

Regler för hantering av nära relationer mellan medarbetare

Inom en organisation återfinns inte sällan situationer där två eller fler medarbetare har nära relationer med varandra. Det kan handla om personer som är nära släkt med varandra, som lever tillsammans eller som av andra skäl har starka känslomässiga band till varandra. Som arbetsgivare och myndighet har vi att förhålla oss till att dessa relationer hanteras på ett sådant sätt så att ingen, vare sig de personer som ingår i relationen eller de omkringvarande, utsätts för negativa konsekvenser till följd av relationen. Ej heller får relationen inverka negativt på vår gemensamma arbetsmiljö eller förtroendet för Högskolan Dalarna som arbetsgivare och myndighet.

Jäv - handlar om situation, inte om person

Jäv är i ordinarie fall en strikt objektiv företeelse. Inblandade personer kan mycket väl vara i stånd att sköta den aktuella arbetsuppgiften oklanderligt med stor skicklighet och bibehållen integritet. Jäv som fenomen uppstår per definition på grund av att förhållandena i situationen är sådana att förtroendet för vederbörandes förmåga till saklighet och opartiskhet skulle kunna rubbas. Anmälan om jäv riktas därför mot situationen, inte personen. Den som känner till att det föreligger omständigheter som gör att han eller hon är jävig är själv skyldig att upplysa om detta och avstå från att delta i handläggningen eller beslutet. Jäv kan och bör även påpekas av annan som känner till dylika omständigheter.

Arbetsmiljö - ur allas perspektiv

Nära relationer på arbetsplatsen ska hanteras på ett sådant sätt att den gemensamma arbetsmiljön värnas ur samtligas perspektiv. Det innebär att vi på arbetsplatsen och under tjänsteutövning i första hand alltid agerar som medarbetare och kollegor. Högskolan Dalarnas chefer och medarbetare i beslutande position har ett ansvar att agera på ett sådant sätt att inga tvivel kan uppstå kring opartiskhet i beslutsfattande och ledning av verksamhet.

En relation kan påverka i den meningen att omkringvarande anställda kan få en känsla av att det skulle kunna förekomma informella beslutsprocesser eller informationskanaler som står utanför deras normala inflytande, oavsett om det förhåller sig så eller inte. Det är därför av stor vikt att alla parter är tydliga med att inga sådana besluts- eller informationsvägar förekommer. Som chef har man ansvar för att vid behov ta initiativet till att informera om och diskutera situationen med sina medarbetare.

Omstående riktlinjer och situationsbeskrivningar appliceras med fördel på varaktiga relationer och/eller relationer i betydande omfattning. Avsikten är inte att otillbörligt gripa in i våra anställdas integritet, utan ska ses som råd och förhållningssätt skapade i syfte att värna om den gemensamma arbetsmiljön.

Regler

- På arbetstid och under tjänsteutövning förutsätts att alla anställda agerar på ett professionellt och opartiskt sätt utan att särbehandla någon, oavsett vilken relation vi har till varandra utanför arbetsplatsen.

- Om en medarbetare och en till denne överställd chef, eller annan anställd som medarbetaren i betydande mån är i beroendeställning av, har eller utvecklar en nära relation bör arbetsorganisation ses över så att beroendeställningen hävs eller minimeras. Om detta inte är möjligt, och det samtidigt inte är uppenbart varför, bör övriga medarbetare i gruppen informeras om skälen härtill.
- I det fall relationen är mellan en chef och dennes medarbetare ska närmaste chef över chef överta ansvaret för de formella delarna av medarbetarens anställning. Det innebär att medarbetaren har sitt medarbetar-/utvecklingssamtal med chef över chef och att denne även ansvarar för lönesättningen av medarbetaren.
- Anställda med nära relationer bör inte utses till ledamöter av samma beslutsorgan eller styrgrupp.
- Vid rekrytering, vars förfarande i detta hänseende inte regleras i någon av högskolans övriga lagar, stadgar eller förordningar, ska uppmärksammas om någon i rekryterande ställning har en nära relation till någon av de sökande. Den anställde som har relationen ansvarar för att öppet redovisa detta och vara tydlig med om och hur det kan påverka ett eventuellt rekryteringsbeslut. Chef över chef ska informeras om detta i god tid innan beslut fattas och avstämning ske med samtliga berörda som deltar i beslutsprocessen.

Likaledes gäller om det finns andra anställda som har ett icke-betydelselöst inflytande i rekryteringsprocessen. Lagreglerna om jäv för offentliganställda finns i 11 § Förvaltningslagen. Dessa gäller vid all ärendehantering och riktar sig i första hand till beslutande och föredragande, men gäller även den som medverkat genom att upprätta ett förslag till beslut men sedan inte är med vid den slutliga handläggningen.

Ingen ska erfara någon form av särbehandling gällande förmåner, arbetsuppgifter eller utvecklingsmöjligheter till följd av att en nära relation finns på arbetsplatsen. Detta oavsett om man själv ingår i eller står utanför relationen.

Ytterligare råd

Nära relationer på en arbetsplats är vare sig ovanligt eller ovälkommet. Dock riskerar emellanåt missförstånd eller konflikter i arbetet att uppstå i samband med dem. I likhet med andra missförstånds- eller konfliktorsaker på arbetsplatsen, ska de i första hand hanteras i dialog med berörda parter. För ytterligare råd och stöd i förekommande fall, vänd dig till HR-chef.