



Medlem af Inatsisartut Aleqa Hammond, Siumut
/HER

Hvad har Naalakkersuisut af planer for at sikre, at lokale unge efter endt pilotuddannelse kan bruges af Air Greenland?
Hvad er Naalakkersuisuts politik omkring ansættelsesmuligheder for vores unge efter endt uddannelse?

Kære Aleqa Hammond,

Du har stillet to spørgsmål, som vedrører Naalakkersuisuts planer angående sikring af at lokale unge efter endt pilotuddannelse kan bruges af Air Greenland samt Naalakkersuisuts politik omkring ansættelsesmuligheder for vores unge efter endt uddannelse.

I forhold til Air Greenland A/S pilotuddannelse med efterfølgende mulighed for ansættelse kan det oplyses, at der foreligger en mangeårig aftale mellem Air Greenland A/S og Selvstyret omkring uddannelse af piloter til fastvingede fly, fx. DHC7. I 2009 blev der indgået en lignende aftale for helikopterpilotuddannelsen. Der er endnu ingen færdiguddannede helikopter piloter under denne aftale, da selve uddannelsen tager minimum 2 år.

I Air Greenland A/S' personale strategi, er der lagt vægt på fokusering af lokal forankring, bl.a. ved at fokusere på uddannelse og ansættelse af lokal arbejdskraft.

Det betyder:

- Fokusering og investering i den lokale arbejdskraft både på kort og lang sigt,
- Måltrettet rekruttering af kompetente og potentielle medarbejdere som er lokalt forankret eller har en tæt tilknytning til Grønland,
- Prioriteret kompetenceudvikling af medarbejdere med lokal forankring,
- Intensivering af Air Greenland A/S som uddannelsesinstitution, hvor fortrinsvis studerende med lokal forankring eller tæt tilknytning til Grønland bliver tilbudt et bredt fagligt udvalg af uddannelsespladser og specialeskrivning.

Air Greenland understøtter således Naalakkersuisut's målsætning om prioritering af lokal arbejdskraft. Air Greenland deltager i udvælgelsen af nye elever til flyveskolen, med henblik på at sikre, at de nye piloter også matcher virksomhedens krav med de rette faglige såvel som de personlige kompetencer.

Selskabet oplyser endvidere, at for perioden fra 1. januar 2006 og frem til 31. december 2009, er der foretaget fastansættelser af 31 piloter, hvoraf 10 af dem er lokalt forankret eller har tæt tilknytning til Grønland. Alle lokalt forankrede piloter ansættes efterhånden som behovet opstår og de i øvrigt opfylder kravene til stillingerne. Air Greenland vælger

27. januar 2010
Sagsnr. 2010-024603
Dok. Nr. 299580

Postboks 909
3900 Nuuk
Tlf. (+299) 34 50 00
Fax (+299) 34 54 10
E-mail: aan@gh.gl
www.nanoq.gl

ikke en udefrakommende pilot, hvis der har været en lokalt forankret pilot ledig med de rette kvalifikationer. Her skal man være opmærksom på, at der udføres mange specialopgaver i Grønland (især indenfor helikopterflyvninger), der kræver særlige kompetencer, som nyuddannede piloter qua et begrænset antal flyvetimer ikke besidder.

Herudover oplyser selskabet, at det er kun når man ikke har kunnet finde egnede piloter lokalt, at Air Greenland er gået ud på det åbne marked for at sikre ansættelse. Der har i mange år manglet kvalificerede grønlandske helikopter piloter, hvorfor der blandt helikopterpiloter primært er udefrakommende ansat.

Luffarten og efterspørgslen i branchen er konjunktur afhængig, og det har derfor ikke altid været muligt at kunne tilbyde alle nyuddannede job med det samme efter endt uddannelse, fordi der ikke har været et behov. Air Greenland har en tæt tilknytning til de lokalt uddannede piloter, der ikke har kunnet få job som pilot i første omgang, men som i stedet er beskæftiget indenfor andre funktioner i Air Greenland indtil ledig stilling som pilot opstår. Ansættelsesproceduren følges med hensyn til typeuddannelse og de faglige såvel som de personlige kompetencer.

Som virksomhed har Air Greenland indgået en overenskomstaftale med pilotforeningen, hvor ansættelses- og opsigelseskriterier er fastlagte. I overenskomstaftalen er der ikke hjemmel til at foretage opsigelser af allerede ansatte piloter for at erstatte dem med nyuddannede lokale piloter, ligesom dette også vil udgøre en sikkerhedsrisiko såvel som et tab af kompetence.

Air Greenland har fokus på de piloter, der uddanner sig via de etablerede samarbejdsaftale med Selvstyret, men selskabet er opmærksom på, at der også findes folk der vælger at uddanne sig uden om disse ordninger. Ikke alle disse uddannelser giver de rette kvalifikationer eller lever op til de standarder, som Air Greenland skal følge.

For så vidt angår Naalakkersuisuts politik omkring ansættelsesmuligheder efter endt uddannelse er formålet for Selvstyret, at det grønlandske samfund gennem økonomisk og kulturel udvikling får mere økonomisk og politisk frihed, og skal efterhånden realiseres ved, at befolkningen gennem uddannelse, kompetenceudvikling og dialog samt fælles planlægning deltager i selvstyreproucessen. Dialogen og beslutningerne skal være åbne for alle, således at borgerne dermed er med til at skabe én fælles fremtid.

Efterspørgslen på arbejdsmarkedet samt konjunkturforhold kan dog spille ind på mulighederne for at få ansættelse, ligesom personlige kompetencer ligeledes skal være til stede. Hvorved der kan være områder på arbejdsmarkedet, hvor der er flaskehalse i forhold til ansættelse, ligesom der kan være områder, hvor der er brug for bestemte uddannelsesmæssige eller personlige kompetencer, som er afgørende for eventuelle ansættelser.

Med venlig hilsen

Jens B. Frederiksen