Revisionsudvalget skal hermed fremsende en korrektion og en præcisering til udvalgets tidligere fremsendte spørgsmål og opfølgende spørgsmål vedrørende Landskassens Regnskab 2025.

Øvrige spørgsmål D – ubesatte stillinger

I Revisionsudvalgets oprindelige spørgsmål fremgik det fejlagtigt, at der var tale om omkring 700 ubesatte stillinger. Tallet vedrører stillingsopslag og kan således ikke sidestilles med antallet af ubesatte stillinger.

Udvalget beklager fejlen og skal på den baggrund korrigere spørgsmålet. Udvalget ønsker fortsat at få belyst, hvilke fagområder der er særligt berørt af ubesatte stillinger, og spørgsmålet skal derfor rettelig lyde:

Har Naalakkersuisut analyseret, hvilke fagområder der er hårdest ramt af de mange ubesatte stillinger, og hvordan vil denne viden blive anvendt i den fremtidige planlægning?

Svar:
HRU svarer følgende: Der foreligger ikke på nuværende tidspunkt en samlet tværgående analyse af, hvilke fagområder i Grønlands Selvstyre der er hårdest ramt af ubesatte stillinger.

Grønlands Selvstyre har ikke et samlet datasæt, som gør det muligt systematisk at opgøre og analysere ubesatte stillinger fordelt på fagområder.

Oplysninger om rekruttering og fratrædelser registreres og håndteres i dag forskellige steder i organisationen og sammenstilles ikke i en fælles tværgående opgørelse.

Der foreligger heller ikke en samlet tværgående strategi for rekruttering og fastholdelse i Grønlands Selvstyre.

Den enkelte leder kan eksempelvis gennemføre en fratrædelsessamtale, men oplysningerne herfra indsamles og analyseres ikke centralt. En afskedssamtale kan også indeholde fortrolige oplysninger, der ikke kan bruges centralt.

Der findes derfor heller ikke et samlet overblik over årsagerne til, at stillinger er vanskelige at besætte, eller til at medarbejdere fratræder deres stillinger.

En fuld implementering af et fælles HR-system som MindKey vil kunne forbedre mulighederne for at indsamle og sammenstille ensartede data på tværs af Grønlands Selvstyre.

Det vil på sigt kunne danne grundlag for analyser af blandt andet rekrutteringsudfordringer, personaleomsætning og særligt udsatte fagområder.

Denne viden vil efterfølgende kunne anvendes i den strategiske bemandings- og kompetenceplanlægning samt til mere målrettede indsatser inden for rekruttering og fastholdelse.

Korrektionen ændrer ikke ved udvalgets opfølgende spørgsmål, hvor Naalakkersuisut anmodes om overordnet at redegøre for, hvilke funktioner og opgaver der ikke eller kun i begrænset omfang varetages som følge af de ubesatte stillinger, samt hvilke konsekvenser dette kan have for opgavevaretagelsen.

Svar:
Der er indhentet bidrag på tværs af departementerne, som har sikret indsamlingen fra deres underliggende enheder. De indkomne bidrag har en varierende detaljeringsgrad. For at opfylde udvalgets ønske om en overordnet redegørelse er bidragene nedenfor sammenfattet på tværs af de indkomne besvarelser.

Det skal bemærkes, at der ikke foreligger et ensartet datagrundlag for en samlet opgørelse af konsekvenserne på tværs af selvstyrets områder. Redegørelsen er derfor en kvalitativ sammenfatning af de forhold og konsekvenser, som fremgår af de indkomne bidrag.

Overordnet
Bidragene viser samlet set, at ubesatte stillinger på tværs af selvstyrets områder medfører behov for løbende prioritering og omfordeling af ressourcer. Kerne- og lovbundne opgaver søges som udgangspunkt opretholdt, mens udviklings-, kvalitets-, planlægnings- og andre understøttende opgaver i flere tilfælde må udskydes, nedprioriteres eller løses i et mere begrænset omfang. Samtidig beskriver flere bidrag øget arbejdspres for de tilbageværende medarbejdere samt på nogle områder længere sagsbehandlingstider og øget anvendelse af eksterne konsulenter.

Begrænset kapacitet til udvikling, kvalitet og langsigtede opgaver
En gennemgående problemstilling er at ubesatte stillinger medfører, at ressourcerne i højere grad prioriteres til drifts- og kerneopgaver, mens udviklings-, planlægnings-, kvalitets- og regeludviklingsopgaver nedprioriteres, forsinkes eller sættes i bero.

Denne problemstilling går igen på flere områder. Der peges blandt andet på forsinkelser eller begrænset fremdrift i lovgivningsarbejde, projekter, udvikling af arbejdsgange, kvalitetssikring, forskning, dataarbejde og opfølgning på internationale forpligtelser. På nogle områder er udviklingsopgaver helt sat i bero.

Der er dermed ikke alene tale om, at konkrete opgaver bliver forsinkede. Længerevarende vakancer kan også medføre efterslæb på udviklings-, regel- og andre langsigtede opgaver og dermed begrænse mulighederne for at udvikle og modernisere opgavevaretagelsen.

Øget arbejdspres og organisatorisk sårbarhed
Et andet gennemgående forhold er, at de ubesatte stillinger i betydeligt omfang håndteres ved at fordele opgaverne blandt de eksisterende medarbejdere. Det kan indebære ekstraarbejde og øget ansvar for de tilbageværende medarbejdere samt prioritering og omfordeling af opgaver og ressourcer, herunder i visse tilfælde assistance på tværs af byer og distrikter.

Dette kan øge arbejdspresset og samtidig gøre organisationen mere sårbar. På områder med kritiske funktioner kan opgavevaretagelsen være afhængig af få medarbejdere med særlige kompetencer eller lokal erfaring. Hvis en sådan medarbejder fratræder eller er fraværende, kan der opstå en yderligere kapacitetsmæssig sårbarhed.

Der peges desuden på risikoen for en negativ spiral, hvor ubesatte stillinger øger belastningen på de tilbageværende medarbejdere, hvilket igen kan vanskeliggøre fastholdelsen af medarbejdere.

Vanskeligheder med at rekruttere kvalificerede medarbejdere

Flere bidrag peger på, at udfordringen ikke alene består i, at stillinger står ubesatte, men at der i nogle fagområder er et meget begrænset rekrutteringsgrundlag. Dette gælder blandt andet tekniske funktioner, jurister, økonomer, undervisere samt pædagogisk og socialfagligt uddannede medarbejdere. I nogle tilfælde er der få eller ingen kvalificerede ansøgere, og stillinger må genopslås.

Løn- og ansættelsesvilkår samt adgang til personalebolig fremhæves flere steder som væsentlige faktorer for både rekruttering og fastholdelse. Der peges særligt på boligudfordringer i Nuuk, samtidig med at der også nævnes betydelige rekrutteringsudfordringer flere steder uden for Nuuk.

På nogle områder betyder rekrutteringsvanskelighederne, at der ansættes medarbejdere uden de ønskede formelle kvalifikationer, eller at man må anvende eksterne ressourcer. Dette er særligt tydeligt på de pædagogiske institutioner, hvor en betydelig andel af medarbejderne i praksis er ufaglærte.

Anvendelse af eksterne ressourcer som løsning

Flere bidrag beskriver anvendelse af eksterne konsulenter eller medarbejdere som en måde at kompensere for manglende kapacitet. Det kan være nødvendigt for at sikre, at kritiske eller specialiserede opgaver fortsat kan løses.

Samtidig fremgår det af flere bidrag, at eksterne ressourcer ikke nødvendigvis fuldt ud kan kompensere for den manglende interne kapacitet. Det kan blandt andet skyldes begrænsninger i omfanget af den eksterne bistand, og kan på nogle områder medføre forsinkelser eller mindre kontinuitet i opgavevaretagelsen. På nogle områder kan anvendelsen af eksterne ressourcer samtidig betyde, at den interne kapacitet ikke styrkes tilsvarende.

Konkrete konsekvenser for opgavevaretagelsen

Selv om den overordnede tendens er, at kerneopgaverne forsøges opretholdt, beskriver flere bidrag allerede konkrete konsekvenser for borgerbetjening, myndighedsopgaver og andre væsentlige funktioner.

Eksempler er forsinket juridisk sagsbehandling og lovforberedelse, forsinkelser i statistikproduktionen, reduceret tilsynskapacitet, begrænset forsknings- og rådgivningskapacitet samt reduceret pædagogisk faglighed på døgninstitutioner. På uddannelsesområdet har manglende undervisningskapacitet blandt andet betydet, at en gymnasial studieretning ikke kunne oprettes.

På forsyningsområdet nævnes der en særlig sårbarhed, idet Nukissiorfiit i dag opretholder de kritiske forsyningsopgaver, men flere steder gennem ekstraordinære indsatser og med en lavere organisatorisk og faglig robusthed end ønskeligt. De ubesatte stillinger betyder blandt andet, at forebyggende vedligeholdelse kan blive udskudt, og at organisationens mulighed for at håndtere flere samtidige driftsforstyrrelser bliver mindre.

Særligt udsatte fag- og opgaveområder

Ud over de generelle problemstillinger peger materialet særligt på udfordringer inden for følgende fag- og opgaveområder. Det gælder blandt andet tekniske og driftskritiske

funktioner, det pædagogiske og socialfaglige område samt funktioner, der kræver specialiserede juridiske, økonomiske eller natur- og forskningsfaglige kompetencer.

På disse områder kan vakancer have konsekvenser, der rækker ud over forsinkelser, fordi de pågældende kompetencer kan være vanskelige at erstatte internt. Dette gælder eksempelvis funktioner knyttet til forsyningssikkerhed, myndighedsrådgivning, forskning og pædagogisk faglighed.

Samlet

Materialet tegner overordnet et billede af, at ubesatte stillinger først og fremmest håndteres ved at prioritere de mest nødvendige opgaver og belaste eller omfordele de eksisterende ressourcer. Det betyder, at den umiddelbare drift på mange områder kan opretholdes, men samtidig er der flere steder begrænset kapacitet til udvikling, kvalitetssikring, forebyggelse og langsigtet kapacitetsopbygning.

Hvor vakancerne bliver længerevarende eller rammer funktioner med få specialiserede medarbejdere, øges risikoen for mere direkte konsekvenser for opgavevaretagelsen. Samtidig kan øget arbejdspres samt vanskeligheder med at rekruttere og fastholde medarbejdere bidrage til at forstærke kapacitetsudfordringen.

Der er således både tale om en aktuel kapacitetsudfordring og – på flere områder – en mere langsigtet organisatorisk sårbarhed.