



UKA16/49

12. oktober 2016

Kelly Berthelsen

**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)

Inuit Ataqatigiit har følgende indstilling om beslutningsforslaget:

De offentliges fornemste opgave er, at servicere befolkningen bedst muligt ud fra samfundets begrænsede midler.

Den bedste service kan blandt andet opnås gennem god ledelse. God ledelse opnås ved at man ud over sine faglige kundskaber også har godt indblik i det samfund man arbejder for, især også at man besidder grundig viden om sine kollegers kulturelle baggrund.

I moderne arbejdspladser er det et krav at man skal have et godt arbejdspladskultur. Dette opnås gennem god arbejdspladsledelse og opnås ved at have klare mål, hvorved eventuelle misforståelser bliver holdt nede på et absolut minimum.

Disse grundlæggende 2 krav om god arbejdsplads, det vil sige at skulle besidde fyldestgørende viden om det samfund man arbejder for og at have et godt arbejdspladskultur kan opnås ved at man benytter et fælles sprog.

Dette forhold gælder i alle virksomheder og ikke mindst i politisk ledede organisationer som Grønlands Selvstyre. Det med at man skal kunne forstå det samfund man skal arbejde for, især at man skal have et viden om dets sprog samt at man kan kommunikere direkte med sine klienter, det vil sige de folkevalgte, ved at kan forstå det sprog som de taler.

Derfor kan man ikke komme uden om, at skulle besætte flest mulige dobbeltsprogede chefer samt deres stedfortrædere for at sikre at arbejdet i Grønlands Selvstyre kører så gnidningsfrit som muligt, hvad enten man udarbejder en redegørelse eller ej, jvf. Naalakkersuisuts svarnotat.

Strategien skal blandt andet indeholde følgende:

- 1) Fastsættelse af passende krav til kommende ledere.
- 2) Tilpasning af administrationen til kulturen (dvs. forståelse af tid, forhold mellem ledelse og medarbejdere, procedure ved korrektioner, hvilke samtaleprocedurer man skal benytte samt andre)
- 3) Hvis manglende erfaring er forhindring, hvordan kan disse øges, her tænkes blandt andet oplæring ved at følge chefen, som benyttes meget i Nunavut i de seneste år.
- 4) Ved manglende uddannelse, hvilke uddannelser skal køres.
- 5) Hvordan man stiger i grader gennem arbejdet.

# INUIT ATAQATIGIIT

## INATSISARTUNI



Strategien kan selvfølgelig indeholde meget mere, men hvis vi skal finde en ledelsesstil som mere passer til vort kultur og hvis vi skal overgå til en sådan på arbejdspladserne, er det vigtigt at vi har en fast plan som vi skal køre efter, hvis ikke vi skal fare i blinde og på den måde spilde en masse ressourcer.

Derfor støtter Inuit Ataqatigiit inderligt Peter Olsen, Inuit Ataqatigiit forslag mindst henviser det til nøje drøftelse i udvalg. Derudover ønsker vi i samme forbindelse at man i udvalget drøfter et forslag om at indføre målet straks og ikke venter i 10 år.