



Forslag til Inatsisartutbeslutning om, at Naalakkersuisut pålægges at udarbejde en redegørelse, der beskriver fordele og ulemper ved, at alle nyansatte under 30 år samt alle nyansatte personer med funktionsnedsættelser i både den private og offentlige sektor skal have tilknyttet en vejleder/mentor i forbindelse med de første seks måneder af ansættelsen. Redegørelsen skal indeholde beregninger af, hvad en ordning vil koste for såvel det offentlige som for det private erhvervsliv.

(Medlem af Inatsisartut Anna Wangenheim, Demokraatit)

Fra Naleraq takker vi medlem af Ina Anna Wangenheim, Demokraatit, for hendes forslag.

I Naleraq anerkender vi vigtigheden af at sikre gode vilkår for unge og personer med funktionsnedsættelser på arbejdsmarkedet. Dette forslag om at udarbejde en redegørelse, der undersøger fordele og ulemper ved en mentorordning for nyansatte i de første seks måneder, er et skridt i retning af at skabe bedre arbejdsforhold og støtte til de grupper, der kan have brug for en ekstra håndsrækning, når de træder ind på arbejdsmarkedet.

Mentorordningens potentiale

At knytte en mentor eller vejleder til nyansatte kan være med til at styrke integrationen på arbejdspladsen, øge jobtilfredsheden og reducere risikoen for tidligt frafald. Særligt for unge under 30 år kan det være en måde at sikre, at deres første erfaringer på arbejdsmarkedet bliver positive, og for personer med funktionsnedsættelser kan det være en nødvendig støtte til at navigere i en ny arbejdspladskultur.

Omkostninger og ansvar

Vi finder det dog afgørende, at en sådan ordning ikke bliver en byrde for hverken de private eller offentlige arbejdsgivere. Redegørelsen bør derfor klart belyse de økonomiske konsekvenser og undersøge, hvordan omkostningerne kan fordeles eller dækkes, f.eks. gennem offentlige tilskud eller samarbejdsmodeller mellem virksomheder og myndigheder. Det er vigtigt, at vi sikrer en balance, hvor vi både skaber muligheder for udsatte grupper og ikke pålægger erhvervslivet urealistiske krav.

Lokal tilpasning



Der er også behov for, at en eventuel mentorordning tilpasses de grønlandske forhold. Hvad der fungerer i andre lande eller regioner, kan ikke altid overføres direkte til Grønland. Vi har vores egne udfordringer, både i forhold til arbejdsmarkedets størrelse og tilgængeligheden af kvalificerede mentorer, særligt i de mindre byer og bygder.

Opfølgning og implementering

Afslutningsvis ønsker vi, at en sådan ordning, hvis den viser sig levedygtig, også evalueres grundigt efter implementering. Vi skal sikre, at den opnår de ønskede resultater og virkelig gør en forskel for de mennesker, den er tiltænkt.

Vi ser frem til at læse redegørelsen og vurdere dens konklusioner, og vi håber, at den vil give et klart billede af, hvordan vi bedst understøtter unge og personer med funktionsnedsættelser på arbejdsmarkedet. Med disse ord indstiller vi forslaget til grundig drøftelse i relevant udvalg.

Tak.