

Forslag til Inatsisartutbeslutning om, at Naalakkersuisut pålægges at arbejde for, at der gennem en målrettet ansættelsesstrategi 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)

Svarnotat

(Medlem af Naalakkersuisoq for Finansier og Råstoffer)

Naalakkersuisut takker for forslaget. Naalakkersuisut finder, at forslaget berører et område af vigtighed for samfundsudviklingen i Grønland, nemlig rekrutteringen af kvalificeret personale til den offentlige administration.

Naalakkersuisut finder anledning til at glæde sig over, at det grønlandske sprog er et levende sprog, som tales af både unge og gamle i hele landet. Sproget bruges aktivt i dagliglivet og i medierne, og vores samfund har på denne vis formået at gennemgå en positiv udvikling, der i sproglig henseende har gjort Grønland til et sprogligt foregangsland i forhold til andre oprindelige sprogsamfund.

Det grønlandske sprog er kendetegnet ved at være stærkt og levende – og dernæst er almen kendt, at vi er vidt berømmede for vores overskud til at omfavne også den gruppe af borgere, som har andre sprog, heriblandt den gruppe, som har dansk som modersmål. Det gælder også f.s.v.a. lederstillinger.

I forhold til god forvaltningsskik gælder den retsgrundsætning, at en ledig stilling skal besættes med den bedst kvalificerede ansøger. Her kan forhold som indgående kendskab til landets kultur, sprog og andre samfundsforhold være væsentlige. I langt de fleste offentlige stillingsopslag vil det allerede i dag være anført, at kendskab til grønlandsk sprog og kultur vil blive vægtet som en fordel.

Den bedst muligt kvalificerede findes desuden ud fra en samlet vurdering af ansøgernes faglige og menneskelige kvalifikationer, set i forhold til de opgaver, der ligger i den konkrete stilling.

Det er den ansættende myndighed/virksomhed, der udformer stillingsopslaget og formulerer de krav, der er til ansøgernes kvalifikationer. Det er også den enkelte myndighed, der, i samspil med ansættelsesudvalget, foretager en vurdering af ansøgernes kompetencer, herunder sprogkunderskab samt kendskab til vor kultur og samfund.

I relation til det emne, du bringer på banen, er det også vigtigt for Naalakkersuisut at få påpeget, at Naalakkersuisut som arbejdsgiver gennemfører allerede nu en række initiativer med henblik på at styrke rekrutteringen af kvalificerede flersprogede chefer, herunder:

- 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.

I besvarelsen af forslagsstillers § 37 spørgsmål nr. 2016-207 har Naalakkersuisut tidligere oplyst, at Naalakkersuisut vurderede, at spørgsmålet om øget rekruttering af dobbeltsprogede chefer er af uddannelsesstrukturel karakter, og at antallet af chefer med grønlandsk baggrund vil stige i takt med at samfundets kompetencer stiger. Naalakkersuisut oplyste særligt, at det ikke er muligt at sætte et konkret antal år på denne udvikling.

I besvarelsen af forslagsstillers § 37 spørgsmål nr. 2015-300 oplyste Naalakkersuisut, at det ikke var muligt for Naalakkersuisut præcist at oplyse andelen af dobbeltsprogede direktører og departementschefer, idet Økonomi- og Personalestyrelsen ikke hverken registrerer oplysninger om ansattes sprogkundskaber, og om på hvilket niveau forskellige sprog beherskes i skrift og tale. Det kunne dog oplyses, at det var alment kendt, at en andel af de berørte medarbejdere taler både dansk og grønlandsk i varierende grad. Dertil skal det tillige påpeges, at en stor andel af vores øverste chefer har boet og arbejdet i vores samfund i adskillige årtier – og er derfor særdeles godt integreret i det lokalsamfund, som de er en del af,

Inatsisartut vedtog på FM2016/36, at Naalakkersuisut til FM2017 skal udarbejde en redegørelse, der skal belyse, hvordan det bedst kan sikres, at der lægges større vægt på det grønlandske sprog og kendskab til vor kultur og samfund ved besættelse af stillinger i det offentlige. Som det blev oplyst i svarnotatet til FM2016/36 vil Naalakkersuisut som led i dette arbejde vurdere, hvorledes vi som samfund skal iagttage og inddrage de forpligtelser, der påhviler Grønland i forhold til menneskerettighederne, herunder beskyttelsesforpligtelser i forhold til bl.a. sproglige mindretal og diskriminationsforbud, tillige med relevante forpligtende konventioner.

Naalakkersuisut finder det nødvendigt at afvente færdiggørelsen og den politiske behandling af redegørelsen, der skal belyse, hvordan det bedst kan sikres, at der lægges større vægt på det grønlandske sprog og kendskab til vor kultur og samfund ved besættelse af stillinger i det offentlige, inden der igangsættes yderligere tiltag på området. Når den politiske behandling af redegørelsen foreligger, vil Naalakkersuisut kunne inddrage relevante konklusioner i forbindelse med revideringen af HR-strategien for Naalakkersuisuts Centraladministration.

Naalakkersuisut indstiller på denne baggrund nærværende beslutningsforslag til forkastelse.