



Mikivisuk Thomassen
Medlem af Inatsisartut, Inuit Ataqatigiit

Besvarelse af § 37 spørgsmål nr 180/2020– vedrørende jordemoderuddannelse i Grønland

04-11-2020
Sagsnr. 2020 - 21884
Akt nr. 15174853

Kære Mikivisuk Thomassen,

Postboks 1029
3900 Nuuk
Tlf: +299 34 50 00
Email: ikin@nanoq.gl
www.nanoq.gl

Tak for dine spørgsmål, som du har stillet i henhold til Inatsisartuts forretningsorden. Jeg vil besvare dem herunder.

1. Har Naalakkersuisut planer om jordemoderuddannelse her på Grønland?

Svar: Naalakkersuisut har ikke aktuelle planer om at oprette en jordemoderuddannelse i Grønland. Det vurderes ikke muligt at kunne opretholde det nødvendige faglige niveau i et eventuelt uddannelsesforløb for at uddanne jordemødre. Vurderingen er, at uddannelsen vil mangle undervisere. Ligeledes vurderes behovet for en grønlandsk jordemoderuddannelse som forholdsvis lille, da det forventes, at Sundhedsvæsenet kun kan ansætte 5-7 jordemødre pr. år. Dette afhænger, af, i hvilket omfang de allerede ansatte jordemødre fratræder.

2. Hvilke planer har Naalakkersuisut om jordemodermangelen i sundhedsvæsenet

Svar: For nuværende er der primært mangel på jordemødre uden for Nuuk, ca. 2-3 personer. Der er hertil ansat vikarer i stillingerne. Sundhedsvæsenet arbejder ud fra en rekrutterings- og fastholdelsesstrategi, som fremhæver 6 fokusområder, der har indflydelse på rekruttering og fastholdelse:

- At bo i Grønland - hvor faktorer så som boligmarkedet, børnepasning og lønninger er væsentlige faktorer, der skal undersøges.
- Tiltrækning af medarbejdere – hvor målsætningen er nye og tilpassede rekrutteringsinitiativer, såsom sociale medier, messedeltagelse og fyraftensmøder.
- Effektiv og omkostningsbevidst rekruttering – hvor målsætningen er besparelser på vikarbureauer samt øget brug af egen database med kandidater.
- Udvikling og fastholdelse - hvor der ønskes at tilbyde udviklings- og fastholdelsesindsatser til alt sundhedsfagligt personale.
- Uddannelsesinstitutioner – hvor målsætningen er brobygning mellem uddannelsesinstitutioner (både i Grønland og Danmark) og Sundhedsvæsenet.
- Udenlandsk arbejdskraft – hvor Sundhedsvæsenet ønsker, at der afsættes ressourcer til at afdække mulighederne for ansættelse af udenlandsk arbejdskraft.

Derudover er der ansat en ledende jordemoder, som skal arbejde med at løfte kvaliteten af jordemødrenes arbejde i hele landet samt den perinatale omsorg, hvilket vil sige perioden fra graviditet til fødslen og barsel.

3. Har Naalakkersuisut et overblik over hvilke typer af uddannelser der er mangel på i landets sundhedsvæsen?

Svar: Sundhedsvæsenet oplever udfordringer med rekruttering inden for alle sundhedsuddannelser, herunder:

- Læger
- Tandlæger
- Klinikassistenter
- Sygeplejersker, både specialiserede og ikke specialiserede.
- Jordemødre
- Sundhedsassistenter
- Portør-reddere

4. Hvilke efteruddannelser inden for sundhedsområdet vil Naalakkersuisut udvikle?

Svar: Kompetenceudvikling, efter- og videreuddannelse er helt generelt et stort fokusområde for at styrke kvaliteten i opgaveløsningen og for at fastholde medarbejdere.

Institut for Sygepleje & Sundhedsvidenskab tilbyder Diplomuddannelse i Arktisk Specialsygepleje, som er en uddannelse der tages på deltid og svarer til to årsværk (60 ECTS). Uddannelsen retter sig mod videreudvikling af fagperspektiv og professionskompetence og mod udvikling af nye professionskompetencer med henblik på nye og ændrede stillingsfunktioner i klinisk praksis.

Peqqissaanermik Ilinniarfik tilbyder hvert år sundhedsassistenter at videreudanne sig med forskellige specialer. Disse specialiseringer tilbydes ikke hvert år men efter behov og efterspørgsel fra sundhedsvæsenet. Specialiseringerne inkluderer følgende områder: Røntgen, Sundhedspleje, Forebyggelse, Demens, Psykiatri, Ældre og Perinatal. Læger, tandlæger og PPK-området, som inkluderer sygeplejersker, fysioterapeuter, ergoterapeuter, radiografer, kost- og ernæringsfaglige, jordemødre, bioanalytikere og sundhedsassistenter, har alle adgang til kursusfonde og videreuddannelsespuljer, som giver rig mulighed for faglig udvikling.

Ligeledes er der stor fokus på hurtig igangsættelse af lederuddannelse af mellemledere, som ansættes i stillinger med personaleansvar, for at sikre at kompetencerne er tilsvarende opgaveløsningen.

Derudover arrangerer Sundhedsvæsenets HR-afdeling kurser som foregår regionsvis i faglige relevante emner som kommunikation, forebyggelse af selvmord, konflikthåndtering og lignende. I region Avannaa har der for nylig været afholdt kompetenceudviklingskursus i forskellige emner for personalet fra bygderne.

Grundet COVID 19 situationen er ikke-kritiske uddannelsesforløb og kompetenceudvikling uden for Grønland for nuværende ikke muligt.

Med venlig hilsen


Karl Frederik Danielsen