



Medlem af Inatsisartut Peter Olsen,
Inuit Ataqatigiit

Besvarelse af § 37 spørgsmål nr. 207 om ledere i selvstyret

Brevdato: 11-08-2016
Sags nr. 2016 - 12477
Akt id. 3329718
J.nr. 15.10

Kære Peter Olsen,

I henhold til § 37 stk. 1 i forretningsordenen for Inatsisartut har du fremsat nedennævnte spørgsmål. Spørgsmålene er gengivet og besvares enkeltvist i nedenstående.

P. O. Box 1037
3900 Nuuk
Tel. (+299) 34 50 00
Fax (+299) 34 63 50
E-mail: oed@nanoq.gl
www.naalakkersuisut.gl

Finansdepartementet ligger ikke inde med oplysninger til besvarelse af alle de stillede spørgsmål, så derfor er der til spørgsmål 1) og 2) indhentet bidrag fra de nettostyrede virksomheder. I forbindelse med besvarelsen af dine spørgsmål har Finansdepartementet desuden indhentet udtalelse fra Departementet for Erhverv, Arbejdsmarked og Handel.

Finansdepartementet har stået for samlingen af de indhentede besvarelser.

Spørgsmål:

1. Hvor mange chefs og souschefstillinger er der samlet set i Selvstyret og i de nettostyrede virksomheder?

I henhold til § 1 i selvstyreloven består Grønlands Selvstyre såvel af en lovgivende magt (Inatsisartut) som af en udøvende magt (Naalakkersuisut). Det er derfor ikke ganske klart, hvilken del af den offentlige sektor, som spørgeren interesserer sig for.

Naalakkersuisut formoder dog, at spørgsmålet alene omhandler Naalakkersuisuts centraladministration og dertil umiddelbart hørende enheder, herunder de nettostyrede virksomheder. Underliggende enheder, såsom f.eks. døgninstitutioner inden for det sociale område, brancheskoler og lignende indgår således ikke i nærværende besvarelse. Ligeledes indgår sundhedsvæsenet ikke.

Naalakkersuisut kan på den baggrund oplyse, at antallet af chefer i Centraladministrationen jf. Finanslov 2016 kan opgøres til 93 chefer. Ved chef forstås i denne sammenhæng personer ansat i lønramme 36 eller mere i henhold til en cheftale.

De nettostyrede virksomheder oplyser følgende:

Nukissiorfiit: 17 chefstillinger. Ingen formaliserede souschefer.

Mittarfeqarfiit:

- 13 lufthavnschefer, samt 13 driftschefer
- 2 lufthavnshoteller i Narsarsuaq og Kangerlussuaq. Hotellerne drives af 1 hotelchef, og 1 hotelinspektør

- Hovedkontor i Nuuk er stabsfunktionen bestående af en ledelsesgruppe på 6 chefer.
- Udover ledelsesgruppen er der 1 chef for IT, 1 chef for Security, 1 chef for CNS (1 souschef), samt 1 chef for regnskab.
- Ved energitjenesten er der 1 chef i Narsarsuaq og 1 chef i Kangerlussuaq

Asiaq: 1 chef (direktør) & 2 souschefer (projektchef og sekretariatschef)

2. Er Naalakkersuisut i besiddelse af data, der kan belyse hvor mange af disse ledere, der på indeværende tidspunkt er herfødte og dobbeltsprogede?

Naalakkersuisut fører ikke lister over medarbejderes fødested eller sproglige kompetencer.

Den grønlandske lov om offentlige myndigheders registre § 9 giver alene en myndighed hjemmel til at registre oplysninger: ”der klart er af betydning for varetagelse af vedkommende myndigheds opgaver”. Behovet for registrering af fødested udgik ved afskaffelsen af fødestedskriteriet for omkring 25 år siden.

Det formodes, at Grønlands Statistik ved en særkørsel vil kunne lave et udtræk, der viser hvor stor del af chefer ansat over lønramme 35, der er herfødte. Behovet for en sådan særkørsel har dog ikke været til stede, og vil under alle omstændigheder ikke kunne belyse de sproglige kompetencer.

De nettostyrede virksomheder oplyser følgende:

Nukissiorfiit: 4 chefstillinger er besat med herfødte, som samtidig er grønlandsk talende

Mittarfeqarfiit:

Mittarfeqarfiit har ingen central registrering af sprogkundskaber, idet vores vurdering ved rekruttering baseres ud fra kompetencer, hvorfor det ikke er muligt at besvare spørgsmålet fyldestgørende.

At være dobbeltsproget betyder, at man behersker begge sprog både i tale og skrift. Det er kendt i organisationen Mittarfeqarfiit, at hovedparten af vores chefer taler både dansk og grønlandsk i varierende grad.

Asiaq: Direktør og sekretariatschef er hjemmehørende. Sekretariatschef er herfødt og dobbeltsproget.

3. Anser Naalakkersuisut det som realistisk f.eks. over en 10 årig periode at have en målsætning om at 70-80 % af alle chef og souchefstillinger i selv-styret og de nettostyrede virksomheder besættes med kvalificerede herfødte dobbeltsprogede? Anser Naalakkersuisut det eventuelt som muligt at opnå dette mål inden for en kortere årrække?

4. Såfremt svaret på spørgsmål 3. måtte være et nej, er det så muligt for Naalakkersuisut at skitsere hvilke tiltag, der anses som nødvendige for at opfylde den udtrykte målsætning i ovenstående spørgsmål?

Samlet besvarelse af spørgsmål 3 til 4.

Naalakkersuisut vurderer, at spørgsmålet er af uddannelsesstrukturel karakter, og at antallet af chefer med grønlandsk baggrund vil stige i takt med at samfundets kompetencer stiger. Det er ikke muligt at sætte et konkret antal år på denne udvikling. Det er et spørgsmål, der optager Naalakkersuisut, og som indgår i beslutninger på det uddannelsesmæssige område.

I forhold til god forvaltningsskik gælder den retsgrundsætning, at en ledig stilling skal besættes med den bedst kvalificerede ansøger. Her kan forhold som indgående kendskab til landets kultur, sprog og andre samfundsforhold være væsentlige.

Den bedst muligt kvalificerede findes desuden ud fra en vurdering af ansøgernes faglige og menneskelige kvalifikationer, set i forhold til de opgaver, der ligger i den konkrete stilling.

Det er den ansættende myndighed/virksomhed, der udformer stillingsopslaget og formulerer de krav, der er til ansøgernes kvalifikationer. Det er også den enkelte myndighed, der, i samspil med ansættelsesudvalget, foretager en vurdering af ansøgernes kompetencer, herunder sprogkundskaber samt kendskab til vor kultur og samfund.

På baggrund af Inatsisartuts vedtagelse af FM2016/36 har Naalakkersuisut frem mod FM17 igangsat en redegørelse, der skal belyse, hvordan det bedst kan sikres, at der lægges større vægt på det grønlandske sprog og kendskab til vor kultur og samfund, ved besættelse af stillinger i det offentlige. Som det blev oplyst i svarnotatet til nævnte punkt vil Naalakkersuisut som led i dette arbejde vurdere, hvorledes vi som samfund skal iagttage og inddrage de forpligtelser, der påhviler Grønland i forhold til menneskerettighederne, herunder beskyttelsesforpligtelser i forhold til bl.a. sproglige mindretal og diskriminationsforbud, tillige med relevante forpligtende konventioner.

5. Hvilken størrelsesorden af økonomiske midler estimerer Naalakkersuisut vil være nødvendig til lederkurser mv. for at opnår den målsætning, der beskrives i spørgsmål nr. 3.?

Naalakkersuisut vurderer, at det er en generel uddannelsesmæssig indsats, der skal til. De økonomiske omkostninger kan derfor ikke opgøres i omkostninger til lederkurser.

6. Kan Naalakkersuisut oplyse andet af relevans i forbindelse med mine spørgsmål?

Naalakkersuisut har ikke yderligere oplysninger.

Inussiarnersumik inuulluaqqusillunga
Med venlig hilsen

Randi V. Evaldsen