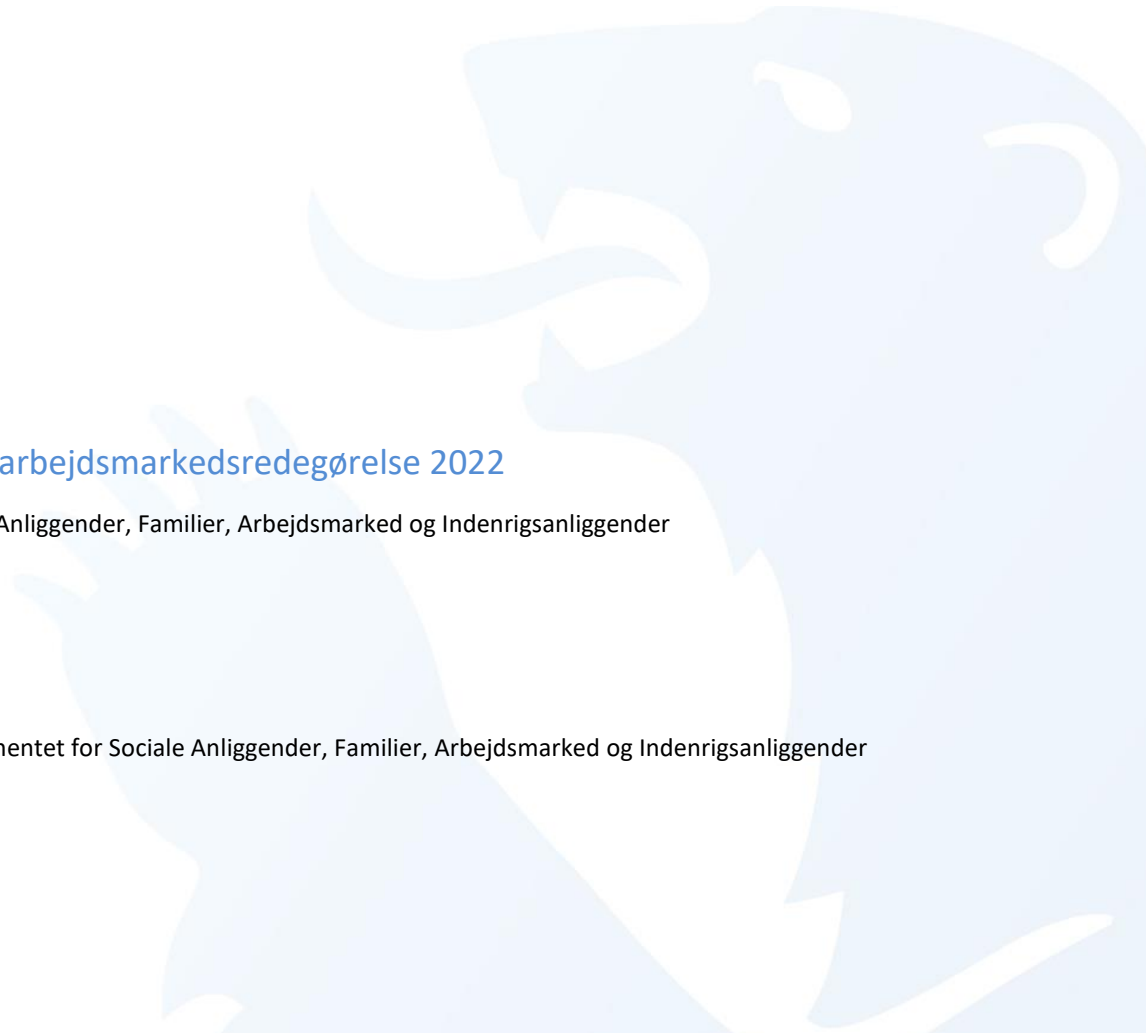


NAALAKKERSUISUTS

ARBEJDSMARKEDSREDEGØRELSE 2022



DEPARTEMENT FOR SOCIALE ANLIGGENDER, FAMILIER, ARBEJDSMARKED OG INDENRIGSANLIGGENDER
November 2023



Naalakkersuisut's arbejdsmarkedsredegørelse 2022

Departement for Sociale Anliggender, Familier, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender
Postboks 970
3900 Nuuk
Tlf.: + 299 34 50 00

Udgivet	2023
Billeder	Departementet for Sociale Anliggender, Familier, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender

Indhold

Forord af Naalakkersuisoq	5
Indledning	6
Arbejdsmarked og arbejdskraften	7
Rekrutteringsudfordringer	9
Arbejdsstyrkens uddannelsesniveau og demografi	13
Opsummering og fremadrettet	15
Arbejdsløshed	17
Sæsonledighed	17
Antal måneder som registrerede arbejdssøgende	18
Arbejdsmarkedsydelse	18
Geografiske aspekter af ledigheden	19
Opsummering og fremadrettet	20
De unge	21
Majoriaq	22
Beskrivelse	22
Kommunalt ansvarsområde, finansiering og resultatkontrakt	23
IT-registreringssystemet IT-reg	23
Opkvalificeringstilbud på Majoriaq	23
Folkeskolens Afgangsprøve på Majoriaq (FA-forløb)	23
Matchgruppering	26
Samarbejdsorganet	27
Majoriaqkonsulentuddannelsen (MKU)	27
Status	27
Opsummering og fremadrettet	28
Projekt Kompetenceudvikling for Ufaglærte (PKU)	29
PKU i korte træk	29
Kompetenceudviklingskurser	29
Opsummering og fremadrettet	36
Anerkendelse af realkompetencer	36
Fra ufaglært til faglært	36
Opsummering og fremadrettet	38
Revalidering og fleksjob	39
Virksomhedsrevalidering	40
Fleksjob	41
Opsummering og fremadrettet	42

Mobilitetsfremmende ydelser	43
I korte træk.....	43
Opsummering og fremadrettet	43
Projekt: Øget selvforsørgelse.....	44
Arbejdsmarkedsreform	44
Ufrivillig ledighed og rådighedsforpligtelse	44
Sikringsydelse og karantæne	44
Obligatorisk handlingsplan.....	44
Hjemsendelse.....	44
Jobmobilitet	45
Sygdom og naturkatastrofer	45
Unge under 30 år	45
Satser	45
Opsummering og fremadrettet	45
Udefrakommende arbejdskraft	46
Lovregulering.....	46
Statsborgere fra nordiske lande	46
Arbejdskraft via SULI.gl	46
Servicemål	46
Fast-track-aftale	46
Det Nationale Arbejdsmarkedsråd	46
Opsummering og fremadrettet	46
Den Internationale Arbejdsorganisation, ILO	47
ILO	47
Ratificering	47
Kernekonventioner	47
Afrapportering	47
ILO-udvalg.....	48
Opsummering og fremadrettet	48
Nordisk Samarbejde.....	49
Nordisk Samarbejde	49
Formandskabet 2022.....	49
Nordisk Ministerråd for Arbejdsliv (MR-A).....	49
Nordisk Embedsmandskomité for Arbejdsliv (EK-A)	49
Opsummering og fremadrettet	49
Liste over sidenumre af figurer, tabeller og skemaer	50

Forord af Naalakkersuisoq

Der er storskala projekter i gang i Grønland i forbindelse med lufthavnsbyggerierne, og det har indvirkning på byggebranchen. Med denne situation, har det været vigtigt at opfordre unge til at tage en håndværksmæssig uddannelse. Det korte udpluk af projekterne i Grønland viser, at det går stærkt på arbejdsmarkedet.

Den gennemsnitlige arbejdsløshed er lav i Grønland. Dog er der fortsat udfordringer på arbejdsmarkedet. Disse udfordringer er en kombination af virksomhedernes stigende efterspørgsel efter faglært arbejdskraft samtidig med, at der er stigende behov for udefrakommende arbejdskraft.

Mangel på arbejdskraft indenfor sundhedsområdet er et globalt problem, og det har den konsekvens for Grønland, at der altid er mangel på personale i sundhedsvæsenet i Grønland. Naalakkersuisut har afsøgt løsninger på personalemangelen i sundhedsvæsenet i Grønland. Med fasttrack-ordning vil yderligere krav som beherskelse af sproget engelsk blive aktuelt, hvorfor dygtiggørelse og opkvalificering af lokal arbejdskraft må være et prioritet emne mange år frem.

Højnelse af uddannelsesniveaut kan imødekomme de krav som erhvervslivet stiller til fremtidige ansatte. Det fremtidige arbejdsmarked har behov for kompetente og dygtige hænder. Arbejdet med at styrke arbejdskraften er en vigtig samfundsopgave.

Det er vigtigt, at unge kommer hurtigere igennem en uddannelse. Der er mange studenter, som er i beskæftigelse, uden at de er kommet videre i uddannelsessystemet. Derudover er der også nogen, som hverken er i uddannelse eller i beskæftigelse.

Der er derfor med al mulig grund til at prioritere disse udfordringer. For hvis der ikke bliver gjort noget, så skubbes der byrden ud i fremtiden og det skal der så vidt muligt undgå for nutidens og fremtidens generationer. Mennesket er samfundets vigtigste ressource. Det gælder alle at huske det.

God læselyst.

Med venlig hilsen

Naalakkersuisoq for Sociale Anliggender, Familier, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender

Jess Svane

Indledning

Det er Naalakkersuisuts opgave at sikre, at det grønlandske arbejdsmarked udvikler sig i positiv retning, langsigtet såvel som kortsigtet. Arbejdsmarkedsredegørelsen 2022 præsenterer Naalakkersuisuts indsatser på arbejdsmarkedsområdet og trækker lange linjer til både før og efter 2020. Det er vigtigt at kigge på arbejdsmarkedet i forhold til de forudgående år for at anskue udviklingen. Men samtidigt er det vigtigt at se fremad i den retning, som arbejdsmarkedet bevæger sig i.

Den primære udfordring for det grønlandske arbejdsmarked er mangel på arbejdskraft, ufaglært og faglært. Både private virksomheder og offentlige institutioner har svært ved at rekruttere og fastholde arbejdskraft. Det er en vedvarende proces, at der bestræbes at få endnu flere kommer ind på arbejdsmarkedet, og at mængden af uddannet arbejdskraft øges. Der er stadig mange borgere, som er uden for arbejdsmarkedet.

På trods af mange ufaglærte arbejdskraft i samfundet, samt geografiske og infrastrukturelle udfordringer, fungerer de samfundsvitale funktioner. Det er vigtigt at anerkende kompetencer, som er høstet igennem stabilt arbejdsliv, hvorfor opkvalificering og kurser med realkompetencevurdering er vigtige for samfundet.

Man skal huske, at man ikke kan sidestille mobilitet eller fleksibilitet som i andre lande. Mobiliteten kan også betyde, at arbejdspladsen er hele landet. Mobilitet kan være kortvarig som sæsonpræget arbejde, eller mere varig som er afhængig af ekspertise på et nationalt niveau. Det er mere og mere almindeligt, at der er rejsehold, hvor de ansatte har hele landet som arbejdsplads, men er ansat hos en bestemt arbejdsgiver, f.eks. kan elektrikere, håndværkere eller andre fagfolk som psykologer fungere som et rejsende ansatte. I det landbaserede erhverv er der fiskefabrikker som ofte mangler fabriksarbejdere. Med ordning som mobilitetsfremmende ydelse, er det muliggjort, at borgere fra byer i høj arbejdsløshed kan stille sig selv til rådighed for arbejdsmarkedet, eksempelvis ansøge om at være sæsonarbejder eller fast arbejder i en fiskefabrik i en anden by, hvor der mangler fabriksarbejdere.

Ungdomsledigheden er en udfordring, som Naalakkersuisut har særligt fokus på. Alt for mange unge kommer ikke i gang med en uddannelse og som konsekvens deraf bliver aldrig aktive deltagere på arbejdsmarkedet. Dette er et stort problem, for landet har brug for deres arbejdskraft, og det er vigtigt, at de udvikler de rette kompetencer til fremtidens arbejdsmarked. Selvom uddannelsesniveaue er stigende, er det fortsat lavt.

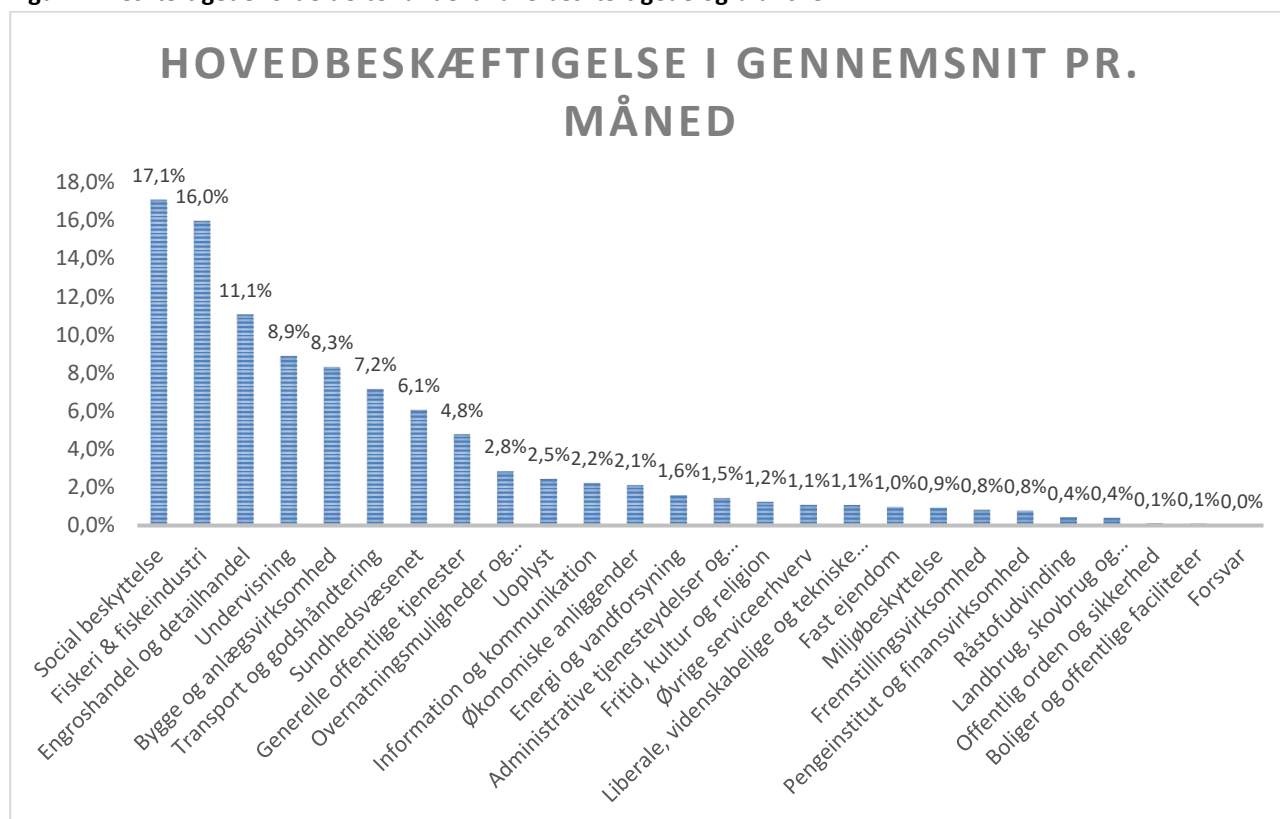
Det er et særligt problem, da forskning viser, at faglærte og videreuddannede medarbejdere generelt er mere stabile og fleksible end ufaglærte. Samtidig kræver langt flere jobs på det moderne arbejdsmarked, at medarbejderne er uddannet.

Jo mere forberedt Grønland er på de fremtidige udfordringer, jo bedre vil landet være til at stå imod.

Arbejdsmarked og arbejdskraften

Hvor arbejdskraften branchemæssigt befinder sig, er vigtigt at vide, for det siger meget om, hvor der rekrutteres og i hvilken omfang der skabes arbejdspladser i forskellige brancher i samfundet.

Figur 1 - Beskæftigede fordelt efter andel af alle beskæftigede og branche



Kilde: Grønlands Statistik, [OFDOA1] og [ARDBFB01]

Beskæftigelse, fordelt efter branche, er der flest beskæftigede på følgende 1) social beskyttelse, 2) fiskeri og fiskeindustri, 3) engroshandel og detailhandel og 4) undervisning. De 4 brancher, ud af 26 brancher har 53,1% af arbejdskraften.

Socialbeskyttelse er den største branche, der har 17 % andel af alle beskæftigede i Grønland. Næst efter socialbeskyttelse er fiskeriet, der har 16 % andel af alle beskæftigede. Branchen består af både landbaseret og maritimt erhverv. Hvor begge retninger er mange ufaglærte medarbejdere både i fabrikker og fisketrawlere. Fiskeri og fiskerirelateret industri og handel er lagt sammen, hvor dem med højeste uddannelsesbaggrund med folkeskolen udgør 63 %¹. Samme træk er gennemgående under branchen engroshandel og detailhandel, hvor de to retninger desværre er lagt sammen i statistikbanken.

¹ Beregnet ud fra datasættet vedr. fiskeri og fiskerirelateret industri og handel under [ARDBFB08] hos Grønlands Statistik.

Og fordelt efter type af overenskomst under datasættet for offentligt ansatte, kan man se, at de fleste af dem er social- og sundhedspersonale:

Tabel 1. Offentligt ansatte grupperet efter overenskomst

	Procent
32 Kateketer, barnehjælpere, pædagogmedhjælper, timelønnede mv.	34,760%
50 IMAK/NPK Lærer og pædagoger	14,220%
52 AK Funktionærer, journalister mv.	8,210%
44 Adm. chefer, arkitekter, bibliotekarer, ingeniører, DJØFér og magistre	7,370%
36 SIK Sundhedsområde mv.	6,300%
59 Sundhedsassistent, sygeplejersker	5,890%
31 SIK HK timelønnede mv.	5,680%
10 Tjenestemænd og tjenestemandslign.	2,660%
22 AK Forebyggelseskonsulenter og socialrådgiver	2,410%
33 SIK Sundhedshjælpere mv.	2,400%
35 SIK Levnedsmiddel, plejemødre, mv.	2,010%
45 Læger og psykologer	1,760%
34 SIK Dagplejere, varmemestre mv.	1,430%
58 Bioanalytikere, ergoterap., fysioterap., jordmødre, økonomaass.	1,200%
42 Gymnasielærere	0,990%
51 Arbejdsledere, driftsteknikere mv.	0,094%
0 Individuel løn mv.	0,420%
80 Individuel løn NPK AK ASG IMAK PPK SIK mv.	0,300%
56 Bygningskonstruktører, teknikere	0,028%
46 Tandlæger	0,027%
71 Lægesekretærelever, merit-sundhedsass., andre elever mv.	0,250%
21 PPK/ASG Oldfruer mv.	0,018%
78 Brandkorps og volontører	0,170%
24 ASG Faglærere og tjenestemandslign.	0,080%
20 ASG/AK Bibliotekarer og faglærere etc.	0,070%
55 Maskinmestre	0,020%
54 HK/PPK Funktionærer, sundhedsområde	0,010%
72 Typografisk	0,010%
23 PPK/AK Sundhedsområde og kommunalt tjenestemandslign.	0,000%

Kilde: Grønlands Statistik, [OFDOA] fuldtidsbeskæftigede

Der er ca. 80² kateketer beskikkede. Det betyder, at overenskomstgruppen, der topper og som udgør 34,8 % af overenskomstgrupperinger, er der ca. 32,8% omsorgspersoner. Set i forhold til figur 1, hvor hovedbeskæftigelse er socialbeskyttelse med højst beskæftigelsesgrad på 17,1 %, er det flest omsorgspersoner i tabel 1, hvor ca. halvdelen er ufaglærte. Derudover er mange pædagogisk uddannede personale, der har taget en kortvarig uddannelse.

Der er få psykologer. Det kan hænge sammen med, at Socialstyrelsen har rejsehold ansat vedrørende voksne, unge og børn. Sundhedsvæsenets specialister har også hele landet som arbejdsplads.

Den korte gennemgang af de tre brancher med højeste beskæftigelsesgrad bliver det tydeligt, at der er personalesammensætning, hvor hovedparten har en kortvarig uddannelse eller er ufaglært.

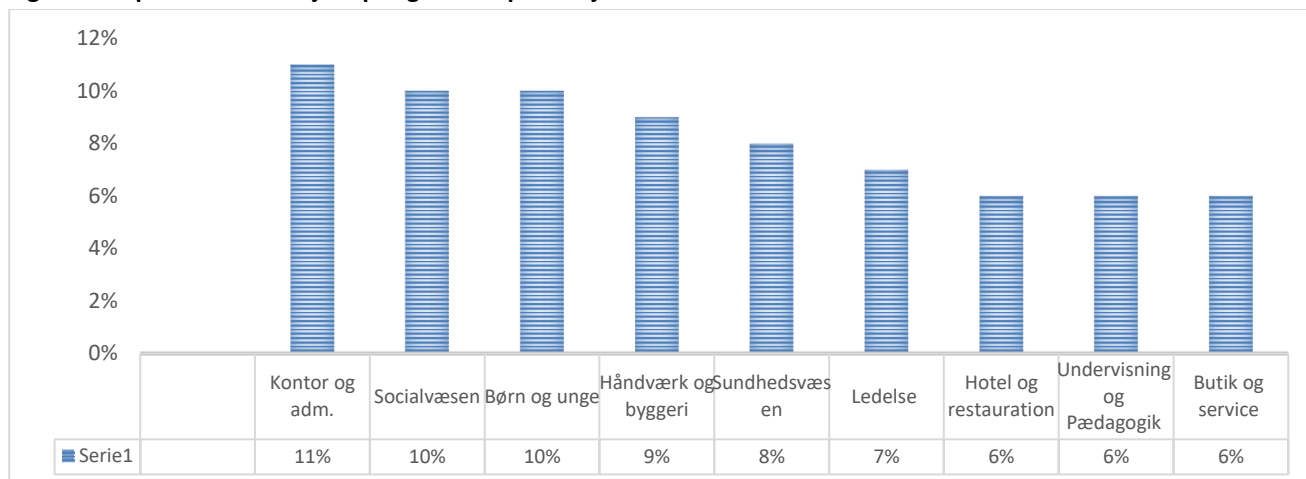
Bestræbelse på at højne uddannelse af arbejdsstyrken er reel, og vil være prioritet mange år frem, for at styrke de andre brancher i erhvervslivet, som befinder sig i den private sektor.

² Kilde: Svarnotat til FM2003/117 KIIP j.nr. 50.10.00

Rekrutteringsudfordringer

Grønland har som andre lande, udfordringer med at rekruttere den ønskede arbejdskraft. Denne mangel på kvalificeret arbejdskraft eksisterer i mange brancher. I perioden juli til september 2022 var langt størstedelen af alle jobopslag fordelt på disse 6 arbejdsområder: Kontor og adm. (11 %), socialvæsen (10 %), børn og unge (10 %), håndværk og byggeri (9 %) og sundhedsvæsen (8 %).

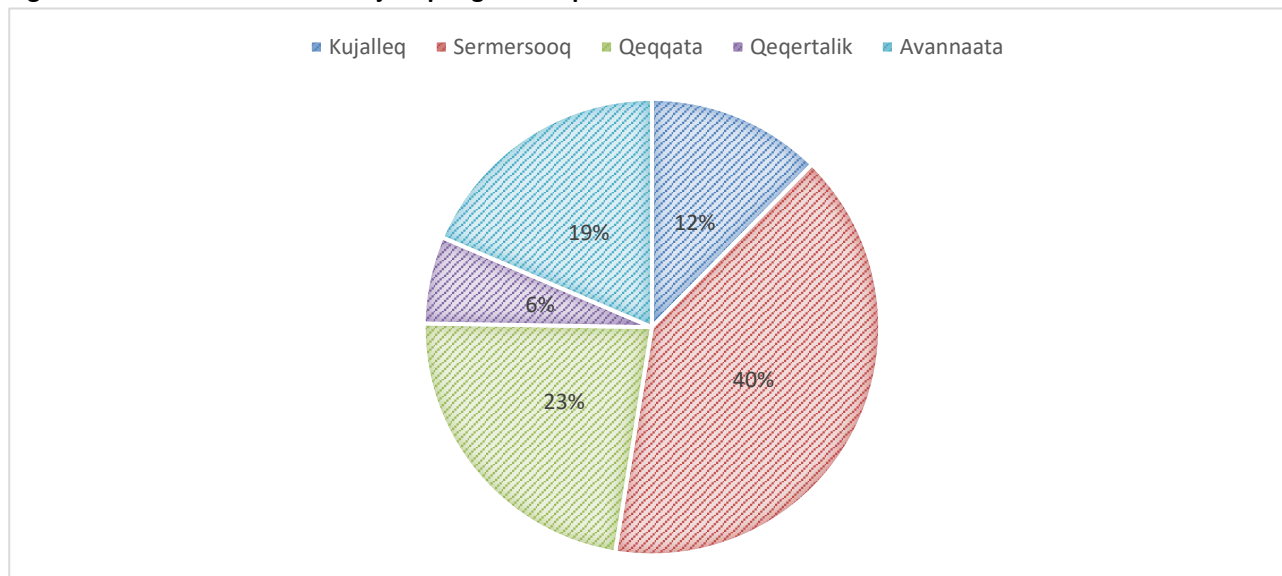
Figur 2 - Udpluk af andel af jobopslag fordelt på arbejdsområder



Kilde: Suli.gl 2022

Fordeles jobopslagene på kommuner, står Kommuneqarfik Sermersooq for de fleste jobopslag. Som det ses på figur 3, kommer 40% af alle jobopslag fra Kommuneqarfik Sermersooq.

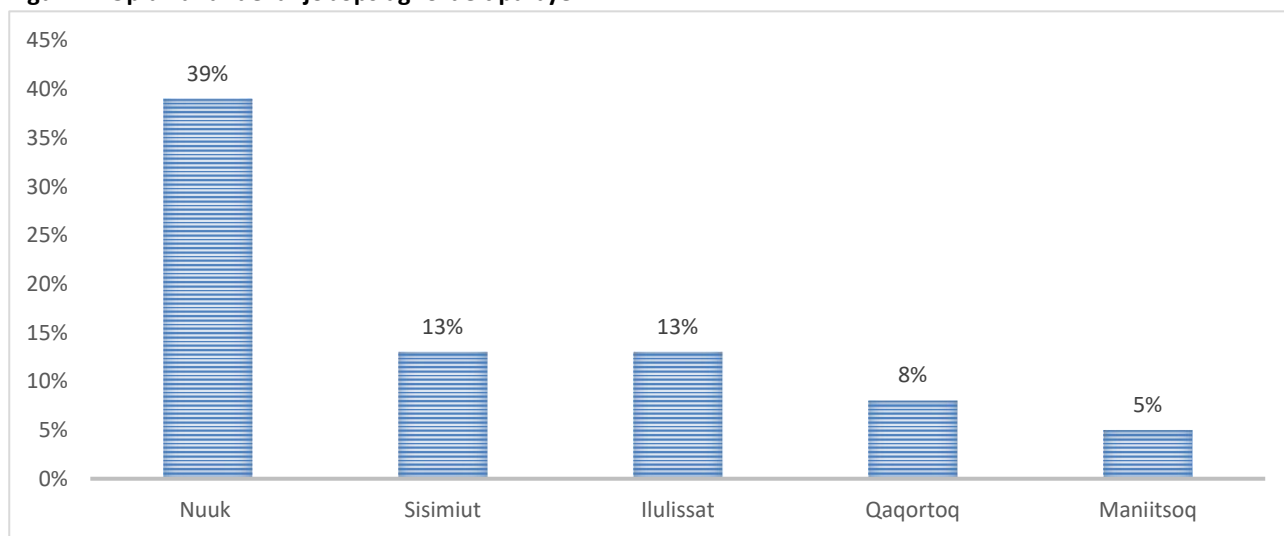
Figur 3 - Andelen af den samlede jobopslag fordelt på kommuner



Kilde: Suli.gl 2022

Ser man på landsplan er det de større byer, som står for de fleste jobopslag. Som det ses på figuren, kommer næsten 40 % af alle jobopslag fra Nuuk.

Figur 4 – Upluk af andel af jobopslag fordelt på byer

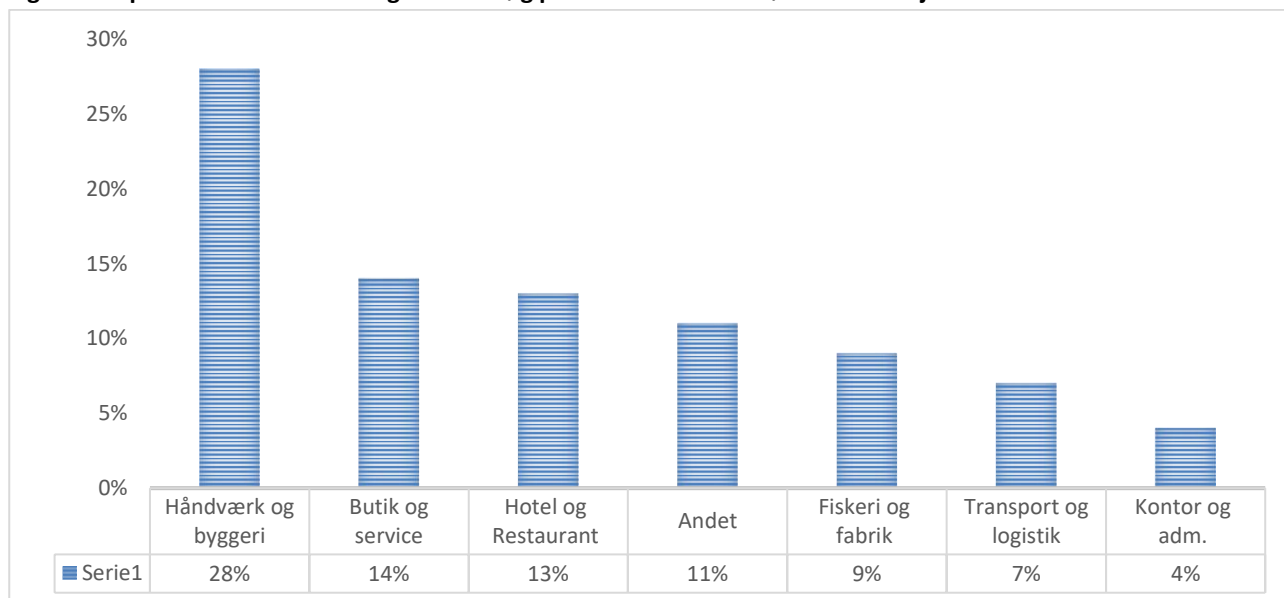


Kilde: Suli.gl 2022

I 2022 var der 228 forgæves rekrutteringer i to måneders periode fra medio oktober til ultimo november. I gennemsnit havde arbejdsgivere forsøgt at rekruttere 4,6 medarbejdere i perioden fra medio oktober til ultimo november. I samme periode, lykkedes det arbejdsgiverne i gennemsnit at rekruttere 2,2 medarbejdere, hvilket giver en gennemsnitlig succesrate for rekruttering på 47 %.

Ifølge data fra medio oktober til ultimo november, har brancherne inden for 1) håndværk og byggeri, 2) butik og service og 3) hotel og restaurant, haft sværest ved at rekruttere de ønskede medarbejdere.

Figur 5- Udpluk af branchernes forgæves forsøg på at rekruttere den ønskede arbejdskraft



Kilde: suli.gl 2022

Af de i alt 228 forgæves rekrutteringer på landsplan i perioden fra medio oktober til ultimo november, havde Kommuneqarfik Sermersooq 136 forgæves rekrutteringer, hvilket svarer til 60 % af forgæves rekrutteringer.

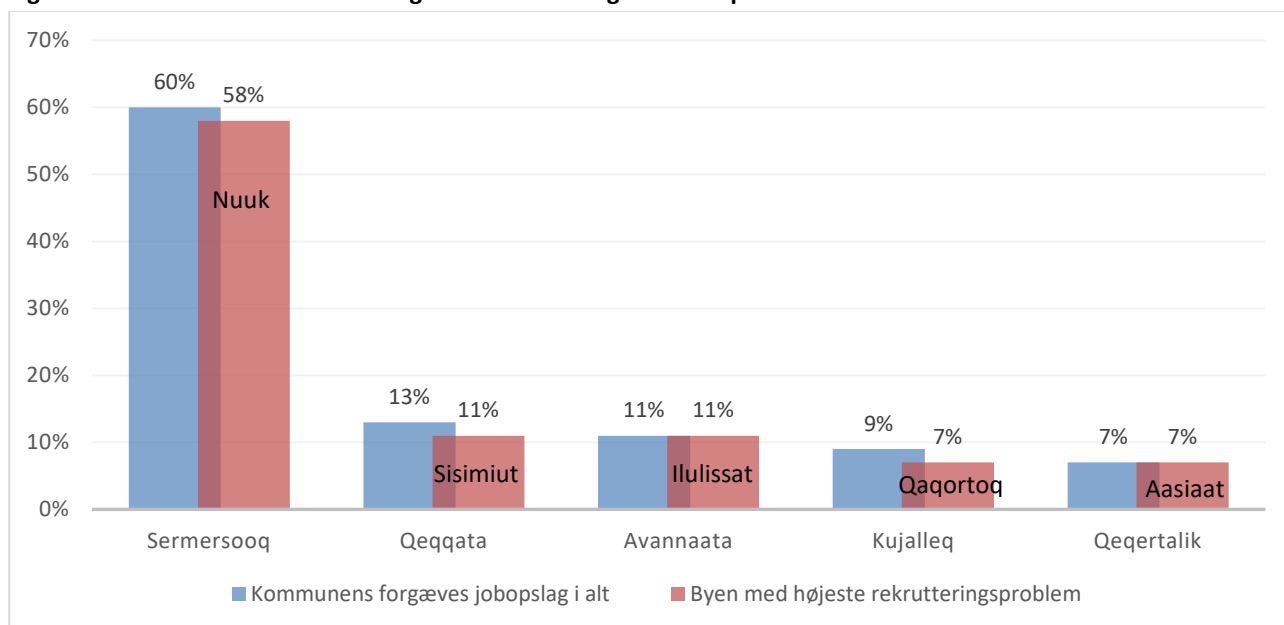
Grønlands Erhverv har de seneste år publiceret årligt indeholdende konklusioner på analyser om mangel på arbejdskraft³. I publikationen, som er respondentbaseret fra de respektive brancher, kan der læses om, hvordan de forskellige brancher oplever rekruttering.

Det er tydeligt, at der er stor mangel på tømrere, elektrikere og vvs-montører.

Anderledes ser det ud i branchen fiskeri og fabrik, hvor der er stort mangel på de ufaglærte set i forhold til de andre fagområder under branchen. Dette betyder, at branchen fiskeri og fabrik har ingen problemer med at rekruttere kvalificeret arbejdskraft. (Det var lykkedes at rekruttere nogen, der kigges ikke på national oprindelse her). Men de søger vedvarende ufaglært arbejdskraft.

Hvad angår til personaleomsætningen er har GE konkluderet, at der er høj gennemstrømning af personale, hvorfor der hele tiden skal søges personale i alle brancher. 3. kvartal opleves som den periode, hvor der er højst mangel på arbejdskraft. Det vil sige, under højsæsonen er der mest rekrutteringsproblemer.

Figur 6 - Andelen af den samlede forgæves rekrutteringer fordelt på kommuner



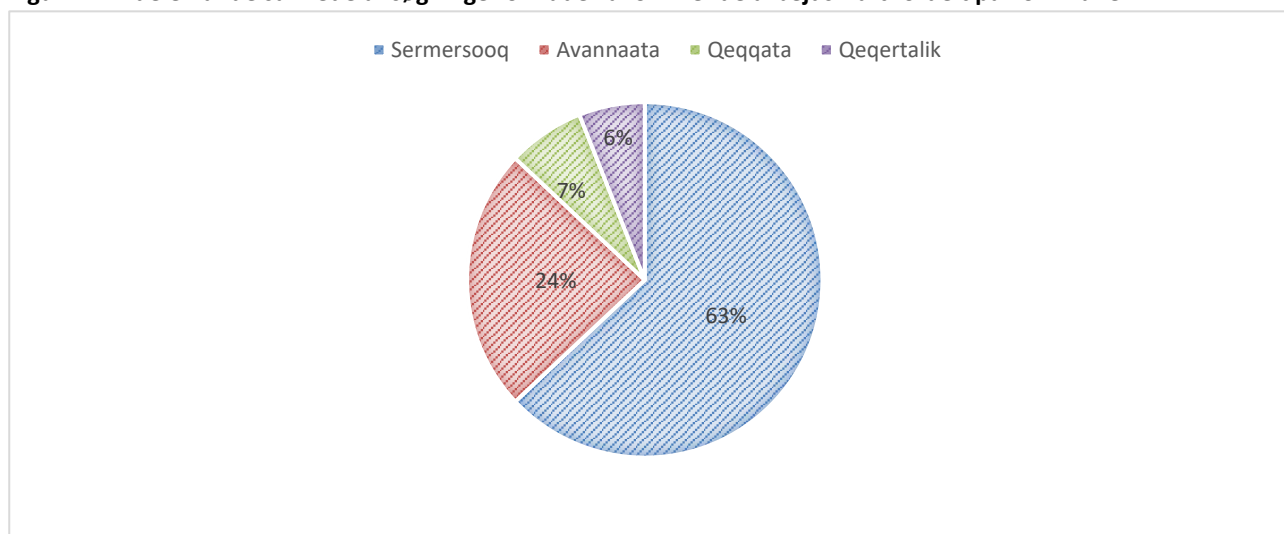
Kilde: Udarbejdet af departementet for Sociale Anliggender, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender

Jobopslag fordelt i byerne, er det Nuuk som har haft sværest ved at rekruttere arbejdskraft. 58 % af de i alt 228 forgæves rekrutteringer står Nuuk for. Helt proportionelt er det også naturligt, at det procentvise niveau er højere i Nuuk, da de fleste virksomheder og arbejdskraften befinder sig i Nuuk.

Mangel på kvalificeret arbejdskraft vil formentlig berøre produktiviteten og udfordre Grønlands økonomiske situation på sigt. Derfor er rekruttering og fastholdelse af kvalificeret arbejdskraft vigtig for samfundet som helhed, men også for den enkelte virksomhed. Hvis virksomhederne ikke kan finde arbejdskraft lokalt eller i andre dele af landet, må de søge ud over landets grænser.

³ Publikationen om manglende arbejdskraft er at finde på: <https://sulisitsitut.gl/i-fokus/arbejdsmarked/>

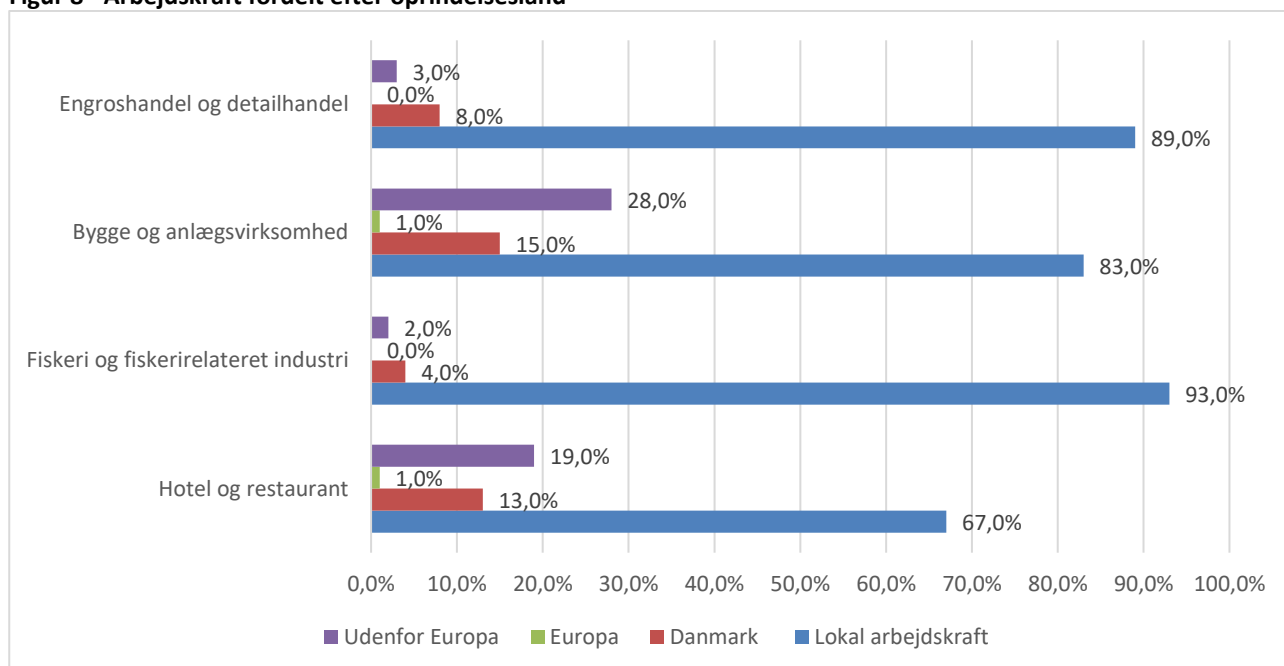
Figur 7 - Andelen af de samlede ansøgninger om udefrakommende arbejdskraft fordelt på kommuner



Kilde: Suli.gl 2022

Blandt byerne, er det Nuuk som står for over halvdelen ansøgninger om udefrakommende arbejdskraft. Figuren nedenfor viser de 4 byer, som har flest ansøgninger om udefrakommende arbejdskraft.

Figur 8 - Arbejdskraft fordelt efter oprindelsesland



Kilde: Udarbejdet af Departement for Sociale Anliggender, Familier, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender efter datasættet [ARDBFB07], fra Grønlands Statistik

Mere specificeret er udefrakommende arbejdskraft primært fra Asien. 35 % af udefrakommende arbejdskraft kommer fra Philippinerne, 15,9 % kommer fra Thailand (tilsammen udgør de to lande halvdelen af udefrakommende arbejdskraft. Tredjestørste nationalitet er fra Island med 6,5 %, Polen udgør 5 %, Sri Lanka 5 %, Sverige 4 % m.v.

Med hensyn til branchefordeling efter nationalitet af udefrakommende arbejdskraft, er det kendetegnende, at Philippinerne og Thai-lænderne er i detailhandel, hotel, restauration og rengøringsbranchen. Og fra Island og Polen er i byggebranchen og lufthavnsbyggeriet.

Arbejdsstyrkens uddannelsesniveau og demografi

Det er helt essentielt at overveje, hvordan man sammenligner aldersintervallerne op mod hinanden. Nedenstående billedgengivelse af mulighederne i aldersfordeling viser, at aldersintervallerne er inddelt proportionelt skævt. Og selvfølgelig ville outputtet også vise, at aldersintervallerne viser højere antal ved 45-54, 55-64 og 65-74 år. (Fordelt efter 10 år, og de andre aldersgrupper fordelt 5 år).

☐ Starten på et ord

Valgt 1 Total 11

Valgmuligheder

30-34 år

35-39 år

40-44 år

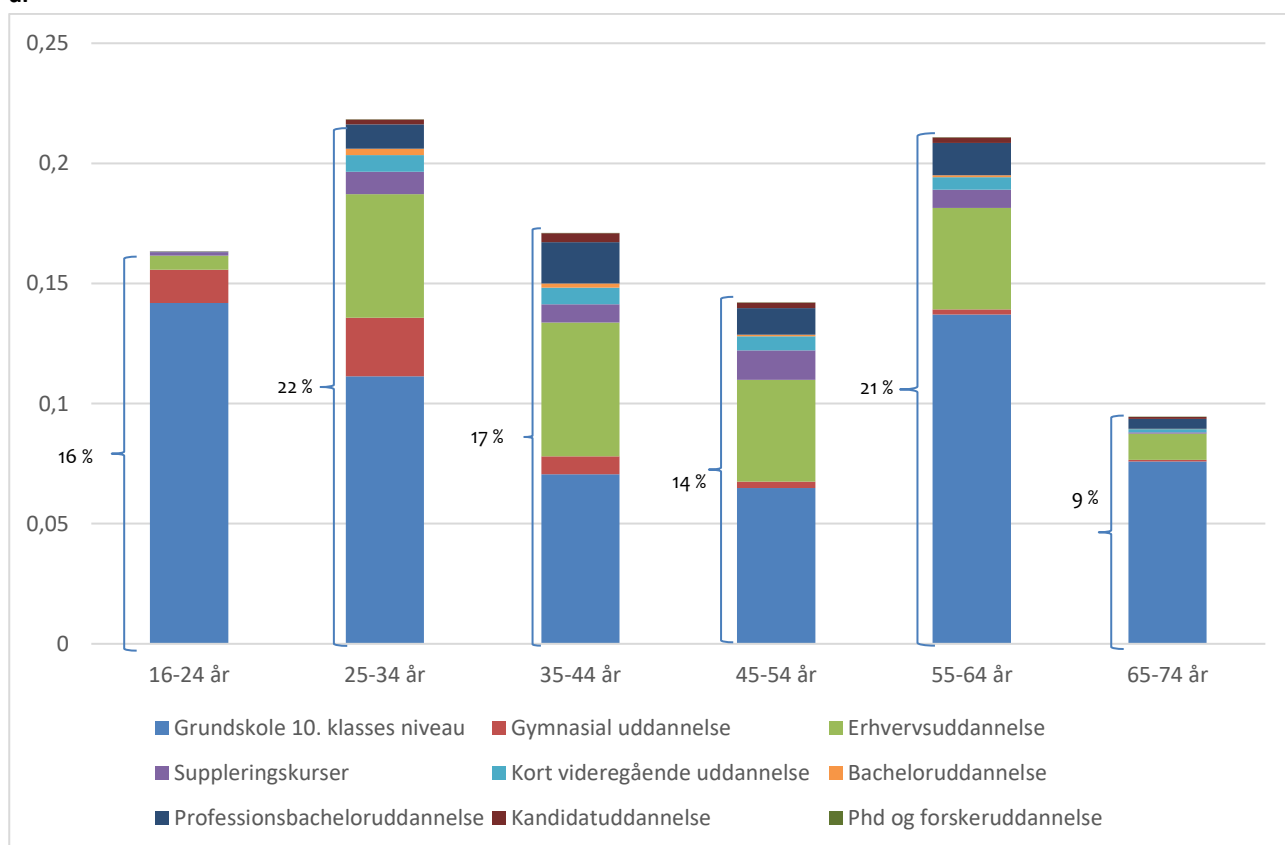
45-54 år

55-64 år

65-74 år

Derfor slås aldrene 16-19 og 20-24 sammen, 25-29 og 30-34 sammen og på samme måde 35-39 og 40-44 slås sammen, for at kunne vise retvisende aldersfordeling af arbejdsstyrken. På denne måde bliver det klarere at se, hvor mange der befinder sig i aldersintervallerne og hvordan de uddannelsesmæssige baggrunde ser ud i forhold til hinanden.

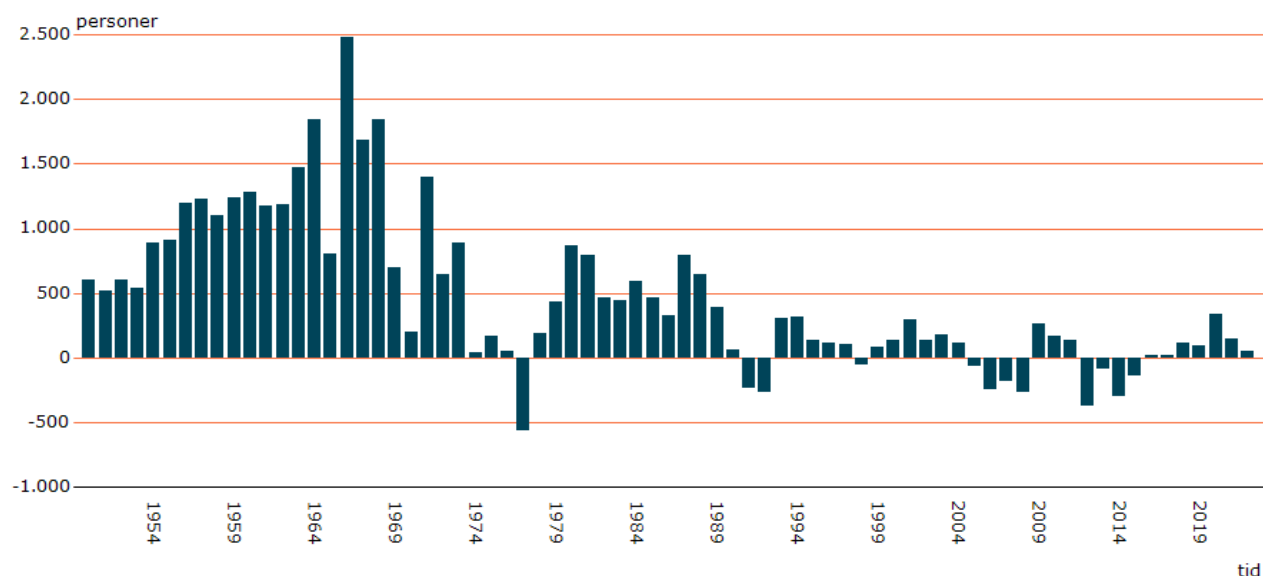
Figur 9 - Befolkningens højeste uddannelsesniveau fordelt i aldersintervaller i andelen af total i alderen fra 16 til 74 år



Kilde: Udarbejdet af Departementet for Sociale Anliggender Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender med data fra [UDDISCPROD] Grønlands Statistik

I forhold til antallet af personer kan man se, at alderen i befolkningstallet mellem 35-54 ligger lavere end de andre aldersgrupper. Der er ca. 250 personer i alt, der påbegynder en uddannelse i Danmark årligt, så der skal søges en anden forklaring for den markante afvigelse. Hvis man kigger i tiden for babyboom i 50-60'erne, så er der primær forklaring på niveauet af aldersgruppen 55-64 år.

Figur 10 – Befolkningens tilvækst i årene fra 1950 - 2022

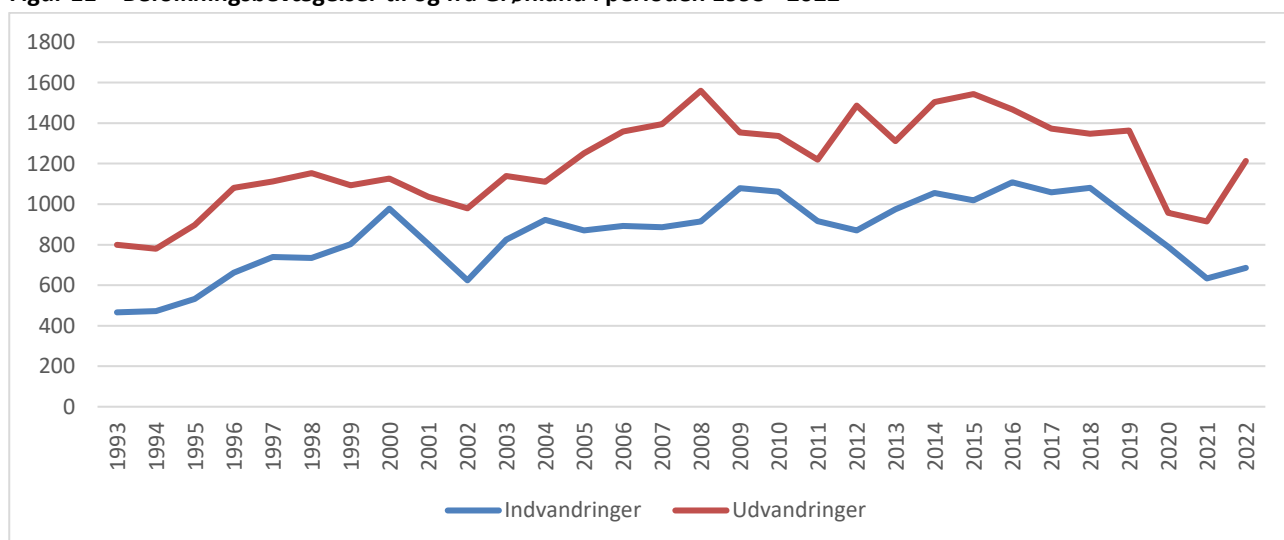


Kilde: Grønlands Statistik [BEDSAT2]

Der var høj befolkningstilvækst p.g.a boom i byggeri og infrastrukturprojekter fra 1950'erne og toppede i midten af 1960'erne. Mange af dem, som kom til Grønland for at arbejde, stiftede familie og deres efterkommere er dem, som har alderen 55-64 år. Når man kigger på alderen 25 – 34 år på figur 9, så ligger antallet også højt af aldersgruppen, hvem der er også efterkommere af gruppen 55-64-årige. Det betyder, at det er et naturligt fodaftryk af den høje befolkningstilvækst i 1950-1960'erne, der kan mærkes i demografien i dag.

Når man kigger på tidsperioden 1993 til 2022 i vandringer til og fra Grønland, er det iøjnefaldende, at balancen er negativt, så der er færre personer i Grønland årligt, hvad angår vandringer.

Figur 11 – Befolkningsbevægelser til og fra Grønland i perioden 1993 - 2022



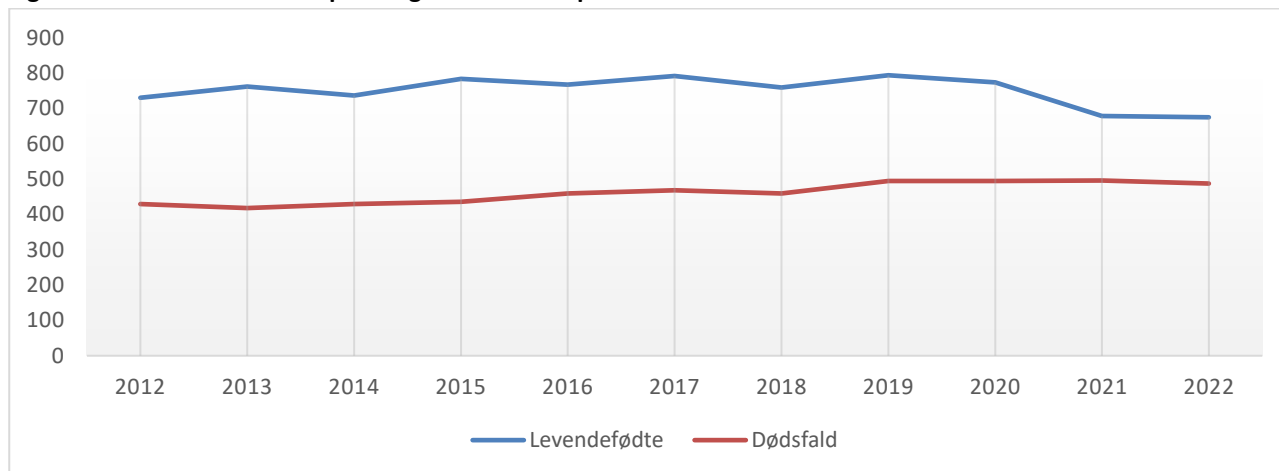
Kilde: Grønlands Statistik [BEDBBIU2]

Som man kan se, så er der negativ udvikling hvert år, grundet, at der er højere udvandring end indvandring.

I befolkningens tilvækst, at den en konsekvens på dette niveau: (Middelværdi af indvandring 846,48) - (Middelværdi af udvandring 1208,86) = Gennemsnitlig 362 personer færre pr. år.

Hvad angår fødsler og dødsfald, er der flere borgere pr. år, idet der er flere levendefødte end dødsfald i alt årligt:

Figur 12 – Levendefødte i alt pr. år og dødsfald i alt pr. år



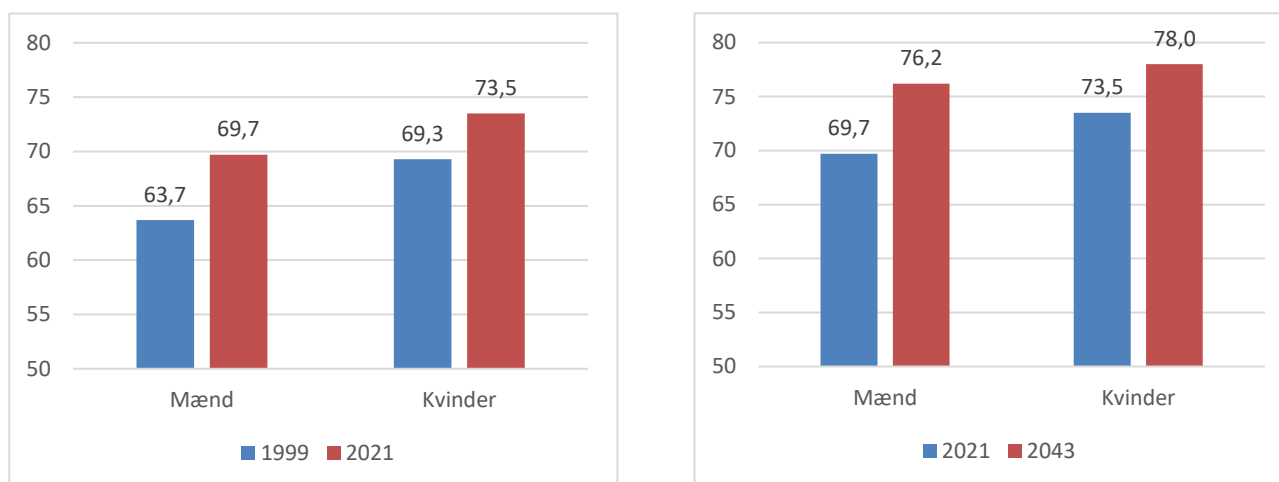
Kilde: Grønlands Statistik [BEDBBDMD1] og [BEDBBL0]

Middelværdien af tidsperioden 2012 til 2022 af levendefødte ligger på 750, 27 og middelværdien af dødsfald er på 461 fra samme tidsperioden. Og det betyder, at der er befolkningstilvækst af herboende befolkning på 289 personer årligt i middelværdien.

Indvandring, udvandring, levendefødte og dødsfald lagt sammen indikerer, at der er et lille fald årligt: 362 personer – 289= Et lille gennemsnitligt fald på 73 personer i befolkningen årligt.

Derudover er der også middellevetiden, der kan have indflydelse på befolkningstilvæksten, hvorfor det var nødvendigt at kigge tilbage, for at kunne fremskrive middellevetiden:

Figur 13 – Middellevetid i perioden 1999 til og med 2021 og fremskrivning på baggrund af en 22-årig historik



Kilde: Grønlands Statistik [BEDBBDTB] og formelen til fremskrivningsfaktor (slutværdi/Begyndelsesværdi)

Opsummering og fremadrettet

Befolkningen bliver senere færdiguddannet, der er sket en forbedring, men det er en kontinuerlig indsats at vedligeholde, hvis der skal bestræbes hurtigere uddannelsesforløb hos befolkningen i arbejdsmarkedsperspektiv.

Samtidig vil middellevetiden også stige stødt, hvorfor fokus på gode vilkår for seniormedarbejdere og sundere livsstil er en interessant vinkel. I helhedsbaseret tilgang, kan emnerne blive mere tværgående.

Det er tydeligt, at demografiske udfordringer ikke primært er pga. lav fertilitet, men den iøjnefaldende variation af værdierne viser, hvor det maksimale niveau befinder sig. Og der kan man se, at den høje bølge er kommet under højaktiviteten i byggeri og infrastrukturudvikling i Grønland i 1950'erne og 1960'erne. Eftersom flere stiftede familie af de nyankomne og fik børn, er der en generation længere frem, der kan kaldes for den anden maksimalbølge, som er et naturligt fodaftryk af tilvæksten i befolkningen og dens efterkommere. Det betyder, at der vil være udfordringer med rekruttering i ældreplejen og sundhedsvæsenet i perioder. De perioder med efterdønninger med mange ældre i generationer, vil udfase sig med tiden, lige så langsomt ligesom bølgerne plejer at gøre. (Mennesker får børn i nuancerede aldre, derfor vil effekten som bølgen balancere sig selv med tiden). Men der vil være behov for opkvalificering af de varme hænder mange år frem. Både meritgivende og korte motiverende kurser er lige vigtige, for at imødekomme de perioder med markant større behov for omsorgspersoner.

Derudover er det også vigtigt at bemærke, at selvom levendefødte er højere i antal i dødsfald pr. år, er der et lille fald i befolkningstallet hvert år grundet højere udvandring end indvandring. Lokalbefolkningen flytter fra Grønland, og der er stigning i udefrakommende arbejdskraft. For at reducere og undgå manglen på arbejdskraft, er det vigtigt, at der er mangfoldig arbejdskraft. Derfor er det på sin plads, at fasttrack-ordningen med rekruttering af udenlandsk arbejdskraft er trådt i kraft. I den forbindelse er det vigtigt, at fokus på højnelse af uddannelse inkluderer både formelle og uformelle tilgang til validering af kompetencer. Der er mange ufaglærte arbejdstagere og de har i forbindelse med deres arbejde høstet erfaring i flere år. Der er behov for, at der fortsat er godt samarbejde mellem erhvervslivet og uddannelsesinstitutioner, for at udvikle og smidiggøre adgangen til opkvalificering, anerkendelse af kompetencer og omskoling af arbejdsstyrken til brancher, hvor der er stort behov for kvalificeret arbejdskraft.

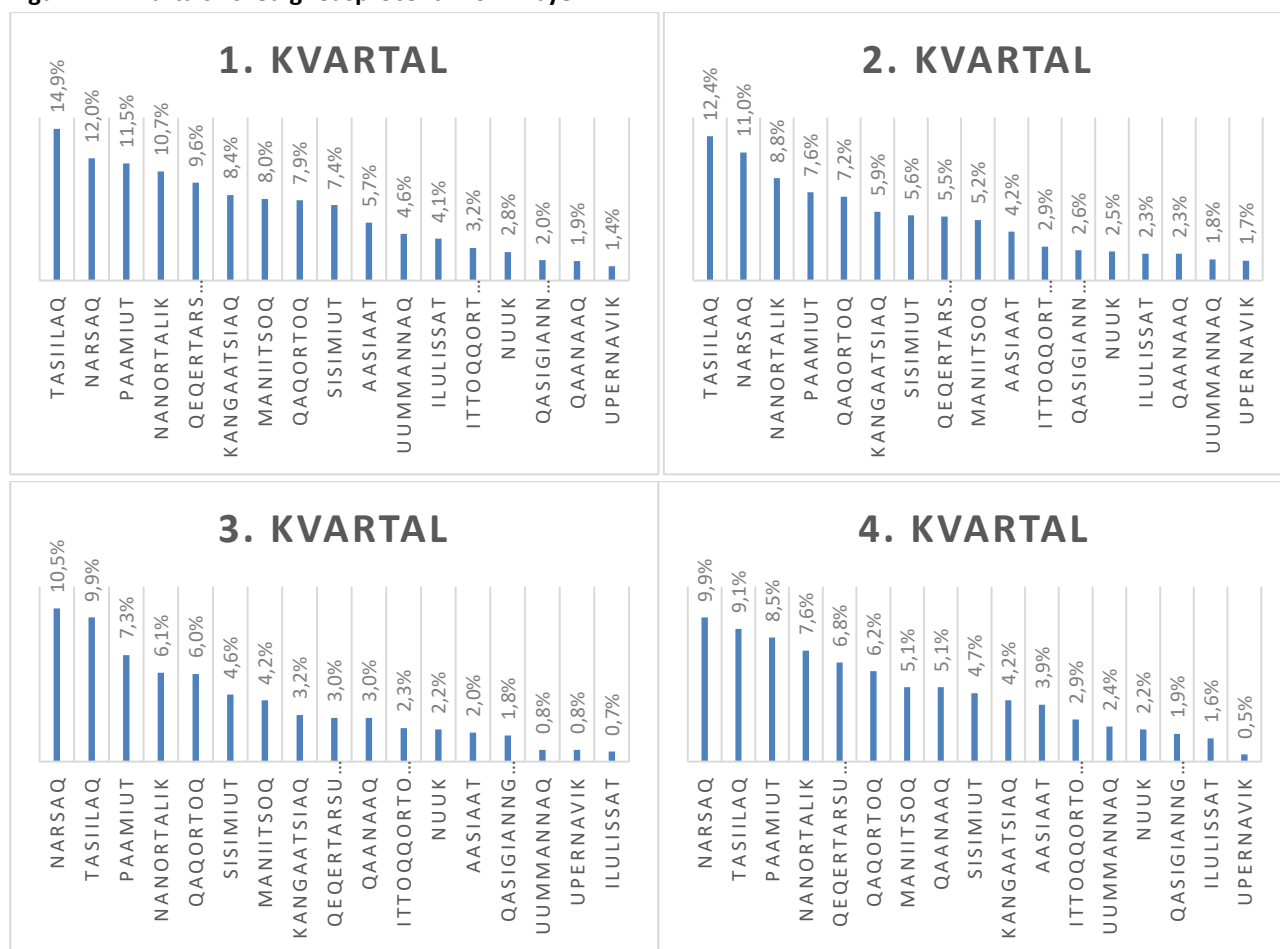
Med Naalakkersuisuts vækst og holdbarhedsplan, er der tværgående samarbejde om øget selvforsørgelse, som skal være med at bestrebe med at nå i mål med de demografiske udfordringer, som er i sigte. Derudover skal der fortsat udbredes viden om de eksisterende muligheder indenfor opkvalificering, så flere benytter sig af mulighederne.

Arbejdsløshed

Pensionsalderen blev forhøjet pr. 1. januar 2021, hvorfor sammenligning af ledighedsprocenter i årene 2018, 2019, 2020, 2021 og 2022 er misvisende. Det er klart, når arbejdsstyrken kan synes lidt højere i 2022, at ledighedsprocenten kan synes at falde lidt efterfølgende. Derfor vises 2022 opgjort i kvartaler.

Det er endnu ikke muligt at trække data ud og se de nyeste ledighedsprocenter frem i Statistikbanken. Derfor trækkes førtidspensionisterne fra for at kunne tilnærme arbejdsstyrken af befolkningsgruppen i alderen 18-66 år. Det er dem som med sikkerhed står til rådighed for arbejdsmarkedet samlet, hvor der kan beregnes ledighedsprocenten ud af.

Figur 14 – Kvartalsvis ledighedsprocent i 2022 i byer



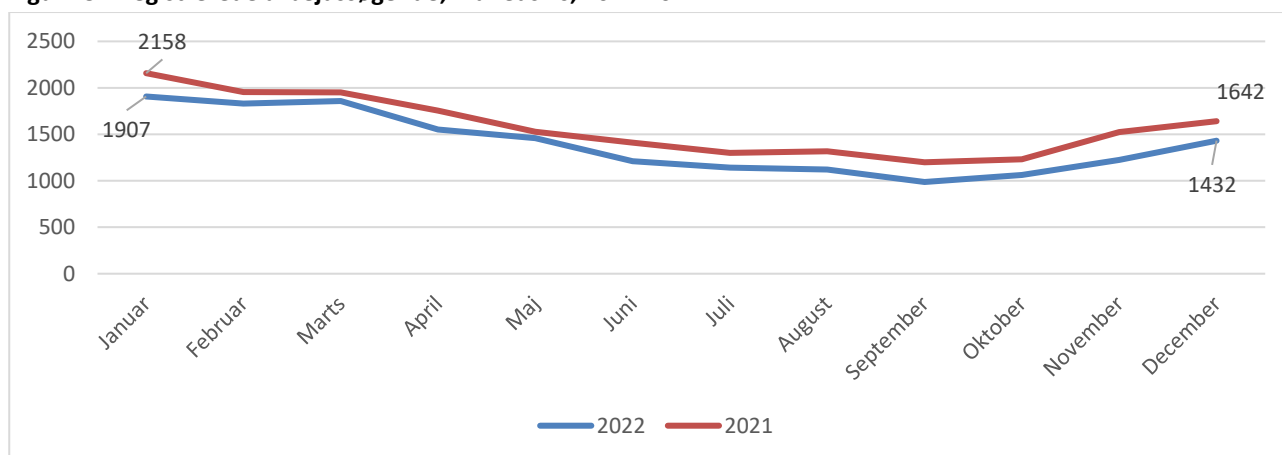
Kilde: Udarbejdet ud fra 3 datasæt fra Grønlands Statistik. (Registrerede arbejdssøgende i byer) divideret med (Folketal fordelt i byer fratrukket førtidspensionister fordelt i byer).

Der er et mønster, at der er højere ledighed i Nordgrønland, når der er kommet havis. I højsæsonen er der lavest ledighed i Ilulissat, Upernavik, Qasigiannuit og Uummannaq. Nuuk ligger stabilt med lav ledighedsprocent, mens de øvrige falder i ledighedsprocent i sensommeren.

Sæsonledighed

Grønlands primære erhverv er fiskeriet, og der er derfor markant forskel på sommer- og vinterledigheden, fordi det er en sæsonbetinget branche. Det illustreres i figur 15, hvor der er flest arbejdssøgende i januar og færrest arbejdssøgende i september.

Figur 15 - Registrerede arbejdssøgende, månedvis, 2021-2022



Kilde: Grønlands Statistik

Antal måneder som registrerede arbejdssøgende

De fleste, der registrerer sig som arbejdssøgende, er det for en kort periode, hvilket er illustreret i figur 16. Der er en tendens til at fra 50 til 63 % af de registrerede arbejdssøgende i perioden 2016 – 2022, var registreret som arbejdssøgende i 1 – 3 måneder, hvorimod ca. 10 % var registreret arbejdssøgende i 10 – 12 måneder. Årsagen skal ses i sammenhæng med sæsonledigheden, hvor flere har beskæftigelse i forår, sommer- og efterårsperioden, men er ledige i vinterperioden. Det hænger desuden sammen med, at mange medarbejdere i fiskeindustrien er timelønnede. Når f.eks. en fiskefabrik lukker for produktionen pga. vejrlig eller ressourcemangel, bliver medarbejderne hjemsendt og registrerer sig som arbejdssøgende på Majoriaq. Ved fiskeproduktionsstop søger fabriksarbejderne om arbejdsmarkedsydelse, hvorfor de bliver registreret som arbejdssøgende. Selvom fabrikken åbner kort efter, tæller vedkommende som en registreret arbejdssøgende for den måned, selvom ledighedsperioden kun har varet kort tid under 1 måned.

Arbejdsmarkedsydelse

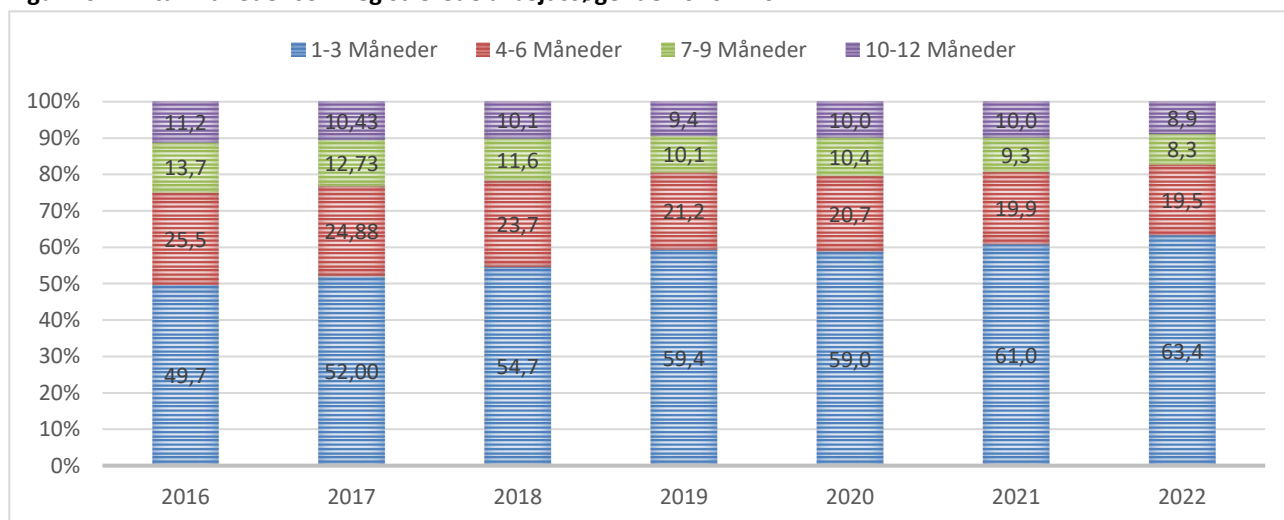
Arbejdsmarkedsydelsen er til lønmodtagere, der modtager lønkompensation fra kommunen, når en lønmodtager taber indtægt grundet uforskyldt ledighed, hjemsendelse eller ved sygdom. Ved sygdom der varer mere end 3 uger, skal kommunen vurdere, om vedkommende skal overgå til en anden form for hjælp.

Kravet om at modtage arbejdsmarkedsydelse er, at lønmodtageren de seneste 13 uger har haft mindst 182 timers beskæftigelse. Der kan højst modtages arbejdsmarkedsydelse sammenlagt i 13 uger. Ordningen gælder ikke for de hjemsendte, der oppebærer løn eller en anden indtægt i forbindelse med hjemsendelse på grund af produktionsstop.

Timesatsen til arbejdsmarkedsydelse svarer til 90 % af mindstelønnen for en ufaglært arbejder efter overenskomsten mellem SIK og Naalakkersuisut. I 2022 er arbejdsmarkedsydelse⁴ fordelt på denne måde: 757 personer har modtaget arbejdsmarkedsydelse ved ledighed, 396 har modtaget arbejdsmarkedsydelse ved hjemsendelse og 2197 har modtaget arbejdsmarkedsydelse ved sygdom.

⁴ Kilde: Grønlands Statistik [SOD006]

Figur 16 – Antal måneder som registrerede arbejdssøgende 2016 – 2022

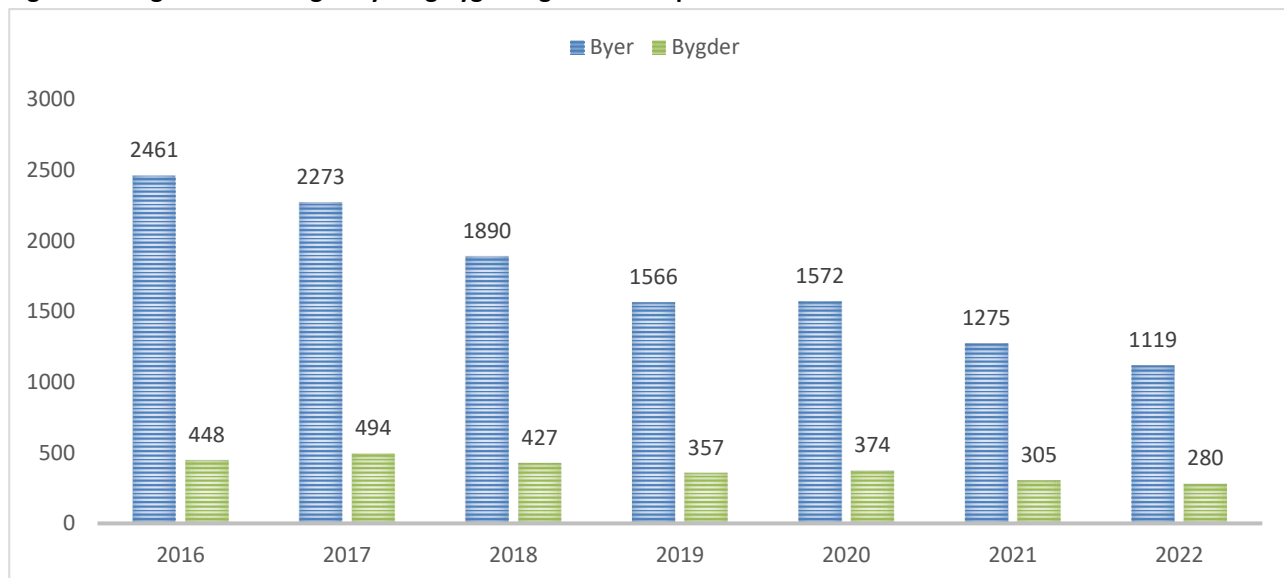


Kilde: Grønlands Statistik

Geografiske aspekter af ledigheden

Der er 54 bygder i Grønland som er beboet af 6.971 personer i 2022 (i 2012 var der 8.149 indbyggere i bygder), og der er 17 byer beboet af 49.526 i 2022 (i 2012 var der 48.266 indbyggere). Der er også Kangerlussuaq, Narsarsuaq som har fået status som bygder. Der er meget forskel på bygderne, grundet forskellige kapabiliteter indenfor fiskeri og landbrug. Derfor kan man ikke sammenligne byer og bygder side om side i ledighedsprocent generelt. Det er mere håndgribeligt at vise antallet af registrerede arbejdsløse i antal i stedet for.

Figur 17 – Registrerede ledige i byer og bygder i gennemsnit pr. måned



Kilde: Grønlands Statistik [ARDLED1]

Antallet af registrerede arbejdssøgende er faldende i byerne, men stødt faldende i bygderne, og der er faldende indbyggertal i bygder. Indbyggertallet i byerne er stigende og ledigheden er faldende over tid. Men generelt er der lav ledighedsregistrering både i bygder og byer.

Opsummering og fremadrettet

Efter flere år med fald i antallet er registrerede arbejdssøgende er udviklingen nu stagneret. Arbejdsløsheden er fortsat lav i de større byer, hvorimod en del mindre byer oplever relativ stor arbejdsløshed, og enkelte byer meget høj arbejdsløshed. Dette skyldes især mangel på lokale arbejdspladser. Det kan samtidig skyldes andre strukturelle arbejdsmarkedsproblemer lokalt, idet der samtidig ses import af ufaglært arbejdskraft til blandt andet fiskeindustrien. Der ses således stedvist udfordringer med at besætte stillinger.

Hvad angår manglen på arbejdskraft, er det iøjnefaldende, at større byer har rekrutteringsproblemer, mens de har en meget lav ledighedsprocent. Men der er færre ansatte i de brancher, hvor der ellers er blevet givet udtryk for, at der mangles arbejdskraft.

I forhold udviklingen på arbejdsmarkedet grundet den fremtidige demografiske situation, skal der flere borgere i beskæftigelse. Derudover skal langt flere unge i gang med at gennemføre en uddannelse.

Der bør være et særligt fokus på at højne uddannelsesniveaue især blandt landets unge, hvor unge under 30 år skal vejledes og motiveres til uddannelse. Samtidig er det vigtigt at opkvalificere resten af den ufaglærte del af arbejdsstyrken over de næste mange år.

De unge

Ungdomsledigheden er særligt prioriteret i Naalakkersuisuts arbejdsmarkedspolitik. Der er for mange unge mennesker, der aldrig kommer i gang med en uddannelse eller kommer ind på arbejdsmarkedet. Det er både en tragedie for den enkelte og dennes familie og omgangskreds; men det er samtidig dyrt for samfundet i mangel på skatteindtægter samt forøgede udgifter til offentlige ydelser. Landet har brug for at få alle unge ind på arbejdsmarkedet i de faglærte stillinger, som erhvervslivet efterspørger. Samtidig er unge, der ikke kommer i gang, i højrisiko for at blive langtidsledige. Det er derfor en vigtig del af Naalakkersuisuts arbejdsmarkedspolitik og en politisk målsætning, at alle unge skal vejledes til uddannelse.

Tabel 2- Specificering af ungemålgruppen

	16 - 19 år	20 - 24 år	25 - 29 år	I alt
Færdiguddannede i beskæftigelse	8	269	1160	1437
Studerende	899	841	700	2440
Ufaglærte beskæftigede	1061	2110	2134	5305
i bibeskæftigelse	70	267	427	764
Under afklaringsforløb hos Majoriaq	10	9	7	26
Handlingsplaner forud for kursus eller uddannelsesansøgning	10	38	68	116
Ikke bogligt forløb hos Majoriaq	64	44	23	131
FA elever hos Majoriaq	48	49	21	118
I jobtræning	29	13	8	50
Indkaldt til samtale ved opsøgende vejledning	138	229	494	861
Revalidender	0	0	2	2
	2337	3869	5044	11250
Folketal af dem som er født i Grønland	3507	4685	5558	13750
Den registrerede gruppe som ovenstående	2337	3869	5044	-11250
16-29 årige, der har født et barn i 2022	80	155	175	-410
Førtidspensionister	0	3	5	-8
Den relevante gruppe, som stadig ikke er registreret				2082

Kilde: Grønlands Statistik [UDDISC11B], [BEDBBL3GEN], [ARDBDB02], [SOD006] og Majoriaq registreringer

Ungemålgruppen defineres hos Grønlands Statistik til at være i aldersintervallet 16-25 år, Centeret for Nationalvejledning Aqqut definerer ungemålgruppen til at være i aldersintervallet 16-25 år efter Europæiske standarder. I Naalakkersuisut's beskæftigelsesstrategi 2015 *Et trygt arbejdsmarked*, er det politisk ønske om, at der i Grønland er lidt bredere ungemålgruppe (i alderen fra 16 til 29 år), da der også er mange ufaglærte i alderen 26 – 29 år.

Det er iøjnefaldende, at mange ufaglærte er beskæftiget. Det skal gøres opmærksom på, at studenterne på sabbatar som er i beskæftigelse, indgår som ufaglærte. 1070 personer af de unge havde en gymnasial uddannelse som højeste uddannelsesmæssig baggrund i 2022. Derfor er niveauet højere i realiteten end det ser ud til, når der kigges på statistik vedrørende ufaglærte beskæftigede. Det er derfor, at der er brug for flere vinkler, i bestræbelsen på, at flere kommer hurtigere igennem en uddannelse.

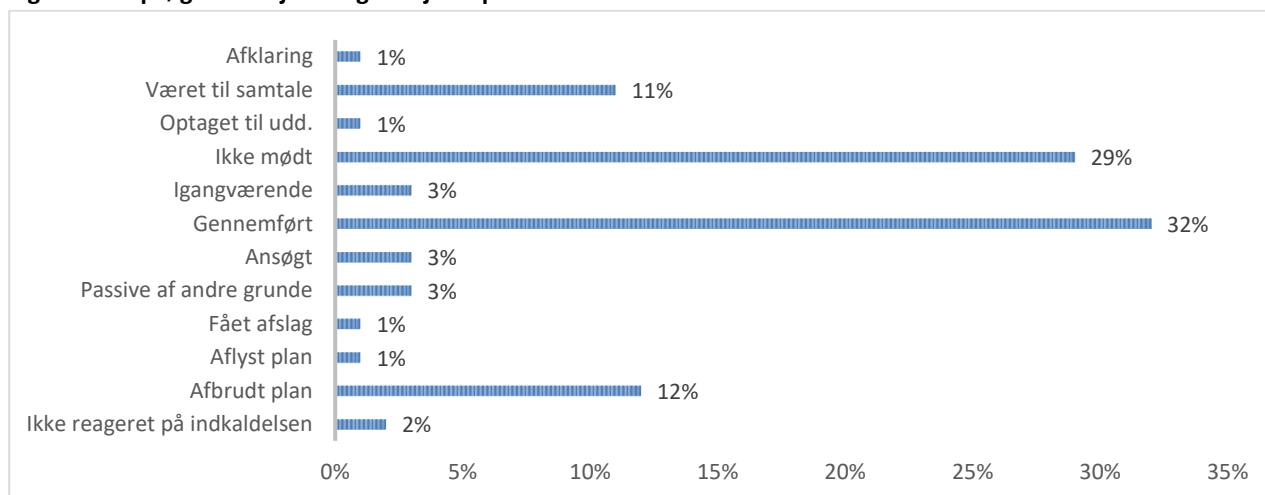
I andre årsager, hvor der midlertidigt kan være en pause på den uddannelsesmæssige udvikling er, at unge kan være i en ungdomskriminalitet, som de har svært ved at bryde ud af. I 2022 var der 858 unge der var sigtet, hvoraf 350 unge blev dømt⁵. Det er helt klart et område, hvor der kan afsøges muligheder for at en evt. resocialisering kunne være en

⁵ Kilde: Grønlands Statistik, Afgjorte forhold og foranstaltninger efter alder og køn [KRDAF]

måde at få de unge til rette spor igen, og få dem tilbage til uddannelsessystemet igen og komme væk fra evt. den klike som de begår kriminalitet med.

En tredje årsag kan være, at mange kan være hjælpere til en relateret i en fisker eller fangerfamilie. Det er ikke optalt, hvor mange der stiller sig selv til rådighed for en fisker eller fanger. Derfor skal man være varsom med at gætte, hvor mange der kan være i den situation, eksempelvis i mindre bosteder. Af andre familierelaterede årsager kan nævnes, at der kan være nogen, som har stillet sig selv til rådighed for at være omsorgsgiver til personer med handicap, syg eller svagelig ældre pårørende uden at være til rådighed for arbejdsmarkedet.

Figur 18 – Opsøgende vejledning i Majoriaq



Kilde: Majoriaq registreringer

Der er alt for mange som ikke reagerer på Majoriaqs indkaldelse til en samtale, når de bliver opsøgt. Årsagerne kan som nævnt være mange. Det kan være, at den unge er udvekslingsstudent i et andet land i et år, er på efterskole eller højskoleophold enten i Danmark eller Grønland. Derudover kan den unge også være på en længere besøg hos en familierelation, eksempel i Danmark under et sabbatår fra folkeskolen. Det kan også være, at nogen er flyttet til Danmark uden at ændre adressen i folkeregisteret. Derfor er det vigtigt, at overgangen fra folkeskolen til ungdomsuddannelse er belyst i en uddannelseshandlingsplan, så Majoriaq ikke søger efter nogen forgæves under et opsøgende vejledningsarbejde.

Majoriaq

Beskrivelse

Landets 17 Majoriaq-centre i byerne er bindeled mellem uddannelse, arbejdsmarked, socialområdet og erhvervsliv. Majoriaq anviser stillinger, forløb, vejledning, etc. og administrerer arbejdsmarkedsydelse til ledige. Majoriaq er udviklet som et *en dørs*-koncept, så ledige kun skal henvende sig ét sted.

Majoriaq beskæftiger sig med tre hovedopgaver:

- jobformidling
- vejledning til uddannelse og job
- opkvalificering til uddannelse og arbejde

Kommunalt ansvarsområde, finansiering og resultatkontrakt

Majoriaq-centrene er kommunale organisatoriske enheder, og finansieringen af Majoriaq afholdes af henholdsvis kommunerne og Naalakkersuisut. Naalakkersuisuts tilskud til driften fastsættes i årlige resultatkontrakter, der indgås med hver enkelt kommune. Resultatkontrakterne fastsætter – foruden driftstilskud – opgaver og målsætninger. Ydermere tildeles kommunerne midler via bloktilskuddet til driften af Majoriaq-centrenes arbejdsmarkedsindsats.

Resultatkontrakterne bliver offentliggjort på iserasuaat.gl.

Handlingsplaner

Jobparate borgere får tilbud om en individuel handlingsplan, som skal udarbejdes i samarbejde med personen. Formålet er at planlægge indsatser, så vedkommende på sigt kommer i permanent beskæftigelse eller uddannelsesforløb.

Anvisning

Majoriaq er bindeled mellem jobparate ledige og erhvervslivet lokalt, regionalt og nationalt. Det betyder, at Majoriaq skal anvise arbejde til jobparate ledige fra alle erhverv og alle typer stillinger i hele landet.

Vejledning

Majoriaq tilbyder vejledning til karrieremuligheder, uddannelse, folkeskolens ældste trin og om arbejdsmarked. Det kan eksempelvis ske gennem opsøgende vejledning af unge, der ikke er i gang med en uddannelse eller er i job. Der kan også gives vejledning i samarbejde med folkeskolen eller ved bygdebesøg, hvor der ikke er en lokal Majoriaq.

IT-registreringssystemet IT-reg

IT-reg har til formål at bidrage til at styrke arbejdsmarkedsindsatsen i kommunerne og anvendes blandt andet til at oprette handlingsplaner, anvisninger og registrere kompetenceudviklingskurser. Systemet giver mulighed for, at Naalakkersuisut, de ansatte i Majoriaq, kommunerne og landets brancheskoler kan danne sig overblik over aktiviteter, oprette og følge handlingsplaner, mv., som således bidrager til at sikre en bedre udnyttelse af de administrative ressourcer. Samtidig giver systemet den enkelte sagsbehandler og vejleder mulighed for at yde mere effektiv sagsbehandling af den enkelte borger, der henvender sig på Majoriaq.

IT-reg kan desuden anvendes til at lave kvantitative målinger af arbejdsmarkedsindsatserne herunder hvor mange, der kommer videre i uddannelse eller arbejde, ledighedsregistreringer, matchgrupperinger, kontrol af modtagere af elevstøtte mm. Dette er således et rigtig godt værktøj i forhold til at lave analyser på Naalakkersuisuts arbejdsmarkedsinitiativer.

IT-reg bliver løbende udviklet med små eller større ændringer og justeringer, og der arbejdes især på at gøre systemet mere brugervenligt og hurtigere. Departementet hjælper også ansatte i kommunerne og brancheskolerne per mails, når de har spørgsmål eller støder ind på et problem i forbindelse med brug af værktøjet. Der foretages en løbende vedligeholdelse, så problemerne kan løses så hurtigt som muligt, når de opstår, således at departementet kan sikre en høj driftssikkerhed i IT-reg.

Opkvalificeringstilbud på Majoriaq

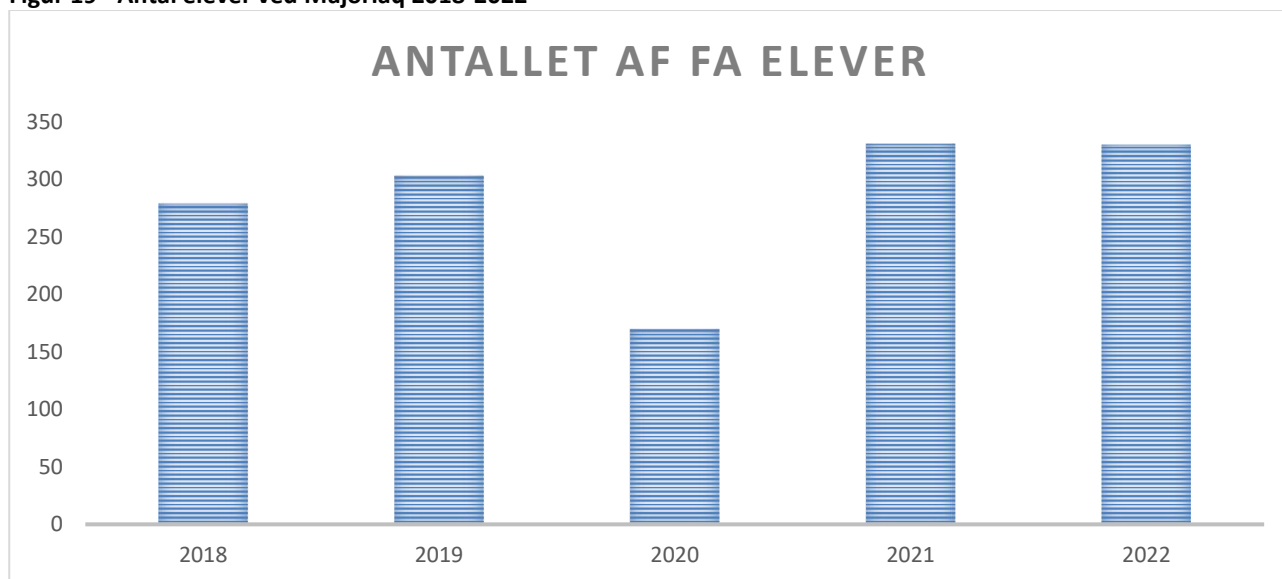
Majoriaq formidler en række kurser til opkvalificering af ufaglærte jobsøgende i samarbejde med brancheskolerne. Opkvalificering af den eksisterende arbejdsstyrke forventes at forbedre den enkelte borgers arbejdsmarkedsvilkår samt er givtigt for samfundet som helhed, derfor en vigtig del af Naalakkersuisuts beskæftigelsesindsats.

Folkeskolens Afgangsprøve på Majoriaq (FA-forløb)

En del af Majoriaqs opkvalificeringstilbud er muligheden for at tage opkvalificerende FA-forløb (folkeskolens afgangsprøve) for at højne karakterer. Dette kan være nødvendigt for at opfylde adgangskravene for optagelse på en

brancheskoleskole eller andre uddannelsesinstitutioner. Dette er også en mulighed hvis borgeren af forskellige årsager aldrig fik færdiggjort sin afgangsprøve fra folkeskolen.

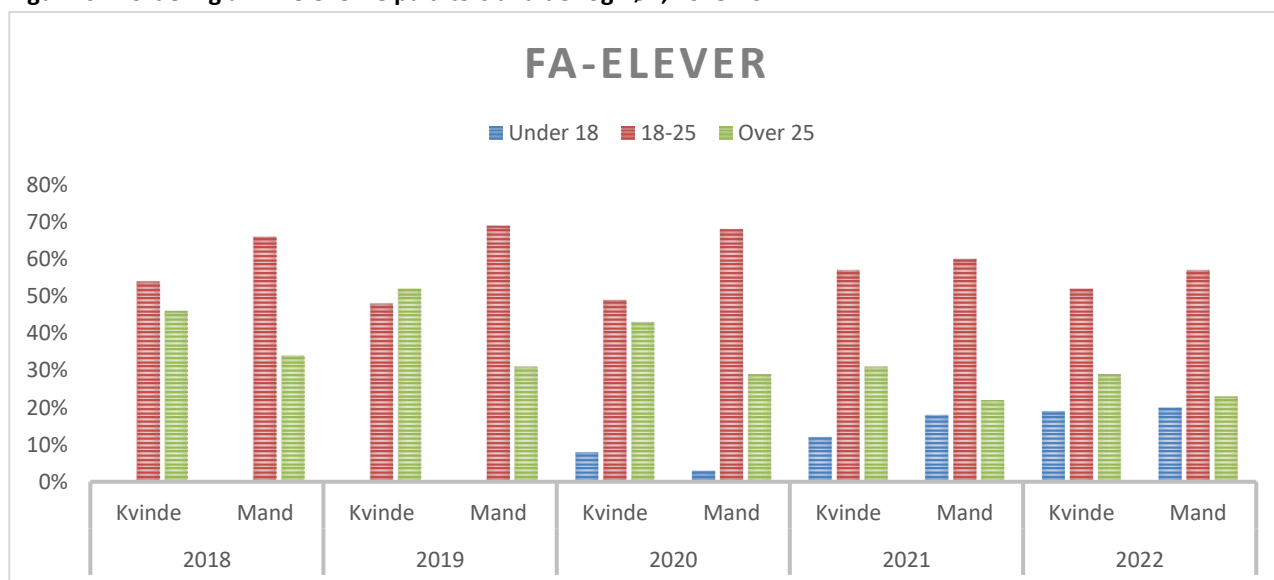
Figur 19 - Antal elever ved Majoriaq 2018-2022



Kilde: Departement for Sociale Anliggender, Familier, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender, 2023

På grund af Covid-19-restriktioner og begrænsede antal pr. underlokale har der markant fald i antal FA-elever i 2020, som man kan se på figur 20, er antallet steget til det normale niveau i 2021 og 2022. Stigningen af elever i forhold til før Covid-19 og efter Covid-19 kan skyldes, at dem som ikke har kunnet i 2020, har taget deres forløb i 2021 og 2022.

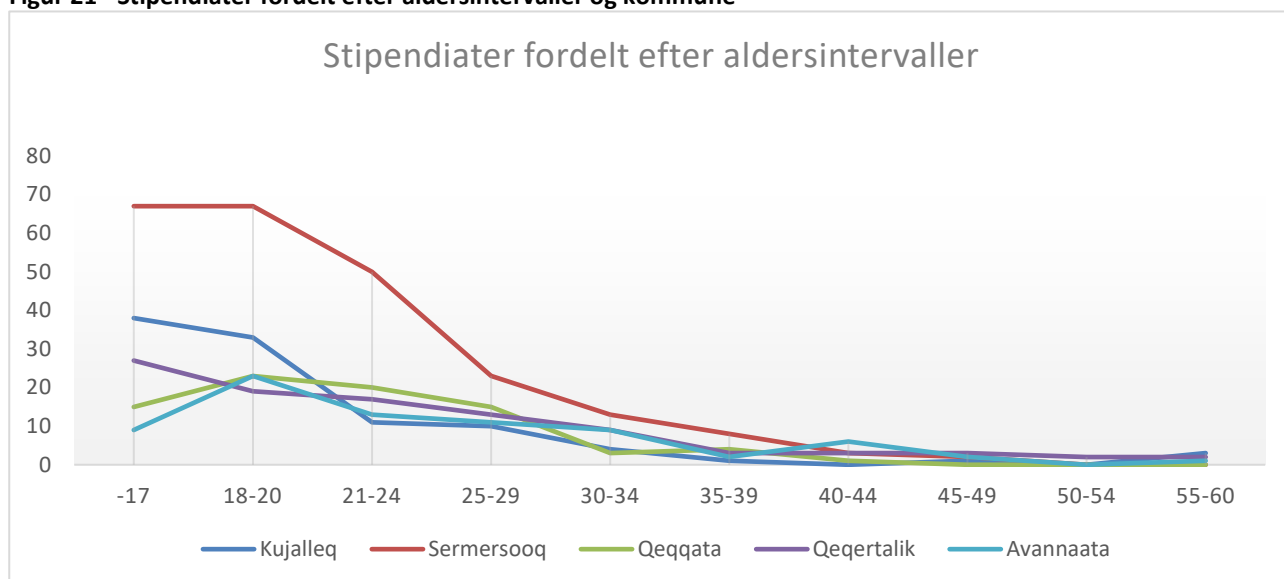
Figur 20 - Fordeling af FA-eleverne på tværs af alder og køn, 2018-2022



Kilde: Departement for Sociale Anliggender, Familier, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender. 2023

Figur 20 viser, at der fortsat er en stigende andel af FA elever under 18 år i 2022 hos kvinder, hvor der er færre mænd end forrige år, dog er der flere mænd i aldersintervallet 18-25 år. Normalt er det jobtræning som de helt unge prøver igennem Majoriaq. Stigende FA-elever af den yngre aldersgruppe kan betyde, at de unge gerne vil forbedre karakterer hurtigere. Optag af den yngre aldersgruppe skyldes også, at der er mere plads den til gruppe i forhold aldersgruppen 18 og opefter.

Figur 21 - Stipendiatat fordelt efter aldersintervaller og kommune



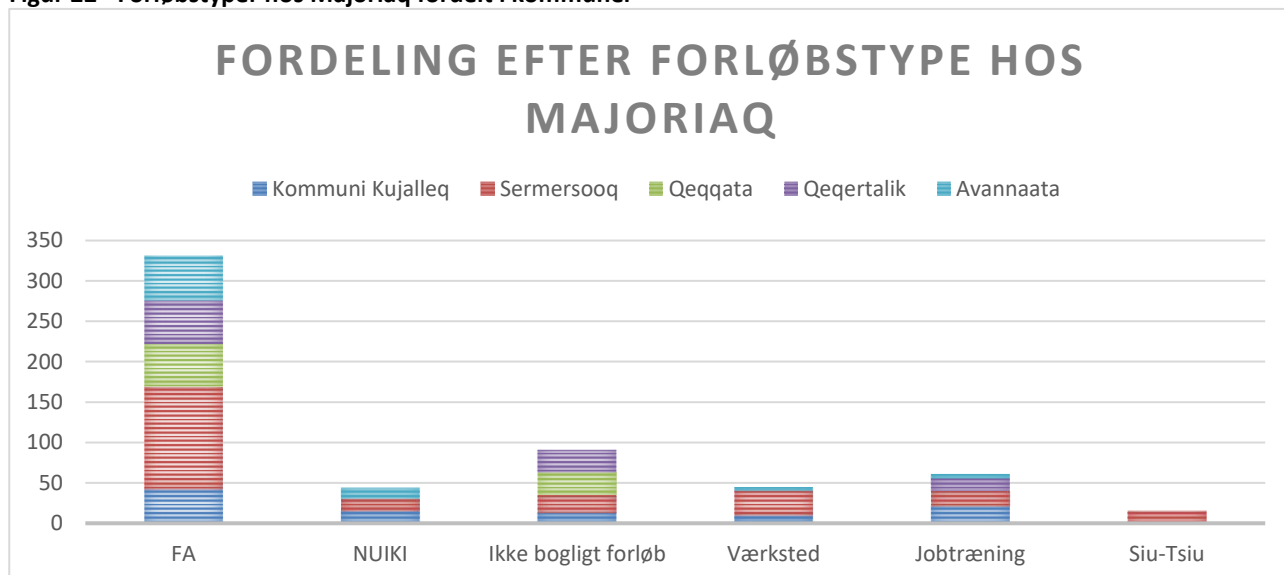
Kilde: Udarbejdet af Departement for Sociale Anliggender, Familier, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender, 2023

Figuren over stipendiatat er fordelt efter aldersintervaller og kommune viser, at størsteparten af eleverne er de unge og der er samme mønster for samtlige kommuner.

Begrebet stipendiatat dækker over de personer der modtager elevstøtte ifm. et forløb hos Majoriaq. Nærmere præciseret er det FA-forløb, et ikke bogligt forløb og jobtræning som er tilgængelige muligheder hos Majoriaq Centre. Dem der er på højskoleophold og får elevstøtte igennem Majoriaq er ikke medregnet i denne sammenhæng.

Hvis man kigger på fordelingen efter forløbstype, så er der markant forskel mellem kommunerne:

Figur 22 - Forløbstyper hos Majoriaq fordelt i kommuner



Kilde: Udarbejdet af Departement for Sociale Anliggender, Familier, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender, 2020

Grafen viser, at de fleste Majoriaq elever vælger FA forløb, hvor differentieringen ligger på de andre forløbstyper. Det viser, at nogle steder er bedre til at afholde værkstedsforløb, hvor andre er bedre til andre ikke boglige forløb som er af

kreativ linje som syning af tøj og pynt m.v. Nærmere forklaret, så er centrene differentierede grundet forskellige kompetencer som underviserne har.

Borgere, der ellers ikke havde forudsætningerne i orden til at komme videre i uddannelsessystemet efter endt folkeskole, har Majoriaq løftet mange personer. Mange af dem har allerede færdiggjort et uddannelsesforløb og kan kalde sig for:

Tømrer, socialhjælper, pædagogmedhjælper, sundhedshjælper, portørredder, TNI adm., lager- og logistik assistent, terminalarbejder, procestekniker, ernæringsassistent, vodbinder, befaren skibsassistent, student, automekaniker, flymekaniker, smed med specialet VVS, maskinentreprenør, maler, VVS montør m.v.

Og flere er stadig i gang med en uddannelse efter, at de har opkvalificeret sig hos Majoriaq.

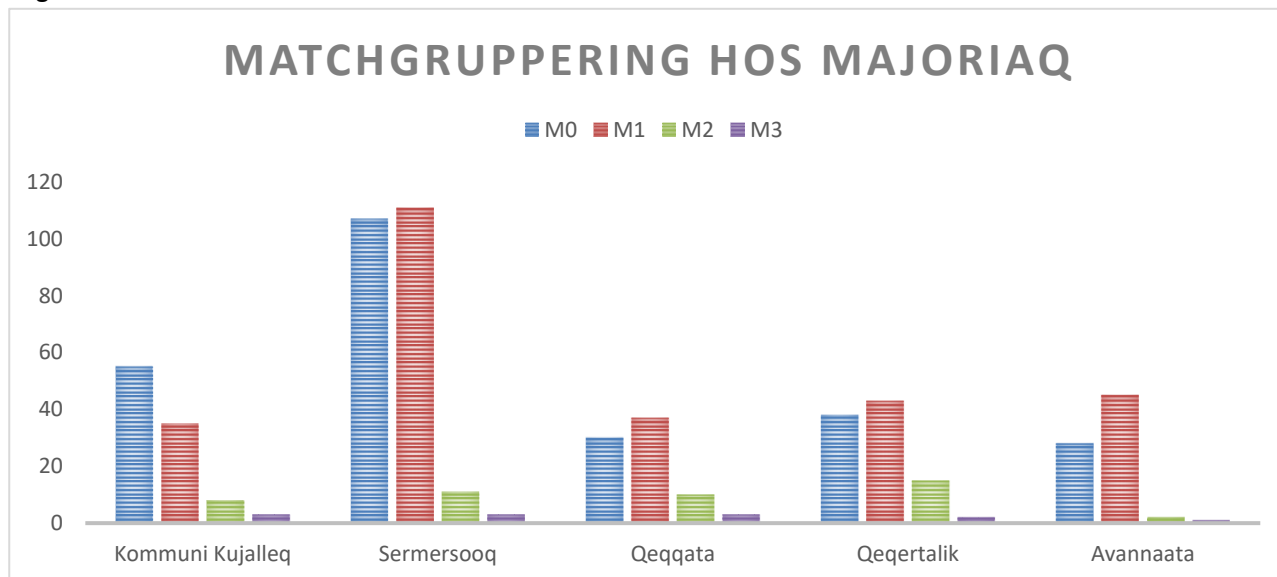
Matchgruppering

Ledige, der henvender sig hos Majoriaq, bliver matchgrupperet. Formålet er at tilbyde de mest hensigtsmæssige indsatser i forhold til vedkommendes situation og muligheder, hvilket skal hjælpe borgeren tilbage eller ind på arbejdsmarkedet eller i uddannelse. Samtidig er det meningen, at matchgrupperingen skal være med til at danne overblik over landets ledighed og et skøn over hvor mange, der er henholdsvis tæt på arbejdsmarkedet eller har brug for indsatser for at komme tæt på arbejdsmarkedet igen. Matchgruppering er ikke ment som et stempel, men som et redskab, der skal komme borgerne til gode, så de kan få de helt rigtige tilbud.

Ledige inddeles i tre kategorier:

1. Jobklar – den ledige forventes umiddelbart at kunne gå i arbejde.
2. Indsatsklar – den ledige kan deltage i aktive tilbud, f.eks. revalidering.
3. Midlertidigt passiv – den ledige er ikke jobklar og kan heller ikke deltage i aktive tilbud til indsatsklare personer.

Figur 23 - Nedenstående figur viser hvordan matchgrupperingen ser ud for stipendiater under Majoriaq i perioden august 2022-marts 2023



Kilde: Departement for Sociale Anliggender, Familier, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender, 2023

Der er som sådan ikke en matchgruppe 0. De personer, der er registreret som matchgruppe 0 må antages at være unge, der er i gang med opkvalificering på FA-hold i Majoriaq eller personer, der har haft så kort tids tilknytning til Majoriaq, at man ikke har nået at få registreret vedkommende i en matchgruppe.

Som en del af Projekt: Øget Selvforsørgelse er det meningen, at matchgruppesystemet skal ensartes på tværs af by- og kommunegrænser. Dette gøres ved at sammenfatte *ret til jobsøgningsydelse* med *matchgruppe 1 – jobparat*. Dvs. hvis en ledig har ret til jobsøgningsydelse, er vedkommende automatisk matchgruppe 1 og skal leve op til jobsøgningsydelsens rådighedsforpligtelse (og omvendt); hvis vedkommende gentagne gange ikke lever op til sin rådighedsforpligtelse, erklæres han eller hun for ikke jobparat, dvs. er ikke længere matchgruppe 1.

Samarbejdsorganet

I Samarbejdsorganet skal repræsentanter fra Majoriaq, Socialforvaltningen og skoleområdet drøfte indstillinger til diverse tilbud samt ændringer i matchgruppeinddeling, hvis det medfører, at vedkommende skal have tilbud i socialforvaltningsregi eller skal have et aktivt tilbud i Majoriaq efter en periode som midlertidigt passiv. Formålet er at koordinere indsatserne i forhold til enkelte borgeres individuelle sag og derved undgå, at en borger havner mellem to eller flere instanser.

Kommunalbestyrelsen har ansvaret for at foranledige, at der oprettes et Samarbejdsorgan. Målet er, at alle byer prioriterer Samarbejdsorganet, da det er et gavnligt værktøj, og tværsamarbejde er vigtigt. Som det desværre fremgår af Majoriaq-evalueringsrapporten⁶, er arbejdet i Samarbejdsorganet mangelfuldt, og møderne bliver ikke prioriteret og afholdt i dét omfang, som er hensigten. I 2020 påbegyndtes en indsats med at følge op på denne udvikling, som fortsætter i 2022.

Majoriaqkonsulentuddannelsen (MKU)

Majoriaqkonsulentuddannelse (MKU) har til formål at opkvalificere medarbejderne i Majoriaq. MKU er en voksenuddannelse, og undervisningen er både praktisk og teoretisk tilrettelagt. MKU styrker og opkvalificerer kompetencerne hos medarbejderne ved Majoriaq, og uddannelsen er skræddersyet til arbejdsmarkedskonsulenter, jobkonsulenter og kontorassistenter med borgerkontakt i Majoriaq. Målet med uddannelsen er at højne den generelle sagsbehandling og klæde medarbejderne på til at kunne håndtere de mange krav og dermed sikre borgerne en god og ensartet service på alle Majoriaq-centre. Det er blandt andet vejledning og viden om opkvalificering til arbejdsmarked og uddannelse, men også undervisning i borgerkontakt.

MKU tager udgangspunkt i deltagernes daglige arbejde og består af en kobling mellem teori, lovgivning, Majoriaqs retningslinjer og hverdagspraksis. MKU afvikles over en periode på 1- 1½ år og består dels af 4 moduler af 8 dages varighed enten i Kangerlussuaq, Ilulissat eller Nuuk, et praktikforløb på et andet kontor i egen kommune samt 5 onlineforløb mellem modulerne. Undervisningen finder sted som et internatkursus, og modulerne skal tages i rækkefølge. Efter hvert modul skal deltagerne aflevere koblingsopgaver for at få adgang til næste modul, og uddannelsen afsluttes med eksamen, hvor deltagerne skal agere ud fra en given virkelighedsnær case, der bygger på reelle problemstillinger i dagligdagen ved Majoriaq. Eksaminanden skal vurdere fiktive borgere (personas) og deres situation og komme med konkrete forslag til den enkelte borger ved inddragelse af gældende lovgivning, viden fra undervisningen samt de nye værktøjer og forklare hvilke hensyn og overvejelser i henhold til den givne case.

Undervisningen foregår på grønlandsk og dansk, og der bliver tolket efter behov. Undervisningsmaterialet foreligger på begge sprog, og opgaver kan ligeledes afleveres på begge sprog.

Status

Det første hold blev færdig i november 2021. Det andet hold blev færdige i foråret 2023.

⁶ <https://www.eva.dk/ungdomsuddannelse/evaluering-vejlednings-opkvalificeringsindsatser-majoriaq>

Opsummering og fremadrettet

Majoriaq er oprettet med det formål at hjælpe jobparate ledige tættere på arbejdsmarkedets herunder gennem opkvalificering, vejledning, kontakt til erhvervslivet mv. Majoriaq-reformen fra 2016 har generelt været succesfuld, om end det er en længerevarende proces. Et stort skridt er den nye jobkonsulentuddannelse, der skal forøge kvaliteten på Majoriaq og samtidig hjælpe med at fastholde medarbejderne.

Reformarbejdet i Projekt: Øget Selvforsørgelse betyder også en reform for Majoriaq, hvor f.eks. handlingsplaner nu bliver obligatoriske, og jobsøgende skal tage ansvar og leve op til deres rådighedsforpligtelse.

Projekt Kompetenceudvikling for Ufaglærte (PKU)

PKU i korte træk

Formålet med PKU er at sikre muligheden for, at personer i udsatte erhverv kan indgå i kompetenceudviklingsforløb, som skal mindske risikoen for ledighed og samtidig imødekomme efterspørgslen på arbejdskraft inden for væksterhvervene herunder anlægsarbejde, sundhedspleje, etc.

Det er Naalakkersuisuts målsætning, at flest mulige borgere fra denne gruppe tilbydes et kompetenceløft gennem PKU, og hovedmålgruppen er dermed ufaglærte, der er ledige eller beskæftigede i truede erhverv samt personer, der har behov for opkvalificering på områder, hvor fremtidig vækst forventes. For at flest mulige borgere kan få gavn af PKU, skal kurserne så vidt muligt matche efterspørgslen på arbejdskraft i erhvervslivet.

Kompetenceudviklingen sker gennem en vifte af PKU-kurser, der er kendetegnede ved, at det er en brancheskole, der udvikler og gennemfører kurserne. Naalakkersuisut indgår treårige resultatkontrakter med den enkelte brancheskole, og resultatkontrakterne for 2020-2022 giver som noget nyt brancheskolerne mulighed for mere langsigtede og målrettede indsatser på opkvalificeringsområdet. I resultatkontrakterne er der i særdeleshed lagt vægt på:

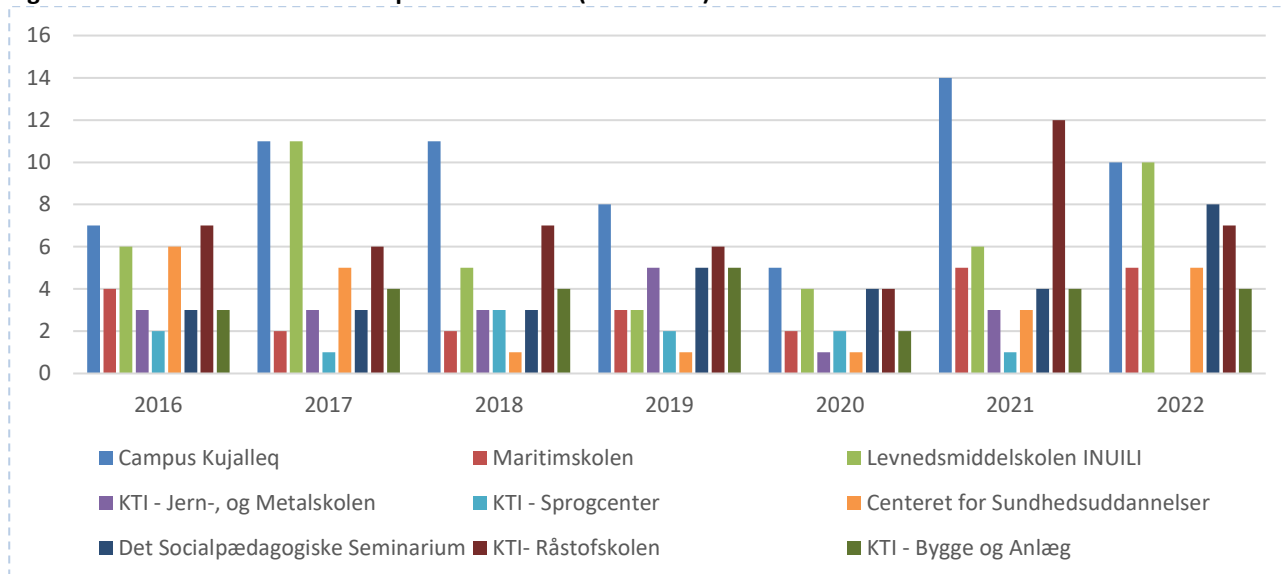
- Brancheskolerne skal tilstræbe at udbyde PKU-kurser i forhold til, hvad erhvervslivet efterspørger
- PKU-kurserne skal i højere grad afholdes lokalt og på tidspunkter, der kan indpasses i forhold til erhvervslivets ønsker og arbejdsopgaver
- Brancheskolerne skal inkorporere og arbejde henimod, at PKU-kurserne modulopbygges og efterfølgende skal være meritgivende til et fagligt uddannelsesforløb
- Effekten af PKU-kurserne skal måles på, om kursisterne efterfølgende registreres som værende i beskæftigelse eller ledige

Kompetenceudviklingskurser

Følgende brancheskoler har Naalakkersuisut treårige resultatkontrakter med:

- Imarsiornermik Ilinniarfik (Maritime uddannelser)
- Peqqissaanermik Ilinniarfik (Sundhedsuddannelser)
- Perorsaanermik Ilinniarfik (Den Socialpædagogiske uddannelse)
- Kalaallit Nunaanni Teknikimik Ilinniarfik (Teknisk Skole, Jern- og Metalskolen, Råstofskolen og Sprogkurser)
- INUIILI (Levnedsmiddelskole)
- Campus Kujalleq (handelsskole, turisme og servicefag)

Figur 24 - Antal PKU-kurser fordelt på kursussteder (2016-2022)



Kilde: Departement for Sociale Anliggender, Familier, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender, 2023

Særligt i 2017 og 2018 var der et større antal udbudte kurser hos Campus Kujalleq, Maritimskolen og INUILI. Årsagen hertil er primært, at disse uddannelsessteder har afviklet mange forskellige, engangs- og kortvarige kurser.

De seneste 3 år er der udvikling i opkvalificering af varme hænder hos Det Socialpædagogiske Seminarium og Centeret for Sundhedsuddannelser. Det hænger sammen med Naalakkersuisuts beskæftigelsesstrategi og behovet for opkvalificering af arbejdskraften på omsorgsområdet i samfundet.

Kurserne er blevet mere modulopbyggede og nogle meritgivende og der er kommet flere forløb med kurser med realkompetencevurdering som er igangsat tværdepartementalt mellem Departementet for Sociale Anliggender, Familier, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender samt Departementet for Uddannelse, Kultur, Idræt og Kirke.

Skema 1a - Antal PKU-kurser, Campus Kujalleq (2020-2022)

Campus Kujalleq	2020	Campus Kujalleq	2021	Campus Kujalleq	2022
Instruktørkursus	16	Grundlæggende IT-kursus 1 & 2	16	Lederudvikling 3	13
Lederudvikling modul 1	10	Grundlæggende IT-kursus 1 & 2	12	Grundlæggende IT-kursus	13
Lederudvikling modul 2	9	Grundlæggende IT-kursus	13	Effektivisering	6
Lederudvikling modul 3	5	Guidekursus	5	Grundlæggende IT-kursus	11
Regnskabsforståelse	14	Grundlæggende IT-kursus	15	Grundlæggende IT-kursus	12
		Guidekursus	16	Hospitality	12
		Regnskabskursus	20	Lederudvikling	7
		Regnskabskursus	8	Hospitality	3
		Lederudvikling 1,2 & 3	20	Lederudvikling	4
		Personlig Udvikling	14	Lederudvikling	9
				Grundlæggende IT-kursus	20
I alt	54	I alt	139	I alt	110

Kilde: Departement for Sociale Anliggender, Familier, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender, 2023

Campus Kujalleq har udbudt en række Grundlæggende IT-kurser. Det hænger sammen med, at borgerne og virksomheder skulle overgå til MitID fra NemID i 2022.

Skema 1b - Antal PKU-kurser, Den Maritime Skole (2020-2022)

Den Maritime Skole	2020	Den Maritime Skole	2021	Den Maritime Skole	2022
Sø sikkerhedskursus	31	Hygienekursus	12	Sø sikkerhedskursus	16
Sø sikkerhedskursus for fiskere og fangere	13	Sø sikkerhedskursus	9	Sø sikkerhedskursus	16
		Sø sikkerhedskursus	9	Fisker og fangerkursus	16
		Sø sikkerhedskursus	14	Fisker og fangerkursus	12
		Sø sikkerhedskursus	16	Sø sikkerhedskursus	16
I alt	44	I alt	60	I alt	76

Kilde: Departement for Sociale Anliggender, Familier, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender, 2023

Skema 1c - Antal PKU-kurser, INUILI (2020-2022)

INUILI	2020	INUILI	2021	INUILI	2022
Allround service 2	9	Allround service 1 & 2	10	Hygiejne for primærprod.	12
Allround service 3	4	Alment fødevarekursus	13	Hygiejne for primærprod.	14
Fish Tech modul 1	9	Hygiejne for fiskere	3	Hygiejne for primærprod.	13
Rengøringskursus	9	Hygiejne kursus	10	Hygiejne for primærprod.	6
		Rengøringskursus	12	Rengøringskursus	12
				Hygiejne for primærprod.	15
				Rengøringskursus	13
				Rengøringskursus	14
				Hygiejne kursus	13
				Rengøringskursus	14
I alt	31	I alt	48	I alt	126

Kilde: Departement for Sociale Anliggender, Familier, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender, 2023

INUILI var blevet mere modulbaseret i 2020. Både *Allround Service* og *Fish Tech* er modulbaseret, og det er de samme personer, der følger kurserne. I 2021 er kursuskartoteket mere mangfoldigt. Baggrunden er, at INUILI som brancheskole også skal dække fagområder og spænde bredt. I 2022 er der meget fokus på hygiejne og rengøring og der var en stor tilslutning til de kurser.

Skema 1d - Antal PKU-kurser, KTI – Jern og Metal (2020-2022)

KTI - Jern og Metalskolen	2020	KTI – Jern & Metalskolen	2021	KTI – Jern & Metalskolen	2022
Gaffeltruck	7	Gaffeltruck	6		
		Semimobilkran	10		
		Gaffeltruck	9		
I alt	7	I alt	25	I alt	0

Kilde: Departement for Sociale Anliggender, Familier, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender, 2023

Jern og Metal har 2021 afholdt kun kursus i *gaffeltruck* som følge af, at mange af deres kurser er afhængige af eksterne instruktører. De ønskede instruktører har takket nej til opgaven, mens der var restriktioner i forbindelse med covid-19. Deltagerantallet er steget i brancheskolen i 2021. I 2022 kunne der ikke realiseres kurser grundet manglende maskiner til kursusafholdelse. KTI Jern og Metalskolen er i gang med en omdannelsesproces i 2023, hvor de fremadrettet vil bruge simulatorer i den første del af kurserne, hvor de først vil bruge de rigtige maskiner i den sidste del af kurset. Dette vil medføre længere levetid af maskinerne og mere kontinuerlig kursusafholdelse. Og dette vil helt klart også afhjælpe problematikken med at få en ekstern underviser til kurserne.

Skema 1e - Antal PKU-kurser, Peqqissaanermik Ilinniarfik (Center for Sundhedsuddannelser 2020-2022)

Center for Sundheds Udd. 2020	Center for Sundheds Udd. 2021	Center for Sundheds Udd. 2022
PKU - RKV sundhedshjælper Modul 1, 2, 3 og 4 Omsorgspersoner i Nuuk	PKU-RKV modul 5 vedr. igangværende fra 2020 PKU-RKV sundhedshjælper Modul 1, 2, 3 og 4 PKU-RKV tandplejen	PKU-RKV modul 5 PKU-RKV Modul 1, 2, 3 og 4 PKU-RKV tandplejen PKU-RKV Støttepersoner i Socialpsykiatri PKU-RKV Tolke i Sundhedsv.
18 11	17 21 4	21 21 4 12 9
I alt 29	I alt 42	I alt 67

Kilde: Departement for Sociale Anliggender, Familier, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender, 2023

Peqqissaanermik Ilinniarfik har afholdt ekstra kursus i 2020-programmet, og den ekstra aktivitet er realiseringen af et politisk ønske om, at der skal dygtiggøres 11 omsorgspersoner i Nuuk om året. Peqqissaanermik Ilinniarfik afholder kurset omhandlende ældrepleje. Den ekstra aktivitet er dækket af hensatte midler, og i 2021 var det Perorsaanermik Ilinniarfik, der har holdt kursus omhandlende omsorg af personer med handicap. I 2021 er der godkendt og realiseret RKV forløb indenfor tandplejen hos Peqqissaanermik Ilinniarfik. I 2022 kunne Peqqissaanermik Ilinniarfik ikke afholde opkvalificering af omsorgspersoner i Nuuk. I stedet for blev der godkendt og igangsat RKV-forløb indenfor socialpsykiatrien og for ufaglærte tolke i sundhedsvæsenet, hvilket er forklaringen på, hvorfor der er stigning i antallet af kursister i de seneste år.

Skema 1f - Antal PKU-kurser, Perorsaanermik ilinniarfik (Den Socialpædagogiske Skole) (2020-2022)

Den Socialpædagogiske skole 2020	Den Socialpædagogiske skole 2021	Den Socialpædagogiske skole 2022
Kursus om ADHD Kursus om ADHD Støttepersoner – Tapersersortit Kursus om ungdomsårene 13-19 årige	Børn og Unge med diagnoser Modul 1 og 2 Børn og Unge med forstyrrelse, modul 1 og 2 Handicap og socialpædagogik Handicap og socialpædagogik Støttepersoner og pædagogik	Børn og unge med diagnoser modul 1 og 2 Børn og unge med kontaktfor- styrrelser mdl. 1 & 2 Børn og unge med adfærdsforstyrrelser RKV - Screening RKV - Screening RKV - SHU 1. modul Handicap og Socialpædagogik mdl. 1 & 2 Ungdomsårene 13 - 19 årige modul 1 & 2
8 11 20 13	15 17 7 14 7	11 12 12 14 16 19 9 12
I alt 50	I alt 60	I alt 105

Kilde: Departement for Sociale Anliggender, Familier, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender, 2023

Perorsaanermik ilinniarfik fik godkendt deres ønske om ekstra kursus i 2020 med begrundelse i, at skolen ønsker at afholde modul 2 af kurset om børn og unge med ADHD i løbet af 2020, således at nyt hold kunne opstartes i starten af 2021. I 2021 er der flere kursister hos SPS og kurserne omhandlede primært emner indenfor handicapområdet. I 2022 er der stadig fokus på handicappede og der er opstartet screening af mulige RKV kursister for ufaglærte socialmedhjælpere. Der opstartedes første hold i løbet af efteråret 2022.

Skema 1g - Antal PKU-kurser, KTI – Råstofskolen (2020-2022)

KTI – Råstofskolen	2020	KTI – Råstofskolen	2021	KTI – Råstofskolen	2022
Borevognskursus	4	Maskinføring/ Surface Mining	10	Maskinføring	11
Kerneboring	7	Maskinføring/ Surface Mining	11	Maskinføring	11
Maskinføring /Surface Mining	45	Arktisk Førstehjælp	5	GPS maskiner	3
Rigging & Lifting	6	Rigging og Lifting	9	Borevognskursus	8
		Borevognskursus	8	Arktisk førstehjælp	10
		Kerneboring	5	Maskinføring	10
		Maskinføring	9	Rigging og lifting	9
		Borevognskursus	7		
		GPS Maskiner	4		
		Maskinføring	8		
		Rigging og Lifting	4		
I alt	62	I alt	80		62

Kilde: Departement for Sociale Anliggender, Familier, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender, 2023

Råstofskolen aflyste stenkusning og *sortering* pga. covid-19-restriktionerne, men har haft et stort antal kursusforløb om *maskinføring*, hvilket hænger sammen med, at skolen har ekstra fokus på arbejdskraftbehovet i forbindelse med lufthavnsudvidelsen i Nuuk. De personer, der får arbejde indenfor maskinføring, vil kunne bruge deres kunnen i råstofprojekter, når lufthavnsprojektet er fuldført.

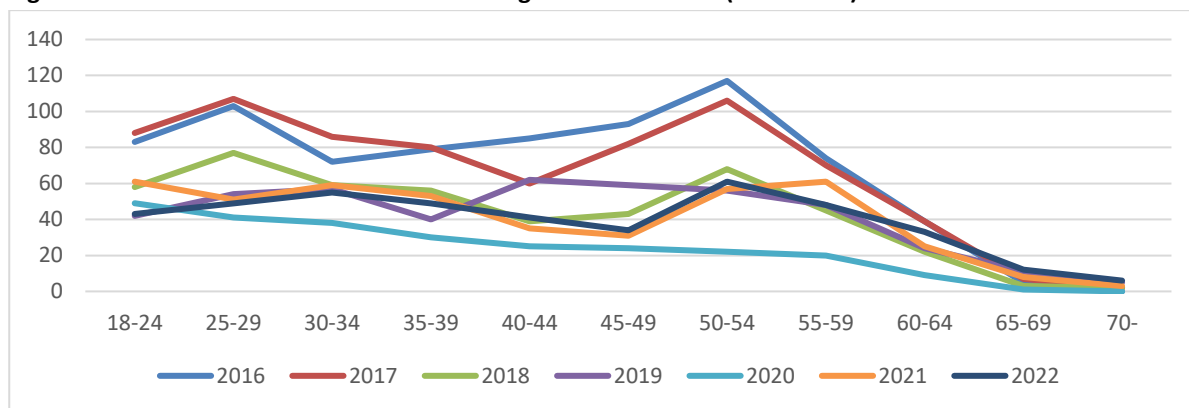
Skema- 1h - Antal PKU-kurser, KTI – Teknikkimik Ilinniarfik (2020-2022)

KTI – Teknikkimik Ilinniarfik	2020	KTI – Teknikkimik Ilinniarfik	2021	KTI – Teknikkimik Ilinniarfik	2022
Mutforskalling	4	Tagdækker	14	Krympemuffe	7
Systemforskalling	5	Krympemuffe	7	Rengøring	10
		Arbejdsmandskursus	5	Asbest, PCB og skimmelsvamp	9
		Asbest, PCB og Skimmelsvamp	14	Tagdækker	12
I alt	9	I alt	40	I alt	38

Kilde: Departement for Sociale Anliggender, Familier, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender, 2023

KTI – Teknikkimik Ilinniarfik aflyste mange kurser i 2020, men departementet er pt. i dialog med KTI vedrørende kurser, der kan kædes sammen med det planlagte nationale renoveringsprojekt i beskæftigelsesstrategien (læs mere herom i kapitlet **Helhedsplan for Boligområdet** og kapitlet **Beskæftigelsesstrategi 2021-2023 "Innovation Potentiale Kompetence"**). I 2021 skulle der afholdes arbejdsmandskurset. Men det skal erkendes, at det er svært at afholde kursus for arbejdsmænd, da de ikke vil miste indtægt under et kursus, hvorfor opkvalificering indenfor faget er mest relevant, når de er på vej ind i branchen.

Figur 25 - Kursister fordelt efter kursusårstal og aldersintervaller (2016-2022)



Kilde: Departementet for Sociale Anliggender, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender, 2023

Der er flest kursister i aldersgrupperne 50 - 54 år. Den yngre aldersgruppe kan bruge PKU til at få motivation til at komme i uddannelse, og aldersgruppen 50 - 54 år kan bruge PKU til at finde eller genvinde fodfæste på arbejdsmarkedet. I 2021 var der samlet set flest i de yngre aldersgrupper, hvilket hænger sammen med maskinføringskurser, som KTI – Råstofskolen afholdt i forbindelse med lufthavnsprojektet i Nuuk.

Tabel 3 - Kursusregistrering

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
I alt registreret fra alle kurser	947	895	611	628	349	563	584
Antal personer i alt	751	728	472	458	259	435	498

Kilde: Departement for Sociale Anliggender, Familier, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender, 2023

Tabel 3 viser, at det registrerede antal PKU-kursister er højere end antallet af personer, der har gennemgået kurser. Det kan forklares ved, at nogle personer optræder mere end én gang i løbet af et år.

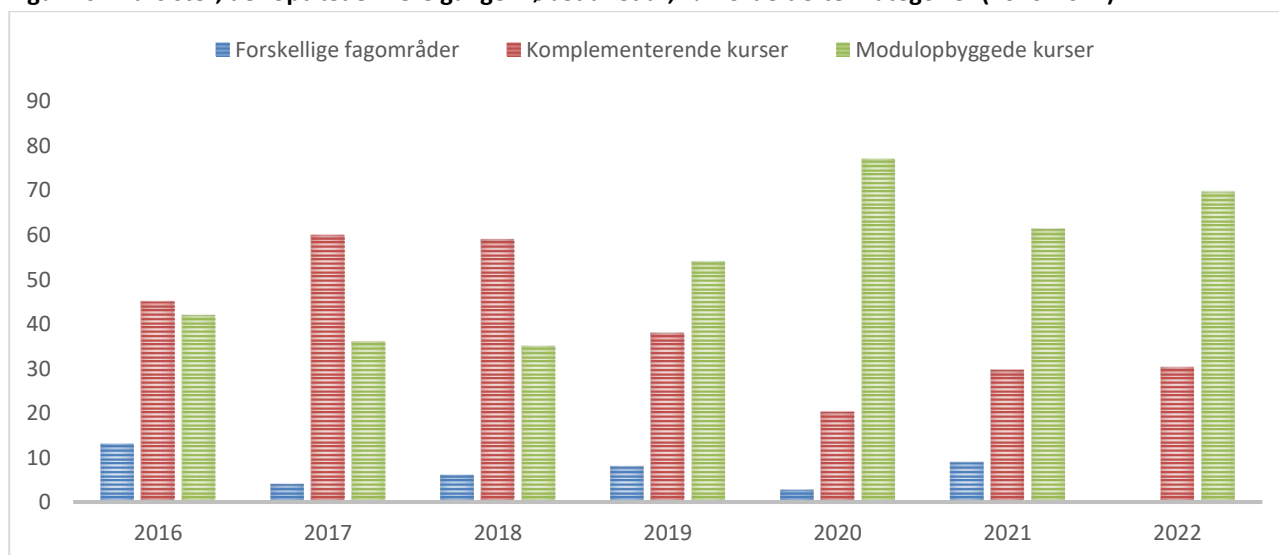
Eftersom flere modulopbyggede kurser kan være i 2, 3 eller 4 moduler, og én person kan have taget mere end et kursus i løbet af et år, er det nødvendigt at undersøge datasættet og se hvilke kursusforløb, kursisterne har deltaget i. Departement for Sociale Anliggender, Familier, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender har valgt en metode, der fordeler deltagerne i a) forskellige fagområder, b) komplementerende kurser og c) modulopbyggede kurser.

Forskellige fagområder kan forstås som helt forskellige kurser, som ikke umiddelbart retter sig til et bestemt fagområde. Kursister, der prøver sig frem i forskelligartede kurser, kan betegnes som gengangere, for de kommer ikke umiddelbart efter endt kursusforløb i beskæftigelse. Et eksempel herpå er *Gaffeltruck* efterfulgt af *Hygiejne for primære producenter*.

Kategorien komplementerende kurser betyder, at en kursist holder sig indenfor samme felt af et fag og bliver opkvalificeret gradvist. Det kan f.eks. være *At tale med børn* og *Systemisk samtale og tænkning*.

Modulopbyggelse kurser er sammenhængende kurser med samme kursister i modul 1 og 2 eksempelvis.

Figur 26 - Kursister, der optræder flere gange i løbet af et år, i % fordelt efter kategorier (2016-2022)

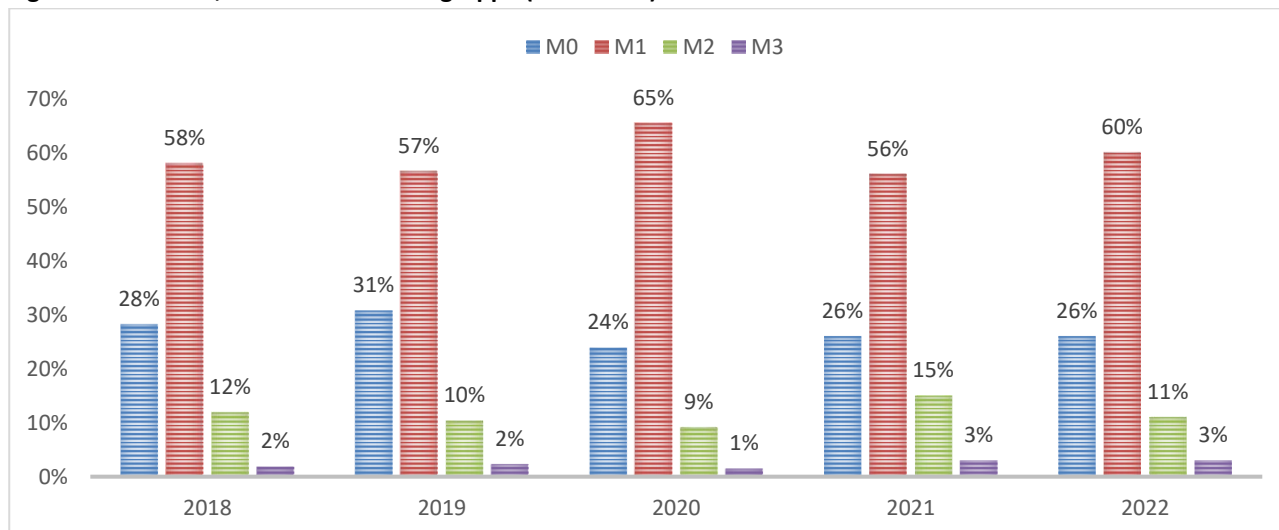


Kilde: Departement for Sociale Anliggender, Familier, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender, 2023

Der er udvikling i modulopbyggede kurser. Det er tegn på, at kurserne og kursisterne er blevet mere målrettede.

Ved en nærmere kategorisering af antal kursisdeltagere for hvert kursus er det et begrænset antal deltagere der kan betegnes som gengangere. Figur 17 illustrerer, at antallet af personer, der tager komplementerende kurser, er dalende, mens de, der vælger modulopbyggede kurser, stiger de seneste år. I 2022 var der ingen gengangere.

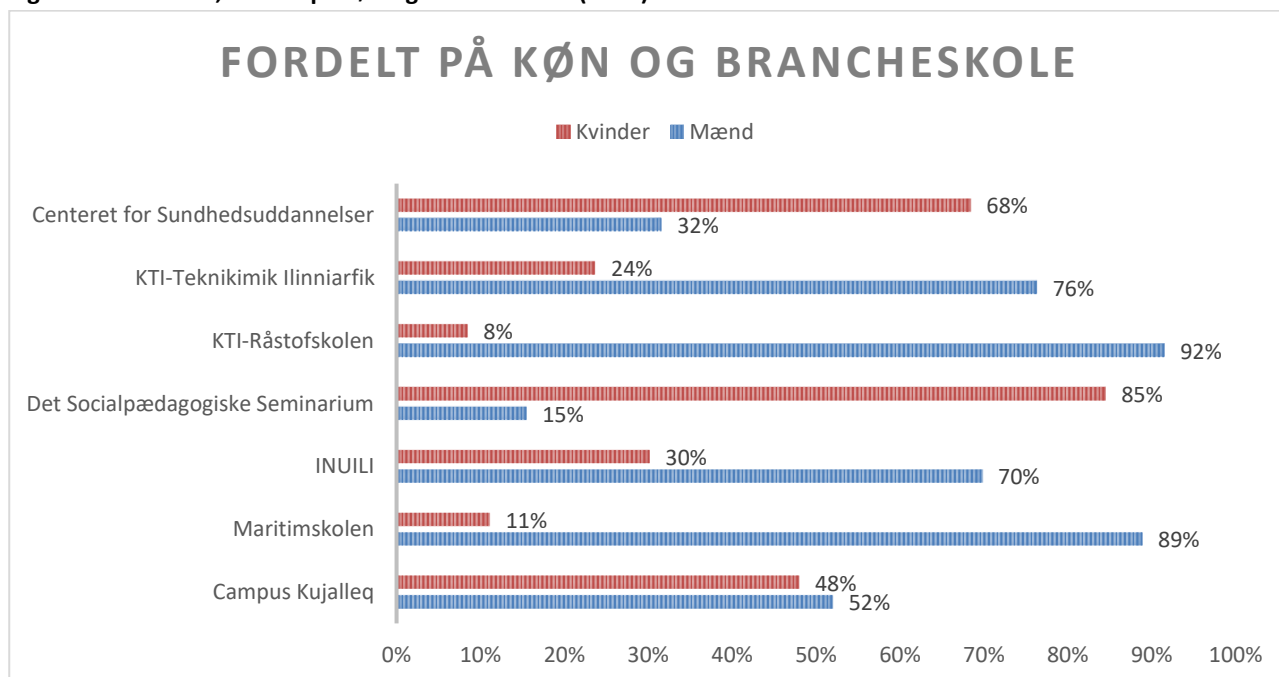
Figur 27 - Kursister, fordelt efter matchgruppe (2016-2022)



Kilde: Departement for Sociale Anliggender, Familier, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender 2023

De allerfleste kursister er jobparate og der er også en del med matchgruppe 0, hvilket indikerer for, at de har arbejde og er sendt til opkvalificering igennem deres arbejde, idet hvis de var registrerede arbejdssøgende så var der indikation for deres jobparathed i matchgruppering.

Figur 28 - Kursister, fordelt på køn og brancheskole (2022)



Kilde: Departement for Sociale Anliggender, Familier, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender, 2023

Kursisterne når de fordeles på køn og brancheskole viser, at der i samfundet er præg af kvinde og mandejobs.

Opsummering og fremadrettet

PKU-kursister i matchgruppe 1 (og 0) udgør i alt 86% af det samlede antal i 2022, og de seneste 6 år har denne gruppe årligt udgjort over 80%.

Arbejdsmarkedet er præget af mærkbare sæsonudsving. Dette ses især i fiskeriet. Derfor ses det laveste niveau for ledighedsregistrering i sommerperioden, og et stort antal deltagere ved opkvalificeringsforløb i vintermånederne. Ledighedsregistreringen viser, at de fleste får foden ind på arbejdsmarkedet efter et endt PKU-kursusforløb.

Der er stigende aktivitet i fag, som relaterer sig til omsorgsrelaterede arbejdsområder, hvorfor der kan siges, at bestræbelser på opkvalificering af de varme hænder foregår med succes som budgetteret.

Anerkendelse af realkompetencer

Fra ufaglært til faglært

Kompetenceløft fra ufaglært til faglært indenfor sundhedspleje er allerede implementeret med succes. Der er årligt op til 18-21 deltagere i et RKV/PKU-forløb hos den erhvervsfaglige sundhedsskole Peqqissaanermik Ilinniarfik. Opkvalificeringen af ufaglært personale på sundhedsområdet er et samarbejde på tværs af 2 departementer: Departement for Uddannelse, Kultur og Kirke finansierer uddannelsen, og Departement for Sociale Anliggender, Familier, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender finansierer kursusgodtgørelse, rejse og opholdsudgifter via PKU-midler.

Naalakkersuisut ønsker at udvide indsatsen med realkompetenceforløb i forbindelse med kompetenceudviklingskurser, især opkvalificeringen af omsorgspersoner, som bliver kaldt for de varme hænder i Naalakkersuisuts koalitionsaftale. Departementet har pba. af ønsket om at opkvalificere de varme hænder været i tværdepartementalt samarbejde med Departement for Uddannelse og Det Socialpædagogiske Seminarium. Det betyder, at der er igangsat et pilotprojekt af et RKV – forløb hos SPS siden august 2022 som er rettet mod personale indenfor børn, unge og handicapområdet. Af andre fagområder er der også RKV-forløb hos Peqqissaanermik Ilinniarfik indenfor tandplejen og for ufaglærte tolke indenfor sundhedsvæsenet. Seneste års RKV kursister er stigende som man kan se på tabel 4:

Tabel 4. Antal PKU- RKV kursister hos Centeret for Sundhedsuddannelser

2018	RKV - Sundhedshjælpere	0
2019	RKV - Sundhedshjælpere	18
2020	RKV - Sundhedshjælpere	20
2021	RKV - Sundhedshjælpere	21
	RKV - Tandklinikassistenter	4
2022	RKV - Sundhedshjælpere	15
	RKV - Støttepersoner i psykiatrien	12
	RKV - tolke i sundhedsvæsenet	9
	RKV - Tandklinik assistenter	4

Kilde: Departement for Sociale Anliggender, Familier, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender, 2023

Departementet for Sociale Anliggender, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender har godkendt et nyt hold i kursus med realkompetencevurdering for støttepersoner i psykiatrien, efter det første hold har færdiggjort deres RKV-forløb. Det betyder, at det i dag betragtes som noget der skal afholdes, så længe der er behov for det, hvorfor det er placeret som

kontinuerligt. Som tabel 3 viser, så er mange sundhedshjælpere opkvalificeret, derfor er der mange fra ældreplejen som har som har benyttet sig af et RKV - forløb, og der er stadig en god tilslutning til det.

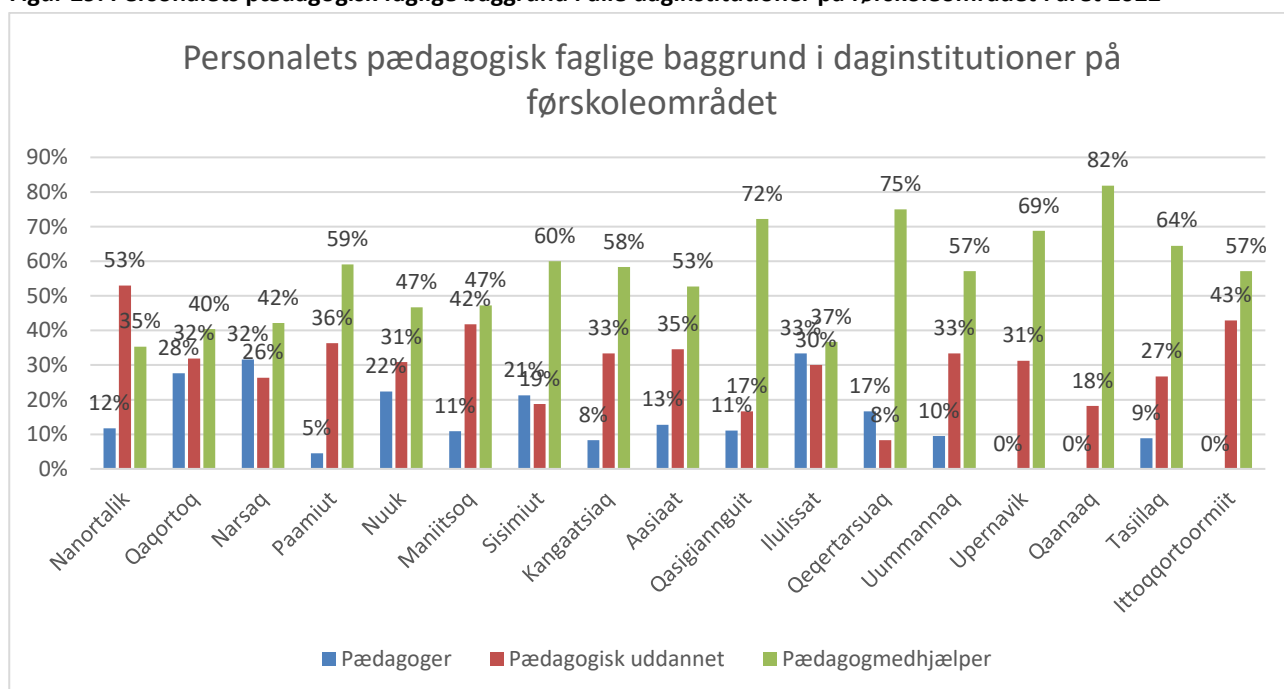
Tabel 5 - Oversigt af igangværende og planlagte RKV-forløb

	Kontinuerligt	Enkeltstående RKV-forløb efter behov
Centeret for Sundhedsuddannelser Sundhedshjælper	x	
Det Pædagogiske Seminarium Socialmedhjælper	x	
Centeret for Sundhedsuddannelser Sundhedsmedhjælper hos tandplejen		x
Centeret for Sundhedsuddannelser Støttemedhjælper indenfor Socialpsykiatrien	x	
Centeret for Sundhedsuddannelser Tolke i sundhedsvæsenet		x

Kilde: Departement for Sociale Anliggender, Familier, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender, 2023

Opkvalificering igennem et RKV forløb er vigtig indenfor omsorgsfaget, da der er mange ufaglærte arbejdere på området. Med et gennemført RKV forløb, vil kursisterne få merit som faglærte. Det er en anerkendelse af deres erfaring i faget, der har åbnet døren for et kortere forløb i brancheskolen. Og i praksis betyder det, at arbejdsgiveren får løftet medarbejderen og sikrer at de stabile bliver på arbejdspladsen.

Figur 29. Personalets pædagogisk faglige baggrund i alle daginstitutioner på førskoleområdet i året 2022



Kilde: Grønlands Statistik, Nøgletal vedr. kommunale førskole dagtilbud [OFDUKN1]

Figur 29 viser, at andelen af den ufaglærte del af personalet⁷ er høj de fleste steder i Grønland på daginstitutionsområdet. Det er klart et arbejdsområde, der mangler opkvalificering af sine medarbejdere. Kravet om, at

⁷ Grønlands Statistik forklarer, at pædagogisk uddannede dækker over kortere uddannelser med pædagogisk indhold, eksempelvis som barnehjælper eller social og sundhedshjælper. Det vil sige, at der i figuren, hvor der står pædagogmedhjælper, så er de ufaglærte. <https://stat.gl/publ/da/OF/202201/pdf/2021%20F%C3%B8rskele%20dagtilbud.pdf>

tage et meritgivende opkvalificeringskursus i en voksenuddannelse er, at kursisten er over 30 år og har som minimum erfaring i arbejdsområdet i 3 år eller fra et andet erhverv har arbejdet i 4 år som minimum. Pilotprojektet RKV for Socialhjælpere i Det Socialpædagogiske Seminarium skal vise, om der er kursistgrundlag nok til at fortsætte projektet, idet dagtilbud og døgninstitutioner kan have en hurtig personaleomsætning, hvorfor der kan være få, som har arbejdet i mere end 3 år.

Indenfor døgninstitutionsområdet er der i rapporten *Kortlægning af døgninstitutionsområdet i Grønland*⁸ afdækket 22 institutioners faglige baggrund, pba., hvor mange med pædagogisk uddannelse udgør af den samlede personalesammensætning: 5 Institutioner har en personale, hvor den pædagogisk uddannede personale udgør mere end 30 %, 10 institutioner har en personale, hvor den pædagogisk uddannede personale udgør mellem 20 – 30 % og til sidst 7 institutioner har en personale, hvor den pædagogisk uddannede personale udgør mindre end 20 %.

Rapporten *Den kommunale ældrepleje i Grønland*⁹ understreger, at det er lykkedes flere plejehjem at opkvalificere ufaglært personale til faglært gennem en meritordning (RKV-forløb). Og som én af opmærksomhedspunkter blev det nævnt, at der stadig er brug for fokus på opkvalificering af ufaglærte medarbejdere.

Opsummering og fremadrettet

Det tværdepartementale samarbejde om at få opkvalificeret arbejdskraften på omsorgsrelateret fag er lykkedes og skal vedligeholdes hos Centeret for Sundhedsuddannelser.

Der er ultimo 2023 evaluering af RKV-forløbet hos Det Sociale Pædagogiske Seminarium. Evalueringen er nødvendig, da der skal kigges på, om der er belæg nok til at fortsætte ordningen. Under evalueringen, er det vigtigt at undersøge, om ansatte fra dag-og døgninstitutioner lever op til kravet om erhvervserfaring på minimum 3 år og alderen på 30 år og opefter. Betingelserne, der har afsat i Selvstyrets bekendtgørelse om voksenuddannelser, kan ældreplejen godt leve op til. Men det er usikkert, om dag-og døgninstitutioner har samme stabile personale at frigive, til at deres medarbejdere kan få et opkvalificeringsforløb som et kursus med realkompetencevurdering.

⁸ Rapporten Kortlægning af døgninstitutioner i Grønland kan downloades på:

<https://www.vive.dk/da/udgivelser/kortlaegning-af-doeogninstitutionsomraadet-i-groenland-lxm7g3xd/>

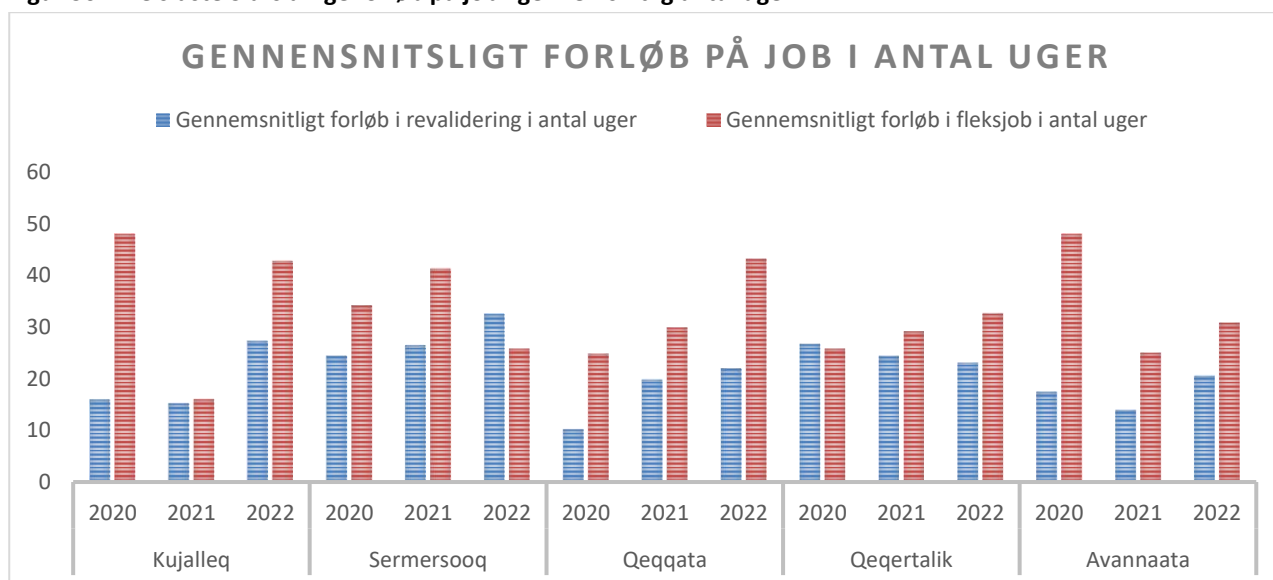
⁹ Rapporten Den Kommunale Ældrepleje i Grønland kan downloades på:

<https://portal.findresearcher.sdu.dk/da/publications/den-kommunale-%C3%A6ldrepleje-i-gr%C3%B8nland-ledere-medarbejdere-og-beboer>

Revalidering og fleksjob

Revalidering er først og fremmest et løntilskud, der skal hjælpe borgere med begrænsninger i arbejdsevnen tilbage eller ind på arbejdsmarkedet. Begrænsningerne kan være af helbredsæssige eller sociale årsager. Et revalideringsforløb kan maksimalt vare 2 år.

Figur 30 – De sidste 3 års årlige forløb på job i gennemsnitlig antal uger



Kilde: Departement for Sociale Anliggender, Familier, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender, 2023

Afklaringsforløb

Før revalidering kan påbegyndes, skal en borger have gennemført et afklaringsforløb, hvor ansøgeren får afklaret sin arbejdsevne.

Vejlednings og motivations-forløb (VM-forløb)

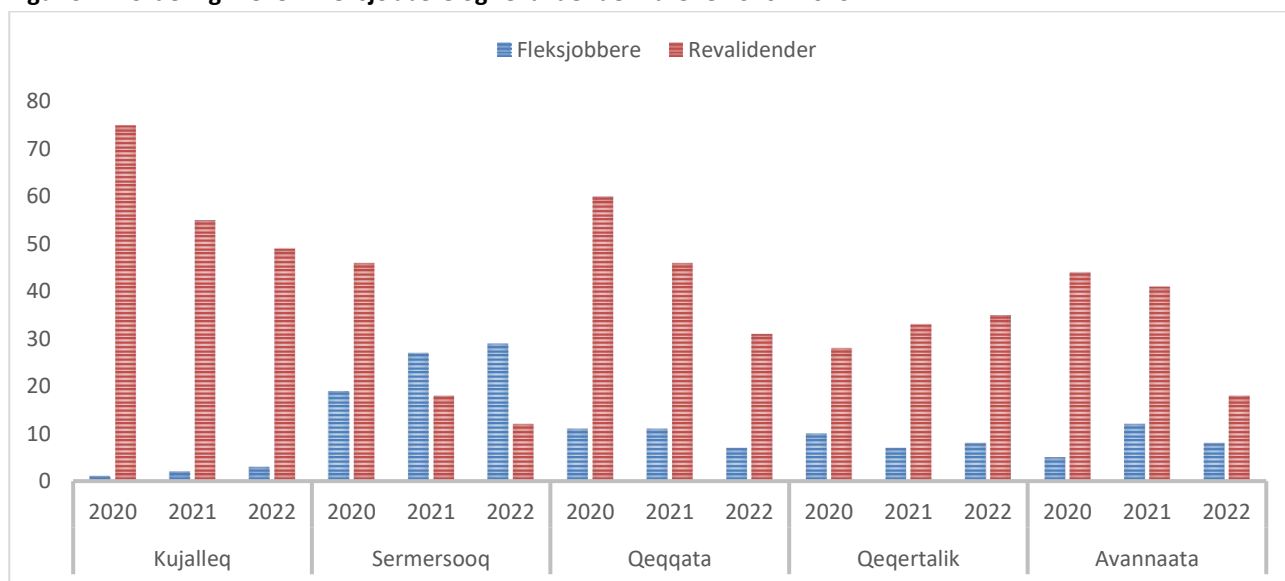
Afklaringsforløb består af en teoretisk del og en praktisk del.

Den teoretiske del bør indeholde undervisning i rettigheder og pligter, hvor deltageren finder gældende love og regler, generel orientering om, hvor vedkommende kan få hjælp til behandling af sundhedsmæssige, psykologiske, familie- og samlivsmæssige problemer, generel viden om arbejdsmarkedsforhold (f.eks. lønforhold, arbejdstid, ferieregler), generelle krav fra samfundet (f.eks. digital post, NemID og MitID), acceptabel adfærd på en arbejdsplads (f.eks. fremmøde og fravær, personlig hygiejne, hensyntagen, pauser, brug af personlig mobiltelefon i arbejdstiden). Virksomhedsbesøg anbefales, ligesom grundlæggende brug af IT bør være en fast bestanddel. Derudover bør der være klare motivationsfremmende elementer og undervisning i, hvordan grundlæggende psykologiske mekanismer påvirker vores liv, og hvordan vi kan ændre og forbedre det.

Den praktiske del af afklaringsforløb betragtes som arbejdsprøvning.

Afklaringsforløb tilbydes desuden borgere, der skal have vurderet deres arbejdsevne i forbindelse med revurdering af førtidspensionsberettigelse.

Figur 31 - Fordeling mellem fleksjobbere og revalidender i årene 2020 - 2023

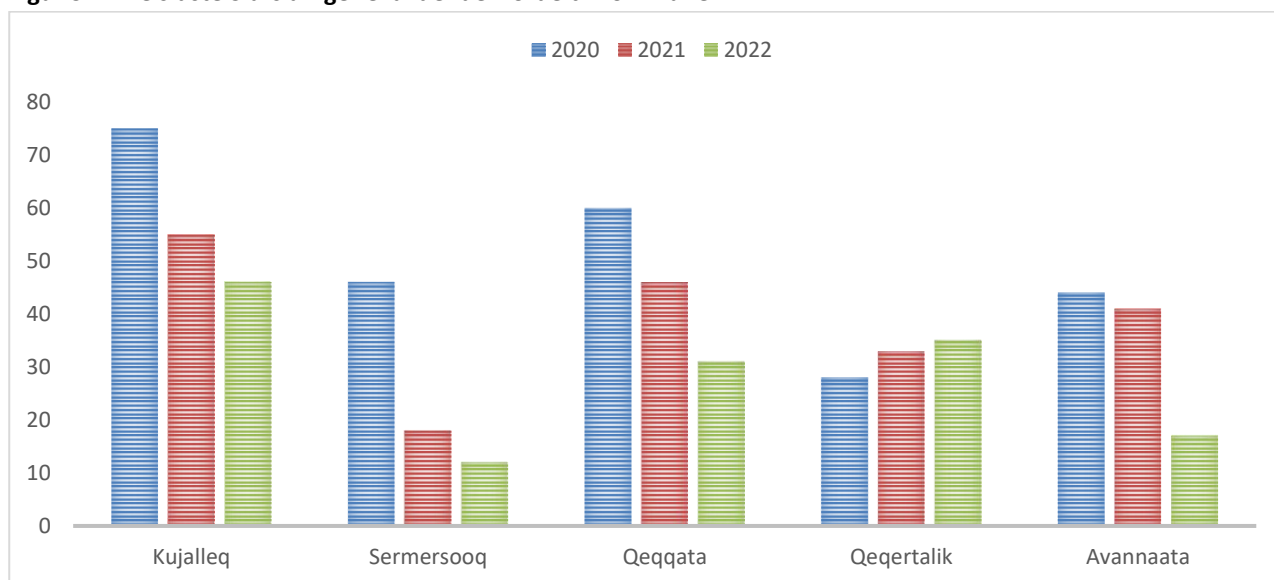


Kilde: Departement for Sociale Anliggender, Familier, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender 2023

Virksomhedsrevalidering

Den mest almindelige form for revalidering er virksomhedsrevalidering, som er oplærings- eller optræningsprogram i offentlige eller private virksomheder. I ordningen modtager revalidenden fuld overenskomstmæssig løn, hvor virksomheden modtager tilskud på 20% - 80% af lønudgifterne fra kommunen og Naalakkersuisut. Det er hensigten med virksomhedsrevalidering, at revalidenden efter endt optræning med løntilskud på arbejdspladsen ansættes på almindelige vilkår.

Figur 32 – De sidste 3 års årlige revalidender fordelt i kommuner

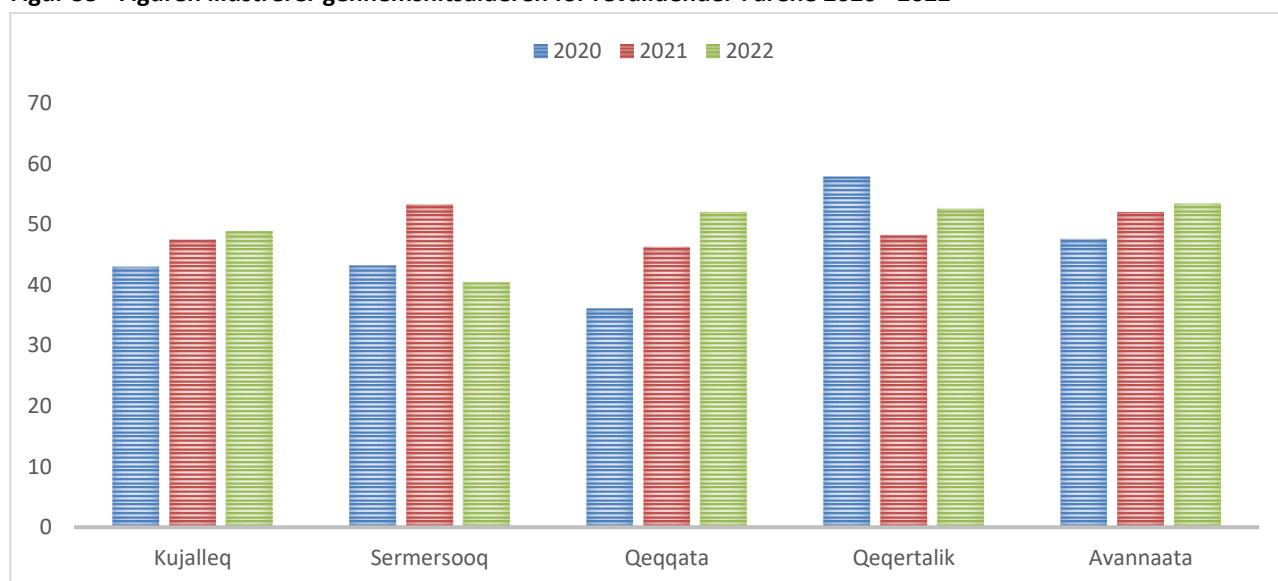


Kilde: Departement for Sociale Anliggender, Familier, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender 2023

Faldet af revalidender skyldes, at der er validering indenfor revalideringsområdet, således data og aktivitet er blevet mere præcise fra og med 2021. Derudover kan faldet skyldes, at der er blevet færre på arbejdsprøvning under

afklaringsforløb, idet afklaringsforløb, siden 2017 er blevet 100 % kommunal anliggende iht. Inatsisartutlov nr. 10 af 1. juni 2017 om ændring af landtingsforordning om revalidering (Afklaringsforløb, fleksjob og løntilskud).

Figur 33 - Figuren illustrerer gennemsnitsalderen for revaliderende i årene 2020 - 2022

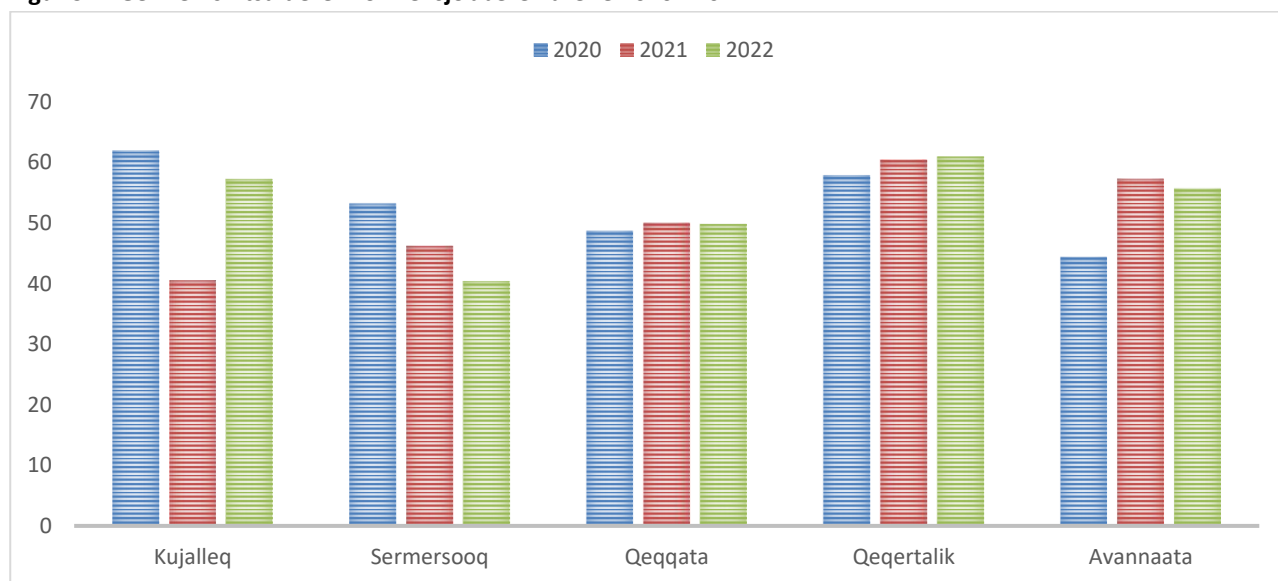


Kilde: Departement for Sociale Anliggender, Familier, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender 2023

Fleksjob

Hvis det under afklaringsforløbet eller revalideringen konstateres, at borgeren ikke vil kunne opnå eller fastholde beskæftigelse på almindelige vilkår, kan vedkommende få bevilliget et fleksjob, hvor arbejdsgiveren får tilskud til lønnen på maksimalt 50% af lønudgifterne fra kommunen og Naalakkersuisut. Løntilskud ydes i op til 5 år ad gangen, hvorefter sagen skal revurderes. Hvis borgeren er over 40 år, kan løntilskuddet gøres permanent.

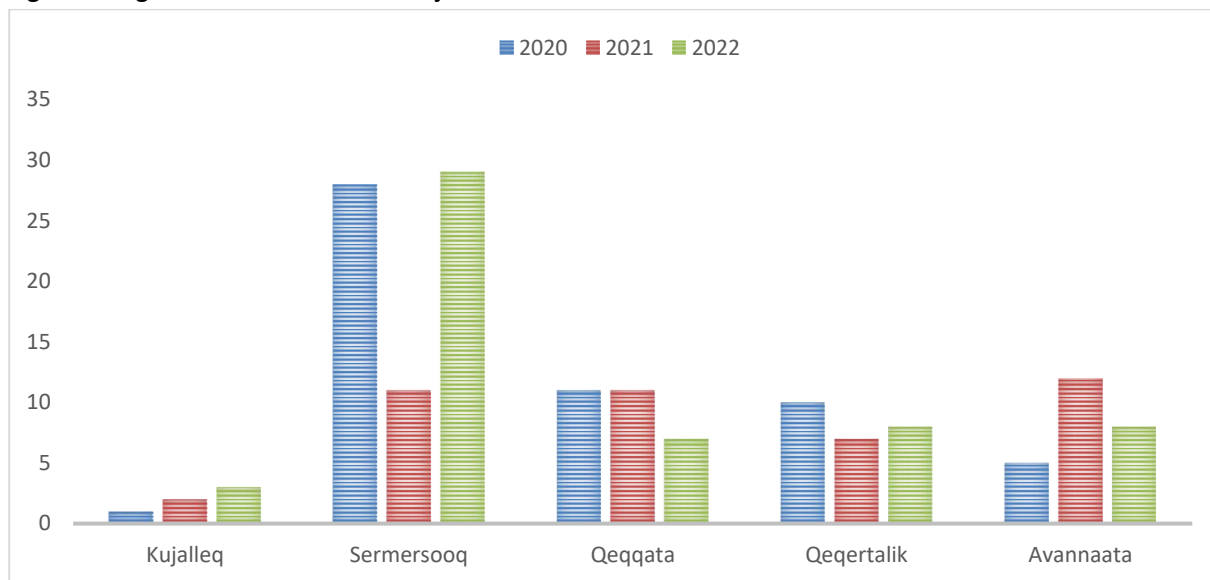
Figur 34 - Gennemsnitsalderen for fleksjobbere i årene 2020 - 2022



Kilde: Departement for Sociale Anliggender, Familier, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender 2023

Hvis borgeren før arbejdsevnenedsættelsen har været vant til deltidsarbejde, kan der bevilges fleksjob på deltid, og hvis borgeren har været vant til fuldtidsarbejde, kan der tilsvarende bevilges fleksjob til fuldtidsstilling. For nogle borgere vil skånehensynet bestå i nedsat arbejdstid. For andre vil skånebehovet bestå i f.eks. fritagelse for fysisk belastende arbejdsopgaver. Lønnen vil for en fuldtidsbevilling blive udbetalt for 40 timer på trods af nedsat arbejdstid. Formålet med ordningen er at fastholde borgere på arbejdsmarkedet.

Figur 35 - Figuren illustrerer antal fleksjobbere for 2020 – 2022



Kilde: Departement for Sociale Anliggender, Familier, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender 2023

Opsummering og fremadrettet

Revalidering er en mulighed for at komme trygt ind på arbejdsmarkedet for de personer, som af forskellige årsager har været uden for i kortere eller længere tid. For arbejdsgiverne er en af fordelene ved virksomhedsrevalidering, at de får løntilskud i den periode, hvor de oplærer en revalidend i de opgaver, som arbejdsgiveren har brug for at få udført. En anden fordel for arbejdsgiverne er, at de med den støttede oplæring får godt kendskab til revalidenden og mulighed for at sikre sig en loyal medarbejder i et langvarigt almindeligt ansættelsesforløb og undgår manglende eller ustabil arbejdskraft i fremtiden.

Mobilitetsfremmende ydelser

I korte træk

Mobilitetsfremmende ydelse er en hjælp, der kan gives til ledige, der får tilbudt arbejde og bolig uden for eget hjemsted, hvor det ikke er muligt at få besat den ledige stilling med lokal arbejdskraft. Hvis den ledige er tilbudt fast ansættelse kan der efter nærmere regler betales for flytning af bohav og rejseomkostninger for ægtefælle og hjemmeboende børn under 18 år. Ved tilbud om sæsonarbejde kan der støttes med rejseomkostninger.

I historikken kan der ses, at der er flest fabriksarbejdere, der benytter sig af muligheden. Særligt er der mange fra Østgrønland, der tager afsted efter job til Qeqertat, Nutaarmiut, Innaarsuit og Ukkusissat. Og de har været sæsonarbejdere de seneste år. Der er enkelte, som tager afsted hvert år efter et job.

Opsummering og fremadrettet

Muligheden for at yde mobilitetsfremmende ydelse er begrundet i, at loven om arbejdsanvisning giver mulighed for at pålægge en ledig at tage et arbejde udenfor eget hjemsted, og for at hjælpe den ledige med ikke at blive økonomisk belastet kan der gives hjælp til flytning og rejse.

Siden 2014 har det været muligt at give rejseudgifter som mobilitetsfremmende ydelse til sæsonarbejdere. Her gives ingen støtte til familie eller til betaling af flytning. Andelen af bevillinger af mobilitetsfremmende ydelse til sæsonarbejdere er stabilt.

Projekt: Øget selvforsørgelse

Arbejdsmarkedsreform

Det er en politisk såvel som en samfundsmæssig prioritering, at den grønlandske befolkning bliver økonomisk selvåren. Naalakkersuisut oprettede i 2018 Projekt: Øget Selvforsørgelse har udgangspunkt i en arbejdsgruppe, der startede i 2017. Projektet er tværdepartementalt og består af Departementet for Finanser, Departementet for Sociale Anliggender, Familier og Justitsområdet, Departementet for Arbejdsmarked samt Departementet for Uddannelse, Kultur, Idræt og Kirke.

Målet med projektet er at skabe et bæredygtigt samfund, hvor rettigheder og pligter er tydelige, og hvor alle borgere bidrager med det, de kan, til fællesskabet. Som en del af reformen erstattes arbejdsmarkedsydelse med jobsøgningsydelse, som skal bidrage til, at flere kommer i beskæftigelse og dermed bidrager til fællesskabet. Reformen skal også give borgerne incitament til og mulighed for at forbedre egne levevilkår, så fattigdom i befolkningen reduceres. Jobsøgningsydelsesreformen er sammenspillet med reform af offentlig hjælp, og begge reformer skal efter planen til beslutning i Inatsisartut i 2021.

Projektet inkluderer løbende konsultation med arbejdsmarkedets parter og kommunerne. Bl.a. er der i løbet af projektet holdt workshops i foråret 2019, foråret 2020 og sommeren 2020 foruden andre møder, hvor projektet også har været på tale. Projektet blev i løbet af seneafteråret og vinteren 2020 omsat til lovforslag.

Jobsøgningsydelse i hovedtræk

Jobsøgningsydelse erstatter den nuværende arbejdsmarkedsydelse fra 2006, som fik en opdatering i 2014. Helt grundlæggende for Projekt: Øget Selvforsørgelse er, at det skal kunne betale sig at arbejde, og jobsøgningsydelsesreformen bygger på en antagelse om, at alle borgere har ønske om at tage ansvar for deres egen selvforsørgelse.

Ufrivillig ledighed og rådighedsforpligtelse

En jobsøger vil i tilfælde af ufrivillig ledighed modtage jobsøgningsydelse, men skal stå til rådighed for arbejdsmarkedet, dvs.: tage imod relevant anvist job, jobtræningstilbud, opkvalificering (f.eks. PKU), søge relevante stillinger samt overholde alle indkaldte møder fra Majoriaq, mv., og jobsøgningsydelse er definitionsgrundlaget for jobparathed (se kapitlet Majoriaq).

Sikringsydelse og karantæne

Jobsøgningsydelse er en sikringsydelse og ikke en social ydelse, og princippet er, at borgeren har pligt til at gøre en indsats for at forbedre sin situation. Lever jobsøgningsydelsesmodtageren ikke op til sin rådighedsforpligtelse, får vedkommende karantæne med 50% jobsøgningsydelse i 4 uger, herunder også hvis vedkommende selv siger sin stilling op eller bliver bortvist fra sit arbejde. Hvis en borger får karantæne 4 gange, bedømmes personen til ikke at være jobparat og kan søge offentlig hjælp hos Socialforsorgen.

Obligatorisk handlingsplan

Der skal indgås en forpligtende handlingsplan med jobsøgningsydelsesmodtageren, og jobsøgningsydelsesmodtageren skal minimum have en indsats skrevet ind i sin handlingsplan. Handlingsplanen skal laves inden for 4 uger og løbende justeres og revurderes.

Hjemsendelse

Hjemsendte personer fra jobs med kort, midlertidig afbrydelse af arbejdet kan i tilfælde af produktionsstop i forbindelse vejrlig eller produktionsstop opnå jobsøgningsydelse. Der udarbejdes ikke handlingsplan, men hjemsendte er

forpligtede til at tage imod henvist arbejde. Hjemsendte har mulighed for at ledighedsregistrere sig elektronisk hjemmefra fra første ledighedsdag.

Jobmobilitet

Jobsøgningsydelsesmodtagere skal motiveres til at være geografisk job- og uddannelsesmobile, og efter 1 år falder jobsøgningsydelse til offentlig hjælp-niveau for 18-29-årige, efter 2 år for 29+ årige. Der tages hensyn til eventuel boligmangel mv. ved eventuel henvisning til job i andre byer.

Sygdom og naturkatastrofer

Det er muligt at modtage jobsøgningsydelse under sygdom i en midlertidig periode i tilfælde af, at vedkommende ikke har ret til løn under sygdom i henhold til overenskomst mv. I tilfælde af naturkatastrofer er det også muligt at få jobsøgningsydelse i en begrænset periode.

Unge under 30 år

Reformarbejdet har særligt fokus på unge under 30, og det er vigtigere end nogensinde, at unge kommer i uddannelse og ind på arbejdsmarkedet. Unge skal forstå og opdrages til, at modtagelse af offentlige ydelser fordrer et modkrav om at stå til rådighed for arbejdsmarkedet. Unge under 30 år skal primært vejledes til uddannelse. Læs mere herom i kapitlet **Ungeindsatsen**.

Satser

Jobsøgningsydelsesgrundsatsen er 90% af SIK-mindstelønnen¹⁰ de første 26 uger, herefter 80% – multipliceret med timesatsen. Timesatsen beregnes i forhold til gennemsnitlig antal beskæftigelsestimer om ugen de seneste 13 uger – maksimalt 40 timer og minimum 22 timer. Nyuddannede samt borgere uden forudgående lønindtægt kan få jobsøgningsydelse efter 2 ugers optjeningsperiode fra første henvendelsesdag på 22 timers timesats.

Opsummering og fremadrettet

Det er vigtigt, at landets borgere tager ansvar for deres egen selvforsørgelse, og Naalakkersuisut såvel som arbejdsmarkedets parter har store positive forventninger til reformarbejder i Projekt: Øget Selvforsørgelse, som skal få langt flere ledige i varig beskæftigelse og uddannelse. Reformen inkluderer en lang række tiltag, der skal motivere og hjælpe borgerne til at komme i beskæftigelse. Bl.a. bliver udarbejdelse og overholdelse af handlingsplaner obligatoriske, rådighedsforpligtelsen herunder sanktioner i form af karantæne bliver strammet op, og ydelsen bliver tidsbegrænset.

Lovforslag til jobsøgningsydelse blev sammen med lovforslag til reform af offentlig hjælp blev vedtaget i Inatsisartut under forårssamlingen 2022.

Derefter var der kursus i nye lovgivninger hele efteråret. Målgruppen og deltagerne var Majoriaqs sagsbehandlere, sagsbehandlere i socialforvaltninger, ledere og de sagsbehandlere der udbetaler ydelserne.

Udvikling af IT system til begge lovgivninger blev igangsat august 2022 og forventes at være klar i udgangen af 2023.

¹⁰ Den laveste sats for ufaglærte over 18 år i overenskomsten for timelønnede mellem SIK og Naalakkersuisut.

Udefrakommende arbejdskraft

Lovregulering

Udefrakommende arbejdskraft er reguleret af to love, hvor den første gælder arbejdskraft fra hele verden via Anordning nr. 150 af den 23. februar 2001 om Udlændingelov for Grønland. Der arbejdes på at få loven opdateret i løbet af 2021, hvor arbejdet er forsinket i 2020 bl.a. pga. covid-19.

Statsborgere fra nordiske lande

Nordiske statsborgere er dog undtaget, da Grønland er med i den nordiske pasunion, hvor der er fri mulighed for at arbejde i de nordiske lande. Dog er der i Grønland en lov, som først skal overholdes, da lov om udefrakommende arbejdskraft af den 25. oktober 1992, som primært handler om jobs med brancheskoleuddannelser, hvor kommunerne først skal give tilladelse, før nordiske statsborgere kan arbejde.

Arbejdskraft via SULI.gl

Alle ledige stillinger, hvor der søges om arbejdskraft fra de nordiske lande eller fra resten af verdenen, skal slås op i [SULI.gl](https://suli.gl), så det er muligt, at lokal og hjemmehørende arbejdskraft kan matche jobønsker med virksomhedernes krav. Samtidig kan Majoriaq-centre i alle byer krydstjekke, om der er ledige i netop denne jobkategori, og på denne måde henvise ledig arbejdskraft til virksomhederne. Det er her, hvor mobilitetsfremmende ydelser kan komme ind i billedet (læs mere herom i kapitlet **Mobilitetsfremmende ydelser**).

Servicemål

Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI) i Danmark har nedsat deres servicemål bl.a. med opnormering af mandskab, så det nu kun tager en i stedet for tidligere tre måneder, til en ansøgning er fuldt udført. Der arbejdes desuden på en digital løsning, så kommunale tilladelser kan udstedes direkte via [SULI.gl](https://suli.gl).

Fast-track-aftale

Der er i de foregående år arbejdet intenst på at udarbejde en fast-track ordning, hvor certificerede virksomheder hurtigere kan få ansat arbejdskraft fra resten af verden. Den 24. september 2021 har Naalakkersuisut og Udlændinge- og Integrationsministeriet i Danmark indgået aftale om en fast-track ordning. Fast-track ordningens formål er at styrke fleksibiliteten i rekruttering af udlændinge for at imødekomme behovet for udenlandsk arbejdskraft i perioder med lav ledighed.

Der er i september indgået en ny fast track aftale for Sundhedsområdet, så læger og sygeplejersker ikke behøver en dansk autorisation, men kan få deres autorisation her i Grønland. Med dette håber Naalakkersuisut, at rekrutteringen af disse faggrupper fra resten af verdenen bliver nemmere.

Det Nationale Arbejdsmarkedsråd

Det Nationale Arbejdsmarkedsråd holder op til 2 møder om året, hvor der tages emner op, der ønskes gennemført politisk. Der kan også på foranledning af Naalakkersuisut drøftes mulige lovgivningsmæssige tiltag, inden det lovforberedende arbejde påbegyndes. For at optimere rådets virke, er formandskabet for rådet skiftevis GE og SIK, for har formandskabet 1 år ad gangen.

Opsummering og fremadrettet

Der er store udfordringer i disse år med anlægsprojekter og ønsker om arbejdskraft nu og her, som på den korte bane kan den løses ved udefrakommende arbejdskraft samtidig med, at så mange hjemmehørende og lokale som muligt deltager får beskæftigelse i forbindelse med disse projekter. Naalakkersuisut arbejder også på i samarbejde med brancheskolerne at opkvalificere og uddanne fremtidens arbejdskraft i såvel landets væksterhverv herunder det store

potentiale indenfor råstof- og turismesektoren som de dele af den offentlige sektor, der står med udækket behov for arbejdskraft i dag og i stigende grad i de kommende år.

Den Internationale Arbejdsorganisation, ILO

ILO

ILO, som er underlagt FN, har til formål at fremme social retfærdighed og anstændige arbejdsvilkår. ILO har en unik trepartsstruktur, hvor repræsentanter fra regeringer, arbejdsgivere og arbejdstagere fra hele verden debatterer og skaber arbejdsstandarder. ILO har 187 medlemslande og har vedtaget mere end 180 konventioner vedrørende arbejdsmarkedsforhold.

Ratificering

Når et sagsområde er overtaget af Naalakkersuisut fra Danmark, har Grønland selvbestemmelsesret over hvilke konventioner, som landet ønsker at blive omfattet af. Hvis Grønland tiltræder en konvention, medfølger en forpligtelse til at implementere og overholde konventionen samt løbende og selvstændigt afrapportere til ILO.

Grønland har pt. tiltrådt 16 ILO-konventioner.¹¹

Kernekonventioner

ILO's kernekonventioner dækker emner, der betragtes som grundlæggende principper og rettigheder på arbejdsmarkedsområdet. Medlemslande skal som minimum opfylde forpligtelserne fremsat i disse konventioner, og ved Inatsisartutbeslutning på forårssamlingen 2015 blev det vedtaget, at Grønland skal tiltræde alle 8 kernekonventioner.

- C029 om tvangsarbejde (tiltrådt før 2015),
- C087 om foreningsfrihed og beskyttelse af retten til at organisere sig (tiltrådt før 2015),
- C098 retten til at organisere sig og føre kollektive forhandlinger (tiltrådt 2017),
- C100 om lige løn til mandlige og kvindelige arbejdere for arbejde af samme værdi (tiltrådt 2018),
- C106 om ugentlig fritid i handels- og kontorvirksomheder (tiltrådt før 2015),
- C111 om ansættelse og beskæftigelse (tiltrådt 2019),
- C138 mindstealder for adgang til beskæftigelse (tiltrådt 2021) og
- C182 om de værste former for børnearbejde (tiltrædes 2022).

Det er positivt og afgørende, at Grønland tiltræder kernekonventionerne, da det sender et godt signal om, at Grønland tager selvstændigt ansvar for det internationale samarbejde.

Grønlands lovgivning har i mange år i levet op til kriterierne for kernekonventionerne, og der skal som udgangspunkt ikke ske de store tilpasninger for at tiltræde konventionerne.

Afreportering

Medlemslande er forpligtede til at afreportere på alle ratificerede konventioner. Når et medlemsland har ratificeret en konvention, skal landet udarbejde en fuld rapport ved første afreportering det efterfølgende år. Fremadrettet er det nok med simple afreporteringer, hvor der blot skal refereres til tidligere rapport undtagen, hvis der er sket ændringer, der har betydning for, hvordan landet lever op til den givne konvention. ILO-komiteén spørger normalt

¹¹ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:103695

dybere ind til én af konventionerne ved årets afrapportering, som skal besvares af landet i en såkaldt "direct request" i tillæg til den simple afrapportering.

Alle afrapporteringer kommer i ekstern høring hos arbejdsmarkedets parter og andre interessenter.

Grønland har i 2022 afrapporteret på følgende konventioner:

- **C 011 Konvention om foreningsret Landbrug**
- **C 087 Konvention om arbejdsklausuler i offentlige kontrakter**
- **C 098 Konvention om retten til at organisere sig og føre kollektive forhandlinger**
- **C 182 (first report) Afskaffelse af de værste former for børnearbejde**

[ILO-udvalg](#)

Det grønlandske ILO-udvalg er nedsat med det formål at koordinere og fremme trepartssamarbejdet på arbejdsmarkedsområdet i spørgsmål henhørende under ILO.

[Opsummering og fremadrettet](#)

Naalakkersuisut's engagement i forhold til ILO viser et øget fokus på at tage ansvar for det internationale samarbejde. ILO er samtidig et godt organ at lægge sig op ad, når det gælder om at forbedre arbejdsforholdene i Grønland. Fremadrettet kan ILO-udvalget kigge på, om Grønland bør tiltræde andre ILO-konventioner.

Nordisk Samarbejde

Nordisk Samarbejde

Det officielle nordiske samarbejde foregår inden for rammerne af Nordisk Ministerråd og Nordisk Råd. Nordisk Samarbejde er et formelt samarbejdsorgan inden for retsvæsen, kultur, samfærdsel, miljø, sociale og økonomiske forhold og omfatter de fem nordiske lande Danmark, Finland, Island, Norge og Sverige samt de tre selvstyrende områder Færøerne, Grønland og Åland. Danmark, Island, Norge og Sverige blev medlemmer af Nordisk Råd, da rådet blev dannet i 1952, Finland i 1955, Færøerne og Åland i 1970 og Grønland i 1984.

Nordisk Råd er det parlamentariske samarbejdsorgan, hvorimod Nordisk Ministerråd er regeringernes samarbejdsorgan.

Formandskabet 2022

Norge havde formandskabet for Nordisk Samarbejde i 2022, men hvor de fleste møder blev afholdt enten i Norge.

Nordisk Ministerråd for Arbejdsliv (MR-A)

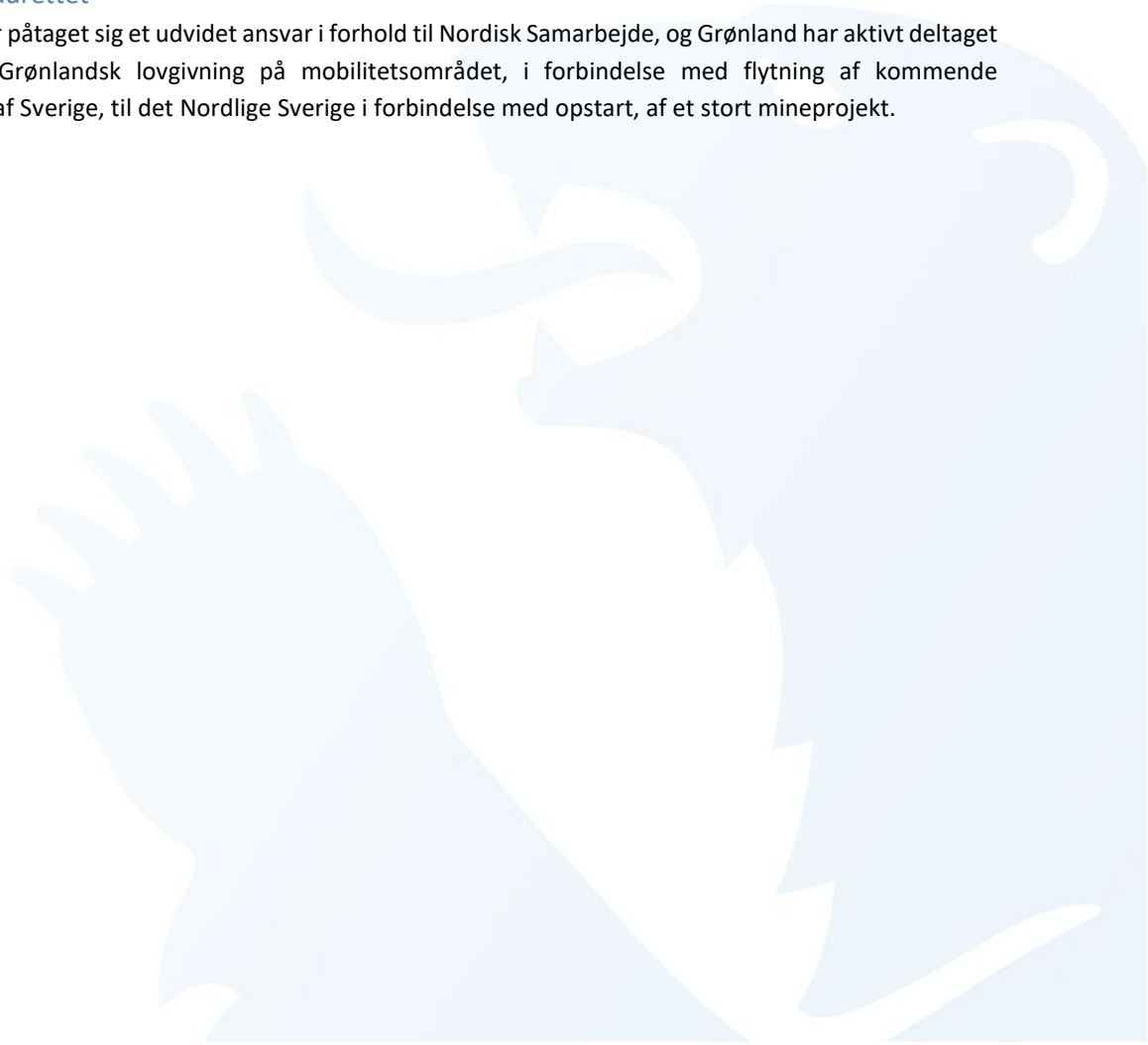
Der afholdes normalt et fast MR-A møde om året. MR-A er samarbejdsorganet for de nordiske beskæftigelses- og arbejdsmarkedsministerier. Ministre for andre ressortområder har deres egne samarbejdsorganer som f.eks. Nordisk Ministerråd for Uddannelse og Forskning (MR-U), Nordisk Embedsmandskomite for Erhvervspolitik (EK-N), Nordisk Ministerråd for Miljø og Klima (MR-MK), etc.

Nordisk Embedsmandskomite for Arbejdsliv (EK-A)

Der bliver afholdt 2 årlige møder i Embedsmandskomiteen, typisk medio marts og medio oktober.

Opsummering og fremadrettet

Grønland har de senere år påtaget sig et udvidet ansvar i forhold til Nordisk Samarbejde, og Grønland har aktivt deltaget i at Sverige har brugt Grønlandsk lovgivning på mobilitetsområdet, i forbindelse med flytning af kommende medarbejdere fra resten af Sverige, til det Nordlige Sverige i forbindelse med opstart, af et stort mineprojekt.



Liste over sidenumre af figurer, tabeller og skemaer

Figur 1	Beskæftigede fordelt efter andel af alle beskæftigede og branche, 7
Tabel 1	Offentligt ansatte grupperet efter overenskomst, 8
Figur 2	Udpluk af andel af jobopslag fordelt på arbejdsområder, 9
Figur 3	Andelen af den samlede jobopslag fordelt på kommuner, 9
Figur 4	Udpluk af andel af jobopslag fordelt på byer, 10
Figur 5	Udpluk af branchernes forgæves forsøg på at rekruttere den ønskede arbejdskraft, 10
Figur 6	Andelen af den samlede forgæves rekrutteringer fordelt på kommuner, 11
Figur 7	Andelen af de samlede ansøgninger om udefrakommende arbejdskraft fordelt på kommuner, 12
Figur 8	Arbejdskraft fordelt efter oprindelsesland, 12
Figur 9	Befolkningens højeste uddannelsesniveau fordelt i aldersintervaller i andelen af total i alderen fra 16 til 74 år, side 13
Figur 10	Befolkningens tilvækst i årene fra 1950 – 2022, 14
Figur 11	Befolkningsbevægelser til og fra Grønland i perioden 1993 – 2022, 14
Figur 12	Levendefødte i alt pr. år og dødsfald i alt pr. år, 15
Figur 13	Middellevetid i perioden 1999 til og med 2021 og fremskrivning på baggrund af en 22-årig historik, 15
Figur 14	Ledighedsprocent fordelt i byer i 4 kvartaler i 2022, 17
Figur 15	Registrerede arbejdssøgende, månedsvis, 2021-2022, 18
Figur 16	Antal måneder som registrerede arbejdssøgende 2016 – 2022, 18
Figur 17	Registrerede ledige i byer og bygder i gennemsnit pr. måned, 19
Tabel 2	Specificering af ungemålgruppen, 20
Figur 18	Opsøgende vejledning i Majoriaq, 21
Figur 19	Antal elever ved Majoriaq 2018-2022, 23
Figur 20	Fordeling af FA-eleverne på tværs af alder og køn, 2018-2022, 23
Figur 21	Stipendiater fordelt efter aldersintervaller og kommune, 24
Figur 22	Forløbstyper hos Majoriaq fordelt i kommuner, 24
Figur 23	Nedenstående figur viser hvordan matchgrupperingen ser ud for stipendiater under Majoriaq i perioden august 2022-marts 2023, 25
Figur 24	Antal PKU-kurser fordelt på kursussteder (2016-2022), 29
Skema 1a	Antal PKU-kurser, Campus Kujalleq (2020-2022), 29
Skema 1b	Antal PKU-kurser, Den Maritime Skole (2020-2022), 30
Skema 1c	Antal PKU-kurser, INUILI (2020-2022), 30
Skema 1d	Antal PKU-kurser, KTI – Jern og Metal (2020-2022), 30
Skema 1e	Antal PKU-kurser, Peqqissaanermik Ilinniartik (Center for Sundhedsuddannelser 2020-2022), 31
Skema 1f	Antal PKU-kurser, Perorsaanermik ilinniartik (Den Socialpædagogiske Skole) (2020-2022), 31
Skema 1g	Antal PKU-kurser, KTI – Råstofskolen (2020-2022), 32
Skema- 1h	Antal PKU-kurser, KTI – Teknikkimik Ilinniartik (2020-2022), 32
Figur 25	Kursister fordelt efter kursusårstal og aldersintervaller (2016-2022) , 32
Tabel 3	Kursusregistrering, 33
Figur 26	Kursister, der optræder flere gange i løbet af et år, i % fordelt efter kategorier (2016-2022), 33
Figur 27	Kursister, fordelt efter matchgruppe (2016-2022), 34
Figur 28	Kursister fordelt på køn og brancheskole, 34
Tabel 4	Antal PKU- RKV-kursister hos Centeret for Sundhedsuddannelser, 35
Tabel 5	Oversigt af igangværende og planlagte RKV-forløb, 36

Figur 29	Personalesammensætning i dagtilbud på førskoleområdet i året 2022, 37
Figur 30	De sidste 3 års årlige forløb på job i gennemsnitlig antal uger, 39
Figur 31	Fordeling mellem fleksjobbere og revalidender i årene 2020 – 2023, 40
Figur 32	De sidste 3 års årlige revalidender fordelt i kommuner, 40
Figur 33	Figuren illustrerer gennemsnitsalderen for revalidender i årene 2020 – 2022, 41
Figur 34	Gennemsnitsalderen for fleksjobbere i årene 2020 – 2022, 41
Figur 35	Figuren illustrerer antal fleksjobbere for 2020 – 2022, 42