

PERSONALEPROBLEMER I GRØNLAND

Af sekretær *C. Bornemann*

I sommeren 1728 tvang myndighederne 12 straffefanger fra Kastelet til at gifte sig med et tilsvarende antal forbryderkvinder og udsendte derefter disse ejendommelige par til Grønland for at bistå Hans Egede med at befolke og kolonisere landet. Det var just ikke det menneskemateriale, der egnede sig bedst til at grundlægge kolonisationen, og omend de senere blev efterfulgt af folk af en ganske anden kvalitet, har der ofte stået blæst om det udsendte personale. Selv i dag, hvor en Anden Karakter ikke længere giver sikkerhed for et embede i Grønland, har pressen ved flere lejligheder rejst spørgsmålet, om embedsmændene helt indfrier de forventninger, der stilles til deres arbejde. Også fra grønlandsk side lyder der undertiden kritiske røster, mange husker sikkert endnu den anerkendte, grønlandske præst, der for et par år tilbage udtalte til et københavnsk morgenblad, at de danske tjenestemænd i Grønland manglede psykologisk sans og forståelse af det grønlandske folks vilkår.

Der skal ikke her tages stilling til, om den sporadiske kritik er retfærdig – tjenestemændene i Grønland står vel i dag stort set i saglig henseende på højde med deres kolleger i Danmark. Som regel tages der i kritikken for lidt hensyn til de store vanskeligheder af praktisk og psykologisk art, som enhver, der arbejder i Grønland, møder i sit daglige arbejde. De udsendte danske kommer let til at stå som en stødpude mellem myndighederne i Danmark og den grønlandske befolkning, og de er næsten altid afskåret fra at korrigere kritiske artikler om deres egne forhold, fordi aviserne let bliver flere måneder gamle, inden de når frem. Vil man gøre status op, må det heller ikke glemmes, at dansk virksomhed i Grønland ofte er rost i presse og bøger.

Der går imidlertid en rød tråd gennem de fleste indlæg om personalet i Grønland. Alle er enige om, at de danske, der udsendes til landet, bør være af høj kvalitet, fordi de udgør en af de vigtigste hjørnesteene i det dansk-grønlandske samarbejde, som fra alle sider tillægges så stor betydning. Det kan da heller ikke nytte, at bevillingsmyndighederne ofrer store summer i Grønland, hvis de tilsigtede virkninger tildels udebliver på grund af det udsendte personales svigtende evne til at samarbejde med den grønlandske befolkning. Det er imidlertid ikke helt let at fastslå, hvilke kvalifikationer, der bør være afgørende ved besættelsen af en stilling i Grønland. Man vil dog ofte kunne

vil kunne undgås med forhåndsviden om det moderne Grønland og baggrunden for det igangværende opbygningsarbejde. Den grønlandske befolkning er ikke en anonym masse, der med udelt begejstring følger den danske indsats i landet. Den moderne grønlænder ønsker ligesom de fleste danske at gøre sig gældende i samfundet, vinde position og agtelse blandt sine medmennesker. Han er ikke uden ambitioner i moderne forstand og føler ofte bitterhed, når danske får stillinger, som han med rette eller urette mener sig kompetent til at beklæde. Den forøgede tekniske indsats har ved enkelte lejligheder skabt konflikter på arbejdspladser, hvor ældre veltjente grønlændere er blevet udskiftet med danske fagfolk, der var mere fortrolige med moderne arbejds-metoder.

En dansker gør klogt i ved udrejsen at kaste nogle af forestillingerne om sin egen kulturs fortræffelighed over bord. Den vestlige verdens kulturhovmod har i de seneste århundreder været umådeligt – den europæiske civilisation er blevet tromlet ud over andre folkeslag i den overbevisning, at man derved gjorde de fremmede en stor tjeneste. Det vil utvivlsomt være gavnligt at indstille sig på, at ikke alt, hvad der er dansk, egner sig til øjeblikkelig omplantning til Grønland, og at der også er træk af den grønlandske kultur, som fortjener opmærksomhed. Respekt for den fremmede livsform og sympati for befolkningen er egenskaber, som er nødvendige for den, der ønsker, at hans arbejde skal sætte spor.

Man hører ofte det spørgsmål stillet, om tjenestemændene bør beherske det grønlandske sprog. Det hævdes, at det ikke er umagen værd at lære et så vanskeligt sprog, der kun tales af 24.000 mennesker. Svaret burde være ligetil – er det ikke temmeligt ligegyldigt, om man teoretisk har mere udbytte af engelsk eller fransk, når ens arbejde ligger blandt en befolkning, der for 80 procents vedkommende kun forstår og taler grønlandsk? Manglende sprogkundskaber er en af de alvorligste hindringer for et frugtbart grønlandsk-dansk samarbejde. Ved en bekendtgørelse af 31. marts 1952 er der skabt gratis adgang for tjenestemænd og andre til at lære grønlandsk, og denne adgang benyttes i stigende grad. Endvidere har Grønlands radio netop i efteråret startet et grønlandsk sprogkursus for danske. Men desværre bevirker de senere års forcerede arbejde, at tjenestemænd, der ellers havde lyst til at lære sproget, har vanskeligt ved at afse tid dertil. Grønlænderne så imidlertid gerne, at danskerne kunne mere grønlandsk, det fremgik bl. a. på landsrådsmødet 1954, hvor der blev udtalt ønske om, at specielt formændene havde kendskab til sproget.

Selvom de færreste danske vil kunne lære det grønlandske sprog til fuldkommenhed, vil de, der blot har et begrænset kendskab til sproget, have lettere ved at komme i kontakt med befolkningen. Helt undgå tolke indenfor administrationen bliver næppe nogensinde muligt, selv når de fleste grønlændere har lært dansk, men det ville være betryggende om de udsendte tjenestemænd i højere grad så sig i stand til at følge tolkens oversættelse.

støtte sig til erfaringer fra andre områder, hvor der ydes en lignende indsats. Hjælpen til de teknisk tilbagestående lande er blevet udvidet stærkt efter den anden verdenskrig, og internationale organisationer som UNESCO, FAO, WHO sender hvert år talrige eksperter til fjerne områder for at hjælpe de indfødte befolkninger til bedre økonomiske, sociale og kulturelle forhold. Det er karakteristisk, at disse organisationer i de seneste år har skænket personaleproblemerne særlig interesse. Således afholdtes i foråret 1953 en konference i FN's hovedkvarter i New York om de sociale virkninger af bistanden til de teknisk tilbagestående områder*). Fra en række F.N.-lande var mødt eksperter indenfor administration og videnskab, og et af konferencens vigtigste emner var spørgsmålet om, hvilke krav man bør stille til det personale, som sendes ud for at arbejde i organisationernes tjeneste. Vi står således ikke uden holdepunkter, når problemet rejses for Grønlands vedkommende, og man vil antagelig her som på andre områder kunne hente impulser andetsteds fra.

Når en stilling skal besættes i Grønland i dag, sker det naturligvis efter en bedømmelse af ansøgerens faglige (tekniske) kvalifikationer, men er det nok? De fleste danske i Grønland vil på den ene eller anden måde komme til at virke som arbejdsledere, og under alle omstændigheder vil de undertiden blive stillet overfor at skulle arbejde sammen med grønlændere. Der ligger en pædagogisk opgave for de fleste danske i Grønland, ikke mindst da et af hovedformålene med den indsats, der gøres, er at få grønlænderne uddannet til selv at kunne varetage de fleste af de hverv, som nu bestrides af udsendte. Som følge heraf er det næppe nok med faglig dygtighed alene, der må også kræves menneskelig indstilling og evne til at skabe personlig kontakt. Både i Danmark og i udlandet har forholdene på arbejdspladser og i fabrikker i de senere år været genstand for videnskabelig interesse specielt fra psykologers og sociologers side, og resultatet af disse undersøgelser har haft en tendens til at lægge særlig vægt på de menneskelige faktoreres betydning i produktionen på bekostning af de rent tekniske. En undersøgelse, der blev foretaget for et par år siden af Carnegies teknologiske institut, synes at vise, at en virksomheds succes kun for 13 procents vedkommende afhang af arbejdslederens tekniske dygtighed, medens det gode resultat for 87 procents vedkommende beroede på hans evne til at skabe menneskelig kontakt**). Når dette synes at være tilfældet i et moderne industrialiseret samfund, hvor meget mere må det så ikke gælde i Grønland, hvor forskellen i nationalitet, sprog og psykologisk indstilling bestandig skaber menneskelige konflikter.

Det vil altid være en fordel, at de udsendte danske på forhånd har kendskab til det grønlandske samfund – og her slår vore skolekundskaber ikke til. Mange vanskeligheder

*) Om konferencens forløb kan henvises til en piece »Social Aspects of Technical Assistance in Operation« udgivet af UNESCO i april 1954.

**) E. Daya »Human Relations in Industry« i *International Labor Review* Vol. LXV No. 5 maj 1952.



Der ventes på det spændende øjeblik, hvor bræen kalver og sætter vældige flodbølger i bevægelse. Foto: Chr. Kryger

I dag spiller de grønlandske tolke en alt for dominerende rolle indenfor administrationen. Et heldigt udfald af vigtige forhandlinger kan være afhængig af tolkenes evne til at oversætte korrekt.

Også den, der kun udtrykker sig på dansk, har grund til at tage vare på sit sprog. I daglig dansk tale ynder vi at udtrykke os dobbeltbundet. Vi giver gerne vore udtalelser et humoristisk anstrøg, som ikke altid forstås af udlændinge, selv hvor det drejer sig om

vore brødrefolk. Spørg blot en nordmand, og De vil opdage en slet dulgt irritation over vor ironiske udtryksform.

Så meget mere gælder det i Grønland om at udtrykke sig klart og koncist og altid sikre sig, at man er blevet forstået. Det hænger også sammen med, at det, der efter dansk eller vesteuropæisk opfattelse forekommer logisk, ikke altid stemmer med grønlandsk tænkemåde. Lignende erfaringer høster enhver vesteuropæer, der virker under fremmede kulturstrøg. Den dansker, der arbejder i Grønland, må derfor være parat til at give en omhyggelig forklaring af sit standpunkt. En ordre, der ikke begrundes, vil vel som regel blive fulgt, men motiverer sjældent til lignende handlinger i fremtiden.

Selvom kun de færreste i deres daglige arbejde kommer på farefulde slædeture eller anstrengende båderejser, stiller tjenesten i Grønland alligevel særlige fysiske krav. Det barske klima, den begrænsede komfort og de ændrede kostvilkår medfører, at folk i ringe fysisk form eller med legemlige defekter vil have vanskeligere ved at klare sig end under danske forhold. Det er i denne forbindelse en udbredt overtro i Danmark, at den storladne grønlandske natur, stilheden og ensomheden virker nerveberoligende, og at folk, der er nedtrykte eller på anden måde lider af dårlige nerver, bør søge op til de store ødemarker. Desværre synes dårlige nerver at have tendens til at blive endnu værre i Grønland. I de små isolerede samfund vil den depressive i endnu højere grad end hjemme kredse om sine egne problemer, og den grønlandske natur, som den sunde finder storslået og tiltrækkende, kan på den nervesvage virke knugende og skræmmende. Et psykisk uligevægtigt menneske bliver let en utålelig belastning for et lille grønlandsk samfund, ikke mindst hvis vedkommende er udstyret med myndighed over andre.

Mange vil sikkert indvende, at de her opstillede krav til det udsendte personale er for vidtgående – men det må i nogen grad afhænge af, hvorledes man bedømmer de opgaver, der skal løses i Grønland. For mig er der ingen tvivl om, at skal man nå de mål, grønlandskommissionen har sat, må der lægges megen vægt på bedømmelsen af personalets kvalitet. I de drøftelser, der har været ført i F.N.s organisationer om det udsendte personale, har man været inde på endnu mere radikale synspunkter*), f. eks. har det været nævnt, at kravene også burde gælde den udsendte funktionærs pårørende, specielt hans hustru.

Derimod vil det med rette kunne hævdes, at det for tiden er illusorisk at ville stille særlige krav med hensyn til kvalifikationer. Behovet for udsendt personale er netop nu overvældende stort, og samtidig er beskæftigelsesprocenten i Danmark usædvanlig høj. Når dertil kommer, at grønlandsdepartementet i sin lønningspolitik må bevæge sig i de af finansministeriet snævert afstukne baner, er det forståeligt, at ministeriet for øjeblikket indenfor flere områder er nødt til at tage næsten enhver ansøger, der melder sig.

*) Jfr. tidsskriftet »Economic Development and Cultural Change« Vol. II No. 4 jan. 1954 udgivet af The University of Chicago (Research Center in Economic Development and Cultural Change).

Men det er jo ikke givet, at denne tilstand bliver permanent. Når de store investeringer i løbet af nogle år ophører, vil der næppe være det samme behov for udsendt personale, og forhåbentlig vil personalepolitikken til den tid kunne lægges i fastere rammer.

Men selv under forhold, hvor det kniber med ansøgere til Grønland, må der kunne gøres noget for, at menneskematerialet bliver så godt som muligt. Naturligvis vil udbudet af kvalificeret arbejdskraft i første række være afhængigt af de lønningsvilkår, der kan bydes. Det er nødvendigt, at lønningsforholdene er gode, ikke alene for at lokke folk til, men også for at fastholde tjenestemændene i Grønland i en årrække og ikke blot i en 2-årig periode. Magister Vibe har i en artikel i Grønlandsposten i 1945 *) peget på det skadelige i, at tjenestemændene udskiftes for tit, og der er næppe tvivl om, at en vis kontinuitet i tjenesten er gavnlig. Imidlertid støder en forbedring af lønningsvilkårene på den vanskelighed, at forskellen mellem det udsendte personales og de grønlandske funktionærers lønninger ikke bør være for stor. Dette spørgsmål synes for tiden næsten uløseligt. Der er dog andre områder, hvor særlige ændringer vil kunne skabe øget tilgang til grønlandstjenesten. Det var således ønskeligt, om de grønlandske tjenestemænd efter en række år i Grønland kunne regne nogenlunde sikkert med at opnå en passende stilling ved hjemkomsten til Danmark. Det er imidlertid kun de færreste, der i dag kan gøre sig håb herom, og dette forhold skræmmer utvivlsomt mange kvalificerede fra at søge ansættelse i Grønland. Ligeledes burde det være en betingelse, at enhver, der kommer i grønlandsdepartementets tjeneste, skulle være parat til at tage til Grønland i en årrække. Det vil i det lange løb være en farlig udvikling, om man i København har siddende en gruppe tjenestemænd og funktionærer, der ikke regner med at skulle til Grønland, medens deres kolleger i Grønland ingen mulighed har for i perioder at blive placeret i Danmark. Endelig var det antagelig gavnligt, om der kunne skabes nogenlunde sikkerhed for, at slutstillingerne i Grønland var forbeholdt folk fra grønlandstjenesten. Naturligvis må kendskab til specielle arbejdsforhold i Danmark være af vigtighed i en tid, hvor Grønland omdannes til et dansk amt, men et sådant kendskab ville sikkert kunne bibringes de udsendte tjenestemænd ved opfriskningskurser og tjenstgøren i Danmark. At lade slutstillingerne besætte udefra vil på længere sigt føre til en tilstand, hvor der i topstillingerne sidder højt kvalificerede folk med store erfaringer fra Danmark, men med mindre omfattende grønlandskendskab, medens det øvrige personale bliver af utilstrækkelig kvalitet, fordi virkeligt kvalificerede sjældent søger ind i tjenestegrene, hvor avancement til topstillinger normalt ikke finder sted.

Udvælgelsen af personalet kan volde vanskeligheder, selvom man er enig i, hvilke kvalifikationer, der bør lægges vægt på. Omhyggelige interviews og samtaler efter på

*) »Grønland i en nøddeskal« i Grønlandsposten nr. 15-1945, side 170.

forhånd fastlagte retningslinier i forbindelse med udfyldelse af spørgeskemaer vil kunne give administrationen et vist skøn ved ansættelsen. Der burde sikkert lægges vægt på, om ansøgeren har interesse udenfor sit egentlige fag – folk, der har erfaringer i spejder- eller andet ungdomsarbejde, og som er villige til at gøre en indsats i deres fritid, er meget værdifulde i Grønland. I tilsvarende institutioner i andre lande har spørgsmålet om den teknik, man skal anvende ved udvælgelsen, hyppigt været drøftet. Således har de amerikanske myndigheder igennem flere år prøvet at finde metoder, der sikrer ansættelsen af det rette personale på oversøiske poster. Man har forsøgt sig med psykologiske prøver og er endog gået så langt som til at anvende skriftanalyser.

Efter ansættelsen rejser spørgsmålet sig om værdien af et træningskursus inden udrejsen. Da kæmnere og politi i 1951 var antaget, blev de inden deres afrejse indkaldt på en såkaldt koloniskole. Det kan diskuteres, om denne skole var en ubetinget succes, men som et første forsøg var det vel heller ikke at vente. Under alle omstændigheder var de fleste deltagere glade for den forhåndsorientering, de fik i grønlandske forhold, og andre nyansatte ville utvivlsomt have udbytte af et tilsvarende kursus. Desværre skal de nyansatte som regel afrejse så hurtigt, at der ikke kan blive tid til noget egentligt kursus. I stedet kunne man udlevere enhver rejsende til Grønland en instruktionsbog, der ikke alene gav udførlige oplysninger om praktiske forhold af lokal karakter, men også indeholdt en redegørelse om grønlandske samfundsforhold og grønlændernes psykiske og kulturelle baggrund. I Grønland skulle det antageligt være muligt i hvert fald ved de større steder at arrangere orienteringskurser for nyankomne. Det lader sig næppe gennemføre at gøre sprogundervisning obligatorisk, men man kunne forøge interessen for det grønlandske sprog ved at yde et løntillæg til de danske, der består en grønlandskprøve, i lighed med de regler, der for øjeblikket gælder for tildeling af dansktillæg til de grønlandske bestillingsmænd. Det ville næppe heller være urimeligt, om en bestået eksamen i grønlandsk fik betydning, når der var tale om advancementer indenfor tjenesten i Grønland.

De bemærkninger, som her er gjort, har ikke været tænkt som en bedømmelse af det arbejde, der udføres i Grønland i dag – dertil føler jeg mig ikke kompetent. Men de, der har besøgt landet i de seneste år, må vist erkende, at der de fleste steder er danske, som med al deres kraft og energi går ind for at hjælpe grønlænderne til bedre levevilkår. Og ikke mindst dem skylder man at foretage udvælgelsen af det udsendte personale med størst mulig omhu. For, som det er sagt flere gange, et uheldigt element kan i dag ødelægge mere end mange, der har den rette forståelse af opgaven, formår at bygge op.