



Årsberetning 2019 for døgninstitutioner i Grønland

Årsberetning 2019 skal sendes til Styrelsen for Forebyggelse og Sociale Forhold senest **den 14. februar 2020** til iass@nanog.gl

Døgninstitutionen navn	Børnehjemmet Tupaarnaq
Adresse	Sipisaq Kujalleq 9
Postnummer og by	3900 Nuuk
Kommune	Kommuneqarfik Sermersooq
Forstander navn	Birgit Løvgreen Andersen
Tlf.nr.	366911/ 557293
E-mail	bilo@sermersooq.gl

1. Døgninstitutionens profil

Beskriv målgruppen og evt. udfordringer for målgruppen

Børnene var tidligere i alderen 8 – 18 år, men ved en vedtægtsændring i 2010, ændredes aldersgruppen til 6-18 år. Dette var et ønske fra Tupaarnaqs side dels for at udvide aldersgruppen dels for at tilgodese børnenes tidlige behov for socialpædagogisk behandling. Det er Kommuneqarfik Sermersooq, Forvaltning for Børn og familie, Myndighedsafdelingen visiterer et barn til anbringelse på Tupaarnaq.

Børnene og de unge, der bliver anbragt på Tupaarnaq, er normalt begavede og med et udviklingspotentiale. Det betyder imidlertid ikke, at institutionen udskriver børnene, hvis de gennem observation og udredning bliver opmærksomme på særlige problemstillinger og behov, hvis barnet i øvrigt trives, udvikles og fungerer i de rammer, der er til rådighed. Barnet eller den unge vil da fortsat kunne være på Tupaarnaq, og der vil blive lagt en pædagogisk behandlingstrategi i forhold til barnet eller den unges behov. Det betyder reelt, at Tupaarnaq kan have børn og unge indskrevet, som ligger på grænsen til normalområdet.

Årsagen til anbringelser er typisk, at familierne ikke har været i stand til at skabe de rammer, den tryghed og den forudsigelighed, der er nødvendig, for at børnenes udvikling og trivsel kan sikres, hvilket har gjort en anbringelse nødvendig for en kortere eller længere periode af barnets liv.

Børnehjemmet Tupaarnaq ønsker så tidlige anbringelser som muligt, da børnehjemmets pædagogik og struktur er udviklet til længerevarende anbringelser, hvor det socialpædagogiske behandlingsarbejdet har fokus på at skabe nære og holdbare relationer mellem voksne og børn og udvikle barnets indre struktur og forståelse af egen formåen i de forskellige sociale arenaer, de bevæger sig i. Det er et arbejde, som kræver en målrettet og koncentreret indsats over en længere årrække. I arbejdet involveres forældre, familie og andet netværk så vidt muligt, men alt afhængig af, hvilke ressourcer forældre, familien og netværket råder over, og hvorvidt institutionens ressourcer og kompetencer kan understøtte dette arbejde.

Børnene og de unges baggrund.

Ud fra journaler og den viden man generelt har om børn, der har været omsorgssvigtede af den ene eller anden karakter, ved vi, at de har ganske vanskeligt ved at skabe holdbare og nære relationer til andre børn og voksne. Deres kontaktform er ofte grænseoverskridende, eller de søger slet ikke kontakten, selv når de kommer til skade. Deres erfaringer bygger på, at det ikke nytter noget, de har prøvet så mange gange før uden positivt resultat, og det er ikke lykkedes dem at råbe omsorgspersonerne op. Ud fra Bowlbys (1995,1996) teori om tilknytning, betyder det, at deres tilknytningsadfærd er blevet udslettet. De har ikke længere en adfærd, der gør dem i stand til at få andre omsorgspersoner til at reagere opmærksomt på dem på en konstruktiv, hensigtsmæssig og givende måde. De "stjæler" de andre børn og voksnes opmærksomhed med deres uhensigtsmæssige adfærd – råber, skriger, bruger et voldsomt- eller seksualiserende sprog, ødelægger legetøj, planter eller andet inventar. Resultatet kan blive, at voksne overtager børnene og de unges vrede. De materielle ting bliver mere værd end børnene, - vi reagerer mere på de ødelagte ting end på barnets dårligdom. Set ud fra barnets perspektiv betyder det jo reelt, at legetøjet, jeg ødelagde, er mere værd end jeg selv. Jeg har en ødelagt barndom og legetøjet er ødelagt – jeg får skæld ud, fordi jeg har lært at ødelægge – hjælp mig med ikke at ødelægge andre!

Nu skal det jo ikke forstås, som om de materielle ting er ligegyldige, og at vi blot skal acceptere, at børnene ødelægger og destruerer alting – absolut ikke, men den følsomhed, vi voksne går ind i disse problemer med, er ikke altid særlig hensigtsmæssige i forhold til den værdi, barnet har. At vi skal reagere på ødelæggelse og destruktivitet er indlysende, men vi skal nødvendigvis ikke lægge den store følsomhed ind i det. Det er jo blot en død genstand, som oftest kan erstattes – det kan barnet ikke!

Beskriv Jeres overordnede formål

Tuparnaas målsætning er at udføre socialpædagogisk arbejde for børn og unge i overensstemmelse med Kommuneqarfik Sermersooq's menneskesyn, værdigrundlag og formål og med udgangspunkt i den for institutionen udarbejdede vedtægt.

Tupaarnaas formål er at tilbyde sårbare børn og unge et trygt bosted samt socialpædagogisk støtte og vejledning til en positiv udvikling ud fra egne ressourcer, og hvor den enkeltes selvværd, selvfølelse og identitet styrkes. Dette sker i et tæt samarbejde mellem institutionen og forældrene også selvom kontakten er minimal.

For at opfylde dette formål anvender Tupaarnaq forskellige teorier og metoder:

- Individuelt tilrettelagte behandlingsplaner, der er understøttet i psykologisk og socialpædagogisk teori.
- En forudsigelig og struktureret hverdag, hvor børnene og de unge via faste rammer opnår den tryghed, der er forudsætningen for positiv udvikling.
- Møder tolerante, engagerede, empatiske og omsorgsfulde voksne, der er i stand til at rumme det enkelte barns ofte modsatrettede følelser.
- Gennemfører ture, hvor børnene og de unge gennem længere perioder er i nær kontakt med den grønlandske natur, og hvor de tilegner sig viden, erfaringer og

kompetencer, som medvirker i deres identitetsdannelse, og deres forståelse af grønlandsk kultur.

- Gennem fælles aktiviteter, samvær og møder får børnene og de unge erfaringer med forskellige holdninger til livets mange spørgsmål, og de lærer at indgå i de processer, som er grundlæggende for et demokratisk samfund.

2. Fysiske rammer

Beskriv om de fysiske rammer passer til målgruppen

Børnehjemmet Tupaarnaq består af 2 selvstændige afdelinger. Den ene afdeling – afdeling Ovenpå - er indrettet til de mindre børn, som er i alderen fra ca. 6 år til 13 år, og den anden afdeling -afdeling Nedenunder – er indrettet til de lidt ældre børn og unge, som er i alderen fra ca. 13 år til 18 år.

De to afdelinger vil i det følgende afsnit blive præsenteret, så læseren kan få et indtryk af afdelingernes fysiske indretning, hvilke medarbejdermæssige ressourcer der er til rådighed, og hvilke pædagogiske rammer og muligheder det giver for det socialpædagogiske arbejde. I afdelingen **Nedenunder**, arbejder vi bevidst med i større udstrækning af skabe progression i forhold til ydre og indre styring, idet formålet bl.a. er, at de unge skal udvikle sig til at klare et selvstændigt liv uden for Tupaarnaq. Dette sker blandt andet ved at de unge får job, fritidsaktiviteter udenfor Tupaarnaq og mulighederne for, at de sociale kontakter uden for Tupaarnaq bliver større og mindre kontrollerende. Derved understøttes nødvendigheden af at skabe progression i børnene og de unges udvikling ved at de kontinuerligt bliver udfordret til at bevæge sig i nærmeste udviklingszone.

Børneafdelingen/Ovenpå.

De fysiske rammer i afdelingen **Ovenpå**, som den hedder i daglig tale, er der plads til 6 børn i alderen fra 6 år til ca. 13 år. De har alle hver deres værelse. To af værelserne ligger på gangen, hvor vagtværelset også er. De 4 andre værelser ligger ved dagligstuen. Det er typisk de yngste eller de sidst ankomne børn, som har værelse tæt på vagtværelset, men det kan også være børn, som profiterer af at være tæt på de voksne om natten på grund af angst eller utryghed. Nattevagten går naturligvis først til ro, når alle børn sover. Ud over disse lokaler er der på etagen et stort køkken, som er hjertet i huset, og 2 badeværelser og ét toilet, hvor det ene også er et vaske- og tørrerum til tøj. Desuden er der en stor fælles opholdsstue med tv, et stort depot og et større fælleskontor, hvor der afholdes møder og overlap. Forstanderkontoret ligger også på denne etage. Derudover er der et vagtværelse, som har personalet toilet og skabe til medarbejderne.

Der vil typisk være 2 pædagogiske medarbejdere på arbejde i de vågne timer. Morgenholdet består af den sovende nattevagt, hvor vagten er fra kl. 06:30 til 14:30 samt en medarbejder, der møder kl. 07:00 til 15:00.

Eftermiddags- og aftenholdet møder kl. 14:00 til overlap. Aftenvagten har vagten fra kl. 14:00 til 22:00, og nattevagten er typisk fra 14:00 til dagen efter kl. 14:30 afhængig af, hvilken

overenskomst, man er ansat efter. Skemaet kan ændres efter målgruppens alder og udvikling. I alt er der 8 fastansatte i afdelingen, som skal dække døgnets 24 timer, 365 dage om året. Afdelingsmedarbejderne består af 1 afdelingsleder, 4 pædagoger, 2 socialhjælpere og 1 medhjælper.

Der er ansat en rengøringsmedarbejder, som er tilknyttet begge afdelinger. Medarbejderen møder kl. 08:00 til kl. 16:00 fra mandag til og med fredag.

Ungdomsafdelingen/Nedenunder.

Afdelingen modtager børn og unge i alderen fra 13-18 år.

Afdelingen ligger i underetagen af institutionen. Der er plads 3 beboere, og de har hver deres værelse. Der er et kontor/værelse, hvor nattevagten sover. Der er et fælles rum, hvor der både er stue og køkken. Der er endvidere toilet, baderum og vaske samt et tørre- og fryserum.

I afdelingen er der 4 medarbejdere: 1 afdelingsleder og 3 medarbejdere fordelt på 2 pædagoger og en medhjælper. Vi bestræber os på en ligelig kønsopdelingen.

Børnene og de unge bliver typisk visiteret fra institutionens egen børneafdeling. De er derfor kendt med institutionens kultur og traditioner og de daglige rutiner og forventninger, der stilles til dem.

Forstanderen.

Forstanderens kontor ligger på samme etage som afd. Ovenpå, og er det første kontor, man møder, når man kommer til Tupaarnaq. Forstanderen har den daglige ansvar for driften af Tupaarnaq samt persoanleledelse. Herunder har forstanderen ugentlige møder med kommunens ledergruppe på det sociale område. Her drøftes overordnede ideer, mål og strategier og økonomiske forhold. Det er også på disse møder, at alle visitationer til Tupaarnaq drøftes og aftales.

3. Pædagogiske metoder og aktiviteter, herunder fritidsaktiviteter.

Kort opsummering af pædagogiske metoder

Det er svært at beskrive vores metoder og pædagogik kort og præcist. Da vi arbejder ud fra flere forskellige teorier og metoder i forhold til teorierne. Vi tænker derfor, hvis man ønsker at undersøge eller gerne vil have en større viden i forhold til vores tænkning, så kan vi sende vores beskrivelser, som vi har arbejdet på gennem de sidste flere år og som endeligt er ved at være et konkret produkt. Men grundlæggende arbejder vi ud fra en værdibaseret tænkning i et forudsigeligt og struktureret miljø. Forskellen på de 2 afdelinger er, at i afdelingen med de mindre børn, her arbejder man med yder styring og i afdelingen med de unge, arbejder vi på, at den indre styring, skal styrkes og dermed skal de unge lære at tage ansvar i eget liv.

Beskriv hvilke aktiviteter (f.eks. større fælles aktiviteter og fritidsaktiviteter), I har haft i 2019?

Vi arbejder ud fra et årshjul og traditioner. Det betyder at de aktiviteter vi afholder, er stort set de samme i overskriften. Men Tupaarnaq er en dynamisk institution, så selve indholdet udvikles med tiden.

Vi afholdt vores store juletræsfest, hvor alle forældre og andet netværk til vores børn og unge samt tidligere beboere var inviteret, ud over var venner af huset inviteret. Julemanden var selvfølgelig også forbi.

Vi var 10 dage i Qoornooq i påsken.

Vi var i Kilaarsarfik i 2 måneder dvs. i vores teltlejr, hvor vi lever i og med naturen.

Vi har afholdt 3 forældre arrangementer, hvor forældrene bliver informeret om vores tanker ideer. Der er også fokus på det narrative forstået på den måde, at der bliver fortalt jagt og fiskeri historier eller andre historier, som er vigtige at fortælle.

Vi afholdt 3 store husmøder og aktivitetsdage. Her har vi forskellige emner eller temaer op, her deltager alle børn, unge og voksne. Vi afslutter dagene med en aktivitet, det kan være liften, svømmehallen eller lege hjemme eller på stranden, men udgangspunktet er fællesskabets værdi for den enkelte.

4. Eksternt samarbejde

Beskriv Jeres samarbejde med kommunerne

Samarbejdet med Kommuneqarfik Sermersooq er tæt og velfungerende og det er primært MI-Forvaltningen for Børn og familie – som er vores tætteste samarbejdspartner. Samarbejdet med fagchefen fungerer godt, og institutionen mødes en gang om måneden, hvor vi orienterer om institutionen både de driftsmæssige forhold og om børnene og forældrene. Ligeledes bliver institutionen orienteret om Forvaltningen for Børn og Familie strategier og de nyheder, der er relevante for institutionen.

Samarbejdet er godt og velfungerende i forhold til de socialrådgivere, der er involveret i de anbragte børn, der er på Tupaarnaq. Hvert halve år mødes vi til status og årsrapporter, hvor vi drøfter de forskelligartede problemstillinger, der er for de enkelte børn og deres familier.

Beskriv Jeres samarbejde med Styrelsen for Forebyggelse og Sociale Forhold

Samarbejdet med Styrelsen/døgninstitutionsafdelingen er af naturlige årsager yderst begrænset, da Tupaarnaq er en kommunal drevet institution i kommuneqarfik Sermersooq.

Traditionelt har vi én gang om året besøg af repræsentanter fra selvstyret. Den kontakt vi har er altid positiv og konstruktiv.

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

Vi ønsker et tæt og konstruktivt samarbejde, med eksterne medspiller vi møder i vores hverdag. De tætteste samarbejdsparter vi har skolerne og daginstitutionerne. Vi prøver så vidt muligt, at støtte op om vores børn i skolerne og dermed også lærerne. Vi er ofte tilstede i klassen og deltager i undervisningen, hvis det er et særligt behov. Men grundet manglende resurser, kan vi se os nødsaget til, at hjemtage et barn en dag eller måske i en kortere periode. Men det er yderste sjældent, at vi behøver at bruge den metode.

I forhold til fritidsaktiviteter, så er vores børn og unge aktive i byens idrætsklubber, svømmehallen og skiliften. Vores oplevelse er, at vi har gode relationer der og at vores børn er vellidte og velkommen alle steder.

Samarbejde med forældre og netværk.

Tupaarnaq anser samarbejdet med forældrene som en forudsætning for, at behandlingsarbejdet overhovedet kan lykkes. Det er derfor helt afgørende vigtig, at forældrene involveres så meget som muligt i forbindelse med anbringelse, men også generelt i barnets liv på institutionen alt afhængig af forældrenes ressourcer og muligheder. Vi betragter forældrene ud fra, at de har forskellige ønsker og behov. Vi tilpasser derfor vores samarbejde, med den enkelte familie ud fra familiens individuelle behov og ønsker. Det, der er rigtigt for den ene familie, er ikke nødvendigvis rigtigt for den anden familie.

Forældresamarbejdet betyder, at forældrene:

- Deltager i hverdagen på institutionen, besøg i hjemmet, hente børn i skolen, deltage i familiensammenkomster og højtider.
- Deltager i eksterne møder på skolen og fritidshjemmet, i behandlingsmøder og netværksmøder.
- Kan komme og få støtte, hjælp og vejledning på institutionen gennem samtaler.
- Har samvær med barnet efter de aftalte samværsaftaler.
- Kan give samtykke til, at barnet er på hjemmebesøg hos medarbejderne.
- Over tid får opbygget de nødvendige relationer og tilidsforhold til medarbejderne og institutionen, så samarbejdet omkring barnet bliver så konstruktivt som muligt.
- Inviteres sammen med dets netværk til samvær og spisning på Tupaarnaq efter behov.
- Kan give sammentykke til vores fællesture og andre lovgivningsmæssige forhold som f.eks. sejllads, kørsel i bil, deltage i medier, anvendelse af knive etc.
- Bliver inviteret til fælles arrangementer, hvor de bliver informeret omkring vores årsplaner og ture. Der bliver også afholdt forældredage, hvor de bliver inviteret til at se billeder, og hvor der vil være historiefortællinger fra turene. Det kan f.eks. være fortællinger fra Danmarksturen eller fra vores fiske- og fangstlejr i Kilaarsarfik. Der ud

over bliver forældre og netværkspersoner inviteret til højtider på Tupaarnaq.

- Kan deltage i vores ture, hvis familien ønsker det, og hvis institutionen vurderer, at barnet vil profitere af det.
- I forbindelse med jagt og fisketure, får forældrene også rensdyrkød, fisk bær, planter m.v. når man atter vender tilbage efter turene.
- Får besøg af medarbejder/kontaktperson fra institutionen.

5. Personale

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

Vi er privilegeret som institution i forhold til vores ansatte. Vi har pædagoger i alle stillinger og vi kunne ansætte flere, hvis det økonomien og vedtægterne tillod det. Vi har igennem efterhånden flere år, haft den samme medarbejdergruppe, hvilket er med til at skabe den nødvendige kontinuitet, der er behov for i udviklingen af vores anbragte børn og unge og ikke mindst udviklingen af institutionen generelt.

I 2019 har vi sagt farvel til enkelt pædagog, som var ansat i under et år, men hun opsagde sin stilling grundet fraflytning fra Nuuk. Men vi sagde også goddag, til en tidligere ansat pædagog, der har været hos tidligere.

Beskriv hvordan personaleforholdene er på døgninstitutionen

Det kan være svært for ledelsen at beskrive medarbejdernes forhold eller trivsel. Da vi måske kan komme til at lave et unuanceret billede. Men ledelsens erfaringer og oplevelse, er at der generelt er en god trivsel i forhold til deres ansættelse på Tupaarnaq. Vi er en forholdsvis lille døgninstitution, så de kollegiale relationer er tætte. Men når vi ikke er flere ansatte, betyder det, at vi følesomme i forhold til sygdom og fravær. Men samtlige ansatte er alle omstillingsparate i forhold til akutte ændringer af deres timer. Det ser ledelsen som en styrke, i forhold til trivsel og engagement hos den enkelte medarbejder.

Beskrivelse af arbejdsmiljø

Vi arbejder ud fra de gældende overenskomster og arbejdstidsregler. Medarbejderne har typisk arbejde hver anden weekend, hvilket så betyder fridage i løbet ugens hverdage. Vi prøver så vidt

det er muligt at give den enkelte medarbejder fri på dage de ønsker det. Det gøres ved, at skemaet bliver fremlagt for medarbejderne, for den kommende periode, hvis der er indvendinger eller ønsker til ændringer, så bliver der lyttet, byttet eller ændret i skemaet, så vi sikre, at medarbejdernes ønsker, så vidt det er muligt bliver opfyldt.

Arbejdsmiljøet på en døgninstitution, kan i perioder eller på dage, være udfordrende for alle ansatte. Derfor prioriterer vi den individuelle samtale højt i vores ledelsesarbejde. Den enkelte medarbejder, kan altid bede om en samtale med en fra ledelsen, man bestemmer selv, hvem man ønsker at tale med. Ønsket om en samtale, kan være forskellig artet og temaet behøver ikke være i konteksten Tupaarnaq, men have en mere personlig karakter, som kan få indflydelse på medarbejderens trivsel eller ansættelsesforhold.

Beskriv hvad I gør for at fastholdelse personalet

Som skrevet under tidligere afsnit, så tager vi medarbejdernes trivsel og privatliv alvorligt. Vi er opmærksomme på, at vi har forskellige tilgange og ønsker til og i vores arbejdsliv. Men at Tupaarnaq forventningssæt altid skal prioriteres højest, når man er på institutionen.

Vi arbejder med medarbejder indflydelse, udvikling, tydeliggørelse og forståelse af arbejdsopgaverne. Det gør vi igennem vores møde virksomhed, hvor der bliver diskuteret forskellige temaer, som har relevans for medarbejderne og institutionen. Det kan f.eks. være menneskesyn, værdigrundlag. Pædagogiske teori, forventninger etc.

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

Vi har generelt et højt og kvalificeret kursustilbud til alle medarbejdere dvs. vi bruger de forskellige tilbud, som bliver tilbudt her i Nuuk. Vi oplever at medarbejderne gerne vil opkvalificeres og dermed få nye kompetencer. Det kan også være en udfordring, at få implementeret den nye viden, men vores udgangspunkt er, *jo mere vi lære og ved, jo dygtigere bliver vi til at reflektere over egne og andre handling, i arbejdet med anbragte børn og unge.*

I 2019 har vi haft et særligt fokus på datalovgivningen og dokumentation af vores arbejde. Det har været et krav kommunen, at vi har brugt en del resurser på det.

6. Udviklings potentiale for døgninstitutionen
Mulighed for åbning af pladser
<p>Vi ser ikke børnehjemmet Tupaarnaq, som institution med udviklings potentiale i forhold til flere pladser. Vi vil hellere gå den anden vej og argumentere for, hvorfor der skal være flere mindre institutioner som Tupaarnaq. Vi som institution har et langt mindre drift budget end sammenlignelige institutioner, så der er ikke økonomiske incitament i stor drift. Vi tror på, at den mindre ramme/institution kan gøre en forskel på i forhold til stigmatisering og relations dannelse. Men det er en større diskussion/debat, som vi meget gerne vil deltage i, hvis det er bliver aktuelt.</p>
Mulighed for åbning af satellitter
<p>Vi som institution kunne tænke os, et efterværnsprogram til de ungemennesker, der flytter fra Tupaarnaq. Men det vil kræve resurser både økonomisk og personalemæssigt, som vi ikke har til rådighed i dag.</p> <p>Vi som institution er også udfordret på medarbejder fronten, da ledelsen og flere af de "gamle" medarbejdere er i +50 alderen.</p>

7. Øvrige kommentarer
Eventuelle bemærkninger og kommentarer
<p>Vi vil gerne opfordre til tidligere anbringelser på institutionerne, da flere af vores nuværende og tidligere anbragte, har været ude for flere alvorlige tilknytningsbrud, som i den grad udfordre de anbragtes tillid til sig selv og omgivelserne og dermed deres udviklingsmuligheder og resiliens.</p> <p>Vi vil også gerne fortælle, at vi bare mangler ganske små ting, før vores beskrivelse af Tupaarnaq er færdig, så den skal meget gerne komme i bogform i første ½ år af 2020.</p> <p>Vi håber og satser også på, at den bliver digitaliseret på kommuneqarfik Sermersooqs website.</p>

--

Årsberetning skal sendes senest den 14. februar 2020.

Årsberetning skal sendes til:

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