

Familieliv og karriere gør det svært at lokke ledere mod nord



Ifølge Dorte Pape har familier, der er flyttet fra Danmark til Grønland, ofte mere tid til hinanden, fordi afstandene f.eks. til og fra arbejde er mindre. Foto: Colourbox

Grønlands erhvervsliv kæmper med at rekruttere dygtige ledere, som ofte prioriterer familien i Danmark. Virksomhederne skal tale mere til kandidaternes karrieredrømme, mener formanden for Grønlands Erhverv.

BAGGRUND Simon Kudal

En af Grønlands helt store udfordringer er i øjeblikket en omfattende mangel på veluddannet, grønlandsk arbejdskraft. Samtidig er det svært at rekruttere højtuddannede og ledere fra udlandet, fordi det kræver en dyr flytning.

Det stiller de grønlandske virksomheder i en svær situation. For det er ikke nemt at drive en succesfuld virksomhed uden dygtige ledere, som ud over at træffe strategiske beslutninger skal vise vejen for fremtidens ledere på det grønlandske arbejdsmarked.



Henrik Leth er formand for Sulisitsisut (Grønlands Erhverv) og bestyrelsesformand for Polar Seafood. Ifølge ham består udfordringen både i at uddanne folk til at blive ledere lokalt og i at rekruttere ledere til Grønland udefra.

Polar Seafood har derfor startet egne aspirantprogrammer, så lederne til virksomhedens trawlere, fabrikker og kontorer uddannes lokalt.

»Det er selvfølgelig relativt dyrt, men vi tror også på, at det giver resultater, og at det vil give en mere synlig grønlandsk ledelse ombord på vores fartøjer. Vi føler, at det er

vores ansvar som en del af samfundet her, at vi også er med til at udvikle det. Det mener vi, at vi kan gøre ved at uddanne ledere lokalt,« siger Henrik Leth.

Derudover rekrutterer Polar Seafood også folk udefra til mange stillinger.

»Vi kan ikke være helt selvforsynende – det kommer aldrig til at ske. Men vi gør, hvad vi kan for at trække udviklingen i den retning,« siger han.

Et relevant led i karrieren

Den helt store udfordring, når det er lykkedes at rekruttere en kandidat, er ifølge Henrik Leth at få dem til at blive.

»I gamle dage var der nok "tosser", der valgte at bosætte sig permanent i Grønland og tog de muligheder, der bød sig. I dag har de fleste et helt andet fokus på deres karriere, end man havde for 30 år siden,« siger han.

Realiteten i dag er ifølge bestyrelsesformanden, at når man har udviklet en medarbejder inden for virksomheden, og det er ved at være på tide med noget ledelsesansvar, så kan det være, at de allerede er på vej et andet sted hen, fordi de vil prøve noget nyt.

»Det er omkostningsfuldt at trække folk til Grønland – ikke mindst med flytning – og så risikerer du, at du ikke får lige så meget ud af det som tidligere, fordi medarbejderen vil videre. Det er bare vilkårene i dag,« siger Henrik Leth.

Det stiller store krav til virksomhederne i forhold til at fastholde medarbejderne, og ifølge bestyrelsesformanden er det ikke længere nok med en god løn.

»Det handler om at give medarbejderne nogle flere muligheder, nogle udfordringer og at sørge for, at de får efteruddannelse. Det er endnu sværere og dyrere i Grønland end i Danmark,« siger Henrik Leth og uddyber:

»Det koster for eksempel relativt mange penge, når vi skal sende folk på kursus, fordi det ofte er i Danmark, eller fordi vi skal hyre instruktører op fra Danmark.«

Henrik Leth mener derfor, at virksomhederne må stramme sig an og gøre det endnu mere attraktivt for medarbejderne at flytte til Grønland.

»Du må tilbyde dem nogle muligheder, der kan være et relevant led i deres karriere, og så kan du ikke forvente, at du har dem i 30-40 år, som vi har været vant til,« siger bestyrelsesformanden.

Svært at flytte ledere med børn

Dorte Pape er senior IT Recruitment Specialist i rekrutteringsvirksomheden Bloom, hvor hun blandt andet arbejder med rekruttering til virksomheder i Grønland. Hun har selv været ansat som HR-chef i en it-virksomhed i Nuuk i tre år.

Hun tog i sin tid til Grønland, fordi hun så det som oplagt mulighed for at prøve at bo og arbejde i udlandet. Og det er hendes klare indtryk, at gode ledere er en mangelvare i Grønland.

»Det er en udfordring at rekruttere dygtige ledere til Grønland. Udgangspunktet er, at det generelt er svært at tiltrække dygtige kandidater til Grønland, fordi det kræver

» **Det er omkostningsfuldt at trække folk til Grønland, og så risikerer du, at du ikke får lige så meget ud af det som tidligere**

HENRIK LETH, formand for Grønlands Erhverv

en flytning. Jeg oplever generelt, at det er svært at få folk til at flytte sig ret langt for at komme på arbejde,« siger Dorte Pape.

En af de store udfordringer er ifølge hende, at mange ledere har familie med børn, så de har svært ved at flytte – især når det er så langt væk som Grønland.

»Mange af de rigtig dygtige profiler er i den alder, hvor de har familie med børn. De prioriterer, at børnene skal blive i deres skole, de prioriterer venner og sport, og så har de typisk også en ægtefælle med et spændende job. Det gør det rigtig svært at flytte de profiler,« siger Dorte Pape.

Mindre hamsterhjul, mere tid

Den tilbagemelding, hun får fra de kandidater, der vælger at flytte til Grønland, er, at det er spændende at arbejde og bo i Grønland.

»Der er gode karrieremuligheder, og som familie får man mere tid sammen. Der er simpelthen mindre hamsterhjul deroppe end hernede, og det gør, at man som familie har meget mere tid sammen og får unikke oplevelser sammen,« siger Dorte Pape og peger på, at der antallet af tilflyttere til Nuuk er steget.

»Der bor rigtig mange børnefamilier deroppe, og folk er søde, imødekommende og venlige. Der har været et boost i tilflyttere til Nuuk, og der er rigtig mange danskere, der flytter til,« siger hun.

Dorte Pape oplever, at Grønland ikke bliver beskrevet korrekt i Danmark, og at mange derfor ikke har et rigtigt billede af, hvad det vil sige at flytte til Grønland.

»Nuuk er faktisk en rigtig spændende by, hvor der sker meget. Jeg hørte den lige sammenlignet med en by som Skanderborg. Den har udviklet sig meget og er attraktiv, så har man interessen i Grønland og sætter pris på natur og outdoor-livet, så er det helt fantastisk,« siger hun.

Når Dorte Pape og Bloom sender folk op på korte ophold som konsulenter, bliver de ifølge hende så betagede af Grønland og naturen, at de drømmer om at komme hurtigt tilbage igen. Karrieremæssigt er der også gode muligheder for at få ansvar og stige i graderne hurtigt, påpeger hun.

»Der er ikke langt fra tanke til handling, og der er ofte heller ikke langt til toppen i de pågældende virksomheder. Gør du det godt, er der god mulighed for at bevæge dig karrieremæssigt,« siger Dorte Pape.

Det kræver dog, at man kan trives et sted, der ikke er en storby. Det er typisk naturmennesker med smag for outdoor-liv, der vælger at flytte til Grønland, men det er ifølge hende slet ikke et krav for at nyde og sætte pris på landet.

»Jeg er ikke selv et naturmenneske, men jeg synes, at der er noget fascinerende i at have havet overalt. Jeg er ikke typen, der sejler ud i bugten eller går på jagt, men der er noget utroligt smukt over den rå natur i Grønland,« siger hun og fortsætter:

»Der går ikke en dag, hvor jeg ikke tænker på min tid i Nuuk, og det er efterhånden mange år siden, jeg vendte hjem. Det er ikke udelukket, at jeg en dag vender tilbage,« siger hun. ■