

**Forslag til forespørgselsdebat om, hvordan vi kan øge medarbejdertrivslen på arbejdsmarkedet med henblik på at nedbringe sygefraværet så meget som muligt.**

(Medlem af Inatsisartut, Anna Wangenheim, Demokraterne)

**Svarnotat**

(Mimi Karlsen, Naalakkersuisoq for Sociale Anliggender og Arbejdsmarked)

**1. behandling**

Naalakkersuisut takker for for at fremlægge forslag til forespørgselsdebat om hvordan vi kan øge medarbejdertrivslen på arbejdsmarkedet med henblik på at nedbringe sygefraværet så meget som muligt.

Naalakkersuisut er enig om at sygefravær er et stort problem, som du ved har tidligere undersøgelser vist at det er dyrt for Grønland, at have et stort sygefravær (§37 Spørgsmål nr. 340 om sygefravær i det offentlige 19. november 2019).

Dette gælder både økonomisk og ikke mindst fysisk/psykisk for den arbejdsplads, hvor sygefravær rammes, så kollegaerne må arbejde ekstra meget, for at kompensere for sygefraværet, hvilket igen kan have en nedslidende effekt for de ansatte.

Her skal det nævnes at der er meget stor udskiftning og personaleomsætning på landets mange døgninstitutioner, måske bl.a på grund af mangel på supervision, hvor ansatte kan bearbejde de mange intryk de får i deres arbejde.

IMAK meddeler i en pressemeddelelse 18. November 2020, idenfor folkeskoleområdet, at næsten hver 4. Lærer har stress symptomer. Dette har medført at IMAK har stor fokus på at sikre godt arbejdsmiljø og nedsættelse af stress på arbejdspladsen og ønsker at kommunerne tilbyder psykologhjælp til dem der rammes af stress.

Vi må også huske at vi lever i et 2 sproget samfund, ofte er arbejdsgiver primært dansk talende, mens den ansatte har grønlandsk, som primær sprog. Dette kan give mange psykiske udfordringer på en arbejdsplads, hvilket vi bør være opmærksomme på nu, men ikke mindst i fremtidens arbejdspladser.

Virksomheder kan også forebygge nedslidning i fysisk krævende arbejdspladser, herunder i fiskeindustrien og i mange alderdomshjem og børneinstitutioner, hvor folk skal løftes og vendes mange gange i løbet af en arbejdsdag. Her bør arbejdsgivere have fokus på, de nyeste hjælpeværktøjer der findes inden for branchen.

I Island har man prøvet 35 timers arbejdsuge, som nedsætter risikoen for udbrændthed og en større balance imellem arbejdsliv og fritidsliv.

Dette kan også motivere en stor del af befolkningen her i Grønland, hvor kun 36% af den voksne befolkning dyrker sport og motion, og hvor 33 % af kvinder og 25 % af mændene er svært overvægtige, og med tendens til at blive værre, da statistik for skolebørn også har tendens til øget overvægt, bl.a. pga. mindre motion m.m.

Motion på arbejdspladsen er også et vældigt interessant spørgsmål, der har været undersøgelser i Danmark, hvor skoleklasser på en måned har kunne ændre markant på skole karaktergennemsnit, hvilket blev vist i DR1 hvor Chris MacDonald stod for eksperimentet.

Der har ligeledes været eksperimenter i bl.a Majoriaq Nuuk, med motion før den første undervisningstime, hvilket har været en så stor succes at ordningen har kørt i mere end 5 år.

Grønlands idrætsforbund skriver i forbindelse med deres arbejde på at gøre Grønland til verdens mest aktive land, hvor der bliver fremhævet disse fordele på individ niveau:

*”Overskud og glæde, mindre stress, øget indlæring, bedre sociale kompetencer, bedre fællesskaber, bedre fysisk styrke og ikke mindst flere gode leveår”.*

Og på samfundsniveau skriver Idrætsforbundet følgende: *”styrket fællesskab, styrket foreningsliv, færre udgifter til sundhedsvæsenet, øget produktivitet, bedre uddannelsesmæssig præstation og ikke mindst en stærk befolkning”.*

Til sidst vil jeg oplyse, at vi i Naalakkersuisut i tæt samarbejde med den danske beskæftigelsesminister, arbejder på at forny og tilpasse loven om arbejdsmiljø i Grønland.

Fornyelsen omfatter et styrket fokus på bl.a. psykisk arbejdsmiljø, herunder arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid, modernisering og effektivisering af virksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed, styrkelse af kravene til virksomhedens arbejdspladsvurdering (APV).

Dette medfører også en udvidelse af Arbejdstilsynets reaktionsmuligheder, hjemmel til indsamling, behandling og videregivelse af data fra og til andre myndigheder, virksomhedens mulighed for aftaleforløb med Arbejdstilsynet og strafskærper.

Med disse ord ønsker jeg en god og aktiv debat på dette meget vigtige område.