



Medlem af Inatsisartut
Aleqa Hammond
Siumut

Spørgsmål:

Naalakkersuisut har planer om at spare 18,4-19,5 millioner kroner på administrationen som kan ses via FFL2010 og for at opnå dette skriver Naalakkersuisut at man laver rationalisering af arbejdsgange samt omskoling af personale, hvilket jeg i denne sammenhæng spørger Naalakkersuisut om personalet er gjort bekendt om denne og om omskolingsprocessen er startet i centraladministrationen?

Dato: 21. oktober 2009
Postboks 1037
3900 Nuuk
Oq/tel +299 34 50 00
Fax +299 32 46 14
oed@gh.gl
www.nanoq.gl

Svar

Til svar på dit spørgsmål omkring rationalisering og omskoling kan Naalakkersuisut oplyse følgende.

Der har siden omstrukturering i centraladministrationen, der trådte i kraft 1. Januar 2008 på baggrund af beslutning fra det daværende Landsstyre, løbende pågået en proces i centraladministrationen for at udmønte de administrative besparelser, der i forlængelse af omstruktureringen blev pålagt administrationen. Disse besparelseskrav vurderes at være realistiske, og vil bl.a blive realiseret via centralisering af bogføring, centralisering af rekrutteringsindsats, fælles indkøbsaftaler og besparelser på præ-vakant og vakant indkvartering – dette delvist via bedre økonomistyring og koordinering på områderne, og på boligområdet ligeledes via en forventet forøgelse af antallet af personaleboliger i forbindelse med byggerier på Tuapannguit, såvel som en forventet opkrævning af husleje ved indkvartering i prævakant og vakant indkvartering.

I det omfang ovenstående initiativer stiller nye krav til ansatte, for at kunne varetage en funktion, eller initiativerne betyder, at der skal bruges færre personaleresurser til at løse opgaverne, vil administrationen i de konkrete tilfælde og gå ind og vurdere hvilken omskoling og kompetenceudvikling, der giver den bedste løsning for den enkelte berørte ansatte. I sådanne tilfælde vil omskolingen søges målrettet kompetenceområder inden for det offentlige, hvor det kan forventes at der vil opstå ledige stillinger i den nærmeste fremtid. Opstår sådanne ledige stillinger og kompetencen findes internt, vil stillingen derefter blive søgt besat internt. Der søges derfor en balance i forhold til at give berørte ansatte de bedste muligheder for genplacering indenfor Selvstyrets regi, eller alternativt en stilling uden for Selvstyrets regi, hvor dette er muligt.

I forhold til at opnå rationaliseringer, samt instruere ansatte i arbejdsprocesser til at kunne realisere disse, er der tale om en fortløbende proces, der i høj grad forfølges gennem bedre udnyttelse af de muligheder nye IT-værktøjer giver administrationen. Denne proces styres af IT-strategisk gruppe internt i Centraladministrationen, såvel som af den fællesoffentlige IT-styregruppe, som søger at realisere fællesoffentlige løsninger på tværs af Selvstyre og kommuner, med henblik på at opnå størst mulig samfundsøkonomisk effekt af de forbrugte midler gennem fælles koordinering. Ved ændringer i IT-værktøjer indtænkes opkvalificering og instruktion af berørte ansatte ind som en del af processen og den samlede business case for hvert enkelt tiltag, og indgår derfor i de økonomiske kalkuler der ligger til grund for at træffe en beslutning.

Der er i forlængelse af ovenstående ikke tale om en samlet plan på området for omskoling og rationalisering. I stedet vurderes de enkelte områder løbende, for at kunne vælge den løsning på området, der bedst tjener Selvstyret såvel som de berørte ansatte. En indsats pågår derfor trinvis og igangsættes i forhold til konkrete opgaver.

Jeg håber med ovenstående at have besvaret dit spørgsmål

Med venlig hilsen

Palle Christiansen
Medlem af Naalakkersuisut for Finanser