

Prefekterna
Adm. direktören
Överbibliotekarien

Hantering av nära relationer mellan medarbetare

Frågor rörande nära relationer mellan anställda som arbetar i samma eller närbeliggande miljöer aktualiseras med jämna mellanrum. Efter överläggningar i ledningsrådet och med prefekterna samt med företrädare för de lokala fackliga organisationerna har universitetsledningen kommit fram till att den berörda arbetsledningen i många fall kan ha behov av att kunna stödja sig på en för universitetet gemensam policy. Med hänvisning härtill fastställs bifogade riktlinjer för hantering av nära relationer mellan medarbetare. Riktlinjerna kan av lätt insedda skäl i de flesta fall inte vara knivskarpa. Tvärtom förutsätter de för sin tillämpning inte sällan ett särskilt stort mått av eftertänksamhet och gott omdöme. Men en summering av de ovan nämnda överläggningar som föregått beslutet ger likväl vid handen att den grundläggande hållning och den färdriktning i fråga om åtgärder som riktlinjerna ger uttryck för är ägnade att ge den berörda arbetsledningen en plattform för sitt agerande som man hittills saknat.



Mille Millnert



Curt Karlsson

Kopia till

Prorektor
Bitr. universitetsdirektören
UF (Hellgren, Hessling)
Dekanerna
Kanslicheferna
Chefen NSC
Internrevisionen
LiU-webb (Fredriksson)
De lokala fackliga organisationerna

Hantering av nära relationer mellan medarbetare

Av lätt insedda skäl uppstår inom ett universitet inte sällan situationer där två eller flera medarbetare har nära relationer med varandra. Det kan handla om personer som är nära släkt med varandra eller som lever tillsammans eller som av andra skäl har starka känslomässiga relationer till varandra. Sådana relationer kan vara såväl negativa som positiva och till sin form vara såväl pågående som historiska med kvardröjande verkningar. Det är väsentligt att slå fast som princip att personliga relationer i sig inte får påverka möjligheterna för de inblandade att utvecklas i sitt arbete och att ta på sig mer ansvarsfulla arbetsuppgifter. Samtidigt står det klart att problem kan uppstå av såväl förvaltningsrättslig som arbetsmiljömässig natur, något som i det enskilda fallet kan behöva modifiera tillämpningen av den nämnda principen.

De rättsliga problemen är framför allt kopplade till att nära relationer omedelbart aktualiserar frågan om jäv, om det förhåller sig på det sättet att en av de berörda anställda har att handlägga ärenden eller fatta beslut som rör någon av de andra. Om man begränsar sig till relationer mellan anställda torde jävsfrågan oftast bli aktuell inom forskarutbildningen och inom det personaladministrativa området, men också medelsfördelning till individuella anställda kan utgöra ett område, inom vilket jäv kan uppstå. Den som känner till att det föreligger omständighet som gör att han eller hon är jävig är själv skyldig att upplysa om detta och avstå från att delta i handläggningen resp. beslutet. Men jäv kan och bör också påpekas av annan som känner till förhållandena. Det måste understrykas att jäv är en strikt objektiv företeelse som inte har något med den eller de inblandade personerna att göra – han/hon/de kan mycket väl vara i stånd att sköta den aktuella sysslan helt oklanderligt med den bästa vilja och med högsta personliga integritet. Men jäv uppstår i alla fall på grund av att förhållandena i situationen är sådana att förtroendet, typiskt sett, som förvaltningsrätten uttrycker saken, rubbas för vederbörandes förmåga till saklighet och opartiskhet. Det kan därför sägas att anmälan om jäv riktas således inte mot personen utan mot situationen. Ett exempel som kommit att uppmärksammas är när det i forskarutbildningen uppstår en alltför nära relation, t.ex. en sexuell förbindelse, mellan en handledare och en doktorand som vederbörande handleder. Handledaren måste då omedelbart anmäla förhållandet till prefekten och träda tillbaka från sitt uppdrag och ny handledare utses.

Arbetsmiljömässiga problem i anslutning till enskilda anställdas nära relationer uppstår utan någon nödvändig koppling till jäv. De innebär exempelvis att anställda som står utanför dessa relationer upplever det som att det professionella samspelet på arbetsplatsen får stå tillbaka för ovidkommande personliga hänsynstaganden som motverkar öppenhet och fria diskussioner och som kan utvecklas till samarbetsproblem och missämja. Genom sin blotta existens kan en nära relation mellan två eller flera anställda på en arbetsplats ge andra medarbetare en känsla

av att det förekommer informella och dolda beslutsprocesser som ställer dem utanför normalt inflytande.

Ledningen för institutioner och andra arbetsenheter måste därför i planering och ledning av verksamheten ta hänsyn till förekomsten av nära relationer bland de anställda. Hänsyn av det här slaget är känsliga och måste introduceras med eftertanke och viss diplomati, eftersom den grundläggande principen som angetts inledningsvis innebär att man måste undvika att diskriminera olika anställda på grund av deras inbördes relationer. Exempel på åtgärder som kan vidtas är följande:

- En anställd som har en nära relation med en annan anställd bör inte, om det kan undvikas, ges i uppdrag att vara chef för en grupp där den andre anställda ingår, eftersom den ovan relaterade jävsproblematiken då omedelbart utlöses.
- Anställda med nära relationer bör inte utses till ledamöter av samma beslutsorgan, styr- eller ledningsgrupp etc.
- Arbetet bör om möjligt organiseras, så att inga med nära relationer ingår i samma grupp av anställda. Om detta inte är möjligt, och det samtidigt inte är uppenbart varför, bör övriga medarbetare i gruppen informeras om skälen härtil.
- Om en nära relation uppkommer under anställningens gång skall situationen tas upp med de berörda och information lämnas om hur ledningen kommer att agera. Övriga berörda medarbetare skall informeras på ett öppet och tydligt sätt om saken. Från mycket kortvariga och bagatellartade relationer kan bortses.
- Stor uppmärksamhet bör ägnas åt att tillse att anställda med nära inbördes relationer inte får förmåner (inkl lön), arbetsuppgifter och utvecklingsmöjligheter, som är bättre eller sämre på grund av just dessa relationer.

Nära relationer mellan anställda är i sig inte någon grund för omplacering eller än mindre avveckling. Om konflikter eller otrivsel har uppstått eller är på väg att uppstå måste emellertid åtgärder vidtas för att säkerställa en god psykosocial arbetsmiljö. I första hand skall en dialog föras med berörda anställda och ett åtgärdsprogram identifieras.