

14-08-2026

EM2026/384

Hermed fremsættes følgende beslutningsforslag i henhold til § 33 i Forretningsordenen for Inatsisartut:

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)

Begrundelse:

Kalaallit Nunaat har gennem hjemmestyret og selvstyret overtaget ansvaret for stadig flere offentlige opgaver. Selvbestemmelse handler ikke kun om at overtage ansvar. Det kræver også, at vi har de kompetencer, der skal til for selv at varetage centrale funktioner.

Kalaallit/Inuit er Grønlands oprindelige folk. Derfor bør der arbejdes målrettet med at udvikle, fastholde og rekruttere flere kvalificerede Kalaallit/Inuit til Selvstyret, kommunerne og de offentligt ejede selskaber. Det gælder især ledende og strategiske stillinger. Ansættelser skal fortsat ske på grundlag af saglige kvalifikationskrav og en konkret vurdering af den enkelte ansøger.

Dette hænger sammen med den problemstilling, der blev rejst under EM2025/91. Her blev det foreslået, at Grønlands internationale forpligtelser, herunder menneskerettigheder og oprindelige folks rettigheder, skal fremgå tydeligt af lovforslagene. EM2025/91 handlede om lovgivningsarbejdet. Dette forslag handler om kompetenceudvikling, fastholdelse og rekruttering. Fælles er ønsket om, at Kalaallit/Inuits status og rettigheder som Grønlands oprindelige folk indgår synligt og systematisk.

Der findes allerede regler og praksis for offentlige ansættelser. I relevante stillinger kan der blandt andet lægges vægt på grønlandsk sprog og kendskab til grønlandsk kultur og samfundsforhold. Men der mangler en langsigtet og målbar indsats for at udvikle og fastholde flere kvalificerede Kalaallit/Inuit i ledende og strategiske stillinger. Derfor bør politikken også omfatte lederudvikling, efteruddannelse, mentorordninger og fastholdelse.

Der bør fastsættes konkrete mål, så Inatsisartut og offentligheden kan følge udviklingen år for år.

En samlet politik bør derfor som minimum indeholde:

- konkrete måltal for andelen af Kalaallit/Inuit, især i ledende og strategiske stillinger,
- initiativer til lederudvikling, mentorordninger, efteruddannelse og kompetenceudvikling,
- retningslinjer for udvikling, fastholdelse og rekruttering i offentlige myndigheder og offentligt ejede selskaber,
- en årlig offentlig status til Inatsisartut om udviklingen og de fastsatte måltal.

Politikken skal gøre indsatsen tydelig og målbar. Den kan styrke opbygningen af ledelseskompeterer blandt Kalaallit/Inuit og mindske afhængigheden af ekstern rekruttering. Grønland vil fortsat have brug for kompetencer udefra. Forslaget skal ikke begrænse andres adgang til arbejdsmarkedet. Formålet er at skabe bedre muligheder for, at flere kvalificerede Kalaallit/Inuit kan varetage ledende og strategiske funktioner.

Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

Udarbejdelsen af politiken og de konkrete måltal vurderes at kræve ca. ½ AC-årsværk, svarende til ca. 250.000 kr. Den årlige rapportering vil desuden kræve løbende administrative ressourcer. Omfanget afhænger af den valgte rapporteringsmodel og kan derfor ikke opgøres nærmere på nuværende tidspunkt.

Udgifter til lederudvikling, mentorordninger, efteruddannelse og anden kompetenceudvikling afhænger af, hvordan Naalakkersuisut vælger at gennemføre politiken. Eventuelle udgifter må prioriteres i de årlige finanslove.

På længere sigt kan indsatsen mindske behovet for dyr ekstern rekruttering. Den kan også skabe større kontinuitet og styrke ledelseskapaçiteten i den offentlige sektor.

Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet

Forslaget forventes ikke at have direkte konsekvenser for det øvrige private erhvervsliv. Helt eller delvist offentligt ejede selskaber kan få et mindre administrativt arbejde med måltal, opfølgning og rapportering. Omfanget afhænger af den konkrete udformning af politiken. På længere sigt kan en styrket kompetenceudvikling og flere kvalificerede medarbejdere være til gavn for hele arbejdsmarkedet.

Økonomiske og administrative konsekvenser for borgerne



Forslaget forventes ikke at medføre direkte økonomiske eller administrative konsekvenser for borgerne.

På længere sigt kan forslaget skabe bedre karriere- og udviklingsmuligheder for Kalaallit/Inuit. Det kan også styrke deres repræsentation i ledende og strategiske funktioner i den offentlige sektor.