

## **Retningslinjer for familiemæssige relationer i Socialpsykiatrien & CFA**

### **Tillæg til ansættelsespolitikken**

For Socialpsykiatrien og Center for Afhængighed er det vigtigt, at medarbejdere ikke oplever unødige loyalitetskonflikter, og at der ikke opstår tvivl om, hvorvidt en persons ansættelse eller position skyldes familierelationer.

Desuden ønsker vi, at familiemæssige relationer ikke skaber spørgsmål om inhabilitet i forhold til forvaltningslovens bestemmelser.

I organisationen kan medarbejdere med tætte familiemæssige relationer eller familiære bånd derfor ikke have ledelsesmæssig kompetence i forhold til hinanden. Også i tilfælde, hvor det ikke er i ledelsesmæssig sammenhæng, kan tætte familiemæssige relationer være uhensigtsmæssige, og skal derfor søges undgået.

Det gælder især i de tilfælde, hvor medarbejdere med tætte familiemæssige relationer arbejder i samme enhed/team eller arbejder i forskellige enheder/teams med tæt forbundne opgaver. Her kan der også opstå risiko for favorisering og for inhabilitet, eller der kan opstå mistanke om noget sådant.

Hvis medarbejdere med tætte familiemæssige relationer arbejder i samme enhed eller enheder med tæt forbundne opgaver, kan det ikke forventes, at man kan få ferie, helligdagsfridage o.lign. sammen grundet hensyn til den samlede drift og øvrige kolleger.

Det er lederen eller lederne, der skal vurdere, om de familiemæssige forhold i sådanne tilfælde indebærer en risiko.

Ansættelse af nye medarbejdere (også vikarer) skal være i overensstemmelse med ovenstående.

#### **Tætte familiemæssige relationer er:**

Ægtefæller, ægteskabslignende forhold (uanset om parret har samme bopæl eller ej) forælder, barn, søskende, svigersøn, svigerdatter, svigerforældre, svoger, svigerinde.

Hvis der i løbet af en ansættelse opstår tætte familiemæssige relationer mellem medarbejdere, har de pågældende ansvar for at orientere lederen.

Er disse nye familiemæssige relationer omfattet af ovenstående, skal den ene part (eller flere af parterne; hvis forholdet indebærer dette) forsøge at finde anden beskæftigelse hurtigst muligt.

Det tilstræbes - om muligt - at finde anden beskæftigelse i Socialpsykiatrien/CFA. Hvis dette ikke er muligt, vil HR blive involveret efter gældende regler og om muligt tilbyde en anden passende stilling.

HR & Personale inddrages med henblik på mulighederne for at finde en anden stilling til én eller flere af de berørte medarbejdere.

OKTOBER 2016