

BETÆNKNING

Afgivet af Erhvervs- og Råstofudvalget

vedrørende

Forslag til inatsisartutbeslutning om, at Naalakkersuisut pålægges at arbejde for, at der gennem en målrettet ansættelses strategi samt uddannelses- og efteruddannelsesindsats inden for 10 år skabes et rekrutteringsgrundlag, som vil gøre det muligt at besætte 60-70 % af alle chef- og souschefstillinger i Grønlands Selvstyre og i de nettostyrede virksomheder med kvalificerede dobbeltsprogede ansøgere.

(Medlem af Inatsisartut Peter Olsen, Inuit Ataqatigiit)

Afgivet til forslagens 2. behandling

Erhvervs- og Råstofudvalget har under behandlingen bestået af:

Inatsisartutmedlem Peter Olsen, Inuit Ataqatigiit, formand

Inatsisartutmedlem Randi V. Evaldsen, Demokraatiit, næstformand

Inatsisartutmedlem Jens-Erik Kirkegaard, Siumut

Inatsisartutmedlem Nikolaj Jeremiassen, Siumut

Inatsisartutmedlem Knud Kristiansen, Siumut

Inatsisartutmedlem Kelly Berthelsen, Inuit Ataqatigiit

Inatsisartutmedlem Per Rosing-Petersen, Partii Naleraq

1. Forslagets indhold og formål

Forslagsstiller ønsker, at Naalakkersuisut pålægges via en målrettet ansættelsesstrategi såvel som ved en efteruddannelses indsats, at fremme og tilvejebringe, at der over en tidsperiode på 10 år, vil være tilstrækkeligt med kvalificerede dobbeltsprogede til at kunne varetage en højere andel, af chef og souschefstillinger i Selvstyret og i de nettostyrede virksomheder.

2. Forslagets førstebehandling i Inatsisartut

Forslaget blev undergivet en bred og principiel debat i Inatsisartut. Der blev udtrykt politisk opbakning til forslaget intentioner og tanker fra et flertal blandt partierne. Naalakkersuisut udtrykte sympati for forslaget, men fandt den af forslagsstilleren ønskede udvikling også kunne opnås med andre virkemidler. Naalakkersuisut anså, at en forsæt fokus på en bred uddannelsesindsats tillige med andre tiltag, vil medføre at samfundets kompetencer øges og andelen af herfødte ledere som en følge, deraf med tiden vil stige i takt med denne udvikling. Naalakkersuisut indstillede på den baggrund forslaget til forkastelse.

2.1 Flere sideløbende strategier til fremme rekruttering af grønlandske ledere

Erhvervs- og Råstofudvalget noterer sig, at Naalakkersuisut i sit svarnotat til nærværende beslutningsforslag oplister en række tiltag til en fremmelse af rekruttering, af dobbeltsprogede ledere. Udvalget finder disse initiativer for positive og hensigtsmæssige i forhold til at øge andelen af herfødte¹ ledertalenter. Naalakkersuisut oplyste i svarnotatet blandt andet følgende initiativer:

- *Tilbud om sprogkurser til ansatte*
- *Tilbud om lederudviklingskurser*
- *Tilbud om førlederkurser med henblik på rekruttering af nye herboende ledelsestalenter til kommende lederstillinger*
- *Rekrutteringshandleplan målrettet arbejdskraft med særlig tilknytning til Grønland*
- *Årlig Jobmesse med henblik på rekruttering af de grønlandske studerende på videregående uddannelser*

Naalakkersuisuts underliggende enheder herunder ansatte i de nettostyrede virksomheder har mulighed for at deltage i ovenstående initiativer.²

Erhvervs- og Råstofudvalget anser, at ovenstående initiativer over tid vil medvirke til at øge og opdyrke et antal af lederemner, der over tid kan indtræde på lederposter i Selvstyret og underliggende enheder. Imidlertid kan nærværende beslutningsforslag anses som et udtryk for at den proces Naalakkersuisut har i gangsat, ønskes fremmet ved at der formuleres en mere håndgribelig målsætning og strategi at sigte politisk efter. Forslagsstillers ønske om en mere administrativ ambitiøs ansættelsesstrategi såvel som uddannelses- og efteruddannelsesindsats synes ikke umiddelbart, at fremstå i en metodisk eller konkret modsætning til de initiativer og målsætninger Naalakkersuisut har i gangsat.

¹ Udvalget skal her understrege at begrebet "herfødte" også efter udvalgets opfattelse omfatter børn, der født af grønlandske borgere på midlertidigt ophold uden for Grønland i forbindelse med studier, udstationering eller behandling af sygdom.

² Uddrag fra Naalakkersuisuts svarnotat til punktets 1. behandling EM16.

Udvalget finder det i denne sammenhæng vigtigt at fastslå, at der forsat bør arbejdes målrettet på hæve løfte det generelle uddannelsesniveau hos befolkningen. Således at flere end i dag opnår, de nødvendige forudsætninger for at gennemføre et kompetencegivende uddannelsesforløb, der udruster dem med de nødvendige formelle såvel som tekniske kompetencer til at kunne bestride en ledende stilling hos Selvstyret og- eller de nettostyrede selskaber. Erhvervs- og Råstofudvalget skal i den sammenhæng erindre om, at redegørelsen Udlændingeområdet 2016 oplistede data, som peger på at:

- *Antallet af arbejdstagere, født i Danmark, på det grønlandske arbejdsmarked, er faldende, målt på samtlige brancher.*
- *Grønlandske arbejdstagere udgjorde i 2014 samlet set 89 % af de ansatte i den offentlige sektor i 2014, mens 10 % var født i Danmark. 1 % var fra den øvrige verden.*
- *Grønlands Selvstyre ansætter i stigende grad højtuddannede medarbejdere, og andelen af højtuddannede grønlandskfødte medarbejdere steg fra 39 % til 47 % i perioden 2008-2014.*
- *De grønlandske kommuner ansætter stadig flere med erhvervs- eller høj uddannelse bag sig. Andelen af grønlandskfødte steg fra 95 % til 97 % i perioden 2008-2014 for ansatte med erhvervsuddannelse, og fra 76 % til 81 % for højtuddannede ansatte.*
- *De selvstyrejede selskaber har tabt mange arbejdspladser siden 2008, især jobs varetaget af lavtuddannede, hvor grønlandskfødte dominerer, men den samlede andel af grønlandskfødte er ikke faldet. I de selvstyrejede selskaber er andelen af grønlandskfødte ansatte med erhvervsuddannelse steget fra 84 % til 87 % og andelen af grønlandskfødte med længerevarende uddannelsesbaggrund er steget fra 43 % til 49 %³*

Det ses af uddraget fra redegørelsen, at andelen af højtuddannede herfødte er stigende, dermed øges udbuddet af potentielle fremtidige lederemner, der kan – om de måtte ønske dette- indgå i Naalakkersuisuts bestræbelser på, at forme grundlaget for at flere herfødte og herboende kan indtræde i lederstillinger. De ovenfor anførte data afsvækker naturligvis ikke, at der kan formuleres strategier, der tager sigte på, at fremme allerede eksisterende udviklingstendenser på arbejdsmarkedet.

Opsummering af afsnit 2.1

En strategi er udtryk for en overordnet målsætning eller en hensigt, der giver den konkrete daglige politiske og administrative praksis et sigtepunkt, at navigere efter. Naalakkersuisut anfører i sit svarnotat en række konkrete initiativer, som har til hensigt at fremme rekrutteringen af herfødte ledere tillige med, at udruste potentielle kandidater med formelle ledelsesredskaber. Om end det fremstår som uudsagt i svarnotatet formodes det at, disse initiativer også udspringer af en målsætning eller en strategi om at fremme en bestemt

³ Alle ovenfor anførte citater er fra redegørelsen ”Udlændingeområdet 2016”. januar 2016
Departementet for Erhverv, Arbejdsmarked og Handel side 13.

udvikling i Selvstyret. Strategier kan også tjene som et redskab til løbende over tid, at kunne vurdere og teste hvorledes virkeligheden udvikler sig i forhold til den opstillede strategi. Strategier kan modificeres og tilpasses til udviklingen i det grønlandske samfund. Erhvervs- og Råstofudvalget anser at nærværende beslutningsforslag bør opfattes i et inkluderende lys, hvor der er plads til, at alle uanset herkomst eller etnicitet kan tilbydes sprog – og lederkurser, såfremt de er i besiddelse af de nødvendige menneskelige så vel som faglige kompetencer og kulturel indlevelsessevne. Det er vigtigt at inkludere og inddrage alle, der ønsker at gøre en indsats for det grønlandske samfund. Den grønlandske arbejdsstyrke er på ca. 27.000 mennesker, så der behov for at anvende alle potentialer, der er til stede. På den baggrund ser udvalget ligeledes frem til at Naalakkersuisuts integrationsredegørelse, som pålagt af enigt Inatsisartut ved FM2015/131 færdiggøres og anvendes til at formulere en kommende integrationspolitik. Udvalget anser at redegørelsen om integrationspolitik kan virke understøttende for en realisering af nærværende beslutningsforslag.

2.2 Generelt om ledelse

Ledelse er en disciplin, der fordrer både faglige, menneskelige, så vel som interpersonelle kompetencer, eftersom lederen skal medvirke til at skabe et positivt sammenspil i mellem medarbejderne. Naalakkersuisuts tilbud om lederudviklingskurser, førlederkurser, samt rekrutteringshandleplan målrettet arbejdskraft med særlig tilknytning til Grønland er for udvalget både gode og nødvendige tiltag. Erhvervs- og Råstofudvalget skal i den sammenhæng også henvise til muligheden for at anvende ”mentorordninger” i forhold til at udvikle kommende ledertalenter.

Denne type af lederudvikling sætter en ung eller kommende leder, samme med en ældre og mere erfaren leder, der kan vejlede og rådgive. En mentorordning⁴ kan også være med til at sikre, at erfaring og administrativ viden overgives og videreføres således, at der sikres en glidende og kontinuerlig overgang i lederkorpset i Selvstyret og de nettostyrede selskaber.

⁴ <http://www.lederweb.dk/dig-selv/karriereplanlagning/artikel/79551/mentorprogrammer---din-checkliste>

2.3 Forvaltningsmæssige aspekter af forslaget

I et teknisk høringsvar til Kammeradvokaten anfører Lovteknisk Funktion blandt andet nedenstående om grønlandske myndigheders handlemåde i forhold til at tillægge beherskelsen af grønlandsk vægt i forhold til besættelse af stillinger inden for det offentlige:

Det er Lovteknisk Funktions indtryk, at offentlige myndigheder i dag i forvejen (inden for forvaltningsrettens rammer, herunder pligten til ansættelse af den, som ud fra en helhedsvurdering er bedst kvalificeret) tillægger beherskelsen af grønlandsk og alment kendskab til grønlandsk kultur og levevis meget høj vægt ved besættelsen af stillinger.

I forbindelse med en mulig kommende implementering nærværende beslutningsforslag er der hensyn, som må tages i relation til sagsbehandlingsloven. Sagsbehandlingsloven har til hensigt overordnet at sikre følgende i den offentlige sektors ageren overfor borgerne:

- At offentlige myndigheder er forpligtet til at ansætte den ansøger, som ud fra en samlet vurdering er bedst kvalificeret.
- At kun saglige kriterier må indgå i skønnet.
- At skønnet ikke må afskæres eller begrænses gennem administrativt fastsatte retningslinjer.
- At offentlige myndigheder er bundet af et lighedsprincip og et forbud mod diskrimination.

Som det fremgår af beslutningsforslagets afstemningstema er det ønskeligt, at strategien udmunder i at der fremvækstes en lokal talentmasse, således at 60- til- 70 % af lederstillingerne i Selvstyret mv. kan besættes med kvalificerede dobbeltsprogede ansøgere. Sagsbehandlingslovens proportionalitetsprincip⁵ medfører, at proportionalitetsvurderingen skal foretages individuelt, for den enkelte stilling (med udgangspunkt i, hvilken betydning kendskab til det grønlandske sprog har for varetagelsen af stillingen), og den enkelte ansøger (med udgangspunkt i ansøgerens samlede kvalifikationer i forhold til stillingen).

⁵ **Proportionalitetsprincippet**

Princippet indeholder et krav om, at der er et rimeligt forhold mellem på den ene side det mål, der ønskes opnået, og på den anden side de midler, som anvendes

Det bør afslutningsvist påpeges, at det i forbindelse en kommende ansættelsesstrategi må sikres, at den ikke igangsættes på en måde, så den fører til, at der utilsigtet og indirekte kommer til at foregå en forskelsbehandling af herfødte, som ikke eller kun i et begrænset omfang behersker det grønlandske eller danske sprog.

2.4 Ændringsforslag ved forslaget førstebehandling på EM16

Ved nærværende beslutningsforslags 1. behandling på EM16 blev der fremsat følgende ændringsforslag i ordførerindlægget fra Siumut:

Forslag til Inatsisartutbeslutning om, at Naalakkersuisut pålægges at udarbejde regler, som skal gøres gældende senest 1. januar 2017 for at det grønlandske sprog indsættes som et kompetencekrav i forbindelse med stillingsopslag i offentlige stillinger.

Ændringsforslaget er dog behæftet med en række problemer, som bevirker, at udvalget vanskeligt kan tage stilling til ændringsforslaget.

Et ændringsforslag må ikke indholdsmæssigt afvige så meget fra det oprindelige forslag, at der reelt er tale om et helt nyt forslag ("Identitetskravet"). Det foreliggende ændringsforslag afviger væsentligt fra det oprindelige beslutningsforslag, der er derfor risiko for, at ændringsforslagets gyldighed vil kunne drages i tvivl.

Da ændringsforslaget indholdsmæssigt afviger væsentligt fra det oprindelige beslutningsforslag, har Naalakkersuisut ikke i sit svarnotat til førstebehandlingen af det oprindelige beslutningsforslag haft mulighed for at kommentere på ændringsforslaget, og informere om faktiske og retslige forhold af betydning for Inatsisartuts behandling af ændringsforslaget.

Som ændringsforslaget er formuleret, må implementering af ændringsforslaget formentlig i nogle tilfælde antages at kunne stride mod forvaltningsretlige principper og konventionsforpligtelser. Naalakkersuisut vil derfor i et omfang kunne være afskåret fra at implementere ændringsforslaget.

Ændringsforslaget fastsætter en frist for Naalakkersuisut, som på nuværende tidspunkt allerede er overskredet, og som Naalakkersuisut derfor ikke har mulighed for at efterleve. Ændringsforslaget er således ikke længere aktuelt.

2.5 Ændringsforslag fra Erhvervs-og Råstofudvalget

Et flertal bestående af repræsentanterne fra Inuit Ataqatigiit, Siumut, Partii Naleraq fremsætter følgende ændringsforslag.

”Forslag til inatsisartutbeslutning om, at Naalakkersuisut pålægges at arbejde for, at der gennem en målrettet ansættelses strategi samt uddannelses- og efteruddannelsesindsats inden for 5 år skabes et rekrutteringsgrundlag, som vil gøre det muligt at besætte 60-70 % af alle chef- og souschefstillinger i Grønlands Selvstyre og i de nettostyrede virksomheder med kvalificerede dobbeltsprogede ansøgere.”

Nærværende ændringsforslag reducerer den i det oprindelige beslutningsforslag angivne tidsfrist på 10 år til en frist på 5 år. Ændringsforslaget retter tillige en uoverensstemmelse i mellem de sproglige versioner, således disse bliver enslydende.

3. Udvalgets behandling af forslaget

Det kan ved forslagens førstebehandling konstateres at der ikke i Inatsisartut er konsensus om hvorvidt nærværende forslag bør vedtages. Både forslagens afstemningstema og begrundelse er klart og tydeligt formuleret. Udvalget har ikke kommentarer hertil. Sagen står således ved om Inatsisartut måtte ønske at vedtage forslaget. Hvorvidt forslaget eller ændringsforslaget bør vedtages eller ej er en politisk vurdering, det alene påhviler Inatsisartut at tage. Erhvervs og Råstofudvalget har nu forsøgt med denne betænkning og sine overvejelser om forslaget, at tilvejebringe et grundlag hvorpå Inatsisartut kan fortage den vurdering.

4. Forslagets økonomiske konsekvenser

Det fremgår af § 33, stk. 1, i Inatsisartuts forretningsorden, at de økonomiske og administrative konsekvenser ved realiseringen af beslutningsforslag skal beskrives i forslagens begrundelse. Forslagsstillerne har i overensstemmelse hermed beskrevet de forslagens økonomiske konsekvenser

5. Udvalgets indstillinger

Et flertal i udvalget bestående af repræsentanterne fra Inuit Ataqatigiit, Siumut og Partii Naleraq indstiller ændringsforslaget fra Erhvervs- og Råstofudvalget til vedtagelse

Et enigt udvalg indstiller ændringsforslaget fra Siumut til forkastelse

Et mindretal bestående af repræsentanten fra Demokratiit indstiller med nedenstående bemærkninger ændringsforslaget så vel som det oprindelige beslutningsforslag til forkastelse

”Demokraterne er tilfredse med, at alle partier er enige om, at uddannelsesindsatsen skal opprioriteres. Det er den eneste vej til at skabe udvikling og et stærkere samfund, uddannelse er en investering og det er også nøglen til, at de forhåbentligt i fremtiden vil medføre flere grønlandske chefer og videreudvikling henimod, at grønlandsk bliver hovedsproget i hele den offentlige sektor og administration.

Demokraterne vil ikke gå på kompromis med kompetencer og kvalifikationer, det er simpelthen en falliterklæring. Vi skal starte fra bunden, vi bliver simpelthen nødt til at kigge på folkeskolen og gøre vores børn klar til fremtiden. Demokraterne kan på ingen måder se fornuften i, at ændre teksten fra 10 til 5 år – det er urealistisk. Lad os hellere kigge på det langsigtede og se på hvordan vi når dertil, det kan man simpelthen ikke på så kort tid, desværre. Det er vigtigt for os, at de arbejdsopgaver, der er i den offentlige administration, bliver udført af medarbejdere med veluddannet faglighed. På den baggrund vil vi ikke være med til at sætte et bestemt antal år på, hvor lang tid det vil tage at få flere grønlandsksprogede chefer i administrationen.

Vi er nødt til i stedet at koncentrere os om det lange seje træk, som er at højne uddannelsesniveaet. Vi vil gøre det klart, at Demokraterne om nogle ønsker, at flere af vores grønlandske medborgere bliver uddannet, det er den eneste udvej, men at komme med sådanne urealistiske forslag – fremfor at se på det basale er helt ude i hampen. Dernæst er spørgsmålet, hvad med de dansksprogede grønlandere – hvad skal de? på baggrund af dette indstiller vi forslaget til forkastelse.”

Med disse bemærkninger og med den i betænkningen anførte forståelse skal udvalget overgive forslagene til 2. behandling.

Peter Olsen,
Formand

Randi V. Evaldsen,
Næstformand

Jens-Erik Kirkegaard

Nikolaj Jeremiassen

Knud Kristiansen

Kelly Berthelsen

Per Rosing-Petersen