



## AALBORG UNIVERSITET

### Aalborg Universitet

Postboks 159  
9220 Aalborg

Sagsbehandler:  
Louise Toft Andersen  
Telefon: +4599407388  
Email: ltand@adm.aau.dk

Dato: 31-08-2021  
Sagsnr.: 2021-021-00947

## Møde i Personalepolitisk Udvalg

Der indkaldes hermed til PPU-møde

**Tirsdag den 31.08.21, klokken 10.00-11.30**

**Frederik Bajers Vej 7K, lokale 2.01**

---

### Dagsorden:

- 1. Godkendelse af dagsorden (10:00 – 10:05)**
- 2. Godkendelse af referat (10:05 – 10:10)**  
Bilag 1: Referat af PPU-møde den 27. januar 2021
- 3. Drøftelse af plan for fremtidige møder – fysiske eller digitale møder? (10:10 – 10:20)**
- 4. Drøftelse af oplæg vedr. trusler og chikaner overfor forskere / Dorte Hollensen (10:20 – 11:05)**  
Bilag 2: Oplæg til drøftelse i PPU vedrørende trusler og chikane overfor forskere
- 5. Drøftelse af emner som PPU ønsker at sætte på dagsordenen fremover (11:05 – 11:20)**
- 6. Eventuelt (11:20 – 11:30)**



**AALBORG UNIVERSITET**

Godkendt

**Aalborg Universitet**  
Postboks 159  
9100 Aalborg

## Referat af møde i angiv mødefora

**Sagsbehandler:**  
Agnete Vind Jensen  
Telefon: 99407214  
Email: agvi@adm.aau.dk

Onsdag den 27. januar 2021

Dato: 27-01-2021  
Sagsnr.: 2021-021-00883

Zoom

**Deltagere:** Henrik H. Søndergaard, Rasmus Antoft, Klaus Kjær, Jens Kirk, Mikael Vetner, Michael Eriksen, Kim Dremstrup, Agnete Vind (ref.).

**Afbud:** Lars Rosgaard Jensen

**Øvrige deltagere:** Tine Bjørka v. punkt 2. og Helle Ejersbo v. punkt 3.

## Referat

### 1. Godkendelse af dagsorden (10.00-10.05)

Dagsordenen blev godkendt.

### 2. AAU Profil-video (10.05-10.30) v. Tine Bjørka

*Bilag 1: Ingen bilag*

TB præsenterede et dias om diverse tilbud i HR-afledningen ifm. Onboarding. TB afspillede dernæst den nye AAU Onboarding-video for PPU. TB fortalte, at er hensigten, at videoen skal placeres på hjemmesiden, og at videoen skal sendes med ud i velkomstmaterialet til de nye medarbejdere.

KD kommenterede, at videoen har et godt view, hvor både ledere og medarbejdere er repræsenteret. VIP perspektivet er dog en smule underspillet, da VIP'erne ofte arbejder mange andre steder end på kontoret, hvilket ikke fremgår af videoen. Work-life-balance perspektivet kunne udfoldes mere for både VIP og TAP.

MV kommenterede, at kvalitetsmæssigt er filmen udmærket og flowet og humoren repræsenterer kulturen godt på universitetet. Dog forsvinder VIP perspektivet lidt, og det burde fortælles, at fleksibiliteten på universitetet betyder, at forskerne ofte befinder sig ude i virksomheder eller i felten for at indsamle data, og at dette i sidste ende skaber en dynamisk arbejdsplads. MV kommenterede afslutningsvis, at man savner de studerende i videoen. Videoen kunne derfor indeholde en disclaimer om, at filmen er optaget under corona.

PPU var enige i, at VIP perspektivet og Work-life-balance med fordel kan udfoldes nærmere i en potentiel anden video.

HHS kommenterede, at dette blot er ét take på en onboarding-videoen, og at der skal produceres flere løbende.

### 3. Regel om forventninger til ansattes adfærd i relation til krænkende handlinger v. Helle Ejersbo (10.30-11.05)

*Bilag 3.1: Sagsfremstilling: Regel om forventninger til ansattes adfærd i relation til krænkende handlinger, herunder mobning, chikane og uønsket seksuel opmærksomhed.*



*Bilag 3.2: Regel om forventninger til ansattes adfærd i relation til krænkende handlinger, herunder mobning, chikane og uønsket seksuel opmærksomhed.*

*Bilag 3.3: Procedure for håndtering af krænkende handlinger i forhold til ansatte ved Aalborg Universitet, herunder mobning, chikane og uønsket seksuel opmærksomhed.*

*Indstilling:*

*Det indstilles, at udvalget drøfter og godkender Regel om forventninger til ansattes adfærd i relation til krænkende handlinger, herunder mobning, chikane og uønsket seksuel opmærksomhed i bilag 3.2 til videre behandling i HSU.*

*Det indstilles endvidere, at udvalget drøfter Procedure for håndtering af krænkende handlinger i forhold til ansatte ved Aalborg Universitet, herunder mobning, chikane og uønsket seksuel opmærksomhed i bilag 3.3, før det drøftes og behandles i Hovedarbejdsmiljøudvalget.*

HE indledte dagsordenspunktet og fortalte, at siden sidste PPU-møde har HR-afdelingen iværksat nogle forskellige initiativer. Trivselsbarometeret er genbesøgt med øget fokus på krænkende handlinger, der er udbudt kurser i håndtering af sexisme og workshops i Unconscious bias. Der er udarbejdet et nyt forslag til Regel om forventninger til ansattes adfærd i relation til krænkende handlinger og så er Proceduren for håndtering af krænkende handlinger blevet genbesøgt efter ønske fra flere.

HE uddybede, at begreber om krænkende handlinger bruges i flæng. På møde ved bestyrelsen i efteråret var der særligt fokus på, at vi ikke skal fortabe os i beskrivelser, men at vi får sat skub i at udvikle de lokale procedurer og påvirket kulturen. Der er i den forbindelse taget udgangspunkt i Arbejdstilsynets definitioner for området. I nogle situationer kan det være naturligt, at medarbejder selv gør den anden person opmærksom på, at ens grænser bliver overskredet. Alle har et ansvar for at indgå i en dialog om hændelsen, såfremt det er muligt og føles naturligt. Vi skal nu have fokus på kompetenceudvikling af vores TR'ere, ledere og arbejdsmiljørepræsentanter, og derudover har flere udvalgt fokus på at sikre at regler og procedurer for emnet.

JK kommenterede, at det var oplysende at læse en udspecificering af, hvad der er god adfærd, dårlig adfærd og krænkende adfærd. Dette bør have et diskursivt rum også i de enkelte kaffestuer.

JK uddybede, at der dog må være et mørketal på AAU, som vi ikke opsamler. Proceduren vi lægger op til sikrer ikke nødvendigvis, at vi opsamler henvendelser om seksuelle krænkelse, som jo må findes i systemet, hvis vi skal sammenligne os med andre organisationer. Når det omhandler seksuelle krænkelse, så er personer, som man skal henvende sig til ofte mænd i magtfulde stillinger. Det kan medføre utryghed ift., om det er det rette sted at henvende sig. Den bedste løsning kunne være en ekstern indgang.

Der var enighed om at undersøge muligheden for fx at anvende psykologrådgivningen som eksterne indgang.

ME kommenterede, at hvis én af partnerne skal omplaceres, bør det være den krænkende part. Det er naturligt, at den som har trådt ved siden af skal flyttes.

MV kommenterede, at der fortsat er en udfordring i, om vi får samlet op på de krænkelse, der måtte være. I mange situationer er det ikke sort/hvidt, om en person føler sig krænkede. Der mangler derfor noget om det temporale. Det kan være oplevelser, som personen ikke opfanger når det sker, men som først mærkes, når oplevelsen rodfæster sig. I de situationer kan man ikke selv konfrontere modparten.

MV kommenterede yderligere, at der i bilag 3.3 står "*og de krænkede ikke er i stand til at forsvare sig effektivt imod dem*". Det er uklart, hvad der menes med effektivt.

HE svarede på kommentarerne. Hvis medarbejder er i tvivl om episoden, eller har behov for anden bistand, vil vi også henvise til universitetets psykologiske rådgivningsordning. Ift. definitionen af mobning, så vi lægger os op af Arbejdstilsynets definitioner. Vedrørende MV's kommentar til formuleringen "effektivt", så er langt de fleste tilfælde, hvor vi oplever krænkelse, episoder med mobning. Dette er også de tilfælde, hvor man typisk siger fra og deraf får forventningsafstemt.

ME kommenterede, at der er noget kultur, som vi skal kigge på først. Kulturen skal være sund førend procedurer og regler kan leve. Ofte ser vi, at kulturen ikke er sund i de tilfælde, hvor vi har en meget skæv balance af kønsfordeling.

RA kommenterede, han forstår synspunktet om, at det kan være vanskeligt, hvor man skal henvende sig, hvis vores kanaler ikke er trygge for medarbejderen. På den anden side, skal vi have fundet en fornuftig balance, hvor vi gør noget proaktivt. Dokumenterne er gode at have, men det handler også om at få ændret kulturen.



Det må ikke bare leve som dokumenter. Det kræver, at ledelsesstrengen tager det op, og at det også kommer til at leve i kaffestuen, hvor man har snakken om den gode arbejdsplads.

JK kommenterede afslutningsvis, at han kan være nervøs for, om vi sidder i 2022, og så er der ikke indkommet en eneste sag. Er det så en succeshistorie eller en fiasko?

HHS tak for oplæg og for gode input.

#### 4. Eventuelt (11.05-11.10)

Ingen punkter til eventuelt.



AALBORG UNIVERSITET

Aalborg Universitet  
Postboks 159  
9220 Aalborg

Sagsbehandler:  
Dorte Hollensen  
Telefon: +4599403878  
Email: dh@adm.aau.dk

Dato: 23-08-2021  
Sagsnr.: 2021-241-00009

Bilag 2  
Personalepolitisk Udvalg

## Oplæg til drøftelse i PPU vedrørende trusler og chikane overfor forskere

Der er i medierne i år sat fokus på de trusler, som forskere kan blive udsat for fra borgere i forbindelse med offentliggørelse af deres forskning og medieoptræden i kraft af stillingen som forsker. Som følge deraf ønsker HR-afdelingen, at PPU drøfter behovet for og indholdet i en eventuel procedure vedrørende håndteringen af dette.

### Problemstillingen

Forskerforum beskriver i artiklen "[Trusler får forskere til at tie](#)", hvordan særligt forskere, der beskæftiger sig med religion og tro, ligestilling, køn, seksualitet, flygtninge, integration, migration og vacciner bliver lagt for had på de sociale medier eller modtager trusselsbreve.

Vi er i HR-afdelingen bekendt med, at også forskere ved Aalborg Universitet har oplevet chikane og trusler som følge af offentliggørelse af deres forskning. Der findes ingen opgørelse af omfanget af dette.

### Regelsættet

Det fremgår af cirkulære om aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i staten § 5, stk. 3, litra f, at samarbejdsudvalget skal drøfte arbejdspladsens indsats for at fremme et arbejdsmiljø, hvor medarbejderne ikke udsættes for mobning, (sex)chikane eller vold fra kolleger, ledere eller tredje person.

AT-vejledning D.4.3-5 beskriver arbejdsgivers pligt til at forebygge arbejdsrelateret vold. I AT-vejledningen skelnes mellem fysisk vold og psykisk vold. Som eksempler på psykisk vold nævnes følgende i indledningen:

- *Trusler, der fremsættes over for ansatte, fx mundtlige trusler mod ansattes sikkerhed, herunder trusler på livet, trusler om fysisk hærværk mod arbejdspladsen eller trusler mod ansattes familie, venner eller andre nærtstående personer eller ansattes ejendele. Eksempler på mundtlige trusler kan være "Jeg ved, hvor du bor" eller "Jeg ved, hvor dine børn går i skole". Trusler kan også udtrykkes uden ord, fx med knyttede næver, bevægelse af en finger hen over halsen eller med tegninger.*
- *Anden krænkende adfærd, fx seksuel chikane eller anden form for chikane, ydmygelser, mistænkeliggørelse, forhånelse eller diskriminerende udsagn.*

Det fremgår desuden af vejledningen, at både trusler og anden krænkende adfærd kan fremsættes på flere måder, for eksempel digitalt i sms, pr. e-mail, hjemmeside eller sociale medier.



## Ad b: Håndtering af konkrete hændelser med trusler og chikane

HR-afdelingen overvejer, om det vil være hensigtsmæssigt med en procedure for håndteringen af konkrete hændelser med trusler og chikane på samme vis, som at der foreligger en [procedure for håndteringen af krænkende adfærd](#).

*I forhold til indholdet i en sådan procedure vil vi gerne drøfte følgende i PPU:*

- 1. Hvordan bliver ledelsen bekendt med, at der er sket trusler eller chikane?*
- 2. Hvad har ledelsen behov for hjælp til i forhold til at afklare, om der er tale om trusler eller chikane, eller om der er tale om en berettiget kritik?*
- 3. Hvordan kan ledelsen hjælpe en forsker, der er blevet udsat for trusler eller chikane?*
- 4. Kan ledelsen tage til genmæle overfor den borger, der er kommet med trusler eller har chikaneret en forsker?*
- 5. Hvordan påvirker en trussel eller chikane overfor en forsker / resten af forskningsgruppen / instituttet, og hvad skal ledelsen være opmærksomme på i den forbindelse?*
- 6. Hvordan kan AAU understøtte, at forskerne har kompetencer til at agere konfliktnedtrappende i de tilfælde, hvor de møder trusler eller chikane?*

I håndteringen af en konkret sag kan der være følgende mulige steps:

1. Medarbejderen orienterer straks nærmeste leder om chikane og trusler.
2. Lederen undersøger straks sagen og forholder sig til, om kritikken er berettiget. Lederen sikrer sig samtidig dokumentation i form af skærmdumps m.m.
3. Lederen og medarbejderen drøfter håndteringen af sagen. Mulige elementer i denne drøftelse kan være:
  - a. Genmæle overfor borgeren.
  - b. Kontakt til ytringernes ophavsmand for at forlange det krænkende indhold fjernet.
  - c. Anmeldelse til Facebook, Twitter og andre sociale medier.
  - d. Henvendelse til host af en hjemmeside for at forlange det krænkende indhold fjernet.
  - e. Anmeldelse til Datatilsynet, hvis der er tale om personoplysninger.
  - f. Anlæggelse af sag efter bestemmelserne om injurier i Straffeloven.
  - g. Fjernelse af indhold fra Googles søgeresultater.
  - h. Politianmeldelse, hvis der er tale om trusler om vold.
4. Ledelsen orienterer kollegaer, hvis dette er relevant.
5. Ledelsen tilbyder medarbejderen den nødvendige hjælp, eksempelvis i form af Aalborg Universitets psykologiske rådgivningsordning.
6. Lederen skal indberette hændelsen som arbejdsulykke til Arbejds miljøsektionen. Arbejds miljøsektionen vurderer om sagen skal anmeldes til Arbejdstilsynet og Arbejds markedets Erhvervsforsikring. Er krænkelse ikke enkeltstående, men har stået på over en længere periode og har ført til sygefravær for den krænkede, skal lederen bede den krænkede om at få vedkommendes egen læge til at anmelde sygdommen som formodet erhvervs sygdom. Lægers pligt til at anmelde indtræder allerede, når man som læge vurderer, at en sygdom *kan* være arbejdsbetinget.

*Har PPU input til de mulige steps i håndteringen af en konkret sag?*



**AALBORG UNIVERSITET**

## Videre arbejde

På baggrund af drøftelsen i PPU vil HR-afdelingen udarbejde en egentlig procedure, som forventes drøftet i HAMIU og HSU. Derudover vil HR-afdelingen etablere kursustilbud om emnet.