

Naalakkersuisut siulittaasuat

Landsstyreformanden

Hr. landstingsmedlem Kuupik Kleist
c/o Landstingets Bureau
Her

Spørgsmål til Landsstyret: Vedr.: Reduktion af Hjemmestyrets direktorater

17.12.2007
J.nr. 02.14

Jeg skal hermed besvare spørgsmålene, som er stillet i medfør af § 36, stk. 1 i Landstingets forretningsorden og modtaget den 6. december 2007.

Postboks 1015
3900 Nuuk
Oq/tel +299 34 50 00
Fax +299 32 50 02
govsec@gh.gl
www.nanoq.gl

Spørgsmål :

1. *For det første søger vi oplysninger om de kommende reduktioner,*
 - a. *hvilke analyser og budgetter, der ligger til grund for beslutningen,*
 - b. *hvilken fremgangsmåde der er benyttet,*
 - c. *og om personalerne er blevet hørt.*

Svar:

a.

Beslutningen om reduktion af antallet af direktorater er truffet på baggrund af at der siden juni 2007 er foregået og fortsat foregår et omfattende projektarbejde med gennemgang af centraladministrationens organisering.

Jeg skal henvise til pressemeddelelser af henholdsvis 18. juni 2007 og 23. november 2007, hvoraf baggrunden for forenklingsprojektet og den kommende ressortfordeling fremgår.

Arbejdet er overordnet ledet af en styregruppe og der er i projektføreløbet nedsat en række arbejdsgrupper, som har udarbejdet anbefalinger på forskellige delområder. Der er tilknyttet en ekstern organisationskonsulent til projektet.

Styregruppen har lagt følgende målsætninger/principper til grund for arbejdet:

1. Antallet af organisatoriske enheder reduceres generelt – organisationen gøres "smallere".
 - a. Alle enheder gennemgås med henblik på at opnå større "masse" i de enkelte enheder.
 - b. Råd, nævn og lignende enheder vurderes kritisk.
2. Ledelsesansvaret sættes i fokus.

- a. Specifikke ledelsesopgaver fastlægges og det generelle ledelsesansvar og – beføjelser defineres.
 - b. Det forventes, at direktører bruger mere tid på ledelsesarbejdet.
3. Organisationen gøres "fladere".
 - a. Antallet af chefer og ledere forventes reduceret.
4. Udviklingsarbejdet medfører ikke afskedigelser.
 - a. Fratrædelser opnås gennem naturlig afgang og omplacering.
5. Fælles indsats. Arbejdet gennemføres med en høj grad af involvering af chefer, ledere og medarbejdere.
 - a. Forbedringer i arbejdsmetoder, oplevede problemstillinger og mulige effektiviseringer sættes i fokus for involveringen. I det omfang det er nødvendigt benyttes Nanuaraq som kommunikationsmedie i forbindelse med organisationsudviklingen.

Der er er på baggrund af de nævnte principper foretaget gennemgange af de enkelte direktoraters arbejdsområder med henblik på at organisere opgaveløsning på en måde, som giver en mere effektiv administration.

På baggrund af arbejdsgruppernes forslag har jeg godkendt den nye organisering. Landsstyret har på møde den 23. november 2007 drøftet en orientering om den nye organisering og taget denne til efterretning.

I forbindelse med ressortomlægninger skal der foretages en flytning af bevillinger fra den eller de konti, hvor et givet ansvarsområde er finansieret til den eller de konti, hvorunder ansvarsområdet efterfølgende skal finansieres.

Det er et generelt princip for ressortomlægninger, at den afgivende enhed og den modtagende enhed skal foretage en opgørelse over de budgetterede (fremtidige) udgifter, som er forbundet med varetagelse af området. Der udarbejdes ved ressortomlægningen en aftale mellem enheder, som mere konkret specificerer opgaver, ressourcer og bevillinger, som overføres. Sådanne aftaler skal udarbejdes med det udgangspunkt, at ressortomlægninger skal være udgifts-neutrale.

Det er som udgangspunkt tillige en forudsætning, at organiseringen af de nye departementer og styrelser m.m. gennemføres inden for de administrative bevillinger, som er afsat i finansloven. Imidlertid er der i finansloven forudsat en årlig besparelse på administrationen på 5,5 mio. kr. med virkning fra 2009. Derfor er det tillige et mål, at omorganiseringen sikrer, at denne besparelse kan opnås med virkning fra 2009.

Der ligger således ikke særlige budgetter til grund for beslutningen om omorganiseringen.

b.

Der henvises til ovenstående besvarelse.

c.

Personalet bliver med relevante mellemrum orienteret om projektet via Nanuaraq, nyhedsbreve, information pr. E-mail og personalemøder.

Der er udsendt nyhedsbreve den 1. august 2007 og den 2. oktober 2007. Den 6. december 2007 er der udsendt information pr. E-mail. Disse informationer er sendt til alle og er desuden tilgængelige på intranetsiden Nanuaraq for alle ansatte.

Desuden er personalet gennem lokale samarbejdsudvalg og hovedsamarbejdsudvalget inddraget i projektet. Der har bl.a. været afholdt en konference for repræsentanter for de lokale samarbejdsudvalg og hovedsamarbejdsudvalget den 15. november 2007, hvor der var 65 tilmeldte deltagere. Præsentationer fra denne konferencer er tilgængelige på intranetsiden Nanuaraq for alle ansatte.

Spørgsmål:

2. Hvilke andre målsætninger er der udover målsætningen om rationaliseringer samt omkostningsbesparelser?

Svar:

Projektets målsætninger er nævnt i besvarelsen af ovennævnte spørgsmål 1, hvortil der henvises.

Spørgsmål:

3. Hvilke målsætninger er der med hensyn til enklere og mere fleksibel drift, og hvor store besparelser regner man at kunne opnå?

Svar:

Projektets målsætninger er nævnt i besvarelsen af ovennævnte spørgsmål 1, hvortil der henvises.

Den nye organisering indebærer, at centraladministrationen overordnet organiseres i 7 departementer. Under et departement kan der være en eller flere styrelser eller underliggende enheder.

Departementernes hovedopgave bliver betjening af landsstyremedlemmet, lovovervågning, lovgivning, planlægning og udvikling samt kompetenceudvikling inden for landsstyreområdet.

Styrelsernes og underliggende enheders hovedopgave bliver udmøntning af lovgivningen i form af faglige driftsopgaver (meddelelse af tilladelser, tildeling af ydelser, kontrolopgaver m.v. i forhold til borgere og virksomheder) eller administrative driftsopgaver (interne serviceopgaver for administrationen).

Det kan tilføjes, at organiseringen af arbejdsopgaver i henholdsvis departementer og styrelser på grundlag af opgavernes karakter, forventes at give bedre

muligheder for at udvikle og fastholde kompetence i organisationen, idet større enheder er mindre sårbare som følge af personaleudskiftninger.

Desuden vil en opdeling af henholdsvis departementale opgaver og driftsprægede opgaver give grundlag for bedre overblik og styring af de forskellige opgaver, ligesom der vil kunne skabes større fokus på løsningen af opgaverne i enheder, der har større mængder af beslægtede opgaver.

Det forventes, at der skal foretages forskellige investering i bl.a. et nyt system i forbindelse med centralisering af bogholderifunktioner, ligesom der forventes behov for investering i omskoling og efteruddannelse af ansatte, som skal have nye arbejdsopgaver.

Spørgsmål:

4. Vi vil gerne have afklaret, hvor mange og hvilke direktorater, der skal nedlægges,

a. og hvilke direktorater, som skal sammenlægges.

Svar:

Udenrigsdirektoratet og Råstofdirektoratet bliver indtil videre opretholdt med reference til pågældende landsstyremedlem. Endvidere opretholdes Embedslægeinstitutionen med direkte reference til landsstyremedlemmet for området.

Øvrige direktorater vil blive opdelt i departementer og styrelser. De 7 departementer, der svarer til antallet af landsstyremedlemmer, er følgende:

- Landsstyreformandens Departement
- Departementet for Finanser og Udenrigsanliggender
- Departementet for Erhverv og Arbejdsmarked
- Departementet for Fiskeri, Fangst og Landbrug
- Departementet for Kultur, Uddannelse, Forskning og Kirke
- Departementet for Infrastruktur, Klima og Miljø
- Departementet for Familie og Sundhed

Da der gennemføres ressortomlægninger mellem landsstyreområderne, vil enkelte direktoraters opgaver blive placeret under forskellige departementer.

På baggrund af den planlagte ny organisationsstruktur, hvor opgaverne efter deres karakter bliver placeret i departementer og underliggende styrelser m.m. er det ikke som sådan en dækkende beskrivelse at tale om nedlæggelse og sammenlægning af direktorater. Der er tale om etablering af en organisatorisk opbygning baseret på andre principper, end hidtil benyttet i organiseringen af centraladministrationen.

Spørgsmål:

5. Alt i alt vil vi gerne have afklaret, hvilke følger omlægningen vil få for personalet; eksempelvis; bliver der afskedigelser af nuværende personale eller bliver der ansat flere som følge af omlægningen, hvilke direktørtitler bliver nedlagt, og hvilke aflønningsmæssige konsekvenser vil omlægningen medføre.

Svar:

Omlægningen vil som det ofte er tilfældet med omorganiseringer og ressortændringer, have betydning for medarbejderes og chefers arbejdsforhold.

De mere detaljerede opgavefordelinger mellem medarbejderne vil ske i takt med implementeringen af organisationsomlægningen. Dette er primært en opgave, som skal varetages i de enkelte departementer og styrelser.

Med hensyn til spørgsmålet om afskedigelse af personale henvises til de principper, som er nævnt i svaret på spørgsmål 1 ovenfor. Det kan tilføjes, at omorganiseringen ikke har som mål, at der samlet set skal ansættes flere, end der i dag er ansat.

Med hensyn til spørgsmål om nedlæggelse af direktørtitler og aflønningsmæssige konsekvenser for ansatte som følge af omlægningen, vi de gældende aftaler med organisationerne om løn- og ansættelsesforhold naturligvis blive respekteret.

Med ovenstående anses de konkret stillede spørgsmål som besvaret.

I begrundelse for spørgsmålene henvises der til udmeldingerne om at departementerne skal ledes af grønlændere. I den sammenhæng ønskes det afklaret, hvem der defineres som grønlændere, samt hvilke yderligere krav, der er udover kravet om at være grønlænder.

Jeg skal i den forbindelse oplyse, at de 7 departementschefstillinger er opslået i aviserne.

Det fremgår af stillingsopslagene, at der ved besættelsen af stillingerne vil blive lagt vægt på følgende kvalifikationer:

- dobbeltsproget grønlandsk/dansk samt gode kundskaber i engelsk
- ledelseserfaring på højt niveau
- erfaring fra arbejde i en politisk ledet organisation
- relevant videregående uddannelse
- faglig erfaring inden for hele eller dele af departementets ansvarsområder
- gode samarbejdsevner, udadvendthed og fleksibilitet.

Uanset om der i forskellige sammenhænge anvendes betegnelsen "grønlændere", og uanset hvordan ordet benyttes i offentlige debatter og udtalelser, vil jeg understrege, at ved besættelsen af departementschefstillingerne er det

ovenstående kvalifikationskrav, som vil blive lagt til grund af Landsstyret, når der efter ansøgningsfristen skal foretages en vurdering af ansøgere til stillingerne.

Med venlig hilsen

Hans Enoksen