



23. januar 2016

UKA 2016/100

I henhold § 33, stk. 1 forretningsorden for Inatsisartut fremlægger jeg hermed følgende forslag til Inatsisartutbeslutning:

Forslag til inatsisartutbeslutning om, at Naalakkersuisut pålægges at arbejde for, at der gennem en målrettet ansættelses strategi samt uddannelses- og efteruddannelsesindsats inden for 10 år skabes et rekrutteringsgrundlag, som vil gøre det muligt at besætte 60-70 % af alle chef- og souschefstillinger i Grønlands Selvstyre og i de nettostyrede virksomheder med kvalificerede dobbeltsprogede ansøgere.

(Medlem af Inatsisartut Peter Olsen, Inuit Ataqatigiit)

Begrundelse:

Det er ikke forbavsende at alle eller næsten alle ansatte på administrationen snakkede dansk efter at vi blev "danske" i 1953, selvom alle eller næsten alle, der serviceres udelukkende snakkede grønlandsk.

Vi indførte hjemmestyret i 1979, efter mange års kamp om bevarelse af vores identitet og kultur. Med det skridt er det formålet selv at styre vort land og selv tage ansvaret for os selv. For på den måde at stadfæste at vi værdsætter og værner om vort sprog, identitet og kultur.

Der er nu gået mange år; der er ikke sket noget bemærkelsesværdigt i den henseende, der er heller ikke sket nogen ændringer i administrationen, og alle er klar over, at dansk bruges som hovedsprog i administrationen.

Efter 30 års hjemmestyre indførte vi selvstyre, og der skete noget som jeg virkelig var stolte af og glade for da vort sprog grønlandsk blev det officielle sprog i Grønland. Idet at der i Selvstyreloven kapitel 7 § 20 står skrevet:

"Det grønlandske sprog er det officielle sprog i Grønland".

Man skulle tro, at det var løgn, men det er sandelig rigtigt, for hvem skulle tro på at vi har været en koloni, og at vort sprog har været karakteriseret som ubrugelig, og vi har kunnet arbejde for en udvikling af denne art uden blodsudgydelser, og vores næste skridt må være at vi implementerer bestemmelsen om at grønlandsk bliver hovedsprog og det officielle sprog i Grønland. Men....

Selvom der nu er gået seks år, siden stadfæstelsen af at grønlandsk er det officielle sprog i Grønland, viser de reelle forhold at det ikke gælder i dagligdagen, hvor der ikke er sket ændring på praksis overhovedet, og at forholdene er uændret som i 1979.

Hvis det da ikke er blevet blevet værre? Hvis vi skeler til administrationen, giver det os anledning til at spørge, hvem der er ansat i ledelsen? Hvem er lederne? Hvem har ansvaret for driften?

Driften af administrationen kan beskrives som værende det samme som det var under kolonistyre. Det kan dokumenteres ved svaret på min § 37 spørgsmål i December 2015, hvor det blev oplyst at der var en markant flertal af dansktalende chefer og deres stedfortrædere.

Dette er både beklageligt og sørgeligt. Hvis vi ikke har stadfæstet Kapitel 7 § 20 som lov, og ikke bare har tilføjet det som pynt, er det på tide at vi begynder at implementere loven i administrationen.

Vi har ikke andre til at gøre det på vores vegne, hvem skal så gøre det?
Der er ingen der kan gøre det for os, vi må gøre arbejdet selv. Så lad os komme igang.

Vi lever i en tid under globaliseringen, kosmopolitiske levevis tilpasses ved at der er en øget kontakt med omverdenen, kræver at monolingual tilgang ikke længere er tilstrækkelig. Derfor er det på tide at stille, at lederne skal beherske grønlandsk, dansk og engelsk, som et krav.

Jeg er klar over at denne proces ikke kna nås fra dag til dag. Det viser erfaringen helt klart.

Det begrundes tildels med at de herboende grønlandere er for få, og at de uddannede grønlandere er ligledes for få. Ikke mindst, når vi ved at der er mange konkurrerende firmaer udenlands, der trækker på denn arbejdskraft vi efterspørger.

Det er ikke vores målsætning at skulle diktere folk eller ansætte autodidakt arbejdskraft. Jeg håber at vi har lært at erfaringerne og fejlene ved de seneste år handlinger.

Jeg regner med at vi kan opnå en målrettet ansættelsesstrategi kan formuleres ved, at lade vores virksomheder arbejde sammen med studerende ved Ilisimatusarfik og studerendes organisation udenfor Grønland og sammen formulere en ansættelsesstrategi i Selvstyret og i de nettostyrede virksomheder, hvor det bestræbes at 60-70 % af direktørerne og vicedirektørerne skal kunne snakke grønlandsk, dansk og engelsk, gradvis og sikkert gennemføres i et process.

Dette vil endelig medføre et stabilt medarbejderstab, der har indsamlet og bevarer viden erfaring i Grønland, da viden og erfaring er socialkapital der kan konverteres som finansiel kapital. Medarbejderstaben idag er ustabil og da viden og erfaring er det samme som socialkapital kan vi betegne det som tabt finansiel kapital.

Vi vil benytte den givne anledning til at rose Royal Arctic Line for at være rollemodel ved at lave en god ansættelsesstrategi, der er i tråd med de strømninger, der er idag.

Det er nødvendigt at være mere selvforsynende, og se løsne lænkerne fra den oprindelige udviklingsplan for Grønland og selv styre de fornødne tiltag og et større ansvar. For vort lands skyld. For vores fremtid. På vegne af vort folk.

Tak, jeg håber at mit forslag modtages positivt.

De økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige:

Naalakkersuisut vurderer i § 37 svar nr. 2016 - 207 at det er en generel uddannelsesmæssig indsats, der skal til. De økonomiske omkostninger kan derfor ikke opgøres i omkostninger til lederkurser.

De økonomiske og administrative konsekvenser for det private erhvervsliv: Ingen administrative eller økonomiske udgifter.

De økonomiske og administrative konsekvenser for borgerne: Ingen