



ATASSUT

EM 2016/98

Steen Lyngge

07. 10. 2016

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)

Indledningsvist skal vi fra ATASSUT takke, medlemmet af Inatsisartut Peter Olsen fra Inuit Ataqatigiit, for at tage dette indholdsrigge og vigtige emne op til debat.

I ATASSUT kan vi sagens forstå forslagsstilleren, når der desværre i vort land, ude på kysten og særligt i Nuuk, er voksende arbejdsmængder der samtidig også bliver mere problematiske, og at der derfor er behov for at se på de ansattes arbejdsforhold.

Derfor ser vi i ATASSUT med tilfredshed på de tiltag som der er blevet igangsat, på baggrund af Koalitionsaftalen, hvor der netop tages hånd om det.

Som samfund og særligt i det politiske arbejde, så er et af vores vigtige arbejdsopgaver blandt andet at tage hånd op opståede problemstillinger, vi mener dog i ATASSUT at vi fortsat kan blive dygtigere til at forebygge de mange problemer. Vi bør alle have ret til et trygt liv, fra spædbørn til ældre. Derfor er det vores alles ansvar, at være med til at skabe et bedre liv. Og det er ikke kun op til politikerne at tage det ansvar - mennesket har pligt til at tage ansvar for eget liv, men vi skal dog i det politiske skabe de lovgivningsmæssige rammer der kan være med til at skabe et trygt liv, og her har vi også pligt til, at tilpasse til ændrede tider og forhold.

Et af de vigtige ting vi i ATASSUT blandt andet arbejder ud fra, er at udvise respekt og beundring overfor vore medmennesker uanset hvem de er og hvad de beskæftiger sig med, for arbejdslysten kommer gennem anerkendelsen. Derfor er vi i ATASSUT grundlæggende enige i forslagsstilleren når han blandt andet søger svar på en fastholdelsesstrategi.

Vi vil også fra ATASSUT gerne lige benytte lejligheden til, at lufte nogle tanker, da vi mener at nogle af de områder man bør se på er ansættelsesprocedurer eller nærmere sagt rekrutteringsprocedurer, hvor man vurderer hvilken mennesketype man har behov for, hvilke menneskelige kvalifikationer der skal til, da det blandt andet også kan kræve en form for robusthed - og nogen gange er det måske for nemt og blot vælge én ud fra at de er uddannet som socialrådgivere. I særdelshed er det vigtigt at have for øje at socialrådgivernes ledere også skal have kompetencer, hvor de udviser respekt og anerkendelse og dermed evne at give arbejdslyst til sine medarbejdere.

I ATASSUT mener vi ligeledes, at det er utrolig vigtigt, at socialrådgivere samt andre ansatte på socialområdet i forhold til arbejdsvilkår, løn, efteruddannelse m.m. sørger for at viderebringe informationer om forholdene til deres fagforeninger, da man med en aktiv fagforening kan være med til at ændre på forholdene, når tingene kommer frem i lyset, bliver det også tydeligere hvad og på hvilke områder der er behov for forbedringer.

Med disse ord fra ATASSUT indstiller vi forslaget til forkastelse, da arbejdet som forslaget omhandler allerede er igangsat, men vi er dog i ATASSUT åbne for, at forslaget kan sendes til et relevant udvalg til videre behandling, hvor det eventuelt kan kobles på det igangværende arbejde.

Tak!