

Mødedato: 10. marts 2021
Mødested: Microsoft Teams
Mødeemne: BIOS Ledelsesmøde

Deltagere: Ole Hertel, Mikkel Tamstorf, John Jensen, Flemming Skov, Helene Nye-gaard Hvid, Louise Verner Machholdt og Theresa Elias (referent)
Mødeleder: Mikkel

1. **Godkendelse af dagsorden v. Mikkel**

2. **Forberedelse til ekstraordinært LSU-møde d. 10. marts kl. 11 v. Ole**

Der skal drøftes en endelig afklaring af muligheden for at inddrage forslag fra LSU i en justering af de pålagte besparelseskraav.

Der tages udgangspunkt i mailkorrespondance mellem Ole, John og Mikkel.

3. **Prioritering af fundraising-opgaver v. Helene**

Ledelsen skal være enige om og samlet støtte op om de opgaver, der skal vare-tages på fundraising-området.

Der skal ske en generel prioritering af fundraising-opgaverne, så det sikres, at der er ressourcer nok til opgaveløsningen.

Der tages udgangspunkt i en oversigt over de opgaver, der aktuelt er på fund-raising-området.

4. **Gennemgang af tidsplan for instituttets generelle strategi v. Ole**

Strategien for BIOS skal snart være færdigbearbejdet. Der er derfor behov for, at der i ledelsesgruppen ses på tidsplanen for processen, samt på færdiggø-relse af strategipapiret.

Ole præsenterer på mødet en PowerPoint-præsentation, der tages udgangs-punkt i.

5. **Diskutere kriterier for professorater mm. v. Ole**

Der skal drøftes et evt. behov for en ensartet standard (retningslinjer) på tværs af BIOS for, hvornår man kan blive seniorforsker, professor mv.



Der tages udgangspunkt i kriterier som fx ph.d.-alder, H-index, antal publikationer, vejledninger, størrelse på forskningsgrupper, internationale netværk osv.

6. BIOS som arbejdsplads v. John

Bioscience står over for en række udfordringer og beslutninger. Herunder hvordan vi indretter os under en fortætning, og hvordan vi forventer, at medarbejdere fremadrettet arbejder sammen i og på tværs af sektionerne. Vi har nu i mere end et år oparbejdet en rutine i at arbejde hjemme, med gode og dårlige følger. Det sammenholdt med det faktum at vi af økonomiske og praktiske årsager kan forvente at en lang række medarbejdere, herunder også VIP, vil blive nødsaget til at dele kontor gør formodentligt, at ønsket/behovet for at arbejde hjemme stiger i forhold til tiden før Corona. Hvilken tilgang skal vi i ledelsen have til en sådan udvikling (såfremt den kommer til at ske)? Skal vi understøtte det? Styre det? Eller skal vi lade det være op til de enkelte lokal-miljøer (sektioner)? Hvordan får vi understøttet tværgående samarbejde, når folk ikke længere deler kantiner og kaffestuer, samt i reduceret omfang er til stede fysisk på arbejdspladsen?

Uanset hvad vi vælger, har vi en voldsom opgave i at få sammentømret et godt fagligt og socialt arbejdsmiljø efter en indflytning, en ombygning, en fortætning og en lønnedskæring

7. Økonomi v. Louise

8. Renovering/indflytning v. VL

9. Personale-/arbejdsmiljø (herunder Corona-situationen og håndteringen heraf for at sikre ensartethed på tværs) v. alle

10. Stillinger i proces v. Ole

11. Spørgsmål til noter fra fakultetsledelsen v. Ole

12. Administration v. Helene

13. Nyt fra tjenestestederne (sektioner, sekretariat, andet)? v. VL og Helene

- *Hvad forventes der drøftet ved dette punkt, og hvad er behovet i øvrigt? Lad os specificere dette til fremtidige møder.*

14. Evt.