



Meeting date: Thursday 26 June 2025 10:00-12:00 (mødet sluttede 11:48)

Meeting place: 1872-547

Meeting subject: MBG Management Team

Attendees: Anne Færch Nielsen (AFN), Charlotte Rohde Knudsen (CRK), Christian Kroun Damgaard (CKD), Claus Oxvig (CO), Ditlev Egeskov Brodersen (DEB), Esben Lorentzen (EL), Esben Skipper Sørensen (ESS), Inge Danielsen (ID), Magnus Kjærgaard (MK), Stig Uggerhøj Andersen (SUA) *Helle Homann – til stede under punkt 3.*

Rikke Mie Rahbek (minutes)

Absent: Christian Storm Pedersen (CSP), Torben Heick Jensen (THJ)

Agenda		Follow-up
1.	Approval of agenda and minutes of previous meeting	
2.	Orientering om besøg af internationalt panel ifm. Forskningsevaluering 2025	
3.	PhD-finansiering etc. (DEB/AFN)	
4.	APV-proces v.Inge	
5.	Eventuelt	CO/ID

1. Godkendelse af dagsorden samt referat fra sidste møde

OK

2. Orientering om besøg af internationalt panel ifm. Forskningsevaluering 2025

CO orienterede om det nyligt overståede besøg fra det internationale panel i forbindelse med forskningsevalueringen 2025.

I december 2024 nedsatte CO en arbejdsgruppe bestående af Mikkel Heide Schierup, Stig Uggerhøj Andersen, Esben Lorentzen, Magnus Kjærgaard, Torben Heick Jensen og Tinna V. Stevnsner. Arbejdsgruppen har udarbejdet evalueringsrapporten, som blev afleveret for cirka en måned siden. Panelbesøget med Dirk Inzé (VIB-Ugent Center for Medical Biotechnology) i spidsen fandt sted i uge 25, hvor førnævnte arbejdsgruppe deltog aktivt og bidrog til en åben og ærlig dialog med panelet.



CO har modtaget panelets rapport og vurderer, at instituttet har præsenteret sig godt og er blevet forstået. Rapporten peger på en række forhold, som instituttet allerede er opmærksom på, herunder arbejdsmiljø og produktivitet. CO afventer en drøftelse af rapporten i arbejdsgruppen efter sommerferien, hvorefter rapporten vil blive delt med den faste VIP-stab.

3. PhD-finansiering

DEB rapporterede, at der indtil videre ikke er observeret væsentlige ændringer i forbindelse med optagelsesrunderne efter den nye finansiering trådte i kraft – runderne er fortsat præget af dygtige kandidater.

AFN forklarede, at den nye økonomiske model på NAT – implementeret i begyndelsen af 2025 – har ændret måden, hvorpå GSNS støtter individuelle ph.d.-studerende. Ph.d.-finansieringen gives ikke længere som en bonus på 500.000 DKK per bevilliget studerende, men er i stedet en del af den samlede budgettildeling til instituttet (sammen med midler til andre formål). For at sikre en kontinuerlig optagelse af ph.d.-studerende på MBG har ledelsesgruppen besluttet, at instituttet kan tilbyde en reduktion i dækningen af faste omkostninger for bevillingsansøgninger, der inkluderer løn til ph.d.-studerende. Reduktionen vil svare til 300.000 DKK per ph.d.-studerende, hvilket er på linje med de tal, som anvendes på de andre NAT institutter.

AFN præsenterede CFC-tabellen, og ledelsesteamet drøftede måder at gøre budgetreglerne så gennemsigtige og forståelige som muligt. En endelig version af tabellen vil blive sendt rundt til PI-mailinglisten.

4. APV-proces

ID orienterede, at rapporten viser generel tilfredshed, men peger på, at instituttet skiller sig lidt ud i forhold til oplevelser af krænkende adfærd og stress. Der er derfor nedsat en arbejdsgruppe, som på baggrund af input fra instituttets medarbejdere skal udarbejde forslag til en handleplan.

SUA påpegede, at det kan være vanskeligt at identificere årsagerne til problemerne og handle på dem, når APV'en udfyldes anonymt, og de utilfredse måske ikke ønsker at tale åbent om det. ID understregede vigtigheden af kommunikation og opfordrede til, at man siger fra og italesætter det, hvis man oplever krænkende adfærd.



MK bragte i tale, at der længe er blevet kigget på kultur og køn som værende der, der ofte ses store forskelligheder i, hvad der opfattes som krænkende – MK henviste til et forslag fra en kollega om, at det kunne være relevant også at kigge på generationsforskelle som værende grund til eventuelle misforståelser. ID nævnte i denne forbindelse, at der også tidligere har været opmærksomhed på generationsforskelle, men at det måske var tid til at kigge på det igen.

Der blev drøftet muligheden for at udpege en intern medarbejder som en slags ombudsmand, som ansatte kan henvende sig til ved mistrivsel. Det blev desuden nævnt, at der kunne være behov for flere tiltag rettet mod postdocgruppen. Early Career Seminarserien blev fremhævet som et godt initiativ, men der er plads til yderligere indsatser, som kan styrke netværksfølelsen blandt især postdocs i små grupper, hvilket kan fremme den generelle trivsel.

CO mindede om, at emnet APV skal tages op som et punkt på dagsordenen til sektionsmøderne for at tale om, hvordan problemer kan håndteres.

5. Eventuelt

SUA fortalte, at skærmen i NUCLEUS ikke er god, men kører på en gammel teknologi, der får slides og tekster til at fremstå grumset. CRK tilføjede, at mikrofonen heller ikke er af bedste kvalitet. Det blev besluttet at få Bjarne Nørgaard (IT-medarbejder ved Administrationscenter Nat-Tech) til at kigge på det, og CO/ID vil finde ud af, hvem der skal stå for udgifterne, da både skærm og mikrofon var installeret, da MBG flyttede ind i Universitetsbyen.