

# ARBEJDSMILJØ

NR. 12 · 2015

4

tiltag til at  
forebygge vold  
og trusler

TEMA: 23

**TEMA:**

Sådan undgår du  
vold på jobbet

22



**Kærlighed på  
jobbet påvirker  
arbejdsmiljøet**

12

Sammenhold i sjakket påvirker  
sikkerheden på byggepladser 6

Humoristiske chefer har  
det godt med de ansatte 8

Derfor skal du  
smaltalke med dine kolleger 30

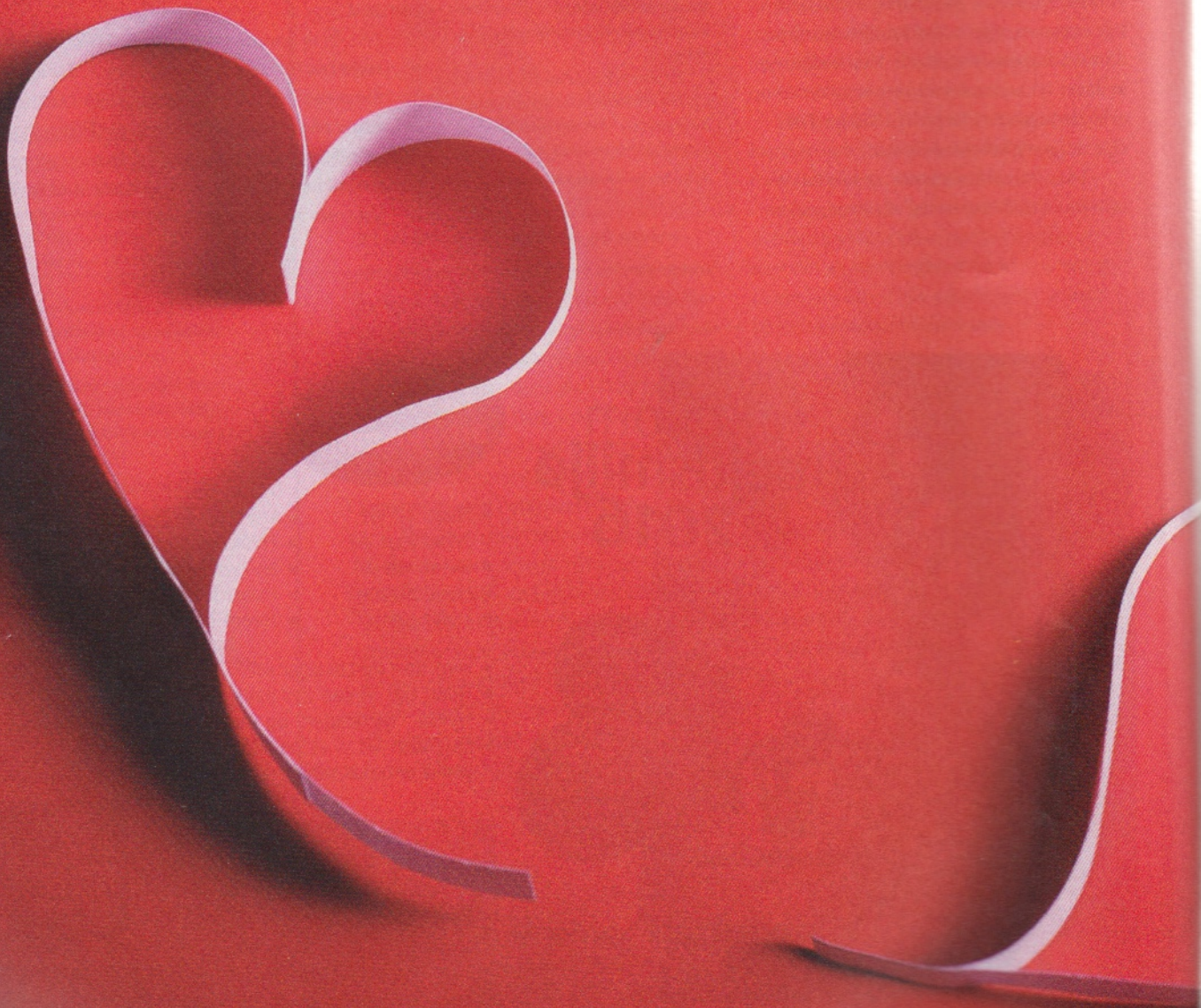


### Danskerne møder kærligheden på jobbet:

- Næsten hver anden har været kærester med en på jobbet (44 procent)
- Næsten hver anden har oplevet, at kæresteforhold på jobbet skaber konflikter (47 procent)
- Hver femte ved, at deres arbejdsplads har retningslinjer for kæresteforhold på jobbet (20 procent)
- Hver fjerde har oplevet, at en fra arbejdspladsen er blevet for-

flyttet eller fyret på grund af et kæresteforhold eller en affære (27 procent)

Kilde: 1.193 respondenter, som har deltaget i en webundersøgelse på Arbejdsmiljeviden.dk.





# Jalousi og usikkerhed: Kærlighed kan skade arbejdsmiljøet

Amor har travlt på de danske arbejdspladser. Næsten hver anden har været kæreste med en kollega, viser en ny webbaseret spørgeskema-undersøgelse. Men selvom kærlighed på jobbet kan gøre arbejdet sjovere, kan det også skabe konflikter, stress og sygemeldinger.

Takst: Ida Winge  
Foto: Arkivfoto

**E**n kvindelig kollega græder på kontoret, fordi hendes eksmand har fundet sammen med en anden kollega på arbejdspladsen. Eller en diskussion med en kollega, hvor kollegaens kæreste pludselig tager parti til fordel for kæresten. Eksemplerne er fortalt af en frustreret medarbejder på en dansk virksomhed, hvor der gennem årene har været mange par, men ingen retningslinjer.

Episoderne er langt fra enkeltstående tilfælde. Ifølge en undersøgelse lavet af Magasinet Arbejdsmiljø har næsten hver anden haft et kæresteforhold med en på arbejdspladsen. Ligesom hver anden har oplevet, at et kæresteforhold eller en affære på jobbet har givet anledning til konflikter.

## Jalousi og usikkerhed

Dorte Vilsgaard er arbejds- og organisationspsykolog.

Hun rådgiver om arbejdsmiljø og får løbende henvendelser fra virksomheder, arbejdsmiljørepræsentanter og privatpersoner om kærlighed på jobbet. Hun forklarer, at det er naturligt, at mange finder sammen på jobbet, for det er et sted, hvor vi bruger rigtig mange timer. Men når der er følelser involveret, er der også en risiko for, at der kommer konflikter. Det kan være skadeligt for arbejdsmiljøet.

– En klassisk problemstilling er, når beslutningsprocesserne bliver svære at gennemskue. Hvis en chef og en

medarbejder er kæresten, og det virker som om, at chefen træffer beslutninger, som favoriserer kæresten, kan det gøre medarbejderne usikre, forklarer hun.

En anden problematik, som Dorte Vilsgaard af og til får henvendelser om, er jalousi. Det kan give store samarbejdsproblemer og være det rene gift for arbejdsmiljøet, forklarer hun.

– For eksempel hvis den ene i et parforhold begynder at tjekke den andens arbejdsmails. Det kan give problemer, hvis afsenderen af e-mailen troede, at den blev sendt i fortrolighed. Et andet problem kan være, hvis den ene part ikke vil have, at kæresten samarbejder om opgaver med bestemte personer fra arbejdet, siger hun.

## Kærlighed kan give stress

Dansk Magisterforening får regelmæssigt henvendelser fra medlemmer om kærlighedsproblematikker, og i adskillige tilfælde har det været så alvorligt, at medlemmet er blevet sygemeldt med stress.

– Det har især været i mindre virksomheder, hvor man arbejder meget tæt på sine nærmeste kollegaer. Det kan for eksempel handle om, at man føler, at man bliver behandlet på en anden måde end de andre medarbejdere, eller at hvis man bliver upopulær hos den ene ægtefælle, så bliver man det også hos den anden, siger Christel Andersen, der er forhandlingschef i Dansk Magisterforening.

– Det kan være ekstremt belastende og føre til, at man bliver sygemeldt eller mister jobbet, siger hun. □



# Mange danske virksomheder har en **kærlighedspolitik**



De fleste store danske virksomheder har retningslinjer for, hvad man må og ikke må, når det kommer til kærlighed på jobbet. Det er en god idé, siger fagpersoner.

Tekst: Ida Winge  
Foto: Arkivfoto

**K**ærlighedskonflikter er ikke noget, der har sit eget afsnit i arbejdsmiljøloven eller overenskomsttaftalen. I stedet har mange store danske virksomheder selv lavet retningslinjer for, hvordan man håndterer kæresteforhold på jobbet.

Formand i Dansk HR Kim Staack Nielsen vurderer, at 90 procent af de 1.000 største danske virksomheder har retningslinjer for kæresteforhold på arbejdspladsen.

– Hos dem, der ikke har, handler det om, at der ikke har været en situation, hvor det har været nødvendigt. Den dag, hvor der opstår en problematisk situation, vil der efterfølgende komme regler på området, siger han.

Han forklarer, at det er lidt anderledes for de mindre virksomheder. Her er der flere, som ikke har retningslinjer. Det giver nogle andre muligheder at være en stor virksomhed, hvor det i højere grad er muligt at flytte rundt på medarbejderne.

## Ja tak til retningslinjer

Ifølge de autoriserede arbejdsmiljørådgivere giver det god mening at have retningslinjer for kæresteforhold på arbejdspladsen.

Seks ud af syv autoriserede arbejdsmiljørådgivere, som rådgiver om kæresteforhold på jobbet, anbefaler en form for retningslinjer. Det viser en rundspørge, som Magasinet Arbejdsmiljø har lavet.

Retningslinjerne kan for eksempel gå ud på, at man skal fortælle sin nærmeste leder, hvis man har et forhold til en på arbejdspladsen, men det kan også handle om, at man ikke må være kæreste med chefen.

– Det kan forebygge rigtig mange konflikter, hvis man tager snakken om, hvad man vil tillade, og hvad man ikke vil, siger arbejds- og organisationspsykolog Dorte Vilsgaard.

## GODE RÅD

4 gode råd til at håndtere kærlighed på arbejdspladsen:

- 1 Tag snakken, inden det går galt. Tal om, hvordan virksomheden skal reagere, hvis to fra arbejdspladsen finder sammen.
- 2 Indse, at man ikke kan rådgive sig ud af alting. Situationer er forskellige, og en kærlighedspolitik må ikke være for firkantet.
- 3 Sørg for klare kanaler, så folk ved, hvor de skal henvende sig, hvis en kærlighedssituation giver konflikter. Det er vigtigt, at der er trykthed om procedurerne. For eksempel er det som medarbejder en god idé at gå til tillids- eller arbejdsmiljørepræsentanten, hvor man kan være anonym.
- 4 Ledelsen skal være åben og tage folk alvorligt. Det er vigtigt, at folk tør fortælle, at de er i et parforhold med en kollega, eller hvis de oplever problemer i forhold til en relation på jobbet.

Kilde: Dorte Vilsgaard, autoriseret psykolog, og rundspørge blandt danske arbejdsmiljørådgivere.

Hun forklarer, at der dog vil være mange konkrete situationer, som man ikke på forhånd kan beskrive sig ud af.

– Her er det vigtigt, at lederen har mod til at håndtere de situationer, hvor det giver konflikter og asymmetriske forhold, siger hun.

Evabeth Mønster er arbejdsmiljørådgiver på det psykosociale område. Hun er enig i, at det kan være en god idé at have en politik, men samtidig er det vigtigt, at

arbejdspladsen ikke drukner i politikker og regler. Personalepolitikken skal være rundhåndet og kunne gælde for alle.

– Det er vigtigt, at man ikke stiller nogle retningslinjer op, som man ikke har lyst til at følge bagefter. Ligesom det også er vigtigt at kigge på, hvad det er for en virksomhed, man har. Det er ikke alle regler, der passer til alle virksomheder, siger hun.

## Kærlighedspolitik giver rene linjer

Når virksomheder ringer til arbejdsgiverforeningen Dansk Industri for at få rådgivning om kæresteforhold på jobbet og personalepolitik, får de også at vide, at retningslinjer er en god idé.

– Det er en rigtig god idé, at virksomheden på forhånd har gjort sig relevante overvejelser om de problemstillinger, der kan opstå i forbindelse med parforhold, for eksempel mellem en leder og en menig medarbejder. Så er der klare linjer, og både ledelse og medarbejdere ved, hvordan de skal forholde sig, siger Stephan Gheysen, der er chefkonsulent hos Dansk Industri.

I HK mener de også, at retningslinjer for kærlighedsproblematikker er vigtige. Ifølge June Halvorsen, arbejdsmiljøkonsulent i HK Privat, er det en god idé, at man arbejder forebyggende med emnet og for eksempel tager det med i arbejdsmiljøorganisationen eller i SU.

– Der kan hurtigt opstå fnidder i krogene. Især hvis den ene af kæresterne for eksempel sidder med økonomioppgaver i virksomheden og udbetaler løn til den anden. Eller hvis den ene af kæresterne har ledelsesområder, hvor den anden er ansat, siger hun.

– Rammerne skal være klare og nedskrevne. Uanset om man er en stor eller lille virksomhed. Det behøver ikke være en fuldstændig præcis beskrivelse af, hvad der skal ske, men det er vigtigt at have dem. □