



Medlem af Inatsisartut,
Sofia Geisler, Inuit Ataqatigiit

Svar på § 37 spørgsmål nr. 365-2019.

Kære Sofia Geisler

Du har i henhold til § 37 stk. 1 i Forretningsordenen for Inatsisartut fremsat følgende spørgsmål til Naalakkersuisut. Dine spørgsmål er henvist til min besvarelse.

1. Naalakkersuisut skriver i deres svar på §37_352/2019, at det er korrekt, at styrelseschefen er gift med en person, som Sundhedsvæsenet lejer ejendomme af.

- A) Vil Naalakkersuisut oplyse, hvor mange kontrakter Sundhedsvæsenet har indgået med firmaer, som den person, styrelseschefen er gift med, er ejer/medejer af?

Sundhedsvæsenet har pr. 3/12-2019 samhandel med 7 virksomheder, hvor styrelseschefens ægtefælle indgår i ejerkredsen. Der er indgået 6 lejekontrakter vedr. ejendomme.

- B) Vil Naalakkersuisut oplyse, hvor stor en andel af de ejendomme, som Sundhedsvæsenet aktuelt lejer, som er udlejet af firmaer, som den person, styrelseschefen er gift med, er ejer/medejer af?

Sundhedsvæsenet i Nuuk har ca. 250 lejemål med i alt ca. 375 lejligheder. Lejemålene er fordelt på personale- og vakantboliger. Af disse boliger er der ca. 25 lejemål uden for INI og Illuut A/S. Der er 5 lejemål indgået med virksomheder hvor styrelseschefens ægtefælle indgår i ejerkredsen, der benyttes til i alt ca. 20 boliger/indkvartering heraf et lejemål med 14 et-værelses hotellejligheder.

Der arbejdes løbende på at nedbringe antallet af lejemål uden for INI og Illuut A/S.

Derudover er der et lejemål ang. lager, der er indgået med virksomhed hvor styrelseschefens ægtefælle indgår i ejerkredsen.

2. Naalakkersuisut skriver i deres svar på §37_352/2019, at der ikke er indgået yderligere lejeaftaler efter 6. februar 2017.

Vil Naalakkersuisut oplyse, om en genforhandling af kontrakt i 2019 vedr. lejemål i bygningen mellem tidligere Hotel Nuuk og A/S Ini ikke er at betragte som ny aftale?

06-01-2020
Sags nr. 2019 - 27054
Akt nr. 12623076

Postboks 1160
Tlf: 34 50 00
Fax: 34 55 05
3900 Nuuk
Email: pn@nanog.gl
www.naalakkersuisut.gl

Der har ikke været genforhandlet kontrakt vedr. patienthotellet. Følgende er citeret fra kontrakten vedr. patienthotellet:

"3.2 Lejemålet er for begge parter uopsigeligt indtil 31.12.2018 Efter udløbet af uopsigelighedsperioden eller senere kan lejemålet af begge parter opsiges med et forudgående skriftligt varsel på 12 måneder til udgangen af en måned. Lejemålet kan således tidligst opsiges med virkning fra 31.12.2019."

3. Hvordan har Sundhedsvæsenet sikret sig, at de kontrakter, som Sundhedsvæsenet har indgået med firmaer, som den person, styrelseschefen er gift med, er ejer/medejer af, er indgået på konkurrencedygtige vilkår?

De personer i sundhedsvæsenet, der indgår kontrakter inden for de områder, hvor styrelseschefens ægtefælle har virksomhed har kendskab til, at styrelseschefen er inhabil på disse områder.

I den eksterne rapport udarbejdet af Ernst & Young fremgår bl.a. følgende angående samhandel med styrelseschefens mand:

"Driftschefen oplyser, at der forud for indgåelse af lejeaftaler ringes til byens ejendomsmæglere for at indhente oplysninger om relevante ejendomme. Ved forhandling forud for indgåelse af kontrakt vægtes bl.a. pris og mulighed for korttidsleje, idet styrelsen i princippet ikke bør leje ejendomme på det private marked. For at undgå store udgifter til hotelværelser forekommer dette dog i det omfang styrelsen finder nødvendigt. Styrelseschefen er ikke involveret i denne proces eller i det endelige valg af samarbejdsparter."

I rapportens konklusion fremgår følgende:

"Det er ligeledes vores opfattelse at styrelseschefen er yderst opmærksom på ikke at deltage i beslutninger, hvor hendes habilitet kan drages i tvivl".

Endvidere:

"Vi har i vores undersøgelse ikke fundet eksempler på dispositioner med virksomheder, hvor styrelseschefens ægtefælle har særlige ejerinteresser, der efter vores opfattelse kan eller bør kritiseres for favorisering af disse virksomheder."

4. Kan Naalakkersuisut oplyse hvilke procedurer, der følges / er gældende i Sundhedsvæsenet, når der skal indgås kontrakter, som ligger uden for sundhedsvæsenets primære ansvarsområde, det vil sige som ligger uden for det lægelige som plejemæssige opgave?

Sundhedsvæsenets egen indkøbsafdeling med juridisk kompetence varetager og inddrages generelt i udformningen og indgåelse af kontrakter, herunder som rådgiver for Sundhedsledelsen i kontraktmæssige forhold, herunder forhold af betydning for driften af Sundhedsvæsenet.

Der sker kontraktindgåelse og valg af leverandør i henhold til såvel Inatsisartutlov nr. 6 af 12. juni 2019 om udbud i forbindelse med indkøb af varer og tjenesteydelser i

offentlige myndigheder og institutioner samt Inatsisartutlov nr. 11 af 2. december 2009 om indhentning af tilbud i bygge- og anlægssektoren.

Før ikrafttræden af Inatsisartutlov nr. 6 af 12. juni 2019 er kontraktindgåelse og valg af leverandør sket i henhold til Cirkulære af 24. september 2010 om indkøb af varer og tjenesteydelser i Selvstyrets centraladministration og underliggende institutioner.

Indkøbsafdelingen varetager ikke indgåelse af lejekontakter på boliger, der ansvarsmæssigt ligger i Sundhedsvæsenets Boligadministration.

5. Sundhedsvæsenet har etableret en rekrutteringsenhed med fuldtidsansatte i Danmark.

Vil Naalakkersuisut oplyse, hvor mange kr/ører Sundhedsvæsenet har brugt til denne rekrutteringsenhed i hvert af årene siden etableringen af denne enhed?

Rekrutteringskonsulenterne og indsatsen i Danmark er ikke ekstra omkostninger inden for HR. Der har blot været tale om at flytte den primære indsats til rekruttering fra Nuuk til København.

Der er ikke tilført flere midler til rekruttering i forbindelse med dette. Indsatsen blev flyttet til Danmark første halvår 2017.

Nedenfor er opgjort, hvor meget der er brugt direkte til rekruttering via annoncering, messer og lønninger de seneste 5 år.

Der har fra 2018 til 2019 været stort fokus på at indgå bedre aftaler for rekruttering, færre rejseomkostninger og øget egen brug af sociale medier til rekruttering mv.

Omkostninger i t.kr. (faktisk forbrug)

2019: 2.201 (pr. 19/12 2019)

2018: 3.170

2017: 2.742

2016: 2.675

2015: 3.540

6. Vil Naalakkersuisut oplyse hvilket effekt, det helt konkret har medført at etablere en rekrutteringsenhed med fuldtidsansatte i Danmark, når der i forvejen er en HR-afdeling inden for Sundhedsvæsenet?

Som bekendt har sundhedsvæsenet store rekrutteringsmæssige udfordringer særligt inden for læger, sygeplejersker, tandlæger mv. Langt størstedelen af sundhedsvæsenets personale kommer fra Danmark.

Effekten af at være fast til stede i Danmark inden for rekruttering er, at sundhedsvæsenet er der, hvor der primært rekrutteres fra og at det er nemt at være tilgængelig for samarbejdspartnerne.

Dette gør det muligt at være mere opsøgende. I 2019 har rekrutteringsenheden deltaget i 10 messearrangementer, afholdt flere fyraftensmøder, hvor der ialt har været 279 deltagere.

Rekrutteringsenheden har desuden bidraget til det store forarbejde som har været nødvendig i forbindelse med de nye samarbejdsaftaler (rotationsaftaler) som er indgået med flere danske sygehuse. Samtidig kræver disse aftaler en tæt løbende opfølgning hvor tilstedeværelse i Danmark er væsentlig.

Ved at etablere en HR enhed for rekruttering i DK kan man for det første mindske rejsetid og transport samt opholdsudgifter. Derudover er der sket en positiv ændring i rekrutteringssituationen, hvor kontinuitet som sikres med enheden har en væsentlig rolle, således at vikarforbruget er reduceret fra 51.323.629 kr. I 2018 til 36.691.933 kr i 2019.

7. Naalakkersuisut skriver i deres svar på §37_352/2019, at der ikke sker en forskelsbehandling i forhold til race, køn, alder eller nationalt tilhørsforhold. Samt at en ansættelse i Sundhedsvæsenet sker med afsæt i de faglige kvalifikationer og gennem en saglig beslutningsproces.

- Vil Naalakkersuisut konkretisere Sundhedsvæsenets værdigrundlag i forhold til rekruttering, udvikling og fastholdelse af de kompetencer, der kommer fra Grønland og/eller har tæt tilknytning til samfundet i Grønland?

Sundhedsvæsenets værdier er respekt, tillid, faglighed og ordentlighed. Disse værdier arbejdes der med i alle henseende i sundhedsvæsenet – også i forbindelse med rekruttering, udvikling og fastholdelse.

Udvikling af kompetenser er en væsentlig del af såvel fastholdelse som udvikling. Derfor er der mulighed for kompetenceudvikling for alle, der har været ansat mere end 1 år. Inden for læger, tandlæger og PPK området er midler og regler for kompetenceudvikling indarbejdet i forbindelse med overenskomsten.

Desuden arbejdes der kontinuerligt med videreuddannelses- og specialiseringsplaner for alle ansatte. I den forbindelse er der stor opmærksomhed på at arbejde med at kommende generationer får både kvalifikationerne og kompetencerne, til at bidrage på alle niveauer.

Derudover søger Sundhedsvæsenet at tilbyde erhvervspraktikpladser, almindelig klinisk praktik eller studieophold under uddannelsen, i det omfang det er muligt. Dette også for at understøtte en ansættelse efter endt uddannelse.

For helt konkrete tiltag kan blandt andet nævnes at:

- grønlandske medicinstuderende følges tæt af cheflægen, og der afholdes årlige møder. Samtidig har grønlandske medicinstuderende forsteret til praktik og uddannelsespladser i Grønland
- der foregår et målrettet arbejde med at få grønlandske sygeplejersker til at tage en videreuddannelse som intensiv- eller anæstesisygeplejersker. En uddannelse som foregår i Danmark men

finansieres af Departementet for Sundhed sammen med Sundhedsvæsenet.

- de fleste sygeplejersker med en videreuddannelse til sundhedsplejerske er med grønlandsk baggrund
- der er fokus på at understøtte de unges uddannelse og dermed tages der flere elever end tidligere, som foreksempel indenfor lager og logistik.

Ved overenskomstsforhandlinger er det sundhedsvæsenets ønske, at der skal ske en yderligere honoring af fastansatte.

8. Vil Naalakkersuisut oplyse, hvor mange kr / ører, Sundhedsvæsenet bruger til konsulentudgifter på områder, der lægger uden for det lægelige og plejemæssige ansvarsområde i årene 2017, 2018 og 2019 d.d.?

Beløb er angivet i 1000 kr.

Benævnelse	Regnskab 2017	Regnskab 2018	Regnskab 2019* (191219)
Advokat	164	125	31
Revisor	-	23	
Tolk	272	352	211
Analytiker	113	21	
Undervisere/censorer	1.196	759	
IT-aftale	10.173	10.592	9.627
Informationsvirksomhed	411	653	70
Terapeuter m.v.	853	768	201
Rådgiver mv. bygninger	3.226	4.578	1.616
Rekruttering	-	294	-
Tidlig Indsats (FL indsatsområde)	650	745	440
Øvrige	785	691	1.607
Total	17.843	19.600	13.803

(* Regnskabsår for 2019 er ikke endelig færdig)

IT-aftaler dækker over al drift af sundhedsvæsenets IT samt indkøb af hardware.

Rådgiver mv. bygninger omfatter ingeniør og rådgiver til at understøtte vedligeholdelse af sundhedsvæsenets bygninger og nye byggeprojekter.

Rekruttering omfatter brug af rekrutteringsbureau til ansættelse af cheflægen.

Øvrige omfatter bl.a. lederudvikling, køb af ekstern hjælp ved vakante stillinger mv. I 2019 er der benyttet en ekstern projektleder til omstillingsprojektet af Dronning Ingrid's Hospital, ligesom der har været en ekstern HR-chef i en periode.

9. Vil Naalakkersuisut oplyse, hvor mange børn og unge, der på landsplan har fået afslag i 2019 på at få indsat bøjler med økonomien som begrundelse?

Der er ingen børn som har fået afslag på bøjle med afsæt i økonomi, beslutning om behandling og tilbud til børn i regi af tandplejen, hviler på en faglig vurdering.

Inussiarnersumik inuulluaqqusillunga
Med venlig hilsen



Martha Abelsen

Naalakkersuisoq for Sundhed, Sociale Anliggender og Justitsområdet