



Medlem af Inatsisartut
Jess Svane, Siumut

Besvarelse af § 37 spørgsmål nr. 104/2026

Kære Jess Svane

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: 09-07-2026
Sags nr: 2026 - 11764
Akt nr: 26595136

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

1. **Er det korrekt, at flere grønlandske ansatte inden for rengøringsområdet på Dronning Ingrid's Hospital er blevet opsagt uden forudgående varsel?**

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-patientrelaterede 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.

2. **Kan Naalakkersuisut oplyse, hvor mange ansatte der i givet fald er blevet opsagt, og hvor mange af disse der er fastansatte grønlandske medarbejdere?**

Svar

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

3. **Er det korrekt, at de pågældende ansatte ikke har modtaget en saglig begrundelse for deres opsigelse?**

Svar

Sundhedsvæsenet har oplyst, at de berørte medarbejdere har modtaget individuelle begrundelser for deres opsigelser som led i partshøringsprocessen.

Begrundelserne relaterer sig til den organisatoriske ændring af rengøringsområdet, hvor en del af opgaven er overgået til en grønlandsk virksomhed, hvilket har reduceret behovet for interne ansatte.

- 4. Kan Naalakkersuisut redegøre for, om opsigelserne er sket i overensstemmelse med gældende arbejdsretlige regler, herunder regler om varsling, partshøring og saglighed?**

Svar

Sundhedsvæsenet har oplyst, at afskedigelserne er gennemført i overensstemmelse med både arbejdsretlige og forvaltningsretlige regler, herunder regler om varsling, forudgående partshøring samt krav om saglighed.

- 5. Er Naalakkersuisut bekendt med oplysninger om, at de opsagte medarbejdere er blevet informeret om, at de vil blive erstattet af filippinske ansatte?**

Svar

Naalakkersuisut er ikke bekendt med oplysninger om, at de berørte medarbejdere er blevet informeret om, at de vil blive erstattet af filippinske ansatte.

Sundhedsvæsenet har i den forbindelse oplyst, at de opsagte medarbejdere ikke er blevet informeret om, at de vil blive erstattet af filippinske ansatte. Sundhedsvæsenet har endvidere oplyst, at der ikke er truffet beslutning om at erstatte lokale medarbejdere med udenlandsk arbejdskraft. Den udbudsvindende virksomhed står selv for bemanningen inden for gældende regler og vilkår.

- 6. Hvis dette er korrekt, hvad er baggrunden for beslutningen om at erstatte lokale grønlandske medarbejdere med udenlandsk arbejdskraft?**

Svar

Der henvises til besvarelse af spørgsmål 5, hvoraf det fremgår, at der ikke er truffet beslutning om at erstatte lokale medarbejdere med udenlandsk arbejdskraft.

- 7. Har Naalakkersuisut undersøgt, hvilke konsekvenser sådanne opsigelser kan have for lokale arbejdspladser, arbejdsmiljøet og rekrutteringen af grønlandsk arbejdskraft i sundhedssektoren?**

Svar

Naalakkersuisut lægger vægt på, at ændringer i organiseringen af offentlige opgaver sker på et oplyst grundlag, hvor både driftsmæssige og personalemæssige konsekvenser indgår i vurderingen. Det er Naalakkersuisuts opfattelse, at disse hensyn er inddraget i forbindelse med den konkrete beslutning, herunder i forhold til lokale arbejdspladser, arbejdsmiljø og rekruttering.

Sundhedsvæsenet har i den forbindelse oplyst, at der løbende arbejdes med at understøtte rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft med fast bopæl i

Grønland, herunder gennem kompetenceudvikling og udvikling af nye funktioner.

- 8. Vil Naalakkersuisut tage initiativ til at sikre, at offentlige institutioner, herunder Dronning Ingrid's Hospital, prioriterer ansættelse og fastholdelse af grønlandsk arbejdskraft, hvor det er muligt?**

Svar

Naalakkersuisut har en klar målsætning om at understøtte ansættelse og fastholdelse af arbejdskraft med fast bopæl i Grønland, hvor det er muligt. Målsætningen kommer blandt andet til udtryk i Naalakkersuisuts overordnede politiske prioriteringer samt i sektorstrategier og løbende styrings- og udviklingsarbejde, herunder i sundhedssektoren. I det gældende sundhedsforlig fra 2023 er rekruttering og fastholdelse af personale et centralt tema.

Hensynet indgår således løbende i tilrettelæggelsen af offentlige opgaver, herunder i sundhedssektoren, samtidig med at ansættelser skal ske inden for rammerne af krav til kvalitet, stabil drift og økonomi.

Sundhedsvæsenet har i den forbindelse oplyst, at der arbejdes kontinuerligt med rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft med fast bopæl i Grønland, blandt andet gennem kompetenceudvikling og udvikling af nye funktioner.

- 9. Agter Naalakkersuisut at undersøge sagen nærmere og sikre, at de berørte medarbejdere er blevet behandlet korrekt og i overensstemmelse med gældende lovgivning og overenskomster?**

Svar

Det kan oplyses, at sundhedsvæsenet har fremsendt en redegørelse til Naalakkersuisut, som beskriver processen for reorganiseringen og de personalemæssige tilpasninger.

Det er på baggrund heraf vurderingen, at der er gennemført en proces i overensstemmelse med gældende regler.

- 10. Er det korrekt, at ansatte på Dronning Ingrid's Hospital risikerer opsigelse, hvis de ikke lever op til krav om brug eller beherskelse af det danske sprog?**

Svar

Sundhedsvæsenet oplyser, at dette ikke er korrekt.

Det bemærkes i den forbindelse, at usaglige sprogkrav kan indebære usaglig forskelsbehandling og dermed ikke er i overensstemmelse med Naalakkersuisuts principper og målsætninger på området. Naalakkersuisut lægger vægt på, at eventuelle sprogkrav er sagligt begrundede i forhold til opgaveløsningen.

- 11. Kan Naalakkersuisut redegøre for, hvilke konkrete sprogkrav der stilles til rengøringspersonale og de øvrige ansatte på hospitalet, samt hvordan disse krav vurderes og håndhæves?**

Svar

Sundhedsvæsenet oplyser, at der ikke er fastsat generelle eller ensartede sprogkrav for rengøringspersonale samt øvrigt personale i sundhedsvæsenet.

Eventuelle sproglige kompetencer vurderes konkret i forhold til den enkelte stillings indhold og de driftsmæssige behov, der er forbundet med opgaveløsningen, herunder instruktion i hygiejne og arbejdssikkerhed.

- 12. Finder Naalakkersuisut det rimeligt og hensigtsmæssigt, at grønlandssprogede medarbejdere kan miste deres ansættelse på baggrund af utilstrækkelige dansk kundskaber, særligt i funktioner hvor dansk ikke nødvendigvis er afgørende for arbejdets udførelse?**

Svar

Naalakkersuisut finder, at eventuelle sprogkrav i ansættelsesforhold skal være sagligt begrundet i den konkrete opgavevaretagelse. Det vil således ikke være rimeligt eller hensigtsmæssigt, hvis medarbejdere mister deres ansættelse på baggrund af sprogkrav, som ikke er nødvendige for arbejdets udførelse. Samtidig skal det sikres, at opgaveløsningen kan varetages fagligt forsvarligt og med den nødvendige kvalitet, hvilket i nogle funktioner kan indebære krav til bestemte sproglige kompetencer.

- 13. Hvilke initiativer har Naalakkersuisut iværksat for at sikre, at grønlandssprogede medarbejdere tilbydes relevant sprogstøtte og kompetenceudvikling frem for opsigelse?**

Svar

Naalakkersuisut lægger vægt på, at medarbejdere tilbydes relevante muligheder for kompetenceudvikling, herunder sproglig opkvalificering, når dette er nødvendigt for varetagelsen af arbejdsopgaverne. Dette hensyn indgår i den løbende tilrettelæggelse af opgavevaretagelsen i sundhedssektoren.

Sundhedsvæsenet har i den forbindelse oplyst, at der er fokus på at tilbyde medarbejdere opkvalificering og kompetenceudvikling, herunder sproglig støtte, hvor dette vurderes nødvendigt. Naalakkersuisut finder, at kompetenceudvikling som udgangspunkt bør anvendes, hvor det er muligt, frem for afskedigelse.

- 14. Hvordan vil Naalakkersuisut sikre, at sprogkrav i offentlige institutioner ikke medfører usaglig forskelsbehandling af grønlandske medarbejdere?**

Svar

Naalakkersuisut lægger vægt på, at sprogkrav i offentlige institutioner alene fastsættes, når de er sagligt begrundet i den konkrete opgavevaretagelse. Dette sikres blandt andet gennem Naalakkersuisuts overordnede rammesætning og principper for offentlig forvaltning, hvor saglighed, proportionalitet og ligebehandling er grundlæggende hensyn.

Inden for disse rammer har de enkelte institutioner ansvar for at tilrettelægge opgavevaretagelsen.

Sundhedsvæsenet har i den forbindelse oplyst, at der lægges vægt på, at alle personalemæssige beslutninger sker på et sagligt og objektivi grundlag for at undgå usaglig forskelsbehandling.

Med venlig hilsen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Jens-Frederik Nielsen', written in a cursive style.

Jens-Frederik Nielsen