



Medlem af Inatsisartut
Isak Hammond
-/her

Skriftlig besvarelse af medlem af Inatsisartut Isak Hammond, Inuit Ataqatigiit § 36, stk. 1 spørgsmål.

Spørgsmål til Naalakkersuisut om Sundhedsvæsenets mulighed for at hjemtage og ansætte arbejdskraft fra udlandet, eksempelvis fra Østen og mulighederne for dette set i forhold til rekruttering fra Danmark.

24. november 2009
Sagsnr. 2009-022556
Dok. Nr. 262577

Postboks 1160
Tlf: 34 50 00
Fax: 32 55 05
3900 Nuuk
Email: pn@gh.gl
www.nanoq.gl

Jeg takker medlemmet af Inatsisartut for spørgsmålene og for interessen for rekrutteringen af sundhedspersonale til Det Grønlandske Sundhedsvæsen.

Spørgsmålet er opdelt i to:

- Hvilke muligheder har Sundhedsvæsenet for at hjemtage og ansætte arbejdskraft fra udlandet eksempelvis fra Østen?
- Hvor store er mulighederne her i forhold til Danmark?

Jeg vælger at svare på spørgsmålene i omvendt rækkefølge.

Det Grønlandske Sundhedsvæsen har, indenfor de seneste 5 år, oplevet tiltagende problemer med at rekruttere sundhedsfagligt personale. Specielt udfordrende har det været i forhold til speciallæger, sygeplejersker, laboranter og jordemødre. Traditionelt har det været mest naturligt for Sundhedsvæsenet at rekruttere medarbejdere fra Danmark. Denne rekruttering er de seneste år blevet vanskeliggjort af, at også Danmark oplever stigende problemer med at kunne rekruttere det nødvendige antal fagpersoner til sundhedssektoren. Årsagerne er flere, men et generelt problem er, at der ikke uddannes tilstrækkeligt med bl.a. læger og sygeplejersker til at dække den naturlige afgang. Denne knaphed på personale i Danmark har skabt grobund for et privat marked, hvor også Det Grønlandske Sundhedsvæsen har fundet det nødvendigt at rekruttere personale fra, for at kunne løse sine opgaver.

Ved at vende blikket mod andre og større lande, herunder lande i Østen, burde der være et større potentiale at rekruttere sundhedsfagligt personale fra, med det formål at kunne løse nogle af Sundhedsvæsenets personalemæssige problemer. Sundhedsvæsenet har igennem de seneste år igangsat en række initiativer udenfor Danmarks grænser, for at få flere fastansatte indenfor de områder, hvor rekrutteringsproblemerne har været størst. Her kan nævnes læger fra Polen, sygeplejersker fra Norge, Sverige, Island, Færøerne, Filippinerne og senest er der igangsat et arbejde med at rekruttere personale fra Holland.

At Sundhedsvæsenet specielt har haft fokus på sygeplejersker fra de andre nordiske lande er, at de efter ansøgning hos Landslægen automatisk kan opnå grønlandsk autorisation, hvis de opfylder den fælles nordiske aftaler på området. For sygeplejersker, der ikke er omfattet af denne aftale udsteder Landslægen en begrænset eller permanent autorisation på baggrund af en individuel vurdering. Denne vurdering tager udgangspunkt i Sundhedsstyrelsens vejledning på området samt Hjemmestyrets bekendtgørelse nr. 15 af 22. april 1998, om ansættelse af udenlandske sygeplejersker i Det Grønlandske Sundhedsvæsen.

For sygeplejersker, der ikke umiddelbart får en permanent autorisation, gælder det, at de efter at have opnået et vist sprogligt niveau, bliver vurderet med henblik på en 6 måneders prøveansættelse med begrænset autorisation. Det betyder, at ansøgeren efter 6 måneder skal kunne fungere fagligt svarende til, hvad en sygeplejerske, uddannet her i landet, kan. For selve prøveansættelsen skal der udarbejdes en individuel plan for, hvordan den enkelte opnår de krav, der stilles til permanent autorisation. Under prøveansættelsen forpligter Sundhedsvæsenet sig til at stille en faglig supervisor og sprogtræning til rådighed. Sygeplejersken skal evalueres i forhold til faglige, kulturelle og sproglige/ kommunikative færdigheder efter de 6 måneder med henblik på at opnå varig autorisation.

Ovenstående proces er ressourcekrævende for Sundhedsvæsenet, hvorfor det er begrænset, hvor mange sygeplejersker med midlertidig ansættelse, de enkelte enheder kan håndtere. I Danmark, som spørgeren henviser til, er arbejdspladserne meget større, hvorfor udfordringen er betydeligt nemmere at håndtere end her i landet. På den baggrund har Det Grønlandske Sundhedsvæsen arbejdet med at rekruttere sundhedsfagligt personale som sygeplejersker, laboranter og jordemødre fra lande, som umiddelbart ikke adskiller sig så meget fra Danmark. Et eksempel herpå er Holland, som dog ikke endnu har leveret sygeplejersker til Det Grønlandske Sundhedsvæsen. Et andet eksempel er Polen, hvorfra Sundhedsvæsenet har rekrutteret læger. Disse er i dag i faste stillinger på Dronning Ingrid's Hospital bl.a. som speciallæger.

På baggrund af rekrutteringsproblemerne til Sundhedsvæsenet er man åbne overfor alle muligheder med at rekruttere sygeplejersker fra lande, der sprogligt og kulturelt ligger langt fra både det danske og det grønlandske. Hittidige erfaringer herfra har været, at de ikke har kunnet tilstrækkeligt dansk/grønlandsk til at kunne arbejde som sygeplejerske, men har måttet starte i stillinger som ufaglærte, medens de sproglige kompetencer blev oparbejdet. Derfor lægges der vægt på, at man opnår sproglige færdigheder, inden man ansættes.

Naalakkersuisut støtter de initiativer, Sundhedsvæsenet har igangsat, både for at få mere fastansat personale generelt, men også for arbejdet med at undersøge og anvende alternative muligheder, når det gælder rekruttering af sundhedsfagligt personale, således at Sundhedsvæsenet til hver en tid kan levere de sundhedsydelse, som lovgivningen pålægger

Jeg håber, at mit svar er tilfredsstillende og takker igen for interessen.

Med venlig hilsen

Agathe Fontain