

Årsberetning 2021 for døgninstitutioner og døgntilbud i

Grønland

Årsberetning 2021 skal sendes til Socialstyrelsen senest **den 1.Marts 2022** til uupi@nanoq.gl

Døgninstitutionens eller døgntilbuddets navn	Angerlarsimaffik Akilliit CVR-nr. 31295548 www.Akilliit.gl
Adresse	Qussartoq B-741, postboks 400
Postnummer og by	3920 Qaqortoq
Tlf.nr.	642288
E-mail	kontor@akilliit.gl
Forstanders navn	Carl Rødgaard

1. Døgninstitutionens eller døgntilbuddets profil
Beskriv målgruppen og evt. udfordringer for målgruppen og afgrænsning af hvem der ikke er en del af målgruppen
Målgruppens typiske kendetegn: 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 vanskeligheder på deres opholds- eller tilholdssted. Beboerne bliver mødt med omsorgssvigt, og ofte erfarer, 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.

Beskriv Jeres overordnede formål med det pædagogiske arbejde

Den pædagogiske målsætning for alle vores unge er, at den enkelte først og fremmest skal opnå en følelse af ro, sikkerhed og tryghed i sin tilværelse. Ligesom, de skal tilegne sig redskaber til at opnå dette på egen hånd, når anbringelsen afsluttes.

Dette opnås gennem en styrkelse af deres selvtillid og selvværdsfølelse, som ofte er helt i bund ved anbringelsens start. Det er også en målsætning, at den unge udvikles, modnes og selvstændiggøres, så denne kan tage sig enten et arbejde eller gå i gang med videreuddannelse.

Endeligt, er det en målsætning, at den unge aflæres tidligere erfarede negative sociale mønstre, så denne kan indgå i nye og sunde, samt positive relationer.

Angerlarsimaffik Akilliit er ikke et behandlingshjem, da der ikke arbejdes med psykiatriske diagnoser. Angerlarsimaffik Akilliit bruger dog ressourcer på at undersøge og udrede for diagnoser i samarbejde med psykiatrien og psykolog, såfremt der er mistanke om en evt. diagnose.

Selv om Angerlarsimaffik Akilliit ikke er et decideret behandlingshjem, så har rammerne, strukturen, miljøet og det pædagogiske arbejde intervenserende effekt. Eksempelvis, giver opmærksomheden og fokuset på det miljømæssige, rammerne og strukturen psykologisk lindring og bedring hos de unge over tid. Så selv om Angerlarsimaffik Akilliit ikke er et behandlingshjem, så får hele indsatsen omkring den unge karakter af behandling, men uden at være centreret omkring behandling."

En døgninstitution kan aldrig udgøre alt det, som en familie kan. Derfor er det vigtigt, at der er et kontinuerligt og informationsrigt samarbejde mellem anbringer og døgninstitution. Det skyldes især, at udgangspunktet for den unges anbringelse skal være at kunne komme hurtigt hjem til sin familie igen, når tilstandene i hjemmet er normaliseret.

En døgninstitution må altså ikke blive en endestation. Derfor er det vigtigt, at der bliver lavet handleplaner, tidsplaner osv, som den unge har med sig ved sin anbringelse. Angerlarsimaffik Akilliit har bl.a. lagt mærke til, at den unge kan blive særdeles utryg, hvis ikke der er lavet en god og overskuelig tidsplan for anbringelsen.

Beskriv om beboerne er tilstrækkeligt beskrevet og om de er velplaceret (evt. udredt)

Efter en rum tid, efter at man har modtaget en beboer – man har evt. modtaget de nødvendige papirer til en anbringelse, kan det konstateres at pågældende beboer, ikke har kunne ”indordne” sig i Akilliits pædagogiske arbejde, og at det konstateres, at pågældende - sandsynligvis har en form for diagnose, og har derfor behov for tydelig udredning, før man kan arbejde videre med pågældende. Idet Akilliit ikke er et behandlingshjem, bliver det således et større arbejde for at få den pågældende flytte til behandlingshjem idet pågældende aldrig er blevet udredt. ”Problemet” bliver i de enkelte hjem idet pågældende – som ”ikke velplaceret”, giver uro i hjemmene og det går ud over de andre beboere, der bliver utrygge og stressede.

Det er som bekendt, at det bliver et stort arbejde for institutionen, at få igangsat en udredningsforløb - selvom det må forlyde sig, at det er hjem kommunens opgave at på barnet udredt, bliver det altid, at det er institutions opgave at få løst opgaven med en udredning idet sagsbehandleren ikke har kapacitet til opgaven.

Ovennævnte problemstilling er ikke enkelt stående idet Akilliit næsten altid har en beboer, der ikke er velplaceret på grund af pågældende ”i tide” ikke er blevet udredt. Herunder har Akilliit en beboer – siden november 2018, som øjensynligt burde henhøre under handicapforordningen, endnu ikke er kommet til sit rette element. (Dette på grund af langsommelig behandling af udredningen især fra sundhedsvæsenet)

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. Disse er fordelt rundt i byen i Qaqortoq for at opnå et mere ”hjemmeligt” og dagligdags beboelse for beboerne således at institutionen ikke virker for ”institutionsagtigt”. Beboerne er fordelt

hensigtsmæssigt i de forskellige huse efter samråd mellem ledelse og afdelingskoordinator samt børnenes "match"

Paarmaliarfik B.881 – plads til 5 beboere. Benyttet p.t. som efterværns forberedelse for 16 – 18 årige



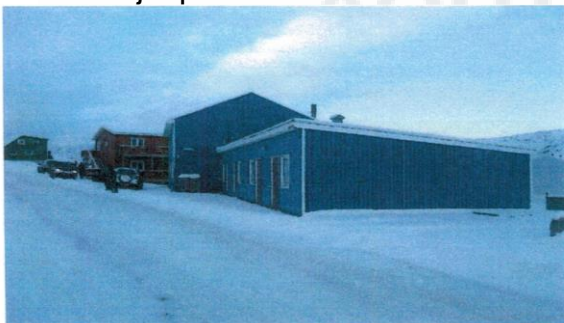
Nipingaaq B.1154 og B.1155 – plads til i alt 7 beboere for beboere i alderen 13 – 16 år.



Igangværende tilbygning mellem husene således at man får større alrum og opholdsstue til andre aktiviteter.



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 fangst-udstyr, 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 selvværdsfølelse, 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.

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.

Helt generelt, så er vi optaget af, at vores unge modtager undervisning, og får deres skolebevis. Dette understøttes særligt ved, at de unge, som ikke profiterer af den almene folkeskole, har mulighed for at indgå i Akilliits egen skole, der er specielt tilrettelagt efter disse unges behov. Her er der ansat en kompetent lærer, der forstår unge, som er blevet anbragt udenfor hjemmet.

Til skolen er der også tilknyttet en pædagogisk medarbejder fra Akilliit, der indgår i undervisningen, som støtte og hjælp. Hver morgen afhentes de unge af den pædagogiske medarbejder og de unge motiveres gennem samtale og nærvær. På den måde opnår den unge en følelse af inklusion og en følelse af at blive mødt i sin zone for nærmeste udvikling.

De unge, som indgår i den almene folkeskole, er ligeledes med i en afhentningsordning. Alle vores unge, som er skolepligtige, har mulighed for at lave lektier med en pædagogisk medarbejder, og alle elever er tilknyttet en kontaktperson, som de kan være fortrolige med omkring skolen.

Der afholdes månedlige møder med skoleinspektøren, hvor der følges op på den enkelte unge, og hvordan det går med dem. Ligesom, der også afholdes ”forældremøder”, hvor kontaktpersonen for den enkelte unge deltager med dennes lærere. Når kommunen indkalder til de obligatoriske handleplansmøder, samtaler der om den unges fremtid, uddannelse og nuværende situation.

Vi er opmærksomme på ydre-og indre motivationsfaktorer. For de ydre, har vi fundet, at de unge særligt motiveres gennem de aktiviteter, der ligger udenfor skolen uagtet om de går i skole, er på videregående uddannelse eller i beskæftigelse. Dette kan være sport, jagt, fiskeri, vandreture, spiseture, spil, film og mange andre aktiviteter, som den unge selvfølgelig primært selv har indflydelse på at lave med vores pædagogiske medarbejdere.

I forbindelse med de indre motivationsfaktorer, er vi dygtige til at observere, hvordan den enkelte har det, og hurtige til at handle på dette. F.eks. kan den unge også bare have brug for ro og stilhed, og får derfor lov til at puste ud.

Vi har dermed stor fokus på forhandling og rummelighed, så den individuelle behov tilrettelægges i et dynamisk samspil med, hvordan den enkeltes følelsesliv ser ud – og dette finder vi særligt motiverende for de unge, som vi har i Akilliit.

Vi sørger for, at den unge – så vidt muligt, møder velforberedte op i skolen ved at sikre, at de først og fremmest har alle de basale fornødenheder i deres skoletasker, penalhus, blyanter etc. Dernæst kontrolleres skolens intranet dagligt for beskeder, skoleskema og lektier. Dernæst, samtaler vi gerne med lærerne, om der skulle være specielle behov. Og vigtigst, så samtaler vi med de unge om de mangler noget, om de har lektier, om de skal have lektiehjælp, og vi hjælper selvfølgelig gerne, hvis der skulle være et behov, ligesom vi også motiverer gennem tidligere omtalte ydre motivationsfaktorer.

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. Mange er også kommet på efterskoler og højskoler i årenes løb.

I Akilliit er vi især meget obervante over for forskellige arrangementer som sport, løbekonkurrencer og festivaler m.m. der sker i byen eller også i nabobyerne, hvor vores beboer altid vil være med i sådanne lejligheder.

Beboerne har gratis mulighed for dyrke sport og benytte sig af fitnessrum i hallen.

Beboerne er endvidere gode brugere af den lokale ungdomsklub, som Akilliit har et rigtig godt samarbejde med.

Beskriv hvilke aktiviteter (f.eks. større fælles aktiviteter og fritidsaktiviteter), I har haft i 2021?

Det har især været en udfordring for institutionen at skulle planlægge aktiviteter de sidste par år på grund af corona restriktioner. Efter omstændighederne er det dog lykkedes at arrangerer tur aktiviteter til Island og Danmark med

For 2 beboere, der har haft problemer på folkeskolen, har det lykkedes for Akilliit at lave et projekt i efterskoleophold for disse 2 således, at de kunne opholde sig på Galtrup Efterskole - hvor der blev lavet indstillinger hvert måned og indtil videre mod juleferien, med håb om, at de får lyst til et efterskole eller højskole ophold, således, at de siden hen kan starte på en uddannelse.

Deres ophold på efterskolen ansås som meget positiv idet de fik ros og god udtalelse.

Akilliit har som i de tidligere år lejet hus i Sisimiut og Nuuk således at de beboere fra Sisimiut og Nuuk, kan være tæt på deres familie og holde jul sammen med deres familie, idet deres familie umiddelbart ikke har kapacitet til deres børn.

Akilliits passager godkendte båd – Poca 600, har været godt benyttet til jagt og fiskeri samt andet sejlads bla til Akilliits hytte, derunder sejldes til attraktive steder her i sydgrønland.

Akilliit har været igang med byggeri mellem B-1154 og B-1155 for at sammenlægge de 2 huse med en mellembygning således, at arbejdet i de 2 huse kunne blive lettere når husene samlægges med direkte gennemgang og nye aktivitets rum og opholdsstue. Mellembygningen blev opført med egen ansat

udlært tømrer sammen med egnede beboere som aktivitet, hvor der blev udbetalt dusørløn. Projektet med mellembygningen har især været meget motiverende for de relevante beboere, som skulle aktiveres og motiveres til videre uddannelse derunder lære at stå op og gå på arbejde samt at få løn og brug af løn til fornuftige ting m.m.

4. Eksternt samarbejde

Beskriv Jeres samarbejde med kommunerne

Generalt er det stadigvæk problematisk med kontakt til sagsbehandlere på kommunerne på grund af megen udskiftning blandt sagsbehandlerne m.m. hvor sagsbehandlerne ikke svarer telefonopkald eller på mails samt trods rykker eller flere rykkere heller ikke bliver besvaret, hvorfor opfølgning på handlerplaner er meget mangelfulde end de foregående år.

Det er endvidere svært for kommunerne at lave opfølgingsarbejde med hjemgivet unge, hvor den unge stadigvæk skulle have behov og brug for hjælp, i dennes hjemme kommune, hvilket er meget bekymrende.

Beskriv Jeres samarbejde med Socialstyrelsen

Akilliit ser 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 – som i de foregående år, at Akilliit kan mærke, at Akilliit mere og mere bliver delagtiggjort, og deltager såvidt muligt ved arrangerede møder og udvalgte kurser samt konferencer. – Vi er dog bekendte med covid-situationen, som har vanskeliggjort det åbne arbejde.

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

Akilliit ønsker som tidligere, at kan medvirke i et videns- og erfaringsudveksling inden for arbejdet med børn og unge, hvorfor Akilliit står åben herfor.

Beskriv Jeres samarbejde med andre, f.eks. forældre, netværk, skole, dag- og fritidstilbud, politi, sygehus m.fl.

Akilliit lægger stort vægt på, at beboerne har kontakt til forældre, pårørende og familie. Akilliit gør derfor især i sommerferie og juleferie, at vi lejer lejlighed i de respektive byer, sådan at beboerne - om muligt, med ledsager, besøger og har kontakt til 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 anser det vigtigt, at der sker et tæt samarbejde med forældrene eller de nærmeste pårørende, hvor dette er muligt, og at det er nødvendigt at holde kontakten ved lige samt at delagtiggøre 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.

Akilliit har tæt et kontakt med skolen – Tasersuup Atuarfia med bla. månedlig møde med skoleinspektøren og dennes souschef samt at Akilliits ansatte lærer også til dagligt har kontakt med skolen.

Fritidsklubben Kaassassuk er særdeles bekendt med Akilliit og dens 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. – Der under er en politibetjent med i Akilliits bestyrelse.

5. Personale

Beskriv personale situationen, er der ubesatte stillinger og hvordan er gennemstrømning af personale

Vi modtager kontinuerligt ansøgninger, og har derfor sjældent brug for at lave officielle opslag. Men, overordnet set, hvad enten det er faste medarbejdere eller vikarer, som vi søger, så rekrutteres alle nye ud fra en række kriterier. 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 døgninstitutionsarbejdet.

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. 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 eller de håndværksmæssige fag.

Vi rekrutterer dog også ud fra de interesser, som de unge har. Dette kan være relevant pædagogisk med erfaring indenfor friluftsliv, sport, jagt og fiskeri og meget andet, der bidrager til døgninstitutionens overordnede målsætning.

Foruden dette, så lægger vi vægt på, at alle nye medarbejdere har en humanistisk grundindstilling, 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.

Før en eventuel ansættelse, samtaler der med kandidaten, og ofte er det koordinatoren i afdelingerne og souschefen, der varetager disse samtaler. Er der konsensus om, at ansøgeren passer til Akilliit, tilbydes kandidaten 2-3 prøvevagter inden, at de endeligt overgår til fx faste vagter.

Beskriv hvordan forholdene for personalet er på døgninstitutionen eller døgn-tilbuddet. Trivselsundersøgelser, APV, MUS og hvad gør I for at sikre et godt arbejdsmiljø.

Akilliit praktiserer gruppe supervision. Dog har alle medarbejdere mulighed for ekstern psykolog-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 taget beslutning om at planlægge supervision, som en sikring mod, at alle får den nødvendige supervision og sparring i deres arbejde.

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

Akilliit har sikkerhedsudvalg, der består af medarbejdergruppe – uden for ledelsen, hvor sikkerhedsudvalgsformanden referer til ledelsen efter deres sikkerhedsudvalgsmøder. Deres område og emner er omfangsrigt – og alt hvad der vedrører Akilliit mht. ansatte, beboelser, båd, aktiviteter og turer m.m.

Der er indarbejdet:

Personalemappe – udarbejdet til daglig brug for at kunne få over blik

Afdelingsmøde – afholdes hver 14. dag

Fællesmøde – afholdes 1 gang om måneden, hvor der sker opsamling, emne oplæg, diskussioner

Sikkerhedsudvalg - der i møde ser og sikrer medarbejdernes ve og vel.

Personalet er bekendt med at man hurtigt kan blive indkaldt til møde ved opstået situationer eller presserende akutte opgaver eller hvis der er sket voldsomme episoder så som seksuelle overgreb, voldsom voldsepisode, voldsom magtanvendelse og selvmord, således personalet – de involverede parter, kan blive opsamlet og hurtigt kan få psykisk første hjælp eller andet behov. Derunder kontakt og orientering til de nødvendige samarbejdspartnere – som kan være politiet, sundhedsvæsenet, socialvagten lokalt og beboerens hjemby samt selvstyrets døgninstitutionsafdeling.

Beskriv hvad I gør for at fastholde personalet

Medarbejdere har mulighed for ekstern supervision, eller ekstern konsulent supervision. Supervision skal som udgangspunkt være frivilligt og efter behov, men der bliver også hen over året planlagt gruppe supervision, som en sikring mod, at alle får den nødvendige supervision og sparring i deres arbejde.

Medarbejderne har gratis mulighed for benyttelse af fitnessrum i hallen, som medarbejderne benytter sig godt af.

Der under en god ansættelseskontrakt der sikrer medarbejderens ansættelse og sine rettigheder.

Beskriv hvilke opkvalificeringer/ kompetence udvikling der har været, inkl. kurser der har været afholdt eller personalet har deltaget i.

Akilliits medarbejdergruppe er grønlandsk-talende, og kender derfor den grønlandske kultur.

Medarbejdergruppen tilbydes under ansættelse løbende kurser, oplæg og moduluddannelse. Dette tilsikrer, at medarbejdergruppen fortløbende udvikler sig, men også besidder de nødvendige kompetencer samt viden om både målgruppe, pædagogisk praksis og den gældende lovgivning.

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.

Der kan bla. blive indkaldt ekstern kursusafholdere fx fra firmaet ”Ilineq konsulentfirma” der også tidligere har afholdt 3 dages kursus med bestemte emner for alle medarbejdere i Akilliit.

Hvad vurderer I der mangler for at løfte kvaliteten på døgninstitution eller døgntilbuddet. Nævn gerne emner eller kurser.
Det er Akilliit's ønske at "kurser for ufaglærte" skal forblive en mulighed samt kurser på magtanvendelse.

6. Udviklings potentiale for døgninstitutionen eller døgntilbuddet
Beskriv om der er mulighed for åbning af pladser
Akilliit har p.t. ingen planer om at åbne nye pladser dog.... nedenstående...
Beskriv om der er mulighed for åbning af satellitter
Akilliit er dog i færd med at kikke efter mulig egnet beboelse – uden for Qaqortoq. Det kunne være i en større bygd eller nabo by, hvor beboelsen kan benyttes som "akut"- sted, til evt. enkeltmandsprojekt eller hvor en boer har brug for et mere roligt sted i en periode.

7. Øvrige kommentarer
Eventuelle bemærkninger og kommentarer
Akilliit har - ultimo 2021, tilskrevet Selvstyret ved Uupi og Kommunerne i Grønland - idet vi ønsker gennemsigtighed, at vedrørende procen angående re-godkendelse af døgninstitutioner i Grønland vil indebære betydelig takstforhøjelser i forbindelse med anbringelser på døgninstitutioner i Grønland.
Døgninstitutionen Angerlarsimaffik Akilliit i Qaqortoq er pt. I færd med at få institutionen re-godkendt hvilket procedure alle eksisterende institutioner i

Grønland skal i gennem og er blevet informeret til alle institutioner i Grønland ved et seminar for alle institutioner.

Proceduren til re-godkendelse, er enorm og meget tidskrævende idet alle materialer angående papirarbejde, skal fornyes mht. genansøgning, beskrivelse af fysiske rammer, brandtilsyn, godkendelse fra veterinærmyndighed, pædagogik, revision mv.

Nogle af kriterierne indebærer, at alle huse skal tilstandsvurderes og lave vedligeholdelsesplan af byggesagkyndige, hvilket vil sige at det er arkitektfirma der skal lave rapporterne. Akilliit har kontaktet firmaet INU-PLAN i Qaqortoq der kan udføre arbejdet og anmodet om tilbud på disse arbejde, og ved svar på opgaven, oplyste firmaet at prisen på tilstandsvurdering for 1 hus vil ligge på 30 – 50.000 kr. og det vil være det dobbelte hvis de også skal lave vedligeholdelsesplan dvs. 60 – 100.000 for et enkelt bygning.

Akilliit har 4 beboelseshuse til anbragte børn og unge, 1 kontor- og aktivitetsbygning, 1 hytte og 1 værksted. Det er et unægtelig betydeligt ekstra beløb på omkring 500.000 kr. for Akilliit for bygninger der allerede er blevet benyttet i Akilliit i over 10 år.

Der sker jo allerede jævnlige tilsyn på institutioner og kan påpege diverse mangler og opfordringer og vi mener at det er mere på plads hvis det foregik på den måde.

Der vil unægtelig blive betydelig takts forhøjelser på døgnanbringelser, hvis prisen på tilstandsvurdering og vedligeholdelsesplan ligger på samme niveau rundt om i Grønland og det er kommunerne der vil kunne mærke de ekstra udgifter ved taskforhøjelser

Med hensyn til tilstandsvurderinger, bliver dette ofte kun benyttet ved salg af huse således sælger og køber kan enes om husets tilstand og prisklassen i Danmark er helt andet idet prisen ofte ligger på 4-12.000 kr. og konkurrencen mellem arkitektfirmaer er også helt andet og kan ikke sammenlignes med Grønlandske forhold.

Der er kommet nye retningslinjer angående revision bogholderi, hvilket indebærer større arbejde på institutionsområdet som indebærer større udgifter på området.

Derunder er der øgede ukendte faktorer - især mandsopdækninger på grund af forskellige omstændigheder, hvor det bliver nødvendig, hvilket også kan indebære udfærdigelse af udredning på en beboer for at få en klarhed over pågældendes reaktioner og årsag. Mandsopdækning og udrednings opgaver som ene mandsprojekt, bliver længerevarende – også fordi pågældende ikke kan komme på et egnet sted efter endt udredning idet der ikke er plads på det institution som skulle være egnet til pågældende. Det hele bliver et meget bekostelig affære for institutionen samt kommunerne.

