



Unga/til: Departement for Uddannelse, Kultur, Idræt og Kirke

Ulloq / Dato 23/10-2024
14/10-2024
All. nr. / Brevnr. 2400087
J. nr. 00.03.05
Sull. / Sagsbeh.

Bemærkninger til høring vedrørende: Strategi- og handleplan for uddannelse, efteruddannelse og kurser for ansatte inden for handicapområdet

Generelle kommentarer:

Det er glædeligt, at der med denne strategi- og handleplan kommer større fokus på uddannelsen af medarbejdere inden for handicapområdet. Der er som nævnt i handleplanen et stort uddannelsesefterslæb på handicapområdet.

I handleplanen savner vi tydelighed i adskillelsen mellem personer med fysiske og psykiske handicaps. For at kunne lave en gennemarbejdet og relevant handleplan målrettet handicapområdet, er det nødvendigt at have en særskilt oversigt over antallet af personer med fysiske handicaps og antallet af personer med psykiske handicaps. Der er stor forskel på, hvilke kompetencer man som medarbejder skal besidde, alt efter om man arbejder med borgere med fysiske eller psykiske funktionsnedscættelser. Det er derfor svært at vide, hvor der skal sættes ind, samt hvilke efteruddannelser og kurser der skal udbydes, hvis man ikke skelner mellem psykiske og fysiske handicaps. Der mangler data på antallet af fysiske kontra psykiske handicappede – både på landsplan og på kommuneplan. I Qeqqata Kommunia mener vi derfor, at det burde være et mål for strategien at få et overblik herom.

I kommunen mangler vi generelt viden om usynlige handicaps som ADHD og autisme. I strategien er det ikke nævnt, hvordan vi skal forholde os til det. Viden om psykisk sygdom i Grønland er på et lavt niveau. Det ville derfor være godt, hvis der blev lavet konkrete tiltag i form af efteruddannelse og kurser for socialrådgivere, pædagoger, lærere og støttepersoner for at styrke viden om psykiske sygdomme. Større viden om ADHD og autisme, skizofreni samt tidlig indsats for børn og unge med ADHD og autisme, vil være med til at nedbringe antallet af anbringelser uden for hjemmet.

I forhold til ufaglærte pædagogiske medhjælpere, så er der i høj grad brug for en decentralt SPS-uddannelse, som også vil blive realiseret i det nye år i Qeqqata Kommunia. Det ville være hensigtsmæssigt at inkludere et fag, der specifikt fokuserer på de mål, som strategien og handleplanen tilstræber, nemlig at opkvalificere og styrke omsorgspersoner inden for dagtilbud.

*Qeqqata Kommunanut saaffiginnittoqartassaaq, inunnut ataasiakkaanut pinani.
Henvendelse bedes adresseret til Qeqqata Kommunia og ikke til enkeltpersoner.*

Desuden vil det gøre en væsentlig forskel, hvis støttepersoner kunne medregnes i personalenormeringen i kommunale daginstitutioner, som en del af Inatsisartutlov nr.62 om *pædagogisk udviklende dagtilbud til børn i førskolealderen*. Dette vil ikke alene være til gavn for støttepersonerne, men vigtigst af alt vil det have en positiv indvirkning på børn med handicap.

Specifikke kommentarer til strategien:

- Der nævnes på side 1, at det er vigtigt at forbedre lønforholdene for ansatte på handicapområdet som led i rekruttering og fastholdelse af personale. Spørgsmålet omkring lønforholdene er dog udeladt i resten af strategien. I Qeqqata Kommunia mener vi, at en forbedring af lønforholdene for ansatte på handicapområdet burde være en central del af strategien. Det er kommunens erfaring, at den lave løn gør fastholdelse af medarbejdere meget udfordrende. Et eksempel er støttepersoner, som ofte skifter til andre jobs, hvor lønnen er bedre. Støttepersoner spiller en vigtig rolle på handicapområdet, hvorfor der er vigtigt at fastholde støttepersoner og tilbyde relevante muligheder for uddannelse og efteruddannelse.
Hos Qeqqata Kommunia mener vi, at forholdene for støttepersoner skal styrkes på to områder for at fastholde ansatte: *uddannelse og løn*.
 - Uddannelse: På trods af at der tilbydes en støttepersonsuddannelse på 1,5 år hos Peqqissaanermik Ilinniarfik i Nuuk, ønsker de fleste ansatte i Qeqqata Kommunia ikke at tage uddannelsen. De ansatte fravælger hovedsageligt uddannelsen af to årsager:
 - 1) At skoleopholdene i forbindelse med uddannelsen foregår i Nuuk.
 - 2) At de ansatte ikke kan dække deres udgifter, hvis de kun får SU.
 - For at få flere uddannede støttepersoner ønsker vi i Qeqqata Kommunia derfor, at der etableres en decentral uddannelse for støttepersoner således, at ansatte kan tage uddannelsen i deres nærområde tæt på deres familie. Samtidig ønsker vi, at støttepersonerne kan bibeholde deres ansættelse og dermed løn under uddannelsen, da vi mener, at det vil gøre uddannelsen langt mere attraktiv.
 - Løn: Ansættelses- og lønforholdene for støttepersoner er ikke særligt attraktive. For at fastholde støttepersoner er det vigtigt, at deres løn- og ansættelsesforhold styrkes. Herunder er det vigtigt, at der er en mærkbar stigning i løn ved videre uddannelse (der skal være mærkbar forskel på lønnen for faglærte og ufaglærte støttepersoner). Flere støttepersoner vil højst sandsynligt tage videre uddannelse, hvis de ved, at dette vil medføre højere løn. Højere løn som følge af uddannelse vil også være med til at fastholde støttepersoner i jobbet.
- Som i byerne er der også et stigende behov medarbejdere til handicappede i bygderne. Er det tanken, at personer med handicaps i bygderne skal flyttes til

byerne for at få den nødvendige pleje/hjælp? Skal der uddannes personale i bygderne? Vi mangler retningslinjer for, hvordan vi skal gribe dette an.

- I forlængelse af ovenstående efterspørger kommunen større fleksibilitet i uddannelsesmuligheder. Her tænkes på fjernundervisning eller 'rejsehold' som kan uddanne borgere i bygderne.
- I kommunen mangler vi redskaber til at håndtere døve og folk med hørenedsættelse. På side 13 i strategien er det nævnt, at man vil *'intensivere og udvide efteruddannelsesmulighederne specifikt for lærere, særligt inden for specialundervisning og undervisning af elever med forskellige handicaps, som for eksempel syns- eller hørenedsættelse.'* Det er dog ikke kun lærere, som er i kontakt med døve, og mangler kompetencer hertil. Socialrådgivere og sagsbehandlere mangler ligeledes kompetencer til at håndtere døve. Døves Nordiske Råd har for nyligt konstateret, at døves forhold i Grønland er tæt på dumpekarakter.¹ Vi efterspørger derfor efteruddannelsesmuligheder for sagsbehandlere og socialrådgivere ift. håndtering af borgere med hørenedsættelse.
- I Tabel 3 på side 20-21 er der ikke fremsat nogle handlinger til målene under sundhedssektoren.
- Nederst på side 17 fremgår det at *'Departementet for Uddannelse vil i 2024 sætte fokus på at øge kendskabet til de eksisterende opkvalificeringsmuligheder der eksisterer i 2024.'* Har der allerede været sat fokus på dette? Hvis det ikke er tilfældet, er det en smule sent at starte nu.

Slutteligt bemærkes det med en vis undren, at 'Tilsynsenheden' (på side 7-9) vurderer, at de ansatte på døgninstitutioner med handicappede i mange tilfælde besidder de rette kompetencer på trods af, at langt over halvdelen af de ansatte i de fleste tilfælde er ufaglærte. Et eksempel er døgninstitutionen *Sungiusarfik Ikinngut* for unge og voksne udviklingshæmmede. Her er 71% af de ansatte ufaglærte. Tilsynsenhedens anbefaling for målet for opkvalificering lyder således: *De ansatte har gode kompetencer i at håndtere konflikter. Institutionen har en medarbejder der er uddannet som konflikthåndteringsinstruktør, som de glædeligt drager nytte af.* Det er svært at læse, hvor den reelle anbefaling til opkvalificering indgår. Det virker umiddelbart til, at tilsynsenheden er tilfredse med, at 71% af medarbejderne er ufaglærte. Det samme gør sig gældende i flere af de andre såkaldte 'anbefalinger' – til *Sungiusarfik Aaqa* er anbefalingen: *Der er 11 ufaglærte medarbejdere med mere end 2 års erfaring.* Det er rigtig fin viden, men det er ikke en anbefaling, og der indgår heller ikke et mål for opkvalificeringen.

¹ [Døves forhold er 'tæt på en dumpekarakter' \(sermitsiaq.ag\)](https://sermitsiaq.ag)

Det virker ikke særlig gennemarbejdet at tilføje anbefalinger til mål for opkvalificering, men ikke præsenterer de reelle mål eller anbefalinger.

Inussiarnersumik inuulluaqqsilluta /

Med venlig hilsen

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Paneeraq Olsen', with a stylized flourish at the end.

Atugarissaarnermut Pisortaaneq

Velfærdsdirektør