

# Generelle vilkår på botilbud til mennesker med handicap

Sofie Emma Rubin  
Sonja Sørensen  
Else Jensen  
Ivalu Olsen  
Steven Arnfjord  
Bonnie Jensen  
Kamilla Nørtoft



## **Generelle forhold på botilbud til mennesker med handicap**

Sofie Emma Rubin, Sonja Sørensen, Else Jensen,  
Ivalu Olsen, Steven Arnfjord, Bonnie Jensen, Kamilla Nørtoft

Grønlandsk oversættelse: Else Jensen

Internt review: Sigurd Lauridsen

Copyright © 2023  
Statens Institut for Folkesundhed, SDU

Uddrag, herunder figurer og tabeller, er tilladt mod tydelig  
kildegengivelse.

Elektronisk udgave: ISBN 978-87-7899-630-5

Statens Institut for Folkesundhed  
Stuðiestræde 6  
1455 København K  
[www.sdu.dk/sif](http://www.sdu.dk/sif)

Rapporten kan downloades fra [www.sdu/sif](http://www.sdu/sif)

# Forord

For få årtier siden blev mennesker med vidtgående handicap sendt fra Grønland til Danmark for at bo på handicapinstitutioner der. Således er botilbud til mennesker med handicap et relativt nyt tilbud i Grønland.

På foranledning af Departementet for Børn, Unge og Familier blev der i slutningen af 2022 iværksat uvildige undersøgelser af området med fokus på de generelle vilkår på botilbuddene (Rubin et al., 2023), på seksualitet og forebyggelse af seksuelle overgreb og krænkelser (Nørtoft, Jensen, Sørensen, Jensen, et al., 2023) og på beboerperspektiver på at bo på døgntilbud (Nørtoft, Jensen, Sørensen, Olsen, et al., 2023).

Denne rapport handler om de generelle forhold på botilbud til mennesker med handicap og giver et indblik i ledere og personales syn på og refleksioner over blandt andet livskvalitet for beboerne, værdier i arbejdet, samarbejde med pårørende og de fysiske rammer. Undersøgelsen bag rapporten viser, at der er forskel på vilkårene på de forskellige botilbud og dermed også på de muligheder, beboerne har for at leve et meningsfuldt dagligliv.

I Center for Folkesundhed i Grønland og Ilisimatusarfiks Center for Arktisk Velfærd er vi stolte af at kunne præsentere "Generelle vilkår på botilbud til mennesker med handicap". Rapporten munder ud i en række anbefalinger til, hvilke områder der kan arbejdes videre på og med hvilket fokus med det formål at højne livskvaliteten for beboere på botilbuddene og gøre vilkårene mere ens på tværs af botilbud i hele landet.

Tak til alle, der har bidraget til undersøgelsen.

God læsning,

Christina Viskum Larsen  
Forskningsleder,  
Center for Folkesundhed i Grønland

Steven Arnfjord  
Centerleder,  
Ilisimatusarfiks Center for Arktisk Velfærd

# Indhold

<b>Sammenfatning af resultater .....</b>	<b>5</b>
<b>1 Indledning.....</b>	<b>7</b>
Lovgivning på handicapområdet i Grønland.....	7
Botilbud og beskæftigelsestilbud til personer med handicap .....	8
Metode .....	9
<b>2 Livskvalitet .....</b>	<b>10</b>
Generelt .....	10
Mad .....	11
Selvbestemmelse .....	11
Pædagogisk tilgang og interaktion .....	14
<b>3 Aktivitet.....</b>	<b>15</b>
Hvad er muligt? Og hvad sker i praksis?.....	15
Planlagte aktiviteter .....	16
<b>4 Personale.....</b>	<b>18</b>
Uddannelsesniveau og andel af faglærte.....	18
Rekruttering .....	18
Kommunikation og videndeling .....	19
<b>5 Pårørendesamarbejde .....</b>	<b>22</b>
Hvordan og hvornår .....	22
Ønsker til involvering .....	23
<b>6 Fysiske rammer .....</b>	<b>25</b>
Stemning.....	25
Indretning.....	25
<b>7 Kommunale botilbud .....</b>	<b>27</b>
Uddannelse og oplæring af personale .....	27
Livskvalitet for beboerne.....	28
Aktiviteter .....	29
Pårørendesamarbejde .....	29
<b>Anbefalinger .....</b>	<b>30</b>
<b>Referencer .....</b>	<b>32</b>

# Sammenfatning af resultater

## Formål og metode

Formålet med denne rapport er at give et indblik i de generelle vilkår på botilbud til mennesker med handicap. 29 ledere og medarbejdere fra Selvstyrets døgntilbud og fra landets fem kommuner har deltaget i interviews face-to-face, over telefon eller over e-mail. Interviewdata er blevet suppleret med observationsdata fra 7 døgntilbud. Undersøgelsen har fokus på livskvalitet, aktiviteter, personale, pårørendesamarbejde, og fysiske rammer. Rapporten munder ud i en række anbefalinger.

## Livskvalitet

Alle de adspurgte ledere og medarbejdere sætter ord på, hvad de mener, har betydning for beboernes livskvalitet, og hvad det gode liv indebærer. At blive behandlet ligeværdigt, at føle sig som en del af et fællesskab og at verden accepterer dem, som de er, bliver især nævnt som vigtige faktorer for beboernes livskvalitet. Derudover bliver tryghed, faste rammer og hyggelige omgivelser også nævnt. At beboerne har kontakt til deres familier og andre pårørende, såfremt denne relation er ønskelig for beboerne, har også stor betydning. Nogle steder har beboerne indflydelse på valg af mad, og andre steder bliver madplanen bestemt af enten personalet eller en ansat kok. Flere steder er der grønlandsk mad på menuen, som bestemmes afhængigt af sæsonen. Der er forskellige eksempler på, at beboerne på nogle parametre har en høj grad af selvbestemmelse: kontrol over egne lomme penge, igangsættelse af aktiviteter på opfordring af beboere og deltagelse i det lokale foreningsliv på egen hånd. Eksempler på områder, hvor beboerne har mindre selvbestemmelse, er: regler for brug af mobiltelefoner, begrænset brug af internettet og valg af bofæller på døgntilbuddet. Medarbejdernes værdier i arbejdet handler om at være imødekommende over for beboerne, at tage ansvar, at skabe et godt arbejdsmiljø og at støtte beboerne i deres udvikling og i at være en del af samfundet.

## Aktiviteter

De aktiviteter, som nævnes i datamaterialet, spænder bredt fra sejlture og hytteture til at spille kort og rydde op på værelset. Mange steder bruger beboerne et værksted, hvor de kan udfolde deres kreativitet på forskellige måder. Andre aktiviteter kan være fitness, svømning, sanserum og biograf. Aktiviteterne kan både være planlagte og uplanlagte, men de fleste aktiviteter er uplanlagte. Nogle steder kan aktiviteterne ud af huset være begrænsede eller ikkeeksisterende på grund af personalemangel eller mangelfulde fysiske adgangsmuligheder.

## Personale

Medarbejdernes uddannelsesniveau er meget forskelligt fra sted til sted, men generelt er halvdelen eller over halvdelen af medarbejderstaben ufaglærte. De faglærte er enten socialrådgivere, socialassistenter, socialmedhjælpere, sundhedsassistenter eller pædagoger og sidder ofte i lederstillinger. Nogle steder bliver de ufaglærte set som en ressource frem for en begrænsning, da de kan have andre kompetencer, som med fordel kan bruges i arbejdet med beboerne. Disse medarbejdere er for eksempel tømrere, fiskere og fangere. På alle botilbud er det en udfordring at rekruttere personale og især pædagogisk eller socialfagligt uddannet personale. Faste personalemøder samt faste procedurer for nye medarbejdere bliver nævnt i alle interviews og pædagogiske dage, hvor forskellige aktuelle emner tages op, er implementeret flere steder. Faglig udvikling i form af uddannelse, videreuddannelse og kurser er flere steder en prioritet.

### **Pårørendesamarbejde**

Der er stor forskel på, om der er et samarbejde med beboernes pårørende eller ej, og i givet fald, hvordan dette samarbejde udspiller sig. Størstedelen af de interviewede fortæller, at der ikke er særlig meget pårørendesamarbejde, eller at det kun er meget få af de pårørende, der ønsker at være involveret. Det er dog et generelt ønske, at pårørende er mere aktive og involverer sig mere i deres familiemedlems liv på døgntilbuddet. I nogle tilfælde ønsker beboeren ikke at have kontakt til sine pårørende.

### **Fysiske rammer**

Der er stor forskel på de fysiske rammer på botilbuddene. Mens nogle institutioner har nye bygninger og moderne faciliteter, som lever op til forventningerne for en velfærdsinstitution i 2023, er andre institutioner placeret i gamle, utidssvarende og uegnede bygninger. Nogle ledere fortæller, at der er planer om nybyggeri. Nogle steder er de fysiske rammer i så dårlig en forfatning, at det er stærkt begrænsende for, om og hvordan bygningerne kan benyttes efter hensigten. Uden sammenhæng med, om bygningerne er gamle eller nye, er der også stor variation i stemningen af hjemlighed på botilbuddene. Dette ses særligt på beboernes værelser, som på nogle botilbud er personligt indrettet og afspejler det menneske, der bor der, mens værelserne på andre botilbud overvejende er upersonlige og sparsomt indrettet.

# 1 Indledning<sup>1</sup>

Det estimeres, at der er cirka 650 millioner mennesker med et handicap i verden (*Handicap. Status.*, 2012), og at cirka 54 millioner af dem tilhører oprindelige folk (Velarde, 2015). Mange steder hører mennesker med handicap til blandt de mest udsatte grupper, som ikke får opfyldt fundamentale menneskerettigheder (*Handicap. Status.*, 2012; Shah, 2017; United Nations, 2012). Også i Grønland er mennesker med handicap en overset minoritet (Arnfjord et al., 2020). Det har tidligere været almindeligt, at mennesker med forskellige handicaps blev flyttet til Danmark for at få den rette støtte og hjælp, fordi de ikke kunne få opfyldt deres behov for støtte i Grønland (Knigge & Grønbæk, 2008). Således var det ikke så almindeligt at se mennesker med handicap i samfundet. Dette har ændret sig inden for de seneste årtier, hvor flere personer med handicap har mulighed for at blive i Grønland (Arnfjord et al., 2020).

Fra 2018-2019 modtog alt 1.132 borgere i Grønland hjælp efter landstingsforordningen om hjælp til personer med vidtgående handicap. Af disse var 62,46% (n=707) mænd og 37,54% (n=425) kvinder (Naalakkersuisut., 2020). Sammenholdt med den generelle befolkning er der færrest borgere registreret med vidtgående handicap i aldersgruppen 0-17 år og flest i aldersgruppen 18-30 år. I gruppen over 70 år er kun få borgere registreret med vidtgående handicap, hvilket skyldes, at landstingsforordningen om hjælp til personer med vidtgående handicap kun omfattede personer under aldersgrænsen for alderspension (Naalakkersuisut., 2020).

Der eksisterer ganske lidt litteratur om handicapområdet i Grønland (Arnfjord et al., 2020). En af de rapporter, som omhandler vilkårene for mennesker med handicap i Grønland, er baseret på Tilioqs (Handicaptalsmandsinstitutionen) orienteringsrejse til Kommune Kujalleq i 2019. Det konkluderes i rapporten, at der er stor mangel på viden om rettigheder og lovgivning for personer med handicap, og at mange lever under forhold, der *"ikke hører til i et velfærdssamfund"*. Det formodes i rapporten, at lignende forhold gør sig gældende i resten af landet. Udfordringerne findes på mange niveauer og handler således både om strukturelle forhold som infrastruktur, tilgængelighed og forskellige offentlige instansers samarbejdsvanskeligheder på området, om fysiske forhold som uegnede bygninger og faciliteter samt om menneskeligt relaterede forhold som problemer med rekruttering af personale med de rette kvalifikationer og kompetencer til at varetage og opfylde de meget varierede behov, som målgruppen har (Tilioq, 2019).

## Lovgivning på handicapområdet i Grønland

Grønland tiltrådte Handicapkonventionen i 2012 (Naalakkersuisut, 2022). I 2017 oprettedes Handicaptalsmandsinstitutionen Tilioq (Naalakkersuisut, 2017), og i 2019 blev Inatsisartutlov nr. 13 af 12. juni 2019 om støtte til personer med handicap vedtaget, blandt andet med det formål at: *"sikre at personer med handicap tilbydes rådgivning og støtte for at afhjælpe problemer som følge af handicap"* og at *"sikre personer med handicap lige muligheder i samfundet og imødegå diskrimination på grund af handicap og derigennem så vidt muligt sikre fuld og effektiv deltagelse og inklusion i samfundet"* (Naalakkersuisut, 2019).

<sup>1</sup> Denne undersøgelse er lavet i sammenhæng med en undersøgelse om seksuelle forhold og rettigheder for beboere, som bor på døgntilbud for mennesker med handicap. Dette introducerende afsnit er derfor næsten identisk med indledningen i rapport om seksuelle forhold (Nørtoft et al. 2023a) og indledningen i rapport om beboerperspektiver på døgntilbud til mennesker med handicap (Nørtoft et al. 2023b).

Ifølge Handicapkonventionen omfatter personer med handicap: *"Personer, der har en langvarig fysisk, psykisk, intellektuel eller sensorisk funktionsnedsættelse, som i samspil med forskellige barrierer kan hindre dem i fuldt og effektivt at deltage i samfundslivet på lige fod med andre"* (Handicap. Status., 2012).

Grønlands geografi og infrastrukturforhold skaber nogle særlige udfordringer for mennesker med handicap, og de organisatoriske udfordringer i den offentlige forvaltning gør det svært at leve op til konventionen.

## Botilbud og beskæftigelsestilbud til personer med handicap

I Grønland er der i alt syv selvstyrejede døgntilbud for personer med handicap. Disse er placeret i Nuuk, Paamiut, Sisimiut, Maniitsoq, Ilulissat og Qaqortoq. Derudover er der handicapsatellit til tre døgninstitutioner for børn og unge i Tasiilaq, Uummannaq og Nuuk. De forskellige døgntilbud og satellitter henvender sig til forskellige målgrupper – for eksempel børn og unge med multihandicap, ADHD og autismespektrum-forstyrrelser, unge og ældre med diagnoser inden for skizofreni-spektrret osv. På de syv landsdækkende døgntilbud inklusive satellitterne var der i 2022 142 pladser, hvoraf 125 var besat (Naalakkersuisut, 2023).

Døgntilbuddene skal hvert år aflevere en årsberetning til Naalakkersuisut om målgruppen og dens udfordringer, pædagogiske metoder og aktiviteter med videre. Den seneste årsberetning fra 2022 vidner om generelle udfordringer med mangel på uddannet personale i døgninstitutionerne for børn og unge og i døgntilbuddene for personer med handicap. Herudover har flere beboere adfærdsstyrrelser og psykosociale problemer ud over den primære årsag til anbringelse. Der er store udfordringer med kommunikation og samarbejde mellem kommuner og døgninstitutioner henholdsvis døgntilbud (Naalakkersuisut, 2023). Den seneste årsberetning vidner desuden om, at flere døgninstitutioner og døgntilbud ikke indberetter magtanvendelser, og at forældre til børn anbragt på døgninstitutioner og døgntilbud ofte ikke får information om dette og dermed ikke har mulighed for at klage over magtanvendelsen (Naalakkersuisut, 2023).

Der findes forskellige andre typer af botilbud til mennesker med handicap, som alle er kommunale tilbud. **Bokollektiver** er en boligform for personer, som kan klare sig i det daglige med begrænset pædagogisk og praktisk støtte i en del af døgnet. Bokollektivet betragtes som beboernes egne boliger og giver mulighed for, at beboerne kan udvikle deres evner og færdigheder til at klare flest mulige daglige gøremål. Beboerne kan stort set få samme hjælp, som tilbydes til mennesker med handicap, som bor i egen selvstændig bolig. **Beskyttet boenhed** er en boform for mennesker, som har behov for pleje og støtte døgnet rundt. Hvis mindst to personer med handicap har behov for denne boform, skal kommunalbestyrelsen oprette en beskyttet boenhed. **Dagcenter** er et dagtilbud, som skal give mulighed for, at brugerne kan deltage i udviklende og terapeutiske aktiviteter. **Beskyttet beskæftigelse/værksted** er et aktiveringstilbud til mennesker med handicap, som ikke kan tilbydes uddannelse eller beskæftigelse på arbejdsmarkedet. Ofte fremstilles produkter til salg, og kommunen udbetaler beskæftigelsesvederlag for de timer, personen med handicap er på arbejde på værkstedet (Socialstyrelsen).

Denne rapport handler primært om vilkårene for de mennesker, som bor på de selvstyrejede døgntilbud til mennesker med handicap. Mange af disse mennesker arbejder på beskyttede værksteder.<sup>2</sup>

<sup>2</sup>I rapporten bruger vi betegnelserne, "døgntilbud", "botilbud", "bosted" og "institution" for den sproglige variations skyld. Der ligger ikke fra vores side forskellige kategoriseringer til grund for vores ordvalg.



## Metode<sup>3</sup>

Denne rapport bygger på data fra feltarbejde på bosteder for mennesker med handicap i hele Grønland. Data er baseret på semistrukturerede interviews og observationer med 9 ledere og 15 medarbejdere fra 8 selvstyrejede døgntilbud i Ilulissat, Sisimiut, Maniitsoq, Nuuk, Paamiut, Tasilaq og Uummannaq samt på observationer foretaget på 7 af døgntilbuddene. 1 leder og 1 medarbejder har svaret skriftligt på de samme spørgsmål via e-mail, da det ikke har været muligt at komme fysisk til tilbuddet<sup>4</sup>. Herudover har 5 kommunale medarbejdere – en fra hver kommune – deltaget i et telefoninterview/online interview og fortalt om forholdene på kommunale botilbud.

Interviewene er foretaget på dansk eller grønlandsk efter den enkelte interviewpersons eget valg. Enkelte interviews er foretaget på dansk og er blevet tolket til grønlandsk under interviewet. Ledere på de forskellige døgntilbud har været med til at rekruttere medarbejdere til interviews. Deltagelse i interview har været frivillig, og alle de interviewede ledere og medarbejdere er blevet forklaret, hvilke typer af spørgsmål der ville blive stillet, og hvordan svarene vil blive brugt. Alle har underskrevet en samtykkeerklæring.

	Face-to-face	Tlf/video	e-mail	I alt
Ledere af døgntilbud	8		1	9
Medarbejdere på døgntilbud	14		1	15
Kommunale medarbejdere		5		5
<b>I alt</b>	<b>22</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>29</b>

Der er anvendt en interviewguide med variationer til de tre kategorier af interviewpersoner. Spørgsmålene berører følgende overordnede emner:

- Livskvalitet, værdier og aktivitet
- Personaleforhold såsom uddannelse, kompetencer, videndeling og rekruttering
- Samarbejde med pårørende
- Fysiske rammer

Alle interviews er transskriberet, og grønlandske interviews er blevet oversat til dansk. Herefter er alle interviews tematisk kodet.

De anvendte citater i rapporten er redigeret, så de er så læsevenlige som muligt samtidig med, at de afspejler den specifikke interviewpersons måde at udtrykke sig på under interviewet. Interviewmaterialet bliver i rapporten suppleret med observationsdata fra de 7 døgntilbud, vi har besøgt. Observationerne er foretaget af forskere, som tilbragte tid på forskellige tidspunkter af dagen i flere dage på døgntilbuddene. Forskerne har fokuseret på interaktion mellem beboere og personale og på de fysiske rammer og indretning og stemning. De første fem kapitler bygger på data fra de selvstyrejede døgntilbud. Det sidste kapitel handler om de kommunale botilbud.

<sup>3</sup> Denne undersøgelse er lavet i sammenhæng med en undersøgelse om seksuelle forhold og rettigheder for beboere, som bor på døgntilbud for mennesker med handicap. Dette metodeafsnit er derfor næsten identisk med metodeafsnittet i rapport om seksuelle forhold (Nørtoft et al. 2023).

<sup>4</sup> To gange i marts og maj 2023 har forskere forsøgt at komme til Qaqortoq, men det blev umuliggjort pga. vejrforhold, så rejserne måtte afbrydes. Det blev undersøgt, om det kunne lade sig gøre i juni, men der var ingen transportmuligheder i den pågældende periode. Det har ikke været muligt inden for tidsrammen for undersøgelsen at komme til Uummannaq. De to pågældende døgntilbud har fået interviewguiden tilsendt og er blevet inviteret til at svare skriftligt på spørgsmålene. Der er kommet svar fra Uummannaq.

## 2 Livskvalitet

### Generelt

Medarbejderne er blevet spurgt om, hvad de synes er vigtigt for beboernes livskvalitet, og om de taler med beboerne om, hvad det gode liv er for dem. For nogle medarbejdere handler det om, at det er vigtigt at kunne se beboernes behov og handle ud fra disse samt at have en god relation til beboerne, så man nemt kan snakke og omgås hinanden. Andre påpeger, at de kan mærke på især de beboere, der er opvokset i en bygd, at de, når sommeren nærmer sig, og vinteren har været lang, begynder at snakke om at komme væk fra byen og for eksempel gerne vil på koloni. At genopleve nogle af de oplevelser, som de husker fra barndommen, bliver også nævnt som vigtigt for beboernes livskvalitet. En medarbejder fokuserer på, at beboerne altid skal føle sig trygge og altid mærke, at der er personale tæt på til at kunne hjælpe, hvis en beboer for eksempel skulle få et epileptisk anfald. At gå ture i naturen bliver nævnt flere gange som en aktivitet, mange af beboerne sætter stor pris på. En leder nævner trivsel og fællesskab, som afgørende for beboernes livskvalitet:

*Det er selvfølgelig først og fremmest vigtigt for et menneske at trives der, hvor de er. Dette gøres ved at tage hensyn til den enkelte og møde dem i øjenhøjde, Vi tager udgangspunkt i personlige behov samtidig med, at der gøres en indsats for at inkludere dem i fællesskabet på institutionen og i samfundet.*

Andre faktorer, som nævnes i interviewene, er at blive behandlet ligeværdigt på trods af handicap, hyggelige og hjemlige omgivelser på døgntilbuddene, faste rammer i hverdagen, at føle sig som en del af et fællesskab, at kunne sige sin mening og blive hørt, at vide, at verden accepterer dem, og at have en tæt relation til familien, herunder jævnlig kommunikation.

Netop dét at have kontakt til familien har stor betydning for beboernes livskvalitet, fortæller en medarbejder:

*Dem, der har en tæt relation til deres familier – der har vi jo også meget fokus på, hvordan vi får nærmere samarbejde med dem omkring beboerne. Man kan også mærke, at dem, der ofte har kontakt til deres familie, har det bedre.*

Generelt udtrykker medarbejderne mange refleksioner og tanker om beboernes livskvalitet, og hvad de mener, det gode liv er for beboerne. Refleksionerne og tankerne er i høj grad karakteriseret af en anerkendende tankegang, hvor beboernes nuværende situation som enten multihandicappet, psykisk syg eller andet bliver anerkendt, uden at handicappet er i fokus, men hvor de lærer at leve med og håndtere det på bedst mulig vis. Medarbejderne forsøger så vidt muligt at gøre hverdagen for beboerne så normal som muligt, med alt hvad en hverdag indebærer for de fleste mennesker – at hjælpe til med madlavning, gøre rent, vaske tøj, have faste rutiner i hverdagen osv.

## Mad

For majoritetsbefolkningen i Grønland er grønlandsk mad, *kalaalimerngit*, en vigtig del af kulturen og dermed også vigtigt for livskvaliteten. I interviewundersøgelsen blev medarbejderne spurgt ind til netop maden på det pågældende sted – herunder om beboerne er med til at tilberede maden, og hvilken mad de foretrækker.

Det er meget forskelligt, om beboerne har indflydelse på, hvilken mad der bliver lavet, om beboerne er med til at tilberede maden, samt hvilken mad de foretrækker. Nogle steder bliver det nævnt, at beboerne helst vil have grønlandsk mad, og at botilbuddet forsøger at købe for eksempel rensdyr, ørred, torsk, sæl osv. afhængigt af sæsonen. Ét sted får beboerne ikke på forhånd at vide, hvad der er til aftensmad. Lederen fortæller, at så bestemmer nogle af beboerne sig for, at de ikke kan lide det – særligt hvis det er grønlandsk mad. Dette er dog ifølge medarbejderne ikke et problem, hvis beboerne ikke kender menuen, før maden står foran dem på bordet. Flere medarbejdere nævner, at ved højtider, og hvis en beboer for eksempel har fødselsdag, kan vedkommende blive spurgt, om han eller hun har nogle specifikke ønsker til mad. En leder fortæller, at maden bliver for ensformig, hvis beboerne skal bestemme hele madplanen, og at det i øvrigt er nemmere for personalet at planlægge maden uden for meget beboerinvolvering.

Nogle steder har beboerne faste pligter i forbindelse med madlavning og fælles måltider. Her er beboerne med til at bestemme, hvad der skal spises, og de hjælper med borddækning, oprydning osv. Andre steder hjælper beboerne ikke med, fordi det er en huslig pligt, men de kan kigge på og hjælpe til, hvis de har lyst. Flere nævner, at piktogrammer bliver brugt til at vise strukturer i hverdagen og til for eksempel at vise tidspunkter for spisning, da nogle beboere ikke har kontrol over deres sult og har en tendens til at spise hele tiden.

## Selvbestemmelse

En anden vigtig faktor i relation til livskvalitet, og som også bliver nævnt i FN's konvention om rettigheder for personer med handicap, er respekt for menneskets naturlige værdighed, personlige autonomi, herunder frihed til at træffe egne valg og uafhængighed af andre personer (United Nations, 2012).

Denne undersøgelse viser, at medarbejderne mener, at beboerne nogle steder har en høj grad af selvbestemmelse og personlig autonomi inden for nogle overordnede rammer og retningslinjer. Et eksempel herpå kommer fra en medarbejder, som fortæller, at de har et lommepengesystem, hvor beboerne har det samme beløb til rådighed hver måned og kan bruge pengene, som de lyster. Beboere, som for eksempel har lyst til at købe tøj, kommer og henter kortet og kan – hvis de har lyst – blive ledsaget og vejledt af en medarbejder, som følger med til butikken. Beboerne får også et beskæftigelsesvederlag for at arbejde på et beskyttet værksted eller for eksempel i et bageri. Dette beløb er også ens for alle beboere. Det er lovgivningsbestemt (§ 48), at beboere selv skal kunne bestemme over deres penge. En anden medarbejder fortæller, at hvis beboerne bliver vurderet som egnede og føler sig klar til at bo i eget hjem, vil de blive støttet og hjulpet godt på vej i denne proces og samtidig få den hjælp, som er nødvendig i eget hjem.

Samtaler med beboerne om deres liv, hvad de gerne vil opnå, samt hvordan de kan udvikle sig positivt, bliver af flere medarbejdere nævnt som værende vigtige. I nogle tilfælde bliver disse samtaler taget mere uformelt op med beboerne, hvor medarbejderne er opmærksomme på, hvad beboerne snakker om, og hvilke emner de tager op i dagligdagen. For eksempel fortæller en medarbejder, at

en beboer har udtrykt ønske om at få en kæreste og også ønsker at få et barn i fremtiden. En anden medarbejder fortæller om en beboer, som ofte går i byen og har sex med forskellige personer, at det er vigtigt at snakke og italesætte sundhed i forhold til ubeskyttet sex, og at hvis vedkommende får en sygdom, at det er vigtigt at komme i behandling for dette. På et andet døgntilbud er samtalerne med beboerne om deres liv og udvikling mere formelle. Her har personalet eller afdelingslederen en samtale med beboeren, hvor de sammen vurderer ti forskellige områder relateret til beboerens psykiske og fysiske tilstand ud fra 'recovery stjernen', som er et værktøj, der kan hjælpe med at give overblik over, hvor en person er i en given forandringsproces, og hvilke specifikke parametre vedkommende kan arbejde videre på eller har brug for hjælp til.

Selvom medarbejdernes besvarelser indikerer, at de selv mener, at beboerne generelt har en høj grad af selvbestemmelse i deres hverdag, handler det for medarbejderne om at finde en balance, hvor de på den ene side respekterer beboernes personlige frihed og autonomi, men samtidig kan sætte rimelige grænser, som er med til at passe på beboerne. Flere medarbejdere fortæller om beboernes brug af mobiltelefoner og om, hvilke regler der er i den forbindelse. Reglerne for brug af mobiltelefon afhænger i de fleste tilfælde af beboernes alder – hvis beboerne er over 18 år, har medarbejderne i mindre grad indblik i, hvad de bruger deres mobil til, men hvis beboeren er under 18 år, fortæller en medarbejder, at de tager batteriet ud, når beboeren skal sove, og udleverer det igen næste morgen. Den samme medarbejder fortæller, at internetforbindelsen på institutionen bliver slukket kl. 21.30, for så skal beboerne sove og ikke ligge med mobiltelefonerne om natten.

Flere medarbejdere fortæller, at de har en retningslinje om, at beboerne ikke må uploade billeder af personale eller medbeboere på internettet, og at de heller ikke må snakke om personalet via sociale medier:

*Nogle beboere synes måske ikke så godt om personalet eller forholdene, og så lægger de det ud på sociale medier. Det er noget skidt. Det er også noget, der har fyldt meget. Det er dog ikke sådan, at sociale medier fylder ret meget nu. Det var lidt mere et problem i starten. Nu er det begyndt selv at falde på plads.*

På trods af, at det er ulovligt at ryge hash, fortæller en medarbejder, at der kun er én beboer på det sted, hvor vedkommende er ansat, som ikke ryger hash, og at flere af beboerne er afhængige. Medarbejderen påpeger, at når beboerne er påvirkede af hash, skal de være inde på deres værelser for ikke at forstyrre de andre beboere. Medarbejderen fortæller, at de ryger hash som selvmedicinering.

Mange steder er det primært personalet, som bestemmer, hvad der skal ske i løbet af dagen på de forskellige døgntilbud. I dagtimerne er mange beboere på beskyttet værksted, og på flere af døgntilbuddene har de enkelte beboere en fast hjemmedag, hvor de for eksempel er med til at ordne deres eget værelse. En stor del af den daglige aktivitet foregår derfor mange steder uden for døgntilbuddet. Nogle steder er medarbejderne meget beskyttende og prøver at skærme visse beboere for indtryk, fordi de ikke mener, at disse beboere kan tåle forandringer og gæster. Det er personale og ledelse, som bestemmer, hvilke beboere der bor hvor på døgntilbuddene.

## Værdier i arbejdet

Ledere og medarbejdere er blevet spurgt, hvilke værdier de synes er vigtige at have som ansat på det pågældende døgntilbud. Nogle af besvarelsene er meget konkrete og specifikke, mens andre er mere brede og generelle. En medarbejder fortæller, at det er en værdi at kunne følge beboernes trivsel ved at se i døgnrapporten, hvordan beboerne har haft det i løbet af dagen, og om de har sagt noget særligt. En anden beskriver sine værdier i forhold til de regler og skemaer, der er på døgntilbuddet, og at det er vigtigt for pågældende at følge disse.

En tredje beskriver sine værdier ved at nævne menneskesyn, synet på personer med handicap, og at vedkommendes tilgang til personer med handicap har ændret sig gennem tiden:

*Ja (bladrer), her er de, menneskesyn, hvad er vigtige værdier, syn på handicappede med videre. Vi er nødt til at se på folk som almindelige mennesker, også selvom de eventuelt har et handicap. Og vi skal respektere dem som alle andre mennesker. I starten havde jeg også det gamle syn på dem: "handicappede, de kan ikke, udfordringer", men det har jeg fjernet, og nu har jeg deres styrker i fokus.*

Andre værdier, som medarbejderne nævner, er at være imødekommende over for beboerne, at støtte dem i at udvikle sig og være en del af samfundet, at tage ansvar som personale, at danne relationer til beboerne, og at alle hjælper med at skabe et godt arbejdsmiljø:

*Institutionens værdi er, at vi skal udvikle beboerne, som normale mennesker gør. Beboerne skal kunne udvikle sig og være ude i samfundet. Vi skal lære dem, at de kan være en del af samfundet.*

*At tage udgangspunkt i beboerne, deres behov og kunnen. Man tager udgangspunkt i den enkelte og holder selvfølgelig øje for at få vedkommende til så vidt muligt at klare det, de kan klare, og støtte og hjælpe derfra.*

*At beboerne har nogen at henvende sig til samt at være klar til at opmuntre beboerne, disse ting og engagement. For eksempel at man er imødekommende, når beboerne henvender sig til én, og ser beboerne som vigtige.*

Flere nævner også vigtigheden af, at personalet er stabilt, og på mange døgntilbud arbejdes der med vaner og rutiner i hverdagen som en bærende værdi i det daglige arbejde. En medarbejder betoner det element, at personalet er blevet beboernes vigtigste omsorgsgivere:

*Man skal komme på arbejde med henblik på at gøre det så godt for beboerne som muligt og give dem de bedste muligheder for udvikling da vi som (medarbejdere på, red.) døgntilbud (det, red.) er blevet til deres primære omsorgsgivere.*

## Pædagogisk tilgang og interaktion

Der er stor forskel på, hvordan de interviewede medarbejdere foretager pædagogiske refleksioner. Nogle steder er ledere og medarbejdere meget bevidste om, hvad de gør og hvorfor i specifikke situationer, samt om hvilke overordnede pædagogiske værktøjer, rammer og aktiviteter, som er afgørende for deres pædagogiske tilgang. Andre steder reflekterer hverken ledere eller personale meget over disse ting, men lægger i stedet vægt på at få hverdagen til at forløbe så gnidningsløst som muligt.

På et døgntilbud fortæller en leder, at beboerne skal have ro og ikke komme i et arousal stadium. Vedkommende giver dog udtryk for, at denne konstante ro kan gøre, at det er kedeligt at være på arbejde. Fokus på ro og undgåelse af enhver form for ophidselse fremgår blandt andet af en observation på døgntilbuddet:

*Beboerne skal være i hvert deres rum, når de laver aktiviteter. På et tidspunkt rejser en beboer sig højtlydt op og går hen til videomaskinen, som er gået i stykker. Der er kun beboeren og mig selv i rummet, der ligger et stykke væk fra opholdsstuen, men medarbejderen har hørt postyret og kommer hurtigt ind og forklarer at maskinen har været i stykker længe, men at beboeren ser YouTube og TV i stedet. Medarbejderen følger beboeren tilbage til bordet og beder ham om at forsætte med aktiviteten (at sætte perler på en snor). Det er tydeligt, at medarbejderen var opmærksom og straks kom – tilkaldt af det uventede lydniveau.*

På ét døgntilbud beskrives målet for pædagogikken som en "tilpasningsværdi", hvor beboernes færdigheder skal vedligeholdes, men at der ikke må kræves noget af beboerne, som de ikke magter. En medarbejder på et andet døgntilbud nævner, at den pædagogiske tilgang på institutionen har ændret sig over tid. Således havde man tidligere en gammeldags pædagogisk tilgang, hvor man brugte konsekvenser over for en beboer, hvis vedkommende ikke gjorde, som der blev sagt. I dag anvendes i højere grad en anerkendende pædagogik, hvor man tager udgangspunkt i den enkeltes behov og generelt behandler beboerne som ligeværdige mennesker. Denne tilgang giver ifølge medarbejderen færre konflikter og har en mere positiv indflydelse på beboernes livskvalitet. En leder fortæller, at naturen er medicin for deres beboere, og derfor er der på det pågældende døgntilbud stort fokus på, at beboerne kan komme ud i naturen hele året og opleve en ro, som ikke findes på døgntilbuddet, når alle beboere er hjemme, og der er meget aktivitet og larm.

## 3 Aktivitet

### Hvad er muligt? Og hvad sker i praksis?

Medarbejderne er blevet spurgt om, hvilke aktiviteter beboerne har mulighed for at lave, og om de selv har indflydelse på dette. Aktiviteterne spænder bredt fra sejlture og hytteture til at spille kort og rydde op på værelset. Flere medarbejdere fortæller, at beboerne har stor indflydelse på aktiviteterne, og at medarbejderne godt kan komme med forslag, men at det er beboerne, der bestemmer. De fleste steder går en del af beboerne dagligt eller flere gange ugentligt hen på et beskyttet værksted, hvor de kan lave forskellige ting. Ofte produceres der årstidsbestemt pynt og andet håndarbejde, som sælges på julemarked eller påskemarked. En medarbejder fortæller om, hvordan de bruger træstubbe, som de finder i naturen eller i vejkanten, til at lave nye ting og laver fiskeriudstyr, som har været en mangelvare i byen i en lang periode. Andre steder er der gymnastikrum/fitness, svømmebassin, sanserum og biograf, som beboerne kan benytte sig af.

Mens nogle medarbejdere som tidligere nævnt har fokus på, at beboerne skal holdes i ro, fortæller andre medarbejdere på andre døgntilbud om vigtigheden af, at beboernes hverdag ikke bliver ensformig og stillesiddende, og at de kommer ud og væk fra institutionen. Afhængigt af sæsonen kan aktiviteter indebære sejlture til en hytte, bærplukning, fisketure, rensdyrjagt og moskusjagt.

En medarbejder fortæller om betydningen af at komme væk fra botilbuddet og ud i naturen:

*Altså først og fremmest så kobler man af fra det hele. For der er ingen forbindelse til verden. Det er jo meget rart at have fokus på sig selv. Og beboerne lægger mærke til det med det samme. Vi er mange her på et sted på en almindelig hverdag, så når man er derude, er der lidt mere fokus på én selv. Der er tre medarbejdere med og så én eller to beboere. Så der er jo meget ro.*

En leder fortæller om aktiviteter, der involverer at bruge kroppen alene og sammen med andre:

*Vi bruger meget de lokale sportsklubber. Nogle beboerne går meget op i at dyrke sport og bruge deres krop. Der er én, der vil til idrætshøjskole i Danmark. Han elsker at dyrke sport: langrend, bordtennis og sådan noget. Andre beboere vil hellere lege. Om vinteren tager vi på moskusjagt med hundeslæde og snescooter. Det elsker de, og de glæder sig til næste gang allerede. Det synes jeg er vigtigt at beholde. Det ligger i vores kultur det der med at gå på jagt med hundeslæde, og beboerne elsker jo at køre på hundeslæde også.*

Aktiviteterne, som beboerne har mulighed for at lave, afhænger af deres psykiske og fysiske tilstand og i høj grad også af, hvad der er muligt på et organisatorisk og juridisk plan. En tidligere nævnt beboer ytrer ønske om at komme på idrætshøjskole i Danmark. Vedkommende er blevet vurderet egnet til at kunne tage af sted, men da det kan være svært at samarbejde og få kontakt til sagsbehandleren i beboerens hjemkommune, og der ofte er meget skift i personalet, kan det være

en udfordring at få det til at ske. Desuden kræver det, fortæller lederen, at der er en person, som kan agere kontaktperson i Danmark for vedkommende.

## Planlagte aktiviteter

Medarbejdere og ledere er blevet spurgt om, hvorvidt aktiviteterne oftest er planlagte eller uplanlagte, og hertil svarer størstedelen, at nogle aktiviteter er faste, men at der også er plads til at lave uplanlagte aktiviteter. Nogle af de børn, som bor på døgntilbud, går i skole, og andre steder er der beboere, der arbejder i en butik, på brandstation og lignende. Herudover er mange beboere på beskyttet værksted én eller flere dage om ugen. På de fleste døgntilbud er der således en daglig struktur, hvor man står op om morgenen, spiser morgenmad og gør sig klar til at tage ud i hverdage. Ved middagstid eller om eftermiddagen kommer de fleste beboere hjem igen, og der er en form for samling og hyggestund, inden det er tid til at tilberede og spise aftensmad sammen. Efter aftensmaden er der igen tid til hygge og småaktiviteter, inden det er tid til sengetid.

Andre aktiviteter afhænger blandt andet af, hvad der foregår i lokalsamfundet. Hvis der er lokale arrangementer som for eksempel sneskulpturfestival, forsøger personalet at få beboerne med til disse. Nogle aktiviteter er sæsonafhængige og er dermed en fast del af programmet på en bestemt årstid. Et eksempel på dette er et døgntilbud, som har faste sommeraktiviteter:

*Sejlturene er fastlagte. Onsdage og torsdage. Og så er der fra mandag til fredag højst fire beboere og to personaler, der tager ud i hytten. De skal jo sejles derind og tilbage mandag og fredag. Og så har vi om sommeren eller ved sortebærtiden mulighed for sejlture dagligt for dem, der har lyst til at plukke bær.*

Aktiviteterne afhænger også af, hvor meget personale der er på arbejde, og af beboernes forskellige behov. Det er ikke alle beboere, som har behov for meget ro, og det er ikke alle beboere, som har behov for meget stimulering og aktivitet:

*Hvis vi har planlagte aktiviteter, siger vi til beboerne: "Vi skal lige træne eller danse." De elsker grønlandsk polka. Nogle bliver stressede, når der sker for mange ting, og der er for mange mennesker sammen og laver noget. Hvis vi har mulighed for det, kan vi fordele aktiviteterne i huset. Det kommer an på, hvor mange ansatte vi er.*

Der er også plads til, at man som beboer kan udfolde sig kreativt med en interesse, uden at det er hele botilbuddet, der er involveret. En medarbejder fortæller, at en beboer er glad for at strikke, og at vedkommende har været medlem af en strikkeklub i byen:

*En af vores beboere er blevet medlem af en strikkeklub. Vedkommende er rigtig glad for at strikke. Beboeren plejer at gå derover om tirsdagen, men nu kører det vist ikke længere.*

En anden beboer har en særlig interesse for fly, hvorfor vedkommende ofte tager ud til lufthavnen.



Én af de aktiviteter, som størstedelen af døgntilbuddene har tilfælles, er hjemmedagene. Hjemmedagene er oftest én eller to faste dage om ugen, hvor beboerne enten individuelt eller sammen med en medarbejder laver forskellige aktiviteter. Hjemmedagene er fastlagte tidspunkter, hvor det er muligt for medarbejderne at have ekstra fokus på en enkelt beboer, mens de fleste andre beboere er ude af huset. Det giver medarbejderne mulighed for at støtte beboerne til at udføre huslige pligter, personlig hygiejne og ro til samtale. Medarbejdere fra forskellige døgntilbud fortæller, hvordan hjemmedagen typisk foregår:

*Når de har hjemmedag, vaskes gulvet på deres værelse, der støves af, desinficeres, rengøres toiletter og vaskes trapper. Når de er færdige, vasker de tøj og går i bad. Efter badet klipper de negle og barberer sig. Hvis de trænger til det, klippes deres hår.*

*Vedkommende, jeg har til hjemmedag i dag mandag, skal ringe til sin familie. Selvfølgelig kan forældrene, familierne ringe, men der er afsat en dag til at ringe, og den nyeste beboers ringetider er datosat.*

*Jeg har i dag en hjemmedag sammen med en beboer. Vi har ryddet vedkommendes værelse op. Beboerne gør selv det, de kan. Vi hjælpes ad med det.*

På ét døgntilbud er aktivitetsudbuddet lavt og meget fastlagt. Nogle af beboerne har faste tidspunkter, hvor de laver perleplader og broderer på hver deres værelser, mens en enkelt beboer kigger ud ad vinduet, i samme tidsrum. Der er tv-tid efter frokost. Der er ingen aktiviteter uden for døgntilbuddet. Tidligere gik medarbejdere ture med nogle af beboerne, men det kan ikke længere lade sig gøre grundet personalemangel, en stejl trappe og sne. Kun én beboer kommer ud af huset, når vedkommende skal til behandling på sygehuset. Én beboer kan komme ud på egen hånd og går indimellem ture for sig selv.

# 4 Personale

## Uddannelsesniveau og andel af faglærte

Medarbejdernes uddannelsesniveau er meget forskelligt, og på de fleste døgntilbud er mindst halvdelen af medarbejderne ufaglærte. Blandt de uddannede medarbejdere med pædagogisk, social- og sundhedsfaglig baggrund findes socialpædagoger, socialrådgivere, socialassistenter, socialmedhjælpere, sundhedsassistenter og pædagoger. Andre medarbejdere på nogle døgntilbud er for eksempel tømrere, fangere og fiskere. De medarbejdere, som er uddannet inden for en anden branche, har brug for oplæring og løbende uddannelse og supervision, men kan ofte bidrage med andre kompetencer og egenskaber, som kan være en fordel på døgntilbuddene. En medarbejder fortæller, at nogle af de ufaglærte er gode til at passe blomster, og andre er gode til at arbejde med træ. På den måde bliver medarbejdernes ressourcer og kompetencer anvendt på en fordelagtig måde. De medarbejdere, der eksempelvis har en baggrund i fiskeri, kan lære beboere at fiske og på den måde være med til at overlevere kulturel viden og traditioner. En leder fortæller, at det at være i naturen og give kulturen videre til beboerne er en del af den pædagogik, de anvender.

En medarbejder fortæller, at vedkommendes ufaglærte kollegaer er gode til at arbejde med beboerne, gode til at planlægge og har computerkendskab. De ufaglærte har på dette døgntilbud andre ansvarsområder end de faglærte.

På nogle døgntilbud er der stor aldersforskel på medarbejderne, hvilket kan skabe en generationskløft mellem de yngre og de ældre ansatte:

*Dem, der er fra 80'erne og 70'erne, har jo deres egen mening, og det skal der selvfølgelig være plads til. Det er vigtigt at beholde det gamle, synes jeg. Det er også en god måde at samarbejde, for de kan fortælle om deres erfaringer, hvordan de har det, i forhold til nutiden.*

*Jeg synes, de unge er lidt mere... rigtig gode til det. At snakke om deres følelser og deres mening. Det er ofte, vi får konflikter mellem personalet, hvor det er lidt ældre og unge, og det smitter af, og der begynder sådan lidt en krig imellem dem. Det er ofte, vi oplever det.*

## Rekruttering

Flere medarbejdere beskriver en udfordring i ofte ikke at være tilstrækkeligt med personale på arbejde. En medarbejder beskriver, at ustabilitet ved skiftende personale har en negativ indvirkning på beboerne, og at det er tydeligt at se, at når der i en periode har været stabilt personale, er beboerne mere trygge og rolige. På trods af at stabilt personale er det bedste for beboerne, bliver flere steder nødt til at enten låne personale fra andre afdelinger midlertidigt eller at bruge vikarer, når der mangler personale.

En anden medarbejder beskriver endnu et dilemma i forhold til personalemangel på ledelsesniveau:

*Nu da vi hverken har en forstander eller souschef, ved jeg ikke, hvad vi skal gøre. Derfor ønsker jeg at bede om hjælp dernede (i Nuuk, red.), og heldigvis snakkede jeg lige med én, der ringede fra Vestgrønland: "Vi har lidt problemer, hvem skal vi henvende os til?" Og heldigvis gav vedkommende et telefonnummer.*

Ligeledes bliver det af en medarbejder beskrevet, at der har været en bestemt hændelse, som har gjort, at der i en periode på ca. 4 måneder slet ikke har været ansøgninger. Dog har dette ændret sig nu, og ansøgningerne begynder at komme ind igen.

Proceduren for, hvordan nyt personale bliver lært op, er forskellig fra døgntilbud til døgntilbud. Et sted får nye medarbejdere en mappe med forskellige temaer som: "Velkommen til afdelingen", "misbrugspolitik", "personaleretningslinjer inden for pædagogisk arbejde", "en sund arbejdsplads", "overlapping", "afspadsering" med mere, hvorefter de følges med en erfaren medarbejder til aften-, nat-, og dagarbejde, så de lærer døgnrytmer på døgntilbuddet at kende. Et andet sted har nye medarbejdere tre dages introduktion sammen med noget personale, hvor de lærer regler og procedurer. Efter de tre dage står de nye medarbejdere på egne ben. Et tredje sted er der to ugers introduktion, hvor der er personale med hele tiden, da nye medarbejdere ikke må være alene. Efter otte-ni dage bliver det vurderet, om vedkommende kan arbejde selv, eller om der er brug for yderligere oplæring. Det varierer meget fra det ene døgntilbud til det andet, hvor stor personalemanglen er. En leder oplyser for eksempel, at kun lidt over halvdelen af stillingerne er besat. Andre steder er der ingen eller få ledige stillinger.

## Kommunikation og videndeling

Medarbejdere og ledere er blevet spurgt, hvordan den interne kommunikation fungerer, samt om, hvordan viden bliver delt personalet imellem, når der for eksempel er blevet taget nye beslutninger, eller når en medarbejder har været på kursus. Kurserne kan for eksempel omhandle konflikthåndtering, kommunikation, autisme og seksualitet.

De fleste steder er der faste personalemøder i løbet af måneden. Frekvensen af møderne samt hvem, der deltager, er forskellig fra sted til sted. På nogle døgntilbud er der faste beboermøder. En medarbejder fortæller, at der bliver afholdt personalemøder hver anden uge og pædagogisk dag hver tredje uge. Til den pædagogiske dag bliver der tilkaldt vikarer, så alle faste medarbejderne kan deltage:

*Vi holder det fra kl. 10-14. Så kan vi for eksempel hente nogle oplægsholdere ind udefra. Fra sygehuset kan det være en tandlæge, der fortæller, hvordan vi skal passe på beboernes tænder. På det sidste har vi talt på tværs af afdelingerne om, hvordan beboernes opførsel er over for hinanden og over for personalet, og så kan de snakke om det og arbejde videre med de ting, de har snakket om.*

Et andet sted bliver der afholdt pædagogisk dag to gange om året, hvor vigtige emner kan tages op. Temaet for disse dage kan variere afhængigt af, hvad der vurderes at være relevant. Her fortæller en medarbejder om denne proces:

*Vi har pædagogisk dag to gange om året. Vi har lige talt om det i forbindelse med den nye årsplan. Det skal være mere stabilt. Det var det ikke de sidste år, for der skete så meget med flytning til de nye bygninger. Men det skal være mere stabilt nu. Stadigvæk to gange om året. Vi har allerede bestemt datoerne i foråret og efteråret i år. I forhold til, hvilket tema der skal tages op, har vi ventet på ombudsmandens rapport. Der var noget, som skulle rettes op på, og når de er færdige med rapporten, skal vi tage det op. Det blev de i sidste uge. Vi skulle følge op på noget, og nu er sagen lukket. Det handler om beboernes rettigheder.*

Andre steder bliver presserende emner taget op, efterhånden som de dukker op. Eksempelvis kan forstanderen et sted indkalde til ekstraordinære møder, hvis der dukker noget op ind imellem de faste møder hver 14. dag. Her bliver der taget referat, som bliver sendt ud til personalegruppen. Når det er relevant, er det afdelingsledernes ansvar at kontakte pårørende og værger og videregive information.

Personalet har løbende mulighed for at udvikle sig fagligt. En leder fortæller, hvordan vedkommende støtter op om, at personalet dygtiggør sig:

*Hos Socialstyrelsen har vi også rigtig gode tilbud om kurser. Det kommer frem, når året lige er startet, så kommer der tilbud. Så siger vi til personalet; "Hvis I kigger på det, så skal vi nok søge om det". Der har de altid mulighed for at udvikle sig. Det er jo en rigtig god måde. Nogle gange ser jeg også på nogle af de tilbud, der (udbydes af andre end Socialstyrelsen, red.). Der er også nogle rigtig gode nogle, vi kan bruge her på arbejdspladsen. Der er nogle, der er rigtig gode til at uddanne inden for det specialpædagogiske område. Dem bruger vi også rigtig meget. Så har vi brugt nogle psykologer i forbindelse med samarbejde om nogle beboere.*

Efter at én eller flere medarbejdere har været på kursus, bliver de opfordret til at fremlægge det, de har lært, og at dele deres nye viden for resten af personalegruppen. Selvom det kan være svært for nogle at skulle kommunikere viden videre, bliver de guidet og støttet i, hvordan de kan fremlægge.

Deling af ny viden og overlevering af vigtige informationer bliver af én leder beskrevet som en udfordring for flere medarbejdere. Vedkommende fortæller, at dialog og klar kommunikation har høj prioritet og er vigtig for et godt samarbejde på arbejdspladsen. Lederen forklarer med begrundelse i grønlandsk kultur, at mange er tilbøjelige til ikke at sige så meget, hvilket kan være en udfordring, især når der ofte er meget skift i personalegruppen, og der foregår meget overlevering. Da vedkommende bliver spurgt ind til, om personalet videregiver vigtig information, som de måske ikke er enige i eller støtter hundrede procent op om, svarer vedkommende:

*De fleste af dem siger det ikke, og det der med at bagtale og snakke, det ligger der stadigvæk. Selvom vi prøver at sige: "Diskussion er vigtigt, det er sundt. Man kan godt blive uvenner eller skændes på et tidspunkt, det er en rigtig god måde og sådan..." Men det behøver ikke at være skænderi hver gang. Diskussion er rigtig godt.*

*Det prøver vi at fortælle. Man skal ikke føle sig alene på arbejdsstedet, det er vigtigt. Personalet skal vide, at det er vigtigt, at de kommer med deres mening. Det er jo ikke forkert at sige noget forkert. Vi er jo mennesker og ikke robotter. Vi har jo følelser. Det er vigtigt at komme frem med sine følelser.*

Vedkommende forklarer videre, at det er de unge i personalegruppen, som er bedst til at være åbne omkring deres følelser og generelt er bedre til at sige deres mening. De konflikter, der opstår mellem medarbejderne, er ofte mellem forskellige generationer, hvilket smitter af på den resterende personalegruppe, som har en tendens til at blive opdelt mellem de yngre og de ældre.

De fleste steder bliver alle aftaler vedrørende beboerne skrevet i en bog, som alle læser og orienterer sig i. Viden deles gennem overlap ved vagtskifte morgen, middag og aften. Overlappene bliver altid holdt og er meget vigtige for personalet.

# 5 Pårørendesamarbejde

## Hvordan og hvornår

Der er stor forskel på samarbejdet mellem døgntilbuddet og beboernes pårørende. Flere steder angiver medarbejdere, at der er tæt samarbejde med beboernes pårørende. Ofte involverer samarbejdet planlægning, hvis en beboer for eksempel skal hjem til familien på juleferie eller sommerferie, skal flyttes til en anden afdeling/døgntilbud, eller hvis der kommer pårørende på besøg. Hvis beboerne ikke har et sprog eller er psykisk udviklingshæmmet, hjælper personalet også med at kommunikere med de pårørende over telefonen.

*Når vi for eksempel får beboerne til at ringe, fortæller vi først de pårørende, hvordan deres familiemedlem hos os har det. Derefter snakker beboerne med dem. Nogle gange kan der opstå misforståelser imellem dem.*

Om samarbejdet med de pårørende fortæller en medarbejder:

*Engang var alle pårørende fra hele kysten her på institutionen. De var her i en uge, hvor de oplevede deres børns eller børnebørns hjem, og hvad de laver og gør og sådan. Ellers er beboerne hjemme på besøg hvert år. Ellers har vi ikke noget samarbejde ud over det.*

Størstedelen af de interviewede fortæller dog, at der ikke er særlig meget pårørendesamarbejde, eller at det kun er meget få af de pårørende, der ønsker at samarbejde. Én nævner, at det er svært at få kontakt til mange af de pårørende, og at det derfor er sjældent, at beboerne har kontakt med deres familier. De få beboere, som har en tæt relation til deres familie og selv ønsker at have denne kontakt, har det ifølge personalet generelt bedre end de beboere, der ikke har kontakt til deres familier.

I de fleste tilfælde bliver samarbejdet med pårørende beskrevet som værende positivt, men i andre tilfælde kan pårørendesamarbejdet være udfordrende for personalet:

*Jeg har oplevet, at forældrene kom og hentede en beboer for at tage vedkommende på ferie. Faren og moren var sure, og det var svært at kommunikere. Det var service-ring af både forældre og beboer. Det er meget forskelligt med de pårørende. Nogle forældre lærer alt om deres barn. Jeg har også oplevet én, der skulle trænes i (bynavn, red.) sammen med mig og forældrene. Beboeren er meget forkælet af forældrene. Alt for meget, så jeg blev udelukket, og det er så besværligt. Men jeg snakkede med forældrene og sagde: "Vi skal samarbejde." Det var en udfordring. Jeg var sammen med dem hele tiden. De kunne se, hvordan deres barn kommunikerer med mig, så de vænnede sig til det. Så forældrene lærer af at se, hvordan jeg er sammen med deres barn, som kan meget selv, men sammen med forældrene kan vedkommende ingenting.*

*Vi arbejder meget tæt med pårørende samt sagsbehandlere ude i kommunerne. Vi*

*har for eksempel en beboer, som har problemer med sin far. Faren truer vedkommende gennem telefonen. Så arbejder vi med faren igennem sagsbehandleren. Farens opførsel overfor beboeren skal ændre sig. Jeg synes, vi arbejder godt sammen. De pårørende, der bor her i byen, aftaler, hvornår beboeren skal besøge dem og sove hos dem. De pårørende og beboeren planlægger det sammen.*

Andre gange kan det være beboeren, der ikke ønsker kontakt til familien. En medarbejder fortæller om to beboere, der har det svært med deres hjemby – den ene ønsker ikke at se sin far og mor længere, selvom vedkommende har mulighed for det, og den anden skammer sig over sin familie og vil ikke rejse hjem. Et andet sted bliver det fortalt, at en beboers mor har et problem med alkohol, hvorfor kontakten til hende er begrænset, men i stedet har beboeren et godt forhold til sin mor, som bor i byen.

På samme vis fortæller en medarbejder om beboernes kontakt med deres familier:

*Vi har tre, der er omsorgssvigtet. De har svært ved at være i kontakt med familien. Vi fortæller dem, at det er ikke sådan i dag, som da de var børn. De lærer det. Det er begrænset, hvad deres tillid er. De har oplevet, at nogle ikke kunne lide dem, da de var børn. Så vi drager omsorg for dem. Nogle gange vil de ikke snakke med mor, men ringer til søster i stedet for.*

## Ønsker til involvering

Medarbejdere og ledere er blevet spurgt, om de kunne ønske sig, at de pårørende var mere aktive og involverede i beboernes hverdag. Hertil svarer størstedelen, at det vil være godt med mere involvering, da de fleste beboere har behov for at have en form for kontakt og kommunikation med deres familier, og at de, når de har været sammen med deres familier, lyser op og bliver gladere. Én nævner et eksempel med et forældrepar, som efter deres skilsmisse ikke kan tale sammen, og at medarbejderen på en måde er nødt til at være mægler mellem forældrene og beboeren, hvilket ikke er hensigtsmæssigt. I dette tilfælde kan kontakten og samarbejdet med beboerens familie være et dilemma, da kontakten kan forårsage mere smerte for beboeren end glæde og tage mere tid fra medarbejderen end nødvendigt.

Flere medarbejdere nævner, at de ville ønske, at de pårørende på eget initiativ kontaktede beboerne noget oftere og ikke kun i helligdagene og til fødselsdage, eller hvis de tilfældigvis møder dem i byen. Det ville også være gavnligt for beboerne, hvis pårørende i samme by kom på besøg for at sige hej på en almindelig hverdag. Én medarbejder fortæller, at de kontakter de pårørende, hvis der er gået for lang tid uden kontakt med beboeren:

*Vi har nogle, som har familie her. De deltager selvfølgelig, når der er højtider, fødselsdag og sådan noget, men det er ikke noget, der fylder meget til hverdag. Det burde faktisk være lidt mere måske. Altså vi prikker til dem, hvis der går for lang tid, når de ikke har kontakt. Så prøver vi at kontakte dem og (spørge om, red.), vi kan gøre noget. Og så er vi begyndt at bruge det, at vi spiser sammen og hygger sammen derinde (peger mod et af døgntilbuddets fællesrum, red.) sammen med deres familier.*

En medarbejder fortæller, at mange af de pårørende ikke er i stand til at indgå i et tæt og stabilt samarbejde, og at det derfor er bedre at koncentrere sig om, at pårørende involverer sig aktivt og positivt få gange, end at der gøres halvhjertede forsøg på hyppigt at involvere sig:

*Jeg ønsker hellere, at når de (pårørende, red.) så er aktive de gange om året, hvor de ses med beboeren, har muligheden for at gøre det så godt som muligt frem for at være aktive mere hyppigt og lave halvhjertede indsatser, der måske kan tære på relationen mellem beboer og pårørende.*

En medarbejder fortæller om en beboer, hvor der ikke er samarbejde med de pårørende, fordi forældrene, som bor i byen, angiveligt er utilfredse med lederens beslutninger. Nogle beboere har tidligere boet på institution i Danmark, og i den periode har kontakt mellem beboere og pårørende været sparsom. Det kan gøre det svært at genoprette en fast kontakt nu. Nogle beboere har ikke rigtig andre end personalet, som derved bliver de nærmeste pårørende.



## 6 Fysiske rammer

Der er stor forskel på de fysiske rammer på døgntilbuddene. Mens nogle døgntilbud har nye bygninger og moderne faciliteter, som lever op til forventningerne for en velfærdsinstitution i 2023, er andre døgntilbud placeret i gamle, utidssvarende og uegnede bygninger. Nogle ledere fortæller, at der er planer om nybyggeri. Nogle steder er de fysiske rammer i så dårlig en forfatning, at det er stærkt begrænsende for, om og hvordan bygningerne kan benyttes efter hensigten.

Et døgntilbud skal rumme mange funktioner, og den er en krydsning mellem at være en arbejdsplads for medarbejderne og et hjem for beboerne. De fysiske rum præger beboernes liv, fordi den materielle verden, der omgiver os, og som vi bor i, er en aktiv del af det levede liv (Hastrup 2010). På de forskellige døgntilbud er der stor forskel på, om rummene primært er indrettet som hjem eller arbejdsplads.

### Stemning

På alle døgntilbud er der synlige forsøg på at skabe en hyggelig stemning. Både i nybyggede faciliteter og ældre bygninger er der forskel på, hvordan stemningen balancerer mellem 'institutionel' og 'hjemlig'. Det er således ikke de fysiske rammers beskaffenhed, som er afgørende for, om der føles hjemligt eller ikke. På mange døgntilbud er der i fællesrummene pynteting, som beboerne har lavet og billeder af beboerne på væggene eller reolerne. På nogle institutioner er der synlige underholdnings- og aktivitetsmuligheder som for eksempel spil, legetøj og musikinstrumenter fremme hele tiden. Der er dog stor forskel på, om rummene virker levende og beboede eller ikke. Således er der døgntilbud, som ligner et hjem, men fremstår ubrugte, mens andre ligner døgntilbud samtidig med, at de fremstår som rum og hjem for levet liv. De fleste steder er der en varm stemning, og man får som besøgende en fornemmelse af medarbejdere, som forsøger, så godt de kan i institutionelle rammer at skabe et trygt og kærligt hjem for beboerne.

Når det kommer til beboernes værelser, er der overordentlig stor forskel på, hvor hjemligt de fremstår. På nogle døgntilbud er alle beboerværelser personligt indrettet og afspejler det menneske, som bor der. På andre døgntilbud er mange eller de fleste værelser upersonlige og sparsomt indrettet uden at afspejle deres beboere. Nogle steder forekommer det at være helt op til den enkelte beboer at få pynt på væggene og hyggelig stemning, mens det andre steder lader til at være noget, personalet støtter den enkelte beboer i.

### Indretning

Indretningen på døgntilbuddene afhænger af bygningerne, rumfordeling og af beboernes fysiske funktionsniveau og behov for hjælpemidler. Nogle steder er det eksempelvis meget vigtigt, at sofaens betræk nemt kan tørres af og vaskes med en klud, mens det ikke er nødvendigt alle steder. Nogle steder er det vigtigt at have plads til at lægge skummåtter på gulvet foran en sofa og kunne flytte den nemt igen. De fleste steder er der sofabord ved sofaen, men det er ikke en god idé alle steder, hvis det kolliderer med beboernes muligheder for at kunne kravle op i en sofa, komme tæt på med kørestol og lignende.

Der er stor forskel på, om døgntilbuddene har nyt møblement eller gamle møbler i forskellig stil. Hvis møblerne fungerer efter hensigten, er det ikke afgørende for, om der er en rar og hjemlig stemning eller ikke.

På nogle døgntilbud er der nok forskellige rum til, at man kan dele beboerne op efter individuelle behov og interesser for diverse aktiviteter og gøremål. Det er ikke en mulighed på alle døgntilbudene. Nogle døgntilbud har store rum, som også indbyder til pladskrævende aktiviteter, mens dette langt fra er muligt alle steder. Her kræver det, at man forlader døgntilbuddets egne fysiske rammer, hvis der skal laves aktiviteter som eksempelvis gymnastik.

# 7 Kommunale botilbud

De kommunale tilbud er inddelt på forskellige niveauer og indsatser, som involverer støtteindsatsen til borgere, der har brug for hjælp i eget hjem, og som kan få bevilget en støtteperson, bo-kollektiver med borgere, der kan klare sig selv noget af døgnet, og beskyttede boenheder med de borgere, der har brug for døgnbemandet støtte.

For at en borger kan få en plads på et botilbud, skal vedkommendes sagsbehandler henvise borgeren til en visitationsgruppe/Inuit-udvalg, som beslutter, om vedkommende kan få en plads. Hvis der er venteliste på botilbuddene, er det også visitationsgruppen/Inuit-udvalget, der på baggrund af borgerens situation og behov vurderer, om denne kan få en plads. I én kommune bliver det beskrevet, at der stadig ikke er et visitationsudvalg, hvorfor det er sagsbehandleren, der er med til at visitere borgeren.

Kommunerne har tilsynsansvar med deres botilbud. En medarbejder beskriver, at de forsøger at sikre, at der bliver ført tilsyn med botilbuddene i kommunen en gang om året. Dog kan det være svært at opretholde, da der mangler personale.

En anden beskriver følgende om tilsyn:

*Ja altså helt lovgivningsmæssigt, så har vi en forpligtigelse til drift-tilsyn, så det får vi udført. Der er en anden afdeling, der kommer og laver tilsyn hos os. Jeg er forpligtet til et ledelsestilsyn, så det har jeg. Og så har vi nogle konsulenter på vores område, som er specialiseret inden for forskellige ting, og som laver kvalitetssikring der. Så jeg har for eksempel en sundhedskonsulent, der laver kvalitetstjek af vores medicin-håndtering og sådan nogle ting.*

Ud over de ovennævnte tilsyn nævnes også det personrettede tilsyn, som er tilsyn af, hvordan personen har det generelt i de rammer og omgivelser, personen er i.

## Uddannelse og oplæring af personale

I alle de kommunale botilbud er størstedelen af personalet ufaglærte, og dem, der har en uddannelse, er oftest ansat i en lederstilling. Alle steder er det svært at rekruttere personale, og der er stor personaleudskiftning.

En medarbejder fortæller, at da vedkommende startede for næsten to år siden, var det kun ca. 15% af personalestaben, der var faglærte, hvorimod det nu er ca. 35%. Der er således sket en markant stigning i antallet af faglærte, hvilket ikke er en tilfældighed, da der har været meget fokus på, at de ufaglærte får en uddannelse. Vedkommende fortæller:

*Vores strategi er, at vi tror, vi har de rigtige medarbejdere. Vi skal bare hjælpe dem med kompetencerne.*

En anden nævner, at de prioriterer at få de medarbejdere, der har meget anciennitet, på en social-hjælperuddannelse. En anden metode, der bliver anvendt for at mindske udskiftningen blandt personalet, er at sikre, at personalet har nogen at sparre med, så de ikke føler sig alene med opgaverne, hvilket mange ellers gør.

Alle kommuner har faste procedurer for oplæring af nyt personale til botilbuddene. I én kommune er der en seks-ugers plan, når en ny leder skal læres op. Planen er en introplan, hvor man får kendskab til arbejdsopgaver samt afdelingens værdier og målsætninger. Derudover får man støtte af en konsulent til specifikke opgaver, og man får en ledelsesmakker. Når det ikke er en leder, der skal læres op, følges man i starten med en erfaren kollega, og hver borger bliver gennemgået i forhold til udfordringer osv. Denne procedure gælder kun for fastansatte, hvorimod introduktionen er mere løs med for eksempel vikarer.

Én medarbejder fortæller, at den interne kommunikation foregår igennem appen JAMMER, som er en app, der minder om Facebook.

## Livskvalitet for beboerne

En medarbejder fortæller om den nationale strategi – ”Hjemme længst muligt”, som vedkommende stiller sig kritisk overfor. Vedkommende oplevede under coronanedlukningerne, at borgerne i stedet for at få hjælp til fysiske ting såsom rengøring og indkøb i højere grad havde brug for nogen at tale med, og at de generelt manglede socialt samvær. Derfor tror medarbejderen, at der er ved at ske et paradigmeskift, og at man generelt bør fokusere mere på, hvordan borgerne selv definerer livskvalitet, og at dette ikke nødvendigvis indebærer at kunne bo i eget hjem længst muligt, men at andre faktorer kan have større betydning for livskvaliteten.

Et sted bliver beboernes livskvalitet beskrevet således:

*Selvfølgelig, at de får en god behandling på boenhederne, men også at de bliver inkluderet i samfundet. I vores handicappolitik, som er på vej nu, har vi set meget på vigtigheden af, at de socialt skal have de samme rettigheder som andre mennesker, samt at de bliver inkluderet i samfundet. Hvis de for eksempel kan have en beskæftigelse, at de så bliver hjulpet til at kunne få et arbejde, at de bliver hjulpet, samt at de vågner op til en dag, hvor der er noget at lave. Hvis de kan arbejde, så kan de måske være på et værested eller et værksted.*

En anden beskriver følgende om beboernes livskvalitet:

*Vi har tre søjler i vores arbejde i afdelingen. Den ene er fagligheden. Her tænker jeg ikke uddannelsesniveau, men at vi har medarbejdere og ledere, der dagligt forstår, hvorfor de er til. Så de sørger for at lave aktiviteter med vores borgere, som giver dem øget livskvalitet. Det kunne være, at borgeren ønsker mere selvstændighed eller gerne vil blive bedre til at vaske op, gerne vil kunne gå en tur rundt om fjeldet og så videre. Så har vi en søjle, der hedder forskellighed, altså forståelsen af, at vi alle sammen er forskellige, og at det er en styrke, og forståelsen af, at de her borgere i deres liv oplever at være forskellige fra andre. Derfor bliver vi nødt til at gå til det som en styrke. Og jeg kan se i vores personalegrupper, at når jeg taler med dem om det, så er de lettede alle sammen, fordi alle føler sig i bund og grund forskellige. Den sidste søjle er fællesskab. Vi tror på at gøre ting i et fællesskab, og det gør vi på alle*

*niveauer i organisationen. Vi har en aktivitetspulje, hvor man kan søge om midler til at lave aktiviteter, og jo flere af de ansøgninger, hvor man på én eller anden måde er fælles med andre enheder eller flere borgere imellem, jo større sandsynlighed for at vi får midler til det. Vi har fællesskaber i vores ledergruppe på kryds og tværs, så man hjælper hinanden i enhederne. Og vi har det i personalegrupperne også. Det er nok den vigtigste opmærksomhed, vi har. Det her med at gøre ting i fællesskab. Det er jo det, vores borgere har oplevet ikke at være en del af. Om det så er bankoarrangementer, grillarrangementer eller hvad søren, det er.*

## Aktiviteter

Handicap-værksteder bliver nævnt som en udbredt aktivitet flere steder. Derudover er der ét sted et godt samarbejde med frivillige foreninger, som for eksempel arrangerer, at pensionister kan gå ture med børnehavebørn.

Én beskriver, at aktiviteterne afhænger meget af borgernes funktionsniveau og psykiske tilstand:

*Altså du kan have en kørestolsbruger, der er paralyseret, så aktivitetsniveauet er, at en pædagog laver taktile øvelser eller sansestimuli lige over til, at vi har nogle, hvis primære udfordring er, at de er svære at motivere, og derfor er det rigtig svært at skabe indhold i deres liv. For nogle er det at købe ind svært, så for dem er det en aktivitet i sig selv. Og for dem, der er på førtidspension og låst i en eller anden sammenhæng, er det svært at motivere dem til beskæftigelse, for de får ikke ret meget økonomisk ud af det. Men et af vores store mål er beskæftigelse. Det der med at komme ud i samfundet og opleve, at man er noget værd, og at man har noget at byde ind med. Det arbejder vi for. Og så har vi et tæt samarbejde med fysio- og ergoterapeuter, der kommer og laver aktiviteter sammen med dem. Og hvor der er aktivitetsmulighed, altså det kunne være at hoppe på et svømmehold eller træne eller sådan noget. Ellers så laver vi sådan, et par gange i kvartalet, fællesaktiviteter på hele området.*

## Pårørendesamarbejde

Kontakten og kommunikationen med beboernes pårørende er forskellige fra botilbud til botilbud og fra beboer til beboer. Kontakten afhænger af, om beboeren har familie tæt på, hvordan denne relation er, og om personalet prioriterer samarbejdet med de pårørende. Nogle beboere har ingen kontakt til deres pårørende, andre beboere har brug for støtte i denne kontakt, og for nogle er kontakten naturlig, og der er interesse begge veje. I de fleste tilfælde ville medarbejderen ønske, at de pårørende var mere aktive og tog mere initiativ til at besøge beboeren.

# Anbefalinger

- **Samarbejde med pårørende**

Det fremgår af undersøgelsen, at der er stor forskel på, hvor meget pårørende involverer sig i dagligdagen og livet for deres familiemedlem, som bor på døgntilbud. Mens nogle beboere har pårørende i samme by, er andre meget langt væk fra, hvor deres familie bor. På de fleste døgntilbud hjælper personalet med at ringe til beboernes pårørende ugentligt, og mange beboere kan selv holde hyppigere kontakt med deres egen mobiltelefon. Der er eksempler i undersøgelsen på, at personale tager fat i pårørende for at løse konkrete problemer og situationer, men der er også eksempler på, at kontakten mellem døgntilbud og pårørende er minimal. Vi anbefaler, at alle døgntilbud overvejer, hvordan de kan få mere samarbejde med de pårørende. Det er ikke nødvendigvis en let opgave, men for mange beboere vil det højne livskvaliteten at have mere og bedre kontakt med deres familier. Nogle døgntilbud har haft gode oplevelser med at invitere pårørende i byen på uformel aftensmad, så det ikke kun er højtider og fødselsdage, som giver anledning til, at de pårørende kommer på døgntilbuddet. Det kan også være, at nogle beboere vil have gavn af at få hjælp til at foretage videoopkald til deres pårørende i stedet for telefonopkald. Mange steder kan personalet sandsynligvis have gavn af at få skærpet opmærksomhed på samarbejde med pårørende, hvilket er en pædagogisk opgave på lige fod med arbejdet med beboerne.

- **Aktiviteter med beboere**

Beboere på døgntilbuddene i undersøgelsen har vidt forskellige behov og aktivitetsniveau, hvilket på nogle døgntilbud afspejles i, hvad der tilbydes af forskellige aktivitetsmuligheder. På andre døgntilbud virker det som om, at aktivitetsudbuddet i højere grad afspejler personalets behov og energiniveau. På nogle døgntilbud er der en bred vifte af muligheder for aktiviteter, mens andre døgntilbud har et begrænset udbud og prioriterer ro frem for udvikling og indhold i hverdagen. Det pædagogiske refleksionsniveau i forhold til daglige strukturer og aktiviteter varierer meget fra det ene døgntilbud til det andet. Vi anbefaler, at man på alle døgntilbud forholder sig pædagogisk til de aktiviteter, som beboerne tilbydes at deltage i – både de daglige aktiviteter forbundet med hjem og husholdning og andre aktiviteter med potentiale til at støtte beboernes fortsatte udvikling og oplevelse af livskvalitet. Aktivitetsniveau og indhold kan eventuelt være en del af døgntilbuddenes faste indrapportering som en måde at skærpe fokus på dette område som en fast del af fortløbende pædagogiske refleksioner. På nogle døgntilbud bruger man målrettede aktiviteter i naturen som en vigtig del af det pædagogiske arbejde. Det stemmer godt overens med natur som et vigtigt element i den grønlandsk udviklede sundhedsmodel 'Vores Sundhed' (Larsen og Olesen, 2022) samt med forskning om livskvalitet i Grønland, hvor naturen spiller en afgørende rolle for en stor del af befolkningen (Steenholdt, 2022). Vi anbefaler, at det i videst muligt omfang indtænkes på alle døgntilbud.

- **Samarbejde mellem kommuner og Selvstyrets døgntilbud**

På flere døgntilbud berettes om et vanskeligt samarbejde mellem den kommunale sektor og Selvstyret. Der er i undersøgelsen flere eksempler på, at beboere forhindres i at flytte døgntilbud, at benytte lokale faciliteter, at få den rette støtte med videre fordi ansvaret for

disse ting ligger i forskellige forvaltninger. Hvis en beboer er blevet en del af det lokalsamfund, som huser døgntilbuddet, hvor vedkommende bor, er det ikke rimeligt, at vedkommende skal tvinges til at flytte til et nyt lokalområde, fordi døgntilbuddet ikke længere er passende, eller fordi hjemkommunen ligger et andet sted i landet. Medarbejdere bør oplyses bedre om ansvarsfordelingen mellem kommuner og Selvstyret og om beboernes basale rettigheder. Der bør være mere fokus på samarbejde på tværs af Selvstyre og kommuner med fokus på at have borgeren i centrum for beslutningerne. Dette er altid vigtigt, men det er særligt vigtigt i kritiske overgangsfaser, hvor beboere går fra én livsfase til en anden.

- **Beboerdemokrati**

Der er stor forskel på, hvor meget beboerne er med til at bestemme forskellige ting i dagligdagen, og hvor systematisk inddragelsen af beboerbestemmelse foregår. Vi anbefaler, at alle døgntilbud forholder sig aktivt og kritisk til, hvordan beboerdemokrati og -involvering kan øges i dagligdagen. Beboerne har ikke de samme forudsætninger for eksempelvis at deltage i møder om dagligdagen på døgntilbuddene, men det er vigtigt, at fokus på beboerdemokrati er en fast del af de daglige pædagogiske refleksioner. Samtidig med, at den daglige medbestemmelse mange steder kan øges, skal der også være fokus på, at døgntilbuddet som beboernes hjem og trykke base er et sted, hvor beboerne kan betro sig til personalet og tale med dem om dagligdagen såvel som om andre spørgsmål og emner, de har behov for at tale om.

- **Fysiske rammer**

Som det fremgår af undersøgelsen, er der stor forskel på de fysiske rammer på døgntilbuddene. Mens nogle døgntilbud lever fuldstændigt op til moderne standarder for døgntilbud, er andre botilbud præget af utidssvarende bygninger og faciliteter samt dårlige adgangsforhold, som begrænser beboernes muligheder for at komme ud og få frisk luft og oplevelser uden for døgntilbuddet. Mens mange døgntilbud er bygget med handicapvenlige badeværelser og adgangsforhold, har især de kommunale botilbud til huse i almindelige familiehuse, der har gennemgået én eller flere ombygninger. Disse er ofte ikke tilstrækkelige til at sikre beboerne mobilitet og personalet arbejdsmæssige betryggende forhold ved for eksempel løft og badesituationer. Vi anbefaler, at alle døgntilbud og kommunale botilbud undersøges nøje og vurderes med henblik på, om der er brug for forbedringer både indendørs og udendørs, så beboere har mulighed for at komme ud.

# Referencer

- Arnfjord, S., Jonsson, A. I. H., & Daverkosen, D. (2020). *HOLDNINGER TIL HANDICAP 2020 - En undersøgelse af befolkningens holdninger til personer med handicap i samfundet og på arbejdsmarkedet. Handicap. Status.* (2012).
- Knigge, M., & Grønbæk, J. S. (2008). *Forvist til forsorg: Grønlændere med handicap nedsendt til Danmark.*
- Nørtoft, K., Jensen, B., Sørensen, S., Jensen, E., Olsen, I., Arnfjord, S., & Rubin, S. E. (2023). *Forhold omkring seksualitet og seksuelle overgreb på døgntilbud til mennesker med handicap.*
- Nørtoft, K., Jensen, B., Sørensen, S., Olsen, I., Arnfjord, S., & Rubin, S. E. (2023). *Beboerperspektiver på døgntilbud til mennesker med handicap.*
- Inatsisartutlov nr. 1 af 29. maj 2017 om Handicaptalsmand, (2017).  
<https://lovgivning.gl/lov?rid={FFE58690-9A67-40BC-A12D-76052F88F5D9}>
- Inatsisartutlov nr. 13 af 12. juni 2019 om støtte til personer med handicap, (2019).  
<https://lovgivning.gl/lov?rid=%7B2698A112-7216-40DC-9405-E182888A5C8A%7D>
- Naalakkersuisut. (2022). *Redegørelse for Grønlands efterlevelse af FN's Konvention om Rettigheder for Personer med Handicap.*
- Naalakkersuisut. (2023). *Døgninstitutionernes og Døgntilbuddenes Årsberetning 2022.*
- Naalakkersuisut. (2020). *PERSONER MED VIDTGÅENDE HANDICAP. STATISTISK OPGØRELSE OVER PERSONER MED VIDTGÅENDE HANDICAP.*
- Rubin, S. E., Sørensen, S., Jensen, E., Olsen, I., Arnfjord, S., Jensen, B., & Nørtoft, K. (2023). *Generelle vilkår på døgntilbud til mennesker med handicap.*
- Shah, S. (2017). "Disabled People Are Sexual Citizens Too": Supporting Sexual Identity, Well-being, and Safety for Disabled Young People. *Frontiers in Education.* 10.3389/feduc.2017.00046
- Socialstyrelsen. *Bilag 5 - Etablering af Bokollektiv, Beskyttet boenhed, Dagcenter eller Beskyttet værksted.* [https://socialstyrelsen.gl/2\\_handicap/vejledninger?sc\\_lang=da](https://socialstyrelsen.gl/2_handicap/vejledninger?sc_lang=da)
- Tilioq. (2019). *TILIOQ AALLAANNAQAAQ KOMMUNE KUJALLERMUT ANGALANERMIK NALUNAARUT 2019. TILIOQ SØSÆTTER KAJAKKEN REJSERAPPORT KOMMUNE KUJALLEQ 2019.*
- United Nations. (2012). *Report of the Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights. Thematic study on the issue of violence against women and girls and disability.*
- Velarde, M. C. R. (2015). *Indigenous Persons with Disabilities. Access to Training and Employment.*