



Nære relasjoner i arbeidsforhold

D48864

 Utgave:
2.00

 Gjelder fra:
31.03.2025

Side 1 av 1

Hensikt og omfang

Dersom man risikerer å få ansatte med nære relasjoner, som arbeider tett sammen, kan det skape utfordringer både med hensyn til virksomhetens omdømme, habilitet i beslutningsprosesser og innad i arbeidsmiljøet. I denne sammenheng er det et mål at virksomheten ivaretar de hensyn som følger av åpenhet, saklighet og forsvarlighet, slik at tilliten til sykehuset opprettholdes, interessekonflikter unngås, samt at det ikke kan reises tvil om den enkelte ansattes habilitet (habilitet og nære relasjoner er nærmere definert i forvaltningslovens kapittel 2).

Ansvar/målgruppe

Ansatte plikter selv å melde fra om egne forhold som denne retningslinjen regulerer. Leder må vurdere saken ut fra disse retningslinjene. HR-sjef/HR-rådgiver kan bistå leder i denne vurderingen.

Handling

Utgangspunktet ved nyansettelser er at man skal finne frem til den kandidat som er best kvalifisert og egnet for stillingen. Ved innplassering i stilling i forbindelse med omorganiseringer og/eller bemanningstilpasninger, er det faglige kvalifikasjoner og ansiennitet som er styrende for utvelgelsen. Utvelgelsen må likevel skje på en slik måte at personer med nære relasjoner som hovedregel ikke ansettes eller innplasseres i direkte linje til hverandre. Det skal også utøves varsomhet med å ansette personer med nære relasjoner som rapporterer til samme leder.

Det skal generelt utvises stor aktsomhet med hensyn til nyansettelser og innplassering av ansatte som har nære relasjoner. Det enkelte tilfelle må avgjøres etter en konkret vurdering og leder på nivå 2 skal involveres for avklaring der hvor det gjøres unntak fra hovedregelen om begrensning av ansettelse i direkte linje til hverandre. Ved alle ansettelse/innplasseringer som involverer personer med nære relasjoner skal leder vurdere og beslutte hensiktsmessige tiltak, for i størst mulig grad å unngå interesse- og habilitetskonflikter.

Alle ansatte har rapporteringsplikt til overordnet dersom det oppstår forhold som omhandles i retningslinjene underveis i ansettelsesforholdet. Der det foreligger nære relasjoner må det være en kontinuerlig bevissthet fra de berørte ansatte selv og fra leders side omkring habilitetsforhold eller mulige interessekonflikter. Dersom slike forhold oppstår, kan det være behov for frivillig eller ensidig omplassering. Det kan også være aktuelt å vurdere andre tiltak. Beslutning om eventuelle tiltak skal skje i samråd med HR-sjef/HR-rådgiver. Ansatte som blir berørt skal under hele prosessen ha anledning til å benytte bistand fra tillitsvalgte eller annen tillitsperson.

Lovhenvisninger:

Forvaltningsloven kapittel 2
Arbeidsmiljøloven kapittel 4