



Til medlem af Inatsisartut
Pipaluk Olsen
Demokraatit

27-01-2026
Sags nr.2024-10523

Akt. id.
26122200

Postboks 260
3900 Nuuk
Tlf. (+299) 34 50 00
Fax (+299) 34 66 66
E-mail: miin@nanoq.gl
www.naalakkersuisut.gl

Besvarelse af §37 spørgsmål nr. 003 vedrørende Normeringer og arbejdsvilkår

Kære Pipaluk Olsen.

Tak for spørgsmålene. Spørgsmålene er gengivet enkeltvis nedenfor, efterfulgt af en besvarelse.

1. Hvordan vurderer Naalakkersuisut de nuværende normeringer og arbejdsvilkår for medarbejdere i daginstitutioner?

Efter Inatsisartutlov nr. 62 af 20. november 2023 er normeringer og arbejdsvilkår i udgangspunktet et kommunalt ansvar jf. § 7 og § 43, mens loven fastsætter rammer, herunder maks. børnegruppestørrelser i § 15. Kommunalbestyrelsens tilsyn skal bl.a. kontrollere efterlevelse af kommunalt fastsat personalenormering og forhold vedr. oplæring/fravær (bek. nr. 35/2020 § 12 og § 13). Naalakkersuisut fører overordnet tilsyn jf. § 41, og der kan iværksættes skærpet tilsyn ved bekymrende forhold i form af § 42.

2. Hvordan vurderer Naalakkersuisut sammenhængen mellem personalemangel, arbejdspress og kvaliteten i den daglige pasning af børn i daginstitutioner?

Naalakkersuisut anerkender, at personalmangel kan øge arbejdspress og dermed påvirke kvaliteten i den daglige pasning, og at dette også hænger sammen med flere forhold som løn-/ansættelsesvilkår, uddannelsesfrekvens og lokale rekrutteringsvilkår. Rammerne for normering, organisering og arbejdsvilkår er imidlertid et kommunalt anliggende under kommunernes selvstyre, jf. kommunalbestyrelsens ansvar for dagtilbud og udgiftsafholdelse i § 7 og § 43. Strategien "Den værdifulde barndom 2023-2030" kan samtidig understøtte kommunerne gennem tiltag om bl.a. kompetenceudvikling, ledelse og mere hensigtsmæssige arbejds gange.

3. Hvad er de økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige såfremt man indfører en minimumsnormering i alle daginstitutioner på fire medarbejdere pr. stue?



Efter Inatsisartutlov nr. 62 af 20. november 2023 er der ikke fastsat en minimumsnormering pr. stue; loven regulerer bl.a. maks. børnegrupperstørrelser jf. § 15 og ikke et fast antal medarbejdere. Normering og personalesammensætning er et kommunalt anliggende under kommunernes selvstyre, idet kommunalbestyrelsen skal sikre dagtilbud jf. § 7 og kommunerne afholder udgifterne jf. § 43, og normeringer varierer derfor efter geografi og lokal organisering.

Det er ikke muligt på et fagligt forsvarligt grundlag at tage stilling til hypotesen om en minimumsnormering på fire medarbejdere pr. stue uden et konkret beslutningsgrundlag og en nærmere udredning. Spørgsmålet forudsætter bl.a. opgørelser over antal stuer, nuværende bemanning, rekrutteringsmuligheder, løn- og overenskomstforhold samt geografiske og organisatoriske forskelle mellem kommunerne.

Strategien "Den værdifulde barndom 2023-2030" kan anvendes som ramme for en sådan drøftelse, men giver ikke i sig selv grundlag for at beregne eller fastslå de økonomiske og administrative konsekvenser af et sådant hypotetisk krav.

4. Hvordan vurderer Naalakkersuisut, at en højere grundnormering vil påvirke behovet for daglig vikardækning og akutte personaleløsninger i daginstitutionerne?

Det kan ikke konkluderes entydigt, hvordan en højere grundnormering vil påvirke behovet for daglig vikardækning og akutte personaleløsninger, da effekten afhænger af lokale forhold som fravær, rekruttering, personalesammensætning, geografi og organisering. For at kunne give en sikker vurdering vil der derfor være behov for en større undersøgelse med relevante data.

5. Hvordan forholder Naalakkersuisut sig til brugen af medarbejdere i dobbeltfunktioner, herunder når pædagogisk personale må varetage køkken- eller rengøringsopgaver?

Naalakkersuisut anerkender, at brug af dobbeltfunktioner kan være en nødvendig og pragmatisk løsning under grønlandske vilkår, hvor geografi, bostedsforhold og forskellige kommunale organiseringer kan begrænse adgangen til særskilt køkken- og rengøringspersonale. Inden for kommunalt selvstyre er det kommunernes ansvar at tilrettelægge opgavefordelingen, så driften samlet set er forsvarlig indenfor lovens rammer. Samtidig bemærkes, at grænserne mellem driftsopgaver og pædagogisk arbejde ikke altid er skarpt sat op, og at fx måltider, oprydning og hygiejnerutiner kan indgå pædagogisk ved at understøtte børns deltagelse, selvhjulpenhed og fællesskab. Forudsætningen er, at det ikke tager uforholdsmæssig tid fra kerneopgaven eller svækker kvalitet, sikkerhed og hygiejne.

6. Hvilke overvejelser gør Naalakkersuisut sig om at styrke arbejdsvilkårene for daginstitutionspersonale med henblik på at forebygge stress, sygefravær og personaleafgang?

Naalakkersuisut peger i strategien "Den værdifulde barndom 2023-2030" på, at styrkelse af arbejdsvilkår kræver fokus på både fysisk og psykisk arbejdsmiljø for at forebygge stress, reducere sygefravær og fastholde personale. Strategien fremhæver bl.a. styrket ledelse, mere hensigtsmæssige arbejdsgange via digitalisering/IT samt systematisk efteruddannelse og opkvalificering, herunder mulighed for vikardækning. Strategien peger også på løn- og ansættelsesforhold som en væsentlig fastholdelsesfaktor, men som aftales via arbejdsmarkedets parter.



Dette sker med opmærksomhed på kommunernes selvstyre, som Naalakkersuisut respekterer, og hvor kommunerne selv tilrettelægger lokale løsninger inden for rammerne. Kommunerne kan samtidig anvende Naalakkersuisuts tilbud og initiativer, hvis der i den enkelte kommune vurderes et konkret behov.

7. Kan Naalakkersuisut oplyse andet af interesse for emnet?

Ved brug af dobbeltfunktioner kan der arbejdes ud fra nogle enkle grundprincipper, så driftsopgaver ikke udhuler den pædagogiske kerne: kobling af opgaven til et tydeligt læringsmål, bevidst inddragelse af børn i alderssvarende omfang (fx dialog og modellering), samt kort planlægning og opfølgning via simple skemaer.

Dette kan forankres i Tunngaviit 1-7 (Socialstyrelsen) og de tilhørende planlægnings-/observationsredskaber. Der kan desuden hentes inspiration i online videoer, bl.a. via Socialstyrelsens egne kanaler.

Med venlig hilsen

Nivi Olsen