



Kan frit distribueres  
Godkendt

**Aalborg Universitet**  
Fredrik Bajers Vej 7K  
Postboks 159  
9220 Aalborg

**Sagsbehandler:**  
Camilla Skjødt Jakobsen  
Telefon: +4599403943  
Email: csj@adm.aau.dk

Dato: 28-08-2024  
Sagsnr.: 2023-232-00210

## Referat af møde i Seminardag i HSU den 27. august 2024

**Deltagere:** Per Michael Johansen, Anne Marie Kanstrup, Søren Lind Christiansen, Rasmus Antoft, Jesper Lindgaard Christensen, Klaus Kjær, Frederik Hertel, Louiza Bohn Thomsen, Rikke Dorothea Huulgaard, Thomas Lykke Andersen, Jakob Skovrup Stampe.

**Afbud:** Lotte Brunø, Thomas Bak

**Øvrige deltagere:** Linda Ibsen, Camilla Skjødt Jakobsen og med oplæg fra lektor Stine Thidemann Faber

### Introduktion til dagen og velkomst fra rektor

---

Rektor bød velkommen til HSU-seminaret 2024 med en introduktion til seminardagens tema om **Arbejdspladskultur med fokus på grænseoverskridende og krænkende adfærd** og understregede, hvorfor det er vigtigt, at HSU har fokus på dette emne og får drøftet hvad der skal til, for at sikre en god arbejdspladskultur.

### Tematisk workshop – Sexisme - tilgange og metoder til at skabe kulturforandringer

---

Lektor, Stine Thidemann Faber indledte punktet med et oplæg om tilgange og metoder til at skabe en kulturforandring. Formålet var at facilitere en samtale i HSU om blandt andet, hvad der er vigtigt for at skabe en bevidsthed om en arbejdspladskultur, hvor grænseoverskridende og krænkende adfærd er uacceptabelt og hvilke handlinger det kan give anledning til, for hhv. HSU og samarbejdsudvalgsstrengen.

Inddelt i grupper drøftede HSU herefter to spørgsmål med udgangspunkt i to spor;

Spor 1: Håndtering

*Har vi den rette organisatoriske infrastruktur på plads til at håndtere sexisme og krænkelse?*

Spor 2: Forebyggelse

*Hvordan kommer vi fra en vision om en mere inkluderende organisationskultur til praksis?*

### Fælles opsamling og afrunding

---

Efter drøftelserne blev der samlet op i plenum med udgangspunkt i de to spor.

Der blev fremhævet forskellige opmærksomhedspunkter i relation til spor 1. Blandt andet at lade sig inspirere af tankegangen om at fokusere mere på det man gerne vil, i stedet for på det man ikke vil. Et større fokus på at belønne og anerkende dem som lykkedes med at skabe det gode arbejdsfællesskab. Der skal være incitament til at gøre det rigtige.



Det blev også foreslået, at der burde kigges nærmere på succeskriterierne (KPI'er) for at lykkes på universitetet som medarbejdere og ledere, således de bløde kriterier også blev vægtet, da det kan medvirke til at motivere i den rigtige retning. Det er fx allerede et fokus i forbindelse med i den aktuelle lokallønforhandlingsproces.

Af andre opmærksomhedspunkter som blev fremhævet, var behov for synlighed i processerne og at der ikke må være tvivl om, hvor man skal gå hen, hverken som leder, medarbejder, tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant. Processerne skal tænkes cirkulært i stedet for lineært således at det sikres, at der også følges op bagefter. Der var også opmærksomhed på muligheden for at arbejde mere på tværs på det administrative område og skabe en bedre kultur for dette, da de forskellige områder med stor sandsynlighed kan lære af hinanden, ligesom det kan sikre den røde tråd. Der er administrative elementer, fx procedure som skal være på plads og det skal sikres, at der er et beredskab. Det er lavthængende frugter, som der skal være styr på rent administrativt.

Et andet opmærksomhedspunkt var formålet og værdien af kodekser og værdigrundlag. Der er formuleret værdier for hvordan vi skal være sammen og opfører os på AAU, men spørgsmålet er om disse værdier bliver bragt ind i de relevante samtaler, fx ifm. onboarding, GRUS osv. Dette er en ledelsesopgave. De redskaber som universitetet allerede har, skal anvendes i dialogerne og indarbejdes i organisationen. Oplevelsen er, at de ofte anvendes som et HR-redskab, når nogle ikke opfører sig ordentligt.

Udvalget havde i drøftelserne også været inde på vigtigheden af ledelseskompetencer og muligheden for at skabe et ledelsesrum, hvor ledelsen kunne udveksle og dele erfaringer og viden om hvordan man kan skabe en god kultur, da ledelsen ofte sidder alene med det. Ledelsesstrengen skal også være klædt på til at håndtere de situationer som kunne opstå. Et behov for aktivering af samarbejdsudvalgene blev ligeledes nævnt. At sikre at disse ting kommer på dagsordenen, eventuelt som obligatoriske punkter.

På samme vis blev der fremhævet forskellige opmærksomhedspunkter i relation til spor 2. Blandt andet, at man burde se kritisk på, hvordan der bliver arbejdet med at ændre adfærden blandt medarbejderne i den rigtige retning og hvordan det kan sikres, at ambitionerne bliver tegnet således, at medarbejderne ønsker at arbejde med sig selv. Det tager tid at formulere en ny vision for hvor AAU gerne vil hen og samtidig sikre, at medarbejderne kan se sig selv heri. Medarbejderne skal kunne forstå rammesætningen. Hvis medarbejderne ikke forstår rammen, hvorfor den er der og hvorfor den er vigtig, så nytter det ikke noget.

Et andet opmærksomhedspunkt var vigtigheden i dialogen. Hvis ting skal forankres, skal der tales om det, da det er vanskeligere at gøre det modsatte af det, som man selv har talt om. Det er ikke nok, at ledelsen taler om det, det skal også ud i organisationen. Det blev også drøftet hvordan man kunne forankre denne samtale i fx forskningsgrupperne og behovet for, at der i dialogen er fokus på, hvordan vi gerne vil være overfor hinanden, og hvordan man stimulere venligheden og en god feedbackkultur. Det blev også påpeget, at incitamentet for samtalen var vigtigt, da den samtale i sig selv ikke giver store resultater for den enkelte eller fremmer karriereforløbet, hvis der er KPI'er der siger noget andet. Derfor hænger de to spor også sammen.

### **Opfølgning**

HSU var enig om, at dagen havde dannet grundlag for en vigtig samtale og at der skulle følges op på drøftelserne fra dagen på et kommende HSU-møde.