



Innovation Potentiale Kompetence

Naalakkersuisuts beskæftigelsesstrategi 2020-2023



INNOVATION POTENTIALE KOMPETENCE

Naalakkersuisuts beskæftigelsesstrategi 2021-2023

(NUTAALIORNEQ, PERIARFISSAQARNEQ, PIGINNAANEQARNEQ).

Beskæftigelsesstrategi 2021-2023
Departementet for Erhverv og Arbejdsmarked
Postboks 1016
3900 Nuuk
Tlf.: + 299 34 50 00

Udgivet December 2020
Billeder Departementet for Erhverv og Arbejdsmarked

Indhold

Forord.....	4
Formål og grundlag	7
Introduktion	11
Tendenser i økonomien og på arbejdsmarkedet.....	12
Struktur- og samspilsproblemer	13
<i>Snævert erhvervsgrundlag</i>	13
Store regionale forskelle i ledigheden.....	13
<i>En arbejdsstyrke med et forholdsvist lavt uddannelsesniveau</i>	14
<i>Beskedent økonomisk incitament til at være i beskæftigelse</i>	16
<i>Færre skal forsørge flere</i>	16
<i>Udviklingen i fiskeriet</i>	16
<i>Paradoksproblemet</i>	17
Indsatsområde 1: Styrkelse af sektorer, der kan skabe økonomisk vækst	19
<i>Turismen skal fortsat skabe positiv udvikling og flere arbejdspladser</i>	19
<i>Forskning skal understøtte velfærd og vækst samt fremme erhvervs- og samfundsudviklingen</i>	19
<i>Affaldsområdet skal medtænkes i beskæftigelsesindsatsen</i>	20
<i>Råstofområdet skal udvikles til en bærende industri der kan skabe investeringer og arbejdspladser</i> ..	21
Indsatsområde 2: Lavere ungdomsledighed	26
<i>God og korrekt vejledning</i>	28
<i>Boglige og ikke-boglige forløb</i>	29
<i>Etablering af produktionsskolelignende forløb under Majoriaq</i>	31
Indsatsområde 3: Regionale beskæftigelsesindsatser	33
Indsatsområde 4: Bedre match mellem virksomheder og arbejdstagere	37
<i>Opkvalificering skal ske gennem fokus på internationalisering</i>	38
<i>Det skal være lettere at komme i gang</i>	40
<i>Det skal være lettere for virksomheder at skaffe arbejdskraft</i>	41
<i>Lettere adgang for udenlandske virksomheder til hjemmehørende arbejdskraft</i>	41
<i>Adgang til hjemmehørende arbejdskraft bosat uden for Grønland</i>	41
<i>Lettere adgang til udefrakommende arbejdskraft</i>	42
<i>Det skal kunne betale sig at arbejde</i>	42
<i>Øget incitament til at arbejde</i>	42
<i>Stærkt og tværfagligt samarbejde på tværs ressortområder og kommuner</i>	43
Litteraturliste	45

Forord

I foråret 2020 havde beskæftigelsen aldrig været højere, ledigheden havde aldrig været lavere, og vi kunne glæde os over en positiv udvikling på arbejdsmarkedet de seneste 5 år. Nu er udviklingen imidlertid bremsset af COVID-19, der har haft store konsekvenser her i landet som i resten af verden. Virksomheder har været nødsaget til at afskedige medarbejdere, er gået konkurs, og antallet af registrerede arbejdssøgende i marts, april, maj og juni steg for første gang i mange år. Som reaktion på dette introducerede vi en række hjælpepakker, der blandt andet skulle mindske risikoen for, at borgere mistede deres job og livsgrundlag. Med hjælpepakkerne skulle vi sikre, at tilbageslaget i beskæftigelsen blev mindst muligt, og samtidig skulle vi sikre, at mulighederne for en hurtig genetablering af aktiviteterne i landet blev styrket.

Forventningen til 2020 var et mindre overskud og samlet balance for 2021-2023. Grundet COVID-19 er forventningen nu et underskud i 2020 og de efterfølgende år. Samlet set peger konjunkturforløbet på, at BNP kan falde med 1,5 % i 2020 som helhed. Europa er i gang med 2. bølge og dette kan nødvendiggøre nye restriktioner, med håb om gradvis genopretning i 2021. Men selv i dette gunstige konjunkturforløb vil produktionen ved udgangen af 2021 være en del lavere end forventet før COVID-19. Krisen har altså betydet et markant skift fra en række gode økonomiske år med hertil stigende beskæftigelse til en fremtid, som synes mere usikker. Dette har naturligvis indflydelse på nærværende beskæftigelsesstrategi.

Oven i denne globale krise står vi over for et paradoks. Det gør vi, fordi der findes en stor gruppe borgere, der står uden for arbejdsmarkedet. Det sker samtidig med, at virksomheder oplever, at de ikke kan rekruttere og beskæftige kvalificeret arbejdskraft. Der har derfor været et øget behov for at ansætte udefrakommende arbejdskraft. Det er et samfundsproblem vi er nødt til at finde løsninger på, for vi skal have mange flere med. Vi må og skal være i stand til at få flere herboende borgere til at besætte disse jobs i fremtiden.

Med **INNOVATION, POTENTIALE, KOMPETENCE** sætter vi retningen for Naalakkersuisuts arbejde på arbejdsmarkedsområdet i strategiperioden 2021-2023. I **INNOVATION, POTENTIALE, KOMPETENCE** koncentrerer vi os om, hvordan vi udvikler sektorer, der kan – og fortsat skal – skabe økonomisk vækst, så vi udvikler en mere diversificeret og bæredygtig økonomi og flere arbejdspladser. Samtidig er det en kerneprioritet for Naalakkersuisut, at vi sikrer en langt lavere ungdomsledighed. For at styrke og forbedre de unges fremtidsmuligheder efter folkeskolen, kræver det en målrettet indsats både af uddannelses- og arbejdsmarkedsområdet.

Hvis vi ikke udvikler flere arbejdspladser og formår at nedsætte ungdomsledigheden markant, vil det være en bombe under den langsigtede vækst. Det vil koste de unge og hele samfundet dyrt. For at opnå vores mål vil vi sætte ind med regionale beskæftigelsesindsatser og støbe fundamentet for, at der skabes et langt bedre match mellem virksomheder og arbejdstagere. Dette er 4 centrale indsatsområder i **INNOVATION, POTENTIALE, KOMPETENCE**.

- ✓ **Indsatsområde 1:**
Styrkelse af sektorer, der kan skabe økonomisk vækst
- ✓ **Indsatsområde 2:**
Lavere ungdomsledighed
- ✓ **Indsatsområde 3:**
Regionale beskæftigelsesindsatser
- ✓ **Indsatsområde 4:**
Bedre match mellem virksomheder og arbejdstagere

Vi prioriterer disse 4 indsatsområder, fordi vi mener, at de kan skabe det størst mulige samfundsøkonomiske afkast af de investeringer, vi vil lægge i vores råmateriale – den grønlandske arbejdsstyrke – i de kommende år.

For at sikre en succesfuld implementering af **INNOVATION, POTENTIALE, KOMPETENCE** kræ-

ves der mere end udvælgelse og implementering af en række beskæftigelsesrettede initiativer. Hvis vi skal nå vores målsætninger for **INNOVATION, POTENTIALE, KOMPETENCE**, kræves en differentieret indsats for ledighedsbekæmpelsen. Vi skal videreføre de stærke og forankrede tværgående indsatser og samarbejder mellem Naalakkersuisut, kommuner og arbejdsmarkedets parter på lokalt, regionalt og nationalt plan. Med implementeringen af initiativerne i **INNOVATION, POTENTIALE, KOMPETENCE** vil vi sikre et endnu tættere samarbejde mellem uddannelse, arbejdsmarked og erhvervsliv. Det vil vi, fordi samarbejde er helt afgørende for, at vi alle sikres **INNOVATION, POTENTIALE, KOMPETENCE**.

God læselyst.



Jess Svane

Naalakkersuisoq for Arbejdsmarked, Forskning og Miljø

Formål og grundlag

Formålet med **INNOVATION, POTENTIALE, KOMPETENCE** er at udstikke retningslinjerne for arbejdsmarkedsområdet i strategiperioden 2021-2023, hvor vi vil gennemføre en række initiativer og reformer.

Vi har allerede igangsat initiativer i direkte forlængelse af de initiativer, som var i fokus i den tidligere beskæftigelsesstrategi for 2015-2018: **ET TRYGT ARBEJDSMARKED**. Vi vil i nærværende strategiperiode også fremføre nye arbejdsmarkedstiltag og reformer, som skal løse en af vores største samfundsmæssige udfordringer, ledigheden.

I Naalakkersuisut er vi bevidste om, at bekæmpelsen af ledigheden kræver en differentieret indsats. Derfor indeholder **INNOVATION, POTENTIALE, KOMPETENCE** 4 ambitiøse indsatsområder. Vi vil sikre en langt lavere ungdomsledighed, vi vil sætte ind med regionale beskæftigelsesindsatser, og vi vil støbe fundamentet for, at der skabes et langt bedre match mellem virksomheder og arbejdstagere. Alt dette skal understøttes af flere erhvervsmuligheder, så vi får en mere diversificeret økonomi og skaber flere arbejdspladser. Med initiativerne tror vi på, at vi kan få arbejdsudbuddet til at stige for landets virksomheder, der dermed kan afhjælpe flaskehalseproblemer og bidrage til virksomhedernes – og den nationale – økonomiske vækst. Ligeledes tror vi på, at vi med indsatsområderne kan nedsætte udgifter til overførselsindkomster, så flere borgere løftes fra passiv forsørgelse til selvforsørgelse. På denne måde kan vi afbøde de sociale og psykologiske konsekvenser af ledighed for den enkelte, familierne og lokalsamfundene.

INNOVATION, POTENTIALE, KOMPETENCE indeholder 4 overordnede målsætninger, men det er vigtigt at pointere, at beskæftigelsesstrategien både har et kort og længere sigte. Det er således betydningsfuldt at anskue de 4 indsatsområder i henhold til vores politiske ambitioner på arbejdsmarkedsområdet der lyder:

- Den nuværende ledighed skal nedbringes yderligere og beskæftigelsesgraden samtidigt forøges.
- Vi skal forhindre, at der med tiden udvikler sig en øget strukturel ledighed grundet en voksende kløft mellem arbejdsstyrkens størrelse og kompetencer i forhold til arbejdskraftefterspørgslen i både nuværende og ikke mindst kommende erhvervssektorer.
- Vi skal sikre, at arbejdskraften i de dele af fiskeriet, som ikke er økonomisk bæredygtigt i dag, kan rekrutteres til erhverv med mangel på arbejdskraft.
- Vi skal balancere: på den ene side er der mangel på faglært arbejdskraft i store dele af den offentlige sektor, som i dag i forvejen lægger beslag på en stor del af arbejdsstyrken, mens det på den anden side er vores ønske, at den private sektor vokser.

INNOVATION, POTENTIALE, KOMPETENCE's målsætninger

Naalakkersuisut vil i perioden 2021-2023 arbejde for følgende målsætninger på arbejdsmarkedsområdet:

Målsætning 1 Der skal udvikles flere erhvervssektorer, som kan skabe økonomisk vækst og arbejdspladser

Målsætning 2 Ungdomsledigheden skal nedsættes markant

Målsætning 3 Regionale beskæftigelsesindsatser skal sikre højere beskæftigelse i hele landet

Målsætning 4 Der skal skabes et bedre match mellem virksomheder og arbejdstagere

INNOVATION, POTENTIALE, KOMPETENCE er opbygget omkring de 4 ovenstående indsatsområder. Der er for hvert indsatsområde tilknyttet en række delmål og aktiviteter, der skal gennemføres i strategiperioden. Implementeringen af målsætningerne og delmålene vil løbende blive evalueret. Der vil således mindst én gang årligt blive gjort status på de nedskrevne delmål, der skal effektueres for at lykkes med vores overordnede målsætninger på området.

Statistikker på arbejdsmarkedsområdet anvendt i EN BEDRE FREMTID

Flere dataopgørelser i **INNOVATION, POTENTIALE, KOMPETENCE** er dateret til 2018, da dette er de seneste tilgængelige tal fra Grønlands Statistik. De anvendte opgørelsesmetoder i ledighedsstatistikken er søgt tilnærmet de standarder, som FN's arbejdsorganisation ILO anbefaler på området.

Ledighedsstatistikken er sammen med beskæftigelsesstatistikken og arbejdsstyrkestatistikken internationalt sammenlignelige og defineres til at være personer, der var bosiddende i landet både i starten og i slutningen af opgørelsesåret. Alle tre statistikker udgives én gang årligt (sammen med bl.a. statistik for uddannelse).

Som en løbende indikator for arbejdsmarkedsudviklingen offentliggør Grønlands Statistik månedlige opgørelser over antal registrerede arbejdssøgende. Antallet af registrerede arbejdssøgende er en optælling af personer, der fysisk henvender sig til kommunen med ledighed som et problem. I en måned tæller en person som registreret arbejdssøgende, uanset om vedkommende har været registreret som arbejdssøgende i hele måneden eller blot en enkelt dag. Samtidig er der personer, der ikke registrerer sig som arbejdssøgende, som er ledige. Dette er blandt andet et særligt problem blandt ungemålgruppen, hvor mange hverken fremgår som værende i uddannelse, i beskæftigelse eller på offentlig forsørgelse.

Jobparate ledige/matchgruppering

Registrerede arbejdssøgende inddeles i tre matchgrupper: 1) jobklare, 2) indsatsklare og 3) midlertidigt passive. Registrerede arbejdssøgende i matchgruppe 2 og 3 står reelt ikke til rådighed for arbejdsmarkedet på grund af sociale eller andre udfordringer, som forhindrer arbejdsmarkedsdeltagelse.

Begreber på arbejdsmarkedsområdet

Grønlands Statistik har på nuværende tidspunkt ikke datagrundlag til at kunne lave en oversigt over arbejdsmarkedstilknytning, hvor den samlede befolkning opdeles efter tilknytning til arbejdsmarkedet i eksempelvis kategorierne beskæftiget, studerende, midlertidigt uden for arbejdsmarkedet, førtidspensionist mv. Data anvendt i **INNOVATION, POTENTIALE, KOMPETENCE** er derfor konstrueret på baggrund af en række tabeller med forskellige metodegrundlag og er det bedste bud på den samlede befolknings arbejdsmarkedstilknytning.

Det samlede arbejdsudbud består af personer, som er i beskæftigelse, ledige, personer uden for arbejdsstyrken samt udefrakommende. Arbejdsstyrken opgøres i **INNOVATION, POTENTIALE, KOMPETENCE** som personer mellem 16 og 65 år.

Der var ca. 25.600 beskæftigede mellem 16 og 65 år i 2018. I tillæg hertil var der ca. 900 registrerede arbejdssøgende i gennemsnit om måneden i matchgruppe 1, som betegnes jobparate ledige. Samtidig var der ca. 600 ikke-jobparate registrerede arbejdssøgende i gennemsnit om måneden, som er defineret som matchgruppe 2-ledige. Matchgruppe 3-ledige er ekskluderet fra denne opgørelse, da denne gruppe pr. definition har behov for en social indsats før de kan træde ind på arbejdsmarkedet.

Forskellen mellem den samlede befolkning mellem 16 og 65 år og antallet af beskæftigede og ledige er personer uden for arbejdsstyrken. En del personer uden for arbejdsstyrken kan dog ikke træde ind på arbejdsmarkedet pga. andre forhold. Derfor ekskluderes studerende, førtidspensionister, personer på barsel og modtagere af arbejdsmarkedsydelse for sygdom. Slutteligt er der også udefrakommende bosat i Grønland, som indgår i beskæftigelse. I 2018 var der ca. 300 fastboende udefrakommende i Grønland.

Oversigten nedenfor viser de primære målgrupper i **INNOVATION, POTENTIALE, KOMPETENCE**. Oversigten inkluderer ikke de ca. 3.100 personer over 30 år, der er uden for arbejdsmarkedet.

1	2	3	4	5
25.600	900	600	2.300	300
I beskæftigelse	Jobparate ledige	Ikke-jobparate ledige	Uden for arbejdsstyrken <30 år	Udefrakommende

Note:

Oversigten inkluderer fastboende personer mellem 16 og 65 år. Studerende, personer på førtidspension, på arbejdsmarkedsydelse for sygdom og barsel er ekskluderet fra figuren. Udefrakommende er defineret som fastboende ikke-nordiske udefrakommende. Grønlands Statistik har på Finanslov for 2020 fået en bevilling på 400.000 kr. årligt i årene 2021-2023 til udvikling og drift af en ny statistik om arbejdsmarkedstilknytning. Inddelingen af ledige i forskellige matchgrupperinger er forskellig på tværs af kommuner. Tal for matchgruppering skal derfor benyttes med forsigtighed.

Introduktion

I perioden 2010-2014 steg antallet af ledige markant. Med denne baggrund udgav Naalakkersuisut i 2015 **ET TRYGT ARBEJDS-MARKED**, der havde til formål at sænke ledigheden og øge beskæftigelsen.

Initiativerne, som Naalakkersuisut igangsatte med **ET TRYGT ARBEJDSMARKED**, var med til at sikre, at den negative udvikling blev vendt. I evalueringen af **ET TRYGT ARBEJDSMARKED** fra 2019 konkluderes det, at initiativerne reducerede antallet af registrerede arbejdssøgende med 535-585 personer, reducerede antallet af matchgruppe 1-ledige (jobparate) med 335-375 personer og øgede beskæftigelsen med 295-365 personer. Med udgangspunkt i disse resultater blev en vigtig del af beskæftigelsesstrategiens målsætninger opfyldt. Dette skete primært ved at få unge, der hverken var i beskæftigelse eller under uddannelse samt personer med nedsat arbejdsevne, i uddannelse eller på arbejdsmarkedet. Som en del af **ET TRYGT ARBEJDS-MARKED** blev antallet af revalideringsforløb øget, og en stor del af revaliderende kom tilbage på arbejdsmarkedet efter endt forløb. Mange unge påbegyndte uddannelse eller indgik på arbejdsmarkedet ved hjælp af øget optag på Majoriaq. Gennem en aktiv arbejdsmarkedspolitik sikrede vi ydermere, at arbejdsgivere og arbejdstagere hurtigere blev matchet gennem www.suli.gl.

Udover vores aktive arbejdsmarkedspolitik som årsag til faldet i antallet af ledige, skal det også erkendes, at reduktionen i ledigheden fra seneste strategiperiode skyldtes en positiv konjunkturudvikling.

Som nævnt indledningsvist kunne vi indtil for ganske nyligt glæde os over denne positive udvikling på arbejdsmarkedet. Der har aldrig været registreret en lavere ledighed end i 2018, hvor den samlede ledighed var på 5,8 % (figur 1);

mens vi nu ser antallet af registrerede arbejdssøgende stige for første gang i mange år i marts til oktober 2020. Det skal dog nævnes, at tendensen stadig er nedadgående, der er dog nogle regionale områder, der har et mere markant antal registrerede arbejdssøgende.

For at sikre et velfungerende arbejdsmarked er vi dybt afhængige af et godt match mellem udbuddet og efterspørgslen af arbejdskraft. På nuværende tidspunkt – og gennem en årrække – har vi dog oplevet et manglende arbejdsudbud. En løsning på dette har bl.a. været et øget brug af udenlandsk arbejdskraft. I den dominerende fiskeindustri har kinesiske og østeuropæiske arbejdere suppleret arbejdsudbuddet til trods for, at der findes en relativ stor andel af den herboende grønlandske arbejdsstyrke, som enten er ledige eller på anden vis står uden for arbejdsmarkedet. Det er et paradoks, at jobparate ledige borgere er på offentlig forsørgelse i en situation med stor mangel på arbejdskraft.

Den relativt lave arbejdsmarkedsdeltagelse skyldes en række struktur- og samspilsproblemer på arbejdsmarkedet, herunder et forholdsvist lav uddannelsesniveau, begrænset mobilitet på tværs af landet og samspilsproblemer mellem offentlige ydelser og arbejdsindkomst. Disse er alle områder, som Naalakkersuisut har fokus på med særlige initiativer, og som alle vil blive italesat i **INNOVATION, POTENTIALE, KOMPETENCE**.

Til trods for COVID-19 ser vi mange positive tendenser på arbejdsmarkedsområdet. Vi mener dog også, at det er vigtigt, at vi italesætter de førnævnte struktur- og samspilsproblemer, der risikerer at stoppe udviklingen på arbejdsmarkedet. Senere vil vi gennem **INNOVATION, POTENTIALE, KOMPETENCE** s 4 indsatsområder beskrive, hvad der skal til for at styrke beskæftigelsesmulighederne for befolkningen i hele landet. Flere i beskæftigelse og færre på offentlig forsørgelse er vores endelige mål –

både for en selv bærende økonomi og for en mere ligelig fordeling af indkomsterne i samfundet.

I det følgende kapitel vil vi først beskrive landets økonomiske situation og økonomiens indflydelse på arbejdsmarkedet. Grønlands beskæftigelse er i begrænset omfang påvirket af COVID-19 situationen sammenlignet med resten af verden.

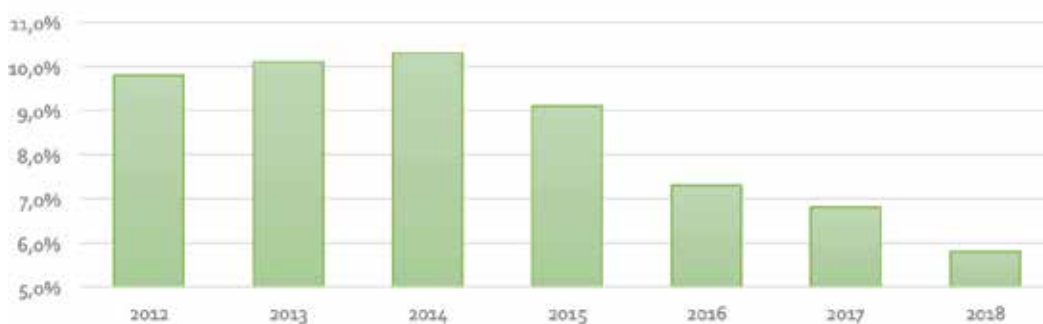
Tendenser i økonomien og på arbejdsmarkedet

Den globale COVID-19-krise har medført økonomiske tab i lande verden over – og vi har også mærket krisen hér i landet. Inden COVID-19

var forventningen til 2020 en vækst i BNP på knapt 4 % (Økonomisk Råd, 2019). Væksten de senere år og de tidligere positive prognoser for fremtiden byggede bl.a. på, at store anlægsprojekter skulle løfte aktivitetsniveauet kombineret med god indtjening i fiskeriet.

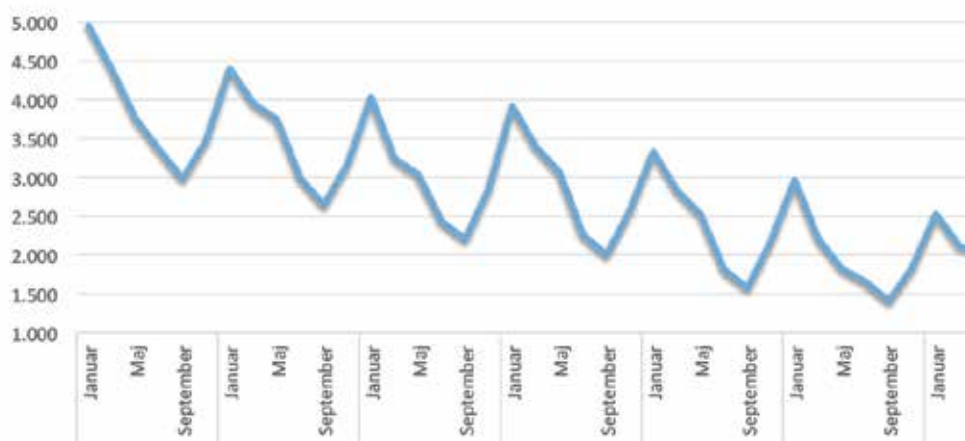
Som figur 2 viser, så afspejlede den økonomiske udvikling og gunstige konjunkturer sig også i arbejdsmarkedet med stigende beskæftigelse og en historisk lav ledighed. Således var det gennemsnitlige antal registrerede arbejdssøgende pr. måned faldet fra 3.761 i 2014 til 1.924 i 2019, mens den samlede ledighed i 2018 var 5,8 % (figur 1).

Figur 1: Ledigheden blandt fastboende 18-65-årige, 2012-2018



Kilde: Grønlands Statistik

Figur 2: Antal registrerede arbejdssøgende, 2014-2020



Kilde: Grønlands Statistik

Struktur- og samspilsproblemer

Snævert erhvervsgrundlag

Som det fremgår af figur 3 har vi behov for flere private arbejdspladser og et større erhvervsgrundlag. Det er en helt grundlæggende forudsætning for vores fælles velfærd og for den nære velfærd hos den enkelte familie.

Derfor har Naalakkersuisut de senere år forbedret rammerne for erhvervslivet. Der er således sket en moderniseringsproces på en række områder for at sikre fremtidig udvikling, vækst og velfærd. Målet er dels at styrke rammevilkårene for det eksisterende erhvervsliv og dels at tiltrække udefrakommende investeringer. Dertil er der foretaget en modernisering af erhvervsstøtteordningerne samt skabt øget adgang til ekstern finansiering.

Naalakkersuisut er optaget af, at virksomhederne får endnu bedre vilkår for at investere og skabe arbejdspladser. Derudover skal hele landet have del i fremgangen. Det kræver, at vi gradvist forøger produktionen og reducerer sårbarheden ved at udvikle flere selv bærende og tilskudsafhængige erhverv og opnår en bedre udnyttelse af fiskeriressourcen.

En del af de investeringer som er blevet foretaget, har knyttet sig til råstofprojekter og dermed ikke til turistsektoren. Det tyder på, at de hoteller som planlægges bygget i disse år, har været i stand til at finde finansiering på det private lånemarked. Det forventes, at de øgede finansieringsmuligheder også vil skabe vækst på turismeområdet fremadrettet via investeringer fra erhvervssamarbejdet.

Der er også fortsat fokus på is og vand sektoren herunder udbudsrunder, hvor Naalakkersuisut udbyder udvalgte lokaliteter med rent vand tilgængeligt i store mængder til kommerciel udnyttelse. Udbudsrunderne

tiltrækker interessenter fra både Grønland og udlandet til at investere i Grønlands ferskvandsressourcer og derved medvirke til at skabe arbejdspladser i landet og fremme erhvervslivet.

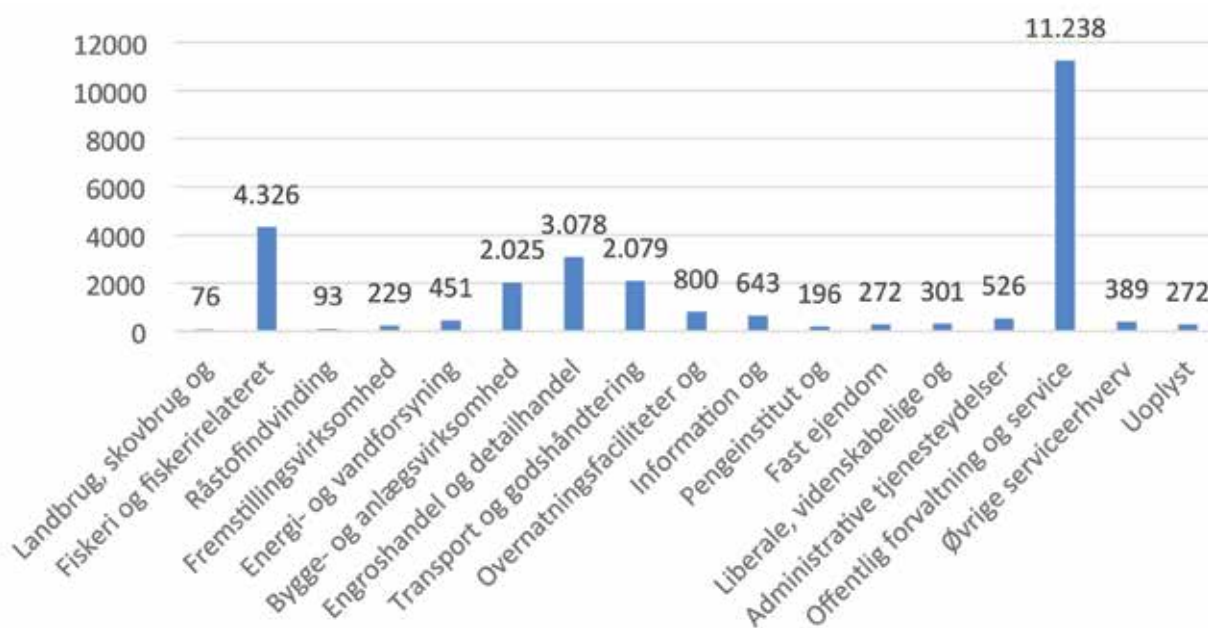
Mobilitet på arbejdsmarkedet

Mobilitet på arbejdsmarkedet kan betyde flere ting.

For det første findes en geografisk mobilitet, hvor lønmodtagere flytter sig geografisk fra et område til et andet for at arbejde. Vores land er stort, og infrastrukturen vanskeliggøre den geografiske mobilitet, hvilket betyder store forskelle på arbejdsmarkedet mellem byer og bygder.

For det andet findes en faglig mobilitet, hvor lønmodtagere flytter sig fagligt – enten mellem brancher eller fra eksempelvis ufaglært til faglært. Her er mulighederne og adgangen til efter- og videreuddannelse afgørende. Dette er et centralt indsatsområde i **INNOVATION, POTENTIALE, KOMPETENCE**, fordi vi ved, at opkvalificeringskurser (Projekt Kompetenceudvikling for Ufaglærte, herefter: PKU-kurser) øger beskæftigelsen og tilsvarende reducerer ledigheden. Opkvalificeringskurserne er under konstant udvikling og forbedring. Dels for at kurserne passer bedre til virksomhedernes efterspørgsel, men også fordi kurserne har særligt fokus på at få flere til at gå fra at være ufaglært til at være faglært gennem bedre og modulopbyggede kurser (se kapitlet vedr. Indsatsområde 2: Ungdomsledigheden skal nedsættes).

Figur 3: Hovedbeskæftigelse 2018



Kilde: Grønlands Statistik

Endelig findes mobilitet forstået som jobomsætning (andelen af jobskifte på arbejdsmarkedet). I udgangspunktet opfattes en høj jobomsætning som et positivt karaktertræk for et arbejdsmarked, da det vidner om en høj fleksibilitet, der kan være afgørende for virksomheder i forhold til løbende at tilpasse antallet af medarbejdere. Arbejdsgiverne i Grønland har imidlertid påpeget, at en høj jobomsætning er en stor udfordring (GE, 2019). Det er naturligt forbundet med transaktionsomkostninger, når nye medarbejdere skal læres op, og det kan koste vækst og omsætning, hvis medarbejdere med kort varsel udebliver fra produktionen. I vores kontekst er en høj jobmobilitet således ikke alene et udtryk for en høj grad af fleksibilitet, men også et fastholdelsesproblem for virksomhederne (Aalborg Universitet, 2019). Problemet forstærkes, når der er mangel på arbejdskraft.

Store regionale forskelle i ledigheden

Struktur- og arbejdsmarkedspolitiske udfordringer i den samfundsøkonomiske udvikling

har medført, at nogle lokaliteter oplever mangel på arbejdskraft, mens andre lokaliteter modsat har problemer med faldende beskæftigelse og stigende arbejdsløshed.

Naalakkersuisut støtter derfor den arbejdskraft, der ønsker at påtage sig permanent arbejde i en anden lokalitet ved at yde mobilitetsfremmende ydelse, der har stor samfundsøkonomisk nytteværdi. Ud over bevillingen til mobilitetsfremmende ydelse foreslår vi i nærværende beskæftigelsesstrategi at etablere et tværgående samarbejde med repræsentanter fra departementerne for arbejdsmarked, boliger og infrastruktur, finanser samt kommunerne om fremtidige arbejdskraftbehov i forbindelse med infrastrukturprojekter samt behov for etablering af boliger og anden nødvendig infrastruktur til at understøtte en større mobilitet på arbejdsmarkedet (se kapitlet vedr. Indsatsområde 3: Regionale beskæftigelsesindsatser skal sikre højere beskæftigelse i hele landet). Dette indgår også i departementet for boligers 'Helhedsplan for boligområdet'

En arbejdsstyrke med et forholdsvist lavt uddannelsesniveau

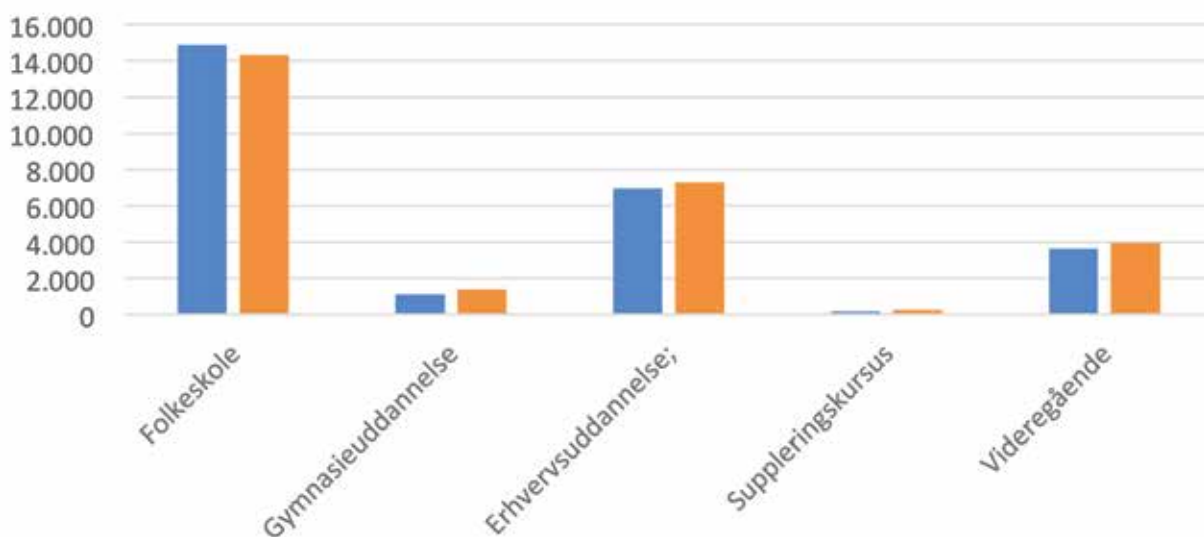
Uddannelsesniveauet blandt arbejdsstyrken er lavt, hvilket definerer arbejdsmarkedsindsatsen (figur 4). Arbejdsstyrken er således udfordret af, at en stor del er ufaglærte, og derfor ikke møder arbejdsgivers behov. For at imødegå denne problematik er beskæftigelsespolitikken i udpræget grad rettet mod opkvalificering af ufaglærte. Indsatsen for at øge uddannelsesniveauet i arbejdsstyrken er en lang proces, men det går stødt fremad.

Det lave uddannelsesniveau er mest tydeligt for de 45-65-årige af den samlede befolkning, hvor 61 % havde folkeskolen som højeste uddannelsesniveau. Der gøres i disse år meget for at bringe unge og ufaglærte videre, og Majoriaq skal fortsat hjælpe unge med at blive uddannelses- og arbejdsmarkedsparate. Hvis en borger eksempelvis mangler én eller flere

karakterer for at blive optaget på et studie, har vedkommende mulighed for at tage FA¹ på Majoriaq. Det er også muligt at tage værkstedsforløb (også kaldet 'ikke-boglige forløb'), hvor en borger kan prøve kræfter med et praktisk fag såsom køkken, træ, håndarbejde, eller lignende. Disse forløb hjælper samtidig unge med at få skabt en stabil hverdag med faste mødetidspunkter, gensidig forpligtelse samt frihed under ansvar – og samtidig få en fornemmelse af, hvad det vil sige at gå på arbejde. Naalakkersuisut vil i nærværende strategiperiode oprette produktions-skolelignende forløb i 5 byer, som skal være et vigtigt forberedende tilbud for en særlig gruppe af unge. Vi tror på, at oprettelsen af produktions-skolelignende forløb vil være et relevant middel, hvis flere unge skal have en ungdomsuddannelse og efterfølgende indtræde på arbejdsmarkedet (se afsnittet vedr. Etablering af produktions-skolelignende forløb under Majoriaq).

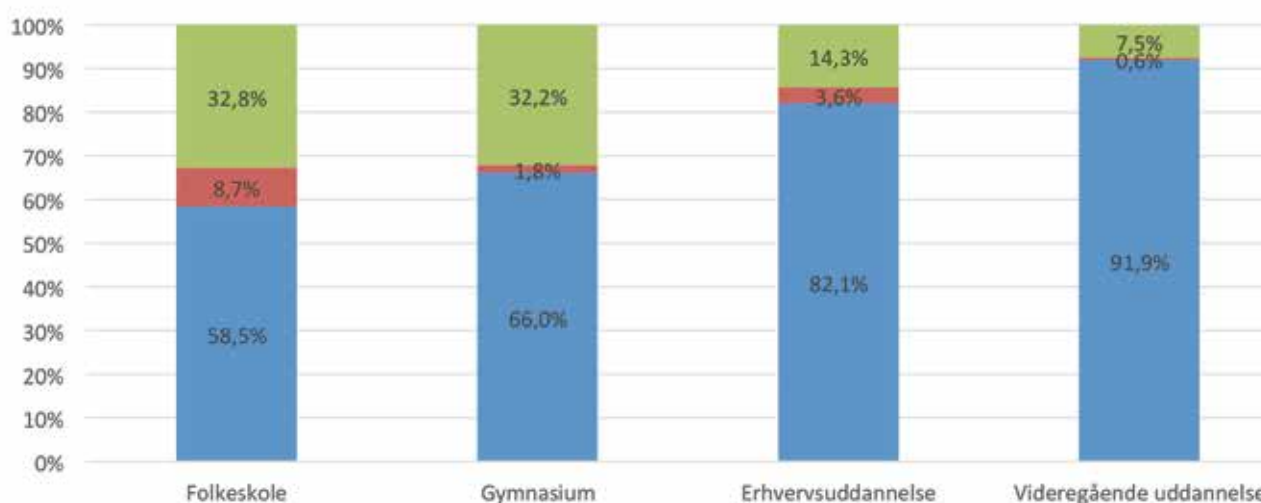
¹ FA = Folkeskolens Afgangsprøve på Majoriaq. FA-forløb på Majoriaq er et tilbud til fortrinsvis unge, der mangler én eller flere karakterer for at kunne komme ind på en bestemt uddannelse. Der undervises i grønlandsk, dansk, engelsk og matematik samt fysik og kemi, og der afvikles to prøver om året. Elever, der tager FA, er indskrevet som Majoriaq-elever og kan således modtage elevstøtte på lige fod med andre i et Majoriaq-forløb. Disse borgere indgår ikke i ledighedsstatistikken, da de betragtes som under "for-uddannelse" og ikke modtager ledighedsydelse (arbejdsmarkedsydelse eller offentlig hjælp). Hvad angår det faglige samt prøveafleggelse er det lovgivningen for folkeskolen, som gør sig gældende for eleverne.

Figur 4: Arbejdsstyrkens højeste uddannelsesnivea, 2018



Kilde: Grønlands Statistik

Figur 5: Erhvervsdeltagelse efter uddannelse, 18-65 årige, 2010-2018.



Kilde: Grønlands Statistik

Uddannelse har stor betydning for tilknytningen til arbejdsmarkedet, idet der er en markant højere beskæftigelsesgrad hos personer med en faglig eller videregående uddannelse. Der er en klar sammenhæng for, at der er en strukturelt lav beskæftigelsesgrad hos personer med folkeskolen som højeste uddannelse (se figur 5). Uddannelsesefterslæbet i vores land er derfor den helt fundamentale barriere for beskæftigelse. Det har således stor betydning for samfundsøkonomien og for den enkeltes mulighed for at være selvforsøgende, at flere

tager sig en uddannelse. En del af udfordringen for vores økonomi er, at vi i de kommende år kommer til at mangle faglært arbejdskraft, mens der vil blive længere imellem jobs til ufaglærte. Derfor mener Naalakkersuisut, at den rigtige vej til at sikre Grønlands økonomi er at øge arbejdskraftens kompetencer, så flest muligt får del i mulighederne og fast arbejde under gode løn- og arbejdsvilkår. Uddannelse øger erhvervsdeltagelsen, udskyder tilbagetrækningen fra arbejdsmarkedet og sikrer en højere livsindkomst.

Beskedent økonomisk incitament til at være i beskæftigelse

Blandt strukturproblemerne på arbejdsmarkedet er ydermere et beskedent – eller i nogle tilfælde ligefrem fraværende – økonomisk incitament til at være i beskæftigelse for nogle persongrupper. Der er således stort behov for at styrke incitamenterne til at være i beskæftigelse, og der er behov for en aktiv arbejdsmarkedspolitik med fokus på at styrke jobsøgningen (Økonomisk Råd, 2019). I Finansloven for 2020 har vi mindsket dette strukturproblem ved indførelsen af et beskæftigelsesfradrag, som vil øge det årlige rådighedsbeløb for beskæftigede. Derudover er Naalakkersuisut fortsat i gang med at fremføre en sammenhængende reform for at løfte udfordringen med at tilgodese sociale hensyn og gøre flere selvforsørgende. Der er behov for en større sammenhængende reform af det sociale sikkerhedsnet, og derfor har Naalakkersuisut i 2018 taget initiativ til det tværdepartementale samarbejde: "Projekt: Øget Selvforsørgelse", som inkluderer Departementet for Finanser, Departementet for Uddannelse, Kultur og Kirke, Departementet for Sociale Anliggender, Familie og Justitsområdet samt Departementet for Erhverv og Arbejdsmarked. I samarbejde med kommunerne og arbejdsmarkedets parter skal der udarbejdes en række anbefalinger til reformer, eksempelvis arbejdsmarkedsydelsen, der bliver ændret til at 'jobsøgningsydelse'.

Færre skal forsørge flere

Befolkningsstrukturen har stor samfundsøkonomisk indflydelse og dermed også betydning for arbejdsmarkedet generelt. Frem mod 2028 forventes et mindre fald i den samlede befolkning fra ca. 56.000 personer i 2020 (heraf ca. 6.000 personer født uden for Grønland) til et niveau omkring 54.000 personer i 2028²⁾. I 2048 skønnes en befolkning på 48.000 personer. Befolkningssammensætningen ændres samtidigt markant. Antallet af personer

i aldersgruppen 17-64-årige er aktuelt ca. 38.000 personer, og dette falder forventeligt gradvist til 28.000 personer i 2050. Den potentielle arbejdsstyrke skrumper altså i en situation, hvor der er behov for øget økonomisk aktivitet for at sikre en selv bærende økonomi. Denne udvikling rejser en række spørgsmål i forhold til, hvordan arbejdsstyrken kan øges, eksempelvis med overvejelser om fastholdelse og udvikling af ældre borgere som en del af arbejdsstyrken, og en større tilknytning af personer med større eller mindre handicap.

Udviklingen i fiskeriet

Udviklingen i fiskeriet har stor betydning for de offentlige indtægter både via indkomst- og selskabsskatter men også via ressourceafgifterne.³ Disse afgifter medvirker til at sikre samfundet et afkast af udnyttelsen af havets ressourcer. Stigende priser – og i nogle tilfælde mængder – har i de senere år betydet, at ressourceafgifterne fylder stadig mere som indtægtskilde. Priserne på fisk og skaldyr er steget,⁴ ligesom afgifterne i 2017 blev udbredt til flere arter af fisk og skaldyr. Ressourceafgifterne er blevet en meget vigtig indtægtskilde, men der er risiko for store udsving fra år til år. Priser og mængder i fangsterne af fisk og skaldyr kan på kort tid stige eller falde markant med deraf følgende store økonomiske konsekvenser for samfundet. Helt umiddelbart vil det vise sig i form af variationer i provenuet fra afgifterne samt indtægterne fra de ansattes eller selvstændige fiskeres skattebetalinger og rederiernes selskabsskat (Økonomisk Råd, 2019). Hertil kommer de måske endnu vigtigere konsekvenser via stigende eller faldende beskæftigelse i fiskeriet og i de fleste andre private erhverv. Det er på denne baggrund, at Naalakkersuisut ønsker at etablere et tværgående samarbejde med repræsentanter fra departementerne med ressortområdet for arbejdsmarked og ressortområdet for fiskeri, fangst og landbrug

omkring omlægninger i fiskeriet (se afsnittet vedr. Stærkt og tværfagligt samarbejde på tværs ressortområder og kommuner). Vi bliver nødt til at sikre, at arbejdskraften i de dele af fiskeriet, som ikke er økonomisk bæredygtigt i dag, kan rekrutteres til erhverv med mangel på arbejdskraft. For at blive ved med at have et stærkt grønlandsk eksportprodukt, er det vigtigt at fiskeriet sker på et biologisk forsvarligt grundlag. Dette vil være medvirkende til at sikre den fremtidige beskæftigelse i det kystnære fiskeri og i fiskeindustrien generelt.

Paradoksproblemet

Afsluttende skal paradoksproblemet, som omtalt i forordet, italesættes. Der er flere steder mangel på arbejdskraft trods forholdsvis høj ledighed. Vi er nødt til at adressere denne problemstilling og undersøge problematikken tilbundsående. Derudover arbejder sektorerne med forskellige begreber, der skal tydeliggøres i forhold til matchgrupperingerne. Ellers risikerer vi, at vores arbejdsmarkedsindsatser ikke lykkes. De ansvarlige departementer skal derfor i strategiperioden fastsætte nye, generelle kriterier for matchgruppering til brug i alle kommuner og på Majoriaq. Samtidig med oprettelsen af Majoriaq blev der for hvert Majoriaq oprettet et såkaldt samarbejdsorgan. Her mødes repræsentanter fra Majoriaq, Socialforvaltningen og skoleområdet for at drøfte indstillinger til diverse tilbud samt ændringer i matchgruppeinddeling. Samarbejdsorganet er dog ikke alle steder blevet det veletablerede forum for tværfagligt samarbejde, som var hensigten.

² [http://www.stat.gl/publ/da/BE/201903/pdf/Befolkningsfremskrivningen%202019-2029%20\(2050\).pdf](http://www.stat.gl/publ/da/BE/201903/pdf/Befolkningsfremskrivningen%202019-2029%20(2050).pdf)

³ Ressourceafgifterne opkræves enten som en afgiftssats på den fangede mængde eller en afgiftssats på værdien af fangsten.

⁴ Priserne på fisk og skaldyr bliver dog påvirket af COVID-19 situationen.

Vi er nødt til at være realistiske i vores forståelse af de reelle ledighedstal, for alt for mange berørte af ledighed står reelt ikke til rådighed for arbejdsmarkedet, fordi de er tynget af store sociale problemer. Det betyder at mange borgere fejlagtigt er registreret i matchgruppe 1, men reelt ikke er tilgængelige for virksomhederne. Når borgere vurderes arbejdsmarkedsparate skal der en nærmere vurdering af om borgeren skal placeres i matchgruppe 1 eller 2, så borgeren kan få den nødvendige støtte til at få en succesfuld begyndelse på arbejdsmarkedet igen

I nærværende kapitel har vi belyst de økonomiske tendenser på arbejdsmarkedsområdet og italesat struktur- og samspilsproblemer, som risikerer at stoppe den mangeårige og positive udvikling på arbejdsmarkedet. I de følgende kapitler vil vi gennem de 4 indsatsområder beskrive, hvad vi mener der skal til for at styrke beskæftigelsesmulighederne og løse disse problematikker.

INDSATSOMRÅDE 1

Der skal udvikles flere erhvervssektorer,
som kan skabe økonomisk vækst
og arbejdspladser

Indsatsområde 1: Styrkelse af sektorer, der kan skabe økonomisk vækst

Der kan ikke herske nogen tvivl om, at der skal udvikles nye erhvervsmuligheder i landet, ikke kun for at skabe vækst, men også for at bibeholde den nuværende velstand. I Naalakkersuisut er vi bevidste om, at øget aktivitet ikke alene kan løftes af den lokale befolkning (heller ikke i et scenarie, hvor der sker en tilbageflytning til Grønland). Kompetence-, innovations-, ressource- og produkt-optimering er alle medvirkende til en øget konkurrencedygtighed og dermed en høj velstand. I følgende kapitel vil vi derfor sætte fokus på de sektorer, som vi mener, bør udvikles yderligere, så der kan skabes øget økonomisk vækst, skabes flere arbejdspladser og dermed øget beskæftigelse.

Turismen skal fortsat skabe positiv udvikling og flere arbejdspladser

Turismen har de senere år oplevet en positiv udvikling og er således en af de erhvervssektorer, som Naalakkersuisut i fremtiden vil satse endnu mere på. I perioden 2016-2018 har Grønland oplevet en vækst på udenlandske overnatninger (inkl. DK) på 10,8%, en vækst i antal udenlandske flypassagerer (inkl. DK) på 3,3 % samt en markant stigning i antallet af krydstogtpassagerer på 88,7%⁵. Turismen bidrager derfor allerede til samfundet og det er Naalakkersuisuts mål, at de samfundsøkonomiske gevinster af turismen skal øges yderligere i fremtiden. Dog er situationen negativt påvirket af COVID-19, og dette vil få en betydning for indsatsen i strategiperioden 2021-2023.

⁵ På vej mod mere turisme – fælles indsats for vækst, innovation og ansvarlig turisme' Visit Greenlands strategi for markedsføring og markedsudvikling 2020-2023

Med turismestrategien "Turismeudvikling i Grønland – Hvad skal der til?" fra 2016-2020 satte Naalakkersuisut fokus på rammebetingelserne for turismesektoren. Mange af anbefalingerne fra strategien er implementeret eller under implementering. Der er ved at blive lagt sidste hånd på den næste periodes Turismestrategi 2021-2023. Den nye strategi skal bygge videre på de allerede forbedrede rammebetingelser og derved skabe fortsat vækst i turismesektoren og skabe flere arbejdspladser. Turismestrategien 2021-2023 initiativer vil have direkte påvirkning af initiativerne i **INNOVATION, POTENTIALE, KOMPETENCE**.

Med beslutningen om forlængelse af landingsbanerne i Ilulissat og Nuuk og etableringen af den nye lufthavn i Qaqortoq er der en forventning om en betydelig stigning i antallet af turister i fremtiden. Turismens forudsætningsgrundlag for fremtiden tegner derfor lys. Med den forventede stigning i antallet af turister er der dog behov for, at vores modtageapparat nationalt såvel som regionalt er forberedt på håndteringen af flere turister. Det er forventeligt, at et væsentligt element i strategien er de regionale udviklingsplaner, der har fokus på mulighederne og udviklingspotentialerne i de enkelte regioner, herunder mulighederne for beskæftigelse inden for turismeerhvervet. Naalakkersuisut vil gennem opkvalificeringskurser samt uddannelse sikre, at der er det nødvendige servicepersonale, når de nye lufthavne kommer.

Forskning skal understøtte velfærd og vækst samt fremme erhvervs- og samfundsudviklingen

Den globale udvikling byder i disse år på forandringer, der påvirker hverdagen og arbejdslivet, og som påvirker fokus for grønlandsk forskning og innovation. Grønlandske virksomheder oplever forandringer i måden at producere varer og drive forretning på – og store globale udfordringer relateret til eksem-

pelvis miljø, energi og klima kalder på bæredygtighed i mange henseender. Som land skal vi være klar til at gå forandringerne i møde og udnytte de mange nye muligheder, der opstår direkte eller parallelt med udviklingen.

Vi skal forme fremtiden gennem uddannelse, forskning og innovation. Naalakkersuisut vil derfor styrke indsatsen for at skabe og udbrede ny viden i Grønland. Det gælder helt fra de unges uddannelsesvalg til forskning og praksisnær innovation på grønlandske arbejdspladser. Naalakkersuisut er optaget af, at vi skal råde over de kompetencer, der vil blive efterspurgt i fremtiden, og som vil ruste hver af os til arbejdsmarkedet. Forskning kan gøre os i stand til at forstå den verden, der omgiver os – og forskning kan give os ny viden, som er grundlaget for uddannelse af højt kvalificerede medarbejdere til både den private og offentlige sektor, og som gerne skal sikre os et mere diversificeret erhvervsgrundlag.

Som samfund har vi stor gavn af det forskningsmiljø vi har her i landet, og vi oplever samtidig stor interesse udefra for at udføre forskning i vort land. Vores forskningsmiljø afspejler, at vi er et fisker- og fangersamfund, der hastigt har udviklet sig – og fortsat udvikler sig – til at være et moderne samfund. Vi har en forskningsmæssig tyngde inden for de samfundsmæssige og kulturelle områder, ligesom vi forskningsmæssigt er dygtige på naturområdet. Vi har behov for viden om samfundsforhold og kulturelle forhold i omstillingen af samfundet – ligesom viden om de levende ressourcer er af stor betydning. Der er imidlertid også et potentiale for at fremme forskning på en række nye områder, som vil være til gavn for udviklingen af vores samfund og arbejdsmarkedet. Forskning kan således danne grundlag for nye erhvervsområder, som kan styrke vores økonomi.

I dag er fiskeriet det primære erhverv, og langt

størstedelen af vort lands eksportindtægter kommer fra fiskeriet. Det betyder, at vi som samfund er sårbare over for ændringer i vilkårene i fiskeribranchen. Hvis verdenspriserne ændrer sig, påvirker det i høj grad vores økonomi. Vi har brug for forskning, der kan udvikle fiskerierhvervet, men også forskning der kan bidrage til, at der udvikles flere eksporterhverv, så vi kan sikre indtægter fra andre områder end fiskeriet. Derfor kunne der med fordel i en kommende forskningsstrategi være fokus på forskning og uddannelse rettet mod ressourceøkonomi og forvaltning, såsom fiskeri, turisme og råstofområdet. Vi har allerede velfungerende forskningsinstitutioner, der leverer nødvendige bidrag til udvikling af eksempelvis fiskerierhvervet og råstofsektoren samt udbygning af vandkraftproduktion etc. Det er forskningsområder, der skal udvikles endnu mere og suppleres af nye forskningsområder, der kan være til gavn for samfundet. Der er store potentialer i vores land, som vi kan udnytte bedre, og forskning skal styrke udviklingen af nye erhverv og skabe flere arbejdspladser.

Affaldsområdet skal medtænkes i beskæftigelsesindsatsen

Affaldsområdet er under grundlæggende forandring. Naalakkersuisut og kommunerne har besluttet at etablere en fælles national forbrændingsløsning. Det betyder, at der i de kommende år skal etableres to nye landsdækkende affaldsforbrændingsanlæg, der skal drives af det fælles kommunale affaldsselskab ESANI A/S. De nye anlæg skal være med til at sikre, at vi får en markant bedre affaldshåndtering i hele landet. Det er derfor presserende at få skabt et markant løft af affaldsområdet. Fremover skal alt affald fra alle bosteder indsamles og håndteres på den bedst mulige måde. Brandbart affald skal sendes til de nationale affaldsforbrændingsanlæg, så det kan afbrændes på forsvarlig vis, og energien kan udnyttes. Dette medfører, at alle kommuner skal etablere lokale modtagestationer for af-

fald, hvorfra affaldet enten håndteres lokalt eller sendes videre til genanvendelse eller forbrænding. Det er helt nødvendigt, at de landsdækkende anlæg får en vis størrelse, for kun på større anlæg kan man sikre en tilfredsstillende rensning af røgen og en god udnyttelse af energien fra forbrændingen.

Der er potentiale i at tænke beskæftigelsesindsatser og miljøområdet sammen. Derfor vil Naalakkersuisut igangsætte et tæt samarbejde mellem Departementet for Erhverv og Arbejdsmarked og Departementet for Forskning og Miljø for at skabe flere beskæftigelsesrettede initiativer på miljø- og affaldsområdet.

Råstofområdet skal udvikles til en bærende industri, der kan skabe investeringer og arbejdspladser

Der er bred politisk enighed om at udvikle råstofområdet til en bærende industri i Grønland. Råstofområdet skal sikre en differentieret økonomi og skabe nye arbejdspladser, kompetencer og opgaver til de eksisterende erhverv. Samtidig skal råstofområdet bidrage med indtægter til landskassen og den økonomiske udvikling til gavn for hele landet.

Gennem årene har vi oplevet betydelige efterforskningsaktiviteter, men der er fortsat områder, der stort set er udforsket, og som kan bidrage yderligere til udviklingen. Udgangspunktet for Naalakkersuisuts nye mineralstrategi er at skabe rammer, så vi kan tiltrække efterforskningsselskaber, der vil investere i Grønland, da efterforskning er en forudsætning for opbygningen af en råstofindustri i Grønland. Det kræver store investeringer at gennemføre efterforskning og føre et projekt frem til udnyttelse. Derfor er det vigtigt, at rammerne for udvikling af mineprojekter er konkurrencedygtige og så attraktive, at vi kan tiltrække den nødvendige kapital, der ellers vil blive investeret i andre lande. Konkret ønsker vi at effektivisere

og forenkle sagsbehandlingen, så vi hurtigere kan få løbet de gode projekter i gang.

Opbygningen af en råstofindustri har høj prioritet, men skal naturligvis gå hånd i hånd med vores høje krav til miljø- og naturbeskyttelse. Naalakkersuisut vil sikre, at råstofområdet udvikles på et miljømæssigt bæredygtigt grundlag med respekt for den storslåede grønlandske natur.

Opsummering af Indsats 1's delmål

Delmål 1: Naalakkersuisut vil gennem opkvalificeringskurser samt uddannelse sikre, at der er det nødvendige servicepersonale, når de nye lufthavne kommer.

Delmål 2: Der er store potentialer i vores land, som vi kan udnytte bedre, og forskning skal styrke udviklingen af nye erhverv og skabe flere arbejdspladser.

Delmål 3: Derfor vil Naalakkersuisut igangsætte et tæt samarbejde mellem Departementet for Erhverv og Arbejdsmarked og Departementet for Forskning og Miljø for at skabe flere beskæftigelsesrettede initiativer på miljø- og affaldsområdet.

Delmål 4: Målene i Naalakkersuisuts mineralstrategi skal implementeres, så denne sektor kommer på benene med nye investeringer og arbejdspladser.

INDSATSOMRÅDE 2

Ungdomsledigheden skal nedsættes

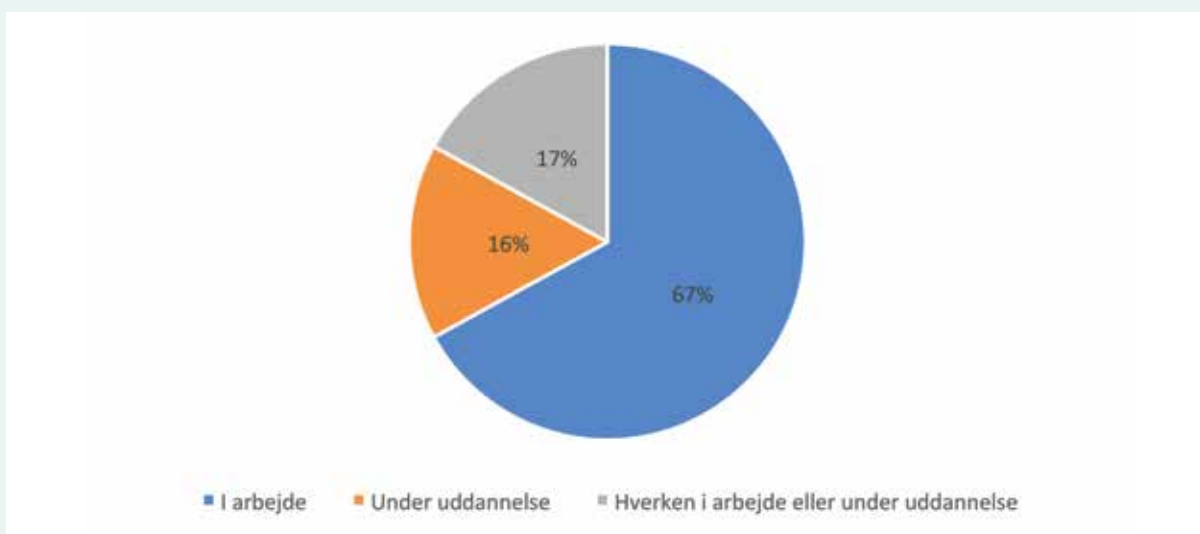
Faktaboks: Ungemålgruppen

Unge, der hverken er i arbejde eller uddannelse, betegnes i mange internationale sammenhænge som såkaldte 'NEETs'. Betegnelsen kommer fra det engelske udtryk "not in employment, education or training" og er en gruppe af unge, som ofte anses for at være i en udsat position socialt og økonomisk. Erfaringer viser, at der generelt er en negativ sammenhæng mellem lange perioder uden for beskæftigelse eller uddannelse for denne gruppe og evnen til at være varigt selvforsørgende senere i livet. Derfor er der et stort fokus på denne gruppe – ikke bare i Grønland – men også i mange andre lande.

Grønlands Statistik definerer ungemålgruppen som gruppen af unge mellem 16-25 år, som er uden for uddannelse eller beskæftigelse, men andre definitioner fra eksempelvis "Den grønlandske arbejdskraftundersøgelse" udført af Aalborg Universitet i 2019 for Departementet for Arbejdsmarked (se næste sides faktaboks) inkluderer personer helt op til 29 år. Den grønlandske arbejdskraftundersøgelse blev det konstateret, at der i 2019 var 17 % af de 16-30-årige, der hverken var i uddannelse eller arbejde. Uanset er der tale om unge personer, som er i en yderst udsat position, og som typisk over en længere periode kan betegnes som NEETs. Der er dog med denne aldersgruppe tale om en meget forskelligartet gruppe, hvor bopæl i enten by eller bygd, perioder med barsel og uddannelse betyder, at man står uden for arbejdsmarkedet i en periode.

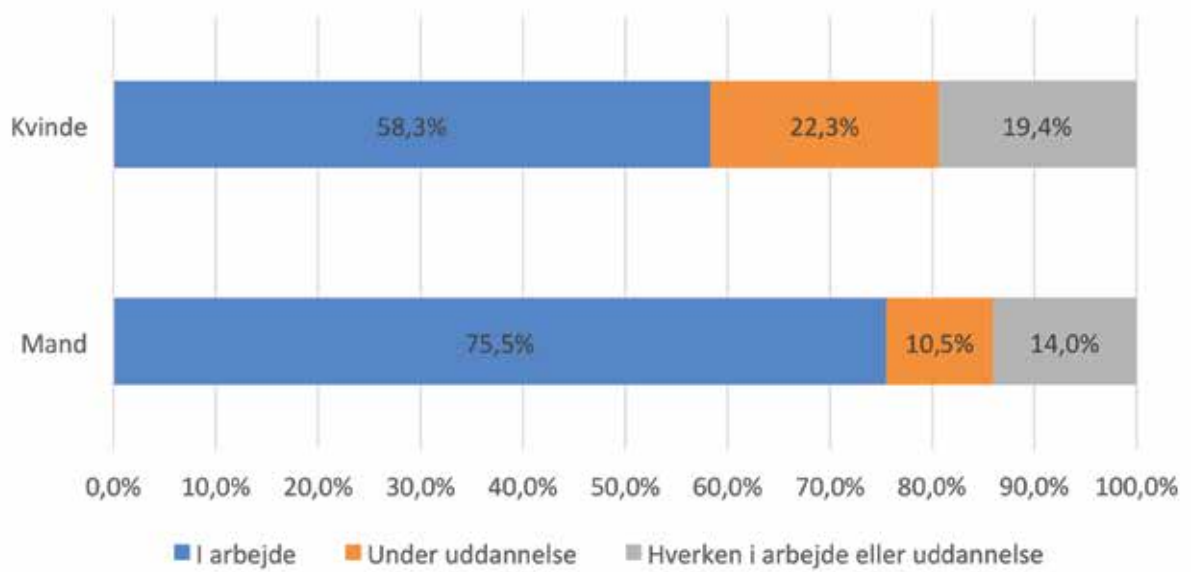
For at komme nogle af de mangeårige udfordringer på uddannelsesområdet til livs har Naalakkersuisut undersøgt mulighederne for i højere grad at skabe et sammenhængende og fleksibelt uddannelsessystem. Arbejdet udmøntes i et forslagskatalog med forslag til, hvordan et fremtidigt uddannelsessystem kan organiseres. Modulopbyggede og specialiserede kompetenceudviklingskurser og produktionsskolelignende forløb på arbejdsmarkedsområdet skal ligeledes sikre, at ungdomsledigheden nedsættes.

Figur 6: Beskæftigelse for personer under 30 år, 2019 (i %)



Kilde: Aalborg Universitet (2019). Note: Spørgeskemaundersøgelse med n=282 respondenter

Figur 7: Unge under 30 år opdelt på beskæftigelse og område, 2019 (%)



Kilde: Aalborg Universitet (2019). Note: Spørgeskemaundersøgelse med n=282 respondenter

Faktaboks: den grønlandske arbejdskraftundersøgelse (G-AKU)

Den grønlandske arbejdskraftundersøgelse (G-AKU) er en tværsnitundersøgelse. Undersøgelsen bygger på et spørgeskema, der er en reduceret udgave af European Labour Force Survey (LFS). Formålet med LFS er bl.a. at sammenligne arbejdsmarkedsforhold på tværs af lande, som ellers er meget forskellige. En af de største fordele ved gennemførelsen af en grønlandsk arbejdskraftundersøgelse er derfor, at det er muligt, at sammenligne resultaterne fra Grønland med andre lande. Det gælder flere centrale forhold som eksempelvis AKU-ledighed, arbejdstid, andel på deltid, anciennitet mv.

G-AKU er som nævnt en reduceret udgave af LFS. Det betyder, at der er lavet en prioritering af bestemte variable frem for andre. Grunden til, at G-AKU ikke indeholder alle variable fra LFS skyldes, at vi ved, at hvis undersøgelsen tager meget mere end 10 minutter, så stiger antallet af personer, som falder fra undervejs, markant.

Den grønlandske arbejdskraftundersøgelse følger de krav, som stilles til LFS formuleret i Rådets Forordning (EF) Nr. 577/98 Artikel 1 stk. 1. Det gælder bl.a. mere lempelige krav til repræsentativiteten for lande med under 300.000 indbyggere.

I spørgeskemaet indgår en såkaldt referenceuge, som alle spørgsmål omkring arbejde relaterer sig til. Referenceugen i denne undersøgelse var den 25.-31. marts 2019. Det er derfor vigtigt at være opmærksom på, at alle faktuelle forhold ved respondenternes svar knytter sig til denne uge. Det gør også, at hvis der eksempelvis har været meget dårligt vejr i denne uge, så kan det øve indflydelse på svarene i undersøgelsen, eksempelvis i forhold til den faktiske arbejdstid. Undersøgelsens data er indsamlet i perioden 8. april– 2. maj 2019 og inkluderer i alt præcist 1000 respondenter. Respondenterne er tilfældigt udtrukket gennem Tele Greenland, blandt selskabets kunder over 18 år. Til trods for, at respondenterne skulle være over 18 år, indgår enkelte respondenter på 17 år. Disse er valgt inkluderet i undersøgelsen. Det har ikke været muligt, at inkludere personer ned til 15 år, som ellers er standard i de fleste arbejdskraftundersøgelser, der indgår i den internationale statistik (Labour Force Survey).

Estimat af Grønlands samlede arbejdsreserve i absolutte tal (17-64-årige), 2019.

991	724	1715
AKU-ledige i absolutte tal.	Personer som ønsker arbejde og kan starte inden for 14 dage, men som ikke har søgt arbejde.	Ialt, absolutte tal.

Kilde: Aalborg Universitet (2019)

Resultaterne af undersøgelsen foreligger i forskningsrapporten "Den grønlandske arbejdskraftundersøgelse".

Rapporten kan læses [her](#).

Indsatsområde 2: Lavere ungdomsledighed

I Naalakkersuisut ser vi et stort potentiale i de mange unge, som står uden for uddannelses-systemet og arbejdsmarkedet. Problematikken omkring den "usynlige" ungemålgruppe har været velkendt i mange år, men kalder imidlertid på nye løsninger. Som samfund er vi dybt afhængige af disse unge mennesker nu og i fremtiden. Det er ikke sikkert, at de unge ejer samme positive syn på deres rolle i et samfundsøkonomisk og socialt perspektiv – men vi har den største pligt til at fortælle dem om deres rolle og potentiale, ligesom vi har pligt til at give dem redskaber og muligheder for at ændre deres situation til det bedre. For dem selv og i sidste ende for samfundet.

Der var ca. 2.600 unge mellem 16 og 25 år i 2018, der ikke var i gang med en uddannelse eller var i beskæftigelse⁶. Det er et problem af flere grunde. Dels fordi vi på længere sigt har brug for, at yngre generationer tager over på arbejdsmarkedet, når ældre holder op, men også fordi de unge ved ikke at uddanne sig går glip af spændende og vellønnede jobmuligheder, der kræver særlige kompetencer. Dermed kan vores unge generation heller ikke forvente en velfærdsstigning i forhold til eksempelvis de nuværende generationer på arbejdsmarkedet. Fremtidens arbejdsmarked fordrer samtidig specialiseret og uddannet arbejdskraft, og Grønland kan ikke udvikle sig økonomisk og samfundsmæssigt, hvis ikke der tages hånd om denne problemstilling.

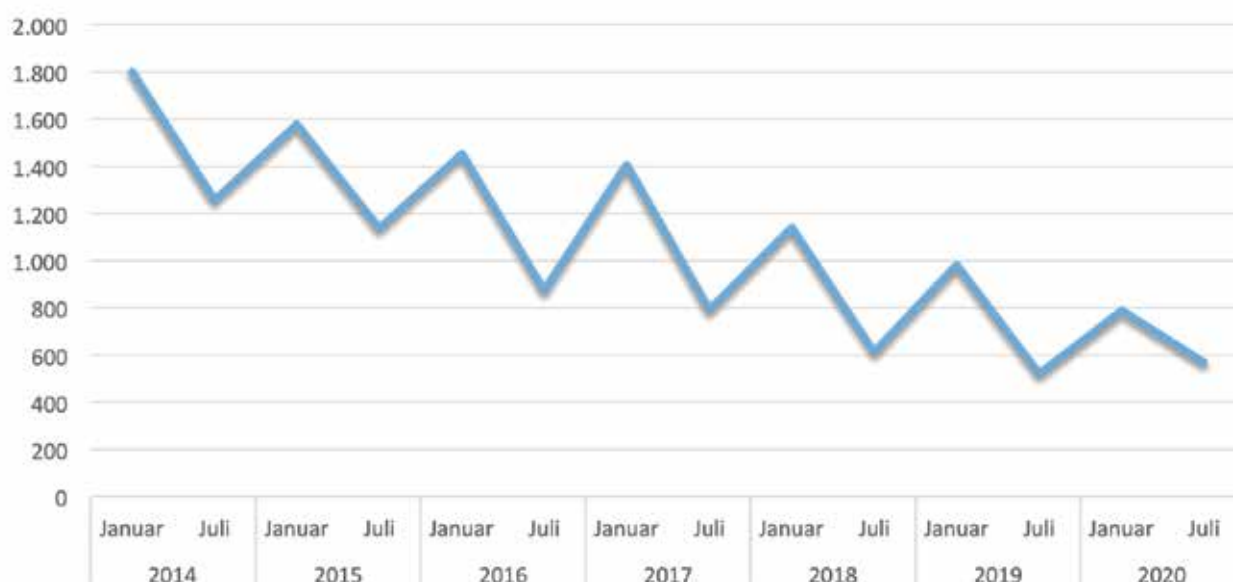
Vi ved fra tidligere undersøgelser, at det kan være forbundet med store konsekvenser for resten af livet, hvis man som ung oplever at stå uden arbejde eller uddannelse i en periode. Det kan give følgevirkninger, som påvirker personerne resten af livet (Dietrich, 2012). Et studie af unge, der kan betegnes som NEETs (hvilket står for "Not in Education, Employment,

or Training" eller "Ikke i uddannelse, beskæftigelse eller oplæring") i Danmark i begyndelsen af 1990'erne, viser, at disse personer både har haft flere og længere perioder med ledighed og modtaget flere overførselsindkomster sammenlignet med kontrolgrupper. Pointen er, at hvis der ikke sættes ind med indsatser overfor NEETs-gruppen, så hænger konsekvenserne ved resten af livet. Dette må vi for alt i verden undgå sker for vores unge. Vi er nødt til at sætte ind med indsatser over for gruppen af unge, som hverken er i uddannelsesforløb eller i beskæftigelse.

Som det fremgår af figur 8, er vi på rette kurs i forhold til nedbringelsen af ungdomsledigheden. Naalakkersuisuts aktive arbejdsmarkedspolitik har således sikret, at signifikant færre unge er arbejdssøgende sammenlignet med tallene fra 2014. Tallet er dog stadig højt sammenlignet med resten af Norden. I **INNOVATION, POTENTIALE, KOMPETENCE** har vi derfor valgt at prioritere en nedbringelse af ungdomsledigheden – netop fordi det har så stor betydning for vores land på sigt. Det vil vi gøre gennem initiativer, der skal give Majoriaq bedre rammevilkår og tilbyde de unge mere målrettede forløb. Dette kan styrkes igennem resultatkontrakterne, der forhandles mellem Naalakkersuisut og de respektive kommuner. Majoriaq er i kontakt med denne målgruppe, og det er dermed et oplagt sted at tage fat.

⁶ <https://bank.stat.gl:443/sq/a24a30af-63c2-4abe-bb23-857dbcc046f4>

Figur 8: Registrerede arbejdssøgende unge (18-29 år), 2014-2020



Kilde: Grønlands Statistik

Evalueringer af Majoriaqs arbejdsmarkedsindsats samt vejlednings- og opkvalificeringsindsats

På Inatsisartuts Efterårssamling 2018 blev forslag til Inatsisartutbeslutning om, at Naalakkersuisut skulle pålægges – senest til efterårssamlingen 2019 – at fremlægge en evaluering af Majoriaq (EM2018/137), godkendt, der skulle gennemgå om Majoriaq opfyldte sit formål, at gøre de borgerne uddannelses- eller arbejdsmarkedsparate. Evalueringsarbejdet foregik i løbet af første halvår af 2019, og evalueringsrapporterne blev afleveret til Inatsisartut den 21. november 2019. I de to evalueringsrapporter belyses Majoriaq-reformens virke, der havde været i 2 år på evalueringstidspunktet. Første rapport handler om Majoriaqs arbejdsmarkedsindsats og anden rapport handler om Majoriaqs vejlednings- og opkvalificeringsindsats. Ifølge evalueringen af Majoriaqs arbejdsmarkedsindsats er implementeringen og dermed gennemførelsen af reformen i vidt omfang

lykkes. I alle byer er Piareersarfik og arbejdsmarkedskontoret fusioneret. Med undtagelse af én af de besøgte byer er alle Majoriaq samlet på én adresse, således at borgere kun skal henvende sig ét sted. De centrale virkemidler, der har været anvendt til implementeringen, er økonomiske tilskud og refusioner, resultatkontrakter samt IT-redskaber, og de har til en vis grad virket. Selvom Majoriaq-reformen er implementeret i alle 17 byer, er der fortsat udfordringer forbundet med at få reformen til at virke optimalt. I den forbindelse blev det påpeget, at reformen er relativ ny og derfor har potentiale til at udvikle sig yderligere. På den baggrund kan det konkluderes, at virkemidlerne i et rimeligt omfang har fungeret efter hensigten. Registeranalyser viser ydermere, at borgere, der har været i revalidering, efterfølgende kommer i beskæftigelse i forøget omfang. Det er også værd at bemærke, at til trods for udfordringer ved reformen, så finder langt de fleste interviewpersoner – herunder også de interviewede borgere – at afkla-

ringsforløbene og virksomhedsrevalidering for majoriteteten af deltagere har betydet en udvikling af deres generelle livsmestring. For nogle af disse borgere vil det i sig selv være en sejr, der måske på sigt kan føre til en bedre trivsel og på sigt måske også beskæftigelse.

Der er dog også nogle udfordringer, der skal nævnes og handles på. De to evalueringsrapporter indeholder således også en række opmærksomhedspunkter og anbefalinger, som beskriver, hvordan vi kan effektivisere på virkemidler, rammevilkår, samarbejde mellem forvaltninger, internt og med virksomheder og lignende, medarbejderressourcer, indsatser og redskaber samt hvilke, der kan styrke indsatserne. Nogle anbefalinger kan implementeres inden for de eksisterende rammer, mens andre kræver en prioritering af ressourcer.

Indsatserne i Majoriaq skal styrkes

Majoriaq skal fungere som bindeled mellem uddannelse, arbejdsmarked og erhvervsliv. Opgaverne for Majoriaq-centrene er at vejlede og opkvalificere borgere i den arbejdsdygtige alder til at blive uddannelses- eller arbejdsparate med henblik på at sikre stabil, motiveret, kvalificeret og fleksibel arbejdskraft til det nuværende og fremtidige erhvervsliv. For at kunne igangsætte målrettede indsatser med henblik på at nedbringe ungemålgruppen er det centralt at få de unges uddannelsesveje efter folkeskolen belyst bedre. Majoriaqs tilbud til de unge består i dag af en bred vifte af bl.a. vejledning, FA- og ikke-boglige forløb (værkstedstilbud), jobtræning, boglig opkvalificering.

God og korrekt vejledning

Vejledning spiller en afgørende rolle for formålet med Majoriaq. Naalakkersuisut ønsker i strategiperioden at styrke vejledningsindsatsen i Majoriaq yderligere. Majoriaq er indgangen for alle borgere til den kommunale forvaltning, men

de primære målgrupper er ledige i matchgruppe 1 og 2, arbejds- og uddannelsessøgende, lærlinge, folkeskoleelever op til 18 år, ansøgere til opkvalificering og personer, der har behov for visitering til behandling ved de sociale myndigheder. For at Majoriaq effektivt og målrettet kan vejlede borgere er det derfor af stor vigtighed, at der er klare retningslinjer for vejledning og matchgruppering, som i dag varierer mellem kommunerne. Klare retningslinjer øger samtidig sandsynligheden for, at borgerne tilbydes forløb, der er målrettet til netop deres behov og situation, og som bringer dem tættere på arbejdsmarkedet eller i uddannelse.

Det betyder også, at der skal være fokus på den opfølgende vejledning. Det kan eksempelvis gøres ved en lokal strategiplan, der er med til at formalisere denne proces.

Samarbejdsorgan

Samtidig med oprettelsen af Majoriaq blev der for hvert Majoriaq oprettet et såkaldt Samarbejdsorgan. Her mødes repræsentanter fra Majoriaq, Socialforvaltningen og skoleområdet og drøfter indstillinger til diverse tilbud samt ændringer i matchgruppeinddeling. Samarbejdsorganet er dog ikke alle steder blevet det veletablerede forum for tværfagligt samarbejde, som var hensigten⁷. Det er vigtigt, at samarbejdet bliver bedre for at kunne løfte opgaven om at reducere ungdomsledigheden.

Boglige og ikke-boglige forløb

Majoriaq tilbyder i dag en række opkvalificeringsforløb herunder boglige og ikke-boglige forløb. De boglige FA-forløb er 1-2-årige og forbereder eleverne til Folkeskolens Afgangsprøve i grønlandsk, dansk, engelsk, matematik og fysik/kemi. Ikke-boglige forløb har fokus på at styrke elevernes praktiske kompetencer inden for en branche eller håndværksfag. Samtidig kan de ikke-boglige forløb hjælpe den enkelte

elev med at spore sig ind på, hvilke erhvervs-mæssige områder han eller hun ønsker at uddanne sig inden for.

Eleverne på Majoriaq er en bredt sammensat gruppe af personer, hvis behov spænder fra et karakterløft og vejledning til valg af uddannelse til personer, der har behov for både en socialpædagogisk indsats, karakterløft og vejledning. Alt i alt er det personer, som ikke umiddelbart er arbejdsmarkedsparate og skal hjælpes videre i uddannelse. Grundet Majoriaqs fysiske placering i byerne kan det være en udfordring at tilbyde unge i bygderne målrettede opkvalificeringsforløb.

For at øge sandsynligheden for gennemførelse af opkvalificeringsforløb i Majoriaq og tilbyde støtte til de unge, der er i gang med forløb, vil Naalakkersuisut undersøge muligheden for at etablere et mentorkorps under Majoriaq bestående af frivillige personer på arbejdsmarkedet. Mentorordninger er et initiativ, der bliver arbejdet med på tværs af Naalakkersuisut i social-, uddannelses- og arbejdsmarkedsregi. Tanken er, at mentorerne kan fungere som rollemodeller for de unge og medvirke til at øge motivation til at gennemføre opkvalificeringsforløb samt hjælpe med at vejlede de unge i deres uddannelses- og karrierevalg. Samtidig får de unge en fast kontaktperson "uden om systemet", som de kan holde kontakt med.

Mere målrettede opkvalificeringsforløb i

⁷ Evalueringsrapporter om Majoriaq fra EVA og VIVE (2019) har peget på udfordringer og forbedringspotentialer i vejledningsindsatsen og dens rammevilkår. Eksempelvis mangler der overordnede, centralt fastsatte retningslinjer for den vejledning Majoriaq tilbyder, samt at vejledere har de rette kompetencer til at vejlede borgerne. Helt specifikt nævnes ens definitioner og brug af matchgrupper, særligt for matchgruppe 2 og 3, som et forbedringspunkt i vejledningsarbejdet. Endelig peger evalueringsrapporterne på forbedringspotentialer i det tværfaglige samarbejde, der er organiseret i Samarbejdsorganet bestående af Majoriaq, socialkontor samt skole- og sundhedsvæsen.

Majoriaq

Evalueringsrapporten fra EVA (2019) påpeger, at de nuværende opkvalificeringstilbud hos Majoriaq i højere grad bør målrettes elevernes behov. Eksempelvis kunne tilbud om enkeltfag på Majoriaq gøre det enklere og mere overkommeligt for elever at opnå adgangsgivende karakterer i de fag, de mangler, fremfor at gennemføre et helt FA-forløb, sådan som systemet er nu. Undervisningen på FA-forløb bør også i højere grad differentieres og rette sig mod andre uddannelsesretninger end den gymnasiale, da arbejdsmarkedet i høj grad efterspørger arbejdskraft med erhvervsrettede uddannelser. Det påpeges også, at de ikke-boglige opkvalificeringsforløb bør have klare formålsbeskrivelser, til gavn for både elever, kommende uddannelsesinstitutioner og arbejdsgivere. Derved ville det blive tydeligere for hvilke praktiske og personlige kompetencer eleven har tilegnet sig gennem forløbet. Ikke-boglige forløb er ikke adgangsgivende til eksempelvis erhvervsuddannelser. Fremtidige forløb, der kobler praktiske og faglige kompetencer med henblik på at være adgangsgivende til erhvervsuddannelserne, vil derfor kunne løfte denne gruppe af unge. Endelig er der en gruppe af unge i matchgruppe 2, der har brug for andre tilbud, hvor de kan afprøve deres arbejdsevne i en virksomhed. I øjeblikket er det svært for Majoriaq at finde revalideringspladser. Ifølge en evalueringsrapport fra VIVE kan det skyldes, at virksomheder bidrager til lønudgiften i et revalideringsforløb. Til forskel for et arbejdsprøvningsforløb der er omkostningsfrit for virksomheden, hvorfor sidstnævnte derfor er mere tiltrækkende for virksomhederne.

Konkrete handlinger, som vil styrke vejledningsindsatsen i Majoriaq

Klare retningslinjer

Det er vigtigt for en ensartet og høj kvalitet i vejledningen, at der er klare retningslinjer for vejledningsindsatsen.

- De ansvarlige departementer skal i strategiperioden udvikle generelle retningslinjer for vejledning i Majoriaq.
- De ansvarlige departementer skal i strategiperioden fastsætte nye, generelle kriterier for matchgruppering til brug i alle kommuner og på Majoriaq.
- Kommunalbestyrelsen skal tilse, at alle borgere, der modtager vejledning på Majoriaq, får udarbejdet en handlingsplan, og at disse registreres i IT-reg.
- Den enkelte borgers vejleder på Majoriaq skal følge op på handlingsplanen halvårligt (eller oftere).
- Kommunalbestyrelsen skal placere et tydeligt lederansvar for Samarbejdsorganet, og deltagelse fra folkeskole, Majoriaq og Socialkontor skal være obligatorisk.
- Den enkelte borger skal have en koordinerende sagsbehandler, der er ansvarlig for at koordinere og følge op på borgerens indsats på tværs af forvaltninger.

Korrekt og opdateret information

For at kunne levere god og korrekt vejledning er det afgørende, at vejledere har adgang til korrekt og opdateret information om eksempelvis uddannelsesmuligheder, ansøgningskrav, frister og øvrige tilbud.

- Arbejdsgangsbeskrivelser skal løbende ajourføres og gennemses af departementet for arbejdsmarked årligt. Derudover skal arbejdsgangsbeskrivelserne gøres lettilgængelige og brugbare i IT-reg.
- De ansvarlige departementer skal sikre, at skriftlig information om Majoriaq og diverse uddannelser på relevante hjemmesider og på Majoriaq er opdateret og korrekt.

Øget kompetenceniveau

Målrettet rådgivning kræver – udover klare retningslinjer og adgang til korrekt information – de rette kompetencer og forudsætninger hos vejlederne. At vejlede unge med forskellige

udfordringer på en god måde og i øjenhøjde kræver, at vejlederen kender til og gør brug af en række teknikker og værktøjer, som tilegnes på en egentlig vejledergrunduddannelse. Vejledergrunduddannelsen arbejder på at opdatere deres studieordning.

- Alle vejledere skal have en vejledergrunduddannelse.
- Alle Majoriaq skal have en jobkonsulent ansat (ved længerevarende vakancer skal der afsøges muligheder for brug af e-løsninger og samarbejder på tværs af Majoriaq).
- Vejledningspersonale skal tilbydes efteruddannelse i at håndtere socialt og psykologisk "tunge" sager.
- Kommunalbestyrelsen skal sikre, at alle Majoriaq har en psykolog og en socialrådgiver ansat. E-løsninger kan også afsøges.
- Majoriaqkonsulentuddannelsen er igangsat efteråret 2020.

Konkrete handlinger, som vil sikre mere målrettede opkvalificeringsforløb i Majoriaq

Boglige forløb

Majoriaqs boglige tilbud skal hjælpe elever videre i uddannelsesforløb. Eleverne er dog en gruppe, der netop ikke er lykkedes med at afslutte eller opnå adgangsgivende karakterer fra folkeskolen. Det er derfor vigtigt, at de boglige forløb tilrettelægges, så de i størst mulig grad er målrettet disse unge (eksempelvis gennem udbud af enkeltfag, hvis der kun mangles enkelte karakterer) eller via undervisningsmetoder, der adskiller sig fra de mere traditionelle metoder, der typisk anvendes i folkeskolen (hvis eleverne er "skoletrætte").

- Majoriaq skal tilbyde fleksible FA-forløb, afspejlende borgernes behov (eksempelvis enkeltfag, frem for fuldt forløb).
- Undervisningsmateriale for FA-forløb skal målrettes mod en bredere vifte af ungdomsuddannelse.

Ikke-boglige forløb

Ikke-boglige forløb fastlægges og sammensættes i dag på de individuelle Majoriaq. Forløbenes formål eller indhold er ikke beskrevet, og eleverne opnår ikke 'bevis' på opnåede kompetencer efter gennemført forløb. Det betyder i praksis, at de ikke-boglige forløb ikke er reelt adgangsgivende for den unge i forhold til at komme videre i uddannelse eller arbejde.

- Departementet med ressortområde for arbejdsmarked og Majoriaq skal udarbejde formålsbeskrivelser for ikke-boglige forløb.

Etablering af produktionsskolelignende forløb under Majoriaq

Etableringen af de produktionsskolelignende forløb er et af Naalakkersuisuts initiativer for at få nedbragt andelen af de unge, som er en del af "ungemålgruppen". Naalakkersuisuts mener, at etableringen af produktionsskolelignende forløb vil være et vigtigt forberedende tilbud for en stadig mere kompleks gruppe af unge og vil være et relevant middel, hvis alle unge skal have en ungdomsuddannelse og indtræde på arbejdsmarkedet efterfølgende.

Naalakkersuisuts ambition er, at der skal oprettes produktionsskolelignende forløb i 5 forskellige byer i strategiperioden. Her skal unge, der har haft svært ved at klare sig i det almindelige skolesystem, have mulighed for at møde en anden og differentieret tilgang til læring. Derigennem skal de både få mod på mere uddannelse eller beskæftigelse samt styrket deres sociale og personlige kompetencer. Dette kunne også gælde unge med handicap.

Der vil ikke være faste optagelsestidspunkter på forløbene, og deltagerne skal derfor kunne begynde, når der er en ledig plads på skolen. På samme måde skal der også være løbende udskrivning, når det vurderes, at deltageren er parat til at starte på en uddannelse eller komme i beskæftigelse.

De produktionsskolelignende forløb vil være praktiske uddannelsestilbud, der baseres på erhvervsorienteret arbejde og undervisning i værksteder, hvor unge kan prøve at arbejde inden for forskellige fagområder. Vægten vil således blive lagt på læring gennem praktisk arbejde i skolernes værksteder kombineret med teori og almene fag tilrettelagt efter den enkelte deltagers behov. Formålet med undervisningen bliver at styrke de unges personlige udvikling og kompetencer, så de bliver klar til at gennemføre en ungdomsuddannelse eller starte i beskæftigelse. Skoleforløbene skal derfor målrettes unge under 25 år, der ikke har gennemført en ungdomsuddannelse, og som ikke umiddelbart har forudsætningerne for at påbegynde en uddannelse, eller som har afbrudt en uddannelse af en særlig årsag. Undervisningen på de produktionsskolelignende forløb skal tage udgangspunkt i praktisk værkstedsarbejde, hvor der vil være mulighed for fordybning inden for specifikke praktiske fag såsom køkken, håndværk etc. Pædagogikken vil tage udgangspunkt i praktisk arbejde og opgaveløsning på de forskellige værksteder, hvor der skal foregå reel produktion og afsætning.

Det er Naalakkersuisuts ambition, at der skal laves 5 regionale produktionsskolelignende forløb. For få et bredt udsnit af de regionale forskelle kunne de være fordelt på følgende byer:

- Ilulissat.
- Tasiilaq.
- Qaqortoq.
- Qasigiannuit.
- Maniitsoq.

Øvrige forløb

Udover boglige og ikke-boglige forløb er der behov for andre typer tilbud hos Majoriaq, eksempelvis jobtræningsforløb samt forløb i bygder.

- Naalakkersuisut skal undersøge, om der kan findes ekstra midler til særlige jobtrænings- og værkstedsforløb i bygderne.

- Departementet for arbejdsmarked vil undersøge muligheden for at etablere et mentor-korps under Majoriaq (evt. i samarbejde med foreninger og frivillige) til støtte og vejledning af unge i Majoriaq-forløb.

INDSATSOMRÅDE 3

Regionale beskæftigelsesindsatser
skal sikre højere beskæftigelse i hele landet

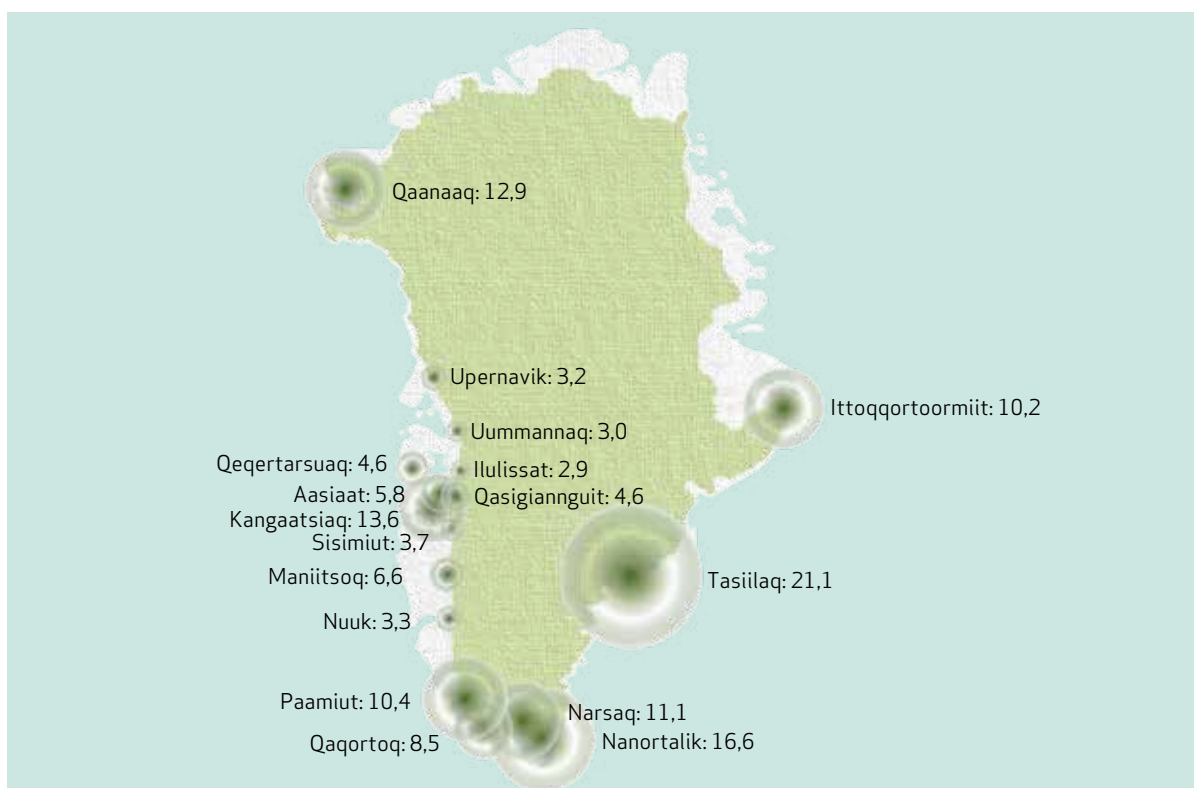
Geografiske forskelle i ledigheden

Der er store regionale forskelle i ledigheden. I Nuuk og Sisimiut er ledigheden eksempelvis relativt lav (3,3% i Nuuk, 3,7% i Sisimiut, 2018), hvilket afspejler, at der her er relativt flere arbejdspladser og økonomisk aktivitet. I mindre byer og bygder er det typisk vanskeligere at finde beskæftigelse, og ledigheden er højere.

I princippet ville ledige i én by kunne flytte for at tage job i en anden by, men det sker i dag i meget begrænset grad. Det kan skyldes en række faktorer, eksempelvis at der i andre byer ikke er ledige stillinger i den branche, man er faglært til eller har erfaring med; at der ikke er boliger at få dér, hvor jobbet er; eller at man skal flytte hele sin familie med, hvilket kan være en stor beslutning i forhold til partners beskæftigelse, børnenes skolegang, mm.

Evalueringen af **ET TRYGT ARBEJDSMARKED** fandt, at mobilitetsfremmende ydelse, som man kan søge i forbindelse med jobflytning, er blevet brugt i mindre udstrækning end forventet, hvilket vidner om, at flytninger på tværs af landet er en væsentlig barriere for arbejdstagere blandt andet grundet de ovenfor nævnte faktorer.

Vi kan derfor med rimelighed forvente, at den såkaldte friktionsledighed, borgere der er ledige i kort tid, som følge af ex. Jobskifte, er permanent højere i Grønland end i andre mindre lande og lande med mindre udfordrende geografi. Når det er sagt, er det en vigtig opgave for beskæftigelsespolitikken – med udgangspunkt i de lommer af høj ledighed, der findes rundt om i landet – at søge at sikre et bedre match mellem udbud og efterspørgsmål af arbejdskraft.



Kilde: Grønlands Statistik.
Lokale byers ledighed i %.

Indsatsområde 3: Regionale beskæftigelsesindsatser

Struktur- og arbejdsmarkedspolitiske udfordringer i den samfundsøkonomiske udvikling har medført, at nogle lokaliteter oplever mangel på arbejdskraft, mens andre lokaliteter modsat har problemer med faldende beskæftigelse og stigende arbejdsløshed. Naalakkersuisut vil derfor igangsætte regionale beskæftigelsesindsatser i samarbejde med repræsentanter fra andre ressortområder.

Etablering af visitorcentre

Når turisterne kommer til landet, møder de straks vores unikke natur og kultur. I dette møde kan der være behov for et naturligt samlingssted for turisterne, hvor der er fokus på formidlingen af hver regions særlige karakteristika. Etableringen af visitorcentre i alle landets regioner er derfor også et element i **INNOVATION, POTENTIALE, KOMPETENCE**'s fokus på særlige regionale indsatser for at nedsætte de store forskelligheder i vores lands ledighed. Da afledte effekter af turisme kan skabe arbejdspladser for en lang række af virksomheder og servicefag, hvor der skal være fokus på vedligeholdelse og fastholdelse af personale for at skabe en bedre kontinuitet for arbejdskraften.

Jobindsatser for jobparate – særlig jobpulje

Som led i **INNOVATION, POTENTIALE, KOMPETENCE** vil Naalakkersuisut arbejde for at få afsat en pulje, som skal anvendes til jobindsatser for jobparate. Formålet med puljen er at give mulighed for at fokusere opkvalificeringsindsatsen inden for særlige områder, hvor der forventes vækst og dermed jobåbninger.

Begrænsning af efterslæb på Selvstyrets udlejningsboliger

Igennem en lang årrække har der været politisk fokus på lejeboligområdet, og ikke mindst i forhold til efterslæbet på vedligehold af boligerne. Efterslæbet er kommet særligt i

fokus i forbindelse med forberedelse af overdragelsen af Selvstyrets boliger til kommunerne pr. 1. januar 2022. Naalakkersuisut vil i den forbindelse forsøge at afbøde det økonomiske tilbageslag som følge af COVID-19 og øge den store regionale forskel i ledigheden med projekter baseret på lokal beskæftigelse i bygge- og anlægssektoren. Konkret skal der ske en prioritering af offentlige renoverings- og vedligeholdelsesopgaver, som typisk kan igangsættes hurtigt og samtidig bidrage til at imødegå det eksisterende og hastigt voksende efterslæb. Projekterne dækker bredt i forhold til faggrupper, idet der er arbejde til tømrere, murere, malere, elektrikere, VVS'ere mfl. Derved er der sikret størst mulig inddragelse af alle fag for bredest mulige kapacitet, hvorved der ligeledes undgås overophedning på specifikke fag.

Flere af projekterne er uafhængige af årstid, hvorfor man kan opretholde aktivitetsniveauet i en længere periode end ved udendørs sæsonarbejde. Herunder vil der særligt være tale om løbende og stabil vinterbeskæftigelse, som branchen ofte efterlyser.

Flere af opgaverne i projekterne kræver ikke nødvendigvis en fuld håndværksmæssig uddannelse, men kan læres af ufaglærte/unge gennem målrettede uddannelsesforløb på 3-6 måneder. Dette indebærer blandt andet en mere sammenhængende og målrettet uddannelses- og arbejdsmarkedsindsats. Det indebærer samtidig kapacitetsopbygning i det videre arbejde med den kommende indsats med vedligehold og renovering af lejeboliger med hensyn såvel til opkvalificering og omskoling som med mobilitet af jobformidling.

Konkrete handlinger, som vil sikre øget regional beskæftigelse

Forøget kapacitet på bygge- og anlægsområdet
Modulopbyggede kurser på bygge- og anlægsområdet skal udbydes.

- Departementet for Erhverv og Arbejdsmarked vil etablere et tværgående samarbejde med ressortområdet for boliger og infrastruktur samt kommunerne, brancheskolerne og Majoriaq om fremtidige arbejdskraftbehov i forbindelse med infrastrukturprojekter samt behov for etablering af boliger og anden nødvendig infrastruktur til at understøtte en større regional beskæftigelse.

-Etablering af lokale arbejdsmarkedsråd, der involverede lokale virksomheder og aktører.

INDSATSOMRÅDE 4

Der skal skabes et bedre match
mellem virksomheder og arbejdstagere

Indsatsområde 4: Bedre match mellem virksomheder og arbejdstagere

Opkvalificering skal ske gennem fokus på internationalisering

Evalueringen af **ET TRYGT ARBEJDSMARKED** påviste, at opkvalificeringsindsatser såsom PKU-kurser kan øge beskæftigelsen og tilsvarende reducere ledigheden. Effekten skabes af, at sandsynligheden for at ledige kommer i beskæftigelse efter et gennemført PKU-kursus øges, fordi udbuddet af kurser løbende forbedres, så det bedre passer virksomhedernes efterspørgsel. Det øgede fokus på modulopbygning gør gennemførelse mere fleksibel, mens realkompetencevurderinger forkorter kursernes forløb. For det første vil en forbedring af PKU-kurser øge andelen, der består et kursus og dermed også reducere andelen, der ikke består. For det andet vil forbedrede opkvalificeringsindsatser og et forbedret samarbejde med erhvervslivet reducere andelen, der er ledige efter et bestået kursus, fordi de kompetencer, kursisterne opnår på kurserne, i højere grad er efterspurgt af virksomhederne.

For at høste det fulde potentiale af de mange store investeringer, der i disse år finder sted i landet, er det vigtigt at sammentænke eksempelvis lufthavnsudvidelserne og anlæggelse af vandkraftværker med behovet for arbejdskraft og allerede i dag tilpasse og målrette kursusudbuddet, så vi opkvalificerer arbejdsstyrken med de kompetencer, som investeringerne kræver. Naalakkersuisuts 'Helhedsplan for Boligområdet' vil være central for udviklingen og behovet for lærepladser og decentral beskæftigelse. Derudover vil der i de kommende år komme strukturelle ændringer eksempelvis i fiskeriet, hvor fiskere, som ikke længere vil have licens til jollefiskeri, vil skulle finde alternativ beskæftigelse – enten i andre dele af fiskeriet eller andre steder i økonomien.

Vi skal tilbyde disse fiskere omskoling, så de ikke ender i ledighed, men kan fortsætte i beskæftigelse andre steder i økonomien, hvor der er brug for dem.

Selve udbuddet af opkvalificeringskurser skal i den kommende strategiperiode efterses og tilpasses, så det i højere grad matcher virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft. På den måde sikres det, at flere vil kunne tage de jobs, der i dag må besættes af medarbejdere udefra. Derudover skal der etableres et tættere samarbejde mellem brancheskolerne og erhvervslivet, så kursister allerede under kursusforløbet bliver gjort opmærksomme på udbuddet af ledige jobs og mulighederne efter endt kursus. På denne måde øges sandsynligheden for beskæftigelse og tilskyndelsen til at gennemføre kurset.

Der er også store regionale forskelle i, hvor der er ledige jobs at få. Kigger man på jobopslag på suli.gl, er det primært i Nuuk, der er ledige stillinger slået op. Dette afspejler naturligvis, at der i øjeblikket er stor aktivitet i Nuuk og dermed efterspørgsel efter arbejdskraft. Som tidligere nævnt er der dog relativt få, der flytter langt efter et job. En anden barriere kan være, at ledige ikke besidder de kompetencer, der efterspørges i et givent job. Derfor er opkvalificeringsindsatser som PKU-kurser, hvor ufaglærte kan tilegne sig nye kompetencer, aldeles vigtige. Både for at øge den grønlandske arbejdsstyrkes mulighed for at indgå i beskæftigelse, men også for, at grønlandske virksomheder kan finde den arbejdskraft, de har behov for lokalt, som er nødvendigt for fortsat vækst og udvikling. Matchet mellem virksomhed og ledige sker dog kun, hvis den ledige har haft mulighed for at blive opkvalificeret med de kompetencer, som virksomhederne efterspørger.

I den kommende strategiperiode foreslår

Naalakkersuisut derfor at drage nytte af allerede eksisterende information fra suli.gl til at tilpasse udbuddet af PKU-kurser, og brancheskolernes tilbud i øvrigt, så de i højere grad reflekterer erhvervslivets behov. Når det samlede udbud af PKU-kurser er blevet fastlagt, er det vigtigt, at kursusudbuddet er tilgængeligt

for både ufaglærte ledige og erhvervsliv, som har brug for arbejdskraft med disse kompetencer efterfølgende. En samlet kursusportal, hvor samtlige PKU-kurser udbudt på brancheskoler i Grønland fremgår, vil gøre denne information tilgængelig for alle på en enkel og effektiv måde.

Analyse af udbuddet af kompetenceudviklingskurser, Rambøll (2019)

Rambøll har i 2019 udarbejdet en rapport om effekten af PKU-kurser og opstillet en række anbefalinger, som kan forbedre mismatchet mellem arbejdsgiver og arbejdstager. Analysen viser bl.a., at der er udfordringer forbundet med henvisningen til og afvikling af PKU-kurser samt at sikre det rette match mellem kursist og virksomhed efter endt PKU-kursus.

Rapporten peger på, at brug af realkompetencevurderinger kan være med til at forkorte den ufaglærtes kursusforløb. Ved at indføre realkompetencevurderinger kan vi også undgå, at kursister deltager på kurser, som de ikke har brug for.

Rapporten peger også på, at implementering af e-læring på PKU-kurser kan øge fleksibiliteten i afviklingen af kurset for både kursist og brancheskolerne. Samtidig kan e-læring potentielt også reducere udgifterne til PKU-kurser.

Slutteligt peger rapporten på, at introduktion af en jobrotationsordning kan være med til at sikre et bedre match mellem virksomheder og arbejdstager. Med ordningen bliver virksomhederne tilskyndet til at opkvalificere deres medarbejdere, og samtidig får ledige muligheden for at få erhvervserfaring. Erfaringer fra Danmark viser, at sandsynligheden for beskæftigelse stiger for ufaglærte ledige, som har været jobrotationsvikarer.

En rapport udarbejdet af Rambøll i 2019 anbefaler, at indsatsen med realkompetencevurderinger udvides til at indbefatte brancheskolerne for at sikre den rette indsats for den enkelte ufaglærte. I en realkompetencevurdering skal den enkelte brancheskole vurdere den lediges meritgivende kompetencer, som fører til et kortere uddannelsesforløb, som bl.a. kan indeholde anbefalinger til relevante PKU-kurser. Vedtagelse af lærlingeloven vil også være et vigtigt skridt i forhold til at gøre det lettere at komme i gang med en erhvervsuddannelse. Endelig kan indførelse af kvote 2-optag på brancheskolerne gøre det lettere for elever, der eksempelvis mangler en enkelt karakter at komme i gang.

Konkrete handlinger, som vil sikre mere målrettede opkvalificeringsforløb i Majoriaq

For at sikre maksimal lokal beskæftigelse er det afgørende, at den grønlandske arbejdsstyrke har de kompetencer, der efterspørges af virksomheder samt, at virksomheder og arbejdstagere 'finder hinanden'. Opkvalificeringskurserne skal samtidig udbydes så fleksibelt som muligt. Eksempelvis bør det undersøges, om modulopbyggede kurser og e-læring med fordel kan udnyttes i større grad, og om flere kurser kan tilbydes lokalt.

- Brancheskolerne skal i højere grad samarbejde med erhvervslivet og tilvejebringe information til kursisterne om jobmuligheder, mens de går på brancheskolerne (eksempelvis via karrieremesse, fysisk opslagstavle, hvor erhvervslivet kan annoncere ledige stillinger eller en kursusportal).
- Departementet for arbejdsmarked og brancheskolerne skal benytte information fra eksempelvis jobportalen suli.gl, når kursuskataloget fastlægges med henblik på, at det aktuelle kursusudbud afspejler de kompetencer arbejdsmarkedet efterspørger.
- Sagsbehandlere på Majoriaq skal sikre, at

alle jobparate ledige har et opdateret CV på suli.gl.

- Et tværfagligt samarbejde med repræsentanter fra brancheskolerne, departementerne med ressortområde for arbejdsmarked og uddannelse skal undersøge i hvilken grad og hvilke kurser, der kan modulopbygges, og indarbejde e-læring, uden at kursernes kvalitet og gennemførelsesgrad påvirkes negativt.
- Departementet for arbejdsmarked skal benytte data fra IT-reg, når der skal indgås og følges op på resultatkontrakter med brancheskolerne.

Det skal være lettere at komme i gang

Naalakkersuisut vil gøre det lettere at komme i gang med eksempelvis en erhvervsuddannelse med indførelse af kvote 2-optag, en vedtagelse af lærlingeloven samt realkompetencevurderinger og meritbilag til personer, der i praksis men måske ikke på papiret har de kvalifikationer, der kræves for at påbegynde uddannelse eller et PKU-kursus. Endelig skal det undersøges, om midlertidigt ledige stillinger i forbindelse med medarbejdere på opkvalificeringskursus kan give anledning til etablering af en jobrotationsordning.

- Naalakkersuisut vil arbejde for vedtagelse af lærlingeloven på efterårs-samlingen i 2020.
- Departementerne for arbejdsmarked og uddannelse samt brancheskolerne skal undersøge muligheden for indførelse af kvote 2-optag på brancheskoler.
- Brancheskolerne skal udarbejde realkompetencevurderinger for ledige, der har meritgivende kompetencer.
- Departementet for arbejdsmarked skal igangsætte en analyse af, hvordan en jobrotationsordning kan se ud. Analysen skal bl.a. undersøge, om erhvervslivet ønsker en sådan ordning, samt hvor stor jobrotationsydelsen skal være for at

tilskynde flere virksomheder til at benytte ordningen.

Det skal være lettere for virksomheder at skaffe arbejdskraft

I første halvår af 2019 udtrykte 43 % af grønlandske virksomheder, at mangel på arbejdskraft er en begrænsende faktor for virksomhedens vækst (GE, 2019). I lyset af de kommende boligprojekter, infrastrukturprojekter og den forventede stigning i turismen, ventes behovet for arbejdskraft at stige yderligere. Lufthavnsprojekterne i Nuuk, Ilulissat og Qaqortoq vil alene kræve 250-300 årsværk i hver by. Lettere adgang til arbejdskraft er derfor afgørende i de kommende år. For at lette adgangen til arbejdskraft og samtidigt opretholde og øge beskæftigelsen blandt hjemmehørende, handler det i første omgang om, at virksomheder har adgang til den nødvendige information om eksempelvis mobilitetsfremmende ydelse og arbejdsformidling via Majoriaq. I den kommende strategiperiode skal vi derfor sikre, at også udenlandske virksomheder har adgang til denne information via engelsksproget materiale om det grønlandske arbejdsmarked og dets institutioner.

Derudover kan arbejdsudbuddet øges via arbejdskraft udefra. Dette kan være udenlandsk bosatte grønlændere, som flytter tilbage til Grønland, eller arbejdskraft fra andre lande. Naalakkersuisut vil se på hvilke initiativer, der kan implementeres for at tiltrække udenlandsk bosatte grønlændere til Grønland i den kommende strategiperiode. Dette vil i høj grad være en tværfaglig indsats. Adgang til arbejdskraft fra andre lande kan lattes ved indførsel af en fast track-ordning. En fast track-ordning reducerer sagsbehandlingstiden for udefrakommende arbejdstagere betydeligt og dermed gør det lettere for virksomheder at ansætte udefrakommende arbejdskraft.

Konkrete handlinger, som vil lette virksomhedernes adgang til arbejdskraft

Lettere adgang for udenlandske virksomheder til hjemmehørende arbejdskraft

Departement for Udenrigsanliggender har i forbindelse med det forberedende arbejde til [EN BEDRE FREMTID](#) påpeget behovet for mere engelsksproget kommunikation om arbejdsmarkedet og Majoriaq som arbejdsformidlingskontor målrettet særligt udenlandske virksomheder.

- Departementet for arbejdsmarked vil i løbet af 2020 udarbejde engelsksproget materiale med information om ansættelse af lokal arbejdskraft, arbejdsformidling osv., målrettet særligt udenlandske virksomheder, der investerer i Grønland.

Adgang til hjemmehørende arbejdskraft bosat uden for Grønland

Hvert år er der ca. 600 grønlandske studerende, der er under uddannelse i udlandet og herunder Danmark. Det er positivt, at grønlandske unge har mulighed for at dygtiggøre sig i udlandet, men op mod halvdelen vender ikke retur efter endt uddannelse. Dette er en gruppe mennesker, som Naalakkersuisut gerne vil arbejde for at trække hjem igen, blandt andet for at øge det generelle uddannelsesniveau i arbejdsstyrken. Der kunne ses til Færøerne der har god erfaring med at de studerende tager hjem for at bruge deres uddannelse.

- Departementet for arbejdsmarked vil igangsætte et analysearbejde af hjemmehørende arbejdskraft bosat uden for Grønland for at belyse muligheder for øge hjemvendelsesprocenten for udenlandsk bosatte grønlændere.

Lettere adgang til udefrakommende arbejdskraft

Selvom vi først og fremmest ønsker at sikre fuld beskæftigelse for lokale, vil der i de kommende år være en langt større efterspørgsel efter arbejdskraft, end vi har mulighed for at dække udelukkende med hjemmehørende arbejdskraft. Det betyder, at vi har behov for hjælp udefra – i hvert fald i en periode.

- Naalakkersuisut vil indføre en fast track-ordning i samarbejde med Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI) og Udlændinge- og Integrationsministeriet i Danmark, så sagsbehandlingen vedrørende indhentning af udefrakommende arbejdskraft kan sænkes signifikant.

Det skal kunne betale sig at arbejde

Det er vigtigt, at niveauet af og mulighed for at opnå sociale ydelser ikke forvrider incitamentet til at arbejde. En rapport om offentlig hjælp fra 2018 identificerede bl.a., at der i den nuværende model for offentlig hjælp er udfordringer med incitamentet til at søge uddannelse og job for modtagere af offentlig hjælp, fordi visse lediges økonomiske situation forringes ved at gå fra offentlig forsørgelse til beskæftigelse.

For at fremme det interne og eksterne samarbejde har Naalakkersuisut taget initiativ til at oprette det tværdepartementale samarbejde "Projekt: Øget Selvforsørgelse". Formålet er at finde konstruktive og fælles løsninger på tværs af de relevante departementer og i samarbejde med kommunerne og arbejdsmarkedets parter samt andre interessenter. Samarbejdet skal udmønte sig i en række anbefalinger til reformer eksempelvis inden for offentlige ydelser.

Økonomisk Råd har påpeget, at der for mange er et uheldigt samspil mellem øget arbejdsindkomst, dertilhørende beskatning og aftrapning af

sociale ydelser, som betyder, at den disponible indkomst over et langt indkomstinterval næsten ikke stiger, selv om personen arbejder mere. Høje kvalifikationer og stor omstillingsevne er nødvendige for at udfylde en række eksisterende og fremtidige jobs. I tillæg til reformerne om ydelsesstrukturerne bliver der for indkomståret 2020 indført et beskæftigelsesfradrag for at øge incitamentet til at arbejde. Departementet for Finansiering forventer, at flere ledige vil komme i beskæftigelse som følge af fradraget. Fradraget vil udgøre maksimalt 9.800 kr. pr. indkomstår, hvilket øger det årlige rådighedsbeløb for lav- og mellemindkomstgruppen med op til 4.100 kr. årligt. Fradraget aftrappes gradvist ved indkomster fra 386.000 til 606.000 kr. pr. år. Det betyder, at personer, som tjener mere end 606.000 årligt, ikke kan gøre brug af beskæftigelsesfradraget. Beskæftigelsesfradraget vil blive betalt bagudrettet det første år efter implementeringen. Det skyldes, at Skattestyrelsens IT-systemer skal tilpasses den nye skattemodel. Det betyder, at den første udbetaling sker i 2021. Herefter vil udbetalingen ske hver måned. Der er på Finansloven 2020 afsat 47. mio. kr. årligt fra 2021 til finansiering.

Konkrete handlinger, som vil sikre incitamentet til at arbejde

Øget incitament til at arbejde

Som finansiering af vores velfærdsydelser er vi afhængige af skatteindtægter. Da man kun betaler skat til finansiering af disse ydelser via den løn, man optjener ved at gå på arbejde, er det vigtigt, at de, der kan arbejde, også har tilskyndelse til det. Gevinsten ved at gå på arbejde skal med andre ord være større end gevinsten ved at være på offentlig forsørgelse.

- Det tværdepartementale "Projekt: Øget Selvforsørgelse" skal komme med anbefalinger til en sammenhængende reform af arbejdsmarkedets ydelser og offentlig hjælp,

så ydelsesstrukturen bliver mere enkel og forståelig for den ledige.

Stærkt og tværfagligt samarbejde på tværs ressortområder og kommuner

Som beskrevet indledningsvist, er succesen af **INNOVATION, POTENTIALE, KOMPETENCE** dybt afhængig af stærke og forankrede tværgående indsatser og samarbejder. Der er således mange ressortområder, der er i kontakt med eller ligger i umiddelbar forlængelse af beskæftigelses- og arbejdsmarkedsområdet, eksempelvis uddannelsesområdet og socialområdet. Den tværdepartementale koordinering på tværs af alle de sektorpolitikker, der påvirker arbejdsmarkedet og efterspørgslen efter arbejdskraft, er altafgørende.

For at sikre at vi arbejder mest effektivt på alle områder samtidigt og ikke udvikler ukoordinerede politikker og strategier, er det afgørende, at vi arbejder sammen på tværs af departementer. Samtidig skal vi skabe mere samarbejde mellem Naalakkersuisut og kommunerne på lokalt, regionalt og nationalt plan. For at sikre en succesfuld beskæftigelsesstrategi skal den understøttes af følgende:

- En socialpolitisk indsats, der udruster de svageste grupper til at være til rådighed på arbejdsmarkedet.
- En erhvervsstrategi og -indsats for at skabe nye virksomheder og dermed øge beskæftigelsesmulighederne og skabe flere arbejdspladser.
- Planlægning af større bygge- og anlægsprojekter, som kan anvendes til at skabe jævn og stigende beskæftigelse i bygge- og anlægssektoren også de steder, hvor de alternative beskæftigelsesmuligheder er få.
- En slagkraftig uddannelsesstrategi i mange aspekter – inklusive en bedre folkeskole, adgang til efter- og videreuddannelse – som på kort og længere sigt er afgørende for at

løfte arbejdsstyrkens uddannelsesniveau og styrke beskæftigelsen.

Det er tanken med **INNOVATION, POTENTIALE, KOMPETENCE**, at det tværfaglige samarbejde skal blive en almindelig og tilbagevendende måde at løse driftsopgaver på og ikke kun en samarbejdsform, der bruges i enkeltstående tilfælde i regi af et konkret projekt.

Konkrete handlinger, som skal etableres og støbe fundamentet for et endnu stærkere tværfagligt samarbejde på tværs af ressortområder og kommuner

- Der skal etableres et tværgående samarbejde med repræsentanter fra departementerne med ressortområdet for arbejdsmarked, der drøfter og afklarer alle retningslinjer og kommunikation i forhold til drift af Majoriaq.
- Der skal etableres et tværgående koordinationsudvalg med repræsentanter fra departementerne for uddannelse og ressortområdet for arbejdsmarked om fremskrivninger/data for forventede fremtidige behov for kompetencer og tilbudte uddannelsesretninger.
- Der skal etableres et tværfagligt samarbejde mellem departementerne for arbejdsmarked og for uddannelse, der skal undersøge mulighederne for i højere grad at udbyde realkompetencevurderinger og meritgivende opkvalificeringskurser til ufaglærte.
- Der skal etableres et tværgående samarbejde med repræsentanter fra departementet for arbejdsmarked og departementet for boliger og infrastruktur samt kommunerne om fremtidige arbejdskraftbehov. Dette skal ses i forbindelse med infrastrukturprojekter samt behov for etablering af boliger og diverse tiltag på lejeboligområdet og anden nødvendig 'infrastruktur' til at understøtte en større mobilitet på arbejdsmarkedet.

- Der skal etableres et tværgående samarbejde med repræsentanter fra departementerne med ressortområdet for arbejdsmarked og ressortområdet for fiskeri, fangst og landbrug omkring udbud af kompetenceudviklingskurser eller omskoling for personer, der beskæftiges af fiskeriet.

Litteraturliste

- Aalborg Universitet (2019), Den grønlandske arbejdskraftundersøgelse (G-AKU)
- AESA Consortium for the European Union, Greenland Education Sector;
Study to assess the current overall educational and vocational guidance effort – final report
- Copenhagen Economics (2019a), Evaluering af beskæftigelsesstrategi 2015
- Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) (2019), Evaluering af vejlednings- og opkvalificeringsindsatser i Majoriaq
- Departementet for Erhverv, Energi, Forskning og Arbejdsmarked (2019), Arbejdsmarkedsredegørelse 2018
- Det nationale forsknings- og analysecenter for velfærd (VIVE) (2018), Analyse af offentlig hjælp
- Det nationale forsknings- og analysecenter for velfærd (VIVE) (2019),
Evaluering af Majoriaq-centrenes arbejdsmarkedsindsats
- Grønlands Statistik (2017), Virksomhedsprogram 2017-2020
- Naalakkersuisut (2015), Et trygt arbejdsmarked: Beskæftigelsesstrategi 2015
- Naalakkersuisut (2019a), Uddannelsesplan II
- Naalakkersuisut (2019b), Finanslov for 2020
- Rambøll (2019), Analyser og rådgivning om voksen og efteruddannelse

