



Retningslinje for familiemæssige og andre nære relationer på arbejdspladsen

Indledning

Samarbejde mellem personer med familiemæssige/nære relationer, kan både have en uhen-sigtsmæssig effekt på arbejdsmiljøet og være forstyrrende for arbejdets udførelse.

Ishøj Kommunes retningslinjer for familiemæssige/nære relationer er et supplement til for-valtningslovens regler vedr. inhabilitet.

Formål

Det er kommunens hensigt med retningslinjerne, at ingen medarbejdere føler sig utrygge p.g.a. kollegers familiemæssige/nære relationer til lederen eller til andre kolleger samt at sik-re, at ingen medarbejdere favoriseres på grund af familiemæssige/nære relationer til en leder.

Beskrivelse

Medarbejdere med familiemæssige/nære relationer kan ikke være ansat i samme center eller driftssted, hvis den ene er leder for den anden, så der er tale om et over/- underordensforhold mellem dem.

Afhængigt af centrets/driftsstedets størrelse og de konkrete medarbejders arbejdsopgaver, kan det desuden være problematisk, at to medarbejdere med familiære/nære relationer er kol-leger i samme center/driftssted. Hvorvidt to familiemæssige/nære forbundne kan være kolle-ger, beror på en konkret ledelsesmæssig vurdering. Særligt små centre/driftssteder skal være opmærksomme på, hvorvidt det er hensigtsmæssigt, at to medarbejdere med familiære/nære relationer arbejder samme sted.

Håndtering

En leder må ikke ansætte medarbejdere, som lederen har familiemæssige/nære relationer til, således at lederen får ledelsesret over personen.

Tilsvarende påhviler det medarbejdere, i forbindelse med ansættelsen af nye ledere, at orien-tere den overordnede ledelse, hvis medarbejderen er familiært/nært forbundet med den nye leder.

Ved familiemæssige/nære relationer forstås:

- Ægtefæller og samlever
- Parforhold, hvor der ikke er bofællesskab
- Forældre
- Børn/stedbørn
- Søskende, stedsøskende
- Svigerfamilie (svigerforældre, svigersøn, svigerdatter, svoger, svigerinde)
- Nevø, niece, onkel, tante, faster, moster
- Tidligere ægtefælle, samlever, kærester mv.

Denne regel gælder alle ansatte uanset om det er fastansatte, vikarer eller medarbejdere ansat under begrebet det rummelige arbejdsmarked m.fl.

Ved ansættelse af medarbejdere, påhviler det medlemmer af et ansættelsesudvalg, af egen drift, at orientere formanden for ansættelsesudvalget, hvis der er ansøgere til hvem medarbejderen har familiemæssige/nære relationer. Den pågældende medarbejder kan ikke deltage i udvælgelsen af hvilke ansøgere, der går videre i udvælgelsesprocessen. (men vil kunne genindtræde i ansættelsesudvalget i en senere del af processen, hvis den pågældende familierelaterede ansøger ikke længere er en del af de udvalgte ansøgere).

Medarbejder/medarbejderrelationer

Hvis en leder har to familiært/nært forbundne medarbejdere ansat i samme center/driftssted, håndteres eventuelle problemstillinger i forhold til f.eks. kolleger, arbejdsopgaver eller lign. som andre personalemæssige forhold i ansættelsen.

Når familiemæssige relationer opstår under ansættelsen

Hvis der opstår familiemæssige/nære relationer mellem en leder/medarbejder eller to medarbejdere under ansættelsen, er det de pågældendes pligt at orientere den nærmeste overordnede leder.

Der skal i øvrigt være opmærksomhed på, at familiemæssige/nære relationer også kan opstå som følge af sammenlægning af centre/driftssteder i forbindelse med organisationsændringer.

Hvis det konkret vurderes, at der er potentiel risiko for positiv særbehandling, inhabilitet, svækkelse af tillid til lederens dispositioner eller samarbejdsproblematikker internt eller eksternt, påhviler det lederen at handle derpå.

En sådan situation løses hurtigst muligt ad frivillighedens vej. Er det ikke muligt at finde en frivillig løsning, har den pågældende leders overordnede leder, ansvaret for at finde en løsning. Der kan i sidste ende blive tale om en omplacering til en anden passende stilling indenfor kommunen eller andre ansættelsesretslige konsekvenser.

Omplacering sker af den af de to involverede, som har størst mulighed for omplacering til en anden tilsvarende stilling.

Lokal forankring

Retningslinjerne drøftes i lokalMED med henblik på, at man til stadighed er opmærksom på eventuelle familiemæssige/nære relationer i forbindelse med ansættelser.