



Private relationer på arbejdspladsen

Formål

Private relationer kan bidrage positivt til arbejdsmiljøet, så længe ingen medarbejdere føler sig utrygge eller favoriseres på grund af nære private relationer.

Konkrete erfaringer viser dog, at samarbejde mellem personer der er nært beslægtede, har et venskabeligt forhold af privat karakter eller har et kærlighedsforhold, både kan have en negativ effekt på arbejdsmiljøet på arbejdspladsen og være forstyrrende for arbejdets udførsel.

Med henblik på at sikre et godt og velfungerende arbejdsmiljø har Hovedudvalget 28.april 2016 vedtaget retningslinjer for håndtering af nære private relationer.

Hvem er omfattet

Alle medarbejdere i Nyborg Kommune er omfattet af retningslinjerne.

Ansættelse af personer med nære private relationer til lederen

Det er normalt ikke foreneligt med arbejdet at ansætte personer med en nær privat relation til den leder, der får det direkte personaleansvar for den pågældende medarbejder.

Dette gør sig også gældende i de tilfælde, hvor lederen har det direkte personaleansvar, selv om lederen og medarbejderen ikke arbejder på samme fysiske arbejdsplads.

Det understreges, at lederen i situationer, hvor lederen har det direkte personaleansvar, oftest vil være inhabil efter reglerne i forvaltningsloven.

De nære private relationer kan fx være:

- ægtefæller/samlevende,
- parforhold, hvor der ikke er bofællesskab
- forældre
- børn, stedbørn
- børnebørn
- bedsteforældre
- søskende
- svigerfamilie (svigersøn, svigerdatter, svigerforældre, svoger, svigerinde)
- nevø, niece, onkel, tante, faster, farbror, moster og morbror.

Hvis en leder/ansættelsesudvalg vurderer, at særlige forhold gør, at det alligevel er muligt at ansætte en person, som lederen har en nær privat relation til, skal lederens nærmeste leder orienteres forud for beslutningen om ansættelse.

I forbindelse med ansættelser hvor lederen ikke har det direkte personaleansvar for en person, men har en nær privat relation, vurderes det konkret om ansættelse er mulig.

I ovennævnte situationer er det lederens ansvar at orientere ansættelsesudvalget om, at pågældende har en nær privat relation til en af ansøgerne, mens ansættelsesprocessen forestår.

Opståede kærlighedsforhold

- Hvis der opstår et kærlighedsforhold mellem en leder og en medarbejder, som lederen har det direkte personaleansvar for, skal lederen straks orientere sin nærmeste leder, da den arbejdsmæssige relation som udgangspunkt må ophøre.

Det kan fx ske ved, at lederen eller medarbejderen får tilbudt en anden stilling i kommunen eller ved, at en af parterne søger og får job uden for kommunen. Hvis det ikke lykkes en af parterne at få et andet job, eller en af parterne ikke ønsker at tage imod et tilbudt job, kan en afskedigelse komme på tale.

- Hvis der opstår et kærlighedsforhold mellem en leder og en medarbejder, som lederen ikke har direkte personaleansvar for, eller mellem 2 kolleger med reference til samme leder, skal nærmeste leder snarest orienteres herom. Det vil sige, at orienteringen skal finde sted, når begge parter er bevidste om, at der er opstået et kærlighedsforhold i mellem dem.

Nærmeste leder skal forholde sig til situationen, fordi der kan være tvivl, om det opståede kærlighedsforhold har konsekvenser for den arbejdsmæssige relation.

Hvis det opståede kærlighedsforhold har konsekvenser for den arbejdsmæssige situation har nærmeste chef/leder i samarbejde med Personaleafdelingen ansvar for at håndtere situationen og tage en drøftelse med de involverede parter for at finde en løsning. Hvis der ikke kan findes en løsning kan det indebære, at det professionelle leder-medarbejder-forhold/kollegiale samarbejde må ophøre. Der henvises til ovenstående muligheder.

Tætte venskaber mellem kolleger

Venskaber kan bidrage positivt til arbejdsmiljøet men må ikke give anledning til konflikter, svigtende dømmekraft eller andet, som kan afspejles i opgaveløsningen.

Samarbejdsproblemer som følge af nære private relationer mellem sideordnede kolleger på samme arbejdsplads behandles som almindelige samarbejdsproblemer.

Ansvar

Opstår der nære private relationer mellem en leder og en underordnet medarbejder, skal lederen sørge for at informere nærmeste leder herom.

Opstår der nære private relationer mellem kolleger, forventes det at begge parter orienterer nærmeste leder.

Efterleves retningslinjen ikke, har nærmeste chef/leder ansvar for at håndtere situationen og tage en drøftelse med de involverede parter for at finde en løsning.

Yderligere information

Kontakt HR og Personale i tilfælde af tvivl eller spørgsmål.