

Vil kyssepolitik på jobbet forhindre den næste krænkelse?

Op mod halvdelen af danskerne har haft en kæreste på jobbet, og flere virksomheder har en politik for kærlighed på jobbet. Men kan og skal man overhovedet regulere den slags? Ja, siger organisationspsykologen. Filosofen mener, at det ville være forfærdeligt at styre erotik med retningslinjer



Mia Mottelson

30. november 2017

[Kommentarer \(4\)](#)

- [Del](#)
- [Tweet](#)
- [Email](#)

Delt 6 gange

Da jeg var 25 og praktikant på Information, blev jeg kæreste med en kollega, der på det tidspunkt var skrivende på en af de redaktioner, jeg arbejdede på i en periode under min uddannelse. Den personlige erfaring er blevet sat i et andet lys af den globale #MeToo-kampagne, der er eksploderet i sager om sexchikane og overgreb, fordi man hurtigt efter de første sager begyndte at tale om retningslinjer og reguleringer af kærlighedslivet. Derfor spurgte jeg forleden min nuværende chef om, hvad han ville have sagt, hvis det

samme var sket i dag: 25-årig praktikant bliver kæreste med 14 år ældre medarbejder.

Dengang løftede ingen et øjenbryn. Måske var kollegerne lidt bekymrede for, om det nu kunne gå. Men det var i hvert fald ikke noget, cheferne fandt anledning til at påtale. Og det ville det heller ikke være i dag, svarede chefredaktøren Rune Lykkeberg på mit spørgsmål:

»Det har jeg ikke noget problem med.«

Men er det nu så simpelt?

Regler kan være frigørende for den enkelte og beskytte den svage, der ikke kan sige fra i et forhold, hvor magtbalancen er ulige – hvilket ofte er tilfældet, når det handler om erotik på arbejdspladsen. Omvendt vil der jo typisk være tale om voksne, myndige mennesker. Og hvorfor skal en arbejdsplads så blande sig i, hvad de foretager sig i deres private liv?

Det er dilemmaet, forklarer Lars-Henrik Schmidt, der er filosof, professor ved Danmarks Institut for Pædagogik og Uddannelse på Aarhus Universitet og forhenværende rektor på DPU, da jeg ringer til ham.

»Danske arbejdspladser er 'incestuøse',« udbryder han: »Folk møder hinanden på jobbet, bliver kærester og gift med hinanden. Det er jo der, deres liv foregår.«

Og det har han ret i. 44 procent af danskerne har haft en kæreste på deres job, viser [en undersøgelse fra Magasinet Arbejds miljø](#), der blev offentliggjort for to år siden. Og [da Analyse Danmark spurgte for Avisen.dk i februar](#), svarede hver tiende, at de har fundet deres kæreste på arbejdet.



Jeg fortæller Lars-Henrik Schmidt, at jeg selv engang har befundet mig midt i det, der i dag betragtes som et dilemma, men ikke blev gjort til et problem i 1990'erne. Det viser sig, at Lars-Henrik Schmidt selv er en af dem, der har fundet kærligheden, da han var øverste chef.

Efter sin første kones død, blev han gift for anden gang med en kvinde, han mødte i bestyrelsesarbejdet som rektor for DPU på et tidspunkt, hvor hun – en voksen kvinde med to børn – var studerende. Han var ikke selv underviser for hende, og i dag er de gift på 16. år.

»Jeg vidste godt, at jeg var på kanten. Dengang var jeg måske lidt barskere og havde opfattelsen af, at andre ikke skulle bestemme, hvad jeg skulle. I dag ville jeg måske have mere øje for, at jeg som leder og professionel skulle tage stilling til medarbejdere, der fortalte om oplevelser af at føle sig krænket. Jeg ville skelne mellem person og profession, men man kunne anse mig for at være

dobbeltmoralsk, hvis jeg på forhånd løftede pegefingern over for sådanne forhold,« siger Lars-Henrik Schmidt.

Regler for alt?

For selv om det handler om kærlighed, er det ikke altid, at *happy end* ruller over skærmen til sidst. I kølvandet på den globale #MeToo-kampagne er det bl.a. kommet frem, at DR har suspenderet to ledende medarbejdere i DR Kultur, fordi den ene ifølge EB.dk har udvist »[særdeles upassende adfærd over for praktikanter](#)«.

Og i fagforeningen Dansk Journalistforbund har [to studentemedhjælpere fortalt om seksuelle krænkelse](#)r, som for den enes vedkommende ifølge fagbladet Journalisten foregik for syv år siden – i forbindelse med et forhold, som i hvert fald i begyndelsen byggede på gensidighed. Intet har kunnet bevises, men de to kvinder var gået til kolleger for at bede om hjælp. Forbundet har indledt en ekstern undersøgelse af forløbet.

Lars-Henrik Schmidt mener imidlertid, at det ville være »forfærdeligt«, hvis man indførte regler, der skal forsøge at forhindre erotiske relationer – fordi de i princippet kan udvikle sig til, at den ene part føler sig krænket.

»Når man sælger sin arbejdskraft, sælger man kun dispositionsretten til den i et aftalt tidsrum. Den ret indebærer selvfølgelig ikke psykisk afpresning eller krav om seksuelle relationer. Men hvem skal lave de regler, der ligger uden for dispositionsretten. Og skal man have regler for hvad som helst,« spørger han og svarer selv:

»Når man på de amerikanske universiteter har lavet regler for alt, hvad man må og ikke må, er det i sig selv grænseoverskridende i al sin velmente omsorg. Og nu ser jeg bort fra, at jeg mener, at det seksuelle ødelægges, hvis der sættes for mange grænseposter op – det er en personlig markering. Men vi kan ikke begynde at regulere hele vores liv – det er hverken muligt eller ønskeligt. *Don't do* er ikke det samme som *not done*.«

Ustyrlig erotik

Ifølge Lars-Henrik Schmidt vil retningslinjer altså ikke nødvendigvis forhindre krænkelse. Og han insisterer på at blive citeret for

følgende, som han godt ved lyder nørdet: »Den erotiske anskuelsesform lader sig ikke afskaffe i og med, at den er smagens: selve forkærlighedens forudsætning.«

Problemet er tilmed, at det kan være svært at afgøre, hvorvidt en krænkelse har været intentionel. Desuden kan to parter være uenige om et forholds karakter. Eksempelvis kan det største scoretrick jo være at sige, at man er vild med vedkommende: »Den ene priser dejlighed, men om den anden er vakt eller krænkert, er uforudsigeligt,« som filosofen udtrykker det og fortsætter:

»Man kan ikke styre erotikken, og jeg mener, at flirt er en samtaleform – indimellem har man så bare ikke det samme sprog. Derfor kan man heller ikke styre, hvad der bliver opfattet som krænkelse, og hvad der ikke bliver. Det store problem er, at man ikke kan blive enige om, hvor grænsen går,« siger Lars-Henrik Schmidt.

Og helt komisk bliver det, hvis en arbejdsplads indfører regler om, at man ikke må kysse nedad.

»For hvad så med dem, der kysser opad,« spørger han.

»Man overser, at asymmetriske forhold jo også er spændende. Det legende i situationen bryder kedsommeligheden og kan gøre det vanskeligt at afgøre, hvad der egentlig er på spil. Det er derfor, vi så godt kan lide udtrykket 'kærlighed ved første blik' – for puha, så er vi sikre på, hvad der foregår. Men sådan er det jo langt fra altid. Derfor er jeg skeptisk over for, hvorvidt man kan regulere sig ud af det,« siger Lars-Henrik Schmidt.

Glædeligt

I flere danske virksomheder har man imidlertid indført retningslinjer for, hvordan længerevarende forhold mellem ansatte skal håndteres. I folkemunde kaldet kyssepolitik.

F.eks. har arbejdsgiverorganisationen Dansk Industri nedskrevne regler, der påbyder ansatte at orientere HR-afdelingen, hvis de er blevet kærester. Det kan føre til, at en medarbejder flytter arbejdsområde eller afdeling.



»Vores politik om kæresteri på arbejdspladsen sigter ikke på at forhindre krænkelser. Hvis vi fik viden om krænkelser, ville vi håndtere det på linje med mobning eller samarbejdsvanskeligheder, helt konkret og individuelt. Men vi ved, at man også mødes på arbejdspladser og bliver kærester. Som udgangspunkt er det en glædelig begivenhed, og vi blander os ikke i kærligheden som sådan. Men vi blander os i, hvordan man håndterer det på arbejdspladsen i form af overordnede retningslinjer,« siger HR-chef i DI, Annie Meineche, der understreger, at DI ikke har holdninger til, hvorvidt medlemsorganisationerne har retningslinjer:

»DI har indført retningslinjerne for at undgå akavede situationer og usikkerhed i en afdeling, hvis f.eks. to ansatte er kærester, eller for at undgå eventuelle habilitetsproblemer i forhold til en chef og en medarbejder,« siger hun.

Skal virksomheder splitte kærester?

Der findes ikke tal for, hvor mange virksomheder der har indført retningslinjer for kærlighed på jobbet. Det forklarer Kim Staack Nielsen, der er chairman i Dansk HR, et videnscenter for Human

Resources. Men når det sker, er det ofte i kølvandet på, at en virksomhed har haft en sag, der har påkaldt sig opmærksomhed: »Mange virksomheder anser medarbejdere for at være voksne mennesker, der godt selv kan finde ud af at forholde sig til de situationer, der opstår. Det hænger sammen med, at man opfatter personalepolitikker som noget, der udvikler medarbejdere – ikke begrænser dem,« siger Kim Staack Nielsen.

Til gengæld er det virksomhedens ansvar, at medarbejdere ikke udnyttes. Men det betyder ikke, at virksomheder og organisationer skal have regler, der forbyder eksempelvis en praktikant at have et kærlighedsforhold til en overordnet, mener Kim Staack Nielsen: »Det er ikke en virksomheds opgave at splitte et kærestepar, og man har ikke ret til at blande sig i folks privatliv, med mindre det går ud over arbejdsindsatsen eller giver bestemte personer fordele. Derfor vil man typisk beskrive, hvad man bør gøre, hvis der opstår længerevarende forhold på en arbejdsplads. Det kan f.eks. være at gå til en leder eller HR-afdelingen, hvor man tager en dialog om en eventuel flytning til en anden afdeling,« siger Kim Staack Nielsen.

Uddrag af DI's personalepolitik

Kærester på arbejdspladsen

DI har en politik for, hvordan man skal forholde sig, hvis to ansatte bliver kærester. Det er glædeligt, når to kolleger finder sammen som kærester. Erfaring viser dog, at det kan være svært for både kæresteparret og kollegerne at håndtere, at parret arbejder på samme arbejdsplads. Derfor har DI en politik for, hvordan de involverede skal forholde sig:

- Hvis to ansatte i DI bliver kærester, har de pligt til at orientere HR om det, så parret, sammen med HR, kan drøfte, hvordan situationen bedst løses.
- Hvis det drejer sig om to medarbejdere i samme enhed, skal en af medarbejderne flytte enhed.
- Hvis det drejer sig om en chef og en medarbejder, kan de to ikke være i samme enhed og som udgangspunkt heller ikke i samme direktørområde.

- Hvis det drejer sig om to chefer, er det ikke muligt for begge at fortsætte i deres nuværende stillinger. Resultatet kan derfor være, at en af dem må finde job uden for DI.

Kilde: Dansk Industri

Organisations- og arbejdspsykolog, Dorte Vilsgaard, rådgiver organisationer om arbejdspladskultur. Ifølge hende er der tale om »asymmetriske magtrelationer«, både når det gælder et forhold mellem eksempelvis en praktikant og en fastansat samt en chef og en underordnet.

»Retningslinjer handler om beskyttelse af den svage part. Derfor mener jeg, at det er til alle parter bedste, at man regulerer, fordi forhold kan indebære habilitetsproblemer – typisk for den overordnede. Desuden mener jeg, at praktikanter og nyuddannede bør have lov til at finde deres ben og deres faglige og kollegiale rolle i en organisation,« siger hun.

Forhold mellem to personer på samme niveau i virksomhedens hierarki kan ifølge Dorte Vilsgaard give andre former for habilitetsproblemer:

»Andre medarbejder kan eksempelvis blive i tvivl om, hvad der er den officielle dagsorden og den uofficielle dagsorden til et personalemøde. Men det er jo ikke, fordi det ikke forekommer, at folk danner par på en arbejdsplads. Det kræver bare, at man er meget bevidst om det.«

Ulige magtforhold

Når det gælder unge i en uddannelsessituation, er det imidlertid mere mudret, mener Lars-Henrik Schmidt. For mens det er strafbart for ansatte på uddannelsesinstitutioner at indlede et forhold til elever under 18 år, kan det være mere problematisk, når elever bliver over 18, stadig går i gymnasiet, opholder sig på en højskole, studerer på et universitet eller er praktikanter.

»En underviser har urimeligt gode vilkår over for den studerende, fordi læringssituationen har sine erotiske dimensioner. Der er tale om det, Freud kaldte overføring. En praktikant eller en studerende søger jo ikke vejledning hos hvem som helst. Der kan være tale om en art beundringsforhold, og så kan det være svært at skelne mellem person og profession,« forklarer Lars-Henrik Schmidt og påpeger, at der er talrige eksempler på, at

højskoleelever er blevet kærester med undervisere og studerende med universitetsansatte.

»På højskolerne har det jo ligefrem været en fordel at have par, ellers ville det være svært at få nogen til at bo på en højskole,« siger filosofen.

Jeg ringer til Folkehøjskolernes Forening. Her har man ikke registreret, om højskolerne har regler for de ansattes omgang med eleverne, oplyser generalsekretær Niels Glahn. I 2008 var der imidlertid en sag, hvor forstanderen på en højskole ifølge flere medier havde et forhold til en 18-årig elev.

Senere fratrådte forstanderen sin stilling med øjeblikkelig virkning. Bestyrelsesformanden nægtede ifølge BT at udtale sig om, hvorvidt der var sammenhæng mellem fyringen og forhold til skolens elever.

»Jeg er overbevist om, at det har givet anledning til, at mange skoler har fået retningslinjer. Og det er foreningens klare anbefaling til skolerne, at der skal være regler om, at undervisere og elever ikke må have et forhold. Derudover giver hele #MeToo-kampagne anledning til overvejelser om, hvorvidt vi som forening skal have etiske retningslinjer, som man kan blive inspireret af og tilslutte sig. Det vil vi drøfte med hinanden,« siger Niels Glahn.

Han mener, at der i forhold mellem elever og lærere på en højskole er tale om et ulige magtforhold:

»Jeg vil ikke afvise, at elever og lærere kan være blevet kærester på en højskole. Selvfølgelig sker det. Og det kan være sket i en fuldstændig ligeværdig relation. Men jeg kender ikke til, hvilken form for sanktioner der bliver anvendt, hvis det sker. Jeg kan forestille mig, at de er alvorlige.«

– *Har holdningen til forhold mellem elever og lærere ændret sig?*

»Jeg tror, der er kommet meget større fokus på, at der er et magtforhold mellem lærere og elever. Så hvis du skulle sammenligne retningslinjer for læreradfærd i dag med for 10 til 15 år siden, så vil de være betydeligt mere strikse i dag,« siger Niels Glahn.

Psykolog Dorte Vilsgaard kan imidlertid også være bekymret for, at regler og procedurer kommer til at stå i stedet for den sunde fornuft, når det gælder regler om kærlighed i organisationer og virksomheder.

»Hvis man eksempelvis får et klap bag i til en julefrokost, så er det bedst at sige fra med det samme i stedet for at vente til januar, hvor man siger det til tillidsrepræsentanten, der tager det op i arbejdsmiljøgruppen. Det kan blæse en mindre ting ud af proportioner. Jeg er for retningslinjer, men de er grundstrukturen. Det daglige forebyggende arbejde er at have en åben snak om, at det er o.k. at sige fra – også i forhold til chefen. Det kan jo være, at det er den samtale, vi er ved at få gang i, i kølvandet på #MeToo,« siger Dorte Vilsgaard.

Og det har hun jo ret i. I hvert fald er vi i gang med den på Information. Også selv om det måske vil gå andre, som det gik mig, der fik to børn og stadig er gift med den kollega, jeg forelskede mig i på avisen, da jeg var praktikant.