

**Mødedato:** 9. juni 2021  
**Mødested:** Microsoft Teams  
**Mødeemne:** BIOS Ledelsesmøde

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

1. **Godkendelse af dagsorden v. Flemming**

*Dagsordenen blev godkendt.*

2. **Forberedelse til opfølgning på MUS-samtaler til LSU-møde d. 21. juni v. Helene**

*Helene præsenterede et udtræk over antal MUS-samtaler, der er afholdt, antal udfyldte MUS-skemaer mm. Hertil drøftede ledelsen, om BIOS MUS-mål er nået, samt hvorvidt vi skal bruge systemet musskema.dk i 2022. Hertil blev det drøftet, om der er behov for en revidering af spørgsmålene i MUS-skemaet.*

Beslutning

*Ledelsen besluttede, at vi i 2022 skal fortsætte med musskema.dk. Systemet er meget anvendeligt til opfølgning i ledelsen på afholdelsen af MUS. Det blev desuden besluttet, at det ikke giver mening at lave og diskutere udtræk over svar for hele BIOS. Det er et godt værktøj til den enkelte leder til at få overblik over status i sektionen, men skal ikke bruges på samme måde som APV. Beslutningerne om MUS, herunder drøftelsen i LSU sammenfattes og bringes videre i sektionslederkredsen og præsenteres efterfølgende på tjenestestedsmøder og/eller sektionmøder. Dermed afsluttes MUS-runden I BIOS 2021.*

3. **Journaliseringsaktiviteter v. Helene**

*Universitets- og fakultetsledelsen prioriterer journalisering højt. Vi er pt. i implementeringsfasen, som vi gerne skal afslutte ved udgangen af 2021. Helene præsenterede en sagsfremstilling med bud på, hvordan vi bedst forøger vores journaliseringsaktivitet, samt et udtræk over BIOS journaliseringsaktiviteter i 2021 (indtil videre). Det er vanskeligt på baggrund af udtrækkene at vurdere, om der journaliseres nok, da der ikke er et facit.*



Det vurderes, at

- Der journaliseres en del forskningsansøgninger, men ikke alle, som der afsendes.
- Der journaliseres fra Vildtkontrakten, hvor dialogen med MIM/MST er formaliseret, men måske ikke nok fra resten af myndighedsbetjeningen?
- 49 nye sagsejere i 2021 og 1096 sager er et skridt i den rigtige retning, men der burde være mere.
- Der er enkelte medarbejdere, der kan oprette sager selv og nogle, der journaliserer rigtig meget. Måske kan vi udnytte det til at få viden om, hvordan vi kan få resten med.

Følgende fremadrettede indsatser besluttet for at afslutte implementeringen:

- Individuelle introduktioner fortsætter og medarbejdere, der ikke har fået en endnu, og som vurderes at skulle journalisere, bedes specifikt om det.
- Pligten til journalisering skal italesættes af hele ledelsen i BIOS og inddrages f.eks. i introduktion til PL, løbende samtaler med PL, SL's dialog med PL og øvrige relevante medarbejdere, og i sekretariatets arbejde.
- Journalisering indarbejdes i arbejdsgangen for projektansøgninger, som præsenteres af IL for alle VIP/PL.

#### 4. Post corona-værdier v. Flemming

Flemming præsenterer en opsummeret liste over ledelsens input til post corona-værdier.

Herefter skal værdierne, samt et oplæg til institutforum drøftes.

Værdierne vil som udgangspunkt komme i høring i Institutforum ved det ekstraordinære møde d 15. juni.

Ledelsen drøftede den opsummerede liste over input til post corona-værdier – herunder:

- Hjemmearbejde og koordinering heraf
- Arbejde på tjenestestederne og koordinering heraf
- Samarbejde
- Videndeling
- Dynamikker
- Trivsel
- Sociale og faglige aktiviteter
- Arbejdstid
- Mentorordning/sparringspartnere
- Møder

*Det blev på baggrund af ovenstående besluttet, at et oplæg skal præsenteres ved næste LSU-møde d. 21. juni. Oplægget skal eventuelt herefter til høring i institutforum på mødet d. 16. august.*

**5. Opfølgning på lønforhandlinger (Lukket punkt) v. Helene**

**6. Økonomi v. Louise**

- Drøftelse af sektionernes estimerede rekrutteringsbehov de næste 5 år til brug i forbindelse med budgetlægning.

-----  
*Louise præsenterede en oversigt over BIOS årsværk. Rekrutteringsbehovet de næste 5 år blev ud fra denne drøftet med henblik på justering af BIOS' budgetter.*

**7. Administration v. Helene**

*I september 2020 blev der implementeret 4 tiltag for at optimere HR's ydelser:*

- 1. Medansvar for prioritering, så ansættelsesbreve modtages før tiltrædelsestidspunktet*
- 2. Faste ansættelsestidspunkter*
- 3. Længden af ansættelser*
- 4. HR's prioritering af ansættelsessager*

*Erfaringerne ca. 5 måneder efter ikrafttrædelse viste, at institutterne ønskede større fleksibilitet og nogle undtagelser. Derfor har HR lavet nogle undtagelser fra tidskravene i tiltag 1 (tidsfrister for, hvornår HR skal modtage ansættelsessager fra institutterne).*

*BIOS har dog tidligere bemærket, at særligt tiltag 3 (at institutterne som hovedregel kun kan ansætte medarbejdere i seks måneder) og 4 (at HR prioriterer og har en særlig fokus på at understøtte rekruttering af faste VIP) giver os udfordringer. Dette skyldes, at myndighedsbetjening er en af vores kerneydelser, hvilket betyder, at der ofte kommer opgaver ind, som kræver, at vi hurtigt tilpasser medarbejderstaben med korte ansættelser.*

*Helene sørger for at formidle HR's optimeringer til relevante medarbejdere/ledere.*

**8. Renovering/indflytning v. VL**

Renovering

Mikkel gjorde status for den kommende nedrivning af pavillonen, samt rabat i DTU's kantine for BIOS medarbejdere.

Indflytning

John og Flemming gjorde status for fordelingen af kontorer på Campus. Hertil understregede de, at fordelingen bl.a. afhænger af GEUS fraflytning.

**9. Spørgsmål til noter fra Fakultetsleden (Lukket punkt) v. Ole**

**10. Evt.**

Følgende punkter blev drøftet:

- *Professorudnævnelse*
- *DNRF Chair nomineringer*
- *Fælles institutmøde*