



Årsberetning 2020 for døgninstitutioner i Grønland

Døgninstitutionen navn	Selvejende døgninstitution – Angerlarsimaffik Akilliit, CVR:31295548
Adresse	Qussartog B.741
Postnummer og by	3920 Qaqortoq
Kommune	Kommune Kujalleq
Forstander navn	Carl Rødgaard – bruuu@akilliit.gl
Tlf.nr.	642288
E-mail	kontor@akilliit.gl

1. Døgninstitutionens profil

Beskriv målgruppen og evt. udfordringer for målgruppen

Målgruppens typiske kendetegn: Svære psykologiske traumer, Psykosociale vanskeligheder, Omsorgssvigt, Vanrøgt, Misrøgt, Vold, Seksuel overgreb, Misbrug, Medmisbrugeradfærd, Selvskadende, Grænseløse, Grænsesøgende, Nedsat evne til mentalisering, herunder affekt- og adfærdsregulering,

Akilliit modtager børn og unge med massive adfærdsmæssige problemer. Tit og ofte har de tidligere været på en anden døgninstitution eller plejeforældre, som igen er henvist som akut fra kommunerne pga. andre vaskeligheder på deres opholds- eller tilholdssted.

Beboerne bliver mødt med omsorgssvigt, og ofte erfares, at et stort antal af beboerne har været udsat – eller mistænkes for at have været udsat for overgreb eller andre traumer, som har medført visse følelsesmæssige, udviklingsmæssige og især sociale vanskeligheder.

De fleste er bekendte med snifning, rygning, brug af hash og alkohol, butikstyverier, hærværk, vold, pjæk fra skolen og problemer med at overholde aftaler samt vanskelige med at stå op om morgenen. Børnene kender ofte ikke almindelige sociale spilleregler og er meget behovstyrede samt at de kan være meget grænseoverskridende.

Ovenstående er typiske kendetegn, og med hensyn til brug af hash, kan det konstateres at børn allerede i en meget tidlig alder – idet vi har modtaget børn på 12 år, som er bekendte med brug af hashrygning, hvilket skal anses som meget bekymrende fordi man må formode at barnet allerede nogle år før, er begyndt at ryge hash.

Akilliit rummer pr. 31. Januar 2020 11 drenge og 7 piger mellem 12 og 19 år.

Beskriv Jeres overordnede formål

Angerlarsimaffik Akilliit blev oprettet som selvejende døgninstitution den 15. september 2009. Døgninstitutionen er ekstra tilbud for Selvstyret og kommunerne i forhold til de eksisterende døgninstitutioner på Grønland.

Institutionen Akilliit omfatter den til enhver tid gældende lovgivning, og drift af - og tilsyn med døgninstitutioner indenfor børn og unge området samt under iagttagelse af FN's konvention om Børns Rettigheder, der skal overholdes, hvorfor der foreligger en underskrevet Driftaftale mellem Akilliit og Naalakkersuisut v/Departementet for Familie- og Justitsvæsen.

Akilliits bestyrelse består af formand Stine Egede, bestyrelsesmedlemmerne Simon Simonsen, Gunnar Frederiksen, Debora Kleist og Victoria Mølgård.

Ledelsen består af - Forstander Carl Rødgaard og Souschef Angutitsiaq H. Poulsen. Derunder er der tilknyttet psykolog og socialrådgiver samt 2 afdelingskoordinatorer..

2. Fysiske rammer

Beskriv om de fysiske rammer passer til målgruppen

DE FYSISKE RAMMER

Angerlarsimaffik Akilliit har 4 huse i Qaqortoq, der benyttes som beboelse for børn og unge. "Paarmaliarfik B.881" – plads til 5 beboere.



"Nipinngaaq B.1154" og "B.1155" – plads til i alt 7 beboere



“Hurlumhej” – plads til 9 beboere



“Qussaartoq B.741” – Kontor, aktivitetshus, alrum til kurser, samtaler og møder.



“Værksted”, benyttes som beskæftigelsesværksted for beboerne, hvor bla. reparationer af motor og istandsættelser samt klargøring af fangstudstyr, kan foretages som en del af det pædagogiske arbejde med børnene, hvor der er en udlært tømrer og bådfører medarbejdere på stedet.



Hytte på ca. 60 m² opført ved “Kingittoq” ved udmundningen af Qaqortoq fjord, blev færdiggjort i foråret 2015, hvor personalet sammen med børnene, var med til at opføre hytten.



Og i løbet af sommeren 2017 blev tørrehytte opført – umiddelbart ved hytten, til brug for tørring af egen fangst m.m.



Akilliits båd – VIKNES, 5,70 meter POCA 600 GR MK3 med 225 hk Yamaha påhængsmotor.
Godkendt som passagerbåd for 10 personer.



3. Pædagogiske metoder og aktiviteter, herunder fritidsaktiviteter.

Kort opsummering af pædagogiske metoder

Overordnet set arbejder vi eklektisk – en sammensætning af forskellige pædagogiske tilgange som vi har god erfaring med, og som virker. Først og fremmest, arbejder vi med at skabe en fast og

tydelig struktur i den ramme, som barnet/den unge er blevet indplaceret i, da det bidrager til tryghed og sikkerhed, og som må siges at være fundamentet for det videre relations arbejde.

Ved anbringelse kommer den unge typisk fra kaos og turbulens, et liv hvor rammer og almindelige familiestrukturer mere eller mindre har været opløst. Begrebet "tid" er stort set ikke-eksisterende, og den unge har ofte levet et "gade-drenge-liv", hvor de har sovet hele dagen og været ude hele natten. Derfor er det uhyre vigtigt, at vi på en omsorgsfuld måde indsluser den unge i den nye døgninstitutionsstruktur, som hos Akilliit ligner den, som man ser hos en almindelig familie med stabile, tålmodige og nærværende voksne.

De unge bliver nænsomt indført i husets normer og regler, faste spisetider, skole, huslige pligter, arbejde, indkøb, sport osv. Den tydelige struktur og ramme bidrager til, at den unge indenfor de første måneder af sin anbringelse får mod til at åbne sig op og indgå i relationer med personalet. Dermed åbnes der op for, at vi kan arbejde relationspædagogisk med den unge.

Den unge har oftest vanskeligheder med at danne sunde relationer grundet et usundt (eller utrygt) tilknytningsmønster, som de har tillært sig hjemmefra. Dette udtrykkes fx ofte gennem en grundlæggende mistillid til den voksne, eller et overdrevet/overkompenseret behov for nærvær. Personalet gør derfor alt for at være nærværende og omsorgsfulde, overholde aftaler, tage svære samtaler og kan rumme den unge, give plads, forklare normer og regler, sætte grænser, er ansvarsfulde, være gode rollemodeller for acceptabel adfærd osv.

Den unge vil typisk have svært ved, eller være særdeles utryg ved, at en voksen pludselig påtager sig dette ansvar. Over tid, og ved at observere de andre unge, som har været der i længere tid, vil den unge dog blive mere sikker samt tillidsfuld og søge relationen med den voksne. Den relationspædagogiske indsats fordrer også, at der bliver faciliteret et nært sammenhold mellem husets beboere.

De unge tilbydes derfor en række fællesskaber, som de kan indgå i alt efter ønske, interesse og behov. Dette kunne eksempelvis være jagtture, forskellige sportsgrene, vandreture, spil- eller filmaftner, overnatning i Akilliits hytte og meget mere. På den måde får de unge mulighed for at øve de nye 'relationsredskaber' på hinanden med støtte og observation fra de voksne. Samtidig med relationsarbejdet og det fortsatte arbejde med at skabe tryghed og sikkerhed, arbejdes der også ressourcefokuseret.

Vi mener, at den enkelte har et udviklingspotentiale, og det er vores opgave at hjælpe den unge med 1) at finde ud af, hvad det spænder over, og 2) at udvikle det samt 3) at bruge det. Gennem samtaler og udnyttelse af de forskellige praktiske muligheder, som Akilliit kan tilbyde, får den unge mulighed for at udforske sine egne evner. Blandt andet kunne det fx være tømmerarbejde, fangerarbejde, madlavning, smedearbejde, sport på højt plan, videreuddannelse, efterskole og meget mere.

Ved løbende opfølgning tages der hånd om den unge, og det tilsikres, at den unge trives og udvikles, og bliver klogere på, hvad den individuelle ressourcer er. Dette bidrager grundlæggende til, at den unge oplever en øget selvverdsfølelse, og får en stærkere tro på sig selv. Ligesom, det også tilvejebringer en dybere indsigt i den unge og sine egne evner, hvilket er medhjælpende til, at den unge kommer endnu tættere på, hvad han/hun vil med sit liv i fremtiden.

Som en overordnet paraply på den pædagogiske indsats, da arbejder vi anerkendende. Det betyder, at vi søger at forstå og indleve os i den unge, at vi er gode til at bekræfte den unge, ligesom vi er gode til at rose og være nærværende. I praksis betyder det, at vi er opmærksomme på, at vi som voksne har det fulde ansvar for relationens kvalitet. Derfor tilstræber vi hele tiden at blive bedre til at reflektere over vores egen rolle i forhold til den unge. Denne praksis medfører og bidrager til, at den unge oplever de voksne som dynamiske, forhandlingsparate, men også som faste og ansvarsfulde voksne, som ønsker relationen med dem, og som respekterer dem, der hvor de er.

Beskriv hvilke aktiviteter (f.eks. større fælles aktiviteter og fritidsaktiviteter), I har haft i 2020

Akilliit har tradition for rejser i sommer-, påske-, vinter-, juleferien. Ved turene søges der efter oplevelser af positive og sunde ting i form af vandring, klatring, svømning, raftning, sightseeing og andre alternative aktiviteter.

Turene opfordrer til fællesskab og tætte relationer mellem børnene og de voksne. Under sådanne ture, konstaterer man de enkelte børns særegne i forhold til de øvrige børn samt evt. udfordring til den enkelte, hvorfor turene er et godt redskab til at lære hinanden at kende og for den videre arbejde med barnet eller den unge. De fleste børn vil normalt tage hjem til deres forældre og holde sommerferie. Men som i de nu mange foregående år, vil børnene hellere holde ferie sammen med Akilliit for at deltage i de gode og sunde sammenvær.

Det har som bekendt været et meget udfordrende år i 2020, hvor Covid-19 pandemi verden over har skabt enorme restriktioner, hvor beboerne og medarbejderne måtte tillære nye rutiner mht. rengøring, renlighed samt udstukket regler. - og der blev lukket for rejser tværs over landene.

Der var dog i en periode omkring sommerferien og efteråret mulighed for rejser til Island og Danmark, hvor muligheden hurtigt blev undersøgt og udnyttet. Afvikling af sommerferie for børnene blev en hurtig prioritet og realitet.

Sommerferien for 2020 til Island blev til realitet med forskudte rejser afhængig af antal pladser og ferien for børnene blev vel arrangeret og udført. Derunder blev Kommune Kujalleq tilbudt med "deres" børn og unge, at kunne deltage i ferien til Island. Kommune Kujalleq deltog med 1 ung mand til turen og pågældende deltog veltilfreds med gode oplevelser.

PROJEKTER

Akilliit laver gerne projektopgaver i samarbejde med kommunerne. Eksempelvis står kommunerne ofte med børn eller unge, der akut har brug for at komme væk fra deres miljø. Her kan Akilliit meget hurtig være behjælpelig og stille med medarbejdere til rådighed og udføre projektopgaver.

Akilliit har i den forbindelse hentet 2 piger i Sisimiut fra anden institution og med 2 ledsager – medio juli 2020 og ført pigerne væk fra Sisimiut ifm. politianmeldelse. Projektopgaven skulle løses i løbet af få dage indtil pigerne skulle placeres til anden institution. Men opgaven udviklede sig til længere varende og endte med at pigerne, der var udfordrende, blev ledsaget og hjemgivet til Tasiilaq 1. januar 2021.

Jagt - I efteråret har der været rensdyrjagt Arsuk område, hvor Akilliits børn og unge har deltaget i rensdyrjagten sammen med medarbejdere. Der blev i alt fanget 7 rensdyr. Herunder har der været flere ture med fiskeri og sæl- samt rypejagt.

Akilliits nye passager godkendte båd til 10 personer, har været rigtigt godt benyttet til forskellige ture og sejlads.

Skoleprojekt – Akilliit har i samarbejde med Kommune Kujalleq v/Tasersuup Atuarfia, et skoleprojekt igang idet Akilliit har 6 børn, som især har store vanskeligheder med at gå i skole, dels fordi børnene ikke har deltaget i undervisninger i længere tid - før de kom til Akilliit samt at deres skoleparathed ikke er til stede. Hertil er der ansat 2 skolelærere fra skolen samt at Akilliit også har ansat 1 uddannet skolelærer der nu er med på skolen som tilforordnet fra Akilliit. Der er 2 beboere der går i alm. klasser.

Meningen er at Akilliits lærer tilknytter sig til netop omhandlede beboere der har store udfordringer med skolen og skoleparatheden. Samarbejdet med skolen ønskes udviklet især med disse børn med store udfordringer, hvor skoleindlæring og praktik hos div. firmaer mht. håndværk, kan kombineres i deres skema.

Som i de tidligere år, modtager Akilliit flere unge uden for den skolesøgende alder, og derfor samarbejder vi med lokale erhvervsdrivende og iværksætter jobtræning hos forskellige arbejdspladser i byen. Akilliit udbetaler "dusørløn" til den unge. Henblikken er at komme i jobtræning og komme i rutine, hvor de vågner om morgenen og kommer på arbejde til tiden samt "at man er på arbejde med løn". Dusørlønnen er på kr. 40,- i timen, og den unge bestemmer selv hvordan lønnen udbetales og bruges. Der instrueres og tilbydes en opsparingsplan, som den unge ofte vælger.

Dusørlønnen blev nødvendig – efter en forsøgsordning, fordi det er svært at finde arbejde til de unge, hvor en arbejdsgiver kan udbetale løn - fordi man udmiddelbart ikke mangler medarbejder. Arbejdsgiverne er dog velvilligede og imødekommende på en samarbejde for en ung medarbejder. Ordningen har kørt i flere år og er fuldt tilfredsstillende som en del af planen i socialiseringsarbejdet hos de unge.

Den unge prøver forskellige arbejdspladser - som bla. kan være egnet til ens kommende arbejde. Denne model er nu indført hos Akilliit og vil fortsætte ifm. med vores arbejde med Akilliits unge, der ikke er i den skolesøgende alder og eller som umiddelbart ikke kan komme på videre uddannelse.

For Akilliits beboere, og for dem der ønsker at komme videre, hvor en ung vil på efterskole eller højskole - lige som alle øvrige andre unge, er Akilliit altid velvillig til at undersøge og være behjælpelig med at finde egnede muligheder for den enkelte beboer.

Eksempel på lidt succeshistorie.

En beboer på 21 år, som nu er kommet videre i sin tilværelse og blev udmeldt fra Akilliits for et par måneder siden og flyttet til egen lille lejlighed – men stadig tilknyttet til Akilliit som kontaktperson, er nu og snart udlært tømrer her til sommer/efterår. Pågældede kom igang med tømreruddannelse efter at han har deltaget i Akilliits projekt med renovering af kontorbygningen B.741 med dusørløn og derunder på køreskole, således at han også har fået sit kørekort.

Anden beboer, der nu også er 21 år og som også har fået sin egen lejlighed. Pågældende har haft det meget svært på skolen, således at han helle ikke gennemførte folkeskolen, har været under diverse aktivering og jobtræninger. Han har især på tæt hold fulgt Akilliits bådfører og deltaget på fiskeri, jagt og bygning af hytte og tørrehytte m.m. Selvom han havde det svært på skolen, gennemførte han køreskolen og fik sit kørekort. Derunder deltog han og gennemførte Erhvervsduelighedsuddannelsen for 12 PAX fartøjer som han nu har bevis på, at kan sejle erhvervssejlad. Han fik fast arbejde hos en firma, der varetog flere fartøjer. De har bla. været på østkysten og samlet gammelt jernaffald, som blev sendt videre til Danmark.

Efter ca. 1½-år arbejde valgte Akilliit at tilbyde den unge fast arbejde i Akilliits idet han ansås som stor resurse til flere opgaver i Akilliits som han allerede er vant til som tidligere beboere og kan bla. virke som "mentor" for de øvr. beboere som også virker rigtig godt.

2 piger, der nu også er 21 år, som for nyeligt også er kommet videre i deres tilværelse. De har haft deres arbejde i butik - under bla. "dusørløn". Pigerene har været rigtig dygtige og stabile, at de nu har fået tilbudt lederuddannelse inden for Pisiffik. Tredje pige på 19 år – nu på efterværn, er i fuld gang med Socialmedhjælper uddannelse og har bestået de første prøver og er nu på praktik i anden institution.

En beboer er på efterskole i Qasigiannguut.

En pige som har været anbragt i Akilliit i et par år og som fik afsluttet folkeskolen og var særdeles egnet til at komme på efterskole i Danmark. Kommunen udskrev pigen fra Akilliit og Akilliit valgte at være kontaktperson i mellemtiden mellem efterskolen og kommunen. Derunder blev pigen ledsaget og afleveret til Galtrup Efterskole.

Derunder har Akilliit et godt samarbejde med idrætshallen med hensyn til leje af motionsrum og udstyr samt skolens gymnastiksal, hvor flere beboere sammen med medarbejdere er gode faste brugere.

Køreskole og Erhvervsduelighedsuddannelse er betalt af Akilliit.

4. Eksternt samarbejde

Beskriv Jeres samarbejde med kommunerne

Det kan stadigvæk være problematisk med kontakt til enkelte sagsbehandlere på kommunerne, hvor der ønskes nærmere forespørgsel eller drøftelse angående handleplaner eller evt. almindelige forespørgsler, hvor sagsbehandlere ikke svarer telefonopkald eller på mails samt trods rykker eller

flere rykkere heller ikke bliver besvaret på grund af sagsbehandlerne arbejdsskift og opsigelse m.m. som institutionen ikke for nærmere information om. Men der er også sagsbehandlere der er rigtig dygtige og gode til kontakt og besvarer henvendelse hurtigt.

Det kan stadigvæk - som i de tidligere år, konstateres, at kommunerne har svært ved at lave opfølgingsarbejde med hjemgivet unge, hvor den unge stadigvæk skulle have behov og brug for hjælp, i dennes hjemme kommune, hvilket er bekymrende.

Beskriv Jeres samarbejde med Styrelsen for Forebyggelse og Sociale Forhold

Akilliit har set det som en stor nødvendighed og vigtigt, at arbejdet med børn og unge inden for døgninstitutionsområdet, må ske ved tæt og effektivt samarbejde i alle kanter og led. Det er også den fornemmelse Akilliit kan mærke, at Akilliit mere og mere bliver delagtiggjort, og deltager såvidt muligt ved arrangerede møder og udvalgte kurser samt konferencer.

Akilliit har også den opfattelse, at der er et godt samarbejde med døgninstitutionsafdelingen.

Akilliit er medlem i foreningen "Tulararfik" for Grønlandske døgninstitutioner netop for at Akilliit skal medvirke i et "samarbejdsånd" mellem døgninstitutionerne.

Akilliit ønsker at kan medvirke i et Videns- og erfaringsudveksling inden for arbejdet med børn og unge, og hvad for nogle problemstillinger man til dagligt møder, eller hvad for nogle succes historier man har.

Beskriv Jeres samarbejde med andre, f.eks. skole, fritidsklub, politi, sygehus, forældre m.fl.

Akilliit har normalt - og anser det vigtigt, at der sker et tæt samarbejde med forældrene eller de nærmeste pårørende, hvor dette er muligt. Det er dog også nødvendigt at holde kontakten til forældrene og at det bliver holdt ved lige samt at delagtiggøre forældrene med informationer i vores arbejde med deres børn. Børnene bliver således også mere rolige, når forældrene bliver involveret. Børnene har selv deres ugentlige telefonkontakt med deres forældre, og Akilliit arrangerer om muligt, besøg hos pårørende mindst en gang årligt.

Akilliit lægger stort vægt på, at beboerne har kontakt til forældre og familie omkring jul eller sommerferien. Akilliit lejer ofte lejlighed i de respektive byer, sådan at beboerne - om muligt, med ledsager, besøger deres familie og samtidig bibeholde struktur og rammer på børnene, hvilket syntes at have en god effekt for alle parter idet tit og ofte, har familien ikke kapacitet til at rumme deres barn.

Akilliit har tæt kontakt med skolen - Tasersuup Atuarfia med bla. månedlig møde med skoleinspektøren og dennes souschef. Fritidsklubben Kaassassuk er særdeles bekendt med Akilliit og beboerne, og klubbens medarbejdere kontakter selv Akilliit, hvis der har opstået episode med vore beboere.

Politiet i Qaqortoq og blandt betjentene samt sygehuset i Qaqortoq, er disse også bekendte med Akilliit idet de også har fået udleveret Akilliits telefonnumre.

Akilliit har blandt andet et rigtigt godt samarbejde med en lokal Udviklingskonsulent & MasterCoach der ved flere lejligheder udfører specielle opgaver for beboer og medarbejdere.

Skoleprojekt – Akilliit har i samarbejde med Kommune Kujalleq v/Tasersuup Atuarfia, et igangværende skoleprojekt nu i flere år idet Akilliit har beboere, som især har store vanskeligheder med at gå i skole, dels fordi børnene ikke har deltaget i undervisninger i længere tid - før de kom til Akilliit samt at deres skoleparathed ikke er til stede. Hertil er ansat skolelærere fra skolen samt at 1 medarbejder fra Akilliit også er med på skolen som tilforordnet.

5. Personale

Beskriv om der er ubesatte stillinger og hvordan gennemstrømning af personale er

Vi modtager kontinuerligt ansøgninger, og har derfor sjældent brug for at lave officielle opslag. Ved nyrekruttering bliver der forinden sikret at straffeattesten og børneattesten kan godkendes. Rekrutterede medarbejdere introduceres først og fremmest for Akilliits ramme, struktur, holdninger og værdier gennem samtale med ledelsen før ansættelse. Dernæst præsenteres de for vores personalehåndbog, som de bedes studere og lære sig, så de fx også er bekendt med vores procedurer og regler.

Nye medarbejdere indplaceres på vagtskemaet med de mest erfarne og rutinerede medarbejdere i opstartsperioden. Her anvendes mesterlære-princippet, så vi sikrer os, at de lærer fra sig alle de nødvendige og vigtige arbejdsrutiner, lovgivning, logbog, indhold og ikke mindst vores unge. Under oplæringen bruges personalehåndbogen også som referenceramme, og den er tilgængelig på alle kontorerne, så alle altid har mulighed for at slå op i den. Og selvfølgelig er ledelsen altid klar, hvis der skulle være tvivlsspørgsmål, eller andet den nye medarbejdere måtte have brug for.

Pr. 31. december 2020 – er der i alt 34 ansatte incl. vikarer. 2 med pædagogiske uddannelse, 3 med socialmedhjælper uddannelse. 7 medarbejdere der efterhånden har færdiggjort modulkurser inden for "ufaglært personale på døgninstitutioner i Grønland". 6 medarbejdere har bestået Erhvervsduelighedsbevis for sejlads.

Akilliit har desuden haft en pædagogstuderende på praktik i 3 måneder.

Beskriv hvordan personaleforholdene er på døgninstitutionen

Medarbejdergruppen tilbydes under deres ansættelse evt. egnede kurser og oplæg - og om muligt moduluddannelse. Dette for at tilsikre, at medarbejdergruppen fortløbende udvikler sig, men også at de besidder de nødvendige kompetencer samt viden om det pædagogisk arbejde og praksis samt gældende lovgivning inden for døgninstitutionens område.

Det er meget vigtigt for os, at alle medarbejdere kan læse og skrive, så alle har mulighed for at opfylde notatpligten og dokumentationskravet. Vi sikrer også medarbejdergruppens kompetencer ved at tilbyde supervision ved enten psykolog eller konsulent. Langt størstedelen af vores medarbejdergruppe er grønlandsk-talende, og kender derfor den grønlandske kultur.

Det forventes til gengæld af medarbejdere med anden etnicitet, at de er villige til at lære sig det grønlandsk sprog og kultur, og skal derfor indvilge i dette under rekrutteringsforløbet, for at kunne blive ansat.

<p>Beskrivelse af arbejdsmiljø</p>
<p>Akilliit modtager kontinuerligt uopfordrede ansøgninger og personlige henvendelser, og har derfor sjældent brug for at lave officielle stillingsopslag. Men overordnet set, hvad enten det er faste medarbejdere eller vikarer, som vi søger, så rekrutteres alle nye ud fra en række kriterier.</p>
<p>Dette skyldes et ønske om - og en sikring af, at alle nye medarbejdere, hvad enten der er faste medarbejdere eller vikarer, er kompetente, og kan løfte de opgaver, der følger med under døgninstitutionsarbejdet – for den sags skyld "Akilliits kultur". Vi forventer og stiller krav til, at medarbejderen først og fremmest har relevant erhvervs erfaring samt uddannelse, som denne kan bruge i sit arbejde på døgninstitutionen og i forhold til de unge, som vi arbejder med.</p>
<p>Uddannelsesmæssigt lægger vi selvfølgelig stor vægt på, at ansøgeren har en pædagogisk baggrund, men vi synes også det er interessant, hvis ansøgeren har en uddannelse indenfor fx musik, sport eller har et håndværksmæssig fag. Vi rekrutterer dog også ud fra de interesser, som de unge har. Dette kan være relevant med erfaring indenfor friluftsliv, sport, jagt og fiskeri og andet, der kan bidrage til døgninstitutionens målsætning.</p>
<p>Foruden, så lægger vi vægt på, at alle nye medarbejdere har en humanistisk grundindstilling og er enige i de værdier som ligger til grund for vores arbejde, samt er villige til at udvikle sig og indgå i den pædagogiske ramme og struktur, som vi har opstillet for vores unge.</p>
<p>Før en ansættelse, sker der en samtale med teamlederen i husene og souschefen. Ansøgeren tildeles 2-3 prøvevagter inden de endeligt kan overgå til fx faste vagter.</p>
<p>Beskriv hvad I gør for at fastholdelse personalet</p>
<p>Medarbejdere har mulighed for ekstern supervision, eller ekstern konsulent supervision, som der er lavet aftale med. Supervision skal som udgangspunkt være frivilligt og efter behov, men der bliver også hen over året planlagt supervision, som en sikring mod, at alle får den nødvendige supervision og sparring i deres arbejde.</p>
<p>Medarbejderne har gratis mulighed for benyttelse af fitnessrum i hallen, som medarbejderne benytter sig godt af.</p>
<p>Beskriv hvilke opkvalificeringer/ kompetence udvikling der har været, inkl. kurser der har været afholdt eller personalet har deltaget i</p>
<p>Det tilsigtes at den største del af den faste medarbejdergruppe opnår en pædagogiske moduluddannelse inden for ufaglærte. Derudover afholdes der hen over året, relevante kurser og oplæg med forskellige emner, som er relevant for medarbejdergruppen med de udfordringer og vanskeligheder, som medarbejderne møder til dagligt i deres hverdag. Det kan fx være konflikthåndteringskurser, eller oplæg om miljøterapi, som vi tidligere har afholdt.</p>
<p>I år blev der bla. indkaldt ekstern kursusafholder fra firmaet "Illinet konsuletfirma" der afholdte 3 dages kursus med bestemte emner for alle medarbejdere i Akilliit.</p>

6. Udviklings potentiale for døgninstitutionen
Mulighed for åbning af pladser
Akilliit skal til stadighed være i fornyelse og flexibel hvad opgaveløsninger angår. Akilliit er p.t. på udkik efter et egnet beboelse i Qaqortoq som supliement eller som erstatning til eksisterende beboelse. Derunder sker der renovering og udvidelse af beboelser i afd. Nipinngaaq.
Mulighed for åbning af satellitter
Akilliit har intentioner om åbning af satellitenhed i nabobyen – evt. Narsaq som kan virke som akut tilholdssted, hvilket dog stadigvæk er under diskussion inden for Akilliit.

7. Øvrige kommentarer
Eventuelle bemærkninger og kommentarer
<p>AKILLIITs VÆRDIER</p> <p>Anerkendelse, Åbenhed, Tillid, Næstekærlighed, Faglighed, Sammenhold.</p> <p>VISION</p> <p>Akilliit skal tilbyde et trygt hjem for udsatte børn og unge. Vi ønsker at udvikle vores beboeres fulde potentiale, så de en dag kan blive fuldgyldige medlemmer af vores samfund, der også er selvforsørgende. Vi vil gå forrest i arbejdet med vores beboere og give dem ”rygsæk” med indhold om ny positiv og gå på mod på livet.</p>

Årsberetning skal sendes senest den 1. marts 2020.

Årsberetning skal sendes til:

Styrelsen for Forebyggelse og Sociale Forhold uupi@nanoq.gl; att. Døgn- og Visitationsafdelingen

Personaleforhold, bl.a. om ubesatte stillinger, udskiftning af personale, kurser, trivsel og adfærd mv.

Udfyld skema i (antal). Personalet på døgninstitutionen i 2020

Oplysninger om Ansatte i 2020	Antal fuldtids-ansatte	Antal deltids-ansatte (timelønnet)	Ansatte i 2020 (Herboende)	Ansatte i 2020 (Tilflyttere til Grønland)	Fratrædelser i løbet af 2020 (Herboende)	Fratrædelser i løbet af 2020 (Tilflyttere til Grønland)	Evt. bemærkninger
1. Pædagoger ¹	2						
2. Socialmedhjælpere	4						
3. Øvrigt faglært personale i det pædagogiske arbejde ²	7						
4. Værkstedsassistent er i alt ³	2						
I alt faglærte i det pædagogiske arbejde ⁴	15						
5. Teknisk administrativt personale i alt ⁵	18						
6. Diverse øvrigt personale ⁶	2						
Personale i alt	35			35			

Andre oplysninger?

¹ = forstandere, stedfortrædere, afdelingsledere, socialpædagoger

² = sundhedsmedhjælpere, fysioterapeuter, socialrådgivere, psykologer, sygeplejersker, ergoterapeuter, psykoterapeuter

³ = Værkstedsmhjælpere, faglærere, fiskeskippere, tømrere og bedstemænd/ fangere.

⁴ = Socialmedhjælpere og øvrigt fagligt personale i det pædagogiske arbejde.

⁵ = pedeller, køkkenledere, køkkenassistenter, rengøringsassistenter, medhjælpere og kontorassistenter/-fuldmægtige

⁶ = elever/studerende fra STI/SPS, støttepersoner, rådighedsvagter, nattevagter, årskursus/diplomuddannelse, barselsvikarer og i øvrigt vikarer