



AALBORG UNIVERSITET

Godkendt

Aalborg Universitet
Postboks 159
9100 Aalborg

Referat af møde i HAMiU

Sagsbehandler:
Rasmus Simonsen
Telefon: 9940 3891
Email: rasi@adm.aau.dk

Torsdag den 30. maj 2024

Fredrik Bajers Vej 7K, lokale 0.03

Dato: 30-05-2024
Sagsnr.: 2024-253-00078

Deltagere: Per Michael Johansen (PMJ), Søren Lind Christiansen (SLC), Kim Dremstrup (KDN), Keld Thorgaard (KT), Jesper Søholm (JESP), Lene Hastrup Jensen (LHJ), Linda Villadsen (LV), Martin Mølholm (MAM), Mogens Juul Møller (MJM), Rudi P. Nielsen (RPN) og Thomas Sørensen Quaade (THS)

Afbud: Michelle Hyldegård Mortensen (MHMO), Jesper de Claville Christiansen (JC)

Øvrige deltagere: Tina Strandvig (TS), Svend Ole Hosbond Poulsen (SOHP) og Rasmus Simonsen (RASI) (ref.)

Referat

1. Godkendelse af dagsorden
<i>Ingen bilag.</i>
<i>Det indstilles, at HAMiU godkender dagsordenen.</i>
Dagsordenen blev godkendt.
<i>Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)</i> Ingen.
2. Orientering fra rektoratet
<i>Ingen bilag.</i>
<i>Det indstilles, at HAMiU tager orienteringen til efterretning.</i>
Orienteringen fra rektoratet omhandlede kandidatreformen, AAU's økonomi og arbejdstidsdirektivet.
Kandidatreform:
<ul style="list-style-type: none">• Den 19. juni offentliggøres en delafrapportering af kandidatudvalgsarbejdet, som også bliver præsenteret på SDU den 21. juni.• Delafrapporteringen forventes at omhandle rammerne for de nye typer af uddannelser, overvejelser i forbindelse med omlægning af uddannelser og status på øvrigt arbejde i forhold til sektordimensionering.• Universiteternes effekter af reformen vil bl.a. afhænge af typen af universitetet og de omkringliggende erhvervsområder rundt om i den pågældende region. Heriblandt bliver især imødekommelsen af erhvervs kandidatdelen interessant for så vidt angår Nordjylland.



- Fokus i arbejdet er på nuværende tidspunkt på hovedområder og sektorer, når der skal arbejdes videre med for eksempel enkeltuddannelser vil de respektive udvalg blive inddraget i drøftelserne.

AAU's økonomi

- AAU har en generel økonomisk påpasselighed, som har til hensigt at sikre, at store tilpasninger i medarbejderstaben undgås.
- Udsvingene på de finansielle markeder påvirker AAU's økonomi henholdsvis positivt og negativt, og generelt set er der nogle udfordringer på nuværende tidspunkt, der vanskeliggør samhandlen på verdensmarkedet – og som påvirker AAU's investeringer.
- Spareplanen i 2023 har bevirket, at AAU's økonomiske platform for 2024 var fornuftig og lige nu bliver budgetmålene for 2025 drøftet. Fakulteterne får en udmelding herom snarest, hvorefter budgetmålene for 2025 skal drøftes med bestyrelsen.
- Der er på nuværende tidspunkt et kvalificeret ansættelsesstop i Fælles Service (FS). Ansættelsesstoppet betyder, at det grundigt overvejes hvor og til hvilken funktion, der eventuelt skal ansættes.
- AAU's investering i et nyt studieadministrativt system, i samarbejde med de øvrige universiteter, er en omkostningsfuld investering, der også bidrager til behovet for en generel økonomisk påpasselighed.
- I FS har muligheden for en eventuel udskydelse af årets lokale lønforhandlinger været drøftet. Det blev aftalt at gennemføre forhandlingerne om lokalløn som normalt.
- De overenskomstmæssige lønstigninger med virkning fra april måned 2024 giver en merudgift for AAU i omegnen af 32 mio. kr. ud over det budgetterede. Halvdelen heraf bliver i 2024 finansieret via AAU's egenkapital.

Arbejdstidsdirektivet

- Arbejdstidsdirektivet dikterer ved lov, at lønmodtagernes daglige arbejdstid skal registreres, hvormed AAU som offentlig arbejdsgiver den 1. juli 2024 skal kunne registrere alle medarbejdernes arbejdstid.
- Registreringen af arbejdstiden gælder for alle VIP- og TAP-medarbejdere, men det undersøges med ministeriet, hvorvidt der kan foretages undtagelser og i så fald hvem der kan omfattes af en eventuel undtagelse.
- Der arbejdes på en klar og tydelig information og kommunikation via ledelsesstrengen for at sørge for, at alle er klar over, hvad man skal gøre og hvordan.
- To institutter og to FS-afdelinger er i gang med at pilotteste systemet og det bliver udelukkende komme og gåtider der skal registreres. Arbejdstidsregistreringen forventes derfor ikke at påvirke forskningsmiljøernes øvrige arbejde.
- Regelsættet om arbejdstidsregistreringen vil blive forelagt HSU til bemærkninger og drøftelse inden det bliver endeligt vedtaget.

Herudover blev det informeret, at Rasmus Antoft fortsætter som dekan på SSH i 6 år med mulighed for forlængelse i yderligere 3 år. Og, at fordelingen af de engelsksprogede uddannelser 2024 også bliver drøftet.

Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)

Ingen.



3. Drøftelse af sexisme og karriereforløb på AAU

Bilag 3.1 Sexisme og karriereforløb på de danske universiteter

Bilag 3.2 Adfærdskodeks for de studerende på AAU

Bilag 3.3 How to talk about sexism at AAU

Det indstilles, at HAMiU drøfter hovedkonklusionerne i rapporten "Sexisme og karriereforløb på danske universiteter" samt første skridt til at forebygge og håndtere sexisme på AAU. Herunder at:

- Tydeliggøre universitetets procedure for krænkende adfærd i forhold til bl.a. roller, proces og handlemuligheder for både universitetets ansatte og de selvfinansierede medarbejdere.
- Udbyde kurser/workshops for TR, AMR og ledere i håndtering af sager om sexisme på AAU.
- Invitere alle Ph.d.-studerende til et møde i samarbejde med universitetets Ph.d.-forening, hvor der informeres om håndtering af sager på AAU.
- Udbygge de obligatoriske introduktionskurser for nye Ph.d.-studerende og Ph.d.-vejledere med et tema om sexisme, som desuden skal være obligatoriske for nye vejledere at deltage i.
- Udvide AAU's adfærdskodeks til også at omfatte medarbejdere og med udgangspunkt heri igangsætte en informationskampagne om AAU's forventninger til kultur og adfærd.
- Udvikle værktøjer som kan bruges til at understøtte en kulturændring i forskningsmiljøerne.

Formanden indledte med at bemærke, at VIVE rapporten *sexisme og karriereforløb på de danske universiteter* udstiller nogle foruroligende tal. Forud for offentliggørelsen forlød det, at AAU var ét af de universiteter der skulle stikke mest ud i undersøgelsen. Og vi stikker måske nok ikke helt så meget ud som frygtet, men hele universitetssektoren stikker ud. Som sektor er det nogle beskæmmende tal, der er alt for høje uanset, hvordan der sammenlignes og hvem der sammenlignes med. Der skal gøres noget ved det, for det er beskæmmende. Og vi kan ikke være det bekendt især over for unge, at vi på AAU har grupper, der skal føle sig for eksempel udstillet eller beklirket. Vi skal sikre os, at det der foregår, bliver håndteret, og vi skal sikre os, at der sker en fornuftig håndtering. Unge, og i øvrigt alle andre, skal ikke være i tvivl om, hvor man går hen, hvis man oplever noget. Der opfordres til at gå til TR, AMR, til nærmeste leder eller til lederens leder. Formanden gjorde opmærksom på, at VIVE rapporten vidner om et kulturproblem og indskærpede, at det der beskrives i rapporten nu, har ligget for længe i kulturen. Der er kommet en tid nu, hvor vi skal have skabt en inkluderende kultur uanset seksualitet, politisk overbevisning osv.

Efterfølgende gav Tina Strandvig (TS) en præsentation af VIVE rapporten resultater (præsentationen er vedlagt referatet). Indledningsvist bemærkede TS, at det der foregår, kan foregå subtilt og præsenterede herefter udvalget for en begrebsafklaring, hvor der blev peget på to hovedkategorier *sexisme* og *sexchikane*. Meget af det der opleves, foregår i en gråzone fra det subtile (hvor man ikke lægger mærke til det i situationen, men tænker videre over det efterfølgende) til deciderede seksuelle krænkelse. Herimellem findes bl.a. velmenende situationer, hvor man får nogle (velmenende) kommentarer eller opfordringer, som dog bunder i en forskelsbehandling.

Efter MeToo bevægelsen i mediebranchen besluttede nogle forskere sig for at undersøge, hvad der opleves i universitetssektoren og på baggrund af den undersøgelse, bestilte ministeriet en undersøgelse fra VIVE af oplevelser i sektoren. Generelt er universitetssektoren præget af magtfulde strukturer og det blev fremhævet, at struktur avler kultur. VIVEs metode består af en metodetriangulering, hvor der eksempelvis er brug spørgeskemaundersøgelse, data fra forskellige registre og interviews (både fokusgruppeinterviews og individuelle interviews). Rapporten har fået titlen *og karriereforløb* fordi, der er få kvinder, der fortsætter til topstillinger.

Herefter præsenterede TS for VIVEs tre hovedkategorier:

- Kønsnedværdigende adfærd, der dækker over fx verbale handlinger.
- Seksualiseret nedværdigende adfærd, der dækker over fx kommentarer om bl.a. påklædning. Hertil bemærkes, at et underrepræsenteret køn, uagtet det specifikke køn, kan opleve udfordringer.
- Uønsket fysisk kontakt, der dækker over fx uønsket fysiske berøring.



Det blev præsenteret, at VIVE ikke har fundet ændringer gennem tiden, og, at en sammenligning mellem årene 2010 og 2018 ikke bidrager til nævneværdige ændringer. I rapporten peges der på, at der hvor der oftest tilkendes gives at have foregået upassende, grænseoverskridende eller krænkende adfærd er i forbindelse med uformelle sociale kontekster som for eksempel konferencer, frokoster, sociale arrangementer og sociale kontekster i øvrigt. Endvidere viser VIVE rapporten, at de der har oplevet situationer er udsat for et stigende medicinforbrug og langtidssygemeldinger.

Udvalget bemærkede, at det er vigtigt at få kommunikeret pointen bredt ud på AAU om, at situationerne oftest ses i forbindelse med uformelle og sociale kontekster og, at det er endnu vigtigere at få tydeliggjort, at de samme spilleregler, og adfærd, også gælder i forbindelse med eksempelvis deltagelse på konferencer. Herudover påpegede udvalget, at magthierarkier ikke udelukkende er formaliserede og institutionaliserede, idet magt også kan være kulturbundet. Magthierarkier kan også være uformelle ved eksempelvis er en professor eller vejleder, der udøver magt uden at have en ledelsesrolle.

Udvalget gjorde også opmærksom på, at der skal arbejdes videre med både struktur og kultur, og, at der skal være et øget fokus på dem der står passivt og beskuende og ser til, når der foregår upassende, grænseoverskridende eller krænkende handlinger. Derudover bør der være en opmærksomhed på flertalsmisforståelser, der ofte forekommer ved forhold der er forbundet med skam og skyld. Flertalsmisforståelser trives og næres 'i skyggen', og bliver derfor ikke italesat fordi man har en formodning om, at man er alene om det og fordi man frygter, at man vil blive opfattet og omtalt som skrøbelig og sart, hvis man italesætter det. I forlængelse heraf blev det endvidere bemærket, at det derfor ikke er nok at have fokus på håndteringen, over for dem der udøver grænseoverskridende eller krænkende handlinger.

Det blev fremhævet af udvalget, at AAU fortsat har nultolerance overfor grænseoverskridende og krænkende handlinger, og, at der bør iværksættes en informationskampagne for at sørge for, at der er klarhed over, hvor man går hen, hvis man oplever situationer. Der blev sat spørgsmålstejn ved om det er tydeligt, hvem man kan gå til. I forlængelse heraf blev der peget på, at der bør arbejdes videre med ledelse, ledelseskultur og at klæde TR og AMR bedre på til at håndtere det de bliver inddraget i.

Udvalget indskærpede, at der er en ledelsespligt og et ledelsesansvar for at handle på situationerne; at problemet - eksempelvis - ikke kan eksporteres til andre personer eller udvalg. Hertil blev der fra både ledelses- og medarbejdernes side opfordret til at overveje muligheden for at drage ansættelsesretlige konsekvenser, da dette angiveligt vil have en større og mere iøjnefaldende effekt. Det blev fremhævet, at konsekvensen altid vil være en konkret vurdering i den specifikke situation men, at det ikke bør være niveauet af forskningsmidler der overskygger de handlingsmuligheder.

TS foreslog udvalget, at adfærdskodekset for studerende justeres, således at et tilsvarende kodeks også kommer til at gælde for ansatte, og satte spørgsmålstejn ved om der bør være forskel mellem studerende og ansatte. Yderligere blev det foreslået, at der udarbejdes dialog-/spillekort som lokalt kan bruges til at få dialogen i gang. Hertil blev det fra udvalget bemærket, at det materiale der udarbejdes, skal være forberedt og letanvendeligt og ikke kræve for meget forberedelse, da forskningsgruppelederne ellers vil have vanskeligt ved at prioritere at anvende materialet. Endvidere blev det påpeget, at cases fungerer godt til at få dialogen i gang, fordi det skaber refleksion over, hvad man eventuelt selv har oplevet.

TS faciliterede efterfølgende en øvelse, hvor udvalgsmedlemmerne fik 2 minutter til hver at reflektere over den vigtigste handling, som de på baggrund af præsentationen og dialogen ville pege på – såvel operationel som strategisk.

Medlemmerne pegede på:

- AMR skal tage en mere opsøgende kontakt i deres arbejde og huske at have dialog med Ph.d.'ere
- Der skal kommunikation ud om, at det også finder sted på AAU
- Formandens indledende information, og budskaber, bør udbredes til hele AAU
- Dialogværktøjet Aarhus Universitet bør justeres til AAU og udbredes
- Der bør tilrettelægges eftervidereuddannelse for AMR for at klæde dem bedre på til håndtering
- Muligheden for at gøre brug af ansættelsesretlige konsekvenser bør overvejes



- Der bør udarbejdes overordnede pejlemærker og værdier, og efterfølgende foregå lokale drøftelser af, hvordan vi handler, når vi handler i overensstemmelse hermed
- Udarbejdelse af adfærdskodeks for ansatte
- Fokus på at sørge for at bakke op over for kollegaer
- Procedurene bør justeres sådan, at de bliver mere klare og tydelige
- Der bør iværksættes en ledelsesmæssig dialog i ledelsesstrengen om, hvorvidt der er noget der kalder på handling her og nu, og, hvad der skal ske på den lidt længere bane
- Der skal ske en ledelsesmæssig italesættelse af, at vi har en udfordring og at det kalder på handling – det skal være tydeligt, at det ikke bare er sådan det er
- Der skal være tydelighed over, hvem man går til og de man kan gå til skal være klar til at kunne hjælpe
- Topledelsen skal kommunikere ud om, at det ikke skal finde sted
- En overvejelse om der skal være AMR for Ph.d.-ere og derudover en klar og tydelig kommunikation om, hvad der gøres for at sikre deres arbejdsmiljø og trivsel

Grundet et uopsætteligt møde var formanden nødt til at gå og næstformanden overtog herefter mødeledelsen.

Afslutningsvist konkluderede næstformanden, at formanden, næstformanden og vicedirektøren for HR Linda Ibsen afholder et møde inden sommerferien, med det formål at få samlet op på HAMiU's drøftelse og, hvordan der arbejdes videre.

Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)

Sekretariatet sørger for at indkalde til mødet som afholdes inden sommerferien.

4. Drøftelse af opsamling på fællesmødet mellem HSU & HAMiU den 3. maj 2024

*Bilag 4.1 Gruppernes inputs på HSU og HAMiU fællesmøde 2024
Bilag 4.2 Opsamlende skema fra HSU og HAMiU fællesmøde 2024
Bilag 4.3 Arbejdsmiljø i en forandring*

Arbejdsmiljøsektionen indstiller, at HAMiU drøfter opsamlingen på HSU & HAMiU fællesmødet den 3. maj 2024 og beslutter initiativer for det videre arbejde.

RASI indledte kort punktet med et oprids af tilblivelsen af sagsfremstillingen og arbejdsgruppens foreslåede initiativer. MAM gjorde efterfølgende opmærksom på, at især trivslen under forandringer og en øget systematik for Vurdering af Virkning for Arbejdsmiljøet (VVA) var det som havde været HAMiU's hovedsigte i arbejdsgruppens drøftelser.

Universitetsdirektør Søren Lind pegede på, at der bør arbejdes videre med et værktøj for VVA, og bemærkede, at definitionerne omkring forandringer er en anelse uklare. Endvidere blev det fremhævet, at arbejdsgruppens forslag om en undersøgelse forestået af BrancheFælleskabet for Arbejdsmiljø for Velfærd og Offentlig Administration (BFA) skal præciseres og scoopes for at sikre, at det er klart og tydeligt, hvad der undersøges, hvis en sådan undersøgelse ønskes. Yderligere blev det også påpeget, at arbejdsgruppens forslag om at reducere i arbejdsopgaver i relation til en eventuel reduktion af medarbejderressourcer er utydelig, idet der eksempelvis kan forekomme reduktioner i medarbejderressourcer afledt af omlægning af arbejdsmetoder. Det blev understreget, at ledelsessiden har brug for en ledelsesmæssig dialog med henblik på at klarlægge, hvad der konkret ligger i arbejdsgruppens forslag.

MAM gjorde opmærksom på, at formuleringen om reduktionen af arbejdsopgaver kan fremstå som værende en anelse skarpt formuleret. Formuleringen kan anses for værende et udtryk for en generel opfattelse af, at vi på AAU er gode til at lægge arbejdsopgaver til i toppen uden samtidigt at sørge for, at arbejdsopgaver fjernes i bunden, hvilket også kom frem på fællesmødet den 3. maj.



<p>Udvalget fremhævede, at forandringer kan bidrage med forstyrrelser og forvirringer som kan fordre, at nye og andre ideer opstår og som var vanskelige at forudse før den givne forandring. Forandringer kan derfor også give anledning til nogle anderledes perspektiver.</p> <p>Afslutningsvist konkluderede næstformanden, at der arbejdes videre med VVA og kerneopgavediskussioner på tværs af hele organisationen. Alle institutter og afdelinger bør drøfte koblingen mellem arbejdsopgaverne og kerneopgaverne. Hvis der ønskes at arbejde videre med en undersøgelse forestået af BFA for AAU skal der laves et klart scoop for undersøgelsen.</p>
<p><i>Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)</i></p> <p>Næstformanden og sekretariatet følger op inden HSU drøfter arbejdsgruppens forslag på mødet i september.</p>
5. Samlet drøftelse af de udsendte orienteringer
<p><i>Bilag 5.1 Sagsfremstillinger (inkl. bilag) til skriftlig kommentering, maj 2024</i></p>
<p><i>HR Trivsel & Udvikling indstiller, at HAMiU samlet drøfter de udsendte orienteringer med udgangspunkt i følgende spørgsmål:</i></p> <ul style="list-style-type: none">• <i>Hvad hæfter I jer særligt ved i forhold til udviklingen?</i>• <i>Hvad vil I gerne have mere af?</i>• <i>Hvilke temaer er de vigtigste at arbejde videre med i det kommende år?</i> <p><i>Drøftelserne foregår i tre grupper á tre personer og én gruppe á to personer (10 min.) efterfulgt af opsamling i plenum 15 min.).</i></p>
<p>Udvalget var enige om at lade punktet udgå af dagsordenen for dermed at frigive mere tid til en bredere drøftelse i forhold til håndtering og handlinger på baggrund af resultaterne i VIVEs rapport.</p>
<p><i>Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)</i></p> <p>Ingen.</p>
6. Orientering fra Arbejdsmiljøsektionen
<p><i>Ingen bilag.</i></p>
<p><i>Arbejdsmiljøsektionen indstiller, at HAMiU tager informationerne til orientering.</i></p>
<p>Dette punkt blev taget under eventuelt.</p>
<p><i>Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)</i></p> <p>Ingen.</p>
7. Eventuelt
<p>RASI orienterede om, at:</p> <ul style="list-style-type: none">• Der afholdes obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse d. 26.-28. august, hvilket er den eneste mulighed i år for at deltage på en AAU-måltrettet uddannelse. Udvalget opfordredes til at viderebringe informationen til nye AMR og arbejdsledere, eller AMR og arbejdsledere der skal have genopfrisket uddannelsen.



- Der er deadline for indsendelse af APV-handlingsplaner til AMS den 30. juni, hvilket også er blevet kommunikeret i et nyhedsbrev til arbejdsmiljøorganisationen i starten af maj.
- Arbejdstilsynet har været på tilsynsbesøg på henholdsvis RUC og CBS med fokus på Ph.d.-studerendes trivsel og, der er blevet givet et påbud til CBS om at sikre, at *arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres, så uklare krav og modstridende krav i arbejdet ikke forringer de Ph.d. ansattes sundhed på kort eller lang sigt*. AMS forventer et øget fokus fra AT på Ph.d. gruppernes trivsel og sundhed.
- AT anvender oftere metoden med aftaleforløb, som gives, der hvor AT formoder, at en grundigere undersøgelse af en arbejdsmiljøudfordring vil have medført et påbud. AMS forventer derfor en stigning i antallet af aftaleforløb. Og anser aftaleforløb for værende en god mulighed AAUs arbejdspladser skal benytte sig af, da metoden giver øget muligheder for at præge arbejdsmiljøarbejdet og processen.