



Paarma Lund Kreutzmann
Medlem af Inatsisartut for Inuit Ataqatigiit

Besvarelser af § 37 nr. 102/2026

Kære Paarma Lund Kreutzmann

Du har i henhold til § 37, stk. 1 i Forretningsordenen for Inatsisartut fremsat spørgsmål til Naalakkersuisut. Jeg takker for spørgsmålene, som er henvist til min besvarelse. Spørgsmålene gengives og besvares nedenfor.

Dato: 29-06-2026
Sags nr: 2026 - 11562
Akt nr: 26577212

Postboks 1160
Tlf: 34 50 00
Fax: 34 55 05
3900 Nuuk
Email: pn@nanog.gl
www.naalakkersuisut.gl

1. Kan Naalakkersuisoq redegøre for, om det er korrekt, at flere rengøringsmedarbejdere på Dronning Ingrid's Hospital er blevet afskediget uden nærmere begrundelse, og om der efterfølgende er blevet ansat udenlandsk arbejdskraft til de samme funktioner?

Svar:

Sundhedsvæsenet har oplyst, at de berørte medarbejdere har modtaget individuelle partshøringsbreve med angivelse af baggrunden for den påtænkte afskedigelse og er blevet givet mulighed for at fremsende bemærkninger inden endelig afgørelse.

En del af rengøringsopgaven på Dronning Ingrid's Hospital, der primært vedrører fællesarealer og ikke-patientrelateret områder, er blevet udliciteret til en lokal virksomhed i overensstemmelse med udbudsreglerne. Sundhedsvæsenet oplyser i den forbindelse, at der ikke er truffet beslutning om at erstatte lokale medarbejdere med udenlandsk arbejdskraft. Den grønlandske virksomhed, der har vundet udbuddet på opgaven, står selv for bemanningen inden for de aftalte vilkår og regler.

Naalakkersuisut skal understrege, at der overordnet arbejdes målrettet og systematisk for at udvikle, opkvalificere og inddrage den lokale arbejdskraft, blandt andet gennem lovgivning, strategier og rammer for erhvervsudvikling. Samtidig skal det bemærkes, at den konkrete tilrettelæggelse af driften, herunder beslutninger om udlicitering og bemanning inden for gældende regler, beror på administrative og driftsmæssige vurderinger i de enkelte enheder og ikke på politiske beslutninger. Naalakkersuisut følger dog løbende udviklingen og vil om nødvendigt vurdere, om der er behov for justeringer for fortsat at understøtte de overordnede politiske målsætninger om lokal beskæftigelse.

Naalakkersuisoq bedes desuden oplyse:

- a) Hvor mange medarbejdere er der blevet afskediget?

Svar:

Sundhedsvæsenet har oplyst, at der er syv medarbejdere, som er blevet varslet afskediget i henhold til de gældende frister.

b) Hvilke begrundelser er der givet for afskedigelserne?

Svar:

Sundhedsvæsenet har oplyst, at afskedigelserne er begrundet i en organisatorisk ændring af rengøringsområdet, hvor en del af opgaverne er overgået til en grønlandsk virksomhed. Der er dermed reduceret behov for interne rengøringsmedarbejdere. Det er endvidere oplyst, at udvælgelsen er sket på baggrund af saglige kriterier som faglige og personlige kompetencer samt stabilitet, med anciennitet som supplerende hensyn.

c) Er der efterfølgende ansat udenlandske medarbejdere i tilsvarende stillinger?

Svar:

Se besvarelse af spørgsmål 1.

d) Hvordan kan man sikre ordentlige og gennemsigtige personaleforholdene for lokale medarbejdere på sundhedsområdet?

Svar:

Sundhedsvæsenet har oplyst, at personaleforholdene for medarbejderne sikres gennem løbende ledelsesmæssig opfølgning, tydelig kommunikation, klare organiseringer af opgaverne samt overholdelse af gældende regler. Der arbejdes desuden aktivt med kompetenceudvikling, rekruttering og fastholdelse af lokal arbejdskraft.

Naalakkersuisut vil i øvrigt naturligvis være opmærksomme på, om der er konkrete behov for at tilpasse lovgivningen for at sikre ordnede, gennemsigtige og rimelige vilkår for de ansatte, herunder de lokale medarbejdere.

2. Kan Naalakkersuisoq redegøre for, hvordan man vil sikre gode arbejdsforhold for det fastansatte sundhedspersonale i forbindelse med den nye rekrutteringsordning, der efter planen træder i kraft til september, hvor et rekrutteringsteam fra Danmark skal bidrage med sundhedspersonale til det grønlandske sundhedsvæsen?

Svar:

Stafetordningen er etableret som et samarbejde mellem Det Grønlandske Sundhedsvæsen og Danske Regioner med det formål at styrke stabiliteten i bemanningen og øge robustheden i sundhedsvæsenet. Ordningen indebærer, at en dansk hospitalsafdeling dækker en fuldtidsstilling på en grønlandsk afdeling. Det skal give en mere kontinuerlig bemanning end tilfældet er med den nuværende bemanningssituation, hvor det bl.a. er nødvendigt at ansætte medarbejdere fra vikarbureauer inden for nogen områder i sundhedsvæsenet.

I praksis indmelder Sundhedsvæsenet de prioriterede behov til Danske Regioner, der koordinerer opgaven med at finde de afdelinger på danske hospitaler, der vil indgå stafetaftaler. Efterfølgende er det sundhedsvæsenets egen rekrutteringsenhed, der indgår aftalerne med de enkelte afdelinger på de danske hospitaler i samarbejde med den ansvarlige leder i Grønland.

Naalakkersuisoq bedes desuden oplyse:

a) Er Naalakkersuisut bekendt med bekymringer blandt fastansatte læger og sygeplejersker omkring ordningen?

Svar:

Naalakkersuisut er opmærksom på, at der er rejst bekymringer vedrørende stafetordningen, og tager disse bekymringer alvorligt. I den forbindelse er det vigtigt, at medarbejdernes erfaringer og perspektiver inddrages i implementeringen af ordningen. Det fremgår desuden af aftalen, at ordningen følges tæt i en styregruppe, så de overordnede rammer løbende kan justeres, hvis erfaringerne med den udvidede stafetordning viser behov for ændringer. I dialogen med ledelser og medarbejdere har Naalakkersuisoq for Sundhed og Personer med Handicap har også mødt håb og en forventning om, at ordningen kan føre til bedre forhold.

b) Hvordan vil man undgå, at fastansat personale pålægges en væsentligt større oplæringsopgave i forbindelse med korttidsansatte vikarer?

Svar:

Stafetordningen er lavet med henblik på at give mere kontinuitet end den nuværende afhængighed i sundhedsvæsenet af korte vikariater og ansættelser igennem vikarbureauer. Det er et centralt hensyn ved implementeringen af stafetordningen, at introduktion og onboarding for medarbejderne planlægges på en måde, som understøtter driften og ikke påfører fastansatte medarbejdere en urimelig merbelastning.

Det fastansatte personale pålægges allerede i dag en betydelig oplæringsopgave i forbindelse med de nuværende korttidsansatte og anvendelsen af vikarbureauansatte. Det er forventningen med ordningen, at de samme medarbejdere kan vende tilbage i faste intervaller og med en længere varighed, så behovet for oplæring af medarbejdere bliver mindre end i dag. Med indførelsen af stafetaftaler forventes denne oplæringsopgave imidlertid reduceret, idet kontinuiteten styrkes og behovet for gentagen oplæring mindskes. Stafetordningen skal samtidig understøtte den faglige udvikling i afdelingerne til gavn for både patienter og faste medarbejdere.

Samtidig forventes afdelingsledernes tidsforbrug på administrative rekrutteringsopgaver at blive reduceret.

c) Hvordan adskiller løn og ansættelsesvilkårene for de indkommende vikarer sig fra vilkårene for fastansat personale i Grønland?

Svar:

Sundhedspersonalet, der deltager i stafetordningen, ansættes tidsbegrænset i sundhedsvæsenet og aflønnes efter de gældende grønlandske overenskomster for den funktion, der varetages i Grønland. Grundlønnen følger dermed samme overenskomstmæssige som for det øvrige personale, der varetager den pågældende funktion. Dertil gives der til- og fratrædelsesrejse til ansatte i en tidsbegrænset stilling, jf. PPK-overenskomstens bilag 1 aftale om vikarordning. De danske regioner yder samtidig et stafettillæg, der finansieret af staten, jf. Delaftale om udmøntning af rammeaftale af 9. februar 2026. Stafettillæggets fastlægges ikke af sundhedsvæsenet i Grønland, men

forhandles af de forhandlingsberettigede parter i Danmark, det vil sige regionerne og de relevante faglige organisationer. Desuden stiller de danske regioner bolig til rådighed for deres ansatte, hvis de er en del af en stafetaftale.

Deltagerne i stafetordningen modtaget f.eks. ikke rekrutterings- og fastholdelsestillæg og årsbonus, der er forbeholdt fastansatte jf. de gældende overenskomster.

De seneste års økonomiske og ressourcemæssige udfordringer i sundhedsvæsenet er et stort opmærksomhedspunkt, som Naalakkersuisut tager alvorligt. Det gælder ikke mindst af hensyn til den lokale arbejdskraft. Naalakkersuisut har siden sidste år tilkendegivet, at status quo ikke er holdbar, og at de akutte bemandingsmæssige udfordringer skal løses for at sikre, at de langsigtede planer kan gennemføres. Stafetordningen skal samtidig gøre det muligt at reducere behovet for medarbejdere fra vikarbureau, hvilket vil medføre en betydelig besparelse for sundhedsvæsenet.

d) Hvordan vil Naalakkersuisut sikre fastholdelse og trivsel blandt det fastansatte grønlandske sundhedspersonale fremadrettet?

Svar:

Sundhedsvæsenet arbejder aktivt for at skabe så gode rammer som muligt for et trykt og bæredygtigt arbejdsmiljø, der både kan fastholde og tiltrække sundhedspersonale. Det er et centralt mål at fremme stabile og attraktive vilkår, som kan afhjælpe udfordringer med et stigende antal korttidsansættelser i sundhedsvæsenet.

Fastholdelse og trivsel har et vedvarende fokus og understøttes blandt andet gennem arbejdet med kompetenceudvikling, styrkelse af de faglige miljøer og forbedring af bemandingsituationen. Det er her forhåbningen, at den udvidede stafetordning kan øge kontinuiteten og stabiliteten i bemanningen og dermed bidrage til et bedre arbejdsmiljø for det faste personale. Stafetordningen skal ses som ét af flere initiativer, der samlet skal understøtte et robust sundhedsvæsen med gode arbejdsforhold for både nuværende og kommende medarbejdere. Det kan tilføjes, at Naalakkersuisut for Sundhed og Personer med Handicap i dialogen med ledelser og medarbejdere, også har oplevet håb og forventninger til bedre forhold, ifm. formålet bag stafetordningen.

Inussiarnersumik inuulluaqqusillunga

Med venlig hilsen



Jens Frederik Nielsen