

REFERAT IN - Handicapråd d. 22-08-2024

Mødedato Torsdag d. 22. august 2024 kl. 15:00

Mødested Velfærd og Arbejdsmarkedets mødelokale Imaneq 34, 2.sal

Indholdsfortegnelse

Referat..... 3

Punkt .: Referat

Referat

for mødet i Handicaprådet

Mødet afholdes torsdag den 22. august 2024, kl. 15:00.

*Velfærd og Arbejdsmarkedets mødelokale
Imaneq 34, 2.sal*

Medlemmer

Karin Pedersen Thorsen (Formand)	Bestyrelsesmedlem i Inooqat
Arnajaaq Lynge (Næstformand)	Rådgivningslærer og specialklasselærer for specialundervisning
Lisa Nielsen	Formand for Døveforeningen i Grønland KTK
Nina Møller	Formanden for bestyrelsen i Sugisaaq
Inge Olsvig Brandt	Kommunalbestyrelsesmedlem
Mathias Knude Brusgaard	Fagchef for Handicap og Socialpsykiatri
Riikki Grønvold	Fagchef for Skoleafdeling
Vivi Christiansen	Teamleder i Den Fælles Visitation

Tilforordnede

Naja Anelouise Heilmann	Sekretær for Handicaprådet
Cecile Jeremiassen	Fagchef for Ungecenter Nuuk

Afbud: Mathias Knude Brusgaard, Inge Olsvig Brandt, Lisa Nielsen

Sags id:	EMN-2021-11568
-----------------	-----------------------

Indholdsfortegnelse

1. Godkendelse af dagsorden	3
2. Orienteringspunkter	3
2.1 Støttemuligheder efter folkeskolens afslutning	3
2.2 Fokus på praktikforløb i specialklasser	5
2.3 Støttepersoner for børn og unge mellem 0-18 år	6
3. Beslutningspunkter	8
3.1 Forberedelse til årligt møde med udvalget	8
4. Eventuelt	8

1. Godkendelse af dagsorden

Godkendt.

2. Orienteringspunkter

2.1 Støttemuligheder efter folkeskolens afslutning

På Handicaprådets årlige møde med Udvalg for Velfærd og Arbejdsmarked den 22. marts 2024 fremhævede næstformanden for Handicaprådet under punktet "Eventuelt" de udfordringer, som unge oplever efter folkeskolens afslutning, når de står uden arbejde eller beskæftigelse. Hun spurgte også, hvordan udvalget planlægger at håndtere situationen for de unge, der er uden arbejde og beskæftigelse, indtil de fylder 18 år. Direktøren for Velfærd og Arbejdsmarked bemærkede, at emnet ikke var opført på dagsordenen, og der derfor ikke var forberedt et svar. Han tilføjede, at spørgsmålet vil blive sendt videre til den relevante afdeling for yderligere behandling. Som opfølgning vil fagchef for Arbejdsmarkedsområdet, Bea M. Lennert præsentere den nuværende håndtering af denne situation.

Bilag

1. Fremlæggelse til Handicaprådet

Referat fra Handicaprådets møde den 22. august 2024:

Fagchefen for Arbejdsmarkedsområdet oplyste, at unge under 18 år, som står uden arbejde eller uddannelse efter afslutningen af folkeskolen, er en målgruppe, som Naalakkersuisut arbejder på at finde løsninger for. De forsøger at sikre, at folkeskolen får ansvaret for disse unge, indtil de fylder 18 år, hvorefter ansvaret overgår til Majoriaq. Der kører også en proces om, hvilke tilbud der skal gives til personer med særlige behov.

Fagchefen for Arbejdsmarkedsområdet oplyste, at forældre til unge under 30 år nu har mulighed for at kontakte Majoriaq direkte, hvis de har behov for vejledning omkring deres børn. Opgaven, som kaldes forældrevejledning, er for nylig blevet tildelt af Departementet for Arbejdsmarked. På den måde kan Majoriaq i samarbejde med forældrene vejlede den unge, så vedkommende kan komme videre på rette vej.

Fagchefen for Arbejdsmarkedsområdet fremlagde Kommuneqarfik Sermersooqs vision om, at kommunen ønsker at være et attraktivt sted at bo og arbejde, og at alle borgere, uanset deres evner, skal have adgang til arbejde eller uddannelse, samt at arbejdspladserne kan få den arbejdskraft, der er brug for.

Fagchefen for Arbejdsmarkedsområdet gennemgik generelt følgende emner:

1. Beskæftigelsespolitik, hvor der er fire politiske fokusområder:

- Opkvalificering og kompetenceudvikling
- Et rummeligt arbejdsmarked
- Ungdomsledighed
- Udefrakommende arbejdskraft

Beskæftigelsespolitikken: Der blev fokuseret på behovet for at skabe fleksible jobmuligheder for borgere med særlige behov og udfordringer. Desuden blev vigtigheden af løbende kompetenceudvikling af medarbejdere, som integreres på arbejdspladserne, understreget.

2. Beskæftigelsessektorplan, hvor der er følgende politiske prioriteter:

- Skabe fleksible jobmuligheder og ansætte borgere med særlige behov og udfordringer
- Løbende kompetenceudvikling af medarbejdere der integreres på arbejdspladser
- Styrke tværfagligt samarbejde og dialog med erhvervslivet, uddannelsesinstitutioner m.fl.
- Understøtte en god vej ind på arbejdsmarkedet

Sektorplan for beskæftigelse 2023-2028: Denne plan har som mål at styrke samarbejdet mellem forskellige sektorer, herunder erhvervslivet og uddannelsesinstitutioner, for at sikre, at arbejdsmarkedet kan imødekomme behovene fra både virksomheder og borgere.

3. Aktuelle indsatser i Majoriaq, indeholdende følgende punkter:

- Struktureret i flere nøgleområder, som afspejler de primære fokusområder og resultater opnået i løbet af året.
- Løbende udvikling af sagsbehandling i samarbejde med borgeren.
- Udvikling af arbejdsprocesser i forbindelse med arbejdsevneafklaring i førtidspensionssager.
- Udvikling af ny undervisningsform, som er tilpasset borgernes behov
- Opkvalificering og vejledning i bygder.

Majoriaq-indsatser: Der blev præsenteret konkrete tiltag for Majoriaq, som blandt andet omfatter udvikling af nye undervisningsformer tilpasset borgernes behov, især i bygderne. Der blev også lagt vægt på en målrettet indsats over for unge, som ikke aktivt søger vejledning eller rådgivning.

4. Forventede indsatser i Majoriaq 2024, indeholdende:

- Fortsat udvikling af sagsbehandlingsprocesser og styrkelse af serviceringen af borgere.
- Fortsættelse af udviklingen og implementering af de nye undervisningsformer.
- Opkvalificering og vejledning i bygder.
- Etablering af produktionsskole i kommunen.
- Opsøgende vejledning af unge som ikke henvender sig startes igen.

Fremtidige indsatser for 2024: Der er planer om at forbedre servicen og sagsbehandlingen i samarbejde med borgerne. Derudover arbejdes der på etableringen af en produktionsskole i kommunen med henblik på at skabe bedre muligheder for unge på arbejdsmarkedet.

Fremlæggelsen understregede kommunens mål om at skabe et rummeligt arbejdsmarked med fokus på opkvalificering og målrettede indsatser for borgere også med særlige behov.

Mangel på lokal arbejdskraft

Medlem af Handicaprådet, Nina Møller, påpegede behovet for udenlandsk arbejdskraft og understregede, at denne ikke nødvendigvis behøver at komme fra Danmark, men også kan rekrutteres fra asiatiske lande. Hun fremhævede Island som et eksempel på et land med samme udfordring som Grønland, hvor der er mangel på lokal arbejdskraft. I Island rekrutterer man arbejdskraft fra asiatiske lande, hvor de tilbydes et højskoleophold, som fungerer som en sprogskole med intensiv undervisning i islandsk. Efter at have gennemført sprogskolen bliver de ansat på enten plejehjem eller i daginstitutioner, og de viser stabilitet, samtidig med at de lærer islandsk. For eksempel, hvis der er tale om social- og sundhedsassistenter eller sundhedsplejersker, kan de efterfølgende fortsætte deres uddannelse på en islandsk skole og modtage yderligere undervisning på islandsk. På hospitalet i Island ser man for eksempel, at mange medarbejdere med asiatisk baggrund arbejder på skadestuen og kan tale islandsk. Dette understreger behovet for at tænke nyt i forhold til rekruttering og uddannelse. Derfor mener hun, at selvom personer med handicap og særlige behov er nødvendige på arbejdsmarkedet, da de har arbejdsevner og kan arbejde på deltid, skal de

ikke presses til at arbejde. Hun foreslår derfor, at det kan være en god løsning at rekruttere arbejdskraft fra asiatiske lande til at arbejde i daginstitutioner og på plejehjem samt i andre lignende stillinger.

Medlem af Handicaprådet, Arnajaaq Lyngé, er enig med hende og nævnte, at hun også har været i Island. Hun fortalte, at da hun ankom til Island, blev hun straks tilbudt oplæring i islandsk, da hun var blevet registreret som bosiddende der. Alle personer, der kommer til Island, får tilbud om oplæring i islandsk. Hvis en lignende mulighed blev indført her i Grønland, ville det grønlandske sprog blive rigere.

Hun nævnte også, at handicappede borgere eller personer med særlige behov, der også har autisme, ikke kun taler grønlandsk – flere af dem kan også tale engelsk eller dansk. I folkeskolen er der rigtig mange, der taler engelsk, og derfor byder hun arbejdskraft udefra meget velkommen, og de kan også godt være støttepersoner.

2.2 Fokus på praktikforløb i specialklasser

På Handicaprådets årlige møde med Udvalg for Velfærd og Arbejdsmarked den 22. marts 2024 oplyste næstformanden for Handicaprådet under punktet "Eventuelt," at praktikforløb for specialklasseelever i 9. og 10. klasse, som strækker sig over to måneder, er en mulighed i henhold til gældende regler.

Hun bemærkede, at ikke alle lærere og vejledere er opmærksomme på dette tilbud, og foreslog øget fokus på og forbedret kommunikation om disse praktikforløb.

Direktøren for Velfærd og Arbejdsmarked bemærkede, at emnet ikke var opført på dagsordenen, og at der derfor ikke var forberedt et svar. Han understregede, at emnet vil blive sendt videre til den relevante afdeling for yderligere behandling.

Som opfølgning vil fagchef for skoleområdet, Riikki Grønvold, fremlægge den nuværende håndtering af praktikforløbene.

Referat fra Handicaprådets møde den 22. august 2024:

Fagchefen for Skoleafdelingen oplyste om praktikforløb for specialklasser og understregede, at der nu er kommet mere fokus på Selvstyrets bekendtgørelse nr. 21 af 8. december 2017 om specialundervisning og anden specialpædagogisk bistand i folkeskolen, § 2, stk. 3 i kommunens skoleområde, da der er for mange elever, der bliver fritaget for eksamen. Der har været et ønske fra skoleområdet om, at der fremover også skal undersøges, hvad årsagerne er til anmodninger om fritagelse.

§ 2. Formålet med specialundervisning og anden specialpædagogisk bistand er:

1. at støtte og fremme elevens udvikling og læring i overensstemmelse med folkeskolens formål og grundlag,
2. at skabe de bedst mulige betingelser for, at eleven kan deltage i den almindelige undervisning i de tilfælde, hvor det tjener elevens tarv, og
3. at støtte elevens overgang fra skole til samfund, uddannelse, erhverv eller anden beskæftigelse.

Fagchefen for Skoleafdelingen oplyste, at de ældste elever vejledes i henhold til Inatsisartutlov nr. 15 af 3. december 2012 om folkeskolen, § 13, stk. 3. Eleverne på ældstetrinnet skal vejledes om deres uddannelses- og erhvervsvalg. Bestemmelsen betyder:

- At vejledningen skal tage individuelt hensyn til den enkelte elevs konkrete uddannelses- og erhvervsmuligheder.
- At elevens egne ønsker, behov og interesser skal inddrages i vejledningen.

Eleverne på ældstetrinnet modtager vejledning i samarbejde med deres skolevejleder eller specialklassevejleder. En vurderingsskabelon er blevet udviklet specifikt til ældstetrinnet for at støtte

elevernes mulighed for at deltage i praktikpladsforløb. Denne skabelon er allerede blevet præsenteret for skolevejlederne, så de kan bruge den i vejledningsprocessen.

Fagchefen for Skoleafdelingen orienterede om de muligheder, der er for specialklasseelever i forhold til praktik, om følgende punkter:

- At der er mulighed for at 8.-10.klasses specialklasseelever kan komme i praktik i samarbejde med erhvervslivet efter behov.
- At nogle af eleverne kan komme i praktik op til flere gange i løbet af året.
- At nogle af eleverne er i praktik sammen med deres støtteperson
- At nogle af eleverne har en periode, hvor de eventuelt er i skolen nogle timer om dagen, mens resten af tiden tilbringes i praktik.

Fagchefen for Skoleafdelingen informerede om, at i henhold til Inatsisartutlov om folkeskolen nr. 15 af 3. december 2012 er der et lovkrav om, at vejledere for specialklasser skal have en speciallæreruddannelse. Desværre er denne uddannelse ikke tilgængelig i Grønland, hvilket skaber udfordringer med at opfylde lovens krav om kvalificerede speciallærere til at varetage undervisningen af elever med særlige behov. Ifølge § 35, stk. 5 i loven skal specialundervisning gives af lærere, der har taget speciallæreruddannelse, eller som på anden vis har skaffet sig de nødvendige kvalifikationer.

Fagchefen for Skoleafdelingen orienterede om de forberedelser, der sker i forbindelse med praktik, om følgende punkter:

- At eleven mødes med skolevejlederen og specialundervisningsvejlederen før praktikforløbet for at tale om elevens interesser og muligheder.
- At der udarbejdes en praksisøgning og CV, som eleven eventuelt sammen med støttepersonen eller forældrene kan aflevere til arbejdspladsen.
- At nogle elever kan komme på den samme praktikplads flere gange for at øve sig i arbejdslivet.

Fagchefen for Skoleafdelingen oplyste, at de samarbejder med CSR Greenland for at skabe flere praktikpladser. I den forbindelse har de drøftet, hvordan praktikpladserne kan blive mere inkluderende for elever med særlige behov. CSR Greenland har desuden inviteret til et møde i september, hvor temaet vil være beskyttede arbejdspladser.

Formanden for Handicaprådet påpeger, at det bør undersøges, hvorfor virksomheden Pisiffik har et godt ry for at være dygtige til at ansætte medarbejdere med særlige behov. Deres tilgang kan være værdifuld at analysere nærmere, så denne viden kan deles med andre virksomheder, der ønsker at skabe mere inkluderende arbejdspladser.

Medlem af Handicaprådet, Nina Møller, delte sine erfaringer fra sit bijob hos Pisiffik. Hun har bemærket, at unge med særlige behov bliver behandlet ligeværdigt med de øvrige ansatte. Derudover er der flere unge medarbejdere i ledelsesroller, hvilket muligvis bidrager til en øget forståelse og et stærkere fællesskab blandt dem.

2.3 Støttepersoner for børn og unge mellem 0-18 år

På Handicaprådets årlige møde med Udvalg for Velfærd og Arbejdsmarked den 22. marts 2024 anbefalede Handicaprådet, at der arbejdes målrettet for at øge stabiliteten og styrke færdighederne og kompetencerne hos støttepersoner, der arbejder med børn og unge.

Rådet påpegede også bekymringer vedrørende lønniveau og arbejdsvilkår for støttepersoner, hvilket kræver opmærksomhed for at sikre retfærdig betaling og passende vilkår. Dette er afgørende for at tiltrække og fastholde kvalificerede kandidater.

Handicaprådet opfordrede desuden til større gennemsigtighed og klarhed i kommunens informations- og ansættelsesprocedurer, herunder formelle stillingsopslag, tydelighed om tilgængelige midler og klare specifikationskrav. Disse punkter understreger vigtigheden af at forbedre systemerne og ressourcerne til støttepersoner for at sikre, at de kan levere den bedst mulige støtte til børn og unge med særlige behov.

Som opfølgning vil afdelingsleder for familieafdelingen, Vivi Anne Christiansen fremlægge den nuværende håndtering af denne situation.

Bilag

1. Støttepersonsområdet

Referat fra Handicaprådets møde den 22. august 2024:

Fagchefen for Ungecenter Nuuk, Cecile Jeremiassen, præsenterede proceduren for ansøgning og bevilling af støttepersoner til børn og unge i alderen 0-18 år. Handicaprådet havde også på forhånd modtaget en manual, som beskriver proceduren, via mail inden mødet.

Fagchefen for Ungecenter Nuuk, Cecile Jeremiassen, orienterede om, at antallet af ansøgninger om støttepersoner stiger hvert år, og at de i Nuuk ikke længere kan følge med efterspørgslen. I øjeblikket er der ca. 37 ledige stillinger, mens antallet af godkendte stillinger som støttepersoner er ca. over 90.

Formanden for Handicaprådet, Karin P. Thorsen, spurgte, hvad årsagen kan være til, at støttepersoner vælger at stoppe. Hun efterspurgte en afklaring på, hvilke udfordringer der kunne ligge til grund for, at de opsiges deres stillinger, og om det skyldes specifikke forhold eller udfordringer.

Fagchefen for Ungecenter i Nuuk, Cecile Jeremiassen, svarede, at følgende faktorer muligvis kan være årsagerne:

- Lønstrukturen.
- Når et barn med følelsesmæssige problemer kun har én støtteperson, der arbejder 40 timer om ugen (8 timer dagligt) med samme barn, kan det være for belastende for støttepersonen.
Hvis hun skulle komme med en anbefaling, ville det være at oprette støttepersonsteam, hvor ansvaret kan deles for at mindske presset.
- Organisationsstrukturen er ikke optimal. Støttepersoner ansættes af indsatsområdet, men ledelsesansvaret ligger hos daginstitutioner eller folkeskoler, hvilket kan skabe udfordringer i koordineringen og opfølgningen.
- Der bør tilbydes supervision og mus-samtaler til støttepersoner.
- Mange støttepersoner er ufaglærte, hvilket kan være stressende, især hvis barnet har særlige behov, som autisme, og støttepersonen mangler kendskab til disse udfordringer.
- Organiseringen i specialklasser er heller ikke optimal. For eksempel har hun hørt, at i en specialklasse, hvor fem af eleverne hver har en støtteperson, betyder det, at der i klassen er fem støttepersoner samt én lærer. Dette virker uhensigtsmæssigt i forhold til en effektiv udnyttelse af ressourcerne.

Formanden for Handicaprådet nævnte, at støttepersonerne mangler de rette værktøjer til at arbejde med børn med særlige behov, og at problemet ikke kun skyldes lønnen. Hun huskede, at der var én, der blev uddannet som støtteperson, og spurgte om vedkommende var kommet videre med uddannelsen.

Fagchefen for Ungecenter i Nuuk, Cecilie Jeremiassen, svarede, at støttepersonuddannelsen tilbydes gennem Peqqissaanermik Ilinniarfik, men den er primært rettet mod støttepersoner for voksne. Velfærdsforvaltningen har ansvaret for voksnes område, hvor de også har støttetteams.

På mødet blev der enighed om, at det bør bringes op for direktionen, at der skal findes en løsning på organiseringen og koordineringen af støttepersoner i Kommuneqarfik Sermersooq – måske ved at oprette et samlet, centralt støttetekorps.

Næstformanden for Handicaprådet, Arnajaaq Lyng, nævnte, at det ville være en god idé at genindføre muligheden for at ansætte en støttelærer i specialklasserne, hvor læreren kan få hjælp fra støttelæreren.

Hun fremhævede også, at støttepersonuddannelsen bør tilpasses støttepersoner for børn, og det bør undersøges, hvordan dette kan implementeres.

Desuden understregede hun vigtigheden af, at støttepersoner får deres egen lønoverenskomst, da deres løn ofte placeres i den laveste lønramme. Handicaprådets medlem, Nina Møller, og formanden, Karin Pedersen, påpegede, at det måske vil være en god idé, at de, som ønsker at arbejde for ændringer, først organiserer sig i en forening.

3. Beslutningspunkter

3.1 Forberedelse til årligt møde med udvalget

Udvalg for Velfærd og Arbejdsmarked har inviteret Handicaprådet til det årlige møde, som finder sted den 22. oktober 2024 fra kl. 13:00 – 14:00 i byrådssalen på rådhuset.

Denne invitation følger Handicaprådets vedtægter, hvor det i § 6 står:

"Samarbejde og dialog

§ 6 Udvalg for Velfærd og Arbejdsmarked indkalder til et årligt statusmøde med Handicaprådet."

For at sikre en grundig forberedelse til dette møde er det nødvendigt at indkalde til et ekstraordinært møde i Handicaprådet. Rådet bedes beslutte, hvornår dette møde skal afholdes, så alle medlemmer har tilstrækkelig tid til at forberede de emner, der skal tages op med udvalget. De emner, som rådet ønsker at fremlægge for udvalget, bedes sendes skriftligt til rådets sekretær senest den 1. oktober 2024.

Referat fra Handicaprådets møde den 22. august 2024:

Mødet med Udvalget for Velfærd og Arbejdsmarked er blevet rykket til den 3. december 2024, klokken 13:00-14:00 i byrådssalen på rådhuset. Handicaprådets næste møde vil blive afholdt den 17. oktober 2024.

4. Eventuelt

Medlem af Handicaprådet, Lisa Nielsen, samt hendes stedfortrædere havde desværre ikke mulighed for at deltage i mødet, da der ikke var tilgængelige tegnsprogstolke på den pågældende dag.

Næstformanden for Handicaprådet, Arnajaaq Lyng, oplyste, at hun ikke længere fungerer som rådgivningslærer og specialklasselærer inden for specialundervisning, og ønskede derfor, at hendes titel bliver ændret. Handicaprådets sekretær bad hende sende en mail med oplysning om, hvilken ny titel hun har fået.