

## **Retningslinje om ansættelse, kontrakter m.m. med nærtstående**

### **Formål**

Denne retningslinje beskriver en række opmærksomhedspunkter i forhold til ansættelse af og kontrakter med nære familiemedlemmer samt i de situationer, hvor der er eller opstår nære personlige relationer til en arbejdskollega.

Formålet er, at såvel ledere som medarbejdere skal være opmærksomme på spørgsmålet om habilitet allerede i en tidlig fase af de sager, de er involverede i. Der bør således tages stilling til habilitetsaspekter, både når den enkelte leder eller medarbejder selv vurderer at der er risiko for inhabilitet og når der ud fra omverdenens vurdering er mulighed for en interessekonflikt.

Retningslinjerne er et supplement til forvaltningslovens regler vedr. inhabilitet, jf. forvaltningslovens kap. 2, §§ 3-6, hvoraf det fremgår, at offentligt ansatte er forpligtede til at oplyse om forhold, som kan skabe interessekonflikt i forhold til deres arbejde.

### **Patientgruppe/Patientforløb/Anden målgruppe**

Retningslinjen gælder for alle ansatte i Psykiatri og Social, Region Midtjylland.

### **Definition af begreber**

#### *Nære familiemedlemmer – personkredsen*

Til de nære familiemedlemmer henregnes i henhold til forvaltningslovens § 3, stk. 1, nr. 2:

- Forældre (herunder stedforældre og plejeforældre)
- Børn (herunder stedbørn og plejebørn)
- Søskende (herunder stedsøskende og plejesøskende)
- Bedsteforældre
- Ægtefælle
- Samlever
- Svigerfamilie (Svigerbørn, Svigerforældre, Svoger/svigerinde)
- Nevø/niece
- Onkel/tante/faster/farbror/moster/morbror
- Andre familiemedlemmer som vedkommende jævnligt omgås

#### *Nære personlige relationer – personkredsen*

Til de nære personlige relationer henregnes andre gensidige relationer, som kan vække tvivl om upartiskheden, herunder (ikke udtømmende):

- Parforhold, hvor der ikke er bofællesskab
- Under ansættelsen opståede kæreste-/kærlighedsforhold
- Lederens nære personlige venskab med en medarbejder, som pågældende har direkte ledelsesret over

Der kan være andre former for nære personlige relationer eller afhængighedsforhold som konkret skal vurderes i forhold til den enkelte sag.

## Fremgangsmåde

### *Baggrund for inhabilitet i forhold til nærtstående*

Det er et grundlæggende forvaltningsretligt princip, at en offentligt ansat skal være upartisk. Det er afgørende, at alle beslutninger og afgørelser bliver truffet ud fra saglige hensyn, således at der ikke skabes mistillid til den offentlige organisation.

For at undgå, at den enkelte leder eller medarbejder kommer under mistanke for at have inddraget uvedkommende hensyn i sin sagsbehandling, er der visse situationer, hvor vedkommende ikke må deltage i sagsbehandlingen.

Dette kan bl.a. forekomme i forbindelse med ansættelse af et nært familiemedlem eller ved indgåelse af kontrakter om tjenesteydelser, hvis den pågældende har en nær familiemæssig tilknytning til en udbyder.

Vurderingen af om en person er inhabil, er således ikke en vurdering af den pågældendes hæderlighed, og det er ikke i sig selv problematisk at være inhabil, så længe vedkommende ikke deltager i behandling af den konkrete sag.

Disse retningslinjer retter sig endvidere mod de situationer, hvor en leder indleder en nær personlig relation med en medarbejder under ansættelsen eller hvor to medarbejdere får en nær personlig relation, idet der også her kan opstå interessekonflikter.

### *Nærtstående i ansættelsesprocessen og ansættelsen*

Det er et grundlæggende krav ved besættelse af stillinger i det offentlige, at ansættelsesmyndigheden søger stillingen besat med den ansøger, som efter en konkret bedømmelse anses for bedst kvalificeret.

Har lederen en personlig interesse i forbindelse med ansættelsen, skal vedkommende være opmærksom på habilitetsreglerne.

Lederen må ikke være med til at ansætte medlemmer af sin familie eller indgå kontrakter med nære familiemedlemmer.

Lederens rolle er således:

- **Annoncering:** Når stillingen officielt er annonceret, må en leder eller anden medarbejder gerne informere et nært beslægtet familiemedlem om, at den pågældende stilling er opslået.
- **Ansættelsesprocessen:** I selve ansættelsesprocessen er den beslægtede leder inhabil. Denne må hverken deltage i ansættelsesudvalgets møder, i beslutningen om ansættelse eller på anden måde medvirke ved behandlingen af den pågældende sag. Lederen skal straks:
  - Meddele sin nærmeste leder om relationen.
  - Overlade afgørelsen til den nærmeste chef eller det resterende ansættelsesudvalg under henvisning til, at denne kan opfattes som inhabil.

Hvis man som medarbejder er med i et ansættelsesudvalg, og der indkommer en ansøgning fra et nært beslægtet familiemedlem, skal man straks kontakte formanden for ansættelsesudvalget med henblik på at udtræde af udvalget. Man må herefter ikke tage del i behandlingen af sagen.

Ovenstående regler gør sig ligeledes gældende i forbindelse med forfremmelse og afskedigelse.

#### *Indgåelse af kontrakter med nærtstående*

Der er vigtigt at undgå situationer, hvor tilbudsgivere favoriseres på grund af den indsigt, som de har opnået i kraft af deres relation til en leder eller medarbejder i den offentlige institution, hvor de giver tilbud.

En leder er således inhabil i sager om indgåelse af kontrakter om køb af tjenesteydelser eller lignende aftaler med nærtstående familiemedlemmer. Det skal sikres, at der er den fornødne tillid til, at beslutningen er baseret på saglighed og uvildighed, og ved indgåelse af sådanne kontrakter, er der en risiko for, at pågældende leder har en personlig interesse i den konkrete sags udfald eller at udenforstående kan opfatte det således.

Foreligger der inhabilitet hos en leder, må pågældende ikke medvirke ved behandlingen af sagen, herunder deltage i forberedelsen, den løbende sagsbehandling eller afgørelsen. Den pågældende leder skal straks der konstateres inhabilitet overlade sagsbehandlingen til en anden leder og må ikke yde nogen rådgivning i sagen til den eller dem, der skal deltage i sagens behandling eller en del af sagens behandling.

#### *Nære personlige relationer med en arbejdskollega*

En leder og en medarbejder med nære personlige relationer kan som udgangspunkt ikke være ansat indenfor samme afdeling eller institution/hospital, så medarbejderen refererer direkte til den pågældende leder.

Ledere bør desuden være opmærksomme på, at nære *venskaber* med medarbejdere kan udløse lignende problematikker. Hvor en leder har eller får nære venner blandt sine medarbejdere, bør lederen altid overveje habilitetsaspekter, når pågældende træffer beslutninger, der direkte eller indirekte involverer pågældendes nære venner. Hvor lederen er i tvivl, bør pågældende frasige sig at træffe beslutningen og overgive sagen til en anden.

Tilsvarende tanker, som de ovenfor beskrevne, bør lederen gøre sig omkring personlige uvenskaber. Også i disse situationer bør en leder i tilfælde af tvivl træde tilbage fra at træffe beslutninger og overgive sagen til en anden.

I tilfælde hvor to kollegaer har eller indleder en nær personlig relation til hinanden, bør disse som udgangspunkt ikke være i samme vagt. Det kan komme afdelingen/institutionen/hospitalet samt beboerne/patienterne til skade, hvis der i vagten opstår en situation med efterfølgende behov for vidneforklaringer, da de nært relaterede grundet deres forhold enten ikke har pligt til at vidne om hinanden eller kan have en fælles interesse i at afgive falsk vidneforklaring.

Endelig kan nære personlige relationer mellem leder og medarbejder eller mellem to kollegaer skabe problemer såfremt relationen ophører. Dette kan forårsage et dårligt arbejdsmiljø – ikke kun for de involverede parter, men ligeledes for kollegaer og beboere/patienter på afdelingen/institutionen/hospitalet.

## **Ansvar**

Hvis en leder træffer beslutning om at ansætte, indgå kontrakt med eller på anden måde positivt begunstiger et nært familiemedlem eller en nær personlig relation, overtræder lederen regler som er – eller i hvert fald bør være – kendte for vedkommende.

Den pågældende leder begår hermed en tjenesteforseelse, som efter en konkret vurdering kan udløse en disciplinær sanktion.

## **Referencer**

Forvaltningsloven, Justitsministeriet, Maj 2014

God adfærd i det offentlige, Personalestyrelsen, KL, Danske Regioner Juni 2007

Garde, J. et.al. Forvaltningsret – Sagsbehandling, 6. udgave, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2007

Personaleadministrativ Vejledning, Moderniseringsstyrelsen, 2015