



Erik Jensen
Medlem af Inatsisartut

Besvarelse af § 37- spørgsmål nr. 124 - 2026 om rekruttering

Brevdato: 07-10-2026
Sagsnr. 2026 - 13274
Akt id. 26769626

Hermed fremsendes besvarelse af nedenstående § 37 spørgsmål.

Til brug for besvarelsen er der indhentet bemærkninger fra Økonomi- og Personalestyrelsen og HR-Udvikling (Formandens Departement).

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

1. Hvad har den gennemsnitlige årlige personaleomsætning været i Grønlands Selvstyrets centrale administration i henholdsvis 2024, 2025 og 2026 (opgjort frem til besvarelestidspunktet)?

HR-Udvikling i Formandens Departement har ikke et centralt HR-system for Grønlands Selvstyre, hvorfra personaleomsætningen kan følges eller opgøres. En præcis besvarelse af spørgsmålet ville derfor kræve en manuel gennemgang af samtlige registrerede ansættelser og fratrædelser i lønssystemet Akissarsiat. En sådan gennemgang ville være yderst omfattende og falder derfor uden for rammerne for besvarelse af § 37 spørgsmål.

2. Hvor meget har det kostet for samfundet i disse nævnte år? Udgifter til rejser, flytteomkostninger samt bohaveflytning mv. bedes opgjort.

Den centrale regnskabsenhed (DCR) i Økonomi- og Personalestyrelsen (ASA) har leveret data til tabel 1.

Af tabel 1 fremgår der for perioden 2024-2026 bogførte udgifter til bohaveflytning ved rekruttering, opmagasinering af bohav ved rekruttering, til- og fratrædelsesrejser samt ophold ved til- og fratrædelsesrejser. Udgifterne til til- og fratrædelsesrejser indbefatter både rejser internt i Grønland samt til- og fra Grønland.

Det skal om tabel 1 bemærkes, at i ingen tilfælde skelnes geografisk i konteringen af de angivne udgifter. Ligeledes konteres til- og fratrædelsesrejser ikke individuelt. Ydermere tages der forbehold for fejlkontering.

Tabel 1. Udgifter ved bohavflytning, opmagasinering og til- og fratrædelsesrejser i perioden 2024-2026

Udgiftstype	2024	2025	2026*
Bohavflytning – rekruttering	2.649.554 kr.	2.823.451 kr.	1.503.513 kr.
Opmagasinerings af bohav – rekruttering	670.662 kr.	987.163 kr.	678.944 kr.
Til- og Fratrædelsesrejser	629.952 kr.	517.505.	286.603 kr.
Ophold ved til- og fratrædelsesrejser	57.815 kr.	323.472 kr.	25.803 kr.

* Bogført til og med 2. oktober 2026

Der er ikke foretaget analyser årlige udsving i udgifterne til bohavflytning, opmagasinering, til- og fratrædelsesrejser eller ophold ved disse rejser.

3. Hvor mange medarbejdere har været ansat i Grønlands Selvstyrets centrale administration i henholdsvis 2024, 2025 og 2026?

Et udtræk fra lønsystemet Akissarsiat kan vise en opgørelse over antal unikke CPR-numre i den del af lønkørslerne, som er markeret PED. Dette omfatter månedslønnede ansat i Grønlands Selvstyres centraladministration, herunder underliggende enheder, men ekskl. sundhedsvæsenet. Herudover er Bureau for Inatsisartut, Inatsisartuts ombudsmand samt Grønlands Selvstyrets ansatte under Grønlands Repræsentation i København ikke omfattet.

Et udtræk fra lønsystemet fremgår af tabel 2 nedenfor. Det skal herom bemærkes, at der kan være tilfælde, hvor en person varetager flere stillinger i Grønlands Selvstyres centraladministration, men hvor personen alene fremgår én gang i tabellen.

Timelønnede er ikke medtaget i tabellen. En fuldstændig opgørelse over antallet af ansatte uagtet aflønningsform vil kræve en meget omfattende manuel gennemgang af personalesager og lønkørsler relateret til hvert CPR-numre, der optræder mere end en gang i lønsystemet. Dette vurderes at ligge udenfor omfanget af besvarelsen et § 37-spørgsmål.

Tabel 1. Månedslønnede ansat i Grønlands selvstyre inkl. underliggende enheder og ekskl. sundhedsvæsenet.

Årstal	Antal månedslønnede
2023	2.306
2024	2.331
2025	2.316

*Konsoliderede tal for hele året 2026 foreligger ikke på nuværende tidspunkt.

4. Hvor mange af de ansatte i Grønlands Selvstyrets centrale administration var grønlandssprogede i henholdsvis 2024, 2025 og 2026? Det ønskes samtidig oplyst, hvilke kriterier Naalakkersuisut anvender ved opgørelsen af, om en medarbejder er grønlandssproget.

Der henvises til besvarelsen af § 37 nr. 087-2026, hvoraf det fremgår, hvorfor data herfor ikke er til rådighed.

5. Kan Naalakkersuisut oplyse, hvor stor en andel af de ansatte der var henholdsvis grønlandssprogede, tosprogede og ikke-grønlandssprogede i de nævnte år, såfremt disse oplysninger foreligger?

Der henvises til besvarelsen af § 37 nr. 087-2026, hvoraf det fremgår, hvorfor data herfor ikke er til rådighed.

6. Hvilke konkrete initiativer har Naalakkersuisut iværksat eller planlægger at iværksætte for at fastholde medarbejdere i Grønlands Selvstyres centrale administration?

Afdelingen for HR-Udvikling under Formandens Departement oplyser følgende:

"Naalakkersuisut arbejder løbende med at styrke fastholdelsen af medarbejdere i centraladministrationen gennem blandt andet kompetenceudvikling, introduktionsforløb for nyansatte og udvikling af fælles organisatoriske rammer.

Alle nyansatte deltager i et obligatorisk introduktionsforløb, hvor de introduceres til Grønlands Selvstyre som arbejdsplads, herunder medarbejdergrundlaget, ledelsesgrundlaget og organisationens værdier."

Jeg henholder mig som Naalakkersuisoq til denne besvarelse.

7. Har Naalakkersuisut fastsat mål eller nøgletal for at reducere personaleomsætningen og øge andelen af grønlandssprogede medarbejdere? Hvis ja, hvilke mål er der tale om, og hvordan følges de op?

Afdelingen for HR-Udvikling under Formandens Departement oplyser følgende:

"Naalakkersuisut har ikke fastsat konkrete mål eller nøgletal for at reducere personaleomsætningen.

Der arbejdes dog i Grønlands Selvstyre, blandt andet gennem elev-, lærlinge- og praktikordninger, på at understøtte udviklingen af lokale kompetencer og skabe et rekrutteringsgrundlag for fremtidige medarbejdere i centraladministrationen.

Det er Grønlands Selvstyres mål at ansætte de grønlandssprogede ansøgere, der samlet set er bedst kvalificerede til den enkelte stilling, både fagligt og personligt.

Jeg henholder mig som Naalakkersuisoq til denne besvarelse.

8. Vurderer Naalakkersuisut, at den nuværende personaleomsætning påvirker kontinuiteten, sagsbehandlingstiderne eller kvaliteten i den centrale administration? Hvis ja, hvordan?

Afdelingen for HR-Udvikling under Formandens Departement oplyser følgende:

"Naalakkersuisut vurderer, at personaleomsætning i sig selv er et naturligt vilkår på arbejdsmarkedet og kan bidrage med nye perspektiver og kompetencer.

Samtidig kan en forholdsvis høj personaleomsætning medføre udfordringer i forhold til kontinuitet, vidensoverdragelse og oplæring af nye

medarbejdere. Dette kan i perioder påvirke sagsbehandlingstiderne og øge belastningen på de tilbageværende medarbejdere.

Konsekvenserne varierer mellem departementer og styrelser afhængigt af blandt andet rekrutteringssituationen, medarbejdersammensætningen og de konkrete fagområder."

Jeg henholder mig som Naalakkersuisoq til denne besvarelse.

9. Hvor mange af de ansatte i Grønlands Selvstyres centrale administration var i henholdsvis 2024, 2025 og 2026:

a) Født og opvokset i Grønland,

b) Rekrutteret fra udlandet eller Danmark, og

c) Ansat på tidsbegrænsede kontrakter? Såfremt Naalakkersuisut ikke registrerer disse oplysninger, bedes dette oplyst.

Der føres ikke registre over, hvor medarbejdere er født, ej heller om hvor deres bopæl var ved ansættelsens start. Ved en ansættelse er det alene de for ansættelsen og den lønmæssige indplacering af medarbejderen relevante data, der opbevares af Økonomi- og Personalestyrelsen.

I lønsystemet Akissarsiat findes der ikke en særlig kode for tidsbegrænsede ansættelser. Tidsbegrænsede ansættelser oprettes i lønsystemet med en på forhånd kendt fratrædelsesdato. Et udtræk på ansættelser med angivet fratrædelsesdato vil dog give et forkert datasæt, da medarbejdere, der har opsagt sin stilling, medarbejdere, der er blevet opsagt eller medarbejdere, hvor pensionering er aftalt, også vil blive inkluderet i datasættet. Det ville kræve en særlig manuel gennemgang af samtlige ansattes personalesager med en fratrædelsesdato i lønsystemet at besvare spørgsmålet fyldestgørende. Dette vurderes at ligge udenfor omfanget af besvarelsen af et § 37-spørgsmål.

10. Hvilke stillingskategorier har haft den største personaleomsætning i perioden 2024-2026?

Der findes ikke dataregistre over stillingsopslag eller ansættelser, hvormed personaleomsætningen for de forskellige stillingskategorier kan opgøres. Der henvises i øvrigt til besvarelsen af spørgsmål nr. 1.

11. Har Naalakkersuisut foretaget analyser af årsagerne til medarbejdernes fratrædelser? Hvis ja, bedes hovedkonklusionerne redegjort for.

Afdelingen for HR-Udvikling under Formandens Departement oplyser følgende:

"Naalakkersuisut har ikke gennemført en samlet analyse af årsagerne til medarbejdernes fratrædelser i centraladministrationen.

Medarbejdere, der fratræder deres stilling, har mulighed for at deltage i en frivillig fratrædelsessamtale. I den forbindelse kan medarbejderen blandt andet oplyse om baggrunden for fratrædelsen samt give feedback om ansættelsesforholdet og arbejdspladsen.

Oplysningerne anvendes lokalt i de enkelte enheder, men indgår på nuværende tidspunkt ikke i en samlet analyse på tværs af centraladministrationen."

Jeg henholder mig som Naalakkersuisoq til denne besvarelse.

12. Har Naalakkersuisut en samlet strategi for at øge rekrutteringen og fastholdelsen af grønlandssprogede medarbejdere i Selvstyrets centrale administration? Hvis ja, bedes strategien og dens målsætninger beskrevet.

Afdelingen for HR-Udvikling under Formandens Departement oplyser følgende:

"Naalakkersuisut har ikke vedtaget en særskilt strategi for at øge rekrutteringen og fastholdelsen af grønlandssprogede medarbejdere i centraladministrationen. Der henvises i øvrigt til besvarelsen af spørgsmål 7."

Jeg henholder mig som Naalakkersuisoq til denne besvarelse.

13. Hvilke konkrete resultater har de eksisterende fastholdelses- og rekrutteringstiltag haft, og hvordan måles effekten af disse tiltag?

Afdelingen for HR-Udvikling under Formandens Departement oplyser følgende:

"Der foreligger for nuværende ikke et samlet effektmålingssystem, som gør det muligt at opgøre, i hvilket omfang ændringer i personaleomsætning eller medarbejdersammensætning kan tilskrives konkrete fastholdelses- og rekrutteringstiltag."

Jeg henholder mig som Naalakkersuisoq til denne besvarelse.

14. Forventer Naalakkersuisut, at personaleomsætningen vil ændre sig de kommende år, og hvilke initiativer planlægges i givet fald for at sikre en mere stabil medarbejderstab?

Afdelingen for HR-Udvikling under Formandens Departement oplyser følgende:

"I Selvstyrets administration, udfører vi ikke MTU, men derimod den lovpligtige Arbejdspladsvurdering (APV) hvert tredje år. Den seneste APV i Grønlands Selvstyres centraladministration, blev gennemført i 2025. Alle ansatte i centraladministrationen havde mulighed for at besvare spørgeskemaet i perioden 8.-22. oktober 2025. I alt deltog 676 af 930 inviterede medarbejdere, svarende til en svarprocent på 73 pct."

Hovedresultaterne fremgår nedenfor. Scorene er opgjort på en skala fra 1 til 5.

Måleområde	2025	2022	Eksternt benchmark
Svarprocent (pct.)	73,0	70,0	89,0
Jobtilfredshed	4,0	3,9	4,2
Motivation og engagement	4,1	4,1	4,1
Loyalitet	4,2	4,1	4,2
Ambassadørvillighed	4,0	4,0	4,2
Fysisk arbejdsmiljø	3,9	3,9	3,9

Undersøgelsen viser overordnet, at medarbejderne generelt er tilfredse med deres arbejde, motiverede og i høj grad ønsker at fortsætte deres ansættelse i Selvstyret.

Særlige styrker i undersøgelsen er medarbejdernes vurdering af mening og jobindhold samt samarbejdsklima, som begge opnår en score på 4,2. Undersøgelsen peger samtidig på en række områder med forbedringspotentiale. Dette gælder blandt andet oplevelsen af lige karrieremuligheder, tid til at udføre arbejdsopgaverne i tilfredsstillende kvalitet samt feedback og forventningsafstemning fra nærmeste leder. Undersøgelsen viser endvidere, at en del medarbejdere har oplevet mobning, chikane eller diskrimination inden for de seneste 12 måneder. Naalakkersuisut finder det vigtigt, at disse resultater følges op gennem lokale handlingsplaner og fortsatte indsatser for at fremme trivsel, respektfuld adfærd og et godt arbejdsmiljø.

Resultaterne er stillet til rådighed for de enkelte departementer og styrelser, som følger op på egne resultater gennem dialog med medarbejderne og udarbejdelse af handlingsplaner. HR Udvikling understøtter den tværgående opfølgning."

Jeg henholder mig som Naalakkersuisoq til denne besvarelse.

15. Hvornår er der senest lavet MTU (medarbejdertrivselsundersøgelse) i Selvstyrets administration? Resultaterne bedes fremlagt og redegjort.

Der henvises til besvarelsen af spørgsmål nr. 14.

16. Har Naalakkersuisut øvrige oplysninger, som kan være relevante i relation til ovenstående?

Det kan oplyses, at spørgsmålet om samspillet mellem personaleomsætning, rekruttering, fleksibilitet, fastholdelse og udgifter på personaleområdet i Grønlands Selvstyre er et emne, der forventes bragt op som en del af Reformkommissionens arbejde.

Inussiarnersumik inuulluaqqusillunga

Med venlig hilsen

Aqqaaluaq B. Egede