



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

Zoom

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

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 Hovedarbejds miljøudvalget.

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.