

Arbejdsrelaterede asymmetriske relationer

Aarhus Universitet har vedtaget retningslinjer for personlige relationer, hvis overordnede formål indledningsvis defineres således: "Aarhus Universitet er en stor arbejdsplads, og der vil ofte være mulighed for, at ansatte og studerende med nære personlige relationer kan have hver deres gang på universitetet. Med klare retningslinjer kan vi sikre de bedst mulige rammer for et tillids- og respektfuldt arbejds- og studiemiljø, hvor der ikke opstår tvivl om habiliteten."

<https://medarbejdere.au.dk/administration/hr/rekruttering-og-ansættelse/personlige-relationer>

I forlængelse af og som præcisering af disse universitetsretningslinjer er formålet med følgende retningslinjer og anbefalinger for IKS at skabe en fælles forståelse af området asymmetriske relationer mellem studerende og medarbejdere og mellem medarbejdere og ledere med henblik på at undgå, at nære personlige relationer har negativ betydning for arbejdsmiljøet. Papiret tager udgangspunkt i arbejdsrelaterede asymmetriske relationer som et område, der kan skabe spørgsmål omkring habilitet og magtmissbrug. Den overordnede tanke er, at det er vigtigt at undgå at komme i situationer, hvor ens adfærd på grund af en nær relation kan opfattes som magtmissbrug.

Præmisser for udarbejdelse af anbefalinger og retningslinjer for IKS

- *Anbefalinger* skal tjene som en generel rettesnor med henblik på etablering af den ønskede fælles forståelse; *retningslinjer* har mere bindende karakter, og deres overtrædelse kan medføre sanktioner.
- Ledere, vejledere og undervisere har et særligt ansvar for at agere professionelt og sagligt i situationer, hvor de indgår i asymmetriske (ulige) samarbejder, relationer og magtforhold.
- Det skal tydeliggøres, at rollen som underviser og vejleder indebærer, at man er i en magtposition over for studerende, herunder ph.d.-studerende. Dette gælder også, selvom man ikke i situationen underviser den pågældende student på et igangværende kursus.
- Ved vejlederforhold er der tale om inhabilitet, hvis man er i et forhold. Dette kan også gøre sig gældende for undervisere i relation til f.eks. bedømmelser.

Hvad forstås ved en nær personlig relation?

- Relationer til forældre, søskende, børn, ægtefælle eller partner i et fast samlivsforhold, svigerfamilie og søskendebørn er per definition nært personlige.



Notatets brug af begrebet omfatter også bonusbørn og evt. andre familiemedlemmer, som medarbejderen jævnligt omgås, samt nære venskaber eller uvenskaber. Enhver seksuel relation er en nær personlig relation.

Anbefalinger for nære personlige relationer mellem medarbejdere og studerende

- Det er vigtigt at undgå at komme i situationer, hvor ens adfærd kan opfattes som magtmisbrug på baggrund af nær personlig relation.
- LSU og ledelsen på IKS anbefaler, at man som medarbejder (underviser, vejleder o.a.) undgår nære personlige relationer med studerende (herunder ph.d.-studerende) på eget fag.
- Hvis en medarbejder og en studerende indleder et forhold, skal det overvejes, hvordan dette påvirker arbejdsforhold, herunder undervisning og eksamen, ikke blot for den studerende, men også f.eks. for dennes hold eller årgang eller for medarbejderens samarbejde.

Anbefalinger for nære personlige relationer mellem medarbejdere og ledere

- Det er vigtigt at undgå at komme i situationer, hvor ens adfærd kan opfattes som magtmisbrug på baggrund af nær personlig relation. Der kan være forskel på hvor stor asymmetrien imellem ledere og medarbejdere er, da der er mange forskellige former for ledelsesforhold, f.eks. forskningsleder, afdelingsleder o.a. Mellem fastansatte og midlertidigt ansatte (f.eks. adjunkt, post.doc. o.lign.) er der en væsentlig asymmetri. Alle i en ledelsesposition bør derfor overveje om hvordan dette spiller ind i forhold til nære personlige relationer. Herunder kan det overvejes, hvordan det sikres, at der er den nødvendige åbenhed omkring nære personlige relationer på arbejdspladsen især i forhold til processer omkring ansættelser, udpegninger og valg.

Retningslinjer for nære personlige relationer mellem medarbejdere og studerende

Ved nære personlige relationer mellem studerende og medarbejder (underviser, vejleder o.a.) fra eget fag skal den nærmeste leder orienteres. Er man i tvivl, om en relation kan opfattes som problematisk, anbefales det, at man drøfter situationen med nærmeste leder.

- Medarbejdere kan deltage i sociale arrangementer med studerende, såsom fredagsbar, fester og andre sociale arrangementer, der har forbindelse med arbejdet. Her gælder det, at man som medarbejder repræsenterer Aarhus Universitet og har et ansvar for egen opførsel, f.eks. i forbindelse med indtagelse af alkohol.

- Eksempler:
 - En lektor indleder et forhold til sin ph.d.-studerende. Her skal nærmeste leder kontaktes, så det kan aftales, hvordan der (på grund af inhabilitet) kan gennemføres vejlederskift.
 - En ansat har haft et kortere forhold til en studerende. Det skal sikres, at den ansatte ikke senere indgår i bedømmelser og lignende af den studerende. Afdelingsleder skal derfor informeres om forholdet og de habilitetsspørgsmål, der måtte indgå.
 - En ansat har et langvarigt, tæt venskab med en studerendes forældre og har dermed også kendt den studerende godt gennem lang tid fra personlige sammenhænge. Her skal afdelingsleder informeres, så det kan afklares, om situationen f.eks. kan skabe tvivl om den ansattes habilitet ved bedømmelser af den studerende.

Retningslinjer for nære personlige relationer mellem medarbejdere og ledere

Ved nære personlige relationer mellem leder og medarbejder skal den nærmeste leder på næste niveau orienteres, hvis man som leder eller medarbejder er i tvivl om habilitet, f.eks. i forhold til processer omkring ansættelse, udpegning og valg.

- Ledere kan deltage i sociale arrangementer med medarbejdere. Her gælder det, at man som leder repræsenterer Aarhus Universitet og har et ansvar for egen opførsel, f.eks. i forbindelse med indtagelse af alkohol.
- Eksempler:
 - En afdelingsleder er nære venner med en medarbejder. I forbindelse med besættelse af en stilling overvejer afdelingslederen om det vil føre til problemer i beslutninger om, hvem der deltager i ansættelsesudvalg og proces. Afdelingslederen henvender sig til institutleder og situationer fører til, at afdelingslederen åbent på et afdelingsmøde adresserer dette og hvordan man tænker det løst. Og åbner for at der kan komme henvendelser omkring hvorvidt der er tillid til den løsning, som foreslås.
 - En ph.d.-programleder indleder et forhold til en studerende. Denne studerende er interesseret i at søge ph.d. Her vil programlederen være inhabil til at indgå i vurderingsprocessen, der skal derfor findes en afløser. Dette skal ske i dialog på afdelingen. Afdelingslederen informeres derfor om forholdet.