

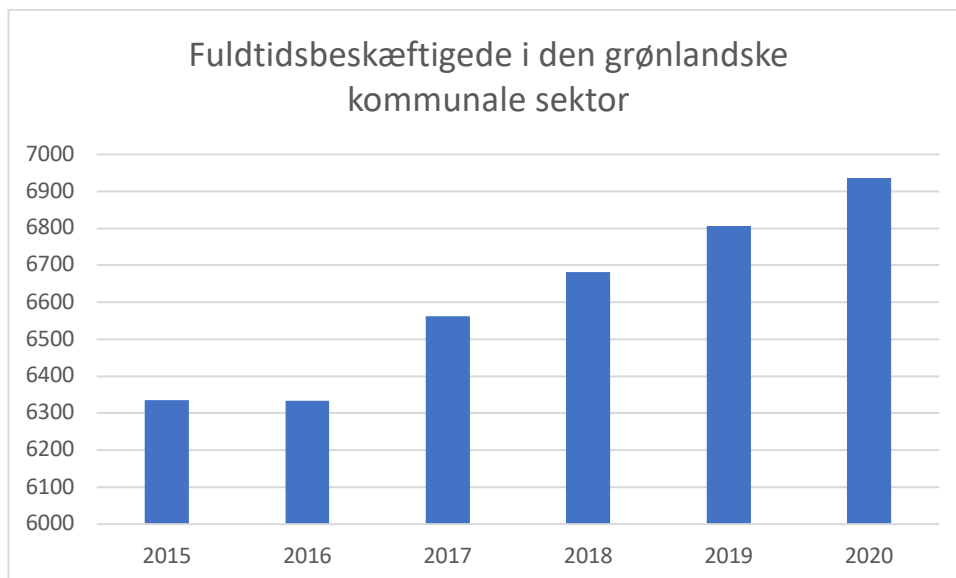
Organisationsforandring i den grønlandske offentlige sektor

I dette speciale belyses hvordan samarbejdspraksisser ændrer sig ved en organisationsforandring. Specialet tager udgangspunkt i den Grønlandske kommunale sektor, nærmere bestemt Kommune Qeqertalik. I disse år gennemgår kommunen en strukturel forandring, efter kommunedeling af Qaasuitsup Kommunua. Kommune Qeqertalik har valgt at decentralisere deres organisation, noget som er en modsætning til andre kommuner i Grønland. Udover det gennemgående tema har specialets kvalitative empiri vist indikationer på hvilke konsekvenser centraliseringen i 2009 har haft for medarbejdere i de byer der mistede administration.

Den offentlige administration vokser for hvert år

Specialet udspringer fra en nysgerrighed omkring den udvikling der er i den grønlandske offentlige sektor. Nemlig at den offentlige administration vokser for hvert år. Grønlands offentlige administrationssystem har, i adskillige år, været et tema i den grønlandske befolkning. En kommission beskriver, at den grønlandske offentlige sektor er inspireret af den danske model og de gældende love og regler bliver kopieret fra Danmark (Skatte & Velfærdskommissionen, 2011). Fra et demografisk synspunkt er dette en interessant problemstilling, i og med Grønland har en anden kultur, befolkningstal og ikke mindst infrastruktur.

Hvis man ser på situationen i den offentlige sektor i disse år, har Grønlands Økonomiske Råd gjort Inatsisartut opmærksom på at den offentlige sektor *"er blevet meget stor"* (Økonomisk Råd, 2020). Hvis man for eksempel ser på den kommunale sektor, viser statistikken på figur 1 at antal fuldtidsbeskæftigede er blevet flere for hvert år fra 2016 til 2020.



Figur 1: Kilde: Grønlands Statistik

Selvom formålet med kommunesammenlægningen var at skabe mere service og mindre administration er tallet steget for hvert år undtagen i 2016 (Skatte og velfærdskommissionen, 2011). De offentlige finanser har fremtidige udfordringer. Økonomisk Råd har nævnt i deres rapport at den aldrende befolkning, generelt i hele landet, vil udfordre de offentlige finanser i fremtiden. Derfor mener eksperterne, at den demografiske udvikling bør løses via effektiviseringer i den offentlige sektor, netop for at kunne modstå de offentlige udgifter i fremtiden (Økonomisk Råds rapport, 2019). I en anden rapport nævnes det, at de offentlige udgifter vil vokse hvis det offentlige system forbliver uændret. Dette vil betyde øget pres for gennemførelse af besparelser, samtidig med at det bliver nødvendigt at skaffe yderligere indtægter, for at sikre en holdbar offentlig økonomi (Holdbarheds og Vækstplanen, 2014).

Rapporter peger tydeligt på bekymringspunkter i den grønlandske offentlige sektor, men begge rapporter peger også i retningen af, at der bør nytænkes og udføres forandringer i den offentlige sektor, netop for at sikre en bæredygtig offentlig økonomi i Grønland.

Organisationsforandring i kommuner kan effektivisere samarbejdet

Resultatet af specialet er at nye samarbejdspraksisser er opstået efter kommunen har implementeret en ny organisationsstruktur. Samarbejdspraksisserne har ændret karakter i form af at flere deltager i beslutningsprocesserne i byerne. Ud fra empirien kan det konkluderes, at afskaffelsen af topchefer, har gjort at ledelsesstilen opfattes mere uformel af medarbejderne. Blandt andet udtaler

flere medarbejdere, at de inddrages i beslutningsprocesserne og deres ledere optræder mere som sparringspartnere.

Den nye struktur har skabt rum for at etablere nye samarbejdspraksisser. Medarbejderne udtrykker at den nye organisationsstruktur har givet dem mulighed for at skabe samarbejde og tænke kollektivt i beslutningsprocesserne. Ligeledes har dette resulteret i at medarbejderne føler, at de har et medansvar for at løfte sager og opgaver i hver deres decentrale administrationer.

Empirien viser at Kommune Qeqertalik har tildelt byerne et større ansvar, i forbindelse med decentraliseringen. Medarbejderne udtrykker, at kommunen har givet byerne tillid og dette har haft positive effekter for medarbejderne i kommunens forskellige byer.

Udover de positive effekter har forandringen blandt andet skabt forvirring i organisationen, om hvor ansvaret er placeret henne. Dette er et udtryk for, at organisationen er ny og stadigvæk i proces med at implementere den nye struktur.

Indikationer på centraliseringens konsekvenser

I 2009 gennemgik den grønlandske kommunale sektor en transformation med 4 nye storkommuner. Og man argumenterede blandt andet at kommunerne ville få bedre fagligt samspil (Skatte og velfærdskommissionen, 2011).

Hvis man ser på centraliseringens formål og situationen i dag, vækker det naturligvis opsigt omkring hvor centraliseringen har fejlet, fordi tallene viser, at der er blevet mere administration i form af flere ansatte i både den kommunale og den offentlige sektor.

Centraliseringen i 2009 har haft forskellige konsekvenser for byerne i den daværende Qaasuitsup Kommunia. Specialet viser indikationer på at centraliseringen i 2009 har haft negative konsekvenser for de byer, der mistede deres kommunal administration til fordel for de fire største byer i Grønland. Empirien viser at det faglige samspil er blevet mangelfuldt i de byer der mistede en administration. Dette kommer til udtryk via interviews, hvor medarbejdere fortæller hvordan deres arbejde blev ændret, da man centraliserede beslutningerne. Medarbejdere fortæller, at de havde en følelse af at miste et ansvar i deres arbejde. Den overordnede fortolkning af empirien er, at medarbejdere i de byer der mistede en administration, ikke har været særligt begejstrede for centraliseringen. Empirien viser at centralisering ikke kun har positive effekter. Tværtimod kan centralisering have store konsekvenser for byerne, i et land med store afstande.

Litteraturliste

Skatte og velfærdskommissionen, 2011:

<https://naalakkersuisut.gl/~media/Nanoq/Files/Attached%20Files/Finans/DK/Betaenkning/Skatte%20og%20Velfærdskommissionens%20betækning%20Marts%202011.pdf>

Holdbarheds og Vækstplanen, 2014:

<https://naalakkersuisut.gl/~media/Nanoq/Files/Attached%20Files/Finans/DK/Politisk%20Oekonomisk%20Beretning/HVP%20da.pdf>

Økonomisk Råds rapport, 2019:

https://naalakkersuisut.gl/~media/Nanoq/Files/Attached%20Files/Finans/DK/Oekonomisk%20raad/GOR_ny/GØR%20rapport%202019%20da.pdf

Økonomisk Råd, 2020:

https://naalakkersuisut.gl/~media/Nanoq/Files/Attached%20Files/Finans/DK/Oekonomisk%20raad/GOR_ny/GØR%20rapport%202020%20da.pdf