

Naalakkersuisut siulittaasuat

Landsstyreformanden

Landstingsmedlem Jens B. Frederiksen
c/o Landstingets Bureau
Her

Spørgsmål til Landsstyret vedr. de nye departementer og forholdene for medarbejderne mv.

15.02.2008
J.nr. 02.14

Jeg skal hermed besvare nedenstående spørgsmål til Landsstyret, som er stillet i henhold til § 36, stk. 1, i Landstingets Forretningsorden. Spørgsmålene er modtaget den 6. februar 2008.

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

Spørgsmål 1:

Agter Landsstyret at bibeholde de nuværende direktører, der ikke blev departementschefer i stillingerne som styrelseschefer i direktoraterne og bliver de stillinger, der nu er ledige besat med nye styrelseschefer?

Svar:

Enkelte direktører forventes i henhold til aftale med pågældende at overgå til en stilling som styrelseschef eller til anden beskæftigelse. For andre vil der være tale om at pågældende af personlige grunde, såsom f.eks. pensionering, er fratrådt eller vil fratræde stillingen som direktør i løbet af den kommende tid.

De nye departementschefer har som en af de første opgaver skullet igangsætte implementeringen af den nye organisationsstruktur og herunder tage stilling til besættelsen af styrelseschefstillingerne og øvrige chefstillinger. Denne proces forventes at være afklaret i løbet af en kortere periode.

Det kan dog oplyses, at styrelseschefstillingerne for de flestes vedkommende forventes at kunne besættes af hidtidige direktører eller afdelingschefer.

Således er der allerede på nuværende tidspunkt truffet aftaler med flere hidtidige direktører, der ikke er ansat som departementschef, om deres fremtidige funktioner.

Spørgsmål 2:

For at undgå mytedannelser i befolkningen, så finder Demokraterne det relevant, at Landsstyret fortæller, hvad de nye departementschefer får i løn præcis sådan

som man gør i eksempelvis Københavns Kommune (se eksempel ved at følge dette link:

<http://www3.kk.dk/Fakta%20om%20kommunen/De%20syv%20forvaltninger/Okonomiforvaltningen/Direktion/Henrik%20Plougmann%20Olsen.aspx>)

Svar:

De generelle løn- og ansættelsesvilkår for stillinger i Grønlands Hjemmestyre er underlagt offentlighedslovens regler om aktindsigt. Indgåede overenskomster er således åbne for offentligheden, ligesom der er adgang til at få oplyst, hvad den aktuelle løn er for bestemte stillinger.

Dette gør sig også gældende for stillingerne for departementschef, men da den fremtidige honorering af departementscheferne endnu ikke er aftalt med de forhandlingsberettigede organisationer, kan oplysninger herom ikke gives på nuværende tidspunkt.

Landsstyret har dog ikke planer om at lægge oplysninger om lønsummen for bestemte ansatte ud på hjemmesiden, sådan som det praktiseres af Københavns Kommune.

Spørgsmål 3:

Stillingsbetegnelsen departementschef er helt ny i Hjemmestyrets administration. Er der – eller vil der – opstå andre nye stillingsbetegnelser i forbindelse med den igangværende omstrukturering og hvad er i så fald jobbeskrivelsen i eventuelle stillinger? Der bedes herunder redegjort for arbejdsbeskrivelserne for henholdsvis departementscheferne og styrelsescheferne og forskellen i deres arbejdsområder samt nødvendigheden af denne dobbeltbesættelse.

Svar:

Udover stillingsbetegnelserne som departementschef og styrelseschef samt en stillingsbetegnelse som chefadmirator (inden for sundhedsvæsenet), er der ikke planer om nye stillingsbetegnelser som følge af oprettelsen af de nye departementer og styrelser.

Departementschefernes ansvars- og kompetenceforhold er beskrevet i stillingsopslaget som var indrykket i aviserne i december 2007. En udskrift af stillingsopslaget er vedlagt som bilag, hvortil der henvises.

Landsstyret har i en besvarelse den 17. december 2007 af en række spørgsmål som landstingsmedlem Kuupik Kleist har stillet i henhold til § 36, stk. 1, i Landstingets Forretningsorden (spørgsmål nr. 2007-170) redegjort for en række forhold omkring omorganiseringen. Der er herunder bl.a. anført følgende i besvarelsen af delspørgsmål nr. 3:

”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.”

Styrelsescheferes ansvars- og kompetenceforhold vil således omfatte en styrelse, der etableres ud fra de fastlagte generelle principper. Styrelseschefer har dermed kort sagt det daglige ledelsesansvar for en styrelse, medens departementschefer har det øverste administrative ledelsesansvar for departementet og styrelser samt eventuelle andre enheder, der er underlagt departementet.

Oprettelsen af stillinger som departementschefer og styrelseschefer er således begrundet i de principper, der ligger til grund for den nye organisationsform.

Spørgsmål 4:

Hvilke former for aftrædelsesordninger er der indarbejdet i departementschefernes kontrakter?

Svar:

Der er ikke aftalt fratrædelsesordninger med departementscheferne. Eventuel fratrædelse vil i givet fald være reguleret af de til enhver tid gældende aftaler og overenskomster for stillingerne samt tjenestemandslovens regler, såfremt der er tale om ansættelse som tjenestemand.

Spørgsmål 5:

Hvad er den gennemsnitlige ansættelsestid for en ansat i et direktorat under Hjemmestyret?

Svar:

Enkelte enheder har udarbejdet opgørelser over den gennemsnitlige ansættelsestid i enheden, men dette er ikke sket generelt. Selv om sådanne

opgørelser ville være udarbejdet generelt, er de dog af begrænset værdi for en kvalificeret vurdering af personaleomsætningen i hjemmestyret.

Ansættelsestiden i Hjemmestyret kan variere meget fra en personalegruppe til en anden og inden for samme personalegruppe. Dette kan hænge sammen med forskelle i de ansattes geografiske tilknytningsforhold, men en række andre forhold kan også spille ind.

Der kan således være mange årsager til variationerne i ansættelsestiden i de enkelte enheder. De kan være af såvel positiv som mindre positiv karakter. Stillingsskift kan eksempelvis bidrage til den ansattes personlige og faglige kompetenceudvikling, ligesom en vis personaleudskiftning kan bidrage til at skabe udvikling i en organisation. Det hører desuden med i billedet, at medarbejdere skifter ansættelse mellem forskellige enheder i hjemmestyret, og dermed kan bidrage til, at kompetence udbredes i organisationen.

Det er dog klart, at meget kortvarige ansættelser også kan være udtryk for, at der er organisatoriske eller andre problemer, som bør afhjælpes.

Der findes som nævnt ikke en samlet opgørelse over den gennemsnitlige ansættelsestid for alle ansatte i Grønlands Hjemmestyre. Det er Landsstyrets opfattelse, at et sådant samlet gennemsnitstal heller ikke i væsentlig grad kan tages som udtryk for, om en arbejdsplads generelt opleves af de ansatte som en attraktiv arbejdsplads.

Spørgsmål 6:

Hvornår har Grønlands Hjemmestyre sidst fået udarbejdet en tilfredshedsundersøgelse blandt medarbejderne i direktoraterne?

Svar:

Tilfredshedsundersøgelser er et relativt nyt redskab, som i visse tilfælde antagelig kan have en værdi som et af flere værktøjer, der benyttes i forbindelse med udvikling af arbejdspladser.

Landsstyret har ikke gennemført generelle tilfredshedsundersøgelser blandt de ansatte. Derimod benyttes MUS (medarbejderudviklingssamtaler) og LUS (lederudviklingssamtaler) som værktøjer til at skabe udvikling og tilfredshed blandt de ansatte.

Ligeledes vil de lovfæstede arbejdspladsvurderinger kunne bidrage til at identificere problemer, der skal løses for at skabe bedre arbejdspladser.

Spørgsmål 7:

Hvor mange stillinger mangler pt. at blive besat i direktoraterne?

Den igangværende omorganisering er fastlagt på det overordnede niveau med fastlæggelsen af departementer og styrelser. Der udestår herefter implementering af omorganiseringen på et mere detaljeret niveau.

I forbindelse med implementeringen vil der blive foretaget vurderinger af opgavesammensætning og personalebehov i henholdsvis departementer og styrelser på et mere detaljeret niveau i organisationen. I den forbindelse vil personale, stillinger og opgaver blive flyttet og placeret i en anden organisation, end de hidtidige direktorater.

Dette kan for nogle ansatte betyde, at de vil overgå til at varetage funktioner, der hidtil har været udført af personer, som har valgt at fratræde deres stilling.

Der er tale om en proces, som foregår over tid, og der vil i dette forløb skulle tages stilling til, hvilke fratrådte medarbejdere, der eventuelt ikke skal søges erstattet af andre medarbejdere. Det er således ikke muligt at give et svar på, hvor mange stillinger i Grønlands Hjemmestyre, der p.t. mangler at blive besat.

Det skal dog understreges, at der på ledelsesniveau med ansættelsen af departementschefer er etableret en topledelse, men derudover er, eller vil der meget hurtigt på alle væsentlige ledelsesposter være en afklaring af øvrige centrale ledelsesposter.

Spørgsmål 8:

Hvor mange medarbejdere sagde i 2007 deres stillinger op i direktoraterne?

Svar:

Der er tidligere udarbejdet generelle normtal for personaleudskiftningen. Der findes imidlertid ikke en aktuel samlet opgørelse over antallet af medarbejdere, som opsagde deres stilling i direktoraterne i 2007.

Landsstyret har heller ikke aktuelle planer om at udarbejde en sådan opgørelse, idet den ikke anses for relevant i forhold til den fremadrettede udvikling, der vil finde sted i forbindelse med omorganiseringen.

Der gør sig om spørgsmålet iøvrigt tilsvarende generelle betragtninger gældende som anført ovenfor i svaret på spørgsmål nr. 5.

Spørgsmål 9:

Vurderer Landsstyret på baggrund af svarene til ovennævnte spørgsmål, at der samlet set er tryk i organisationen?

Svar:

Omorganiseringen er hidtil sket, og vil også i det videre forløb blive gennemført med en høj grad af involvering og informering af personalet.

Det er endvidere tilstræbt, at der er mest mulig åbenhed om omorganiseringen, og at processen sker i et tillidsfuldt forhold mellem ledelse og medarbejdere.

Det kan dog næppe undgås, at væsentlige organisationsomlægninger betyder, at enkelte ansatte ikke har forståelse for de ændringer, der berører pågældende.

Det er imidlertid Landsstyrets indtryk, at processen hidtil er forløbet på en måde, som ikke bør give anledning til større utryghed i organisationen, end der kan forventes ved enhver organisationsændring.

Med venlig hilsen

Hans Enoksen