

Beslutningsforslag om at Naalakkersuisut pålægges at få gennemført en udredningsarbejde der skal belyse rekruttering og fastholdelse i Grønland. Udredningsarbejdet skal især have fokus på de for samfundet vital e arbejdspladser, eksempelvis sundhedsvæsenet, skolevæsenet, socialvæsenet m.m., ligesom det skal belyses hvilke tiltag der iværksættes for fastholdelse af borgere, som er i risiko for at miste tilknytningen til arbejdsmarkedet. Udredningsarbejdets resultat skal fremlægges for Inatsisartut senest under Inatsisartuts efterårssamling 2016.

(Medlemmer af Inatsisartut Steen Lyng og Siverth K. Heilmann, Atassut)

Svarnotat

(Medlem af Naalakkersuisut for Erhverv, Arbejdsmarked, Handel og Udenrigsanliggender)

1. behandling

Tak for forslaget, Steen Lyng og Siverth K. Heilmann. I peger på en udfordring, som bør få mere opmærksomhed i Grønland, nemlig udfordringerne med at rekruttere og fastholde personale.

Der er, mig bekendt, aldrig lavet en større redegørelse om den høje personaleomsætning vi har, hverken i offentlige eller private virksomheder, og hvad vi eventuelt kan gøre for at sænke udskiftningstakten. Men det er klart, at der er væsentlige udgifter forbundet med høj personaleomsætning, både i kroner og ører og i forbindelse med store videnstab og mindre effektivitet i vore virksomheder.

Som Naalakkersuisut ser det, har problemstillingen mange sider. For det første er der jo spørgsmålet om, hvorvidt arbejdsvilkårene er attraktive. Når vi fx har problemer med at skaffe personale til servicefag og i fiskeindustrien, kan problemerne jo også hænge sammen med fx skifteholdsarbejde, deltidsansættelser, dårlige lønforhold og ringe indflydelse på arbejdet.

Blandt de faggrupper I nævner, er problemstillingerne nok nogle andre: I sundhedsvæsenet er arbejdspresset højt og vi har for få hjemmehørende med de rette uddannelser, mens ansatte i skolevæsen og socialvæsenen måske mere er belastet af, at det er job, hvor man er meget synlig i små samfund, og hvor det er vigtigt at der findes de rigtige muligheder for faglig sparring og efteruddannelse, så man ikke står uforberedt og alene med personlige og faglige udfordringer forbundet med jobbet.

Når det kommer til IT-uddannede vil det altid være en udfordring for os at matche et arbejdsmarked, som i høj grad er internationalt. Derfor skal vi kunne tilbyde andet end løn for at fastholde medarbejdere. Og vi skal hele tiden have fokus på at uddanne tilstrækkeligt mange.

En gennemgang af disse udfordringer og omkostninger, og de initiativer, som der er gjort og gøres for at fastholde medarbejdere i vores virksomheder synes derfor at være en god idé. Måske kan vi gennem denne analyse få nogle redskaber til at øge en succesfuld rekruttering, nedsætte personaleomsætningen, og fastholde arbejdstagerne længere.

Efter Naalakkersuisuts opfattelse vil det være hensigtsmæssigt at lade udredningen foregå indtil sommeren 2016, til fremlæggelse på Efterårssamlingen 2016. I arbejdet inddrages Økonomi- og Personalestyrelsen i Grønlands Selvstyre og Afdelingen for Strategi og Udvikling i Departementet for Familier, Ligestilling og Sociale anliggender.

Naalakkersuisut indstiller på baggrund af de fremsatte bemærkninger beslutnings-forslaget til godkendelse.