



Medlem af Inatsisartut Per Rosing-Petersen,  
Partii Naleraq  
/her

## Besvarelse af spørgsmål i henhold til Inatsisartuts forretningsorden § 37 stk. 1

11-03-2015  
Sags nr. 2015-110239  
Dok. nr. 1893539

Kære Per Rosing-Petersen,

P. O. Box 1037  
3900 Nuuk  
Tel. (+299) 34 50 00  
Fax (+299) 34 63 50  
E-mail: oed@nanoq.gl  
www.naalakkersuisut.gl

Tak for dine spørgsmål i henhold til Inatsisartuts forretningsorden § 37 stk. 1. til Naalakkersuisut om ansættelsespolitik. Hermed besvarelse af disse.

### 1. Hvad er Naalakkersuisut ansættelsespolitik samt grundlag i uddelegering af opgaver hos administrationen og offentligt ejede aktieselskaber m.v.?

Grundlæggende tager ansættelsespolitikken udgangspunkt i gældende konventioner, lovgivning, aftaler og overenskomster. Derudover afspejler Naalakkersuisuts ansættelsespolitik sig i den gældende HR-strategi, der bl.a. arbejder med fastholdelse og rekruttering. Konkret kan nævnes, at:

*“Centraladministrationen arbejder målrettet på at tiltrække og ansætte de bedst kvalificerede medarbejdere i forhold til arbejdsopgaverne og samtidig sikre mangfoldighed i Grønlands Selvstyre.”*

HR-strategien understøtter Centraladministrationens ledelsesgrundlag, der bl.a. sigter mod stabilitet via en målrettet indsats i forhold til fastholdelse og rekruttering, herunder tilbud om kompetenceudvikling af potentielle ledere.

I forhold til de selvstyrejede aktieselskaber

Et aktieselskab er en selvstændigt juridisk enhed og det er således bestyrelsen og direktionen, som forestår ledelsen af selskabets anliggender, jf. aktieselskabslovens § 54.

Bestyrelsen skal, i henhold til aktieselskabsloven, sørge for en forsvarlig organisation af selskabets virksomhed, og direktionen skal varetage den daglige ledelse af selskabet.

Det er således op til ledelsen af selskabet at sørge for det enkelte selskabs virksomhed, herunder ansættelsespolitikken.

Der kan desuden henvises til “Retningslinjer for god selskabsledelse i de selvstyrejede aktieselskaber”, som danner rammen for ledelsen i de selvstyrejede aktieselskaber, og som derved er med til at sikre, at selskaberne ledes professionelt.

**2. Har der været gennemført en produktivets undersøgelse i denne sammenhæng (produktivitet – value for money) ?**

Nej, der er ikke lavet en produktivetsundersøgelse, men Økonomi- og Personalestyrelsen (ASA) har lavet en vurdering af omkostninger ved at besætte ledige stillinger i centraladministrationen i Nuuk. Disse omkostninger omfatter blandt andet rekrutteringsomkostninger til stillingsopslag og tidsforbrug, produktivitetstab, oplæring, bohavflytning og tiltrædelsesrejse m.m.

Eksempelvis kan det fremhæves, at omkostninger til at rekruttere en akademisk medarbejder med samleverske uden for Nuuk vurderes ca. at koste:

kr. 282.500, med personalebolig

kr. 274.500, uden personalebolig

Mens en rekruttering af en akademisk medarbejder med samleverske fra Nuuk vurderes ca. at koste:

kr. 174.000, med personalebolig

kr. 166.000, uden personalebolig

Inussiarnersumik inuulluaqqusillunga

Med venlig hilsen

Anda Uldum