



*Kan frit distribueres
Godkendt*

Aalborg Universitet
Postboks 159
9100 Aalborg

Sagsbehandler:
Louise Toft Andersen
Telefon: 9940 7388
Email: ltand@adm.aau.dk

Dato: 24-09-2021
Sagsnr.: [Sagsnr.]

Referat af møde i Personalepolitisk Udvalg den 31. august 2021

Deltagere: Henrik H. Søndergaard, Rasmus Antoft, Klaus Kjær, Jens Kirk, Mikael Vetner, Kim Dremstrup, Lars Rosgaard Jensen, Michael Eriksen, Louise Toft Andersen (ref.).

Afbud:

Øvrige deltagere: Dorte Hollensen v. punkt 4.

Ad 1. Godkendelse af dagsorden

Dagsordenen blev godkendt.

Ad 2. Godkendelse af referat

Bilag 1: Referat af PPU-møde den 27. januar 2021.

Referatet blev godkendt.

Ad 3. Drøftelse af plan for fremtidige møder – fysiske eller digitale møder?

HHS indledte dagsordenspunktet og spurgte indtil, hvordan PPU ønsker at afholde fremtidige møder.

ME kommenterede, at det er godt at mødes fysisk engang imellem. Hvis dagsordenen er tung, kan det at mødes fysisk være at foretrække. Ellers er virtuelle møder fint.

JK tilføjede, at en dynamisk tilgang til møder er at foretrække. Hybridmøder er også fint, så længe at der er bilde på.

LRJ kommenterede, at hybridmøder fungerer godt i små fora, men ikke er at foretrække i de større.

MV kommenterede, at mødeformen afhænger af, hvor mange møder der er pr. semester.

KD tilføjede, at hybridmøder kan blive uhensigtsmæssige, hvis man er flere med online. Til gengæld er online-møder fint, når man arbejder på distancen.

PPU var enige i, at det foretrækkes at udvalgsmøder afholdes både virtuelt og fysisk fremover.

HHS kommenterede, at det for fremtiden planlægges at halvdelen af møderne afholdes virtuelt og den anden halvdel afholdes fysisk. Mødeformen afhænger af punkterne på dagsordenen.



Ad 4. Drøftelse af oplæg vedr. trusler og chikaner overfor forskere

Bilag 2: Oplæg til drøftelse i PPU vedrørende trusler og chikane over for forskere

HHS indledte dagsordenspunktet og gjorde opmærksom på problemstillingen vedr. sager hvor ansatte på AAU modtager trusler og chikaner. PPU's opgave er at kvalificere diskussionen og komme med input. På baggrund af drøftelsen i PPU vil HR-afdelingen udarbejde et oplæg inkl. en egentlig procedure, som forventes drøftet i HAMiU og HSU.

DH gennemgik problemstillingen og gjorde opmærksom på den seneste bekendtgørelse fra Arbejdstilsynet.

MV kommenterede, at problemstillingen er noget AAU som arbejdsplads må forholde sig til. Vi må erkende, at nogle medarbejdere udsættes for trusler og chikane, og det forekommer på alle de platforme, vi bevæger os på. Forskningsfrihed og forpligtelsen til at formidle forskning, må ikke begrænses, fordi medarbejdere udsættes for trusler og chikane.

KD kommenterede, at AAU bør have et beredskab og en rådgivningspolitik. Det sker desværre ofte, at medarbejdere udsættes for trusler og chikane, især når der udtales om samfundsaktuelle sager. Uanset om de udtaler sig i avisen eller på sociale medier.

ME påpegede, at der er to spor. Ét hvor chikanen henvender sig til forskningen, og ét andet hvor chikanen henvender sig til forskeren. Når man går efter personen bør der slås hårdere ned. Som arbejdsplads skal vi melde ud, hvad vi ikke tolererer.

JK tilføjede, at offentlighedssfæren har rykket sig og ansatte på AAU formidler mere forskning i dag end tidligere qua de mange forskellige medier, der eksisterer. Det betyder, at forskere i højere grad kan rage uklar end tidligere. Ledere skal vide, hvad medarbejdere forsker i. Desuden bør ledelsen have kendskab til, om medarbejderens forskningsresultater berører aktuelle kontroversielle samfundssager. På den måde kan lederen være på forkant, såfremt potentiel chikane opstår. Det giver tryghed for medarbejder og leder.

HHS istemte sig vigtigheden af, at ledelsen viser interesse for sine medarbejdere. Han spurgte indtil, om en leder kan have medarbejdere, der finder en øget interesse fra ledelsen upassende?

RA påpegede, at leder ikke bør blande sig i sine medarbejders aktiviteter. Leder skal i stedet minimere risikoen for trusler og chikane. Leder kan hjælpe de medarbejdere, som arbejder med kritiske emner ved at sortere i, hvor medarbejderne udtaler sig. Han understregede, at AAU's forskere ikke skal indstille deres forskning. Der skal etableres en dialog mellem leder og forsker, så leder bedre kan vide, hvordan og hvornår der skal reageres. Den årlige trivselsmåling kan udvides, så der spørges åbent til emnet. Desuden kan der tilbydes kurser i kommunikation på diverse sociale medier. Skal vi deltage i den offentlige debat bør vi klædes på til det.

MV påpegede, at AAU's medarbejdere bevæger sig på mange forskellige platforme, hvorfor det er en illusion, at ledelsen kan følge med i alt, hvad der sker. Vi kan ikke forbyde vores forskere i at benytte diverse medier, men vi skal have en klar kommunikation om vores forpligtelse. Eksempelvis kan vi være skarpere på, hvad vi allerede ved: at en statslig arbejdsplads kan udsættes for af trusler og chikane. Vi kan have et beredskab, som understøtter medarbejdere og om muligt en direkte indgang til politiet. Vi har forskere, som udsættes for forskellige former for trusler. Vi skal være skarpe på, hvad vores forpligtelse er. Det er ikke kompliceret, om vi har en forpligtelse eller ej. Det har vi.

LRJ kommenterede, at det ikke er et ledelsesansvar at vurdere, om der sker krænkelser. Vi skal sikre os, at medarbejdere føler, at der er opbakning fra ledelsen uanset sagens karakter. Medarbejder underretter leder, og leder går videre med sagen.

KD kommenterede, at det ikke alene er et ledelsesansvar. Der er også et ansvar fra medarbejderside. Leder hverken kan eller skal vide, hvad alle ens medarbejdere bruger af platforme.



ME tilføjede, at alle former for trusseler skal anmeldes. Desuden bør AAU offentliggøre trusselssager i medierne.

HHS kommenterede, at det som universitet er afgørende, at vi har medarbejdere, som har mod på at deltage i den offentlige debat. AAU skal støtte medarbejdere, der føler sig usikre på, hvorvidt en sag er chikane, eller om man som person er for sart. Det skal gerne være naturligt at drøfte den slags med sin nærmeste leder og kolleger. Hertil skal vi sørge for kompetenceudvikling af vores ledelse.

MV tilføjede, at kompetenceudvikling af ledelsen ikke er nok. Der skal også være et psykologisk beredskab.

ME kommenterede, at det vigtigste er, at AAU sender et signal om, at vi har nultoleranse over for trusler. Internt kan vi informere om, at chikanesager anmeldes til politiet og videreformidles til pressen.

RA tilføjede, at der skal skelnes mellem medier, og måden trusler og/eller chikane rettes mod medarbejdere. På sociale medier kan trusler eller chikane opstå i en tråd. Hertil skal ansatte klædes på til at vide, hvornår man bør træde ud af tråden. Hvis en forsker har givet et interview, kan det ske, at forskeren efterfølgende modtager mails med trusler eller chikane. En tredje mulighed er, at kritikken rettes med navns nævnelser i den offentlige debat. Her skal ledelsen gribe ind omgående.

HHS kommenterede, at det vil være hensigtsmæssigt med en procedure for håndteringen af konkrete hændelser med trusler og chikane gældende for både VIP- og TAP personale.

DH bad udvalget tage stilling til spørgsmålet "Hvordan bliver ledelsen bekendt med, at der er sket trusler eller chikane?".

PPU var enige i, at medarbejder har ansvaret for gøre opmærksom på trussel- eller chikanesager.

KK tilføjede, at medarbejder kan henvende sig til sin TR, AMR eller leder.

DH bad udvalget tage stilling til spørgsmålene "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?"

LRS nævnte, at det er muligt at tale med forskningsgrupper, som arbejder med et nært beslægtet fagområde.

RA kommenterede, at det i mange tilfælde er nemt at vurdere ud fra sprogbruget i den konkrete sag.

JK tilføjede, at når forskere udtaler sig i offentligheden, er det på baggrund af et peer review og forskningsresultater.

MV kommenterede, at debatten ikke skal gå på, hvorvidt kritikken er berettiget. Der er sager, som er rationelle og sager som er irrationelle. Vi er sædvanligvis gode til at håndtere de rationelle sager.

RA kommenterede, at tidligere erfaring viser, at der især skal reageres, hvis medarbejder modtager trusler eller chikane fra grupperinger eller politiske bevægelser i samfundet.

MV kommenterede, at AAU bør lave en procedure for, at hvis X form for trussel sker, skal der ske a, b, c. Dette kan afklares med politiet.

HHS tilføjede, at AAU også kan lære af, hvordan andre store organisationer håndterer trusselssager.

KD kommenterede, at i de tilfælde hvor en medarbejder ønsker at få noget slettet fra eksempelvis Facebook, kan man kontakte Facebook direkte.

DH bad udvalget tage stilling til spørgsmålene "Hvordan kan ledelsen hjælpe en forsker, der er blevet udsat for trusler eller chikane?" og "Kan ledelsen tage til genmæle over for den borger, der er kommet med trusler eller har chikaneret en forsker?"

KD kommenterede, at ledelsen kan henvise til et psykisk beredskab.



MV kommenterede, at AAU kan offentliggøre antallet af sager, som anmeldes. Det signalerer over for medarbejderne, at vi står bag dem.

ME tilføjede, at TAP-personalet skal tilføjes i materialet.

LRS kommenterede, at ledelsen bør underrette medarbejder, når sagen anmeldes. Ledelsen bør desuden holde medarbejderen opdateret på sagen kontinuerligt.

ME spurgte, om medarbejdere kan sige nej til at en sag politianmeldes?

RA tilføjede, at hvis man er vidne til noget kriminelt, skal det anmeldes. Ledelsens vigtigste opgave er at tage ansvar omgående.

MV tilføjede, at leder har ansvaret, og medarbejder skal opleve at have ejerskab gennem hele sagen.

DH bad udvalget tage stilling til spørgsmålet "Hvordan påvirker en trussel eller chikane over for en forsker / resten af forskningsgruppen / instituttet, og hvad skal ledelsen være opmærksomme på i den forbindelse?"

MV orienterede, at det afhænger af, hvor tæt gruppen er på medarbejderen.

KD tilføjede, at det må vurderes fra sag til sag.

DH bad udvalget tage stilling til spørgsmålet "Hvordan kan AAU understøtte, at forskerne har kompetencer til at agere konfliktnedtrappende i de tilfælde, hvor de møder trusler eller chikane?"

MV kommenterede, at kompetenceudvikling er vigtigt.

RA tilføjede, at der skal kigges på den allerede etablerede kultur. Vi skal invitere til en åben diskussion. Der skal skabes en kultur, hvor det er okay at sige højt, hvis noget er for meget.

HHS tilføjede, at det hertil er vigtigt, at topledelsen står frem og inviterer til åbenhed.

PPU var enige i, at AAU som organisation, skal stå sammen og invitere til en åben dialog om sager vedr. trusler og chikane.

MV tilføjede, at der skal være en bevidsthed om, hvordan forventninger til medarbejdere italesættes. Nogle vil gerne udtale sig i den offentlige debat, mens andre gerne vil være tilbageholdende. Begge dele er okay.

HHS konkluderede, at AAU ikke tolererer trusler eller chikane. PPU's input indarbejdes i en procedure for håndteringen af konkrete hændelser med trusler og chikane. Det sendes til skriftlig kommentering i PPU, og herefter behandles proceduren i HAMiU og HSU. Desuden skal der skrives en artikel til AAU Inside, så der oplyses om, at AAU arbejder på en procedure. Desuden arbejder HR med kompetenceunderstøttende tiltag.

Ad 5. Drøftelse af emner som PPU ønsker at sætte på dagsordenen fremover

HHS orienterede om de kommende møder i udvalget og indledte til en drøftelse om, hvilke emner PPU kan sætte på dagsordenen.

MV kommenterede, at AAU bør have en mødepolitik, som vedrører hvilke forventninger, der er til ansattes deltagelse til møder. Der skal tages stilling til, om møder skal faciliteres virtuelt, eller afholdes med fysisk tilstedeværelse.

Der var enighed i PPU om, at der bør udarbejdes en mødepolitik. Desuden skal distancearbejde generelt diskuteres.



JK tilføjede, at det kunne være interessant at evaluere på de værdibaserede personalepolitikker, som HSU har vedtaget.

HHS kommenterede, at de nævnte punkter tages med videre på de kommende PPU-møder.

Ad 6. Eventuelt

JK takkede for det gode samarbejde med udvalget. Med den kommende fakultetssammenlægningen udløber mandatet i PPU. HHS kvitterede for JK's engagerede arbejde, som har bidraget til PPU, som et både livligt og effektivt organ.