

Nära relation på arbetsplats - etiska principer

Förändringar sedan föregående version

Inga ändringar.

Sammanfattning

Beskrivning av arbetsgivarens och arbetstagarens ansvar i frågor som rör nära relationer mellan vårdgivare och patient, samt mellan medarbetare, inom psykiatrisk vård.

Bakgrund

Att arbeta i psykiatrisk verksamhet innebär ett utvidgat ansvar för att agera yrkesmässigt i relation till individ, grupp och organisation, samt att professionellt hantera egna behov, attityder och värderingar i relationen till patienter och arbetskamrater. I yrkesutövningen kan det uppstå situationer som inte regleras formellt, utan snarare av etiska ställningstaganden och vägval.

Förutsättningar och genomförande.

Grundläggande principer/värderingar i rollen som behandlare är alltid

- Respekt för individens rättighet och värdighet
- Yrkesmässig kompetens, integritet och ansvarstagande.

I allt psykiatriskt behandlingsarbete inleds direkta eller indirekta vårdrelationer med patienter. Ickeprofessionella relationer till patienter får inte förekomma.

Det är viktigt att i organisationen ha en beredskap för att hantera de olika situationer och frågeställningar som kan uppstå kring relationen till patienter.

Patient som har en familje- /nära social relation med behandlare bör inte vårdas på den enhet där behandlaren arbetar.

Behandlare som redan har en social relation med patient skall inte delta aktivt i behandlingsarbete, behandlingskonferenser och liknande situationer där information kring patienten eller patientens anhöriga diskuteras.

Uppstår tveksamheter kring gränsdragning för relation under pågående behandling ska diskussion kring situationen föras med chef och eventuellt även i arbetsgruppen.

Behandlaren har ansvar för att avgöra när en relation riskerar att gå över gränsen för det professionella. Skulle en sådan situation uppstå är det viktigt att även här föra diskussion med chef och eventuellt i arbetsgruppen om hur situationen ska hanteras.

Det kan finnas situationer där även relation till patients närstående bör diskuteras och hanteras enligt samma resonemang.

Behandlarens etiska ansvar kvarstår även efter att patient/behandlarrelationen har upphört.

I ansvaret som behandlare ingår också att, om man uppmärksammar att någon i arbetsgruppen överskrider dessa gränser, ta upp det med berörd person och vid behov påtala till närmaste chef.

Anställda får inte aktivt kontakta aktuella eller tidigare patienter för att inleda en privat kontakt eller relation. Detta gäller fysiskt, via telefon, sociala medier eller på annat sätt. Om en anställd kontaktas av en patient med pågående vård/ behandling är det inte tillåtet att inleda en privat kontakt eller relation.

Eftersom det kan finnas en beroendeställning mellan patient och vårdgivare kan det också vara olämpligt att inleda privat kontakt eller relation med en tidigare patient.

Handlande som bryter mot riktlinjen kan medföra arbetsrättsliga konsekvenser samt anmälan till Inspektionen för vård och omsorg.

Mellan personal

Utomprofessionella relationer mellan kollegor kan påverka den professionella distansen och leda till intressekonflikter i yrkesutövningen eller på arbetsplatsen.

Nära relationer på arbetsplatsen ska hanteras på ett sådant sätt att den gemensamma arbetsmiljön värnas ur samtliga perspektiv. Det innebär att vi på arbetsplatsen och under tjänsteutövning i första hand alltid agerar som medarbetare och kollegor.

Personer med nära relation bör inte arbeta på samma avdelning eller mottagning, t ex förälder/barn, gifta par, syskon. Detta är särskilt viktigt när det föreligger betydande beroendeställning mellan medarbetarna. I dessa fall bör man se över så att beroendeställningen hävs eller minimeras. Uppstår en relation under pågående anställning ska diskussion föras med chef och eventuellt även i arbetsgruppen om huruvida det finns risk för intressekonflikt. Denna bedömning ska dokumenteras och sparas av ansvarig chef. Ett beslut om att det inte föreligger några hinder kan när som helst behöva omprövas.

I situationer som beskrivits ovan eller vid konflikter av andra orsaker i en arbetsgrupp, t ex samarbetssvårigheter, har arbetsgivaren rätt att göra omflyttningar i personalgruppen inom ramen för anställningsavtalet.

Detta kan till exempel innebära

- Ändrade scheman
- Byte av arbetsplats inom verksamhetsområdet

Information om handlingen

Handlingstyp: Riktlinje

Gäller för: Psykiatri

Innehållsansvar: Jennie Smith Malm, (jensm3), HR-konsult

Granskad av: Ana Dinca, (anadi1), Överläkare

Godkänd av: Ulrika Juntorp, (ulrju3), Verksamhetschef

Dokument-ID: SAS9639-967991447-49

Version: 6.0

Giltig från: 2026-01-05

Giltig till: 2027-12-30