



Strategi- og handleplan for uddannelse, efteruddannelse og kurser for ansatte inden for handicapområdet

EM2021/35

Departementet for Uddannelse, Kultur Idræt og Kirke

Forord

Arbejdet med at udvikle handicapområdet er et fælles ansvar. Indsatserne på dette område udføres i de enkelte kommuner, på dag- og døgninstitutioner, skoler og forvaltninger. Personalet spiller en afgørende rolle i arbejdet med at sikre kvalitet i indsatserne på handicapområdet. Deres faglige kvalitet og specialisering er nødvendige for at sikre høj kvalitet i indsatserne.

Det er velkendt, at mange af de ansatte på dette område måske ikke har de formelle kvalifikationer, men alligevel yder en stor indsats for at levere den bedste støtte og hjælp til personer med handicap. Denne strategi og handleplan er udarbejdet som en integreret del af indsatsen for at opfylde kravene i FN's Handicapkonvention og adresserer udfordringerne for indsatsområde 3 i handleplanen for efterlevelse af FN's handicapkonvention. Det er vores ansvar at sikre, at alle medarbejdere, både ufaglærte, faglærte og medarbejdere med videregående uddannelser, har adgang til og benytter sig af de nødvendige uddannelses- og opkvalificeringsmuligheder. Det er også vigtigt at understrege, at opkvalificering af ansatte på handicapområdet også er arbejdsgivernes ansvar.

Vi forpligter os til at arbejde målrettet mod disse mål og sikre, at medarbejdere inden for handicapområdet har de nødvendige kompetencer til at yde den bedste mulige støtte til personer med handicap. Målet med denne strategi- og handleplan er at sikre, at personer med handicap, på bedst mulig vis får støtte og hjælp til at deltage i samfundet på lige fod med alle andre, hvilket sikres bedst når ansatte på handicapområdet, har den nødvendige uddannelse til at løfte indsatserne på handicapområdet.

Med disse ord ønskes god læselyst.

Aqqaluaq B. Egede

Naalakkersuisoq for Børn, Unge, Uddannelse, Kultur, Idræt og Kirke

Indhold

Indledning	1
Formål og Vision	1
Målsætninger.....	1
Vidensgrundlag og inddragelse	1
Afdækning af personalesammensætning og uddannelsesbaggrund	2
Årsværk på handicapområdet fordelt på uddannelsesniveau	2
Årsværk i procent fordelt på kommunerne og for Selvstyret i 2021.....	4
Analyse af personalesammensætning og uddannelsesbaggrund på dag- og døgninstitutionsområdet.....	5
Daginstitutionens område og uddannelsesbaggrund	5
Døgninstitutioner og uddannelsesbaggrund.....	7
Opsamling af analyse på dag- og døgninstitutionsområdet.....	10
Anbefalinger.....	11
Analyse af personalesammensætningen og uddannelsesbaggrunde på folkeskoleområdet.....	11
Tilstedeværelsen af specialuddannede lærere	11
Elevs deltagelse i afgangsprøver	11
Opsamling af analyse på folkeskoleområdet.....	12
Anbefalinger.....	12
Afdækning af uddannelser, efteruddannelser og kurser	13
Uddannelser og efteruddannelser:	14
Oversigt over uddannelser, uddannelsesniveauer og uddannelsesproduktion.....	14
Uddannelsesproduktion.....	15
Ny online efteruddannelse i specialpædagogik for lærere og ressource-lærere igangsættes 2024.....	16
Kurser i samarbejde med Uddannelsesstyrelsen	16
Kursusudbud for handicapområdet	16
Overblik over uddannelses- og efteruddannelsesmuligheder	17
Udfordringer i uddannelsesudbud	17
Behov for forbedret kommunikation og adgang.....	17
Social- og omsorgsområdet.....	18
Variationsbredde i uddannelsesmuligheder	18
Implementering af Merituddannelsesforløb.....	18
Kontinuerlig overvågning og evaluering.....	18
Folkeskoleområdet	18
Behov for specialiseret uddannelse	18

Mangel på specialuddannede lærere	18
Behov for målrettede efteruddannelsesprogrammer.....	18
Fokus på specifikke programmer	18
Eksempler på effektive programmer	18
Opsamling og anbefalinger	19
Uddannelsesproduktion og efteruddannelse.....	19
Livslang Læring og fleksibilitet.....	19
Fremtidig evaluering og tilpasning	19
Samlet sektorspecifik handleplan	19
Strategiske målsætninger og tværgående aspekter.....	20
Livslang læring	20
Dataindsamling.....	20
Samarbejde.....	20
Afslutning.....	21
Implementering og opfølgning	21
Kildehenvisning	23

Indledning

På efterårssamlingen 2021/pkt. 35, pålagde Inatsisartut Naalakkersuisut at udarbejde en national strategi- og handleplan for uddannelse, efteruddannelse og kurser for ansatte på handicapområdet. Denne plan er en vigtig del af vores bestræbelser på at styrke indsatsområde 3 i ”Handlingsplan for efterlevelse af FN’s Konvention om Rettigheder for personer med handicap 2024 – 2034”. Planen skal sikre, at medarbejderne har adgang til nødvendige opkvalificeringsmuligheder, som er afgørende for deres faglige udvikling. Udfordringen er imidlertid, at vi står over for et stort uddannelsesefterslæb på handicapområdet og udfordringer i forhold til rekruttering og fastholdelse af medarbejdere.

Formål og Vision

Formålet med strategi- og handleplanen er at identificere og adressere nøgleområder, hvor uddannelsesforbedring blandt ansatte, der arbejder med personer med handicap, er nødvendig. Planen adresserer de udfordringer og muligheder for faglig udvikling, der er afgørende for en effektiv efterlevelse af FN’s handicapkonvention. Vores vision er at opbygge et kompetent og veluddannet personale, som leverer inkluderende, effektive og respektfulde støttetjenester.

Målsætninger

Vores strategi- og handleplan fokuserer på at tilbyde uddannelsesmuligheder for ansatte, der arbejder inden for handicapområdet. Vi vil øge tilgængeligheden af kompetenceudvikling på alle uddannelsesniveauer og nøje tilpasse uddannelsesindsatserne til de konkrete behov i enkelte sektorer. En vigtig del af strategien er at identificere mangler i de nuværende uddannelses tilbud og udvikle målrettede løsninger. Vi erkender også et behov for bedre data inden for handicapområdet, hvilket vi vil fremhæve som et vigtigt udviklingspunkt. Vores mål er at øge antallet af kvalificerede medarbejdere, der kan opnå formelle kvalifikationer og forbedre deres faglige færdigheder gennem efteruddannelse. Endelig vil strategien fremme fjernundervisning for at sikre bredere og mere fleksibel uddannelsesadgang.

Vidensgrundlag og inddragelse

Denne strategi- og handleplan er udarbejdet som en integreret del af indsatsen for at efterleve FN’s handicapkonvention og er forankret i, og udarbejdet i tæt sammenhæng med handleplanen for efterlevelse af FN’s konvention om rettigheder for personer med handicap 2024 – 2034. Udarbejdelsen har involveret en bred kreds af interessenter, herunder nøgleaktører fra handicapområdet, repræsentanter fra kommunale handicapforvaltninger og uddannelsesinstitutioner, samt repræsentanter fra relevante departementer og styrelser. Disse deltagere bidrog med uvurderlige perspektiver og ekspertise.

Heldagsseminar vedr. opkvalificering for ansatte inden for handicapområdet blev afholdt den 26. september 2022 med deltagelse af Handicapforeninger, Tilioq, Pissassarfik, kommuner, styrelser og departementer. Seminaret fungerede som en platform for at identificere centrale udfordringer for opkvalificering af ansatte på handicapområdet. Ressourceknaphed på uddannet personale og øget arbejdspress blev fremhævet som væsentlige faktorer, der vanskeliggør ansattes deltagelse i opkvalificering. Vigtigheden af forbedrede lønforhold som led i rekruttering og fastholdelse af personale blev fremhævet, da der er bred enighed om at dette spiller en stor rolle for området.¹

¹ Øvrige drøftelser omhandlede etablering af tværfaglige centrale specialenheder på handicapområdet, f.eks. på uddannelsesområdet, som kan sikre effektiv støtte til fagpersoner indenfor handicapområdet, og ligeledes støtte for personer med handicap og pårørende. Bemærk, at de centrale anbefalinger fra arbejdsgruppen og seminaret adresseres i den overordnede handleplan for efterlevelse af FN’s handicapkonvention øvrige indsatsområder. Dette sikrer, at disse anbefalinger bliver integreret effektivt i de relevante initiativer og politiske indsatser.

Afdækning af personalesammensætning og uddannelsesbaggrund

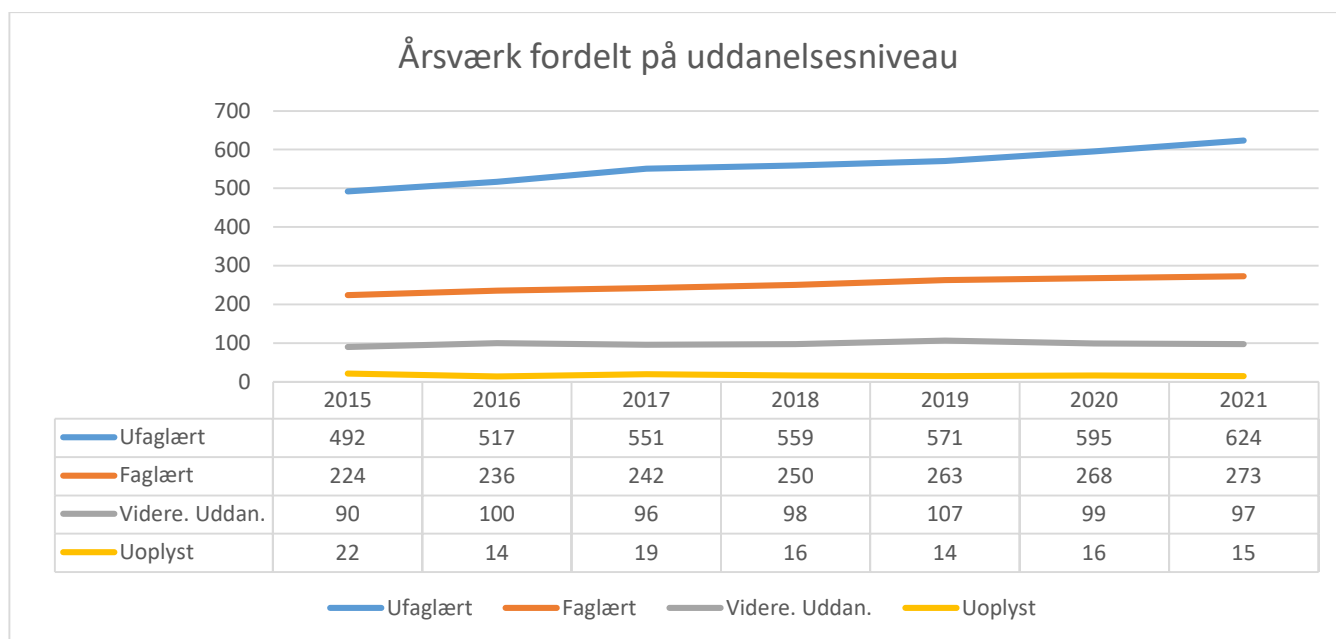
Inden for handicapområdet er det anerkendt, at kvalificeret personale spiller en afgørende rolle for at sikre den bedst mulige støtte og hjælp til borgere på området. Mange ansatte udfører værdifuldt arbejde, selv uden formelle kvalifikationer. At afdække og fordele ansattes uddannelsesbaggrunde er centralt for at identificere behov for opkvalificering og styrke eksisterende kompetencer. Dette sikrer den bedst mulige støtte til borgere med handicap og forbedrer livskvaliteten for dem, som er afhængige af den støtte.

Vi har gennemført en afdækning af personalets sammensætning og uddannelsesbaggrunde inden for handicapområdet, herunder en analyse af de tilknyttede årsværk fordelt mellem ufaglærte, faglærte og personer med videregående uddannelser. Derudover har vi identificeret tendenser i uddannelsesniveauer og fastholdelse af personale. Dette er afgørende for at kunne målrette uddannelses- og opkvalificeringsaktiviteter effektivt og sikre, at indsatserne målrettes behovene for opkvalificering af ansatte på handicapområdet.

Årsværk på handicapområdet fordelt på uddannelsesniveau

I nedenstående figur 1 ses, hvordan udviklingen har været på årsværk, som forefindes på handicapområdet i perioden fra 2015 - 2021. Som det ses, var der i 2021 i alt 1009 årsværk indenfor området. 356 af disse årsværk er tilknyttet Selvstyrets døgninstitutioner. 653 årsværk var tilknyttet kommunerne.

Figur 1. Årsværk fordelt på uddannelsesniveau

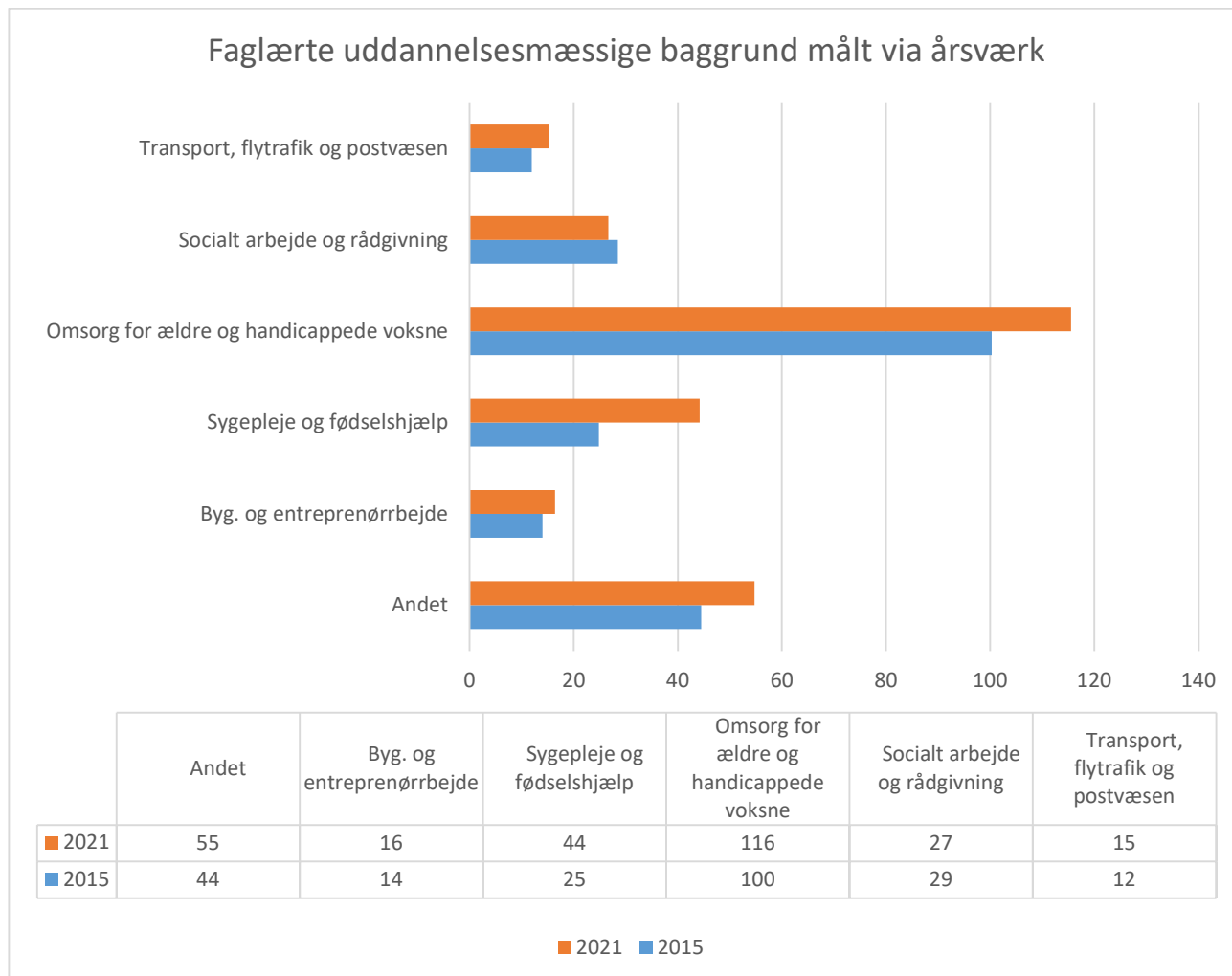


Kilde: Grønlands statistik (udtræk fra Løn-konto)

Det kan således ses, at der har været procentmæssig stigning i medarbejderne, målt ud fra årsværk på 18 procent i perioden fra 2015 til 2021. Samtidig kan det ses, at den procentmæssige stigning er størst ved gruppen af ufaglærte, hvor stigningen er 21 procent. Stigningen blandt faglærte er 18 procent og gruppen med videregående uddannelse blot er på 7 procent.

I det efterfølgende ses der nærmere på gruppen af faglærte, hvor gruppen inddeles efter den faggruppe, deres erhvervsuddannelse er tilknyttet handicapområdet.

Figur 2. Faglærtes uddannelsesmæssige baggrund målt via årsværk



Kilde: Grønlands statistik (udtræk fra Løn-konto)

Af figur 2 kan det tydeligt ses, at de faglærte ikke nødvendigvis har taget en uddannelse, som er målrettet handicapområdet. I 2021 er 27 årsværk tilknyttet personer, som har uddannet sig indenfor "Socialt arbejde og rådgivning". Samtidig ses det, at denne medarbejdergruppe ikke har fulgt samme generelle tendens, hvor vi ser en stigning af årsværk. Denne tendens underbygger behovet for målrettet opkvalificering.

Vi ser også, at der generelt er en stor andel af medarbejderne indenfor handicapområdet, som er ufaglærte. Samtidig viser det, at andelen af ufaglærte vil stige, hvis tendensen er uændret fra de sidste 6 år, som ses i figur 2.

Den næste del af vores analyse fokuserer på 2021 og vil afdække den procentmæssige fordeling på kommunalt niveau og for Selvstyret opdelt efter ufaglærte, faglærte og videregående uddannelse som præsenteret i figur 1. Dette vil give et overblik over, hvor der specifikt er behov for indsats for at styrke personalet i dag- og døgninstitutioner.

Årsværk i procent fordelt på kommunerne og for Selvstyret i 2021

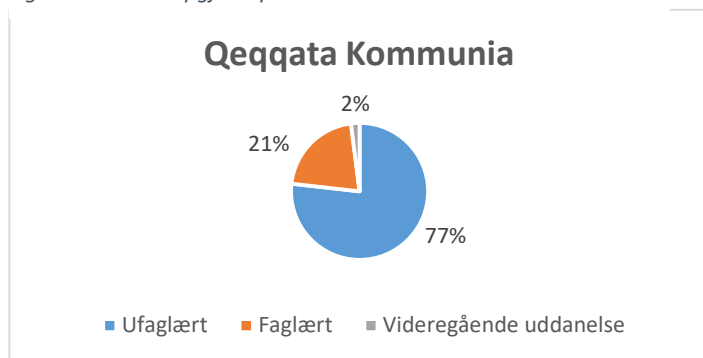
Ved gennemgang af data på området kan det konstateres, at fordelingen af arbejdskraften har været ensartet over de seneste seks år, når der opdeles i ufaglærte, faglærte og videregående uddannelse. Dette betyder, at der i det følgende vil være fokus på 2021. På landsplan er der:

- 58 procent ufaglærte
- 30 procent, som har en erhvervsuddannelse
- 9 procent som har en videregående uddannelse

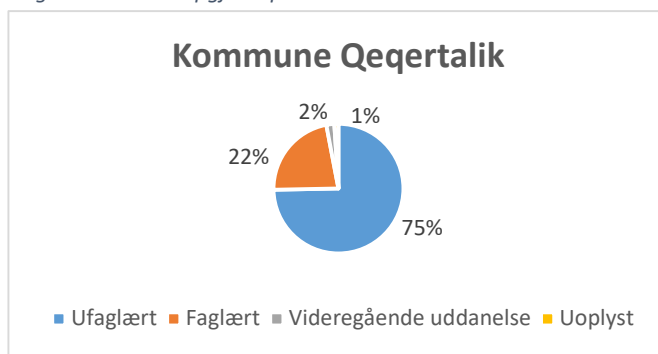
I det nedenstående ses fordelingen af årsværk opgjort i procent, fordelt på kommuner og Selvstyret, og det viser en betydelig andel ufaglærte medarbejdere inden for handicapområdet på tværs af alle kommuner og Selvstyret.

Data viser grundlæggende, at der et stort behov for at opkvalificere de medarbejdere, som allerede er en del af denne sektor.

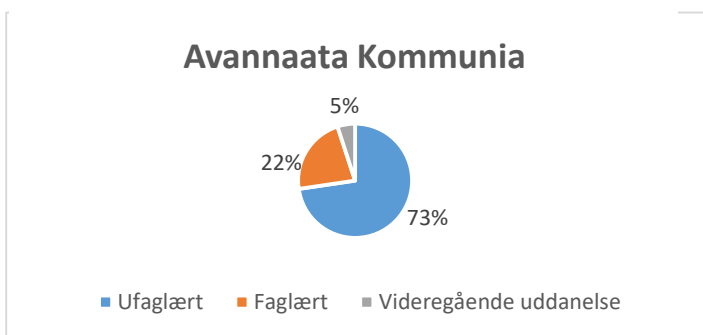
Figur 3. Årsværk opgjort i procent.



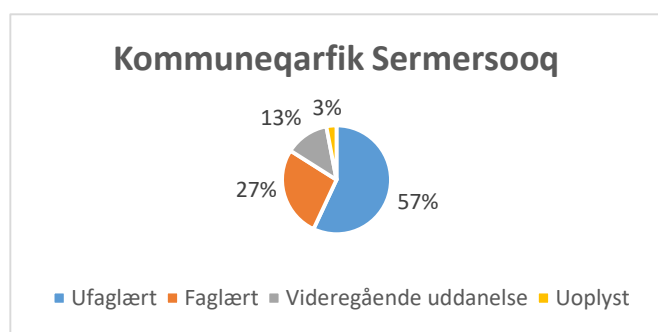
Figur 4. Årsværk opgjort i procent.



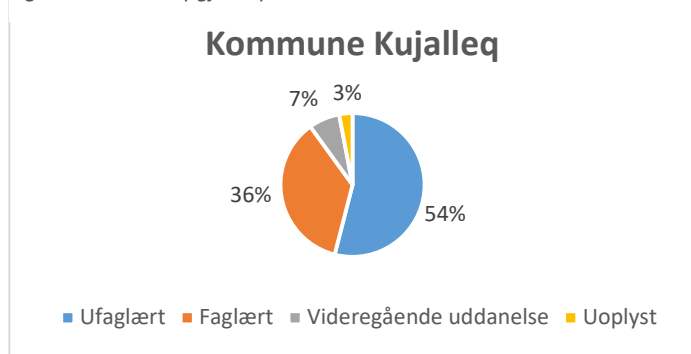
Figur 6. Årsværk opgjort i procent.



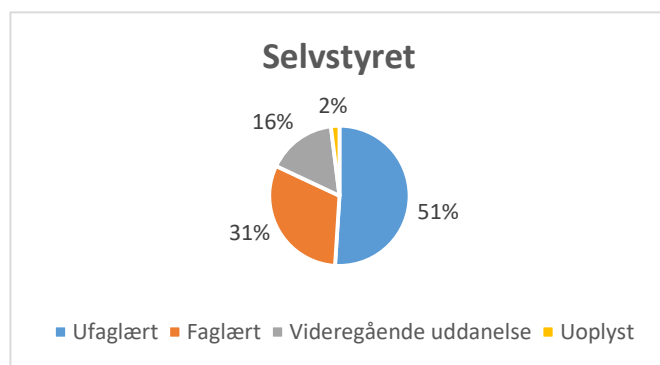
Figur 5. Årsværk opgjort i procent.



Figur 8. Årsværk opgjort i procent.



Figur 7. Årsværk opgjort i procent.



Analyse af personalesammensætning og uddannelsesbaggrund på dag- og døgninstitutionsområdet

Undersøgelsen af socialrådgiverforeningen NIISIP har i 2022 konkluderet, at kun hver tredje socialrådgiver er uddannet til jobbet² og de socialrådgivere der er udklækket i løbet af de seneste mange år, arbejder en stor del af socialrådgiverne i et andet fag i dag. I 2019 skriver Dansk Socialrådgiverforening, at halvdelen af Grønlands 200 socialrådgivere har forladt faget.³ I 2022 er tallet ikke blevet bedre, hvor 77 er besat af uddannede stillinger af i alt 231 socialrådgiverstillinger i kommunerne.⁴ Med dette in mente er det nødvendigt at kigge på, hvordan det ser ud med uddannelsesniveaueet på arbejdspladserne. Hvilken uddannelsesbaggrund har de ansatte på dag- og døgninstitutionsområdet?

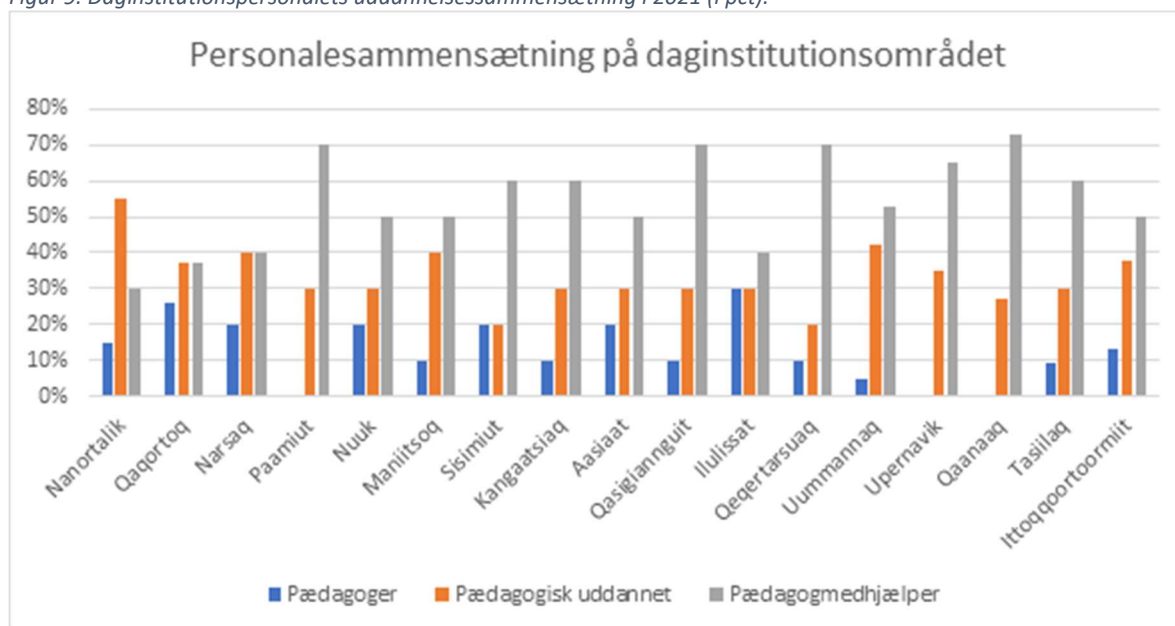
I afsnittene *Daginstitutionsovrådet og uddannelsesbaggrund* og *Døgninstitutioner og uddannelsesbaggrund* vil vi forsøge at afdække dette.

Daginstitutionsovrådet og uddannelsesbaggrund

Flere faktorer kan spille ind, når man kigger på uddannelse og beskæftigelse. Det er ikke givet på forhånd, at det, som man er uddannet som, også fylder et tomt rum i den branche, som uddannelsen normalt hører til på i arbejdslivet.

Kommunernes byer varierer betydeligt i både geografisk placering og størrelse. Derfor har vi skabt en figur, der viser procentfordelingen for hver by, for at give en detaljeret oversigt over forskellene.

Figur 9. Daginstitutionsovrådet og uddannelsesbaggrund i 2021 (i pct).



Figur 9. Udarbejdet med kilde fra: <https://bank.gl/OFDUKN15>

² Kilde: KNR-artikel. Kun hver tredje socialrådgiver er uddannet til jobbet. Fuglsang holm, 2022

³ Kilde: KNR-artikel. Kun hver tredje socialrådgiver er uddannet til jobbet. Fuglsang holm, 2022

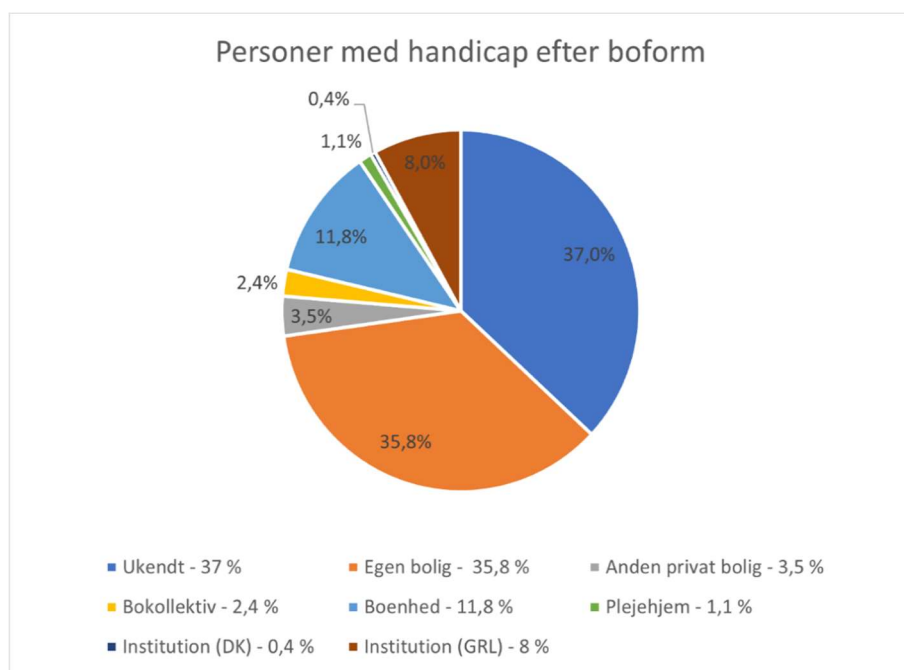
⁴ ³ Kilde: NINA-VIVI MØLLER ANDERSEN (31 JAN 2022) "UNDERSØGELSE: DER MANGLER 155 SOCIALRÅDGIVERE" SERMITSIAQ link: <https://sermitsiaq.ag/node/235066>

⁵ Grønlands Statistik forklarer, at pædagogisk uddannede dækker over kortere uddannelser med pædagogisk indhold, eksempelvis som barnehjælper eller social og sundhedshjælper. Det vil sige, at der i tabellen, hvor der står pædagogmedhjælper, så er de ufaglærte.

Link: <https://stat.gl/publ/da/OF/202201/pdf/2021%20F%C3%B8rskole%20dagtilbud.pdf>

De grå farver afspejler de ufaglærte. Det er tydeligt, at det generelle billede af daginstitutionsområdet viser, at der er mange ufaglærte medarbejdere, der arbejder som omsorgspersoner. Det har ikke været muligt at filtrere dataene således, at de udelukkende vedrører handicappede i dagtilbud. Selvstyrets tilsynsenhed har kun overordnet tilsyn på døgninstitutionsområdet. Desuden mangler der en landsdækkende organisation, der samler viden på tværs af kommunerne, hvilket fører til at hver kommune udfører tilsyn baseret på forskellige kriterier, og at tilsynsrapporterne ikke er tilgængelige for andre myndigheder. På nuværende tidspunkt udgør døgninstitutionsområdet 8 % af boformen for personer med handicap. Derfor er det vigtigt, at der er valide data indenfor dagtilbud til personer med handicap.

Figur 10. Personer med handicap efter boform



Figur 10. Kilde: Grønlands Statistik, Statistikbanken/Socialområdet/Socialforsorg/Personer med handicap, efter boform. SODO12

Figur 11. Overblik af ufaglærtes andel af personalesammensætningen i dagtilbudsområdet.

	Ufaglærtes andel personalesammensætningen af omsorgspersoner			
	< 24 %	25 % - 49 %	50 % - 74 %	75 % - 100 %
Antal byer med dagtilbud	0	4	13	0
Procent af alle byer med dagtilbud	0%	24%	76%	0%

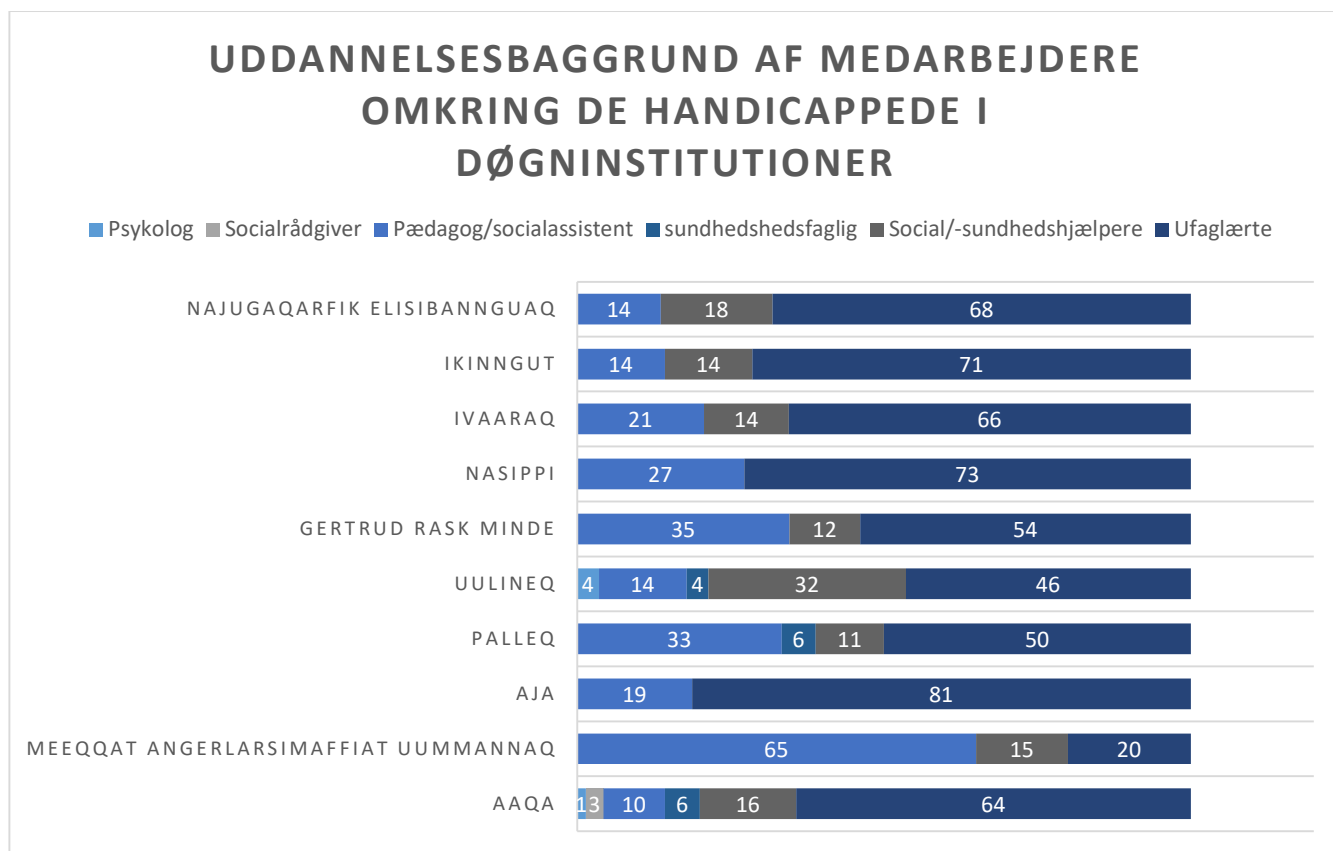
Tabel 11. Udarbejdet pba. tabel 1. Bemærk, at de kun omfatter byer.

76 % af arbejdspladser i dagtilbudsområdet har omsorgspersonale, hvor den ufaglærte del udgør 50 - 74 % af personalesammensætningen. Nanortalik, Qaqortoq, Narsaq og Ilulissat er de eneste byer, hvor den ufaglærte del af personalet udgør lidt under 50 % af personalesammensætningen. Der er høj andel af omsorgspersoner, som er ufaglærte, hvorfor der er vigtigt at opkvalificere og styrke omsorgspersoner indenfor dagtilbud kontinuerligt mange år frem.

Døgninstitutioner og uddannelsesbaggrund

I VIVE's rapport "Kortlægning af døgninstitutionssområdet" fra 2020 er det heller ikke de uddannede, der vejer mest i personalesammensætningen. På 7 af de 22 institutioner er det mindre end 20 % af de ansatte, der har en pædagogisk uddannelse. På 10 ud af institutionerne har 20 - 30 % en pædagogisk uddannelse, mens der på 5 institutioner er mere end 30 %, som har en pædagogisk relevant uddannelse. (VIVE, 2020:52).

Figur 12. Uddannelsesbaggrund af de ansatte omkring de handicappede i døgninstitutioner⁶



Figur 12. Oversigt af uddannelsesbaggrund er udarbejdet med kilde fra tilsynsrapporter⁷ i oktobermåned 2022: [naalakkersuisut.gl/Departement for Sociale Anliggender, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender/Tilsynsenheden/Døgninstitutioner](http://naalakkersuisut.gl/Departement%20for%20Sociale%20Anliggender,%20Arbejdsmarked%20og%20Indenrigsanliggender/Tilsynsenheden/D%C3%B8gninstitutioner)

Hos 8 ud af 10 døgninstitutioner udgør de ufaglærte mere end 50 % af medarbejderne. Med hensyn til kvaliteten af deres faglighed, er det nødvendigt at kigge på, hvordan tilsynsenheden har vurderet institutionernes kompetencer og opkvalificeringsbehov.

⁶ Det observeres at uddannelsesinddelingerne ikke er i overensstemmelse med de reelle uddannelsesniveaueinddelinger, hvor eksempelvis socialhjelper/socialassistent begge er erhvervsuddannelser, hvor socialassistenten ikke burde lægges sammen med Socialpædagoguddannede. Fremadrettet bør uddannelseskategorierne inddeles retvisende.

⁷ Tilsynsrapporterne er fra forskellige årstal, hvorfor det er styrket med telefoninterviews.

Opdelingen af de 2 ting er vigtig, da alle institutioner har beboere som er forskellige fra hinanden, i forhold til diagnoser og er særskilte med hensyn til, hvilke opkvalificeringsbehov institutionerne evt. har.

Oversigt 1. Tilsynsenhedens vurdering af de ansattes kompetencer og opkvalificeringsbehov.

Institution	Tilsynsenhedens vurdering af ansattes kompetencer	Tilsynsenhedens anbefaling for målet for opkvalificering
Angerlarsimaffik Aja	Selvom mange medarbejdere er ufaglærte, er mange engagerede i deres arbejde, de sparrer med hinanden under personalemøder for at styrke kompetencerne hos medarbejderne.	Medarbejderne har de nødvendige kompetencer. Der er broget tilgang til kompetencebehov. Medarbejderne vil gerne opkvalificeres, ledelsen vil opkvalificere efter behov.
Børnehjem Uummanaq	Der er store menneskelige og erfaringsmæssige kompetencer. Vanskeligheder med at rekruttere uddannet personale, hvorfor projektansættelser benyttes.	Medarbejderne besidder fuldt ud relevante kompetencer både menneskeligt og fagligt.
Nasippi - PMB Tasiilaq	Institutionen har en del ufaglærte medarbejdere, som ikke besidder de relevante kompetencer. Der er dog enkelte, der som ufaglærte har de rette kompetencer og gør et godt stykke arbejde. Medarbejderne har oplevet, at en uddannet pædagog ikke formåede at arbejde tilfredsstillende med beboerne.	Det er ikke muligt at tilkalde og fastholde uddannet personale i tilstrækkelig grad. Kombineret med situationen, hvor der er mange ufaglærte medarbejdere, så er det metodiske arbejde begrænset.
Palleq	Der er i nogen grad de nødvendige kompetencer.	Der er behov for kompetenceudvikling og styrkelse af de pædagogiske metoder.
Uulineq	Døgninstitutionen tilbyder 8 modulers kursus i grundlæggende pædagogik. Ledelsen har observeret, at personalet mangler viden i håndtering af konflikter.	Døgninstitutionen har gode planer for at opkvalificere deres medarbejdere. Institutionen opbygger bredere og specialiseret viden i forhold til målgruppen.
Gertrud Rask Minde	Ledelsen er god til at vise, hvordan man i praksis håndterer en konflikt.	Overordnet set arbejder institutionen med faglige tilgange og metoder, der fører til positive resultater for beboerne.
Ivaaraq	Der er gode erfaringer og godt kendskab til målgruppen. Dog er der behov for styrkelse af pædagogiske metoder for at løse en synlig intern konflikt om metoder.	Ekstern supervision kan være nødvendig. Medarbejderne bør opkvalificeres i neuropædagogik og specialpædagogik.
Elisibannguaq	Trods mange ufaglærte ansatte, så kender de ansatte de udfordringer og problemer, som beboerne har.	Der bør, i takt med at beboerne også bliver ældre, opkvalificere de ansatte, således de er klar på at møde dem i alle aldre.
Sungiusarfik Ikinngut	Der er ingen sprogbarrierer mellem beboerne og de ansatte. Generelt er døgninstitutionen velfungerende. Men fejlanbringelse af en borger kan gøre det svært, selv for en velfungerende institution.	De ansatte har gode kompetencer i at håndtere konflikter Institutionen har en medarbejder der er uddannet som konflikthåndteringsinstruktør, som de glædeligt drager nytte af.
Sungiusarfik Aaqa	Medarbejderne er gode til forstå beboerne og deres behov.	Der er 11 ufaglærte medarbejdere med mere end 2 års erfaring.

Overzicht 1. Kilde.: Tilsynsrapporter - naalakkersuisut.gl/Departement for Sociale Anliggender, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender/ Tilsynsenheden/Døgninstitutioner

Tabel 1. Døgninstitutionen egen vurdering af ansattes stabilitet

	Meget ustabile	Ustabile	Nogenlunde stabile	Stabile	Meget stabile
Aaqa					x
Børnehjemmet Uummanaq				x	
Aja				x	
Palleq					x
Uulineq				x	
Gertrud Rask Minde			x		
Handikap Satellit, Nasippi				x	
Ivaaraq				x	
Ikinngut				x	
Najugaqarfik Elisibannguaq				x	

Tabel 1. Telefoninterviews foretaget af arbejdsgruppen i oktober 2022.

Et telefoninterview med samtlige døgninstitutioner i oktober 2022 viser, at der er generel stabilitet hos døgninstitutionerne. Men én enkelt institution udover bedømmelsen har ønsket at uddybe de små afvigelser, der kan opstå til tider. Hvor konkretiseringen er, at der i weekender ofte er tilfælde af, at der er højt fravær, og at de skal arbejde ekstra hårdt for at følge med.

Døgninstitutioner og dens beboere

Tabel 2. Kendetegn og målgruppe af institutioner

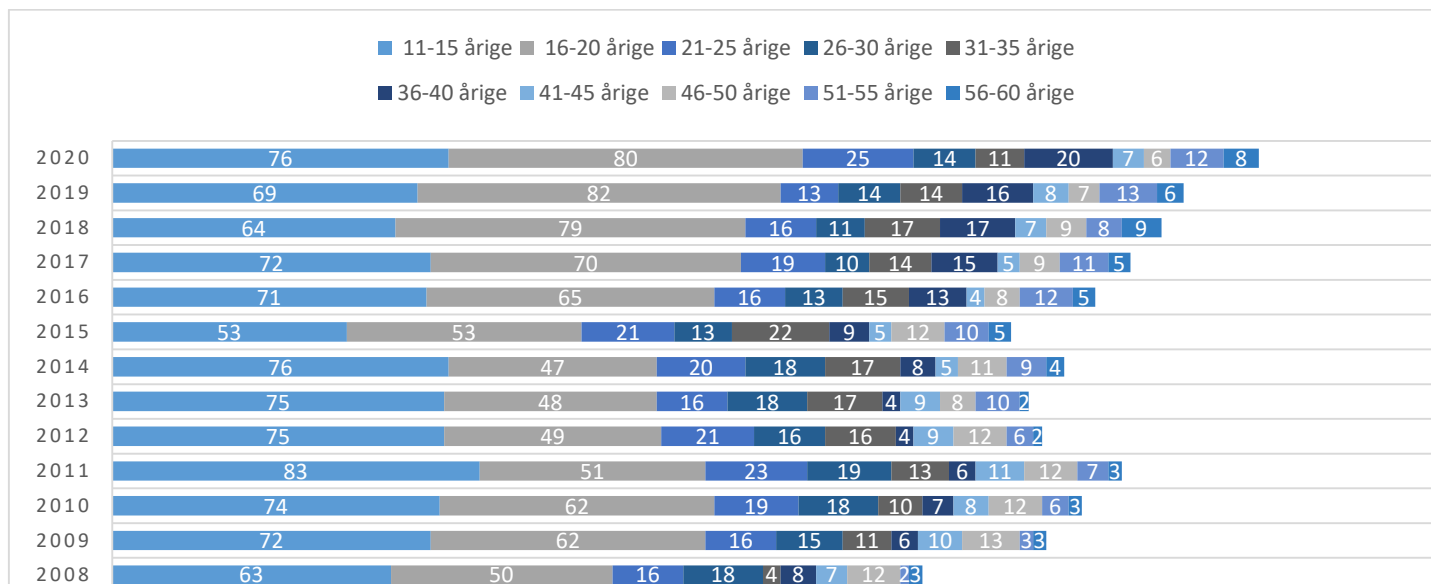
Institution	Antal beboere	Pladser	Målgruppe
Angerlarsimaffik Aja Satellit	2	2	Børn og unge med skrøbelig personlighed
Børnehjem Uummanaq	5	6	Føtalt alkoholsyndrom, autismespektrumforstyrrelse, ADHD og mental retardering
Nasippi - PMB Tasiilaq	6	6	Voksne handicappede med fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse
Palleq	8	10	Voksne som er psykisk handicappede
Uulineq	15	15	Børn og unge med autismespektrum forstyrrelser
Gertrud Rask Nanuaraq	6	6	Multihandicappede børn
Gertrud Rask Akulliit	9	9	ADHD eller autismespektrum
Ivaaraq	12	15	Psykisk og fysisk multihandicappede børn og unge
Elisibannguaq	17	21	Voksne psykisk udviklingshæmmede
Sungiusarfik Ikinngut	19	22	Unge og voksne udviklingshæmmede
Sungiusarfik Aaqa	32	32	Voksne med skizofreni, bipolar, begyndende demens og lettere udviklingshæmmede

Tabel 2. Udarbejdet af arbejdsgruppen med kilde fra Grønlands Statistik vedr. antallet af beboere (SODF01) og Socialstyrelsens beskrivelse af døgninstitutioner til personer med særlige behov.

Tabel 2 viser, at der er flere faktorer der spiller ind, med hensyn til de kompetencer som de ansatte skal have i løbet af deres arbejdsliv på arbejdspladsen. Børn og unge bliver voksne, de voksne bliver ældre.

I figur 13 kan man se, hvordan aldersgrupperne ser ud vedrørende de handicappede, som bor på Selvstyrets døgninstitutioner:

Figur 13. Handicappede beboere på Selvstyrets døgninstitutioner efter alder og årstal



Figur 13. Kilde: Grønlands Statistik, 2022 - Statistikbanken/Socialområdet/Social forsyng/SODO3

Det kan ses, at der vil være flere ældre handicappede, der bor på Selvstyrets døgninstitutioner i nær fremtid. Det kan betyde, at der vil blive behov for flere sundhedsmedhjælpere indenfor social forsyng af de ældre handicappede.

Opsamling af analyse på dag- og døgninstitutionsovrådet

På daginstitutionsovrådet viser analyserne, at 76 % af arbejdspladserne på daginstitutioner har en høj andel ufaglærte, som udgør 50 - 74 % af personalesammensætningen. Byerne Nanortalik, Qaqortoq, Narsaq og Ilulissat er mindst udfordret, men også her udgør ufaglærte en betydelig del, lidt under 50 procent. Dette understreger et klart behov for målrettet opkvalificering, specielt inden for pædagogiske metoder, for at løfte kvaliteten af støtte til børn med særlige behov. Udfordringen forstærkes af vanskeligheder med at indsamle valide data, hvilket påpeger et behov for mere tilgængelige og ensartede rapporter fra kommunalt tilsyn, hvor også uddannelsespolitik er i fokus. Rapporter fra det kommunale tilsyn bør være tilgængelige og ensartede med henblik på at indhente data for området.

På døgninstitutionsovrådet viser fundene, at mere end 50 procent af personalet i 8 ud af 10 institutioner er ufaglærte. Selvom der er en generel stabilitet blandt personalet, er der et påtrængende behov for at styrke personalets pædagogiske færdigheder, gennem målrettede efteruddannelser og kurser. Overordnet er kontinuiteten i orden, med hensyn til stabilitet hos personale. Men der er behov for opkvalificering i pædagogiske metoder.

Både på dag- og døgninstitutioner er en stor del af personalet ufaglærte. Der vil være et vedvarende behov for omfattende uddannelsesindsatser, herunder korte kurser, modulopbyggede meritgivende uddannelsesforløb, rettet specifikt mod personale indenfor dag- og døgninstitutioner.

Med en forventning om en stigende andel ældre, blandt beboerne på døgninstitutionerne, forudses et voksende behov for sundhedshjælpere til at understøtte denne udvikling.

Der er behov for kontinuerlig opkvalificering og uddannelse, både gennem korte kurser, men især meritgivende uddannelsesforløb, der sigter mod at opkvalificere det ufaglærte personale, men også behov for specialiserede uddannelsesstilbud på videregående niveau for at sikre, at personalet er udrustet til at effektivt håndtere de specifikke og komplekse behov inden for handicapområdet. Dette vil ikke alene forbedre den direkte støtte til personer med handicap, men også bidrage til en mere kvalificeret og stabil arbejdsstyrke i sektoren.

Anbefalinger

For at adressere disse udfordringer foreslår strategi- og handleplanen følgende nøgleområder:

Opkvalificering og Uddannelse

Iværksættelse af målrettede efteruddannelsesforløb, der både henvender sig til ufaglærte og faglærte, for at sikre at alle medarbejdere opnår de nødvendige kvalifikationer, til effektivt at understøtte personer med handicap.

Dataindsamling og monitorering

Vedvarende indsats for at forbedre monitorering af uddannelsesniveauer og personalesammensætning for at kunne justere og målrette uddannelsesindsatserne mere præcist og effektivt.

Analyse af personalesammensætningen og uddannelsesbaggrunde på folkeskoleområdet

Efter gennemgangen af dag- og døgninstitutionsområdet analyseres folkeskoleområdet som en central del af indsatsområde 2 i handleplanen for efterlevelse af FN's handicapkonvention "Mere sammenhængende uddannelsesforløb". Dette inkluderer en afdækning af tilgængeligheden af specialuddannede lærere og elevers deltagelse i uddannelsesaktiviteter, især i folkeskolens afgangsprøver.

Tilstedeværelsen af specialuddannede lærere

Data viser store forskelle i tilstedeværelsen af specialuddannede lærere på tværs af kommunerne. For eksempel har Kommuneqarfik Sermersooq en højere koncentration af specialuddannede lærere sammenlignet med andre kommuner.

Elevers deltagelse i afgangsprøver

Der er også betydelige variationer i elevers aktive deltagelse i afgangsprøver. Data indikerer, at en begrænset procentdel af elever i specialklasser deltager i nationale prøver, hvilket kræver yderligere fokus og støtte.

Figur 14 kommunemæssig fordeling af læreruddannede med supplerende specialpædagogisk uddannelse for skoleåret 2022/23

Skoleår 2022/2023	Læreruddannede med suppl. Specialpædagogisk uddannelse	Læreruddannede	Forskolelærere	Ikke læreruddannede
Kommune	1	12	8	4

Kujalleq				
Kommuneqarfik Sermersooq	3	78	1	15
Qeqqata Kommunia	0	24	7	4
Kommune Qeqertalik	1	21	7	4
Avannaata Kommunia	1	70	7	22

Kilde: "Folkeskolen i Grønland 2022-2023"

Figur 15 Antal elever 10. klasse landsplan i perioden 2016 - 2021

Skoleår	Antal 10. klasse elever i alt	Heraf i specialklasse	Heraf i specialklasse i procenter
2016/17	686	65	9 %
2017/18	698	77	11 %
2018/19	648	75	12 %
2019/20	698	71	10 %
2020/21	715	76	11 %
I alt	3.445	364	11 %

Kilde: Uddannelsesstyrelsens rapport Maj 2022, Specialklasseelever som går til afgangsprøve, tal indberettet fra kommunerne

Figur 16 Antal specialklasseelever på 10. årgang – antal prøver

Skoleår	Fritaget	1 prøve	2 – 4 prøver	5 – 8 prøver	9 prøver	I alt
2016/17	54	0	5	3	3	65
2017/18	73	1	0	3	0	77
2018/19	63	0	9	2	1	75
2019/20	67	4	0	0	0	71
2020/21	61	8	3	4	0	76
I alt	318	13	17	12	4	364

Kilde: Uddannelsesstyrelsens rapport Maj 2022, Specialklasseelever som går til afgangsprøve, tal indberettet fra kommunerne

Opsamling af analyse på folkeskoleområdet

Dataene viser betydelige forskelle mellem kommunerne i forhold til antallet af specialuddannede lærere og elevers deltagelse i afgangsprøver. Skolestørrelsen spiller en afgørende rolle i disse forskelle, idet større skoler ofte har bedre muligheder for at opkvalificere, rekruttere og fastholde specialuddannede lærere, mens mindre skoler kan stå overfor udfordringer i forbindelse med mangel på sådanne personaleressourcer. Kommuner som Kommuneqarfik Sermersooq har en højere koncentration af specialuddannede lærere, mens andre kommuner mangler disse ressourcer, hvilket kan være relateret til skolernes størrelse og ressourcer. Dette indikerer et behov for at evaluere og forbedre, hvordan specialundervisning og støtte implementeres i folkeskolerne afhængig af deres størrelse.

Der er behov for mere målrettet støtte og bedre pædagogiske strategier for at sikre, at alle elever, især dem i specialklasser samt dem med handicaps eller andre særlige behov, får adgang til kvalitetsuddannelse.

Anbefalinger

For at adressere disse udfordringer bør følgende nøgleområder adresseres:

Forbedrede efteruddannelsesmuligheder:

Intensivere og udvide efteruddannelsesmulighederne specifikt for lærere, særligt inden for specialundervisning og undervisning af elever med forskellige handicaps, som for eksempel syns- eller hørenedsættelse. Fokus bør være på at tilbyde skræddersyede uddannelsesprogrammer, der adresserer de unikke udfordringer lærere møder i både større og mindre skoler. Dette bør omfatte efteruddannelsesforløb for såvel nye som erfarne lærere for at styrke deres kompetencer i forhold til mere effektivt at støtte elever, som modtager specialundervisning, enten i specialklasser eller i almenundervisningen.

Endvidere bør der iværksættes følgende initiativer for små skoler:

- Etablering af online kurser og fjernundervisningsmuligheder
- Facilitering af partnerskaber mellem små og store skoler for ressourcefordeling og mentorordninger
- Undersøge muligheder for oprettelse af økonomiske støtteordninger for særligt små skoler så lærere har bedre mulighed for at deltage i efteruddannelsesprogrammer

Udvikling af pædagogiske metoder:

Der bør udvikles og implementeres nye pædagogiske strategier, som er bedre tilpasset individuelle behov og forudsætninger hos elever i specialklasser. Dette vil styrke elevernes motivation og engagement, deltagelse og resultater i afgangsprøver.

Systematisk evaluering af handleplaner:

En evaluering af de eksisterende uddannelsesinitiativer, samt erhvervs- og uddannelsesvejledning og handleplaner for elever i specialklasser og elever med handicaps er nødvendig for at bedømme deres effektivitet og dækning. Det er vigtigt at sikre, at elever, som modtager specialundervisning, har adgang til tilpassede vejledningsprogrammer, der kan understøtte deres overgang til videre uddannelse- og/eller arbejdsmarkedet.

Evalueringen skal inkludere feedback fra elever og pårørende, lærere og vejledere for at identificere områder, der kræver forbedring for at opnå den nødvendige støtte for videre uddannelses- og karrierevalg. Dette vil sikre, at de bidrager positivt til elevernes uddannelsesmæssige fremskridt og inklusion. Løbende vurderinger og tilpasninger vil være afgørende for at opretholde et højt kvalitetsniveau og sikre, at alle elever, især dem med handicap, har adgang til kvalitetsuddannelse og -støtte.

Afdækning af uddannelser, efteruddannelser og kurser

Dette afsnit fokuserer på at kortlægge og analysere de aktuelle uddannelsesmuligheder, efteruddannelser og kurser til rådighed for personalet på handicapområdet. Ved at forstå personalets eksisterende uddannelsesbaggrund kan vi bedre identificere de nødvendige efteruddannelser og kurser, der skal til for at opfylde de krav og forventninger, der stilles til kvaliteten af pleje og støtte til personer med handicap.

Formålet med denne analyse er ikke kun at kortlægge de aktuelle uddannelsesmuligheder, men også at vurdere, hvor godt disse muligheder passer til personalets faktiske kvalifikationer og kompetenceudviklingsbehov. Resultaterne af denne afdækning vil danne grundlaget for at udvikle målrettede uddannelses- og opkvalificeringsstrategier, som kan forbedre og udvide personalets færdigheder til gavn for både medarbejdere og modtagere af handicapområdets ydelser.

Uddannelser og efteruddannelser:

Vi afdækker de nuværende uddannelser og efteruddannelser tilgængelige for personalet på handicapområdet, opdelt efter uddannelsesniveauer, for at skabe en bedre forståelse af personalets uddannelsesbehov og for at identificere nødvendige opkvalificeringer indenfor sektoren.

Forskellen mellem uddannelser og efteruddannelser:

Uddannelser	Efteruddannelser
<ul style="list-style-type: none">• Formelle uddannelsesforløb, der forbereder individer på arbejdsmarkedet med grundlæggende viden og færdigheder inden for et specifikt fagområde. Dette inkluderer erhvervsuddannelser, erhvervsakademi-, bachelor- og kandidatgrader og er fuldtidsstudier.	<ul style="list-style-type: none">• Disse er designet til at supplere eksisterende viden og færdigheder for dem, der allerede er en del af arbejdsmarkedet og ønsker at opdatere deres viden eller færdigheder for at forbedre deres faglighed, skifte karrierebane, eller opnå højere kvalifikationer inden for deres nuværende felt. Efteruddannelser kan variere i varighed og niveau og inkluderer ofte specifikke kurser, certifikatprogrammer eller akademiske grader, alt afhængig af den enkeltes behov og det specifikke fagområde.

Oversigt over uddannelser, uddannelsesniveauer og uddannelsesproduktion

Vi præsenterer en oversigt over de tilgængelige uddannelsesveje og efteruddannelsesmuligheder. Dette afsnit inkluderer også uddannelsesproduktionsoversigt fra 2018 til 2022, der viser antallet af dimittender fra forskellige uddannelser, og diskuterer relevansen i forhold til arbejdsmarkedets behov på handicapområdet.

I nedenstående figur vises de uddannelser og efteruddannelser, der er tilgængelige for medarbejderne. Dette vil omfatte eksisterende uddannelsesveje samt efteruddannelsesmuligheder, der kan styrke personalets kompetencer på tværs af forskellige funktioner inden for handicapområdet. Vi har opdelt dem efter uddannelsesniveauer:

Oversigt 2. Uddannelser, efteruddannelser og uddannelsesniveau

Uddannelsesniveau	Uddannelser	Efteruddannelser (deltid)	Uddannelses-Institutioner
Erhvervsuddannelser:	Socialassistent	Rådgivningsassistent, <i>efteruddannelse</i>	SPS
	Socialhjælper	Socialhjælper merit, <i>efteruddannelse</i>	SPS SPS
	Sundhedshjælper	Sundhedshjælper, merit <i>efteruddannelse</i>	PI
	Sundhedsassistent	<i>Støtteperson, merit efteruddannelse merit</i>	PI
Støtteperson			PI
Akademiuddannelser:	Pædagogassistentuddannelsen	Pædagogassistent <i>efteruddannelse</i>	SPS
		Rådgiver i Socialt Arbejde, <i>efteruddannelse</i>	SPS

Diplomuddannelser:		Specialpædagogik, for lærere, <i>efteruddannelse</i> Logopædi, <i>efteruddannelse</i> Specialpædagogik, pædagoger, <i>efteruddannelse</i>	Ilisimatusarfik Ilisimatusarfik SPS
Bacheloruddannelser:	Socialpædagog Socialrådgiver Lærer Sygeplejerske		SPS Ilisimatusarfik Ilisimatusarfik Ilisimatusarfik

Afdækningen af de eksisterende uddannelsesmuligheder, efteruddannelser og kurser viser, at der findes en bred vifte af uddannelses- og efteruddannelsesmuligheder, der spænder fra erhvervsuddannelser til videregående uddannelser.

Uddannelsesproduktion

Denne del præsenterer en oversigt over uddannelsesproduktionen på de enkelte uddannelser fra 2018 til 2022. Formålet er at belyse de eksisterende uddannelsesressourcer og deres distribution blandt de forskellige uddannelsesniveauer, fra hjælper til bachelorniveau og diskutere relevansen i forhold til arbejdsmarkedets behov på handicapområdet.

Oversigt 3. Uddannelsesproduktion fra 2018 – 2022 for de ordinære uddannelser

Uddannelser	2018	2019	2020	2021	2022	I alt
Socialrådgiver	10	7	4	11	6	38
Sundhedsassistent	10	16	10	-	11	57
Sundhedshjælper	24	13	12	24	12	85
Støtteperson	6	3	2	9	2	22
Socialpædagog	40	28	22	49	36	175
Pædagogassistent - akademiuddannelse	-	-	-	-		
Socialassistent	18	18	20	21	25	102
Socialhjælper	36	28	27	41	27	126
Lærer	37	37	40	20	35	169
Specialpædagogik for undervisere			5		5	10

Disse data viser, at mens der er en stabil tilgang af kandidater fra mange uddannelser, oplever specifikke fagområder som socialrådgiver og sundhedshjælper betydelige svingninger i antallet af dimittender. Det bemærkes, at produktionen af uddannede er lav og ustabil på nøgleområder som støtteperson- og socialrådgiveruddannelsen, som vigtige i arbejdet med handicappede. Dette understreger nødvendigheden af at øge fokus på og styrke disse uddannelsesveje for at sikre en bæredygtig arbejdsstyrke.

Desuden er det uklart, hvor mange af disse uddannede fagfolk, der faktisk søger over i handicapsektoren, hvilket indikerer et potentielt mismatch mellem uddannelsesproduktionen og arbejdsmarkedets behov. Dette kalder på en stærkere kobling mellem uddannelsesinstitutionerne og arbejdspladserne på handicapområdet, for at sikre at uddannelserne er målrettede og relevante.

Mens analysen af uddannelsesproduktionen på tværs af sektorer afslører vigtige generelle tendenser og behov, trækker folkeskoleområdet særlig opmærksomhed. I betragtning af den kritiske rolle som lærere spiller i udviklingen og understøttelse af elever med særlige behov, er det vigtigt at dykke dybere ned i de specifikke uddannelsesveje og efteruddannelsesmuligheder, der adresserer disse udfordringer. Nærmere undersøgelse af læreruddannelsen og den integrering af specialpædagogiske moduler viser en erkendelse af behovet for specialiserede kompetencer, som er afgørende i en inkluderende uddannelsesstrategi.

Specialpædagogik i læreruddannelsen udbydes som en del af studieordningen. I den nuværende studieordning indgår specialpædagogik som fællesfag på 4.-6. semester med 15 ECTS-point, hvilket viser en anerkendelse af behovet for specialiserede kompetencer i den ordinære læreruddannelse. Tillige udbydes diplomuddannelse i Specialpædagogik. Den udbydes hvert 3. år i 2017-2020 og igen et nyt hold fra 2021-2024:

Uddannelser	2018	2019	2020	2021	2022
Læreruddannelsen	37	37	40	20	35
Specialpædagogik i læreruddannelsen	17	23	17	20 har 2,5 ECTS Specialundervisning	Alle har Specialpædagogik
Specialpædagogik, Diplomuddannelse for undervisere			5 dimittender fra 2017 (10 startede i 2017)	8 startede	5 tilbageværende studerende

Ny online efteruddannelse i specialpædagogik for lærere og ressourcelærere igangsættes 2024

I 2024 udbyder Institut for Læring et online kompetencegivende efteruddannelsesforløb i specialpædagogik (2 ECTS) for lærere og ressourcelærere, der underviser børn med særlige behov/elever i komplicerede læringssituationer i almen- og specialundervisningen.

Kurser i samarbejde med Uddannelsesstyrelsen

Uddannelsesstyrelsen har ligeledes udbudt skolebaserede kurser som "Børn med særlige behov" og senere "Børn i komplicerede læringssituationer" og de enkelte skoler har desuden mulighed for at ønske kurser efter behov. Imidlertid anerkendes det, at der er behov for at udvikle dette område yderligere med henblik på at kunne udbyde mere målrettede kurser på dette område.

Kursusudbud for handicapområdet

De centrale aktører for kursusområdet relateret til handicapområdet består af Socialstyrelsen, Departementet for Arbejdsmarked via PKU-kurser og AMA-kurser ved uddannelsesinstitutionerne PI og SPS.

Socialstyrelsens handicapafdeling udbyder følgende kurser inden for handicapområdet

Figur 17 Socialstyrelsens kurser

Emne	Målgruppe
Grundlæggende forvaltningsret	Ledere og sagsbehandlere i kommunerne
Handicaplovgivning	Ledere og sagsbehandlere i kommunerne
Handicaplovgivning/Bisidder	Borgere (handicapbisiddere)
Modul-kursusforløb døgninstitutioner ⁸	Ufaglærte ansatte på døgninstitutioner

⁸ Modul- kursusforløb: Socialstyrelsen har desuden samarbejdet med PI/SPS om at lave modulkurser for ufaglærte ansatte på døgninstitutioner for børn og unge og døgntilbud for personer med handicap, der startede i 2021.

Professionsforståelse, døgninstitutionsanbragte børn og unge, fysiske og psykiske funktionsnedsættelser og diagnoser, opvækst og levevilkår på en døgninstitution, fysisk sundhed og trivsel, kommunikation og samtaleteknik, misbrug og vold, tværfaglige samarbejde og inddragelse af anbragte børn og unge, kollegial sparring med fokus på kerneopgaven.

Samlet oversigt for kursusudbud og indhold for social- og omsorgsområdet:

Figur 18 oversigt over kursusudbud og indhold for social- og omsorgsområdet

Udbydere	Emne	Emne	Emne	Emne
Socialstyrelsen	Lovkurser: Grundlæggende forvaltningsret, Handicaplovgivning, Handicaplovgivning bisidder	Døgninstitution: 9 Modulkurser for ufaglærte på døgntilbud for personer med handicap, udbydes v. SPS	Konflikthåndtering	Tidlig opsporing
AMA-kurser v. SPS	Visuel kommunikation og tegn	Barnets udvikling, for tidligt fødte børn, fysiske og psykiske senfølger	Konflikthåndtering	
PKU-kurser v. SPS	Børn og unge med diagnoser	Støtte til børn og pædagogisk tilgang til handicap	Børn og unge med Kontaktforstyrrelser	Konflikthåndtering

Opsamling og analyse af uddannelsesmuligheder, efteruddannelsesmuligheder og kurser

Overblik over uddannelses- og efteruddannelsesmuligheder

Analysen viser, at der findes et bredt spektrum af efteruddannelsesprogrammer, der spænder fra grunduddannelser til videregående uddannelser. Disse muligheder understøtter en løbende opkvalificering og specialisering af personalet på handicapområdet.

Udfordringer i uddannelsesudbud

Trods de mange uddannelsesmuligheder viser data, at der er betydelige udfordringer, især inden for specialiserede uddannelser inden for specialpædagogik. Produktionen af kvalificerede fagfolk inden for de forskellige områder er ustabil og til tider lav. Dette underminerer kvaliteten af den støtte, der ydes, og der er behov for at styrke og omstrukturere opkvalificeringsforløbene, så de bedre matcher sektorens behov.

Behov for forbedret kommunikation og adgang

Der er et påtrængende behov for at forbedre bevidstheden om og adgangen til disse uddannelsesmuligheder. Mange medarbejdere og arbejdsgivere er muligvis ikke klar over de opkvalificeringsprogrammer, der er tilgængelige, hvilket kan hindre deres professionelle udvikling og effektiviteten af deres arbejde. En forbedret kommunikation og vejledning om efteruddannelsesmulighederne er afgørende for at sikre, at alle medarbejdere har mulighed for at udvikle deres færdigheder og fremme deres karriere inden for handicapområdet. Departementet for Uddannelse vil i 2024 sætte fokus på at øge kendskabet til de eksisterende opkvalificeringsmuligheder der eksisterer i 2024.

Social- og omsorgsområdet

Variationsbredde i uddannelsesmuligheder

Uddannelsesmuligheder inden for social og omsorgsområdet er varierende og dækker forskellige niveauer, fra erhvervsuddannelser til videregående uddannelser. Merituddannelsesforløb er udviklet på alle erhvervsgrunduddannelserne, hvilket giver ufaglærte medarbejdere med 3 års relevant praksiserfaring mulighed for at opkvalificere sig til faglærte medarbejdere på blot 1 år. Dette er en vigtig del af opkvalificeringen på handicapområdet.

Implementering af Merituddannelsesforløb

Merituddannelsesforløb giver ufaglærte medarbejdere en struktureret vej til at opnå formelle kvalifikationer og forbedre deres faglige kompetencer. Dette bidrager til at forbedre personalets uddannelsesbaggrund og højne standarden for pleje og støtte til personer med handicap.

Kontinuerlig overvågning og evaluering

Løbende overvågning og evaluering af uddannelsesmulighederne er afgørende for at sikre deres relevans og effektivitet. Dette hjælper med at styrke medarbejdernes faglige kompetencer og forbedre kvaliteten af tjenesteydelserne på handicapområdet.

Folkeskoleområdet

Behov for specialiseret uddannelse

En vigtig del af uddannelseslandskabet er den eksisterende diplomuddannelse i specialpædagogik for undervisere, som er vigtig for at kvalificere lærere inden for handicapområdet. Desværre er uddannelsesproduktionen meget beskeden, hvilket skaber en udfordring for at opfylde behovet for specialiseret uddannet personale.

Mangel på specialuddannede lærere

Manglen på lærere med specialiseret uddannelse inden for specialundervisning og pædagogik påvirker kvaliteten af støtte og undervisning, der tilbydes elever med handicap. Der er behov for at udvikle og målrette den specialiserede uddannelsesindsats, gerne udvikle fjernundervisningselementer, for at sikre bedre adgang til uddannelsesmulighederne.

Behov for målrettede efteruddannelsesprogrammer

Fokus på specifikke programmer

Der er behov for at fokusere på specifikke efteruddannelsesprogrammer, der styrker kompetencerne inden for de specifikke områder. Disse initiativer er vigtige for at imødekomme de nuværende udfordringer og opbygge en kultur for livslang læring, som kan understøtte en bæredygtig udvikling indenfor sektoren.

Eksempler på effektive programmer

Uddannelsesindsatsen inden for det sociale område fokuserer på at udvikle og implementere nye efteruddannelsesaktiviteter målrettet det sociale område. Disse tiltag er designet til at styrke myndighedsområdet på det sociale område og til at støtte børn, familie- og ungeområdet, og handicapområdet. Der er afsat midler til disse uddannelsesaktiviteter, og indsatsen adresserer direkte behovet for specialiseret efteruddannelse for socialpædagoger, som arbejder inden for det specialiserede område, og markerer et skridt mod løbende professionalisering og kvalitetsforbedring.

Ligeledes har ”Varme Hænder” initiativet, som tilbyder 1-årige merituddannelse for ufaglærte medarbejdere på erhvervsuddannelsesniveau, vist sig effektiv i at opkvalificere medarbejdere til faglærte. Succesen med dette program på ældreområdet har ledt til en udvidelse til andre erhvervsgrunduddannelser på omsorgsområdet, hvilket understreger programmets betydning i at understøtte kontinuerlig kompetenceudvikling og opkvalificering på tværs af sektoren.

Disse programmer viser vigtigheden af tilpassede og relevante uddannelsesmuligheder som svar på umiddelbare og langsigtede behov i handicapområdet. Ved at investere i og fremme disse uddannelsesindsatser bidrager vi ikke blot til at forbedre den enkelte medarbejders kompetencer, men også til at højne den samlede kvalitet og effektivitet i leveringen af tjenester til personer med særlige behov.

Opsamling og anbefalinger

Uddannelsesproduktion og efteruddannelse

Gennemgangen af de nuværende uddannelses- og efteruddannelsesmuligheder, sammenholdt med den reelle uddannelsesproduktion, afslører et vigtigt skridt i retningen mod at styrke og bevare arbejdskraften på handicapområdet. Ved at tilbyde grunduddannelser som efteruddannelser, tager vi et proaktivt skridt mod at opkvalificere den nuværende arbejdsstyrke, som overvejende består af ufaglærte medarbejdere.

Livslang Læring og fleksibilitet

Denne strategi understøtter en model for livslang læring, hvor medarbejderne kontinuerligt kan udvikle og forbedre deres færdigheder gennem målrettede efteruddannelser. Dette er særligt kritisk i lyset af den lave andel af faglærte og personale med videregående uddannelser i sektoren. Ved at gøre grunduddannelserne tilgængelige som efteruddannelser, sikrer vi ikke kun, at personalet kan opnå de nødvendige kvalifikationer, men også at sektoren som helhed kan opretholde en høj standard af pleje og støtte til personer med handicap. Desuden bidrager denne tilgang til at mindske belastningen på arbejdsstyrken, da medarbejderne kan fortsætte i deres nuværende roller, mens de forbedrer deres kompetencer. Denne fleksibilitet er afgørende for at sikre, at videreuddannelse ikke bliver en barriere, men en integreret del af karriereudviklingen inden for handicapområdet.

Fremtidig evaluering og tilpasning

Ved investering i livslang læring og fortsat uddannelse styrker vi ikke kun den enkelte medarbejders kapacitet, men også hele den samlede robusthed og kvalitet af serviceleverancen inden for sektoren. Det er vigtigt at vi fortsætter med at evaluere og tilpasse disse uddannelsesmuligheder for at sikre, at de forbliver relevante og tilgængelige for alle medarbejdere.

Samlet sektorspecifik handleplan

I vores bestræbelser på at implementere handlingsplanen for efterlevelse af FN's handicapkonvention 2024 – 2034 effektivt og fremme inklusion samt forbedre kvaliteten af støtte til personer med handicap, har Naalakkersuisut valgt en sektorbaseret tilgang til vores strategi- og handleplan. Denne tilgang er vigtig, fordi den muliggør skræddersyede løsninger, der tager højde for de unikke behov, udfordringer og muligheder, som findes indenfor hver specifik sektor.

Ved at segmentere planen efter sektorer som døgn- og daginstitutioner, folkeskolen, det socialfaglige område, og sundhedssektoren, sikrer vi, at vores strategier er målrettede og relevante. Dette ikke alene optimerer ressourceanvendelsen, men også chancen for succesfuld implementering og opnåelse af de ønskede resultater. En sektorbaseret tilgang fremmer desuden en dybere forståelse og bedre samarbejde mellem forskellige faggrupper, hvilket er essentielt for at skabe en inkluderende og tilgængelig service for alle borgere med handicap.

På baggrund af de foregående afdækninger og analyser præsenteres her de mest oplagte og kritiske mål for vores indsats. Disse mål er udvalgt for at sikre en effektiv og målrettet start på vores arbejde. Selvom der er mange potentielle områder for forbedring, skal vi starte med de vigtigste for at opnå den største indvirkning. Samarbejde på tværs af sektorer og kontinuerlig justering af handleplanen i henhold til opnåede resultater og skiftende behov vil være central for at sikre, at vi når vores mål og skaber varig positiv forandring.

Strategiske målsætninger og tværgående aspekter

Livslang læring

Målet for livslang læring er at fremme kultur af livslang læring på alle niveauer, hvilket sikrer at alle medarbejdere fortsat udvikler deres faglige kompetencer og holder sig opdateret med de nyeste praksisser og teknologier

Dataindsamling

Målet for dataindsamling er at foretage kontinuerlig indsamling og analyse af data på nationalt niveau for at måle og justere efteruddannelsesprogrammernes effektivitet.

Samarbejde

Samarbejdsålet er at der skal samarbejdes med kommuner, uddannelsesinstitutioner og private sektorpartnere for at sikre koordinerede uddannelsesindsatser.

Tabel 3: Handleplan for uddannelse, efteruddannelse og kurser for ansatte inden for handicapområdet

Sektor	Mål	Handlinger	Evaluering
Dag- og døgninstitutionsområdet	Øge andelen af faglært personale	Implementere merituddannelsesforløb til ufaglært personale.	Årlige evalueringer af personalets udvikling og programtilpasning.
	Forbedre kvaliteten af pædagogiske metoder	Tilpasse og introducere specialpædagogiske diplomuddannelsesmoduler målrettet førskoleområdet	Indsamle feedback fra medarbejdere og ledere
Folkeskoleområdet	Styrke lærernes kompetencer i specialundervisning	Evaluer specialundervisningsområdet Udvikle og støtte til online efteruddannelsesprogrammer i specialpædagogik.	Evaluere programmets effektivitet regelmæssigt Analysere elevernes resultater i nationale prøver

		<p>Afholde regelmæssige faglige workshops og seminarer for lærere.</p> <p>Udvikle og Introducere mentorprogrammer for nye lærere i specialundervisning</p> <p>Udvikle ressourcematerialer og undervisningsværktøjer til specialklasser</p>	
Det socialfaglige område	<p>Øge andelen af uddannede socialrådgivere</p> <p>Styrke socialfaglige metoder og praksis</p>	<p>Udbrede efteruddannelserne Rådgiver i Socialt arbejde og Rådgivningsassistentuddannelsen som led i faglig opkvalificering af ufaglært socialfagligt personale</p> <p>Implementere meritvurderingsordninger for akademiuddannelsen "Rådgiver i socialt arbejde"</p> <p>Udvikle specialiserede efteruddannelsesmoduler inden for børne- og familiearbejde</p>	<p>Evaluer uddannelsesprogrammernes effekt</p> <p>Overvåge antallet af uddannede socialrådgivere og deres indvirkning</p>
Sundhedssektoren	<p>Øge andel af specialiserede sundhedsmedarbejdere</p> <p>Udvikle rehabiliteringsindsatser og undersøge muligheder for etablering af fysio- og ergoterapeutisk uddannelse</p> <p>Udvikle rehabiliteringsprogrammer målrettet personer med handicap</p>		<p>Evaluer uddannelsesprogrammernes relevans og effekt</p> <p>Vurdere behov og muligheder for fysio- og ergoterapeutisk uddannelse</p>

Afslutning

Denne handleplan repræsenterer et strategisk fundament for vores fortsatte bestræbelser på at forbedre livskvaliteten for personer med handicap gennem uddannelse og faglig udvikling. Det er vigtigt at erkende, at mens planen sætter mål og skitserer initiativer for de næste par år, er dette kun begyndelsen. Der vil være behov for konstante forbedringer, nye initiativer og tilpasninger som svar på de skiftende behov og udfordringer, der stødes på. Ved at forpligte os til de strategiske målsætninger og ved at igangsætte ovenstående prioriterede handlinger, sikres en målrettet tilgang til uddannelse og efteruddannelse inden for handicapområdet.

Implementering og opfølgning

Der skal kontinuerligt overvåges og justeres på handleplanen inden for rammerne og i overensstemmelse med handleplan for efterlevelse af FN's handicapkonvention 2024 – 2034 for at sikre, at alle indsatser forbliver relevante og effektive. Samarbejdet på tværs af sektorer og med forskellige interessenter vil være

afgørende for at sikre, at vi opnår vores mål og skaber en varig positiv effekt på uddannelses- og efteruddannelseslandskabet inden for handicapområdet.

Kildehenvisning

Fuglsang Holm, Mads Malik. 2022: Kun hver tredje socialrådgiver er uddannet til jobbet, KNR 2. februar 2022. Link til artiklen: <https://knr.gl/da/nyheder/kun-hver-tredje-socialr%C3%A5dgiver-er-uddannet-til-jobbet>

Holm Petersen, Kirsten. 2019: Halvdelen af Grønlands 200 Socialrådgivere har forladt faget. Dansk Socialrådgiverforening, 19. August 2019. Link til artiklen: <https://socialraadgiverne.dk/faglig-artikel/halvdelen-af-groenlands-200-socialraadgivere-har-forladt-faget/>

Møller Andersen, Nina-Vivi. 2022: Undersøgelse: Der mangler 155 socialrådgivere. Sermitsiaq, 31. Januar 2022. Link til artiklen: <https://sermitsiaq.ag/node/235066>

Grønlands Statistik, Statistikbanken/Socialområdet/Socialforsorgen/Personer med handicap, efter boform. SODFO12

Grønlands Statistik, Statistikbanken/Offentlige finanser/Kommunale regnskaber/Førskole dagtilbud nøgletal efter kommune, distrikt og bosted (2014-2021) OFDUNK1

Dahl, Kloppenborg & Pedersen, 2020. Kortlægning af døgninstitutionsområdet i Grønland. Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd. Link til rapporten: <https://www.vive.dk/media/pure/15004/4158991>

Tilsynsenhedens rapporter.: [naalakkersuisut.gl/Departement for Sociale Anliggender, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender/Tilsynsenheden/Døgninstitutioner](http://naalakkersuisut.gl/Departement%20for%20Sociale%20Anliggender,%20Arbejdsmarked%20og%20Indenrigsanliggender/Tilsynsenheden/D%C3%B8gninstitutioner)

Grønlands Statistik om beboere og pladser på Selvstyrets handicapinstitutioner på institutionsnavn: [statistikbanken/Socialområdet/Socialforsorg/SODFO1](http://statistikbanken.gl/Socialområdet/Socialforsorg/SODFO1)

Grønlands Statistik om beboere på Selvstyrets handicapinstitutioner fordelt efter alder: [Statistikbanken/Socialområdet/Socialforsorg/SODFO3](http://statistikbanken.gl/Socialområdet/Socialforsorg/SODFO3)

Uddannelsesstyrelsens Rapport, Maj 2022, Specialklasselever som går til folkeskolens afgangsprøver https://iserasuaat.gl/emner/folkeskole/publikationer/rapporter?sc_lang=da