



Peter Olsen (Inuit Ataqaqtiit)
Medlem af Inatsisartut

Svar på § 37 spørgsmål 300: Namm Oqartussani oqaativut peol Apeqquteqaat

Brevdato: 05-02-2016
Sags nr. 2015 - 17711
Dok. nr. 1938538

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

Kære Peter Olsen

Du har i henhold til Inatsisartuts forretningsorden § 37, stk. 1 stillet Naalakkersuisut fire spørgsmål vedr. antallet af direktører og vicedirektører i Selvstyret, ansættelsespolitik i Selvstyret samt tiltag for at øge direktører og vicedirektørers beherskelse af grønlandsk og dansk. Min besvarelse af dine spørgsmål fremgår i rækkefølge nedenfor.

1. Hvor mange direktører og vicedirektører findes der i Selvstyret (administrationen)?

a. Hvor mange af disse er dobbeltsprogede, altså grønlandsk og dansk?

Der er 2 direktører men ingen vicedirektører i Selvstyrets Centraladministration. Endvidere findes der 10 departementschefer.

At være dobbeltsproget betyder at man behersker begge sprog både i tale og skrift. Det er kendt i organisationen, at en del direktører og departementschefer taler både dansk og grønlandsk i varierende grad, men om det gør dem til dobbeltsprogede skal være usagt og de indhentede svar under spørgsmål 2 a. skal tages med dette forbehold.

Økonomi- og Personalestyrelsen registrerer ikke oplysninger om ansattes sprogkundskaber, og på hvilket niveau sprog beherskes i skrift og tale, og det er derfor ikke muligt at besvare spørgsmål 1.a. yderligere.

2. Hvor mange direktører og vicedirektører er der i Selvstyrets virksomheder?

a. Hvor mange af disse er dobbeltsprogede, altså grønlandsk og dansk?

Mittarfeqarfiit: 4 direktører, heraf er 1 dobbeltsproget iht. ovenstående definition

KNR: 1 direktør pr. ¼-2016 og 1 vicedirektør. Direktøren er dobbeltsproget.

Asiaq: 1 direktør og en vicedirektør. Direktøren er delvis dobbeltsproget

Nukissiorfiit: 4 direktører og vicedirektører i Nukissiorfiit. Sprogkunderskaber er ikke registreret.

Til besvarelse af spørgsmål 2, "Hvor mange direktører og vicedirektører er der i Selvstyrets virksomheder" og "hvor mange af disse er dobbeltsprogede, altså grønlandsk og dansk" samt spørgsmål 3, "Findes der en ansættelsespolitik i Selvstyret og dens virksomheder" har bestyrelsessekretariatet i Formandens Departement indhentet information fra de relevante selvstyrejede selskaber.

"Royal Greenlands direktør anfører at;

"Jeg taler dansk og engelsk flydende, temmelig godt fransk og svensk, samt ringe tysk. Jeg taler ikke grønlandsk. Vi har ikke vice-direktører i RG.

Vi foretrækker altid hjemmehørende ledere og har derfor kun meget få tilkaldte (typisk mellem 1 og 5). Af disse hjemmehørende taler de fleste både grønlandsk og dansk, men vores fabrikschefer udenfor byerne taler ofte kun grønlandsk og visse ledere indenfor de tekniske discipliner og økonomi taler (næsten) kun dansk."

"Greenland Oil Spill Response anfører at;

Direktøren for Greenland Oil Spill Response er ikke dobbeltsproget, der er ingen vicedirektør i selskabet.

Greenland Oil Spill Response har ikke udarbejdet nogen ansættelsespolitik hvad angår sprogfærdigheder, men vægter sprogfærdigheder højt, dog vægtes faglige færdigheder højere. Af de 2,5 fastansatte medarbejdere i Greenland Oil Spill Response er 2 dobbeltsprogede, langt størstedelen af selskabets semi-frivillige oliespildsbekæmpere er også dobbeltsprogede. Undervisning af semi-frivillige foregår altid på både grønlandsk og dansk, ligesom hjemmeside og virksomhedsinformation udarbejdes på grønlandsk, dansk og engelsk."

"NUNAOIL anfører at;

NUNAOIL A/S har en direktør og vedkommende er dobbeltsproget i henhold til anførte definition

Vedrørende ansættelsespolitik henvises til afsnit 1 i NUNAOIL A/S' personalehåndbog:

I. Ansættelsesforhold

NUNAOIL er Grønlands nationale olieselskab og ønsker at tiltrække og fastholde dygtige og kompetente medarbejdere. Rekruttering af medarbejdere sker i overensstemmelse med en intern ansættelsesprocedure, der blandt andet inkluderer jobopslag på forskellige medier i Grønland og uden for landets grænser. En stilling i NUNAOIL kan ikke besættes medmindre jobbet er opslået. Derved søger selskabet at minimere habilitetsproblemer.

Ansættelse af nære familiemedlemmer og disses ægtefæller eller samlever, dvs. børn, svigerbørn og børnebørn samt medarbejderens søskende, ægtefælle eller samlever, skal så vidt muligt undgås. Kan dette ikke ske, skal en ansættelse altid ske i overensstemmelse med gældende inhabilitetsprincipper. Det vil sige, at der i ansættelsesprocessen samt i arbejdsmæssig sammenhæng, såfremt et familiemedlem til en medarbejder bliver ansat det konkrete tilfælde skal tages højde for de problemer det kan medføre.”

Tele-Post anfører at;

Hermed fremsendes TELE Greenlands redegørelse fra 2009 som bilag og for den hidtidige og fremadrettede grønlandiseringsproces i TELE-POST.

TELE-POST er stolt over de mange grønlandske ledere, der nu er ansat overalt i TELE-POST, og vi er især glade for at kunne konstatere, at den målrettede indsats bærer frugt i form en voksende intern og ekstern rekruttering i Grønland til virksomheden. I dag har 9 ud af 10 af alle de fastansatte et tilhørsforhold til Grønland, og 80% af disse er grønlandsksprogede. Inden for gruppen ”overordnet” ledelse har 7 ud af 8 et tilhørsforhold til Grønland og 2 af dem taler grønlandsk.”

Greenland Holding anfører at;

Adm. Direktør I Greenland Holding behersker Grønlandsk I tale. Er af grønlandsk/dansk herkomst.

Der er ikke en formaliseret ansættelsespolitik i Greenland Holding koncernen(inkl. Greenland Business og Greenland Venture). Den efterspurgte kompetence er udgangspunktet for ansættelseefterspørgslen. Der bliver lagt vægt på de grønlandske sprogkunderskaber, således forstået, at ved flere ansøgere med matchende kompetence vil den grønlandssproget blive fortrukket.”

Sikuki anfører at;

Sikuki har én direktør, som ikke er dobbeltsproget, gældende for grønlandsk og dansk.

Sikuki har ingen fastlagt ansættelsespolitik.

Royal Arctic Line anfører at;

Direktionen i RAL: 1. Heraf 0 dobbeltsproget (Grønlandsk under generhvervelse).

Samlede øverste ledergruppe: 10 ledere (med direktionen). Heraf 3 dobbeltsprogede.

Ansættelsespolitik baseres på ansættelse efter kvalifikationer.

KNI anfører at;

Adm. direktør i KNI A/S er dobbeltsproget.

Kædedirektør i Pilersuisoq er dansk sproget.

Energidirektør i Polaroil er dansk sproget.

Øvrige chefer i forskellige afdelinger i KNI A/S: 4 er dansksprogede og 4 dobbeltsprogede.

INI anfører at;

INI har en administrerende direktør, dansksproget, en kundedirektør, dobbeltsproget og en økonomidirektør, dansksproget. INI har en mangfoldighedspolitik, fordi selskabet tror på, at mangfoldighed blandt medarbejdere og ledere giver det bedste resultat. Der rapporteres således i årsrapportens ledelsesberetningen om kønsfordelingen i ledelsen (både direktion og ledergruppe), antal medarbejdere med lokal forankring og antal grønlandssprogede medarbejdere.

INI har en bestyrelsesgodkendt personalepolitik, der beskriver retningslinjer for rekruttering og ansættelser. Heraf fremgår det, at ud over faglige og personlige kompetencer, så anses det som en særlig kvalitet, at være fuldt dobbeltsproget.

Illuut anfører at;

Der er 1 direktør i Illuut A/S som er dobbeltsproget. Der er ingen vicedirektør.

Great Greenland anfører at;

Great Greenland har som en lille organisation kun 1 person med titel af Direktør, og vedkommende er dansktalende. Hvis der ses på hele ledergruppen er der følgende sproglige fordeling:

- Salgschef: Sprog grønlandsk/dansk

- Garveri- og indhandlingschef: Sprog grønlandsk/dansk
- Sorteringschef: Sprog grønlandsk
- Økonomichef: Sprog dansk
- Adm. Dir: Sprog dansk.

Great Greenland ansætter ledelse efter kvalifikationer. Da virksomheden har et stort samarbejde med fangere langs kysten, er en vigtig kompetence ved ansættelse af stillinger, der har kontakt med fangerne, at man taler grønlandsk.

Air Greenland anfører at;

Air Greenlands øverste ledelse udgøres pt. af 5 direktører. Heraf defineres 4 direktører som hjemmehørende, i og med de bor i Grønland på mere end 7. år. En af 5 direktører behersker både grønlandsk og dansk.

Visit Greenland anfører at;

I Visit Greenland er direktøren dansk/engelsk sproget. Af det samlede antal medarbejdere er der 7 grønlandsksprogede.

Visit Greenland ansætter folk med specialkompetencer. Primære kriterier ved ansættelser er de faglige kompetencer, men hjemmehørende med sprogkompetencerne engelsk/grønlandsk foretrækkes.

3. Findes der en ansættelsespolitik i Selvstyret (administrationen) og dens virksomheder?

a. Hvis det er tilfældet, hvordan ser den ud?

Ja, der findes både et ansættelsescirkulære og en rekrutteringspolitik gældende for Selvstyrets Centraladministration. Dokumenterne vedlægges som bilag.

Mittarfeqarfiit og Nukissiorfiit følger ansættelsescirkulæret gældende for Centraladministrationen.

I KNR er dobbeltsprog fremadrettet et ansættelseskrav ved besættelse af direktør og vicedirektør stillinger.

Asiaq's ansættelsespolitik er beskrevet i vedlagte bilag 4. Det oplyses at man fremover vil benytte www.suli.gl ved ansøgninger.

4. Hvilke tiltag foretager Naalakkersuisut sig ift. at de fleste direktører og vicedirektører i Selvstyret (administrationen) og dens virksomheder for de flestes vedkommende skal kunne beherske grønlandsk og dansk?

Ifølge sprogpolitikken gældende for ansatte i Centraladministrationen, påhviler det arbejdsgiveren at foretage en individuel og personlig samtale med medarbejderen om medarbejderens behov for sprogundervisning samt indføring i grønlandsk kultur, historie og samfundsforhold.

Personer med fast bopæl i Grønland har ret til at tilegne sig grønlandsk og dansk samt sprog med international rækkevidde, i tale og skrift, således at de kan deltage i samfundslivet og anvende og udvikle deres modersmål.

Finansiering af nedenstående, varetages som udgangspunkt via den centrale uddannelsespulje, som administreres af Økonomi- og Personalestyrelsen. Kursus deltagelse skal altid aftales med den enkelte chef under hensyn til driften.

Økonomi- og Personalestyrelsen udbyder flere gange årligt kurser i grønlandsk og dansk på flere niveauer til Centraladministrationens ansatte.

Ønsker der ligger udover det der her præsenterede, aftales individuelt med den enkelte leder og finansieres via de enkelte enheders eget budget.

I Nukissiorfiit har man en sprogpolitik, hvor der opfordres til sproglig tilegnelse (dansk og grønlandsk) vha. sprogkurser.

I Asiaq fremgår tiltag indenfor sprogområdet af vedlagte bilag 5.

Inussiarnersumik inuulluaqqusillunga
Med venlig hilsen

Randi Vestergaard Evaldsen

Bilag:

1. Sprogpolitik Centraladministrationen
2. Ansættelsescirkulære Centraladministrationen
3. Rekrutteringspolitik Centraladministrationen
4. Asiaq kap.7 ansættelse
5. Asiaq kap. 6.02 Sprogpolitik
6. TELE Post, Redegørelse om grønlandisering