



Medlem af Inatsisartut, Nikolaj Jeremiassen, Siumut

**SUPPLERENDE BESVARELSE – i forbindelse med besvarelse af § 37-
spørgsmål – samlevende/ægtefæller på arbejdspladsen**

27-02-2017
Sags nr. ASA 2017-3465/AAN
2017-3954
Dok. nr. 4593061

Kære Nikolaj Jeremiassen,

Naalakkersuisut takker for dit spørgsmål, som du har stillet i medfør af § 37 i Inatsisartuts forretningsorden.

Postboks 1039
3900 Nuuk
Tlf. (+299) 34 50 00
Fax (+299) 32 44 48
E-mail: asa@nanoq.gl
www.nanoq.gl

Der blev i besvarelsen af spørgsmålet beklageligvist oplyst at personalepolitikkerne udstedt for centraladministrationen tillige gælder for de nettostyrede virksomheder. Dette er ikke korrekt. De nettostyrede virksomheder udarbejder deres egne personalepolitikker.

Nukissiorfiit har imidlertid i udarbejdelsen af deres personalepolitikker hentet inspiration hos centraladministrationen. Således svarer deres politik om familierelationer efter sit indhold, til samme politik for centraladministrationen. Denne omfatter – modsat centraladministrationen – også samlevende og ægtefæller, og angiver dermed de gældende retningslinjer i Nukissiorfiit, som besvarelse af § 37-spørgsmålet. Det bemærkes afslutningsvist, at politiken angiver, at HR-afdelingen vil undersøge sagen nærmere i samarbejde med pågældende leder, hvis de bliver gjort opmærksomme på eventuelle problemer knyttet til den tætte relation på arbejdspladsen.

Nukissiorfiits politik er vedlagt.

Inussiamersumik inuulluaqqusillunga

Med venlig hilsen

Aqqaluaq B. Egede

Familierelationer på arbejdspladsen

I Nukissiorfiit har vi taget stilling til familiære relationer på arbejdspladsen. Ved nære familierelationer menes: ægtefælle/samlever, børn, forældre, bedsteforældre og søskende.

Denne politik skal bidrage til et godt arbejdsklima og image i samfundet, da vi, via denne familiepolitik, skaber gennemsigtighed i forbindelse med ansættelser af nære familiemedlemmer. Derved sikrer vi os imod beskyldninger om inhabilitet eller værre nepotisme i alle respektive byer og eventuelt bygder.

Er du i nær familie med en kollega, bør det i videst muligt omfang undgås, at I indgår i over/underordnede forhold på arbejdspladsen. Dvs. at det undgås at være direkte chef for et nært familiemedlem eller overordnet leder for et nært familiemedlem. Hvis det er tilfældet, kan jeres nærmeste fælles leder, efter en konkret vurdering og i samarbejde med jer, vælge at forflytte én af jer til en anden enhed i Nukissiorfiit.

Til ansatte, hvor forholdet allerede er gældende, kan deres overordnede leder sammen med HR-afdelingen vurdere muligheden for at flytte én af medarbejderne til en anden enhed/afdeling, såfremt forholdet påvirker afdelingen uhensigtsmæssigt eller det daglige arbejde og derved skader Nukissiorfiits image.

Er du i nær familie med en kollega i din afdeling, er det op til jeres daglige leder, at vurdere om situationen skaber problemer for udførelsen af arbejdsopgaverne i afdelingen. Løsningen kan være at fordele arbejdsopgaverne i afdelingen på en ny måde eller, hvis det er muligt, at flytte én af jer til en anden enhed/afdeling.

Den optimale løsning bør vælges ud fra den konkrete situations omstændigheder. Alle parter bør inddrages, men det er ledelsen, der har i sidste ende har beslutningskompetencen.

Bliver HR-afdelingen gjort opmærksom på eventuelle problemer i forbindelse med familiære relationer på arbejdspladsen, vil sagen blive undersøgt nærmere, i samarbejde med pågældende leder.

I forbindelse med rekruttering af nye medarbejdere, hvor den potentielt nye medarbejder har nære familierelationer i afdelingen, bør lederen have fokus på relationen i vurderingen og adressere dette i indstillingen til ansættelse til HR.

Vurderes andre tætte relationer til kollegaer, som eksempelvis svigerfamilie eller stedfamilie, at påvirke det daglige arbejde uhensigtsmæssigt, skal dette behandles af ledelsen, på lige fod med almindelig konflikthåndtering.

I tvivlsspørgsmål kan man rådføre sig med HR-afdelingen.



Indgået

22 FEB. 2017

Medlem af Inatsisartut, Nikolaj Jeremiassen, Siumut

NAMMINERSORLUTIK OQARTUSSAT
GRØNLANDS SELVSTYRE
INATSISARTUT ALLATTOQARFIAT
BUREAU FOR INATSISARTUT
BOX 1060 - 3900 NUUK

Besvarelse af § 37-spørgsmål – samlevende/ægtefæller på arbejdspladsen

20-02-2017
Sags nr. ASA 2017-3465/AAN
2017-3954
Dok. nr. 4593061

Kære Nikolaj Jeremiassen,

Naalakkersuisut takker for dit spørgsmål, som du har stillet i medfør af § 37 i Inatsisarturs forretningsorden.

Dit spørgsmål og svar herpå fremgår i det følgende:

Postboks 1039
3900 Nuuk
Tlf. (+299) 34 50 00
Fax (+299) 32 44 48
E-mail: asa@nanoq.gl
www.nanoq.gl

- Hvilke forholdsregler følges der på de Selvstyrejede virksomheder (for eksempel i Nukissiorfiit), når driftslederen og den administrative leder er samlevende eller ægtepar; hvilken praksis er gældende? Eller er disse forhold allerede indeholdt og eller medtaget i ansættelsespolitikken?**

Der findes i centraladministrationen en række personalepolitikker, inklusiv en kærlighedspolitik, som indbefatter den beskrevne problemstilling, både mellem ligestillede og personer i et over-/underordningsforhold. Personalepolitikker udstedt for centraladministrationen gælder tillige for de nettostyrede virksomheder (Asiaq, Mittarfeqarfiit og Nukissiorfiit). Kærlighedspolitikken er vedlagt.

Det kan supplerende oplyses, at der også gælder en politik for familierelationer på arbejdspladsen.

De selvstyrejede aktieselskaber fastsætter deres egne personalepolitiske retningslinjer.

Inussiarnersumik inuulluaqqusillunga

Med venlig hilsen

Aqqaluaq B. Egede

Kærlighed

I Grønlands Selvstyre forbyder vi ikke kærlighedsforhold mellem 2 medarbejdere. Vi har i stedet valgt at udarbejde en kærlighedspolitik inden for området, for at opstille nogle retningslinjer for sådanne forhold. Derved kan alle medarbejdere føle sig godt tilpas, og vi undgår snak i kroene om særbehandling og nepotisme.

Hvis du er i et kærlighedsforhold til én af dine kollegaer, anbefaler vi, at I hver især henvender jer til jeres respektive chefer samt kollegaer og er åbne omkring dette.

Hvis du indgår i et kærlighedsforhold til en kollega i din afdeling, og jeres chef, efter en konkret vurdering skønner, at forholdet forhindrer jer i at udføre jeres arbejde optimalt, eller det skaber problemer generelt i afdelingen, skal en løsning findes hurtigst muligt.

Det samme gør sig gældende, hvis du indleder et kærlighedsforhold til en chef/medarbejder, som du er i reference-forhold til. I sådanne tilfælde, skal den fælles øverste chef inddrages, så divergerende interesser, hvor det kan være svært at adskille privatliv og arbejdsliv undgås.

Løsningen kan være at fordele arbejdsopgaverne i afdelingen på en ny måde eller hvis det er muligt, at flytte den ene medarbejder til en anden enhed/afdeling. Den optimale løsning bør vælges ud fra den konkrete situations omstændigheder. Alle parter bør inddrages, men det er ledelsen, som i sidste ende har beslutningskompetencen.

I forbindelse med rekruttering af nye medarbejdere, bør eventuelle kærlighedsforhold til nuværende ansatte inddrages i vurderingen af indstilling til ansættelse.

Grønlands Selvstyre ønsker ikke at udstikke specifikke regelsæt omkring anstændig opførelse, i specifik relation til kærlighedsforhold. I stedet antages det, at alle medarbejdere udviser etisk opførelse, når de færdes på arbejdspladsen, også i relation til deres kærlighedsforhold.