



STYRELSEN OG DIREKTIONEN



Dansk Skoleforening
for Sydslesvig e.V.

JUNI 2022

Kodeks for habilitet ved Dansk Skoleforening for Sydslesvig e.V.

Spørgsmålet om inhabilitet angår altid den formelle ramme omkring en sag/ et sagsforhold. Det er både dit eget og foreningens ansvar som helhed at beskytte mod mistanken om enhver form for personlig interesse i sager hhv. sagernes udfald, som er egnet til at svække tilliden til den enkeltes upartiskhed.

Det handler om, at hver enkelt ansat (*og forældrevalgt foreningsrepræsentant*) bevarer sin habilitet. Derfor har Styrelsen besluttet, at der udarbejdes en vejledning, som indeholder

1. en beskrivelse af opmærksomhedspunkter omkring habilitet som grundlag for såvel sagsafgørelser som ansættelsesprocesser.
2. en inkluderet spørge-tjekliste, som understøtter den enkelte, som er eller påtænkes at blive en del af en beslutningsproces ift. sager/ sagsforhold om at forblive upartisk.
3. nogle reflekterende håndteringsbud ift. habilitetsspørgsmål for familiære og nærtstående relationer under ansættelsen (eller på arbejdspladsen).

Opmærksomhedspunkter omkring habilitet

Begrebsafklaring, habilitet, inhabilitet og inhabil

Habilitet: "Evne til at behandle en sag uvildigt"

<https://ordnet.dk/ddo/ordbog?query=habilitet>

Inhabilitet: "Manglende evne til at behandle en sag uvildigt, typisk fordi man har for nære bånd til sagens aktører".

<https://ordnet.dk/ddo/ordbog?query=inhabilitet>

Inhabil: "Uegnet til at behandle en bestemt sag pga. personlige interesser, følelser eller forudfattede meninger."

<https://ordnet.dk/ddo/ordbog?query=inhabil>

Inhabilitet foreligger, når en afgørelse træffes under omstændigheder, som er egnet til at vække tvivl om beslutningstagerens upartiskhed, fordi han eller hun kan være påvirket af uvedkommende interesser eller være præget af en interessekollision.

Der vil altid være tale om en individuel og konkret afgørelse i alle tilfælde og man vil ofte skulle vende flere sten, inden svaret er fundet.

Skoleforeningen følger vurderingen af en ansats inhabilitet jf. de almindelige regler i nedenstående dansk forvaltningslov §3 stk. 1-5, som indeholder en opstilling af en række forhold, som kan medføre, at en ansat er inhabil i forhold til behandlingen af en konkret sag.



STYRELSEN OG DIREKTIONEN



Dansk Skoleforening
for Sydslesvig e.V.

JUNI 2022

Som en forening lovmæssigt forankret i landet Slesvig Holsten, er vi, i sagens natur, underlagt tysk forvaltningslov (*Verwaltungsverfahrensgesetz Bund*). Lovgrundlaget beskriver samme indholdsmæssigt overordnede inhabilitetsforhold, som vi refererer til ud fra dansk kontekst.¹

Inhabilitet

§ 3. *Den, der virker inden for den offentlige forvaltning, er inhabil i forhold til en bestemt sag, hvis*

1) vedkommende selv har en særlig personlig eller økonomisk interesse i sagens udfald eller er eller tidligere i samme sag har været repræsentant for nogen, der har en sådan interesse,

2) 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 eller er repræsentant for nogen, der har en sådan interesse,

3) vedkommende deltager i ledelsen af eller i øvrigt har en nær tilknytning til et selskab, en forening eller en anden privat juridisk person, der har en særlig interesse i sagens udfald,

4) sagen vedrører klage over eller udøvelse af kontrol- eller tilsynsvirksomhed over for en anden offentlig myndighed, og vedkommende tidligere hos denne myndighed har medvirket ved den afgørelse eller ved gennemførelsen af de foranstaltninger, sagen angår, eller

5) der i øvrigt foreligger omstændigheder, som er egnede til at vække tvivl om vedkommendes upartiskhed.

Stk. 2. Inhabilitet foreligger dog ikke, hvis der som følge af interessens karakter eller styrke, sagens karakter eller den pågældendes funktioner i forbindelse med sagsbehandlingen ikke kan antages at være fare for, at afgørelsen i sagen vil kunne blive påvirket af uvedkommende hensyn.

Stk. 3. Den, der er inhabil i forhold til en sag, må ikke træffe afgørelse, deltage i afgørelsen eller i øvrigt medvirke ved behandlingen af den pågældende sag.²

¹ Verwaltungsverfahrensgesetz Bund, § 20 "Ausgeschlossene Personen". § 21 Besorgnis der Befangenheit

² "Bekendtgørelsen af forvaltningsloven, <https://www.retsinformation.dk/eli/ta/2014/433>



STYRELSEN OG DIREKTIONEN



Dansk Skoleforening
for Sydslesvig e.V.

JUNI 2022

Uddybende forklaringer og spørgeguides til dig

Med afsæt i lovgrundlagets inhabilitetsregler tager kodeks for familiære og nærtstående ansættelser fat på uddybende forklaringer af reglerne, kombineret med nogle refleksions spørgsmål, som understøtter den enkeltes egen vurdering af sin habilitetsadfærd.

På den måde understøttes, at alle ansatte i praksis beskytter sig selv mod mistanke om, at der er uvedkommende hensyn på spil, når man som ansat (eller som valgt forældrerepræsentant) træffer, eller er med til at træffe afgørelser i sager, der vedrører familie eller venner eller også når der er flere interesser i spil.

Samtidig viser opmærksomhedspunkterne omkring habilitet også en beskyttende nødvendighed i, at andre (fx den respektive udvalgsgruppe eller chefen mm.) på vegne af den ansatte træffer afgørelser i en sag eller et sagsforhold, hvis der er tvivl om habiliteten.

Hvornår kan du blive inhabil i en beslutningsproces om en sag hhv. et sagsforhold?

Tjek op på din habilitet

– dit grundlæggende habilitetseftersyn, som gælder alle medarbejdergrupper (hhv. forældrerepræsentanter)

Der vil ofte dukke situationer op, hvor det kan blive svært for dig selv at vurdere, om du rent faktisk allerede er på vej til eller allerede står midt i at blive hhv. være partisk (inhabil) ift. en bestemt sag.

Du må spørge dig selv, og det helt fra start af mens en sag tager form, om der ikke alligevel er andre interesser i spil, end blot det, at en sag skal besluttes ud fra selve sagen.

- *Hvordan vurderer du fx dit forhold til de personer, der sidder i samme arbejdsfællesskab/ arbejdsgruppe mm. med dig og I er ved at træffe afgørelser om en ny struktur?
Holder du "med nogen" du har et særligt forhold til eller forholder du dig skarpt til sagens kerne?*
- *Er der nogle blandt fx arbejdsgruppen, du tidligere har oplevet negative relationer til og mærker, at "disse følelser" er ved at styre dig i beslutningsprocessen?*
- *Tjek op på interesser – du kan lave en egen skriftlig tjek-op-liste, hvor du noterer "sagens interesser" versus "mine interesser". Tjek listen kritisk og diskuterer med dig selv, hvad den "fortæller dig".*
- *Hvordan sikrer du, at det bliver på tide, at du inddrager andre i dit habilitetseftersyn?*
- *Hvordan har du det med, at overlade behandlingen eller afgørelsen af spørgsmålet om din egen habilitet til andre?*

Dybest set er det kun dig selv, der ved om du i virkeligheden er habil ift. sager eller sagsforhold du er ved at blive en del af, men der er andre (uden for dig selv), der ser og fornemmer mistanke. Det gælder om at beskytte dig for at mistanken ikke får plads.



STYRELSEN OG DIREKTIONEN



Dansk Skoleforening
for Sydslesvig e.V.

JUNI 2022

Tjek også op på dine (mange) kasketter

I Sydslesvig gør sig naturligvis også gældende, at vi som forholdsvis afgrænset personkreds i mindretallet har flere forskellige funktioner og opgaver – altså også sidder som frivillige i andre mindretalsforeninger, har politiske hverv i kommuner og kredse mm. Det fænomen vi til daglig omtaler som ”man kan have flere kasketter”.

Tjek op på din habilitet

- Og hvordan du kan undgå kasketforvirring

Hvad er kasketforvirring?: ”Uklarhed om, hvilken rolle en person har i en given sammenhæng fordi vedkommende samtidig kan repræsentere forskellige synspunkter eller organisationer”

<https://ordnet.dk/ddo/ordbog?query=kasketforvirring>

- *Hvordan redegør du for din anden rolle/ andre roller i udvalget eller rådet mm., så der på den måde opleves gennemsigtighed over for de øvrige?*
- *Hvad tænker du om at være en del af en beslutningsproces ud fra flere kasketter?*
- *Hvordan styrer du dine kasketter? Hvem hjælper dig med at vurdere din kasketstyring?*
- *Hvem afgør i det hele taget, om der er tale om ”for mange kasketter”? Dig selv eller andre?*
- *Vurder selv dine kasketter. Skriv ned ud fra hvilken vinkel du tænker at træffe en beslutning i en konkret sag/et sagsforhold.
Lander argumenterne ud fra det respektive udvalg eller rådets vinkel eller er der flere vinkler, der begynder at overtage og dermed begynder at påvirke beslutningsgrundlaget?*

Man har selv pligt til at handle i forhold til egen habilitet

Hvis den ansatte er i tvivl om sin habilitet, skal lederen (den overordnede) underrettes, således at spørgsmålet kan blive afgjort. Den ansatte må ikke herudover deltage i behandlingen eller afgørelsen af spørgsmålet om sin egen inhabilitet.

Det er vigtigt at fremhæve, at vurderingen af, om en medarbejder er inhabil, ikke er en vurdering af den pågældende enkeltpersons hæderlighed.

Det er derfor ikke problematisk at være inhabil – blot den ansatte undlader at deltage i behandlingen af den konkrete sag.



STYRELSEN OG DIREKTIONEN



Dansk Skoleforening
for Sydslesvig e.V.

JUNI 2022

Lederen og ansættelser

I alle ansættelsesforhold kan nogle medarbejdere føle, at en anden medarbejder favoriseres. Dette er særlig problematisk, hvis den medarbejder har en personlig relation til lederen. Det er derfor vigtigt, at lederen er opmærksom på ulemperne ved at ansætte én, som vedkommende er ven eller beslægtet med.

Hvornår kan du som leder blive inhabil i ansættelsesforløb?

Tjek op på din habilitet

- **Lederens grundlæggende habilitetseftersyn, når der venter ansættelsesforløb**

Hvordan er din ledelsesintegritet?

Hvad er integritet?: *"En persons evne og vilje til at handle selvstændigt, ærligt og redeligt uden uvedkommende eller upassende hensyntagen til nogen eller noget"*

<https://ordnet.dk/ddo/ordbog?query=integritet>

- *Hvordan er dit forhold til ansøgerfeltet? Er der nogle ansøgere, som du har et særligt forhold til?*
- *Hvordan vurderer du over for dig selv, at der for dig er tale om "den mest kvalificerede" til stillingen eller om der er tale om "din personlig interesse"? Beskriv dine vurderingsevner over for dig selv og måske du kan synliggøre dem ved at nedfælde dem på skrift. Hvad ser du? Og hvad ser du ikke?*
- *Hvem kan hjælpe dig med at se det, du ikke får øje på og måske vise dig, at en mulig inhabilitet er på vej ift. netop denne ansættelsesproces?*
- *Hvornår føles mistanken "stor nok" til, at du vurderer, at det resterende ansættelsesudvalg tager sig af afgørelsen – uden dig?*

Nære personlige relationer med en arbejdskollega

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 foretage et habilitetstjek, når der træffes beslutninger, der direkte eller indirekte involverer 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 må en leder i tilfælde af tvivl træde tilbage fra at træffe beslutninger og overgive sagen til en anden.



STYRELSEN OG DIREKTIONEN



Dansk Skoleforening
for Sydslesvig e.V.

JUNI 2022

At bevare sin habilitet i arbejdshverdagen

Når nu habilitet har været et spørgsmål ved ansættelsesprocessen og lederen – efter sit habilitetstjek - ikke har været med til at ansatte enten fx egen datter eller *den gode ven*, må lederen nu overveje, hvordan habiliteten får liv og bevares i arbejdshverdagen.

Tjek op på din habilitet i arbejdshverdagen,

når der er tale om familiære eller nærtstående arbejdsforhold

- *Hvem inddrages, når der skal træffes de (daglige) afgørelser, som inkluderer dig som leder og den, du har nære personlige relationer til? Hvordan handler institutionen strategisk på det?*
- *Hvordan er muligheden for, at den familiære hhv. nærtstående, kan arbejde i en anden afdeling/etage/bygning?*
- *Overvej, hvordan institutionen åbent taler om eventuelle forbehold og på den måde at imødegå "snak i krogene"?*
- *Hvornår bliver habilitetsspørgsmålet "for" stort i arbejdshverdagen, således at den nærmeste chef må inddrages?*

Institutionens arbejde med kodeks

Kodeks for habilitet skal aktivt sætte gang i vores tanker. For at gøre vejledningen til eget handlingskoncept, arbejder hver institution med dertil udvalgte spørgetjeklister. På den måde udvikles og sikres en grundlæggende fælles holdning blandt alle ansatte og forældrevalgte foreningsrepræsentanter til habilitet i alle institutioner. Samtidig understøtter vejledningen aktivt den enkelte i de situationer, når egen habilitet for alvor bliver udfordret.

Vejledningens spørgsmål er med til at skabe klarhed omkring eventuelle habilitetsproblemer og skal beskytte hver enkelt af os, så der ikke rejses tvivl om egne interesser, når en beslutning rundt om et sagsforhold venter om hjørnet.