



30. august 2016

EM 2016/98

### Rettelsesblad

Erstatter forslag af 18. juli 2016  
(Der er foretaget rettelser i begrundelsen)

**Forslag til Inatsisartutbeslutning om at pålægge Naalakkersuisut til FM 2017 at fremlægge en strategi- og handlingsplan, der fremadrettet anviser vejen for, hvorledes vi med udgangspunkt i behovene sikrer ansættelse, uddannelse, opkvalificering og fastholdelse af fagpersonale på det sociale område.**

(Medlem af Inatsisartut Peter Olsen, Inuit Ataqatigiit)

### Begrundelse:

Som en konsekvens af, at behovet for på alle måder at modtage støtte og social forsyning aldrig har været så stort som nu har vi som aldrig før følt et behov for så mange socialrådgivere og -hjælpere.

Uanset om det gælder socialrådgivere eller på anden måde personale tilknyttet socialområdet er behovet på alle niveauer stadig voksende.

På den baggrund synes det nødvendigt, at vi nu koncentrerer os og tager en vurdering af vilkårene for disse personalegrupper op.

Opgaverne for vore socialarbejdere varierer fra dag til dag, og vi lægger et stort ansvar på skuldrene af disse mennesker. Vanskelige opgaver, som kan være menneskeligt belastende og tunge at arbejde med for vore rådgivere kan bl.a. omfatte følgende:

1. Sager vedrørende offentlige ydelser
2. Rådgivning og støtte til arbejdsløse og revalidenter
3. Støttefunktioner for misrøgtede børn og hjælpefunktioner døgnet rundt
4. Opgaver, støtte og rådgivning for forældre og familier med behov for hjælp
5. Rådgivning og støtte til borgere, der befinder sig i en livskrise eller på anden måde er stødt ind i problemer, som i visse tilfælde kan medføre trusler og voldelig adfærd over for pågældende
6. Rådgivning og støtte til berørte familier i akutte tilfælde, som kan ske fra dag til dag, og som kan omfatte katastrofesituationer, dødsfald eller selvmordstilfælde.

Som en konsekvens af den store arbejdsledighed, det store misbrug af alkohol og euforiserende stoffer vokser mængden af sociale tilfælde, hvilket kan medføre at vore socialarbejdere ikke bliver i stand til at tage sig tid til de enkelte opgaver, og det bliver i stadig højere grad debatteret offentligt, at vore medarbejdere er under et for stort arbejdspress og på grund af antallet af klienter.

Sådanne arbejdsvilkår på én arbejdsplads er ikke sundhedsbefordrende og kan ikke accepteres. Udover at der forekommer stress-symptomer i forbindelse med arbejdspresset kan sådanne forhold føre til, at flere og flere medarbejdere mister arbejdslysten og til og med begynder at søge andre græsange, hvor de kan bruge deres kræfter.

Et af resultaterne er en beklagelig mangel på kompetent personale. Dette forhold er ikke på nogen måde holdbar eller ønskelig.

På den baggrund er jeg af den opfattelse, at hvis vi ønsker at gøre arbejdet som socialrådgiver mere attraktivt og hvis vi ønsker at øge antallet af socialrådgivere må én af udvejene være at opkvalificere vilkårene for vore medarbejdere på de enkelte arbejdspladser.

Hvis vi skal forøge antallet af socialrådgivere og -arbejdere, og hvis vi agter at gøre denne opgave mere attraktiv og hvis vi ønsker, at flere medarbejdere inden for socialområdet forbliver på deres arbejdspladser er det nødvendigt at få udarbejdet en strategi- og handlingsplan til dette formål.

Følgende spørgsmål kan blive endevendt i forbindelse med udarbejdelsen af en sådan strategi- og handlingsplan;

”På hvilke måder kan vi rekruttere det nødvendige personale på baggrund af de eksisterende behov? Hvilke former for uddannelse og opkvalificering er vi i stand til at tilbyde? Hvilke tiltag skal vi anvende for at kunne fastholde vort uddannede personale inden for socialområdet? Kan man have et sagsloft for socialrådgiverne? Kan man gøre noget og forhøje deres løn niveau?”

Gennem udarbejdelsen af en strategi- og handlingsplan kan vi få mulighed for at forbedre arbejdsvilkårene for vore medarbejdere, og ikke nok med det. Også børneforældre, børnene, de ældre og andre med behov for støtte og rådgivning vil kunne serviceres på bedre og mere resultatorienterede måder. Vi skal med andre ord kunne løse de eksisterende problemer på langt bedre vis end i dag.

Med disse betragtninger og overvejelser skal jeg således anmode om, at Inatsisartut pålægger Naalakkersuisut at udarbejde en sådan strategi- og handlingsplan og overdrager hermed debatten og afgørelsen til Inatsisartut.

Det er mit håb, at debatten vil foregå med saglige indlæg og en tilfredsstillende konklusion.

Tak.

#### **De økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige**

Udarbejdelse og fremlæggelse af en strategi- og handlingsplan vil medføre administrative omkostninger for Grønlands Selvstyre. Det forventes, at en sådan opgave omfatte ressourcer svarende til ½ årsværk for en AC-fuldmægtig, hvilket omtrentlig svarer til 250.000 kr. I det omfang Naalakkersuisut allerede delvist har udarbejdet den efterspurgte strategi og handlingsplan eller tilsvarende for andre personaleområder, så vil forslaget kunne realiseres mindre ressourcerekrævende.

#### **De økonomiske og administrative konsekvenser for det private erhvervsliv**

Ingen

#### **De økonomiske og administrative konsekvenser for borgerne**

Ingen.