

3. august 2026

I medfør af § 37, stk. 1 i Forretningsorden for Inatsisartut, fremsættes følgende spørgsmål til Naalakkersuisut:

Spørgsmål til Naalakkersuisut:

1. **Hvad er stafetordningens formål, juridiske grundlag, ikrafttrædelsesdato og tidsmæssige ramme, og hvilke parter har indgået aftaler om ordningen?**
2. **Hvor mange medarbejdere og fuldtidsstillinger forventes omfattet i hvert af årene 2026-2029, fordelt på faggrupper, arbejdssteder og opholdslængde?**
3. **Hvilke løn-, pensions-, bonus-, bolig-, rejse- og øvrige ansættelsesvilkår gælder for medarbejdere under stafetordningen, og hvem afholder de enkelte udgifter?**
4. **Hvad forventes ordningen samlet at koste i hvert af årene 2026-2029, herunder pr. fuldtidsstilling og arbejdstime, fordelt mellem Grønlands Selvstyre, den danske stat og de danske regioner?**
5. **I hvilket omfang skal stafetmedarbejderne erstatte private bureauvikarer, selvstyrevikarer eller ubesatte stillinger, og hvilke besparelser og reduktioner i vikarforbruget forventes?**
6. **Hvordan skal ordningen sikre kontinuitet, herunder at de samme medarbejdere vender tilbage til samme arbejdssted, og hvordan organiseres introduktion, oplæring og overlevering?**
7. **Hvilke krav stilles til autorisation, faglige kvalifikationer, sprog og kulturforståelse, og hvordan sikres grønlandssprogede patienter forståelig information og kvalificeret tolkning?**
8. **Hvordan og hvornår vil Naalakkersuisut evaluere og offentliggøre ordningens resultater for økonomi, bemanning, vikarforbrug, kontinuitet, ventetider, aflyste behandlinger, patientsikkerhed, sprog og kommunikation?**

(Medlem af Inatsisartut Jens NapātôK', Naleraq)

Begrundelse:

Det Grønlandske Sundhedsvæsen har gennem en længere periode haft vanskeligt ved at besætte en række sundhedsfaglige stillinger og har derfor været afhængigt af forskellige former for midlertidig arbejdskraft. Stafetordningen er præsenteret som et redskab til at sikre bemanning, større stabilitet og mindre afhængighed af dyre private vikarbureauer. Ordningen indebærer særlige aftaler mellem grønlandske og danske myndigheder og kan omfatte løn, pension, bonus, bolig, rejser og andre ydelser. Der er derfor behov for et samlet og gennemsigtigt billede af ordningens juridiske grundlag, omfang, finansiering og fulde direkte og indirekte omkostninger.

Det bør desuden dokumenteres, om stafetmedarbejderne reelt erstatter private bureauvikarer eller blot supplerer den eksisterende bemanning. En vurdering af ordningens økonomiske værdi forudsætter, at udgifterne sammenholdes med den faktiske reduktion i vikarforbrug og med de resultater, ordningen skaber for patienter og drift.

Stafetmodellen begrundes blandt andet med, at de samme medarbejdere kan vende tilbage til de samme arbejdssteder. Det er derfor vigtigt at få oplyst, hvilke krav der gælder for tilbagevendende medarbejdere, og hvordan kontinuitet, overlevering og oplæring sikres i praksis.

Sprog og kommunikation har direkte betydning for patientsikkerheden. Patienter, som kun eller hovedsageligt taler grønlandsk, skal kunne forstå information om diagnose, behandling, medicin, risici og samtykke. Det bør derfor fremgå tydeligt, hvilke sprog- og kulturkrav der stilles til stafetmedarbejderne, og hvordan kvalificeret tolkebistand sikres.

Stafetordningen bør vurderes efter målbare resultater og ikke alene efter antallet af medarbejdere, der udsendes. En offentlig og regelmæssig evaluering bør derfor omfatte økonomi, vikarforbrug, bemanning, kontinuitet, ventetider, aflyste behandlinger, patientsikkerhed samt sprog og kommunikation.

Spørgsmålene kræves skriftligt besvaret indenfor ti (10) arbejdsdage. I tvivlsspørgsmål omkring oversættelsen skal der tages udgangspunkt i den grønlandssproget version.