



Nuuk, 9. august 2012

I medfør af § 37 i Forretningsorden for Inatsisartut fremsætter jeg følgende spørgsmål til Naalakkersuisut.

### Spørgsmål:

1. Hvor højt vægter Naalakkersuisut tilknytning og kendskab til landets sprog, kultur, samfund, den politiske- og historiske udvikling osv. i deres ansættelsespolitik?
2. Har Selvstyret fastsat ansættelsespolitiske retningslinjer for, hvornår der må ansættes udefrakommende arbejdskraft herunder akademikere i stillinger, hvor der fx er herboende eller andre kvalificerede lokale dobbeltsprogede ansøgere? (herboende kunne fx defineres som personer, der har boet i landet i mere end 2 år)
3. Der ønskes oplyst statistik over, hvor ofte og med hvilke begrundelser man i ansættelsessager har måttet afvige fra kravet om kendskab til landet og dets sprog i nyansættelser i Selvstyret og dets underliggende institutioner?
4. Hvilke personalepolitiske retningslinjer og praksisser har Selvstyret for at integrere udefrakommende arbejdskraft i det grønlandske samfund?
5. Agter Naalakkersuisut, at indføre **obligatoriske** kurser for nyansatte og nyankomne i Selvstyret og dets underliggende institutioner i landets sprog samt kendskab til grønlandsk kultur, samfund, politiske- og historiske udvikling osv. i forbindelse med nyansættelser i Selvstyret?

(Medlem af Inatsisartut Kaali Olsen, Inuit Ataqatigiit)

### Begrundelse

Namminersorlutik Oqartussat ansætter og vil til stadighed have behov for at ansætte udefrakommende arbejdskraft i forskellige centrale positioner i centraladministrationen. Centraladministrationen er efterhånden blevet en flerkulturel og flersproglig arbejdsplads, hvilket gør det påkrævet, at man personalepolitisk må gøre sig overvejelser over tværkulturel ledelse og hvad man eksempelvis gør i de situationer, hvor man har en ledelse eller medarbejdergruppe, der ikke har umiddelbare forudsætninger for at have dybgående kendskab til landets sprog, kultur, levevis osv.