



Retningslinjer for nære relationer i Albertslund Kommune

A. Formål

Nære relationer på arbejdspladsen kan have en u hensigtsmæssig effekt på arbejdsmiljøet og være forstyrrende for arbejdets udførelse. Disse retningslinjer har til formål at sikre, at ingen medarbejdere føler sig mindre favoriserede på grund af nære relationer på arbejdspladsen. Det er derudover vigtigt, at værne om Albertslund Kommunes troværdighed ved at sikre, at ingen medarbejdere og ledere er inhabile i deres behandling af sager i Albertslund Kommune.

B. Hvornår er man inhabil?

Man er inhabil i forhold til en bestemt sag, hvis

- Vedkommende selv har en særlig personlig eller økonomisk interesse i sagens udfald,
- Vedkommendes ægtefælle, beslægtede eller besvogrede i op- eller nedstigende linje eller i sidelinjen så nær som søskendebørn eller andre nærtstående har en særlig personlig eller økonomisk interesse i sagens udfald,
- Vedkommende er repræsentant for nogen, der har en særlig personlig eller økonomisk interesse,
- Der i øvrigt foreligger omstændigheder, som er egnede til at vække tvivl om vedkommendes upartiskhed

Dato: 18. marts 2019
Sags nr.: 81.00.00-G01-8-18
Sagsbehandler: MZN

C. Hvad er en nær relation?

Nære relationer defineres i disse retningslinjer som:

- Ægtefæller, samlever og kærester
- Forældre, sted/papforældre, bedsteforældre, børn, sted/papbørn eller søskende
- Svigerforældre, svigersønner, svigerdøtre, svogre eller svigerinder
- Andre nære slægtninge som nevøer, niecer, onkler, tanter
- Andre nære relationer¹

D. Hvem er omfattet af retningslinjerne?

Udgangspunktet er, at disse retningslinjer gælder for nære private relationer på samme arbejdsplads mellem:

- Ledere og medarbejdere
- Ledere og ledere

Retningslinjerne gælder også for nære relationer mellem en leder/medarbejder og en leverandør.

For så vidt angår nære relationer mellem medarbejdere håndteres eventuelle problemstillinger i forhold til f.eks. kolleger, arbejdsopgaver eller lign. som andre personalemæssige forhold i ansættelsen.

Medarbejderne har ikke pligt til at orientere lederen om nære relationer blandt medarbejdere, men det kan være en god ide, af hensyn til samarbejdet på arbejdspladsen.

ØKONOMI & STAB

HR

Albertslund Kommune
Nordmarks Allé 1
2620 Albertslund

¹ Eksempelvis nære venner eller en kusine/fætter, man er tæt knyttet til.



I disse retningslinjer skal en arbejdsplads forstås som f.eks. en daginstitution, Materialegården, en skole, en afdeling på rådhuset, f.eks. Økonomi & Stab, Jobcentret mv.

Retningslinjerne gælder for såvel fastansatte, tidsbegrænsede ansatte, vikarer og praktikanter.

Retningslinjerne træder i kraft den 1. juni 2019. Retningslinjerne gælder herefter for alle nye ansættelsesforhold eller for nye nære relationer som måtte opstå mellem en medarbejder og en leder eller mellem to ledere på samme arbejdsplads.²

Retningslinjerne gælder dog for alle nærrelationer mellem medarbejder/ledere og leverandører uanset, om den nære relation er opstået før eller efter den 1. juni 2019.

E. Hvad er retningslinjerne?

Der skelnes i retningslinjerne mellem nære relationer mellem medarbejder og leder eller leder og leder og mellem medarbejder/leder og leverandør.

Nær relation mellem leder og medarbejder eller leder og leder

Hvis en leder og en medarbejder eller to ledere har en nær relation, skal de kontakte deres leder/afdelingschef og HR. Det er som udgangspunkt ikke muligt for lederen og medarbejderen eller lederen og lederen at være ansat på samme arbejdsplads.

Nær relation mellem leder/medarbejder og leverandør

Hvis en leder/medarbejder har en nær relation til en leverandør skal lederen/medarbejderen kontakte sin leder og sagen overdrages til en anden leder/medarbejder eller indkøbsafdelingen.

Lederen/medarbejderen må ikke yde rådgivning til den eller dem, der skal deltage i sagens behandling.

F. Hvad kan konsekvensen/løsningen blive?

Når en leder/HR bliver opmærksom på, at der er opstået en nær relation mellem en medarbejder og en leder eller mellem to ledere på samme arbejdsplads, vil der blive foretaget en individuel vurdering af, hvilken betydning den personlige relation får i forhold til de involveredes ansættelse i Albertslund Kommune. Enhver afgørelse om ansættelse, omplacering eller afskedigelse skal ske efter en konkret vurdering i hvert enkelt tilfælde i samarbejde med en personalekonsulent.

Hvis en leder ansætter en, som vedkommende har en nær relation til, begår lederen en tjenesteforseelse, som efter en konkret vurdering kan udløse en disciplinær sanktion.

Hvis en medarbejder/leder stiller en leverandør, som vedkommende har en nær relation til, bedre end andre leverandører, begår vedkommende en tjenesteforseelse, som efter en konkret vurdering kan udløse en disciplinær sanktion.

² Hvis der på en arbejdsplads er nære relationer, der er etableret før ikrafttrædelsen af disse retningslinjer, og de nære relationer giver udfordringer i forhold til driften, herunder samarbejdet og trivslen på arbejdspladsen, vil HR bistå ledelsen i at håndtere udfordringerne som i andre personalemæssige forhold under ansættelsen