



Til
Asii Chemnitz Narup
Medlem af Inatsisartut
Inuit Ataqatigiit

Besvarelse af § 37-spørgsmål vedrørende arbejdskraftsmangel (060-2022)

Brevdato: 06-04-2022
Sagsnr. 2022-7544

Hermed fremsendes svar på nedenstående § 37 spørgsmål.

P. O. Box 1037
3900 Nuuk
Tel. (+299) 34 50 00
Fax (+299) 34 63 50
E-mail: oed@nanoq.gl
www.naalakkersuisut.gl

1. **Arbejder Naalakkersuisut aktuelt med en samlet strategi for rekruttering og fastholdelse af ansatte medarbejdere i Selvstyrets administration, institutioner mm.?**
 - a. Hvis ja, hvordan?

Besvarelsen af dette spørgsmål hører ressortmæssigt under HRU-afdelingen i Formandens departement, som har samarbejdet med arbejdsmarkedsafdelingen i Departementet for Sociale Anliggender, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender om besvarelsen af særligt dette spørgsmål. De nævnte afdelinger/departementer har derudover bidraget til besvarelsen af de øvrige spørgsmål.

Der er ikke udarbejdet en samlet og overordnet strategi for rekruttering og fastholdelse af ansatte i Selvstyret. Det er under udarbejdelse, men for nuværende bliver der arbejdet ud fra eksisterende regler og personalepolitikker.

I forbindelse med ressortændringen d. 23. april 2021 blev HRU-afdelingen flyttet fra Økonomi- og Personalestyrelsen (ASA) til Formandens Departement. Afdelingen er ved samme lejlighed omdøbt til Kontoret for Tværgående Ledelse og Central Personalepolitik. Flytningen skete i et strategisk øjemed, for at rekruttering og fastholdelse bliver forankret i Formandens Departement, og dermed er tanken, at rekruttering og fastholdelse bliver en strategisk prioritering for fremtiden. Derfor er vi pt. i gang med udarbejdelsen af en strategi for fastholdelse og rekruttering. Dette betyder bl.a. at vi har igangsat en række forskellige initiativer, hvis formål er at tiltrække arbejdskraft og fastholde den eksisterende. Disse initiativer indbefatter bl.a. en pre-, on-, re- og off-boarding strategi. Dette initiativ er igangsat, da en velstruktureret og professionel behandling fra første kontakt med den kommende medarbejder til den sidste kontakt er vigtige elementer i at fastholde medarbejdere over tid. Samtidig bidrager en vellykket pre-, re-, on-, - og offboarding til employer branding af Selvstyret som arbejdsplads, hvilket kan bidrage til at tiltrække arbejdskraft i fremtiden. Et andet led i fastholdelsen af medarbejderne er benyttelsen af testværktøjer, som skal sikre det rette match mellem medarbejder og arbejdsgiver.

I rekrutteringsregi afholdes hvert år den årlige Grønlandske Karrieremesse. Formålet med den Grønlandske Karrieremesse er at tiltrække grønlandske studerende samt anden relevant arbejdskraft med tilhørsforhold tilbage til Grønland for at sikre en blivende arbejdsstyrke. Karrieremessens form og funktion revideres årligt af styregruppen og projektlederen, som er nedsat til løbende at evaluere udbyttet af messen.

Foruden ovenstående har vi etableret samarbejder med VIA University College og Roskilde Universitet for at skabe kontakt til studerende med længere videregående uddannelser. Disse institutioner har uddannelse-, praktik og opgaveforløb der relaterer sig til Arktis. Vi har også kontakt med Akademikernes A-kasse, hvor vi er i gang med udviklingen af *online* karrieremesser, hvorigennem vi forsøger at tiltrække unge såvel som ældre, som er ledige på arbejdsmarkedet.

Det er planen, at IT-systemet Mindkey fremover skal understøtte fastholdelse og rekruttering og levere data over disse områder, således at vi ud fra et kvalificeret grundlag kan træffe beslutninger om, hvordan vi bedst rekrutterer og fastholder. Pt. er vores rekrutteringsinitiativer markedsføring og employer branding på bl.a. Sermitsiaq, Djøfbladet, Akademikerbladet, og Politikken. I forbindelse med karrieremessen, er der blevet udviklet markedsføringscontent, herunder grafisk materiale og videomateriale.

For nogle stillinger tilknyttes – når muligt – en personalebolig til stillingen. Dette instrument vurderes at være en meget vigtig af rekrutteringen på områder med særlige rekrutteringsproblemer, herunder store dele af sundhedsområdet. Der er ikke en samlet politik for benyttelsen af personaleboliger for selvstyret, herunder med hensyn til hvilke typer stillinger, der kan tilbydes personalestillinger til. Administration af dette område forventer Naalakkarsuisut at se nærmere som led i overvejelserne om den samlede boligpolitik.

Som led i bestræbelserne på større fastholdelse anvendes som del af de gældende personalepolitikker medarbejderudviklingssamtaler (MUS) og ledelsesudviklingssamtaler (LUS) samt gennemførelse af trivselsmålinger og Arbejdspladsvurdering (APV) samt kompetenceudvikling i et strategisk samarbejde mellem selvstyret og kommunerne ved Fælles Offentlig Kompetence Udvikling - Pisortat Ataatsimoorltik Piginnaanngorsaaarfiat (FOKU). FOKU – og kompetenceudvikling af medarbejdere – bidrager til fastholdelse, idet medarbejderne udvikler sig og dygtiggøres.

FOKU

Der har siden 2016 været et stigende ønske om en mere strategisk koordineret indsats på kompetenceudviklingsområdet i det offentlige Grønland. Den primære udfordring er, at hver enhed har svært ved at få nok tilmeldinger til deres kurser, og at det derfor ofte bliver for dyrt at hyre dygtige undervisere til de meget få kursister. En rundspørge blandt kommunerne har bekræftet, at der er et fælles ønske om en samlet koordinering af kurser og overordnet samarbejde på HR-området mellem Grønlands Selvstyre og kommunerne.

Formålet med FOKU er at skabe en effektiv kursus- og kompetenceudvikling i hele det offentlige Grønland. Kompetenceudviklingen skal bidrage til

fastholdelse af medarbejdere. FOKU skal arbejde for at hæve antallet af deltagere på kurserne ved at udvide målgruppen, og samtidig sænke deltagerprisen for den enkelte enhed.

FOKU skal arbejde på at skabe gode forhold for interne undervisere og for at sikre bæredygtige løsninger, hvor lokale medarbejdere uddannes, trænes og certificeres, så de på sigt kan undervise i FOKU regi. Dertil vil sekretariatet arbejde på at skabe undervisningskoncepter, der kan løftes af lokale konsulenter i Grønland og på grønlandsk med henblik på at sikre fastholdelse og en stabil udvikling på området.

Kurser- og kompetenceudviklingstiltag planlægges og arrangeres så tæt på målgruppen og grundprincippet er, at det er billigere at flytte én underviser end at flytte 20 kursister. Kurserne kan således afvikles i hele landet, efter hvor det er mest meningsfuldt. Det er da den lokale part (Kommune eller Selvstyre) der er kursusarrangør, og FOKU-sekretariatet der forestår koordinering, markedsføring og den primære administration.

FOKU-samarbejdet evalueres en gang årligt på efterårets netværksmøde og der opstilles løbende nye mål for samarbejdet.

APV

Dataunderstøttede målinger af trivsel, herunder APV, muliggør at undersøge netop på hvilke parametre vi kan forbedre os, herunder ift. psykisk og fysisk velbefindende på arbejdspladsen. APV er lovpligtigt at foretage hver 3 år, herunder foretages næste ultimo 2022. Pt. er der ingen data for fastholdelse ifm APV. Udover den kommende strategi bidrager den lovpligtige APV til fastholdelse, idet det giver et databaseret grundlag af den generelle trivsel blandt medarbejderne i centraladministrationen, og dermed indsigt i de områder, hvor trivslen kan styrkes.

MUS/LUS

MUS og LUS foretages, men skal understøttes systemisk af Mindkey der muliggør at måle på ledere (lederevaluering) samt sikre at både lederes og medarbejdere bliver tilbudt samtaler og dermed kan sikre fastholdelse.

Øvrige forhold

Naalakkersuisut er på det mere strukturelle plan generelt meget opmærksom på at kunne imødekomme behovet for arbejdskraft rekrutteret her i landet og på at fastholde ansatte i stillinger i længere tid, uanset hvor de er rekrutteret fra.

Som et del af det politiske ønske om at uddanne og rekruttere ungdommen har vi et initiativ, der retter sig mod lærlinge i centraladministrationen.

I den forbindelse er der behov for fokus på lærepladser, også i den offentlige sektor. I forlængelse heraf indgår studerende/elever som praktikanter på de offentlige arbejdspladser, og ofte kan eleverne fastholdes i job samme sted efter endt uddannelse. Der er i øjeblikket ansat 38 elever i Centraladministration.

HRU har en koordinerende rolle omkring elever i centraladministrationen. Eleverne ansættes af HRU med fælles finansiering fra alle enheder. HRU har

således en fælles lønpulje som administreres af Formandens Departement. Centraladministrationen ønsker at der skabes så mange elevpladser så mulige under hensyntagen til, at der kan sikres et godt uddannelsesforløb.

I den forbindelse er der behov for fokus på elevpladser, og som én af Grønlands største arbejdspladser ser vi som et samfundsansvar for at medvirke til at fremme uddannelsen i Grønland, således at den kommende arbejdskraft i Selvstyret også kan tilgodeses via uddannelsen.

Der har været stødt stigende antal lærepladser her i Centraladministrationen siden 2019, hvor vi i dag har i alt 38 elever. For at skabe flere elevpladser har vi brug for flere praktik oplærere (mentorer) så centraladministrationens ønske kan dækkes. Derfor udbydes der løbende et praktikvejlederkurser.

I centraladministrationen er der forskellige typer af elever så som IT-supportere, Ernæringsassistenter samt administrationselever. Disse er generelt knyttet til 2 typer uddannelser, nemlig som TNI- og AU-lærlinge.

2. **Gennem adskillige årtier har der været særlig fokus på rekruttering og fastholdelse af medarbejdere til og i Sundhedsvæsenet. Er der andre sektorer i Selvstyrets regi der rekrutterer og fastholder medarbejdere på en vedtaget strategi?**

Der henvises til svaret under spørgsmål 1.

3. **Ifølge Naalakkersuisuts vurdering, hvad er de væsentligste barrierer, der skaber mangel på arbejdskraft?**

En af de centrale barrierer i forhold til arbejdsmarkedet er balanceforholdet mellem arbejdsmarkeds efterspørgsel på arbejdskraft og arbejdsstyrkens uddannelses- og kompetenceniveau. Derfor er det af yderst vigtighed at arbejde for at de unge hurtigere går i gang med en uddannelse – og færdiggør den direkte efter folkeskolen. Derudover er det også nødvendigt at opkvalificere og videreuddanne den allerede eksisterende arbejdsstyrke.

Her er det blandt andet vigtigt at få løst flaskehalsproblemer i forhold til uddannelsesindsatsen, herunder mangel på kollegier og lærepladser samt problemer med at få gjort en større andel af de unge uddannelsesparate direkte efter folkeskolen.

I øjeblikket er der en stor udbudsbarriere. Arbejdsmarkedet er i højkonjunktur både i Grønland og på de arbejdsmarkeder, hvor Grønland er afhængig af specialiseret arbejdskraft, særligt Danmark og Norden, og særligt inden for anlægsområdet også fra Central- og Østeuropa.

Disse forhold understreger behovet for, at vi som samfund prioriterer at få flere unge i gang med en uddannelse og at flere unge færdiggør deres uddannelser – gerne hurtigere efter folkeskolen, end det er tilfældet i dag.

4. **Hvad agter Naalakkersuisut at gøre for at vende manglen på arbejdskraft, som gør sig gældende i hele den offentlige sektor?**

Der var ifølge Grønlands Statistik 9.785 borgere over 18 år uden for arbejdsmarkedet i 2020. Samme år var beskæftigelsesfrekvensen i

befolkningen på 62 %. Samtidigt forventes 6.785 personer at blive 67 år i perioden 2022 – 2032 og dermed også at stå til at forlade arbejdsmarkedet. Det er derfor afgørende, flere bliver uddannet samt at få anerkendt flere formelt uuddannede for deres realkompetencer.

En af de metoder der vil blive taget i brug, er at udvikle brugen af skolepraktik, så unge fremover ikke skal være afhængige af en læreplads inden de kan påbegynde en uddannelse. Det vil også blive afdækket i den nye uddannelsesstrategi hvilke fag eller uddannelser der kan tages der hvor man bor, f.eks. ved en kombination af fjernstudie og kurser. Disse indsatser retter sig særligt mod erhvervsfaglige uddannelser.

Et andet indsatsområde er at nedbryde det kønsopdelte arbejdsmarked. Der er i dag et stort fravær af mænd i stillinger inden for omsorgs- og sundhedssektoren. Her er der ellers masser af gode jobs placeret der hvor man bor og som ikke kræver en længerevarende uddannelse.

I forhold til rekruttering og fastholdelse af uddannet arbejdskraft ligger der et stort arbejde i at arbejde med at tydeliggøre de mange spændende opgaver der findes i det offentlige. Det må ske ved at være mere informerende om det offentliges opgaver. Derudover er det væsentligt at arbejde med trivsel og arbejdsglæde. Her ligger der et stort ansvar på ledelsesniveau.

5. Ser man på det offentlige under ét hersker der arbejdskraftmangel både i Selvstyre og Kommuner. Er det en udfordring, Naalakkersuisut finder relevant at samarbejde med de 5 kommuner om (i behørig respekt for det kommunale selvstyre)?

Et tæt samarbejde mellem Selvstyre og kommuner omkring arbejdskraftmangel, rekruttering og fastholdelse er bestemt relevant. Et sådant udbygget samarbejde kan supplere de eksisterende samarbejder mellem Selvstyret og Kommunerne. Her kan konkret nævnes FOKU, som er nærmere omtalt i besvarelsen af spørgsmål 1.

Derudover kan nævnes samarbejdet om overenskomstforhandlingerne, hvor der er et tæt samarbejde mellem Økonomi- og Personalestyrelsen i form af arbejdsgiverkrav til forhandlinger og Forhandlings- og Aftaleudvalget, hvor alle kommunerne er repræsenteret. Dette samarbejde er et centralt værktøj til blandt andet at sikre, at overenskomsterne på det offentlige område så vidt muligt tager højde for også problemstillingen med manglende arbejdskraft.

Endelig kan nævnes fællesoffentlige indsatser, som eksempelvis inden for det nye ERP-økonomisystem, der services af én organisation i form af Inussuk IT, som arbejder for både selvstyret og kommunerne. Sådanne indsatser kan være egnede til at sikre funktioner og ydelser på nationalt niveau, selvom der enkelte steder kan være udfordringer med arbejdskraftmangel.

6. Hvad er de samlede konsekvenser af mangel på arbejdskraft - aktuelt og på sigt?

Grundlæggende vil konsekvensen af mangel på arbejdskraft være, at vi ikke kan få løst opgaver som ønskes. Det er et reelt problem i forhold til at vi ønsker fortsat udvikling af vores fiskeri, råstofpotentiale, turisme og andre

erhverv. Derudover er der risiko for, at den opgaveløsning der finder sted vil ske til en højere pris end ønskeligt. Derfor er det helt centralt at få løst udfordringerne på arbejdsmarkedet, særligt set i lyset af de kommende års demografiske forskydninger.

Udfordringen med mangel på arbejdskraft vil blive adresseret i den nye holdbarhedsmodel, der udvikles i samarbejde med Grønlands Statistik og Økonomisk Råd. Derudover vil Naalakkersuisuts kommende beskæftigelsesstrategi og uddannelsesstrategi pege på konkrete løsninger på disse udfordringer.

Inussiarnersumik inuulluaqqusillunga

Med venlig hilsen


Naaja H. Nathanielsen