

Ledelsesmøde 21. januar 2026 kl. 9.00-12.00 Kronehullet i bygning 142			Referent: LHK Ordstyrer: LLS Deltagere: CSJ, PLA, PLL, LLS, AMA, ABP, PCA, MBA og LHK (sekretær) Gæster: PMS (pkt. 8) Afbud: TPB 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 16.12.25.		Dagsordenen og referatet fra sidste møde blev godkendt uden bemærkninger.
2	Statusrunde (alle)	Status bordet rundt.		Ledelsesgruppen redegjorde hver især kort for, hvad der fylder på deres bord og i sektionerne i øjeblikket.
	Drøftelses- og beslutningssager			
3	Økonomi (CSJ)	Kort status på regnskabet 2025 – fremlægges på mødet.		CSJ orienterede kort om status. Der arbejdes målrettet på at få lukket regnskabet for 2025, og det forventes at ligge klar i begyndelsen af februar.
4	Dækning af udgifter til arbejds- og opholdstilladelser samt flytning (MBA)	AU International Staff Office har spurgt ind til ENVS' retningslinjer for dækning af udgifter til arbejds- og opholdstilladelser samt flytning i forbindelse med ansættelser. Pt. har vi ikke et sæt retningslinjer, og FU har derfor sat det på dagsordenen til ledelsesmødet med henblik på en drøftelse og senere udarbejdelse af retningslinjer for ENVS.		Sektionslederne orienterede hver især om, hvordan udgifter i forbindelse med ansættelse af medarbejdere fra udlandet håndteres i deres respektive sektioner. Vi har relativt ofte kommende medarbejdere, som har brug for opholds- og arbejdstilladelse for at komme hertil, og omkostningerne til disse kan variere betydeligt afhængigt af medarbejderens hjemland. En egentlig flytning fra udlandet kan være en betydelig udgift, og CSJ påpegede, at udenlandske medarbejdere ofte står over for høje boligudgifter og store depositumskrav, og at det derfor sender et vigtigt signal, hvis instituttet kan hjælpe med at dække nogle af flytteomkostningerne. Der var udbredt enighed om, at instituttet bør yde støtte til fastansatte medarbejdere, hvis vi kan. Er der tale om studerende, kan vi i nogle tilfælde tilbyde at dække udgifterne til flybilletter. CSJ opsummerede, at dækning af både flytteomkostninger og udgifter til opholds- og arbejdstilladelser kan indgå som en del af lønforhandlingen, hvor der efter konkret vurdering kan gives støtte. For faste medarbejdere kan udgifterne dækkes af

				instituttet. Ved ansættelse af midlertidige medarbejdere forsøges det som udgangspunkt at lade projektmidler dække udgifterne; hvis dette ikke er muligt, afholdes udgiften af instituttet. Det blev besluttet, at sekretariatet på denne baggrund udarbejder udkast til retningslinjer, som efterfølgende drøftes og godkendes i ledelsesgruppen.
5	DEI handleplan og -indsatser (LHK)	a. Godkendelse af ENVs DEI-handleplan for 2026 b. Drøftelse af fremsendte evalueringsspørgsmål om DEI-indsatserne på instituttet. c. Orientering om DEI-udvalgets tanker om at adressere "gendered service work" i MUS.		a. DEI-udvalget har udarbejdet et udkast til DEI-handleplan for 2026. Denne skal indsendes til fakultetet efter ledelsesgruppens godkendelse. LHK gennemgik handleplanen, som er blevet opdateret med både igangværende og nye initiativer inden for DEI-awareness, sprog, kultur, et inkluderende arbejdsmiljø og kønsligestilling. Pt. er det ikke alle sektioner, der er repræsenteret i DEI-udvalget, hvilket kan udgøre en forhindring for, at DEI-emner jævnligt adresseres på sektionsmøder (hvilket er en målsætning i handleplanen). Ledelsesgruppen aftalte, at der gøres en indsats for at informere for om udvalgets arbejde og reklamere for, at det vil være velkomment med flere medlemmer i udvalget. Ledelsesgruppen godkendte handleplanen. b. Fakultetet har fremsendt tre evalueringsspørgsmål vedr. DEI-indsatserne på ENVs, som de har bedt instituttet om at give feedback på. DEI-udvalget har givet deres feedback på spørgsmålene. Ledelsesgruppen bakker op om DEI-udvalgets besvarelse. c. DEI-udvalget ønsker i 2026 at sætte fokus på "gendered service work in academia." Udvalget ønsker i første omgang at undersøge, om der er en udfordring med gendered service work in academia på ENVs, og foreslår, at emnet adresseres i MUS. Udvalget vil arbejde på at formulere nogle vejledende spørgsmål, der kan bruges af ledere, der afholder MUS. Ledelsesgruppen bakker op om forslaget. Det vil være en god støtte, hvis DEI-udvalget kan udarbejde nogle vejledende spørgsmål til brug i MUS. DEI-udvalget har udarbejdet en liste over, hvad der defineres som service work in academia. LHK rundsender listen til ledelsesgruppen.

6	Sammensætning af nyt LSU pr. 1/3 (CSJ)	Der skal udpeges ledelsesrepræsentanter til LSU for den næste 2-årige periode. CSJ, PLA og MBA er allerede medlemmer – andre fra ledelsesgruppen har ligeledes mulighed for at melde sig.		Ledelsesgruppen er pt. repræsenteret ved CSJ, PLA og MBA, som alle fortsætter i LSU i den kommende periode. PLL meldte sig også og indtræder i udvalget pr. 1/3-26.
7	Generationsskifte med fokus på TAP-området (CSJ)	Der er flere medarbejdere på TAP-området, som i dag har en alder til eller er meget tæt på at kunne gå på pension. Der ligger en bekymring blandt nogle medarbejdere, for at vi kan komme til at miste kompetencer i huset, hvis vi ikke handler med rettidig omhu for at sikre viden og erfaringer. Emnet er på dagsordenen for på LSU-mødet 26.1., så på ledelsesmødet ønskes forud for LSU-mødet input fra sektionslederne om, hvordan de ser situationen i deres respektive sektioner samt en drøftelse af, hvordan ledelsen tænker, vi skal arbejde for at sikre ENVS bedst muligt på TAP-området.		Emnet blev drøftet i ledelsesgruppen, som er opmærksomme på, at der er en række medarbejdere, som formentlig vil tænke på pension inden for de kommende år. Det er en stor hjælp for sektionslederne og ledelsen i det hele taget, hvis vi kan åbne for dialogen om pension i god tid, inden en medarbejder ønsker at stoppe. Det giver os de bedste muligheder for at sikre en god overgang og overlevering, hvilket ikke mindst er i medarbejderens kollegaers interesse. CSJ tager budskabet med til kommende LSU-møde d. 26. januar.
	PAUSE			
8	Institutseminar 21-22/4 (MBA, PMS)	Status på planlægningen af institutseminaret samt evt. drøftelse af (uafklarede) spørgsmål, hvor der er brug for ledelsesgruppens input/stillingtagen. Vi skal også vende udkastet til fortællingen om ENVS samt rådgivningen som instituttets kerneydelse (se bilag). Peter Meier Svendsen deltager på dette punkt.		Før jul blev der nedsat to arbejdsgrupper: én med fokus på det faglige indhold og én med fokus på sociale og praktiske aktiviteter. Planen er at udsende invitationen til institutseminaret i uge 6, med tilmeldingsfrist den 9. marts. Arbejdsgruppen for sociale og praktiske aktiviteter har arbejdet videre med programmet og har fået en del praktiske ting på plads. Der arbejdes på at finde en passende morgenaktivitet, som kan give en god fælles start på dagen. Forslag modtages gerne. Muligheden for at engagere et lokalt band til at underholde om aftenen undersøges nærmere. Den faglige arbejdsgruppe har afholdt to møder, hvor der er blevet drøftet ideer til programmet og arbejdet på at formulere fortællingen om ENVS som rådgivningsinstitut. PMS fremlagde gruppens arbejde. Ledelsesgruppen aftalte næste skridt, herunder at arbejdsgruppen får input og feedback på materialet fra rådgivningsudvalget og DCE.
9	Institutmøde 4/2 (alle)	Aftale om program for kommende institutmøde.		Foreløbige mulige punkter: • Regnskabet 2025, hvis det er afsluttet til den dato

				• Info om, at invitationen til institutseminaret er på trapperne, overordnet program, deadline for tilmelding samt regler for framelding • Kommende lønforhandlinger • DEI's checkliste, hvis den når at blive færdiggjort – evt. fremlæggelse v. Lucas, der pt. er formand for DEI-udvalget • Præsentation af ny fokuspolitik • Orientering om muligheden for at komme med til Folkemødet på Bornholm
	Orienteringspunkter			
10	Fakultetsledelsen (CSJ)	Seneste fakultetsledelsesmøde var d. d. 18. december (virtuelt) og d. 9. januar (virtuelt). Næste fakultetsledelsesmøde er d. 22. januar (fysisk).		CSJ skal på kommende fakultetsledelsesmøde fremlægge om Matchpoint, og arbejder på en præsentation om det. CSJ orienterede om arrangementet, der afholdes i begyndelsen af maj. Mødematerialerne blev kort gennemgået.
11	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. Det blev diskuteret hvorvidt og i hvilket omfang, online jobsamtaler kan og bør benyttes som grundlag for ansættelse af nye medarbejdere. Det er fint at anvende online samtaler i en eller flere samtalerunder, så længe der finder en fysisk samtale sted, inden aftalen om ansættelse indgås.
12	Øvrige meddelelser (alle)			Rundsendt meddelelsesliste er vedlagt referatet som bilag.
	Afslutning (alle)			
13	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?		Det blev ikke vurderet, at der var nogle af dagsordenens punkter, som burde have været klaret i anden sammenhæng. Godt med statusrunden, hvor der er tid til at få nævnt, hvad der fylder lige nu, og mulighed for at få lidt sparring med hinanden.

14	Kommunikation i sektionerne	Aftale om, hvad der skal kommunikeres ud i sektionerne efter ledelsesmødet mhp. at sikre et ensartet informationsniveau i hele instituttet.		• Mulighed for at komme på førstehjælpskursus (der er sendt en mail ud) • Tilmelding til institutseminaret kommer snart • Identifikation af stakeholders i forbindelse med rådgivningsopgaver (opfølgning på beslutning på forrige ledelsesmøde – deadline temaledelsesmødet i marts)
15	Evt.			