



Múte B. Egede (Inuit Ataqtigiit)
Medlem af Inatsisartut

Svar på §37 spørgsmål 062: Atorfilittat mute dk-1

09-03-2016
Sags nr. 2016-4768
Dok. nr.2298015

Kære Múte B. Egede

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

Du har i henhold til Inatsisartuts forretningsorden § 37, stk. 1 stillet Naalakkersuisut fem spørgsmål omhandlende ansættelse af fastboende og efteruddannelse af fastboende ansatte i Selvstyret. Min besvarelse af dine spørgsmål fremgår i rækkefølge nedenfor.

1. Har man indenfor et givent tidsrum nogen planer for at få så mange som muligt af de fastboende uddannede personale ansat i Selvstyret og dens virksomheder?

Det er ikke et mål for Naalakkersuisut indenfor et givent tidsrum at ansætte så mange mennesker som muligt i Selvstyret eller i de selvstyrejede selskaber. Tværtimod ser Naalakkersuisut gerne, at den offentlige sektors omfang mindskes og at en større del af arbejdsstyrken opnår beskæftigelse indenfor det private erhvervsliv.

Når der er behov for at ansætte nye medarbejdere, er det målet ifølge Grønlands Selvstyres rekrutteringspolitik, at ansætte de personer der fagligt såvel som menneskeligt er bedst kvalificerede i forhold til den enkelte stilling.

For at nå dette mål, foretages der en vurdering af ansøgerens faglige og menneskelige kvalifikationer set i forhold til arbejdsopgaven. Ved ansættelse til en lederstilling skal især de ledelsesmæssige kvalifikationer vurderes.

I forhold til ansættelse af flere herboende ledere i Grønlands Selvstyres Centraladministration, er det Økonomi- og Personalestyrelsens vurdering, at Centraladministrationens rekrutteringsgrundlag blandt dygtige akademiske fuldmægtige med en grønlandsk baggrund er til stede og stigende. Dette er en strukturel proces, der lægger sig tæt op af strategierne på uddannelsesområdet.

Til besvarelse af dit spørgsmål, har vi indhentet information hos de selvstyrejede selskaber og deres svar fremgår nedenfor.

Greenland Holding anfører at:

”Direktøren i Greenland Holding, udtaler at de kun ansætter herboende”

Illuut anfører at:

”Illuut A/S har ingen ansatte, men en fastboende direktion bestående af en medarbejder udlånt fra Departementet for Bolig, Byggeri og Infrastruktur.”

Royal Greenland anfører at:

”Uden at have besluttet et givent tidsrum arbejder vi til stadighed kontinuerligt og hårdt på at ansætte så mange fastboende medarbejdere som muligt, såvel uddannede som ufaglærte. Dette lykkedes langt de fleste af gangene, næsten alle stillinger bliver besat med fastboende personale.”

Air Greenland anfører at:

”Når Air Greenland rekrutterer indgår det at være fastboende altid som et parametre, som tæller positivt i den samlede vurdering af kandidaterne til de forskellige stillinger.

Det er således en aktiv rekrutteringsstrategi, at selskabet går langt for at undgå at rekruttere udefra.”

Royal Arctic Line anfører at:

“Fra ultimo 2015 har Royal Arctic Line en erklæret politik om at undgå brug af tilkaldt arbejdskraft for besættelse af ledige stillinger i Grønland. I det tilfælde det viser sig nødvendigt for specialistområder vil tilkaldte blive tilbudt en kontrakt på 1, 2, max. 3 år uden mulighed for forlængelse. Der vil for sådanne tilkaldte blive lagt vægt på at den tilkaldte uddanner sin afløser i forløbet.

Royal Arctic Line anser det som værende økonomisk positivt for virksomheden at besætte stillinger lokalt. Dels er der mindre omkostninger ved rekruttering, flytning og der er mindre risiko for tilpasningsrelaterede omkostninger. Der kan blive tale om en øget risiko for et lønpres fra flaskehalsproblemer der opstår ved et lille udbud af særlige kompetencer lokalt i Grønland. Rederiet vil til enhver tid vurdere om et sådant lønpres skal medvirke til at vi vil benytte os af tilkaldte på tidsbestemte kontrakter. For stillingstyper med lokal ledighed er det en klar økonomisk gevinst, både for virksomheden men også for samfundet, især i fagområder hvor arbejdsløse aktiveres eller hvor eksisterende kompetencer kan opgraderes og give plads til flere på basiskompetenceniveauer.

(som understøttelse til forklaring af Royal Arctic Lines politik): I Royal Arctic Line er det udelukkende den personlige handlingsplan der sætter rammerne for kurser. Hver medarbejder har en rolle i de mål virksomheden sætter. De kompetencer der bør udvikles vurderes individuelt mellem lederen og medarbejderen igennem hele året. For tidsbestemte tilkaldte er det selvklart at der her må være tale om kompetencer der allerede er på plads og kursusbehovet må derfor betragtes som værende minimalt for denne gruppe.”

Visit Greenland anfører at:

”I Visit Greenland er alle ansatte hjemmehørende undtagen en medarbejder, der har boet i Grønland i 3 år og har været ansat hos Visit Greenland i 1 1/2 år. Der anvendes ikke tilkaldt arbejdskraft. På kontoret i København er alle tre ansatte etnisk grønlandsk/dansk med opvækst i Grønland. Alle ansatte i Visit Greenland tilbydes hvert år opkvalificerende fagrelevante

kurser og seminarer.”

Great Greenland anfører at:

”Great Greenland søger altid at besætte alle stillinger med kvalificeret arbejdskraft, helst med grønlandsk tilknytning. På fabrikken i Qaqortoq er blot to medarbejdere af ikke-grønlandsk herkomst eller tilflytter med lang tilknytning til Grønland. På kontoret i Danmark er en lignende situation, her er blot én person af ikke-grønlandsk herkomst.

Great Greenland anser sig selv som en vigtig kilde til opkvalificering af unge grønlændere, og virksomheden tager derfor ofte unge studerende grønlændere ind som praktikanter eller studiemedhjælpere. Dette sker også både i Qaqortoq og i Glostrup.”

NUNAOIL anfører at:

”NUNAOIL A/S arbejder kontinuerligt efter, at kunne løfte selskabets opgaver bedst muligt. I den vurdering vægter en stærk tilknytning til Grønland, da virksomheden på den måde både har en medarbejder der forstår at arbejde i en grønlandsk kontekst, og også med større sandsynlighed forbliver i stillingen og i landet over en længere periode. Alle sammen vigtige parametre for NUNAOIL A/S.

Grundet oliebranchens specialisering har det historisk set vist sig svært for NUNAOIL A/S, at rekruttere lokalt, fordi kompetencen simpelthen ikke har været til stede i Grønland.”

Greenland Oil Spill Response anfører:

”oplyser at vi så vidt muligt prøver at rekruttere lokalt.”

INI anfører at:

”Vi har ca. 160 ansatte. Her af er de tre ikke ”herboende”, hvis vi følger den gængse norm. Og vi har en personalepolitik der siger, at vi altid prioritere lokale eller ”herboende” når vi ansætter.”

Sikuki anfører at:

”Ja, forventeligt ved kommende ansættelser.”

KNI anfører at:

”Andelen af ikke hjemmehørende medarbejdere er så lille i forhold til det samlede medarbejderstab

Vi har vel ud af knap 800 medarbejdere ca. 20 ikke-grønlandsprogede medarbejdere, hvoraf en del bør ses som herboende/fastboende eftersom de har boet de meste af deres liv i Grønland.

KNI A/S har via TAQQUSSUUT kompetenceudviklingsprojekt intensiveret i at opkvalificere sine medarbejdere på alle niveauer.”

Telepost anfører at:

”Selskabets politik

TELE-POST har vedtaget en politik for mangfoldighed, der bl.a. sigter på at styrke rekrutteringen af medarbejdere og ledere med lokal forankring.

Selskabet tilbyder lederudviklingsforløb for eksisterende ledere samt medarbejdere med lederpotentialer. Endvidere opslås stillinger internt, og det

sikres, at selskabets egne talenter tages i betragtning ved besættelse af ledige lederstillinger. I 2016 igangsættes desuden forskellige initiativer for at kvalificere og tilskynde flere af vore kvindelige talenter til at søge lederstillinger i selskabet.

Status i dag

TELE-POSTs nuværende øverste ledelse består af 8 personer, hvoraf kun den administrerende direktør ikke har nær tilknytning til Grønland. Bestyrelsens motivation for at vælge ham var hans gode resultater og mangeårige erfaring som direktør for et tilsvarende teleselskab på Færøerne. Blandt de øvrige syv medlemmer af ledelsen er to dobbeltsprogede, mens de øvrige fem er dansksprogede. Alle fem har over 20 års tilknytning til Grønland.

Også langt de fleste af selskabets ca. 50 mellemledere er enten forfremmet fra andre stillinger i TELE-POST eller rekrutteret i Grønland. TELE-POST er en højteknologisk virksomhed, der nøjagtig som tilsvarende virksomheder i andre lande kan have behov for at tiltrække højtuddannet arbejdskraft udefra. Det er således et vilkår for ikke blot TELE-POST, men for IT- og telebranchen i Grønland som helhed. Det gælder særligt på ingeniørniveau, men også projektledere, IT-teknikere og inden for overordnet økonomistyring (cand.merc. eller HD-niveau). TELE-POST har igennem mange år uddannet elever inden for såvel kontorfaciliteter som montører og datateknikere, og denne satsning bærer frugt. TELE-POST er således i dag helt selvforsynende med telemontører og kontoruddannet personale. Også i forhold til bl.a. akademi-merkonomer har selskabet gode erfaringer, og beskæftiger i dag en række yngre, talentfulde medarbejdere med potentiale til at videreudvikle sig til fremtidens eksperter eller ledere.

TELE-POST har været i stand til at tiltrække en række medarbejdere, der er hjemvendt efter uddannelse i Danmark eller udlandet, men der er stor rift om de dygtigste. Det hæmmer således vores evne til at rekruttere og opkvalificere fremtidens ledere, at en for lille andel af de hjemmehørende unge opnår de længerevarende uddannelser, som sammen med relevant erhvervs erfaring er en vigtig ballast i mange af selskabets leder- og specialiststillinger.

Efteruddannelse indgår i POST fastholdelsespolitik, men selskabet kan ikke acceptere

at diskriminere mellem selskabets medarbejdere, baseret på medarbejderens tilhørsforhold.

Har TELE-POST fastansat en medarbejder, har denne medarbejder samme krav på udviklingsmuligheder i stillingen og i virksomheden, uanset sin herkomst. Efteruddannelse tilrettelægges og godkendes i forhold til selskabets og den enkelte medarbejders konkrete udviklingsbehov og potentiale. TELE-POST vil sædvanligvis slet ikke investere i at efteruddanne korttidsansatte medarbejdere, og de fleste af selskabets ledere har lang anciennitet i Grønland og i virksomheden.

Hvad kan der gøres for at styrke rekrutteringen

Som nævnt er der sket en positiv udvikling, hvor der især i de seneste år er kommet flere veluddannede, med de kvalifikationer som efterspørges i en virksomhed som TELE-POST. Denne udvikling skal fortsætte, og helst styrkes

yderligere, især på teknik og IT-området, hvor vi har succes på fagteknikerniveau, men *alt* for få med længerevarende uddannelser inden for datalogi og telekommunikation. Det er således vigtigt, at bl.a. de matematisk/tekniske kompetencer styrkes på ungdomsuddannelserne, og at de unge i endnu højere grad tilskyndes til at gennemføre natur- og samfundsfaglige uddannelser på højt niveau. TELE-POST deltager løbende i uddannelsesmesser, tilbyder praktikforløb og indgår gerne som case og sparringspartner ved grønlandske studerendes hovedopgaver mv. for at øge deres interesse for vores branche og karrieremulighederne i selskabet.

Man skal være opmærksom på, at der ofte kan gå 3-5 år efter endt uddannelse før en medarbejder med interesse for at blive leder har skabt resultater og fået tilstrækkelig erfaring til at blive tilbudt sin første lederstilling. Og man vil normalt først yderligere nogle år derefter nå til næste ledelsesniveau. Derfor vil resultatet af selskabets nuværende talentudvikling først på lidt længere sigt vise sig i det øverste ledelseslag. Endelig er det også vigtigt at nævne, at selskabet har mange dygtige medarbejdere, som ikke nødvendigvis stræber efter at blive topledere, men som trives bedre med en specialitrolle – og som er mindst lige så værdifulde i disse funktioner. TELE-POST lægger derfor lige så høj vægt på at tilbyde kompetencegivende efteruddannelse inden for selskabets forskellige fagområder, som på at uddanne fremtidens ledere.”

2. Hvilke økonomiske og administrative konsekvenser vil det få at fastsætte en ansættelsespolitik med henblik på at ansætte så mange af landets egne borgere som muligt? – Og hvilke fordele og ulemper anser Naalakkersuisut der vil være, hvis sådan en ansættelsespolitik fastsættes?

Ingen, det er i forvejen politikken primært at søge at ansætte arbejdskraft fra Grønland fremfor at tilkalde folk udefra, hvor dette i øvrigt er muligt. Der er allerede igangsat en række initiativer med henblik på at tiltrække ansatte med en grønlandsk baggrund, herunder:

- Rekrutteringskampagne hvor rollemodeller med grønlandsk baggrund bruges i branding af Grønlands Selvstyre.
- Stillingsopslag slås op i Grønland på suli.gl og Sermitsiaq.ag
- Den årlige jobmesse hvor de primære målgrupper er grønlandske studerende i Danmark samt færdiguddannede med tilknytning til Grønland, som har bosat sig i Danmark. Målet er at styrke rekrutteringen af kvalificerede hjemmehørende, herunder styrke rekrutteringsgrundlaget til kommende chefstillinger.

3. Har de fastboende førsteprioritet ift. kurser i Selvstyret? Hvilke konsekvenser ville det få, hvis de fastboende fik en førsteprioritet ift. kurser/efteruddannelser?

Kurser i Selvstyret er rettet mod Selvstyrets egne ansatte. Der ses ved ydelse af sådanne kurser ikke på den ansattes oprindelse, køn, seksuelle præferencer eller andet. Til gengæld lægges den væsentligste vægt på den ansattes behov for styrkede kompetencer ift. den stilling, som vedkommende bestrider.

4. Har Selvstyret nogen planer for at iværksætte ekstraordinære tiltag for at efteruddanne de fastboende ansatte?

Siden 2004 har Selvstyret gennemført en ekstraordinær uddannelsesindsats, hvori efteruddannelse indgår som et vigtigt element. Som beskrevet i FL2016 under hovedkonto 20.30.02, er ”målet med efteruddannelsespuljen at styrke kvalifikationer og kompetencer blandt Centraladministrationens ansatte”..... ”Det er yderligere et mål, at midlerne i efteruddannelsespuljen skal styrke lokal rekruttering, øge fastholdelse og generel trivsel og tilfredshed med Centraladministrationen som arbejdsplads. Øget lokal rekruttering og fastholdelse af ansatte vil være til gavn for både samfundet, det politiske system og Centraladministrationen.”

5. Hvad vil det koste at efteruddanne de ansatte i Selvstyret med henblik på at de kan overtage de ledende stillinger?

Spørgsmålet fremstår desværre uklart. Naalakkersuisut formoder dog, at spørgeren ønsker oplyst, hvad det vil koste at efteruddanne hjemmehørende ansatte i Selvstyret til at varetage samtlige lederstillinger i Selvstyret.

En beregning som ønsket, lader sig ikke opstille indenfor nogen grad af acceptabel sikkerhed, da det vil være meget individuelt hvilken efteruddannelse der måtte være behov for i forhold til at varetage en given stilling. Det må derudover bemærkes, at evner til varetagelse af lederstillinger ikke kun er et spørgsmål om uddannelse, men også om erfaring, personlige egenskaber samt lyst til at lede.

Økonomi- og Personalestyrelsen støtter generelt processen med at kvalificere ansatte i Centraladministrationen til at overtage ledende stillinger med en række initiativer på området:

- Førleder kurser hvor fuldmægtige har mulighed for at afklare, om chefrollen er noget for dem.
- Muligheden for løbende at dygtiggøre sig gennem forskellige ledelseskurser udbudt af Økonomi- og Personalestyrelsen.
- Centraladministrationens uddannelseshåndbog peger på forskellige efteruddannelsesmuligheder, herunder f. eks. HD i Ledelse og Organisation.

Kursus deltagelse skal altid aftales med den enkelte chef under hensyn til arbejdsopgaver og økonomi.

Efteruddannelsesbehov der ligger udover dette, aftales individuelt med den enkelte leder og finansieres via de enkelte enheders eget budget.

Med venlig hilsen

Randi Vestergaard

A handwritten signature in blue ink that reads "Randi Vestergaard". The signature is written in a cursive style with a large initial 'R'.