

Ledelsesmøde 16. december 2025 kl. 9.30-12.30 Kronehullet i bygning 142			Referent: LHK Ordstyrer: AMA Deltagere: CSJ, PLA, PLL, LLS, AMA, ABP, PCA, MBA og LHK (sekretær) Gæster: TPB, BSV (pkt. 2), AIKK (pkt.7), PMS (pkt. 9), Afbud: Ordstyrerliste: PLA, ABP, AMA, LLS, PLL, PCA	
	Emne (og ansvarlig)	Indstilling/beskrivelse/bilag	Tid	Beslutning og hvem gør hvad?
1	Dagsorden og referat	Godkendelse af dagsorden og referat fra sidste møde 13.11.25.		Dagsordenen og referatet fra sidste møde blev godkendt uden bemærkninger.
	Drøftelses- og beslutningssager			
2	Økonomi (CSJ, LJ)	a. Status på økonomien b. Ny månedsrapportering til sektionerne (ny form) - c. Nyt fra Administrationscenteret, herunder Overgangen fra 1.460 til 1.924 timer samt ændring i arbejdsprogrammer pr. 1/1 2026		a. Status på økonomien BSV og CSJ har i går haft et møde med bl.a. Peder Damgaard fra Nat-Tech økonomi. Her blev der belyst nogle af de faktorer som gør, at nogle af regnskabstallene svinger en del, hvilket kan gøre det vanskeligt at sammenligne instituttets økonomi fra år til år. Udgiften til husleje for instituttet kommer til at stige, fordi selve huslejen samt udgifter til rengøring, strøm m.v. nu samles i én samlet post. Modellen for basisfinansiering ændres. Hvor der tidligere var fire pakker, der hver især gav en tilførsel af midler til universitetet, er der nu tilføjet en femte. Den nye pakke stiger årligt, mens de øvrige falder. Samlet set bliver konsekvensen en stigning i basisfunding for ENVs. AMA efterspurgte materiale, hvor man kan læse mere om dette. BSV vil udarbejde en kort skriftlig opsummering. BSV oplyste, at der stadig mangler at blive registreret en del på december-regnskabet, men det foreløbige billede af økonomien ser fornuftigt ud. Vedrørende timeregistrering bemærkede Britt, at der stadig mangler enkelte registreringer. Det er ikke kritisk, men sektionerne opfordres til at hjælpe med at følge op. b. Ny månedsrapportering til sektionerne BSV orienterede om det nye format på månedsrapporteringen. Der arbejdes med at harmonisere rapporteringen til ENVs og

				ECOS, så de samme oplysninger fremgår begge steder. Det er de samme informationer, de to institutter efterspørger, og det er en oplagt lejlighed til at ensrette og forenkle processerne. Det nye format for månedsrapporteringen vil starte op, når vi går ind i januar 2026. Det vil være mere månedsorienteret og mindre timeorienteret, og samtidig skal det gerne være mere intuitivt, overskueligt og let at anvende. c. Overgangen fra 1.460 til 1.924 timer Fra d. 1/1-2026 overgår Tech til den nye 1.924-timenorm. 1924-timenormen er inklusiv alle dage, også fraværsdage (ferie, særlige feriedage, helligdage, sygdom mv.) – dvs. at normen repræsenterer de timer, man får løn for, og ikke det antal timer, man reelt arbejder. Ændringen skyldes en ensretning på tværs af alle fakulteter under AU, hvor Tech tidligere har anvendt en anden model end de øvrige fakulteter. Formålet er at reducere administrative ressourcer. BSV forklarede, at bevillingshavere og andre, der udarbejder budgetter, ikke bliver påvirket af ændringen. Budgetterne skal fortsat lægges som hidtil; økonomiafdelingen omregner efterfølgende til det nye timetal, og i rapporteringen vil tallene fremover blive vist i måneder. ABP spurgte ind til, hvordan ændringen skal forklares til medarbejderne, og foreslog eventuelt et fællesmøde eller besøg af CSJ eller BSV i sektionerne. PCA understregede vigtigheden af klar kommunikation, især fordi nogle medarbejdere har omfattende timeregistrering. PLA foreslog, at hun og BSV udarbejder et skriv hurtigst muligt, som kan bruges til orientering i sektionerne nu. Afhængigt af tilbagemeldingerne fra sektionerne, kan ledelsesgruppen vurdere behovet for informationsmøder eller oplæg om emnet på et senere tidspunkt.
3	ENVS Strategi 2027-2030 (PLA)	Drøftelse af oplæg til proces for strategiarbejdet pba. indstilling fra arbejdsgruppen.		Arbejdsgruppen, der blev nedsat på sidste ledelsesmøde, har holdt møde d. 25.11 og drøftet følgende: • De planlagte temamøder i februar og marts bruges på arbejdet med strategien i ledelsesgruppen. Evt. i workshop-form – planlægningsgruppen forbereder. • Vores udkast til den overordnede strategi skal være gennearbejdet, men ikke endeligt, når vi sender det til sektionerne og udvalgene. Der skal være plads til at

				justere det til, når der kommer brugbare inputs tilbage fra sektioner og udvalg. • Hvis sektionerne skal have mulighed for at udarbejde deres strategier inden sommerferien, skal vi have færdiggjort vores udkast til den overordnede strategi i marts. • For at lave en effektiv tidsplan kan arbejdet med sektionsstrategierne køre sideløbende med, at den overordnede strategi er til kommentering/høring i de forskellige udvalg. • Vi kan med fordel genbruge formatet fra de nuværende sektionsstrategier. På baggrund af arbejdsgruppens drøftelser har LHK udarbejdet en foreløbig tidsplan. I den sigtes der mod at have et udkast til den overordnede strategi klar i marts, så der kan arbejdes med sektionsstrategier og relevante udvalg kan kommentere på udkastet i løbet af foråret. Herefter kan den overordnede strategi evt. justeres til og godkendes på et ledelsesmøde i enten juni eller august. Ledelsesgruppen bakkede op om arbejdsgruppens drøftelser og udkastet til tidsplan. Ledelsesgruppen besluttede desuden at holde temamødet i marts d. 11.-12. marts med start om eftermiddagen d. 11., da der er kommet andre aktiviteter i vejen for det planlagte møde d. 13. marts. MBA oplyste, at universitetsledelsen har besluttet, at ordet "strategi" fremover kun bruges på universitetsniveau og ikke på fakultets- og institutniveau. Her kan man i stedet tale om fx strategiske fokusområder, indsatsområder eller retninger. Derfor hedder Techs nye "strategi" også bare Tech 2030 og ikke Strategi 2030. Sekretariatslederne mødes i januar 2026 for bl.a. at tale om, hvilken terminologi vi skal bruge.
4	Ny fokuspolitik for ENVIS (MBA)	Drøftelse og evt. godkendelse af oplæg til ny Fokuspolitik fra Institutforum.		Institutforum har gennemgået den gamle VIP-politik og er kommet med et nyt udkast. Teksten er strammet op, men indholdet er stort set uændret. Den ene ændring er, at der i den gamle version stod, at politikken om fordybelsesuger og mødefri torsdage gjaldt VIP-personalet. Den formulering er nu taget ud, så politikken omfatter alle medarbejdere. Der var en diskussion i ledelsesgruppen om, hvorvidt der bør stå, at politikken gælder VIP'erne, fordi for eksempel mødefri

				torsdage ikke kan lade sig gøre for det tekniske personale. Det blev besluttet at vedtage teksten, som den er nu, da det gælder for alle medarbejdere, at de mødefri torsdage er en anbefaling og kun kan lade sig gøre under hensyntagen til planlægning af arbejdet.
5	Onboarding af nye kollegaer ifht. ansøgninger, budgetter m.v. (MBA)	Drøftelse af onboarding af nye kollegaer ifht. ansøgninger, budgetter m.v. - hvem klæder vores nye medarbejdere på?		BSV oplyste, at projectcontrollerne jævnligt oplever, at nye medarbejdere mangler kendskab til, hvordan man skal udforme ansøgninger, herunder reglerne om inddækning, brug af Tech budgetskabelonen m.v. PC'erne hjælper gerne, men der er også brug for, at oplæringen i disse ting bliver en del af den almindelige onboarding af nye medarbejdere, AMA nævnte, at sektionslederne bør være opmærksomme på at få oplært de nye medarbejdere i disse regler, samt at få fortalt dem, at de ved tvivlsspørgsmål skal komme til sektionslederne, før de går til økonomi. På forslag fra CSJ blev det besluttet at have nogle introduktionsmøder specifikt omhandlende reglerne for ansøgninger, fx fire gange årligt og med deltagelse af CSJ, SIBI og én af PC'erne. Dette inkluderes på de slides, der bruges til velkomstmøde, så nye medarbejdere orienteres om kommende introduktionsmøder.
6	Erfaringsdeling vedr. TTO (ABP)	Vidensdeling blandt sektionerne vedr. svar, svartider m.v. fra TTO.		ABP oplyste, at man i ESGO har oplevet meget lange svartider fra TTO og især fra Etisk Komité, hvilket i nogle tilfælde går ud over forskningsprojekter. Nogle af de andre sektionsledere, men ikke alle, har oplevet lignende udfordringer. CSJ nævnte, at vi kan bruge Randi i DCE "indgang" til TTO. Hun kan vurdere, om hun selv kan hjælpe, og hvis ikke sende videre til TTO. Det vil dog formentlig ikke kunne hjælpe i alle tilfældene, og derfor blev det aftalt , at ABP laver et kort skriv om udfordringerne til CSJ, som han kan bringe med videre op på fakultetsniveau.
	PAUSE			
7	Møde med DEI-udvalget	a) Drøftelse og mulig godkendelse af en opdateret checkliste for events b) Forvarsel om aflevering af DEI-handlingsplan til fakultetet i januar (herunder forslag fra DEI-		Anna Ida Katharina Kirchner deltog under dette punkt som repræsentant for DEI-udvalget sammen med LLS.

		udvalget om adressering af "gendered service work in academia) c) Dialog om sekretariatsbistand til udvalget	Udvalget har udarbejdet en revideret udgave af checklisten for events, baseret på tilbagemeldinger fra ledelsesgruppen om ordlyd og praktisk anvendelse af listen. Den reviderede udgave er mere overskuelig og gør det desuden klart, at der i listen er tale om anbefalinger og forhold, som man bør overveje, når man planlægger en event, og ikke regler som alle events absolut skal leve op til. Det vigtigste er, at arrangørerne overvejer behovet og mulighederne for at opfylde de forskellige punkter. Ledelsesgruppen roste det nye udkast, og PLA bemærkede, at det vil være en rigtig god hjælp til arrangørerne af forskellige events på ENVS. Gruppen drøftede muligheden for at inkludere nogle eksempler i checklisten – der skal ikke være for mange eksempler, men ét, som kunne være godt at have med, er at man bør huske at tage højde for farveblindhed, når man udarbejder powerpoint-præsentationer. AIKK foreslog at lave en bagside på checklisten med uddybende info og eksempler på de forskellige anbefalinger. CSJ foreslog at tilføje "ENVS" i overskriften, så det fremgår tydeligt, at checklisten udspringer af instituttets DEI-udvalg. Når checklisten er helt færdig, er der opbakning fra ledelsesgruppen til, at den hænges op i mødelokalerne på instituttet samt lægges på intranettet. Der er i januar deadline for indlevering af en ENVS DEI-handleplan til fakultetet. Det vil være første arbejdsopgave i det nye år for udvalget. AIKK gør Lukas Horstmann, der er formand for udvalget pt., opmærksom på at der skal indkaldes til et møde i udvalget inden deadline i januar. Ét af de emner, som DEI-udvalget gerne vil sætte fokus på i løbet af det næste år, er "gendered service work in academia". Udoover at have det i handleplanen, blev der talt om at inkludere emnet i MUS-samtaler fremover, samt om at arrangere en workshop på ENVS med fokus på emnet. CSJ spurgte, hvordan ledelsesgruppen kan støtte op om DEI-udvalgets arbejde. AIKK svarede, at udvalget gerne ser, at ledelsesgruppen opfordrer medarbejdere til at melde sig til udvalget, hvis man gerne vil være med i gruppen. Derudover vil man gerne fortsætte den løbende dialog med ledelsesgruppen, og det blev også aftalt, at LHK kan indgå i udvalget og hjælpe
--	--	--	--

				med sekretærbistand. MBA tilkendegav desuden, at hun gerne indtræder i udvalget.
8	Opfølgning på temaledelsesmødet d. 25/11 (MBA)	En kort opsummering af, hvad vi blev enige om, og hvem der arbejder videre med hvad.		På temaledelsesmødet d. 25.11 var ledelsesgruppen delt op i tre grupper, som hver især aftalte at arbejde videre med nogle forskellige temaer. En gruppe fokuserede på fortællingen om ENVIS, vores raison d'être og samfundsbidrag. Der arbejdes videre med dette som en del af planlægningen af institutseminaret. En anden gruppe fokuserede på at gøre processen omkring rådgivningsprojekter overskuelig og let at gå til. Der arbejdes videre med kontakt til DCE og med at få et overblik over den skriftlige information, vi har liggende. Den tredje gruppe fokuserede på at identificere stakeholders. Det blev besluttet, at hver sektion skal identificere én stakeholdergruppe forud for temaledelsesmødet i marts, hvor der arbejdes videre med emnet.
	Orienteringspunkter			
9	Opdatering/omstrukturering af ENVIS.dk (PMS)	Kort oplæg fra Peter med de foreløbige tanker og snak om, hvordan vi kommer videre.		PMS holdt et oplæg for ledelsesgruppen om de foreløbige planer for opdateringen af ENVIS' hjemmeside. Den nuværende hjemmeside indeholder rigtig meget information, som gør det svært for brugeren at finde rundt på siden. Vi vil gerne gøre det lettere at forstå, hvem ENVIS er, hvad vi arbejder med og hvilken rådgivning, vi tilbyder – derfor skal vi med en forbedret struktur og design gøre siden mere indbydende og nemmere at finde rundt på. Der skal tilføjes noget om forskningsbaseret rådgivning og eksempler på rådgivningsopgaver. Der skal desuden ryddes op i forældet information – de mange tekniske undersider skal ikke fjernes, men indgangen til dem bliver formentlig anderledes. Ledelsesgruppen bakkede op om ovenstående tanker. PCA nævnte desuden, at vi bør synliggøre de gode faciliteter, vi har her, da de også gør det interessant at samarbejde med os. Styregruppen vil udarbejde med projektplan for videreudviklingen af hjemmesiden efter nytår.

10	Fakultetsledelsen (CSJ)	Seneste fakultetsledelsesmøder var d. 20. november (virtuelt) og d. 4. december (fysisk). Næste fakultetsledelsesmøde er d. 18. december.		Der var et par opklarende spørgsmål til mødematerialet, som CSJ gav svar på.
11	DCE-møde (CSJ)	Orientering fra seneste koordineringsmøde ECOS-ENVS-DCE d. 28.11.2025.		CSJ sender referatet fra seneste møde samt dagsordenen for møde i dag d. 16.12 rundt til ledelsesgruppen til orientering. <i>(er efterfølgende sket, ref.)</i>
12	Personale (MBA)	a. Oversigt over ansættelser, fratrædelser og stillinger i proces b. Gensidig orientering om evt. personalesager		a. Oversigten blev taget til efterretning. b. Refereres ikke.
13	Øvrige meddelelser (alle)			Der er rundsendt en meddelelsesliste, der er vedlagt referatet som bilag.
	Afslutning (alle)			
14	Evaluering af mødet	Vi besluttede på temaledelsesmødet 23.–24.11.23 at evaluere i slutningen af hvert ledelsesmøde. Vi kan fx lige vende: • Har mødet haft punkter, som kunne være klaret på anden vis? • Var der punkter, som kunne have været håndteret/forberedt anderledes? Hvordan var mødet som helhed?		Mødet gik en smule over tid, og AMA foreslog, at vi måske skal sætte lidt mere tid af på dagsordenen til orienteringspunkterne.
15	Kommunikation i sektionerne	Aftale om, hvad der skal kommunikeres ud i sektionerne efter ledelsesmødet mhp. at sikre et ensartet informationsniveau i hele instituttet.		• Orientering om overgangen fra 1.460- til 1.924-timenorm pr. 1/1-26
16	Evt.			