



**Svar § 37 spm - Kaali Olsen IA om sproglig og kulturel integration af nyansatte ikke herboende**

7. september 2012  
Sagsnr. 2012-071799  
Dok. Nr. 994200

Kære Kaali Olsen,

Postboks 1037  
3900 Nuuk  
Tlf. (+299) 34 50 00  
Fax (+299) 32 46 14  
E-mail: oed@nanoq.gl  
www.nanoq.gl

Tak for dine spørgsmål du har stillet angående Landets sprog, kultur, samfund, den politiske og historiske udvikling o.s.v. i Selvstyrets ansættelsespolitik.

1. *hvor højt vægter Naalakkersuisut tilknytning og kendskab til Landets sprog, kultur, samfund, den politiske og historiske udvikling o.s.v. i deres ansættelsespolitik?*

Naalakkersuisut vægter kulturel og sproglig integration, hvor det er muligt under hensyntagen til tidshorisont i den givne stilling og vedkommendes niveau indenfor organisationen. Hvor det er påkrævet anføres det, at det eks. er et krav at være dobbeltsproget i skrift og tale.

2. *Har Selvstyret fastsat ansættelsespolitiske retningslinjer for, hvornår der må ansættes udefrakommende arbejdskraft herunder akademikere i stillinger, hvor der f.eks. er herboende eller andre kvalificerede lokale dobbeltsprogede ansøgere? (herboende kunne f.eks. defineres som personer, der har boet i landet i mere end 2 år)*

Der er ikke fastsat retningslinjer for, hvornår der i stillinger skal ansættes folk som er herboende. Der er dog opmærksomhed på, at udgifter til transport mv. af økonomiske årsager bør begrænses mest muligt.

I Landstingslov nr. 27 af 30. oktober 1992 om regulering af arbejdskrafttilgangen i Grønland defineres en herboende. Der er således anført i § 4. stk. 1. Ved stillingsbesættelser anses en person for at have særlig tilknytning til Grønland, når vedkommende har haft fast bopæl i Grønland i 7 år inden for de seneste 10 år.

3. *Der ønskes statistik over, hvor ofte og med hvilke begrundelser man i ansættelsessager har måttet afvige fra kravet om kendskab til landet og dets sprog i ny ansættelser i Selvstyret og dets underliggende institutioner?*

Der er ikke statistik over, hvor ofte og med hvilke begrundelser man i ansættelsessager i Selvstyret og dets underliggende institutioner har måttet afvige fra kravet om kendskab til landet og dets sprog.

4. *Hvilke personalepolitiske retningslinjer og praksisser har Selvstyret for at integrere udefrakommende arbejdskraft i det grønlandske samfund?*

I Økonomi- og Personalestyrelsen arbejder HRU kontoret med organisations- og medarbejderudvikling, rekruttering og fastholdelse, kompetenceudvikling, trivselsundersøgelser, personalepolitikker m.m. Det er i højeste grad i Selvstyrets interesse som arbejdsgiver, at ansatte får så fyldestgørende kendskab til landets kultur, historie og sprog som muligt.

5. *Agter Naalakkersuisut, at indføre obligatoriske kurser for nyansatte og nyankommne i Selvstyret og dets underliggende institutioner i landets sprog samt kendskab til grønlandsk kultur, samfun, politiske og historiske udvikling o.s.v. i forbindelse med ny ansættelser i Selvstyret?*

Der afholdes introduktionskurser både i Danmark og i Nuuk for nye udefrakommende medarbejdere i Selvstyrets Centraladministration.

Formålet med disse kurser er at præsentere nye udefrakommende medarbejdere for den grønlandske kultur samt at præsentere alle nye medarbejdere for Selvstyret som arbejdsplads – herunder også kultur, sprog, historie, udvikling m.m.

Inussiarnersumik inuulluaqqusillunga  
Med venlig hilsen

Maliina Abelsen