

EM 2026/281: Forslag til Inatsisartutbeslutning om, at Naalakkersuisut pålægges senest til FM2027 at fremsætte et lovforslag, som har til formål at forbyde Grønlands Selvstyre, kommunerne og offentlige institutioner at oprette eller opretholde stillinger eller købe ekstern bistand, hvis hovedformål er strategisk kommunikation, pressehåndtering, public relations, branding, omdømmepleje eller politisk kommunikationsrådgivning. Forbuddet skal ikke omfatte lovpligtig information, sikkerheds- og krisekommunikation, nødvendig drifts- og borgerinformation, oversættelse eller kommunikation, der udgør institutionens kerneopgave. Naalakkersuisut pålægges samtidig senest til FM2027 at fremlægge en redegørelse for, på hvilken måde tilsvarende principper kan gennemføres for de selvstyreejede selskaber under hensyn til selskabsrettens kompetencefordeling og Selvstyrets ejerskabspolitik.
(Medlem af Inatsisartut Pele Broberg, Naleraq)

EM 2026/384: Forslag til Inatsisartutbeslutning om, at Naalakkersuisut pålægges senest til FM2027 at fremlægge en samlet politik for udvikling, fastholdelse og rekruttering af flere kvalificerede Kalaallit/Inuit i offentlige myndigheder og helt eller delvist offentligt ejede selskaber. Politikken skal især omfatte ledende og strategiske stillinger. Politikken skal tage udgangspunkt i Kalaallit/Inuits status og rettigheder som Grønlands oprindelige folk. Den skal indeholde konkrete måltal og årlig offentlig rapportering. Ansættelser skal fortsat ske på grundlag af saglige kvalifikationskrav.
(Medlem af Inatsisartut Juno Berthelsen, Naleraq)

EM 2026/431: Forslag til Inatsisartutbeslutning om at Naalakkersuisut pålægges at senest den 1. oktober 2027 at afvikle alle departementers og underliggende styrelses faste kontorer, stillinger og myndighedsfunktioner i Danmark. Nødvendige stillinger og funktioner skal videreføres med arbejdssted i Grønland, så kompetencer og institutionel viden forankres her. Grønlands Repræsentation i København er undtaget, men må ikke overtage eller genoprette de afviklede stillinger eller funktioner. Disse må heller ikke erstattes gennem permanent eller systematisk outsourcing i Danmark, når de med rimelighed kan varetages i Grønland.
(Medlem af Inatsisartut Aki-Matilda Høegh-Dam, Naleraq)

Svarnotat

(Formand for Naalakkersuisut)

1. behandling

Jeg skal hermed på vegne af Naalakkersuisut besvare pkt. 281, 384 og 431 samlet. Indledningsvist vil jeg gerne takke forslagsstillerne. De tre forslag handler alle om, hvordan Grønlands offentlige midler og arbejdspladser bedst kommer landet og befolkningen til gavn. Det er en ambition, Naalakkersuisut deler.

Det er vigtigt for Naalakkersuisut, at grønlandske ressourcer, arbejdspladser og kompetencer kommer det grønlandske samfund til gavn. De tre forslag berører alle denne prioritering.

Bemærkningerne handler derfor ikke om retningen i forslagene. De handler om, hvorvidt de konkrete tiltag i forslagene er de rette til at nå målet.

Først til forslaget om forbud mod strategisk kommunikation. Naalakkersuisut anerkender bekymringen bag forslaget.

Forslaget indeholder ganske vist en række undtagelser. Det gælder blandt andet lovpligtig kommunikation og nødvendig information til borgerne i forbindelse med drift, sikkerhed og kriser. Alligevel vil grænsen mellem denne undtagne kommunikation og den forbudte strategiske kommunikation være svær at afgrænse i praksis.

Det kan for eksempel ske, når en myndighed skal informere borgerne om en større driftsforstyrrelse. Informationen skal fortælle borgerne, hvad forstyrrelsen betyder for dem, og hvordan de skal forholde sig. Samtidig skal den forklare myndighedens håndtering og bevare borgernes tillid. Det er én og samme opgave. Det er både nødvendig borgerinformation og strategisk kommunikation på samme tid. Derudover kræver det specifikke kompetencer at sikre klar og tydelig formidling af nødvendig information, særligt ved for eksempel driftsforstyrrelser eller større hændelser. Og mens vi selvfølgelig forventer, at ledelsen og faglige medarbejdere kan formidle relevant viden, er der forskel på deres kernekompetencer og -opgaver og de specialiserede kompetencer, som særligt kommunikationsuddannede besidder.

Det gælder ikke kun medarbejdere men gælder også køb af ekstern bistand. En konsulentkontrakt kan sagtens omfatte både nødvendig borgerkommunikation og rådgivning om budskaber og omdømme. Så er det svært at afgøre, hvad kontraktens hovedformål egentlig er.

Offentlig regulering skal kunne forudses. Myndigheder og eksterne leverandører skal på forhånd kunne se, om en stilling, en opgave eller en kontrakt er omfattet af forbuddet. Det er ikke muligt at sikre med den afgrænsning, forslaget lægger op til. Det vil derfor ikke være hensigtsmæssigt at regulere dette ved lov. Det vil i stedet pålægge myndighederne en løbende opgave med at vurdere den enkelte medarbejders eller kontrakts formål op imod loven.

For de selvstyrejede selskaber gælder armslængdeprincippet. Bestyrelsen og direktionen har ansvaret for selskabets organisering, herunder hvordan selskabet kommunikerer med sine kunder og omverdenen. Naalakkersuisut ønsker ikke at gribe ind i denne ledelsesret, men opfordrer selskaberne til altid at prioritere ansvarlig brug af midler. Det besvarer også forslagets ønske om en redegørelse for, hvordan tilsvarende principper kan gennemføres for selskaberne. Rammerne er allerede fastlagt gennem selskabernes egen ledelse.

Dernæst til forslaget om udvikling og rekruttering af Kalaallit/Inuit. Naalakkersuisut anerkender fuldt ud formålet med forslaget. Naalakkersuisut anerkender også, at forslaget tager udgangspunkt i Kalaallit/Inuits status som Grønlands oprindelige folk. Kompetenceopbygningen i vores institutioner skal komme det grønlandske samfund til gavn, og det er en selvfølge, at der arbejdes målrettet for at udvikle, fastholde og skabe gode karrieremuligheder for lokale, herunder i ledende og strategiske stillinger i den offentlige sektor, samtidig med at vi ansætter på grundlag af saglige kvalifikationskrav. I dette arbejde ligger også udvikling af uddannelsesmulighederne herhjemme, så vi efterhånden dækker de væsentligste fagområder i de videregående uddannelser og kan rekruttere herfra.

Grønlandsk sprog og kendskab til det grønlandske samfund indgår allerede i dag i kvalifikationsvurderingen ved offentlige ansættelser, hvor det har betydning for

opgaveløsningen. Denne indsats videreføres og styrkes gennem de eksisterende rammer for kompetence- og lederudvikling i det offentlige.

Naalakkersuisut ønsker derimod ikke at forpligte sig til en samlet politik med faste måltal og årlig offentlig rapportering. Forslaget fastholder ganske vist, at ansættelser fortsat skal ske på grundlag af saglige kvalifikationskrav. Selv med det forbehold vil faste måltal i praksis lægge et ekstra hensyn ind i den enkelte ansættelse, ud over kvalifikationerne. En sådan model vil desuden pålægge det offentlige endnu en fast rapporteringsforpligtelse oven i de eksisterende krav. For de offentligt ejede selskaber gælder desuden armslængdeprincippet. Ansættelser og kompetenceudvikling hører under selskabernes egen ledelse. Naalakkersuisut vil, som ved de øvrige selskabsforhold, opfordre selskaberne til at have fokus på rekruttering og udvikling af lokale kompetencer. Dette skal dog ikke reguleres gennem direkte indblanding i ansættelsesforløb.

Endelig til forslaget om afvikling af stillinger i Danmark. Naalakkersuisut deler grundlæggende ambitionen bag forslaget. Flest mulige opgaver for det grønlandske samfund bør løses af medarbejdere med arbejdsplads og bopæl i Grønland. Det forudsætter, at de nødvendige kompetencer findes her. Medarbejdere, der løser opgaver i landet, bør derfor fortrinsvis også have bopæl her. Balancen mellem at fastholde opgaver i landet og at levere den bedste service til borgerne i ind- og udland skal dog vurderes løbende. Den kan ikke fastlægges endeligt på forhånd.

Det er derimod ikke hensigtsmæssigt at tilslutte sig den konkrete udformning af forslaget, herunder fristen og kravet om fuldstændig afvikling af samtlige faste kontorer, stillinger og myndighedsfunktioner i Danmark inden en fast frist. En reel hjemflytning af medarbejdere afhænger nemlig af forhold, der ikke kan løses ved lov alene. Den forudsætter imidlertid tre ting. For det første skal halvdelen af de berørte medarbejdere reelt flytte til Grønland inden for fristen. For det andet skal der være tilstrækkelig kapacitet af boliger, daginstitutionspladser og anden nødvendig infrastruktur i de byer, medarbejderne flytter til. Denne kapacitet kan ikke skabes ved lov alene. For det tredje kommer vi tilbage til spørgsmålet om rekruttering herhjemme og adgangen til de nødvendige, faglige kompetencer, hvis det ikke er muligt at opfylde de første to punkter.

En ufravigelig frist for total afvikling rummer derfor en risiko. Enten bliver fristen umulig at overholde. Eller også går nødvendige kompetencer og institutionel viden tabt, før opgaverne reelt kan varetages forsvarligt herfra. Hertil kommer, at en tvungen flytning under en hård frist kan skabe utryghed for de berørte medarbejdere. Alle ansatte skal, uanset placering, kunne mødes med tryghed i deres ansættelse. Endelig vil der være nye omkostninger for eksempel i form af øgede rejseudgifter og højere tidsforbrug forbundet med varetagelse af visse opgaver, som netop placeres i Danmark for at minimere ressourcetræk og optimere den praktiske tilrettelæggelse af opgavevaretagelsen.

Naalakkersuisut indstiller på denne baggrund samtlige tre beslutningsforslag til forkastelse.

Pkt. 281 om forbud mod strategisk kommunikation indstilles til forkastelse. En lovgivningsmæssig regulering findes hverken hensigtsmæssig for det offentlige eller forenelig med armslængdeprincippet for selskaberne.

Pkt. 384 om en politik for udvikling og rekruttering af Kalaallit/Inuit indstilles til forkastelse. Formålet anerkendes og varetages allerede gennem eksisterende praksis. Faste måltal og rapportering findes derimod ikke hensigtsmæssige.

Pkt. 431 om afvikling af Selvstyrets stillinger og funktioner i Danmark indstilles til forkastelse. Den bagvedliggende ambition om hjemtagning af opgaver deles. En ufravigelig frist for fuldstændig afvikling findes dog ikke hensigtsmæssig.