



**Tilsynsrapport  
for anmeldt tilsyn  
på døgninstitutionen  
Fonden Orpigaq  
Februar 2021**

## **Indholdsfortegnelse**

### **Indholdsfortegnelse**

**Om døgninstitutionen**

**Om Tilsynsenheden og dets beføjelser**

**Om tilsynet**

**Resume og samlet vurdering**

**Tema 1: Børnenes mulighed for uddannelse og beskæftigelse**

**Tema 2: Børnenes mulighed for at blive selvstændige og understøtte relationer til familie og netværk**

**Tema 3: Døgninstitutionens målgrupper, herunder indholdet i døgninstitutionens tilbud til målgruppen samt børnenes indflydelse på egen livssituation**

**Tema 4: Døgninstitutionens metoder og resultater, herunder pædagogisk, psykologisk eller familieterapeutisk praksis**

**Tema 5: Døgninstitutionens organisation og ledelse**

**Tema 6: Døgninstitutionens personalemæssige kompetencer**

**Tema 7: Døgninstitutionens økonomi, herunder om der foreligger et regnskab, der er revideret af en godkendt revisor.**

**Tema 8: Døgninstitutionens fysiske rammer, herunder om de understøtter målgruppens behov og døgninstitutionens metoder**

Bilag 1: Oversigt over spørgsmål

Bilag 2: Notat angående videoovervågning

<b>Om døgninstitutionen</b>	
<b>Døgninstitutionens navn</b>	Fonden Orpigaq
<b>Hovedadresse</b>	B-663, Box 1013, 3910 Kangerlussuaq
<b>Tlf.</b>	841470 / DK +4521728578
<b>E-mail</b>	orpigaq@orpigaq.gl
<b>Hjemmeside</b>	www.orpigaq.gl
<b>Ansvarlig ledelse</b>	Trine Housgaard Peiffer, Direktør Bassam Al-Daoud, Pædagogisk chef Hans Henrik Gravgaard, Forstander
<b>Virksomhedstype</b>	Selvejet døgninstitution Institutionen er drevet af organisationen Kanonen, der hører til i Danmark.
<b>Målgruppe</b>	<i>"Aldersmæssigt er opholdsstedets målgruppe børn og unge i alderen 10–18 år ved visiteringen. Generelt omfatter målgruppen unge, hos hvem der eksisterer et udviklingspotentiale, og som kan profitere af et længerevarende ophold med massiv voksenstøtte, hjælp og struktur. Målgruppen er karakteriseret ved, at de unge er svært utilpassede, udadreagerende og meget dårligt fungerende. Fonden Orpigaq modtager unge, der i deres behandlingsbehov ligger i grænseområdet imellem pædagogik og psykiatri."</i> (Kilde: institutionens hjemmeside)
<b>Antal pladser i en eller flere afdelinger og fordelingen af de aktuelt indskrevne børn</b>	10 pladser (Kilde: driftsaftalen) Aktuelt er der indskrevet 12 børn.
<b>Kommuner der aktuelt har børn på institutionen</b>	Sermersooq, Qeqqata & Qeqertalik

## Om Tilsynsenheden og dets beføjelser

Tilsynsenheden er en enhed under Departementet for Sociale Anliggender, Familie og Justitsområdet, der bl.a. fører tilsyn med døgninstitutioner oprettet i henhold til det sociale regelsæt i Grønland. Tilsynsenheden kan i forbindelse med tilsyn give anbefalinger, udstede påbud eller træffe afgørelser om skærpet tilsyn.

Tilsynsenheden giver anbefalinger, når det vurderes, at der bør arbejdes med et område. Tilsynsenheden udsteder påbud eller træffer afgørelse om skærpet tilsyn, når det vurderes, der skal ske en ændring af et område, og Tilsynsenheden følger op på, at ændringen sker. Overholdelse af et påbud kan gøres som betingelse af døgninstitutionens fortsatte godkendelse. En afgørelse om tilbagekaldelse af godkendelsen foretages af departementet med ansvar for sociale anliggender.

Kontakt oplysninger:

Telefon nr. 34 50 00

E-mail: [socilsyn@nanoq.gl](mailto:socilsyn@nanoq.gl)

## Om tilsynet

Grundlag for tilsynet	Tilsynet er ført som et anmeldt tilsyn, med hjemmel i Inatsisartutlov nr. 20 af 26. juni 2017 om støtte til børn §§ 9 og 11.
Tilsynsperioden og dato for tilsynsbesøg	D. 1.-21. februar 2021, med besøgsdage d. 1.- 4. februar 2021. Sidst kommende informationer fra institutionen, der er indarbejdet i rapporten, er tilgået Tilsynsenheden d. 15. april 2021.
Tilsynsførende	Cecilie Holmegaard Nielsen & John Maahr Hansen
Sagsnummer	2016-12615

## Resume og samlet vurdering

Tilsynsenheden har februar 2021 afholdt et anmeldt tilsyn på Fonden Orpigaq med fire besøgsdage på institutionen. Ved tilsynet er alle temaer fra tilsynsbekendtgørelsen blevet gennemgået.

Seneste tilsynsrapport er fra et økonomisk tilsyn i 2019. Derudover er der udarbejdet et notat i forbindelse med et tilsyn i 2018. Tilsynsenheden har i 2019 været på uanmeldt tilsyn på institutionen, hvor der ikke er udarbejdet en endelig rapport.

I forbindelse med nærværende tilsyn, er der indkommet oplysninger fra institutionen, som ikke er blevet indarbejdet i rapporten fra det økonomiske tilsyn i 2019. Tilsynsenheden har dog taget disse til efterretning (se tema 7).

Tilsynet forløb stille og roligt, og der var en behagelig stemning. Tilsynsenheden har fået indsigt i en vel-fungerende døgninstitution, der har mange gode ressourcer og kompetencer og formår at drage god omsorg om beboerne. Antallet af medarbejdere<sup>1</sup> med pædagogisk uddannelse er lav, men der er på institutionen fokus på kompetenceudvikling og sparring, både blandt medarbejderne og i ledelsen, som tydeligt er med til at styrke den pædagogiske profil. Derudover arbejdes der med at skabe synlighed om institutionen for på sigt at tiltrække mere pædagogisk og grønlandsk personale. P.t. er personalebesætningen eksklusiv øverste ledelse og administrative medarbejdere ligeligt fordelt mellem danske og grønlandske medarbejdere. Tilsynsenheden har i forbindelse med de pædagogiske arbejdsmetoder nogle anbefalinger og påbud, som fremgår af rapporten.

Tilsynsenheden har tilmed foretaget økonomisk tilsyn og har konstateret, at institutionen har en sund økonomi, og at institutionen kan argumentere for, hvorfor de i perioder har haft et større overskud, end det Tilsynsenheden vurderer som det gennemsnitlige for at opretholde driften. Der er dog givet et enkelt påbud, omhandlende at der ønskes dokumentation for transaktioner mellem institutionen og søsterorganisa-

---

<sup>1</sup> "Medarbejdere" bruges om det pædagogiske personale (altså ansatte med direkte beboerkontakt). "Personale" bruges i rapporten som fællesbetegnelse for alle ansatte (den øverste ledelse, den øvrige ledelse og alle øvrige medarbejdere - med og uden direkte beboerkontakt). "Øverste ledelse" og den "Den ansvarlige ledelse" sidestilles og angiver direktøren, den pædagogiske chef og forstanderen. "Ledelsen" bruges som betegnelse for forstanderen (ofte omtalt i praksis som den daglige leder) og sous-cheferne (se mere om organiseringen i tema 4).

tionen Kanonen.

De unge<sup>2</sup> giver udtryk for trivsel, og at de er trygge ved de voksne på stedet, og de har alle gode og tætte relationer med en eller flere voksne. Nogle af de unge fortæller, at de er glade for at bo på døgninstitutionen, andre er mindre glad for det og anser ikke stedet som værende deres hjem.

I forbindelse med tilsynsbesøget har Tilsynsenheden afholdt et indledende og afsluttende møde med forstanderen samt den ene souschef, fået rundvisning på institutionen og besøgt institutionens sommerhuse/hytter, deltaget ved et personalemøde, foretaget generelle observationer af dagligdagen på institutionen, lavet interviews og afholdt et opsamlende og afsluttende virtuelt møde med den ansvarlige ledelse i Danmark.

Tilsynsenheden har lavet interview<sup>3</sup> med fire af de anbragte unge, og fire unge har besvaret de udleverede spørgeskemaer<sup>4</sup>. Dertil er der lavet interview med ni af de ansatte<sup>5</sup>, og der har løbende været samtaler med den dagligleder og den ene souschef.

Tilsynsenheden har afholdt møde med skolen i Kangerlussuaq, men har ikke afholdt møder med de unges sagsbehandlere fra kommunerne samt andre relevante samarbejdspartnere. Tilsynsenheden har heller ikke været i kontakt med pårørende.

Der er ved tilsynet, blandt andet ved hjælp af oplysningskemaer, indhentet relevante oplysninger om de indskrevne unge og dertil gennemgået et udsnit af beboersager, herunder behandlingsplaner, statusrapporter og handleplaner. Der udover har tilsynsenheden orienteret sig i institutionens dagbøger til de enkelte unge. Der er indhentet relevante oplysninger om institutionens ansatte samt vagtplaner, madplaner, årsplaner, funktionsbeskrivelser, kompetenceudviklingsplaner, organisationsplaner mv.

I forhold til gennemgang af økonomien er gennemgået årsrapport fra 2018 og 2019 samt indberetningskema med regnskab for 2018 og 2019, samt budgetter for 2020 og 2021.

Derudover er der gennemgået institutionens vedtægter, infomaterialer bl.a. fra Socialstyrelsens hjemme-

---

<sup>2</sup> Gennem rapporten vil der under de enkelte temaer og kriterier være anført *barn/børn*, men i uddybningen og løbende i vurderingen vil benævnelsen *ung/unge* blive benyttet, da denne er passende i forhold til målgruppen, og det er den betegnelse der bruges på institutionen. Enkelte steder er benyttet betegnelsen: *"beboeren/beboerne"*.

<sup>3</sup> Interviewene var af forskellige varighed. Ved nogle benyttes en medarbejder som tolk.

<sup>4</sup> Spørgsmålene er vedlagt som bilag. Med en besvarelsesprocent på 25, er besvarelsen ikke vedlagt for at sikre anonymitet. Udpluk af besvarelserne indgår i rapporten for at støtte op om den samlede vurdering. Pga. anonymiteten, er der mulighed for gengangere imellem de unge, der er interviewet, og de unge, der har besvaret spørgeskemaet.

<sup>5</sup> Der er primært lavet interviews med de medarbejdere der var på "rul" i den pågældende periode (se mere om organiseringen i tema 4).

side (www.uupi.gl), institutionens hjemmeside samt personalehåndbog med regler og instrukser angående seksual-, og rygepolitik, beredskabsplaner, husregler. Institutionen har fremlagt deres driftsaftale, som er indgået mellem Naalakkersuisut og Fonden Kanonen fra 2012. Institutionen drives af en selvstændig bestyrelse og øverste ledelse er ansat på deltid. Der er ikke fremlagt seneste godkendelser fra bygnings- og brandmyndigheder, arbejdstilsynet samt Veterinær- og Fødevarermyndigheden<sup>6</sup>. Der er dog fremlagt en raferat fra en arbejdspladsvurdering fra 2018. Tilsynsenheden er oplyst om, at institutionen er i gang med en re-godkendelsesproces, som forestås af Socialstyrelsen. Ved denne proces gennemgås og vurderes ovenstående materiale, hvorfor Tilsynsenheden har valgt ikke at efterspørge godkendelserne yderligere.

Der er i forbindelse med tilsynet givet 10 anbefalinger og 5 påbud. Der er ikke oprettet krav om skærpet tilsyn. Døgninstitutionen har i forbindelse med høringsvaret afgivet oplysninger om, hvordan de arbejder med anførte anbefalinger og påbud. Tilsynsenheden har taget oplysninger til efterretning. Enkelte påbud er på baggrund af høringsvaret omskrevet, og institutionen har fået oplysning derom. Institutionen er ikke blevet pålagt at udarbejde en skriftlig plan for det videre arbejde med angivne anbefalinger og påbud.

## Anbefalinger og påbud

### Anførte anbefalinger:

#### Tema 1:

- Tilsynsenheden anbefaler, at der fortsat er fokus på at styrke samarbejdet med relevante samarbejdspartnere i forhold til at sikre de unges mulighed for uddannelse og beskæftigelse.

#### Tema 2:

- Tilsynsenheden anbefaler, at de unge får flere madtjanser.
- Tilsynsenheden anbefaler, at institutionen sætter fokus på de unges oplevelse af at være anbragt.

#### Tema 3:

- Tilsynsenheden anbefaler, at institutionen sikrer de unges inddragelse i udarbejdelsen af behandlingsplaner.

#### Tema 4:

- Tilsynsenheden anbefaler, at der i forhold til refleksionstid sættes fokus på den pædagogiske støtte

---

<sup>6</sup> I forbindelse med høringsvaret, har institutionen tilsendt tilladelse fra Veterinærmyndighederne til tilberedelse af mad fra 2012 og oplyst, at de ikke har haft besøg siden. Endvidere oplyses, at Orpigaq ikke er i besiddelse af en "Ibrugtagningstilladelse" fra kommune og brandmyndigheder, idet denne ikke blev sagsbehandlet korrekt ved opstarten, men at de relevante myndigheder har besigtiget institutionen i 2020 og 2021, og at byggesagsbehandleren fra Qeqqata Kommunian primo maj 2021 har oplyst, at sagen er tæt på sin afslutning.

og omsorg i den reflekterende proces. Tilsynsenheden anbefaler, at magtanvendelsesloven gennemgås på kursus eller pædagogiske dage enten internt eller eksternt.

- Tilsynsenheden anbefaler, at der sættes fokus på sparring i forbindelse med magtanvendelser, for at forbedre og forebygge indsatsen.

Tema 5:

- Tilsynsenheden anbefaler, at institutionen udarbejder en procedure for genindhentning af børneattester.
- Tilsynsenheden anbefaler, at institutionen følger rygeloven, således at rygning for ansatte skal væk fra institutionens bygninger, og evt. i et dertil indrettet skur.

Tema 6:

- Tilsynsenheden anbefaler, at institutionen fortsætter deres strategi med at tiltrække, fastholde og opkvalificere pædagogisk personale. Dertil er der særligt fokus på fastansættelse af flere faglærte medarbejdere.

#### **Udstedte påbud:**

Tema 3:

- Tilsynsenheden udsteder påbud om, at Fonden Orpigaq får tilpasset deres vedtægter i forhold til praktiseringen af efterværn.

Tema 4:

- Tilsynsenheden udsteder påbud til Fonden Orpigaq om, at det sikres, at de unge og deres forældremyndighedsindehavere bliver gjort bekendt med reglerne i magtanvendelsesloven, herunder muligheden for at klage.

Tema 5:

- Tilsynsenheden udsteder påbud om, at Fonden Orpigaq overvejer mindst muligt integritetskrænkende foranstaltning i forhold til at sikre beboernes sikkerhed og særligt i forhold til brug af videoovervågning. Fonden Orpigaq bør overveje, om det ønskede formål kan nås med mindre indgribende midler end videoovervågning.

Tema 7:

- Tilsynsenheden udsteder påbud om, at Fonden Orpigaq udbetaler børnenes lommepenge uden at stille specifikke krav som for eksempel rengøring af værelse.

Tema 8:

- Tilsynsenheden udsteder påbud om, at institution sikrer, at beboerne har fri adgang til de rum, som



vurderes som værende de unges hjem, og samtidig fortsat hindre adgang til farlige remedier så som knive, i det omfang det vurderes nødvendigt.

### **Afslutning på tilsynet**

Når Tilsynsenheden har været på tilsyn udarbejdes en tilsynsrapport, der skal sendes i høring i mindst 14 dage til døgninstitutionen og den myndighed, der driver denne, inden den endelige tilsynsrapport udarbejdes og sendes til døgninstitutionen. Tilsynsrapporten skal sendes til orientering til Socialstyrelsen og de kommunalbestyrelser, der har børn anbragt på døgninstitutionen.

Tilsynsrapporten skal offentliggøres på Naalakkersuisuts hjemmeside samt døgninstitutionens hjemmeside.

Tilsynsenheden kan i tilsynsrapporten anbefale eller pålægge døgninstitutionen at udarbejde en skriftlig plan for, hvordan de forhold, der ligger til grund for eventuelle anbefalinger eller påbud, forventes løst, herunder med angivelse af tidsfrister.

## Tema 1: Børnenes mulighed for uddannelse og beskæftigelse

### Kriterie 1.1

#### Døgninstitutionen understøtter børnenes ret og pligt til undervisning samt efterfølgende mulighed for uddannelse og beskæftigelse

Af oplysningsskemaet fremgår, at otte af de unge går i skole. En af de unge bliver p.t. hjemmeundervist men er ved at vende tilbage til skolen igen. De unge går hhv. i specialklasse og erhvervsklasse. To af de unge er ansat i deltidsjob på brandstationen og en tredje er i en opstartsfasen. Foruden den beskyttede beskæftigelse et par gange om ugen, aktiveres pågældende med arbejdspraktikker på institutionen eksempelvis ved at hjælpe til i huset, indkøb og andre forfaldende opgaver. Der bliver tilmed arrangeret jagtture som daglige aktiviteter. Ledelsen oplyser, hvorledes de ofte gør brug af virksomhederne i bygden, herunder også fangere, i forbindelse med aktivering af de unge. En enkelt ung har været ansat i restaurationsbranchen, men pga. fald i omsætning aktiveres hun hjemme i institutionen. Gennem samtaler med de unge og observationer af dagligdagen fremgår det, at der både er stille perioder, hvor det i de unges øjne er "kedeligt", men med plads til nærvær, og mulighed for at gribe dagen i forhold til aktiviteter, som de enkelte unge også har mulighed for at komme med ønsker til.

Ledelsen oplyser, at der på institutionen støttes op om børnenes skolegang. På grund af Corona-epidemien er de unges skolegang dog blevet ændret markant, da de hver måned går i karantæne med det personale som flyves til institutionen fra Danmark og undervises hjemme (se mere om institutionsorganisering i tema 4). Fra skolens side ytres der bekymring om dette organisering, både i forhold til elevernes faldende engagement, som opleves i forbindelse med hjemmedagene, og det sundhedsmæssige aspekt, hvis de unge skulle blive smittet. På nuværende tidspunkt sigtes der fra institutionens side på, at udeblivelsen fra skolen holdes på et minimum, således at karantænen varer fra torsdag og henover weekenden, så de unge, efter negative tests af personalet, kan vende tilbage til hverdagen igen tirsdag eller onsdag. I forbindelse med hjemmeskolingen giver ledelsen udtryk for, at medarbejderne har fået større kendskab til de unges faglige niveau. Det berettes yderligere, at der gennem processen med hjemmeskoling løbende er skabt en bedre struktur, og at hjemmedagene tilmed har nogle positive pædagogiske konsekvenser i forhold til at arbejde med relationen og kontakten med de unge.

Både skolen og institutionen beretter om et generelt godt samarbejde, der dog kan blive styrket, hvorfor der er planlagt, at der fremadrettet skal være faste møder månedligt mellem klasselærerne og repræsentanter fra institutionen. Skolen ønsker, at give de unge mennesker så meget med fagligt som overhovedet muligt, og anser derfor samarbejdet og kontakten mellem dem og institutionen som essentiel. De fleste af beboerne er udfordret i skolen, da de ofte har mangelfuld skolegang bag sig og mangler motivation. Derfor er der ofte fokus på, at beboerne falder til på institutionen, inden de påbegynder skolegangen, samt at

personalet støtter beboerne med fysisk tilstedeværelse i skolen, hvis der er behov for det.

Forstanderen oplyser, at de tidligere har haft noget kontakt med Majoriaq<sup>7</sup>, og at mange af de unge er i systemet, men at kontakten til organisationen ikke er god. Ledelsen beretter tilmed, at de er i kontakt med den nye socialrådgiver i bygden og af den vej sigter på at kunne skabe nogle flere muligheder for uddannelse og beskæftigelse for de unge.

Det fremgår af dagsplaner og personales beretninger, at der på institutionen er faste rammer og strukturer i hverdagen, som støtter de unge i stabilt fremmøde og hjælp til at møde velforberejede. Det oplyses, at det sikres, at de unge har madpakker med til skolen, som de selv smører aftenen før. Ved behov følger personalet de unge til skolen. Der er dagligt stilletime før aftensmaden, hvor de unge kan lave lektier eller anden neddæmpet aktivitet på værelserne. Ledelsen beretter, at der i denne forbindelse tilbydes lektiehjælp af personalet. Det fremgår endvidere, at der om aftenen er faste tider, hvor de unge skal gå i seng afmålt efter alder, for at sikre at de unge har kræfter til næste dagen. Der indgås individuelle aftaler angående mobiltelefoner, således at disse ikke forstyrrer de unges nattesøvn, men der føres ikke kontrol af brugen om natten. Institutionens internet til de unge slukkes dog efter de sidste er gået i seng. Hvis en ung ikke har sovet, men været på mobilen hele natten, tages der en snak og indgås aftaler om, at mobilen den efterfølgende nat bliver afleveret til personalet.

Et af værktøjerne, som institutionen bruger til at motivere de unge, er skoledusør og arbejdsdusør. For skoledusør gælder det, at de skal møde til tiden, lave deres lektier, have madpakke med m.m. Hvis den unge klarer opgaverne alle ugens dage, får han/hun udleveret 100 kr. i skoledusør om fredagen. Arbejdsdusøren bruges i forbindelse med beskyttede beskæftigelsesaktiviteter både internt og eksternt.

## Kriterie 1.2

**Døgninstitutionen opstiller i samarbejde med børnene realistiske og målbare mål i forhold til skole, uddannelse og beskæftigelse, og følger op på målene.**

Af handleplanerne fremgår planer for de unges uddannelse og beskæftigelse. Ledelsen oplyser, at der løbende er samtaler med de unge, om mulighederne og at der løbende følges op på de unges ønsker. Personalet oplever, at de unge kan have svært ved at forholde sig til fremtiden og det at skulle arbejde et sted. Derfor er der behov for ekstra støtte til at prøve nogle ting af. Eksempelvis beretter personalet og de unge, at der er flere af de unge, der er blevet glade for at være deltidsansatte på brandstationen på nuværende tidspunkt, men at processen med at komme i arbejde ikke er lige let.

Målene for uddannelse og beskæftigelse fremgår både af handleplanerne og behandlingsplanerne. Personalet følger minimum to gange om året op på målene angivet i det skiftlige materiale.

---

<sup>7</sup> Majoriaq er en organisation, der beskæftiger sig med jobformidling, vejledning og opkvalificering.

## Tilsynsenhedens vurdering

### Kriterie 1.1

Tilsynsenheden vurderer, at institutionen understøtter børnenes ret og pligt til undervisning samt efterfølgende mulighed for uddannelse og beskæftigelse. Tilsynsenheden har konstateret, at de unge støttes og motiveres til at passe og møde velforberejede i skole, uddannelse eller beskæftigelse. Derudover samarbejder institutionen med det enkelte barns skole og kommune omkring barnets skolegang og uddannelse. Tilsynsenheden anerkender institutionens arbejde for at skaffe forskellige muligheder for beskyttet beskæftigelse målrettet den enkelte unge både internt og eksternt, samt finder det positivt at alle unge reelt er tilknyttet skole eller aktiveret i beskæftigelse. Tilsynsenheden anbefaler, at der fortsat er fokus på at styrke samarbejdet med skolen, Majoriaq, socialrådgiveren i bygden og andre relevante samarbejdspartnere, for også fremadrettet at have let adgang til jobformidling/aktivering, vejledning og opkvalificering af de unge. Tilsynsenheden har konstateret, at institutionen har fået tilsagn fra Landslægeembedet (se mere i tema 4) angående den nuværende organisering, så længe dette er nødvendigt, i forhold til at sikre personale på institutionen på trods af den i gangværende Corona-epidemi. Dette betyder, at de unge månedligt udebliver fra skole og beskæftigelse. Tilsynsenheden finder, at institutionen støtter op om undervisningspligten og anden aktivering i forbindelse med karantænedagene på institutionen.

### Kriterie 1.2

Tilsynsenheden vurderer, at institutionen i samarbejde med børnene opstiller realistiske og målbare mål i forhold til skole, uddannelse og beskæftigelse, og følger op på disse. Tilsynsenheden har konstateret at opstillede mål i forhold til skolegang, uddannelse og beskæftigelse udarbejdes i samarbejde med det enkelte barn og inkluderer barnets ønsker samt at institutionen i samarbejde med barnet, følger på de mål, der er sat.

## Tilsynsenhedens anbefalinger og/ eller påbud

- Tilsynsenheden anbefaler, at der fortsat er fokus på at styrke samarbejdet med relevante samarbejdspartnere i forhold til at sikre de unges mulighed for uddannelse og beskæftigelse.

## Tema 2: Børnenes mulighed for at blive selvstændige og understøttede relationer til familie og netværk

### Kriterie 2.1

**Døgninstitutionen understøtter børnene i at udvikle de personlige kompetencer, så som at træffe hensigtsmæssige, selvstændige valg og beslutninger, der er nødvendige for at leve et selvstændigt voksenliv**

Under tilsynsbesøget har Tilsynsenheden observeret, at personalet understøtter børnenes personlige interesser, og støtter dem i deres selvstændige valg og beslutninger. Ledelsen beretter, hvordan der arbejdes med en vekslen mellem ydre styring og indre styring. Den ydre styring består i, at rammerne og strukturen i dagligdagen er med til at indøve hensigtsmæssige valg og rutiner, og sigtet er, at arbejde hen imod en grad af indre styring, hvor de tidligere fastsatte rammer er blevet inkorporeret i de unge som naturlige. Derved arbejdes der med, at den unge foretager selvstændige valg, der er givtige for hans eller hendes liv og herunder sundhed. Et simpelt eksempel er, at institutionen har skemalagt brug af tandtråd, som på sigt gerne skal være en naturlig rutine for de unge, der med tiden vil mærke og kende konsekvenserne på egen krop. Dette er et meget konkret eksempel, men tilgangen og tankerne bag danner grundlag for træningen af den unge i at foretage hensigtsmæssige, selvstændige valg og beslutninger. I tema 3 omhandlende børnenes mulighed og ret til selv- og medbestemmelse opridses flere eksempler.

Gennem ungemøder og de løbende individuelle samtaler med de unge, arbejdes der med, at de unge lærer at give udtryk for egne følelser og behov. Gennem observation af dagligdagen samt de unges beretninger, bemærker Tilsynsenheden, at de unge er gode til, og tør, at give udtryk for egne meninger og holdninger på en konstruktiv måde til personalet. Af børnenes beretninger fremgår også, at de ikke finder alle regler og rammer forståelige og særligt er kritiske over for brugen af *refleksionstid* og *timeout* på værelserne, som virker indskrænkende og ufølsomme sanktioner på dem (se mere herom i tema 4). Enkelte af de unge italesætter, at de finder rammerne for deres liv på institutionen stramme, men samtidig udvises der forståelse for, hvorledes døgninstitutionen skal fungere som hjem for mange beboere. Personalet giver udtryk for, at særligt i starten af den enkelte unges ophold er rammerne meget stramme, for at de kan finde sig til rette, men at der ellers er et individuelt fokus. Nogle overnatter eksempelvis ofte ude efter aftale og andre kommer på hjemrejse uden ledsager. Det fremgår, at der er fokus på at afstemme rammerne i forhold til de unges behov, alder og modenhed, og sigtes på at være lydhøre og have fokus på *tillid*. Set fra de unges perspektiv er det dog ikke altid, at de opfatter det således.

En metode, der bruges til at vejlede og guide de unge, er rammerne for de unges *udetid*. Nogle unge har fri ude tid, hvilket betyder, at de blot skal være hjemme til aftalte tider, hvor andre har indskrænket tid og evt. kun er uden for institutionen ifølge med en medarbejder eller i forbindelse med skole eller anden beskæftigelse. Personalet beretter, at der aktivt arbejdes med brugen af udetid, og at den enkelte unge bliver oplyst om begrundelsen for en indskrænkning eller udvidelse af denne. Dette betyder dog ikke, at udetiden er en sanktion, der bruges konstant, men at denne kan komme på tale, hvis en ung gentagne gange har svært ved at overholde de regler, der er på institutionen eller som der er indgået individuelt aftale om. Medarbejderne oplyser, at dialogen altid går forud og at beslutninger om udetid løbende vurderes i forbindelse med personale- og overlapsmøder. Institutionen har en vejledning i forhold til sanktio-

ner, hvilket vil være beskrevet nærmere i tema 4 omkring institutionens metoder.

## Kriterie 2.2

### **Døgninstitutionen støtter børnene i at udvikle de praktiske kompetencer, der er nødvendige for at leve et selvstændigt voksenliv**

På institutionen er der faste strukturer og rammer, der understøtter og udvikler børnenes praktiske kompetencer. De unge er inddraget i dagligdagen, hvor der er praktiske opgaver. Disse fremgår på opslagstavlerne i begge afdelinger. For eksempel skiftes de unge til at lave mad en gang om måneden, dække bord dagligt, samt står selv for oprydning af deres egne værelser m.m. Ledelsen beretter, at de unges motiveres med arbejdsdusør, når de påtager sig opgaver ud over de fastlagte. Nogle af de unge hjælper ofte med i køkkenet, hvor der både bliver lavet mad og kager. I forbindelse med den månedlige maddag som går på skift, deltager de unge i hold på to, hvor de i dagene forinden planlægger retten og gennemgår hvilke ingredienser, der skal bruges.

Tøjvask er også en opgave, som de unge selv står for med mere eller mindre støtte, og vaskedagene er skemalagte.

Forstanderen fortæller, at børnene generelt bruger alle deres lommepenge, når de får dem udbetalt, og at der ikke er indgået individuelle aftaler i forhold til eventuelle opsparinger. Enkelte børn er gode til at spare op selvstændigt, og nogle er særlig gode, når de har et specifikt mål med opsparingen. Der arbejdes løbende med, at hjælpe de unge med at opnå en økonomisk forståelse, og dermed forholdet mellem indtægt og forbrug. Eksempelvis nævnes, at der har været behov for at stå sammen med de unge i butikken med lommeregner for at hjælpe dem med, hvor meget de egentlig kan købe for deres penge.

Ledelsen beretter, at der er fokus på at støtte de unge i at komme i beskæftigelse. Både i forhold til at indgå på arbejdsmarkedet, men også i forhold til at skabe økonomisk forståelse. De unge får ugentlig 200 kr. udbetalt i lomme- og tøjpenge, samt evt. skoledusør på 100 kr., og arbejdsdusør (se mere om de unges økonomi og administrationen af denne i kriterie 7.3). I udgangspunktet er de unge ikke med til at foretage husholdningsmæssige indkøb til huset, da de mindre indkøb ofte foregår, når de er i skole. Er der dog unge hjemme, så deltager de, og opgaven gøres til en øvelse i økonomihåndtering.

For nyligt har institutionen været i gang med at få oprettet nem-id, hævekort og netbank til de unge, hvilket har været noget helt nyt for de unge. Ledelsen oplyser, at skat også er noget de unge ikke er videre bekendt med. Derfor er der planer om, at den kommunale medarbejder i bygden, som institutionen har været i kontakt med i forbindelse med oprettelsen af nem-id, skal holde oplæg for dem om nem-id, skat med mere.

## Kriterie 2.3

### **Døgninstitutionen støtter børnene i at udvikle sociale kompetencer og indgå i sociale aktiviteter og rela-**

## **tioner uden for institutionen i overensstemmelse med deres ønsker og behov**

Personalet beretter, at de unge har venner i skolen, som er velkomne på besøg og omvendt. Tilsynsenheden har fået indblik i, at nogle af de unge gives mulighed for at overnatte hos venner efter aftale med vennernes forældre. Det skal dog tilføjes, at selvom dørene på institutionen generelt er åbne for de unges gæster, foretages der også begrænsninger, hvis det er for at beskytte de unge. I kraft af bygdens størrelse, kan begrænsningerne godt få indflydelse på andre af de unges venskabsrelationer, der så må dyrkes uden for institutionen. Ledelsen oplyser, at ved fødselsdage er det op til fødselaren, om dagen skal fejres med kaffemik, og hvor mange der skal inviteres udefra og evt. opslag på bygdens opslagstavle, eller om fejringen skal ske med fællesspisning for institutionen i cafeteriet i lufthavnen.

Et par gange om ugen er klubben åben, og en del af de unge tilbringer gerne tid der. For at støtte op om de unges deltagelse, er der altid en medarbejder med i klubben. På den måde kan medarbejderen støtte de unge i at indgå i sociale fællesskaber uden for institutionen. Der er ikke mange sociale eller fysiske tilbud af længerevarende karakter i bygden, så aktiviteterne, som beboerne har mulighed for at deltage i, er oftest i forbindelse med enten skolen, institutionen eller job.

### **Kriterie 2.4**

#### **Døgninstitutionen støtter op om, at børnene opnår eller vedligeholder og udvikler relationen til familie og netværk i overensstemmelse med børnenes ønsker og behov og i henhold til deres handleplaner**

Personalet oplyser, at der er fokus på at skabe og vedligeholde de unges relationer til deres forældre og netværk. Der er samværsaftaler, hvoraf der fremgår faste ugentlige ringe aftaler med forældre og nærmeste pårørende. Ingen af de unge har pårørende i bygden. Ledelsen oplyser, at det er fast at personalet beretter ugentlig om livet på institutionen til forældreindehaverne. Der støttes også aktivt op om besøgsrejser med eller uden ledsager fra institutionen, samt at forældrene kan komme på besøg på institutionen. Ved sidste jul havde to af de unge familiebesøg. Familierne blev indlogeret uden for institutionen, men havde frit samvær med de unge og spiste med efter aftale, dog med hensynstage til de andre unges ophold.

For enkelte af de unge gælder, at de i perioder kan være uden kontakt med forældrene, da hverken de, sagsbehandleren eller institutionen ligger inde med kontaktoplysninger. I disse situationer oplyser ledelsen, at der sættes fokus på andre stabile og nærværende relationer i den unges netværk.

Af de unges beretninger fremgår, at nogle af dem føler, at personalet hjælper dem med at holde kontakten til familie og andre de kender, og at nogle ikke føler det.

Alle de unge har egne mobiltelefoner og kan derfor være i kontakt med pårørende, når de ønsker det. Nogle har eksempelvis daglig kontakt med forældre. På afdelingskontorerne fremgår en liste over nære pårørende, så medarbejderne har overblik over disse. Der har været enkelte tilfælde, hvor der har været angivet pårørende, som ikke har været i så nær relation, som først antaget, og hvor kontakten til den unge har været ugunstig. Forstanderen oplyser derfor, at det er vigtigt, at medarbejderne spørge ind til, hvem

den unge har kontakt med og evt. skal mødes med i lufthavnen, da de unge ikke altid selv kommer og beretter, hvis en nærtståendes kontakt er uhensigtsmæssig og evt. er af grænseoverskridende karakter. Nogle af de unges forældre har sociale udfordringer og kæmper eksempelvis med alkoholmisbrug, hvortil det oplyses, at medarbejderne er ekstra opmærksomme på at stå til rådighed og indbyde til dialog, for at støtte de unge og samle op på samtaler, de har haft. Enkelte unge giver udtryk for, at de gerne vil hjælpe og beskytte deres pårørende, voksne som børn, og føler sig begrænset i forhold til dette, når de er anbragt på institutionen langt væk hjemmefra.

Direkte adspurgt oplyser forstanderen, at der ikke har været nogle klager fra de unges forældre det seneste år.

## **Kriterie 2.5**

### **Døgninstitutionen sørger for at åbne og udvide børnenes horisont og skabe interesse for omverdenen**

Personalet beretter, at institutionen har tradition for ferierejser uden for Grønland, hvilket dog ikke er muligt p.t. på grund af den igangværende Corona-epidemi (Covid-19).

De unge har på tætteste hold mærket restriktionerne i forhold til Corona-epidemien, hvilket har ført til, at personalet har været nødt til at sikre at de selv og de unge er oplyst om situation.

Ledelsen oplyser, at der lægges vægt på, at bruge naturen omkring dem, og drager i denne sammenhæng brug af personalemæssige ressourcer så som kendskab til området (se mere i tema 4 og 6). De kører på jagt og kører ture og der bruges tid på at lære at skaffe og forarbejde forråd, hvor de unge oplæres i den grønlandske kulturarv. Institutionen har også mulighed for at drage på ture ind til indlandsisen. Derudover benyttes institutionens to sommerhuse/hytter også både til weekend-, ferie- og projektture hele året rundt (se mere i tema 4 og 8).

Derudover forsøger personalet at være opmærksom på aktiviteter, der foregår i bygden, og der sættes tid og ressourcer af til deltagelse. Desværre er der ikke mange, og mulighederne er yderligere begrænset her under Covid-19-nedlukningen.

## **Tilsynsenhedens vurdering**

### **Kriterie 2.1**

Tilsynsenheden vurderer, at institutionen understøtter de unge i at udvikle de personlige kompetencer, så som at kunne træffe hensigtsmæssige, selvstændige valg og beslutninger, der er nødvendige for at leve et selvstændigt voksenliv. De unge understøttes i at opnå selvindsigt samt personlige kompetencer, så som grænsesætning. Det vurderes, de faste rammer og strukturer fordrer de unges positive udvikling, selvom rammerne kan føles begrænsende for den enkelte. Tilsynsenheden vil i denne sammenhæng gøre opmærksom på, at reglerne på stedet altid skal være i direkte sammenhæng med de mål, der stilles for den



enkelte, og at det er vigtigt, at ikke blot personalet, men også den enkelte unge er bevidst om dette. Tilsynsenheden stiller sig kritisk over for brugen af refleksionstid, hvilket vil blive yderligere uddybet i tema 4, med dertil hørende anbefaling.

#### Kriterie 2.2

Tilsynsenheden vurderer, at institutionen støtter de unge i at udvikle de praktiske kompetencer, der er nødvendige for at leve et selvstændigt voksenliv. I vurderingen vægtes institutionens fokus på at træne de unge i at udføre praktiske opgaver så som tøjvask, madlavning, rengøring, samt arbejdet med at de unge opnår økonomiske kompetencer. Tilsynsenheden vurderer, at institutionens tiltag - også i forhold til administration af økonomi er positive.

Tilsynsenheden anerkender *frivillighedstilgangen* som honoreres med arbejdsdusør i forhold til at støtte de unge i at opøve praktiske færdigheder som eksempelvis madlavning. Tilsynsenheden anbefaler dog, at der indføres flere faste unge-maddage, da der er langt imellem, at den enkelte unge har en madlavningstjans.

#### Kriterie 2.3

Tilsynsenheden vurderer, at institutionen støtter de unge i at udvikle sociale kompetencer og indgå i sociale aktiviteter og relationer uden for institutionen i overensstemmelse med deres ønsker og behov. I vurderingen vægtes at institutionen støtter de unge i at indgå i positive relationer både i og uden for institutionen, i det omfang det er muligt.

#### Kriterie 2.4

Tilsynsenheden vurderer, at institutionen støtter op om, at børnene opnår eller vedligeholder og udvikler relationen til familie og netværk i overensstemmelse med de unges ønsker og behov og i henhold til deres handleplaner. I vurderingen vægtes, at både ledelsen og de unge giver udtryk for, at der er et godt samarbejde med børnenes forældre og netværk. Det er Tilsynsenhedens vurdering, at medarbejderne forsøger i vidt omfang at være i dialog med de unge omkring deres relationer til familie og netværk. På baggrund af de unges beretninger, anbefaler Tilsynsenheden, at der sættes fokus på de unges oplevelse af at være anbragt, og de afsavn, der kan være forbundet med dette. Dertil rådes institutionen til, evt. at benytte sig af tidligere anbragtes erfaringer til at skabe udgangspunkt for dialogen.

#### Kriterie 2.5

Tilsynsenheden vurderer, at institutionen sørger for at åbne og udvide børnenes horisont og skabe interesse for omverdenen.

#### **Tilsynsenhedens anbefalinger og/ eller påbud**

- Tilsynsenheden anbefaler, at de unge får flere madtjanser.
- Tilsynsenheden anbefaler, at institutionen sætter fokus på de unges oplevelse af at være anbragt.



### **Tema 3: Døgninstitutionens målgrupper, herunder indholdet i døgninstitutionens tilbud til målgruppen samt børnenes indflydelse på egen livssituation**

#### **Kriterie 3.1**

**Døgninstitutionen har en tydelig, relevant og opdateret målgruppebeskrivelse, der stemmer overens med børnene på institutionen**

Af institutionens vedtægter samt driftsaftalen med Naalakkersuisut fra 2012 fremgår målgruppebeskrivelsen som værende unge i alderen 10-18 år med bl.a. udfordringer, der er opvækstrelaterede og emotionelle problemstillinger og diagnoser, voldsom/truende/farlig udadreagerende adfærd eller selvskadende adfærd samt børn der befinder sig i grænsfeltet mellem pædagogik og psykiatri. Derudover kan der ske anbringelse af unge med massivt stofmisbrug efter en konkret vurdering i tæt samarbejde med relevante specialister. Tilsynsenheden har i forbindelse med tilsynet ikke spurgt ind til, om der modtages unge med massivt misbrug, og har fået bekræftet af ledelsen, at institutionen modtager unge, der ofte også har en grad af misbrug ved ankomsten, men at dette i stort omfang er miljøbetonet, og afhængigheden derfor ofte er langt mindre end beskrevet i forbindelse med anbringelsen (i mere i kriterie 3.2).

Målgruppebeskrivelsen findes også på institutionens hjemmeside med en uddybning af målgruppens kendetegn. På Socialstyrelsens hjemmeside ([www.uupi.gl](http://www.uupi.gl)) fremgår der en kort version: *"Massivt omsorgssvigt og udad reagerende børn og unge. (..) i alderen 10-18 år."*

Hverken af vedtægterne eller driftsaftalen fremgår, at institutionen tilbyder efterværn, hvilket dog fremgår af institutionens personalehåndbog, og fremgår som en del af praksis, idet en beboer allerede er fyldt 18 år uden planlagt udskrivning.

Forstanderen beretter, at de helst ser, at de unge maksimalt er 15 år ved indskrivningen, i forhold til at institutionen reelt kan tilbyde et længere være tilbud.

Ved tilsynsbesøget er der 12 anbragte unge i alderen 12-18 år. Der er lige mange beboere i hver afdeling: seks piger i øverste etage og seks drenge i nederste etage. Af personalets beretninger og gennemgang af beboernes sager, tegner sig et billede af, at beboerne er vel anbragte. En beboer er domsanbragt på institutionen, og Tilsynsenheden har i forbindelse med tilsynet vejledt angående afklaring af rammerne for anbringelsen.

Ledelsen har berettet om fremtidige planer, hvor institutionen ønsker at udvide med ekstra pladser både i forhold til målgruppen og både inden for institutionens eksisterende fysiske rammer og med en udslusningsafdeling i en separat bygning. Tilsynsenheden har ikke set dokumentation for planerne, men er oplyst om, at processen er i gang sammen med Socialstyrelsen, som har anmodet institutionen om at udvide.

#### **Kriterie 3.2**

## Døgninstitutionens aktiviteter og indsatser er relevante i forhold til målgruppen

Gennem institutionens skriftlige materie, observation og interviews med medarbejderne, de unge og ledelsen fremgår det, at institutionen tilbyder aktiviteter, såsom ture til svømmehallen, ud i naturen (jagt og fiskeri), madlavning, adgang til sportsaktiviteter, rejser, kreative projekter, cykelture med mere. Der er ved at blive etableret både et musikrum og et meditationsrum. Meditationsrummet benyttes allerede i mindre omfang, og der er indkøbt særlige lænestole og dyner med tyngde. Derudover er der to *gamer*-rum og et større fysisk rum med ripper og boksepuder, og som bruges en del til bordtennis. Aktiviteterne planlægges løbende og er en integreret del af hverdagen på institutionen. Det fremgår, at der tages udgangspunkt i at udvælge aktiviteter som personalet ved, at de unge er interesseret i. Dertil oplyses det, samt fremgår af referater, at de unge spørges ind til aktiviteter i forbindelse med de månedlige ungemøder. Tilsynsenheden har observeret, hvorledes planlægningen af aktiviteterne gøres i forbindelse med overlapsmøder, og at aktiviteterne udbydes på baggrund af de givne rammer (eksempelvis vejret) og de ønsker, som både personalet og de unge har for dagen.

Ledelsen beskriver, at i forbindelse med implementeringen af nye tiltag og aktiviteter (såsom NADA-behandling<sup>8</sup>), har institutionen erfaring for, at det er en fordel at tilbyde aktiviteten til enkelte unge, da en enkelt af de unges positive oplevelser virker trendsættende.

Et kvarters kørsel fra institutionen har institutionen to hytter (sommerhuse). Disse bruges både i forbindelse med fællesskabende aktiviteter for en større gruppe af de unge eller ved individuelle behov. Forstanderen oplyser, at i nogle tilfælde, er det de unge, der efterspørger at komme til hytten nogle dage alene med en medarbejder. Ledelsen giver udtryk for, at der i sommerhusene er tid og ro til at værne og udvikle den pædagogiske relation samt relationerne imellem de unge. Derfor bruges disse også ofte i starten af en anbringelse, for at personalet kan få lært den enkelte unge at kende, samt i forbindelse med særlig problematiske adfærd, hvor der er brug for ro, nærhed og refleksion. Ledelsen beretter, at der i udgangspunktet er to voksne afsted, men der foretages altid en vurdering angående formålet og den passende bemanning.

Ledelsen oplyser, at der er fokus på de unges fysiske og mentale sundhed, hvor der bl.a. sikres sund mad og fysiske aktiviteter. Adgangen til relevante sundhedstilbud er differentiell, men opsøges efter behov, og der samarbejdes eksempelvis med psykiatrisk afdeling på Dronning Ingrid's Hospital.

Institutionen har et samarbejde med bygdens sygeplejeske, som inviteres ind og holder oplæg. Senest er afholdt intern seksualundervisning for de unge, da det er en tematik, der er relevant at benævne i forhold til målgruppen. En del af de unge piger er på p-piller, men uønsket graviditet er forekommet.

Der er i bygden ikke adgang til tandlæge, så der er brug for rejseaktivitet ved behov. Forstanderen har et ønske om, at få etableret en ordning til gavn for de unge på institutionen og de øvrige beboere i bygden. Der forefindes klinikforhold i bygden, og det overvejes derfor, om det er muligt at stille fri overnatningsmulighed til rådighed i kortere perioder i lederboligen. Institutionens ønske er, at fremme muligheden for kontinuerlige tandeftersyn og behandling, samt bidrage til mindre rejseudgifter.

---

<sup>8</sup> For bebeskrivelse af NADA, se kriterie 4.1.

Ledelsen oplyser, at der grundlæggende er fokus på brug af rusmidler, da det er en af de problemstillinger, som en del af de unge har med sig ved ankomsten. Ledelsen beretter dog, at misbrugsproblematikken p.t. ikke så udtalt, hvilket er begrundet med, at tilgængeligheden til eksempelvis hash lader til at være aftaget på grund af færre indflyvninger til landet grundet Corona-restriktioner.

Ledelsen oplyser ligeledes, at der er ikke har været særligt fokus på forebyggende tiltag i forhold til ludomani, og at de ikke har store erfaringer med, at de unge har denne problemstilling. Der er dog fokus på brugen af mobiltelefoner og *gaming*, og der er opsat rammer for de unges adgang til internettet, som eksempelvis slukkes om natten.

Institutionen har en seksualpolitik, hvori der foregår grundlæggende viden om seksualitet, regler for både personalets og beboernes omgang med hinanden samt en beredskabsplan i forhold til mistanke om overgreb fra en medarbejders side på en beboer. Af politikken fremgår, at den er tænkt som inspiration og vejledende, men skal tilpasses de enkelte afdelingers aktuelle målgrupper. Det fremgår ikke af den udskrevne version af politikken, hvornår den senest er revideret og debatteret i henholdsvis personale og beboergruppen. Angående forebyggende tiltag fremgår det af seksualpolitikken at de unge ikke må være kærester i Orpigaq, men at personalet skal være opmærksom på dette. Hvis to unge alligevel er kærester, fremgår det, at personalet støttes op om, at forholdet afsluttes og eventuelt at der igangsættes restriktioner i forhold til de unges omgang med hinanden (eksempelvis: ikke være alene, ikke bo på samme afdeling med mere). Direkte adspurgt var de unge ikke begejstrede over reglen, men lod til at affinde sig med den. Endnu et led i forbindelse med forebyggelse af seksuelle overgreb, er brugen af vågen nattevagt og overvågningsudstyr på gangene. Overvågningsudstyret tændes om natten, samt i forbindelse med personalets overlapsmøder, for at sikre, at personalet kan holde opsyn med de unges færden. Der er en vågen nattevagt, der fører opsyn med begge afdelinger. Ledelsen giver udtryk for, at de unge holder sig på deres værelser i de anførte tidsrum. (Se mere om overvågningsudstyr i tema 5.4)

Af husreglerne og personalepolitikkerne fremgår reglerne og rammerne for rygning, alkohol og andre rusmidler. For rusmidlerne gælder en nultolerancepolitik, men personalet og de unge, der er over 14 år, som har tilladelse fra forældreindehaverne, har lov til at ryge på institutionen. De unge har et rygeskur, og personalet ryger ude foran indgange til personaleafdelingen. En stor del af personalet er, eller har været rygere, og der arbejdes meget med ønsket om at være gode rollemodeller. Dette kommer til udtryk ved, at hvis en ansat ønsker at foretage rygestop kan dette let blive et projekt der følges af andre på institutionen – medarbejdere som unge. Dette lægger et pres på den enkelte ansatte, og giver muligheden for at vise de unge, hvordan personlige mål kan sættes og efterleves.

### **Kriterie 3.3**

**Døgninstitutionen understøtter børnenes selv- og medbestemmelse med særlig hensyn til børnenes individuelle behov og modenhed**

Ledelsen oplyser, at den enkelte unge ikke inddrages direkte i udarbejdelsen af behandlingsplaner og statusrapporter<sup>9</sup>, men at personalet orienterer den unge om indholdet med særlig hensyntagen til dennes alder og modenhed. Ledelsen oplyser, at i forbindelse med udarbejdelsen af en behandlingsplan afholdes der behandlingsmøde i personalegruppen, hvor der tages højde for forskellige ønsker og interesser, som den enkelte unge måtte have. Ledelsen beretter, at institutionen tager de unges ønsker seriøst. Et eksempel herpå kan være, hvis et barn ytrer ønske om at flytte fra institutionen, så oplyser personalet den unge om, hvad der skal til, for at barnets sagsbehandler vil kunne imødekomme ønsket. Her er der fokus på, at hjælpe den unge til at opnå selvindsigt og opstille realistiske mål sammen med personalet. Ledelsen beretter, at med i vejledningen af den unge indgår institutionens grundprincip, at man ikke kan blive "smidt ud" af institutionen.

Tilsynsenheden har ikke spurgt ind til, i hvilket omfang de unge er oplyst om egen livssituation, men af samtaler med personalet fremgår, at de løbende arbejder med de unges selvindsigt, og at den faste gennemgang af indholdet i statusnotaterne er med til at tydeliggøre baggrunden og målene for anbringelsen.

Der afholdes faste ungemøder en gang om måneden samlet for begge afdelinger, hvor de unge har mulighed for at komme med inputs til dagsordenen. Af de seneste referater fremgår, at de unge inddrages og oplyses om madplaner, aktiviteter samt beslutninger, der vedrører dagligdagen. Derudover har institutionen forsøgt sig med at få nedsat et kostudvalg, hvor der deltager repræsentanter fra ungegruppen. Disse har meldt sig i forbindelse med et ungemøde, og det er ledelsens vurdering, at dette har fungeret overraskende godt at få de unge involveret på denne måde.

Ledelsen beretter, at det er vigtigt at aftaler overholdes, og de gør derfor meget ud af, at de overholder de aftaler, som de laver med de unge og retter op på fejl og siger undskyld, hvis det af den ene eller anden grund ikke lykkes. For at sikre den unges selv- og medbestemmelse, samt ansvar for eget liv, er det et benyttet værktøj, at der tages *ungesamtaler* ved behov. Angående indkøb af personlige ejendele og indretning af børnenes værelser, oplyser personalet, at børnene er 100 % inddraget.

De unge giver udtryk for, at de selv er med til at bestemme, hvad de laver sammen i fritiden på institutionen, samt at de i overvejende grad siger til de voksne på institutionen, hvis der er noget de ikke kan lide ved stedet.

Der er mange forhold angående den unges liv, hvor personalet går ind og guider og styrer de unge gennem nogle fastlagte ydre rammer, hvilket de unge udtrykker frustrationer over. Særligt når de oplever, at der ikke er 100 % kontinuitet, eller når deres protester mødes med et: *"Sådan er reglerne, der er ikke mig der bestemmer det"* fra personalets side. Af husreglerne fremgår en række regler, som de unge er bekendte med, og i den forbindelse er opridset, at: *"Det i sidste ende er de voksne på Orpigaq der bestemmer. Derfor skal du høre efter hvad der bliver sagt og gøre hvad du bliver bedt om"*. Tilsynsenheden har i forbindelse med tilsynet, anfægtet dette punkt, hvilket ledelsen resolut har oplyst, at de vil fjerne, da det ikke er i tråd med den pædagogiske tilgang. Som bemærkning til dette skal der fra Tilsynsenheden ikke

---

<sup>9</sup> Behandlingsplaner og statusrapporter noteres samlet i et halvårligt statusnotat. Se mere i kriterie 4.2.

slås tvivl om, at det selvfølgelig er personalet, der har ansvaret for så vel børnenes trivsel som gøren og laden - altså at det er ideelt, at der arbejdes på at opbygge en ligeværdig relation, dog med en asymmetrisk ansvarsfordeling.

Det fremgår ikke af samtaler med hverken personalet eller de unge, at de unge er med til at fastsætte de overordnede regler, men af de sidste to punkter fremgår det, at den enkelte unge kan få de enkelte regler nærmere uddybet med dennes kontaktperson og eventuelt med forstanderen. Af husreglerne fremgår ikke praksis omkring timeout og sanktioner, hvilket vil blive berørt i kriterie 4.1.

Imens de unge bor på institutionen får de mulighed for at låne forskelligt elektronisk udstyr, såsom TV, der kan stå på deres værelser. I denne forbindelse skrives der en kontrakt, og Tilsynsenheden har i forbindelse med tilsynet givet vejledning i, hvordan kontrakter også kan benyttes i andre sammenhænge, hvor de unge kan blive yderligere stimuleret i at være selv- og medbestemmende i forhold til at træffe hensigtsmæssige, selvstændige valg og beslutninger. Yderligere vil der i tema 4 være en anbefaling om mere aktiv inddragelse af de unge i udarbejdelsen af medbehandlingsplaner.

### **Kriterie 3.4**

#### **Børnene oplever institutionen som deres hjem og trives der**

Med afsæt i de unges udsagn og observationer gives der udtryk for, at børnene generelt føler sig trygge ved de voksne. Dette betyder ikke, at de unge er lige glade for alle voksne, men det er Tilsynsenhedens indtryk, at de unge alle har voksne, som de har tillid til og nyder at bruge tid med. De unge giver også udtryk for, at de har en oplevelse af, at de voksne på stedet er glade for dem, samt at de ikke oplever, at de voksne gør noget mod dem, som de finder ubehageligt.

I forhold til om de unge oplever institutionen som deres hjem, er billedet mere broget. Uden at spørge nærmere ind til, hvad de unge anser som et hjem, er det Tilsynsenhedens indtryk på baggrund af spørgeskemabesvarelser og interview af omkring halveden af de unge, at under 50 % af disse anser institutionen som deres hjem. I vurderingsafsnittet opridses plausible faktorer i forhold til dette.

### **Tilsynsenhedens vurdering**

#### **Kriterie 3.1**

Tilsynsenheden vurderer, at institutionen overordnet har en tydelig, relevant og opdateret målgruppebeskrivelse. Dette vurderes, på baggrund af de fremviste vedtægter, driftsaftalen med Naalakkersuisut, og konkrete beskrivelser i, eksempelvis personalehåndbogen og på institutionens hjemmeside, hvor det fremgår, hvad der kendetegner målgruppen i forhold til sociale problemstillinger, særlige behov og alder. Det vurderes yderligere, at målgruppebeskrivelsen stemmer overens med de børn, der aktuelt bor på institutionen, der alle vurderes at være velplaceret. Tilsynsenheden bemærker dog, at der i vedtægterne ikke er angivet, at institutionen tilbyder efterværn, hvilket er en del af praksis og fremgår af eksempelvis

personalehåndbogen. Derfor bør en tilpasning af vedtægterne og driftsaftalen finde sted. Tilsynsenheden har ved tilsynet fået indblik i de igangværende planer for organisationen i forhold til udvidelse (se tema 5), og vil derfor udstede et påbud om, at målgruppen ændres i forbindelse med denne. Dette vil også lette processen i forbindelse med re-godkendelsen, som alle døgninstitutionerne skal igennem.

### Kriterie 3.2

Tilsynsenheden vurderer, at institutionens aktiviteter og indsatser er relevante i forhold til målgruppen, samt at disse understøtter børnenes trivsel. Yderligere har institutionen fokus på både børnenes fysiske og mentale sundhed samt forebyggende tiltag.

### Kriterie 3.3

Tilsynsenheden vurderer, at institutionen understøtter børnenes selv- og medbestemmelse med særlig hensyn til børnenes individuelle behov og modenhed. Tilsynsenheden vurderer, at de unge overordnet har indflydelse på, inddragelse i og får orientering om oplysninger om egen livssituation. Det oplyses dog, at de unge ikke inddrages i udarbejdelsen af behandlingsplaner, og institutionen anbefales derfor, at sikre dette. Yderligere vurderer Tilsynsenheden, at institutionen har fokus på, at de unge har selv- og medbestemmelse vedrørende beslutninger om dem selv og dagligdagen på institutionen. Særligt erfaringen med kostudvalget er positiv og oplagt at forfølge i andre sammenhænge, ligesom at brug af kontrakter vil kunne bidrage til tydelighed for både de unge og personalet om indgåede aftaler. Alt sammen som værktøjer for at styrke de unges selv- og medbestemmelse i forhold til at træffe hensigtsmæssige, selvstændige valg og beslutninger.

Som bemærkning skal medgives, at det er vigtigt at have fokus på, at de unge føler, at de bliver lyttet til, og at det ikke er faste rammer, der dikterer deres hverdag (se mere i tema 4).

### Kriterie 3.4

Tilsynsenheden vurderer, at ikke alle de unge oplever institutionen som deres hjem, men at de unge dog overordnet giver udtryk for at trives der. Dertil giver de unge udtryk for, at de føler sig trygge ved de voksne. Tilsynsenheden vælger at medregne forskellige forhold i forhold til de unges manglende oplevelse af institutionen som deres hjem. 1: - det faktum, at langt hovedparten af de unge har boet på institutionen i maksimalt 2 år og deres relativt høje alder på anbringelsestidspunktet, og at de ofte har en længere anbringelsehistorie. 2: - at de fysiske rammer udgøres af en tidligere militærbarak, som planmæssigt er væsentligt anderledes end hvordan private hjem ellers tager sig ud, og derfor har et institutionaliseret udtryk (se mere i tema 8). 3: - at en del af de unge er i gang med at klargøre sig mentalt til at flyve fra reden (en rede de har haft kortvarigt), hvilket kan have indvirkning på deres oplevelse af stedet som deres hjem. Med afsæt i overstående vurderer Tilsynsenheden ikke de unges manglende oplevelse af hjemmelighed som bekymrende, men vægter det til gengæld højt, at de unge giver udtryk for, at de føler sig trygge ved de voksne. Tilsynsenheden vil dog medgive en bemærkning om, at institutionen med fordel kan sætte fokus på de unges oplevelse af hjemmelighed - både mentalt og fysisk.



### **Tilsynsenhedens anbefalinger og/ eller påbud**

- Tilsynsenheden anbefaler, at institutionen sikrer de unges inddragelse i udarbejdelsen af behandlingsplaner.
- Tilsynsenheden udsteder påbud om, at Fonden Orpigaq får tilpasset deres vedtægter i forhold til praktiseringen af efterværn.

## Tema 4: Døgninstitutionens metoder og resultater, herunder pædagogisk, psykologisk eller familierapeutisk praksis

### Kriterie 4.1

#### Døgninstitutionen arbejder ud fra fagligt forsvarlige metoder, der er relevante for målgruppen og understøtter børnenes trivsel og udvikling

Ved gennemgang af institutionens materialer fremgår både pædagogiske tilgange, pædagogikker, de pædagogiske rammer og institutionens etiske profil. Derudover er der i seneste årsrapport fra 2019 nævnt metoder som *Nada* og *Low Arousal*. Opridset fra institutionens hjemmeside og seneste årsrapport arbejdes der ud fra både kognitive og narrative tilgange og dertil fokus på sikring af faste strukturer og rammer, hvor både relationel pædagogik, konsekvens pædagogik, forpligtende inddragelse, adfærdsmodifikation og involveringspædagogik er en del af den pædagogiske praksis. Dertil ligger individets sikkerhedsbehov, sociale behov og selvværdsbehov, samt hele den etiske profil, som består af en mission, de bærende udsagn og det etiske fundament. Tilsynsenheden har ikke ved tilsynet bedt medarbejderne om at præsentere de forskellige pædagogiske rammer. Men gennem observationer samt spørgsmål med udgangspunkt i praksis har Tilsynsenheden fået indblik i, hvorledes disse er implementeret som en del af hverdagen. Ledelsen har ved samtaler samt i den seneste årsrapport fremlagt problemstillinger i forhold til brugen af konsekvenspædagogik. Både på hjemmesiden og i årsrapporten står konsekvenspædagogik beskrevet som dét, at der er en naturlig konsekvens af alt, hvad individet foretager sig. Dette er ikke ensbetydende med, at personalet skal opstille konsekvenser i form af straf, hvilket er en gængs fejltolkning af begrebet. Ledelsen påpeger, at der arbejdes med, at tilgangen ikke fejltolkes. Tilsynsenheden har tilbage i 2019 aflagt et uanmeldt tilsyn på institutionen, og i rapportudkastet bliver tematikken behandlet særligt i forbindelse med institutionens brug af hjemmedage. Tilsynsenheden har ved det aktuelle tilsyn gennemlæst institutionens: "*Vejledende procedure og konsekvenser for forskellige handlinger på Orpigaq*". I denne fremgår mulighed for brug af forskellige sanktioner som *time-out* og *refleksionstid* på værelset og det pædagogiske sigte og rammerne for brugen. *Time-out* fremgår som en afmålt tid, hvor den unge opfordres til at være på værelse i det antal minutter der svare til dens alder, for at afværge en evt. konfliktoptrappede situation. *Refleksionstid* fremgår som værende hele dage, hvor den unge i udgangspunktet skal opholde sig på værelset. De unge har givet udtryk for en praksis, hvor de føler sig straffet, og at de ikke oplever omsorg i forbindelse med dette. Samtidig fremgår det af skrivelsen, og af de unges beretninger, at det er kutyme, at de unge skal opholde sig på værelset uden deres elektroniske ejendele og ikke må have omgang med andre end personalet. Forstanderen er kommet med sin udlægning, hvor der lægges vægt på det reflekterende element og ikke straffende del af metoden.

Gennem observationer af dagligdagen og gennemlæsning af diverse skemaer med mere, fremgår det, at der generelt er fokus på struktur og rammer samt medinddragelsen af de unge (se også kriterie 3.3).

Metoderne *Low Arousal* og *Nada* er ikke beskrevet på institutionens hjemmeside eller andre steder end i årsberetningen, men metoderne er inkorporeret praksis, hvor *low arousal* i vid udstrækning omhandler konfliktnedtrappende adfærd. *Nada*-behandling er akupunktur, som fem ansatte har gennemgået kursus i, og som praktiseres i mindre omfang. Forstanderen oplyser, at der er planer om at udvide oplæringen, og

at de unge er begyndt at efterspørge behandling.

#### Kriterie 4.2

##### **Døgninstitutionen dokumenterer løbende resultater for børnene og følger op på disse med henblik på videre læring og forbedring af indsatsen**

Det fremgår af oplysningskemaet, at fem af de unge har opdaterede handleplaner, fire skulle være fornyet i indeværende måned, og to skulle have været fornyet i sensommeren 2019 og 2020. Ledelsen har oplyst, at de løbende har rykket for handleplaner, samt at de eksempelvis i forbindelse med udarbejdelse af nye handleplaner kan finde på at indgå et tæt samarbejde sagsbehandlerne, for at støtte op om udarbejdelsen.

Af handleplanerne fremgår klare mål for anbringelserne, men af de fremlagte mangler i flere tilfælde både underskrifter med dato.

På trods af manglende handleplaner, har Tilsynsenheden konstateret, at institutionen følger de lovbundne rammer for udarbejdelsen af behandlingsplaner. Institutionen har organiseret skriftligheden således, at de hvert halve år udarbejder statusnotater. I disse notater indarbejder institutionen deres egen version af behandlingsplaner, inspireret af ICS<sup>10</sup>, der bruges i Danmark. Ledelsen oplyser, at de har fået godkendelse til dette af Socialstyrelsen. Det fremgår tydeligt, at de pædagogiske målsætninger lægger sig op af målene anført i handleplanerne. Ledelsen oplyser endvidere, at der afsættes tid til at kontaktpersonerne, individuelt eller i grupper, laver udkast og renskriver på baggrund af dagsbogsnotater, månedlige overlapsskrivelser samt efter inputs og sparring fra de øvrige pædagogiske medarbejdere, institutionens socialrådgiver og ledelsen. Ledelsen oplyser, at der sigtes på at behandlingsplanerne jævnligt berøres i forbindelse med behandlingsmøderne, der afholdes ugentligt.

Der føres dagbog elektronisk i et bosteds system, hvor der er mapper til hver beboer. Forinden det månedlige personaleskift (rul), skal medarbejderne udarbejde en overlapsskrivelse for de unge, som de er kontakt person for. Af denne skal fremgå vigtige informationer fra de seneste fire uger samt planlagte aktiviteter for de kommende fire uger. På grund af Corona-restriktioner er det p.t. ikke fysisk muligt for medarbejderne at "overlappe" mundtligt. Forinden medarbejderne vender tilbage til et rul har de pligt til at orientere sig i de unges sager samt læse overlapsskrivelserne og fremstille tvivlsspørgsmål. Medarbejderne giver udtryk for, at denne organisering fungerer ok, men at de ser frem til på sigt at kunne holde nogle overlapsmøder igen, hvilket ledelsen agter at genoptage, så snart dette vil være tilladt.

Der udarbejdes dagligt en overlapssedel elektronisk, når personalet afholder det daglige koordineringsmøde. Af denne fremgår aktiviteter for dagen og vigtige informationer, som medarbejderne skal være opmærksomme på, af både praktisk karakter i forhold til driften af institutionen samt i forhold til de unge,

---

<sup>10</sup> ICS står for Integrated Children's System, der er en helhedsorienteret metode for sagsbehandling og udredning i sager om udsatte børn og unge.

men også om pædagogiske og mere psykiske forhold, om de unge.

### Kriterie 4.3

#### **Døgninstitutionen følger lovgivningen om magtanvendelser, har overblik over antallet af magtanvendelser og arbejder med forebyggende pædagogiske tiltag.**

Af fremviste indberetninger fremgår det, at der har været foretaget seks magtanvendelser det seneste år. Derudover har der været indberettet 11 indberetninger om alvorlige hændelsesforløb eller fysisk og psykisk vold mod personalet. Tilsynsenheden har læst indberetningerne og konstateret, at det ikke fremgik at disse var modtaget og tilføjet kommentar fra Socialstyrelsen som påkrævet. Tilsynsenheden har været i kontakt med Socialstyrelsen, der har modtaget det oplyste antal indberetninger.

Forstanderen beretter, at magtanvendelsesloven udleveres til nyansatte, som kvitterer for modtagelsen, hvilket fremgår af personalets sagsmapper.

Af samtaler med personalet fremgår, at de overordnet kender til reglerne omkring magtanvendelser og indberetning af disse, men at seneste kursus ligger år tilbage. Af samtalerne fremgår, at institutionens personale er opmærksomme på at konfliktnedtrappe og derved undgå brug af fysisk magt. Det pædagogiske fokus på Low Arousal (se kriterie 4.1) er en del af de forebyggende tiltag, der gøres brug af. Derudover påpeger ledelsen selv, at deres beboere i kraft af længere ophold føler sig mere tryk ved personalet og kender til strukturen på stedet, hvilket har positiv effekt i forhold til, at der opstår færre situationer, som ender ud i magtanvendelser.

Det fremgår af forstanderens beretninger og beredskabsplanerne i forbindelse med vold og selvmordsforsøg, at der er en fast procedure for, at en fra ledelsen står for briefing af personalet og uddelegere opgaver efterfølgende. Dette gælder også, hvis der har fundet magtanvendelse sted. Ledelsen oplyser, at opfølgning og refleksion over magtanvendelsen ikke er en fast del til personalemøder.

Det fremgår af indberetningerne, at alle felter er udfyldt, og at de unge bliver bekendt med indholdet og får mulighed for at ledsage med egne kommentarer. Forstanderen oplyser, at ledelsen ikke har været opmærksom på, at det er *forstanderens* forpligtelse jf. Inatsisartutlov nr. 1 af 21. november 2013 om magtanvendelse inden for det sociale område, at de unge og forældremyndighedsindehaverne bliver gjort bekendt med reglerne i magtanvendelsesloven, herunder muligheden for at klage. Dette har ledelsen taget til efterretning.

Det fremgår, at enkelte indberetninger er indberettet efter fristen, men at ledelsen har fremlagt begrundelse herfor i forbindelse med indberetningen.

Af besvarelserne af spørgeskemaet fremgår, at enkelte af de unge svarer: *"Ja, lidt"* på spørgsmålet: *"Sker det, at de voksne her på stedet holder dig eller andre børn fast eller låser jer inde"* (bilag 1, spørgsmål 23). Tilsynsenheden har ikke fulgt op på det konkrete spørgsmål ved interview, men er opmærksom på at magtanvendelser løbende finder sted på institutionen. Samtidig hæfter Tilsynsenheden sig ved, at de samme unge har svaret nej på spørgsmålet: *"Sker det, at de voksne her på stedet gør noget mod dig, som er ubehageligt?"* (bilag 1, spørgsmål 21).

## Tilsynsenhedens vurdering

### Kriterie 4.1

Tilsynsenheden vurderer, at institutionen generelt arbejder ud fra fagligt forsvarlige metoder, der er relevante for målgruppen og understøtter børnenes trivsel og udvikling, men der er særlige forhold omkring anvendelsen af konsekvenspædagogik og refleksionstid, som Tilsynsenheden stiller sig kritisk overfor. Tilsynsenheden har konstateret, at konsekvenspædagogik benyttes på institutionen, og forstås både i den oprindelige og værdineutrale version, der omhandler at der altid vil være en konsekvens af en handling (der enten kan være positiv eller negativ) og den misforståede *straffende* og *sanktionerende* version. Ledelsen har fremlagt, at de er opmærksom på dette, hvilket Tilsynsenheden vurderer positivt og vigtigt i forhold til oplæringen af personalet. Institutionen har mulighed for at opstille nogle kendte husregler, hvorledes man forsøger at skabe en ydre styring, hvis de unge har svært ved at efterleve de almen gældende regler. Det er Tilsynsenhedens vurdering, at fokus altid bør være på, at der drages omsorg for den unge, og at faste sanktioner ikke må stå i vejen for denne opgave. Modsat ledelsens beretning er der eksempler på, at de unge har haft "*værelsesdage*"<sup>11</sup> (altså refleksionstid), hvor elektronisk udstyr er blevet taget fra dem, og de unge har oplevet en lav grad af omsorg og støtte i den reflekterende proces. Tilsynsenheden vil gøre opmærksom på, at personalet ikke uden videre kan foretage den magtanvendelse, som det er at fjerne personlige ejendele<sup>12</sup>. Der kan være situationer, hvor udstyret er med til at udgøre en fare, og i sådanne tilfælde, skal det indberettes som en magtanvendelse. Tilsynsenheden har forståelse for brugen af *time-out*, der er af kortere varighed, men er kritisk over for præsenterede eksempler, hvor de unge og personalet har beskrevet, at refleksionstid praktiseres med hele dage hvor den unge skal opholde sig på deres værelse afskåret fra hverdagslivet. Tilsynsenheden betvivler ikke hensigten om, at de unge skal lære at reflektere over egne handlinger, men mener, i lighed med ledelsen, at der bør være fokus på omsorg og pædagogisk støtte i processen Tilsynsenheden anbefaler derfor, at der sættes fokus på den pædagogiske støtte og omsorg i den reflekterende proces, da det er væsentligt, at de unge ikke føler sig overladt til sig selv, straffet og indesparret. En alternativ fremgangsmåde kan være, at hvis personalet vurderer, at den unge har behov for et afbræk, at den unge så får en hjemmedag, hvor den unge har en medarbejder til rådighed og følges med denne, når den unge ikke selvvalgt ønsker at opholde sig på værelset. En hjemmedag/ refleksionsdag kan foregå i eller uden for huset, men det væsentlige er, at personalet er sammen med den unge, udviser omsorg og er med til at støtte op om refleksionen, så den unge reelt får værktøjer med sig i processen.

Tilsynsenheden vurderer, at der løbende er behov for implementering af institutionens metoder i praksis, og at institutionen har fokus på at opkvalificere medarbejderne, samt at institutionens skriftlige materiale generelt støtter op om dens pædagogiske sigte.

---

<sup>11</sup> Begrebet er brugt af de unge. Ledelsen har i forbindelse med høringsvaret taget afstand til selve ordret "*værelsesdage*", og fremlagt, at de ønsker at sætte fokus på, at det omhandler refleksion og gode rammer for dette.

<sup>12</sup> Der er givet en anbefaling om gennemgang af magtanvendelseslovgivningen i kriterie 4.3

#### Kriterie 4.2

Tilsynsenheden vurderer, at institutionen dokumenterer løbende resultater for de unge og følger op på disse med henblik på videre læring og forbedring af indsatsen. Tilsynsenheden har konstateret, at institutionen i arbejdet med den enkelte unge følger handleplanen, og at denne indgår i udarbejdelsen af behandlingsplanen som gennemskrives i forbindelse med de halv årlige statusrapporter, som institutionen kalder for statusnotater. På baggrund af ledelsens beretning om tilsagn til denne fortolkning af formen fra Socialstyrelsen, samt Tilsynsenhedens egen vurdering af indholdet, finder Tilsynsenheden formen brugbar. Som anført i kriterie 3.3. anbefales det, at institutionen sikrer at den enkelte unge inddrages i udarbejdelsen af behandlingsplanen.

Tilsynsenheden har konstateret, at der udarbejdes daglig dokumentation samt månedlige overlapsskrivelser i forbindelse med personaleskift. Det er generelt Tilsynsenhedens vurdering, at det faglige niveau er højt, da indholdet af det skriftlige materiale findes både relevant, fagligt funderet samt bruges aktivt til at forbedre indsatsen. Endvidere fremgår det af tema 6, at der arbejdes aktivt med skriftligheden, for at få opkvalificeret alle medarbejdere trods forskellig erfaring og uddannelsesbaggrund. Afslutningsvis har Tilsynsenheden gjort ledelsen opmærksom på håndtering af personfølsomme oplysninger, idet Tilsynsenheden vurderer, at der skal sættes fokus på hvilke former for informationer om den enkelte, der bør fremgå af den daglige overlapsseddel og hvilke der kan fremgå mindre uddybende, med reference til dagbogen for den enkelte unge. Forholdet er anført som en bemærkning her, da der er tale om et mindre forhold, som ledelsen i forbindelse med det afsluttende tog til efterretning. Forholdet vil blive fuldt op ved næste tilsyn.

#### Kriterie 4.3

Tilsynsenheden vurderer, at institutionen følger lovgivningen om magtanvendelser og har overblik over antallet af magtanvendelser. Til grund for vurderingen ligger, at institutionen præcist kan angive antallet af magtanvendelser, herunder alvorlige hændelser, det seneste år, og at magtanvendelsesloven udleveres lovpligtigt til medarbejderne, der kvitterer for denne. Der arbejdes i dagligdagen med forebyggende pædagogiske tiltag så som *low arousal*, men det vurderes anbefalelsesværdigt, at institutionen snarligt afholder et internt eller eksternt kursus i magtanvendelseslovgivningen. Dette er i særlig grad relevant i forbindelse med ansættelse af nye medarbejdere. Tilsynsenheden har konstateret, at alle indberetningerne er korrekt udfyldte, og de unge bliver gjort bekendt med skemaførelsen og får lejlighed til at ledsage med egen redegørelse for episoderne. Ledelsen har ikke været opmærksomme på, at det er forstanderens ansvar, at børnene og deres forældremyndighedsindehavere bliver gjort bekendt med reglerne i magtanvendelsesloven, herunder muligheden for at klage, hvilket der afgives påbud om. Endvidere anbefales det i forhold til forebyggelse og forbedring af indsatsen, at der sættes fokus på fælles sparring angående episoder i forbindelse med personalemøderne.

Afslutningsvis skal Tilsynsenheden indskærpe, at deadlines for indberetninger skal overholdes, men lader dette stå som en bemærkning, da der er tale om et enkelt stående tilfælde, hvor begrundelserne har været fremlagt for Socialstyrelsen.

#### Tilsynsenhedens anbefalinger og/ eller påbud

- Tilsynsenheden anbefaler, at der i forhold til refleksionstid sættes fokus på den pædagogiske støtte og omsorg i den reflekterende proces.
- Tilsynsenheden anbefaler, at magtanvendelsesloven gennemgås på kursus eller pædagogiske dage enten internt eller eksternt. Tilsynsenheden anbefaler, at der sættes fokus på sparring i forbindelse med magtanvendelser, for at forbedre og forebygge indsatsen.
- Tilsynsenheden udsteder påbud til Fonden Orpigaq om, at det sikres, at de unge og deres forældremyndighedsindehavere bliver gjort bekendt med reglerne i magtanvendelsesloven, herunder muligheden for at klage.

## Tema 5: Døgninstitutionens organisation og ledelse

### Kriterie 5.1

#### Den øverste ledelse har de nødvendige kompetencer

Øverste ledelse udgøres af en direktør, en pædagogisk chef og en dagligleder. Derudover er der to souschefer. Direktøren og den pædagogiske leder har ikke deres dagligdag på institutionen, men kommer på besøg nogle gange om året fra Danmark. Direktøren og den pædagogiske chef er også tilknyttet søsterorganisationen Kanonen, med flere afdelinger under sig i Danmark. Det er et nyt tiltag, at der fremadrettet er ansat en pædagogisk chef. Det er den pædagogiske chef som forstanderen primært har kontakt med i forhold til det pædagogiske tilbud og ledelse. Det er planen at den pædagogiske chef skal være på institutionen flere gange årligt. I år 2020 har besøgene været få af både forstanden og den pædagogiske chef pga. Corona-restriktioner. Forstanderen bor i Danmark, men er på institutionen 20 dage om måneden. Souscheferne er skiftevis på institutionen 29 dage af gangen fulgt af en hjemmeperiode på 27 dage. Deres vagter fordeler sig således, at de har vagt i to dage og har en dagsfri hen over måneden ligesom det øvrige personale (se mere i kriterie 5.2).

Af oplysningsskemaet fremgår, at direktøren er uddannet socialrådgiver i 1997, har en erhvervsøkonomisk diplomuddannelse i ledelse og organisation, samt en kandidatgrad i scientiarum socialium (Cand. Scient. Soc.) fra 2008. Dertil er opridset andre relevante kurser. Direktøren har været med fra opstarten af institutionen som projekt tilbage i 2013.

Det fremgår af oplysningsskemaet, at den pædagogiske chef er uddannet socialrådgiver i 2002, har en diplomuddannelse i ledelse fra 2014 og i februar 2020 er påbegyndt Master i ledelse og organisationspsykologi. Dertil er oplyst, at denne siden 2002 har besiddet stillinger som medarbejder eller leder inden for børn- og familieområdet, og blev ansat som pædagogisk chef i 2020.

Af den daglige leders uddannelsespapirer fremgår, at han har en toårige lederuddannelse og dertil en supervisionsuddannelse. Forstanderen har været ansat af to omgange, og har forinden første ansættelse fungeret som supervisor for institutionen. Han blev daglig leder første gang i 2016, hvor han efter 2 år valgte at arbejde i Danmark og var ansat på søsterorganisationen, og i 2019 blev han opfordret til at tage stillingen igen.

De fremgår af souschefernes uddannelsespapirer, at de begge er uddannet pædagoger forud for deres ansættelser på institutionen tilbage i 2013. Dertil har den ene en kandidatgrad i pædagogisk sociologi. De har begge en række relevante kurser; eksempelvis angående narrativ praksis, konflikthåndtering, traumer hos børn og mindfulness i forbindelse med krisebehandling. Souscheferne er ansat til stillingerne i hhv. 2019 og 2018.

Sammenfattende har ledelsen mange årig erfaring fra institutionen og derudover erfaringer fra tidligere ansættelser inden for det sociale område.

Personalet giver udtryk for, at samarbejdet med ledelsen er velfungerende, og at ledelsen generelt leverer en god, stabil og betryggende ledelse. Samtidig gives der udtryk for fordelene ved, at der både er sousche-



ferne og forstanderen, da disse også har forskellige kompetencer og styrker. Alle<sup>13</sup> i ledelsen beretter om et velfungerende samarbejde i ledelsen.

I forhold til håndteringen af institutionens økonomi, varetager Administrationen i Danmark den overordnede administration af økonomien, og forstanderen står for at håndtere den daglige drift inden for de økonomiske rammer, der gives. Direktøren giver udtryk for, at han besidder de nødvendige økonomiske kompetencer.

Forstanderen er løbende i kontakt med både administrationen, direktøren, den pædagogiske chef samt institutionens sagsbehandler, og der afholdes løbende møder både virtuelt og fysisk i Danmark og i Grønland.

Gennem samtaler med ledelsen fremgår det, at lederne generelt har kendskab til grønlandsk kultur samt indsigt i grønlandske forhold. Den ene souschef er grønlandsksproget, og den øvrige ledelse har varieret kendskab til sproget.

Angående kompetenceudvikling og supervision af øverste ledelse, beretter ledelsen, at forstanderen superviseres i forbindelse med ophold i Danmark både af den pædagogisk chef, direktøren samt af ekstern supervisor. Der oplyses, at den pædagogiske chef står for at afholde LUS med forstanderen, der står for at afholde LUS med souscheferne. Tilsynsenheden har ikke spurgt nærmere ind til supervision og afholdelse af LUS i forhold til direktøren og den pædagogiske chef.

Af oplysningsskemaet fremgår, at bestyrelsen består af fem medlemmer, der har en bred erfaring og kendskab til døgninstitutionsverden. Medlemmerne er henholdsvis økonomisk, pædagogisk eller juridisk uddannede og nogle har selv drevet opholdssteder eller udført revision for døgninstitutioner. En enkelt er p.t. rektor for pædagogseminariet i Grønland og andre har tilmed anden bestyrelseserfaring fra andre døgninstitutioner. Et af medlemmerne er bosiddende i Grønland og de øvrige i Danmark. Det oplyses, at bestyrelsen en gang årligt besøger institutionen. Tilsynsenheden har ikke været i kontakt med bestyrelsen i forbindelse med tilsynet.

## Kriterie 5.2

### **Døgninstitutionens normering og organisering er hensigtsmæssig i forhold til målgruppens behov**

Af oplysningsskemaerne fremgår, at der er 23 ansatte inkl. ledelsen. Det fremgår heri, at ledelsen er organiseret således, at der er en hel lederstilling til forstanderen. Restende er fordelt med 1/3 souschef, 1/3 direktør og 1/2 pædagogisk chef, hvor de sidst nævnte er deltidsansatte.

Det fremgår af skemaet, at der er normeret med 4 2/3 pædagogstillinger, 3 1/3 stillinger med anden socialfaglig baggrund, 9 stillinger med beboerkontakt for ufaglærte og 2 praktiske stillinger uden beboer kon-

---

<sup>13</sup> Tilsynsenheden har ikke været i kontakt med den ene souschef, da denne havde ferie.

takt (se mere om medarbejdernes kompetencer i kriterie 6.1).

Det fremgår og berettes af ledelsen, at personalet er sammensat bredt i forhold til alder og erfaring. Enkelte af de faste medarbejdere har været ansat i mere end tre år, fire er ansat i hhv. 2018 og 2019, og seks i 2020. Det fremgår yderligere af oplysningsskemaet, at der er seks fratrådte medarbejdere i 2020, som alle var ansat i 2019. Af disse var der en pædagog, en 1 køkkenmedarbejder og fire medhjælpere. Ledelsen beretter, at de generelt oplever personalet som stabilt i forhold til fremmøde.

11<sup>14</sup> af medarbejderne plus souscheferne indgår i *rul*, hvilket betyder, at de arbejder 29 dage og derefter en hjemmeperiode på 27 dage. Disse bor alle uden for bygden, hvor fire *ruller* fra andre steder i Grønland og resten fra Danmark. Alle medarbejdere i *rul* er mænd, foruden den ene souschef. Der er to lokale fastansatte pædagogiske medhjælpere, en køkkenhjælp og fire vikarer, der alle er kvinder. Dertil er der en mandlig nattevagt, hvis primære opgave er uden beboerkontakt.

Vagterne er fordelt således, at der altid er minimum fire medarbejdere på vagt samlet for begge afdelinger. Der arbejdes i A, B, C, D, og E samt F, P og Q-vagter. Personalet skiftes til at have de forskellige vagter, som både indeholder de primære opgave med kontakten med de unge samt praktiske opgaver. A til E-vagterne starter alle mellem 7.30 og 8.30 og slutter mellem 22 og 24 afhængig af, om det er hverdag eller weekend. F og Q vagterne er særlige vagter med fleksible arbejdstider. Er der på vagtskemaet anført et P, betyder det, at medarbejderen udelukkende skal møde ind til et personalemøde. A og C-vagterne afsluttes med en rådighedsvagt, hvor personalet i afdelingerne og næste morgen overgår til hhv. B og D-vagter. Der er ikke normeret med bagvagter, da der er en fast vågen natte vagt, som kan hidkalde rådighedsvagterne, som har mulighed for at hidkalde de ikke vagthavende personaler der er i *rul*, herunder forstanderen. Det fremgår af personalehåndbogen, at rådighedsvagterne aflønnes for 6 timer, når personalet har sovende rådighedsvagt i tidsrummet 23-7, og aflønnes med 8 timer hvis medarbejderen vækkes under vagten. Rådighedsvagter afholdes på selve institutionen, og ikke i personaleafdelingen.

Der afholdes møder to gange dagligt. Først et morgenmøde og senere et eftermiddagsmøde. Disse møder foregår samlet for alle ansatte, der er i vagt. Her samles der op på natten, morgen og dagens gang, og dagens aktiviteter og opgaver koordineres og planlægges.

Når medarbejderne er i *rul*, indgår det i deres kontrakt, at de stadig er til rådighed ved akutbehov og aflønnes for dette. På grund af organiseringen med medarbejdernes tilstedeværelse på institutionen i en måned af gangen er der en stor fleksibilitet omkring turer, projekturer og anden rejse aktivitet.

*Rullene* foregår ved, at der er to hold af medarbejdere som skifter samtidig. Før indførelsen af corona-restriktioner, kom personalet *rullende* på skift (i dråbesystem). Ledelsen giver udtryk for, at de er positive over den nuværende organisering. Både ledelsen og medarbejderne giver dog udtryk for, at de ser frem til fysiske overlapsmøder mellem medarbejderne, så vidensdeling ikke kun sker i papirform. Dette er dog p.t. ikke muligt pga. corona-restriktioner. Det er Landslægeembedet, der har givet tilladelse til, at institutio-

---

<sup>14</sup> Der er normalt angivet 10 medarbejdere i *rul*, foruden souscheferne. Ved tilsynet var en medarbejder dog sygemeldt, og derfor indgik der en fast vikar i *rul*. I forbindelse med tilsynet fremgik det, at vikaren ville blive fastansat i forbindelse med den anden medarbejdes fratrædelse.

nen fortsat kan få indrejsende personale, og at personalet ved indrejse går i karantæne med beboerne, indtil der foreligger negative testresultater.

Forstanderen vurderer, at sygefraværet på institutionen er på niveau med andre sammenlignelige arbejdspladser. Af oplysningskemaet fremgår, at der er stoppet seks medarbejdere det seneste år og dertil var der en opsigelse samtidig med tilsynet. De først nævnte medarbejderne have generelt enten arbejdet på institutionen et halvt til et helt år. Både de unge og personalet giver udtryk for, at personalegennemstrømningen påvirker dem, men at den nogle gange er både naturlig og for det bedste.

Det fremgår af institutionsbeskrivelsen samt personalets beretninger, at institutionen gør brug af kontaktpersoner. Når et barn indskrives, udpeger ledelsen i samarbejde med personalegruppen en primær- og en sekundær kontaktperson. Kontaktpersonerne har det primære ansvar for at varetage og følge op på alt omkring barnet. Ledelsen beretter, at det er organiseret således, at der er altid en kontaktperson på institutionen (altså i rul).

### Kriterie 5.3

#### Ledelsen skaber tydelige rammer for arbejdet på døgninstitutionen

Af institutionens skrevne materiale: *"Personalehåndbog for Orpigaq – Gældende for fastansat personale"*, *"Procedurer og retningslinjer for personale på Orpigaq"*, *Regler på Orpigaq* (husregler) og *"Håndbog for arbejdet i Orpigaq"* fremgår institutionens formål samt rammerne for arbejdet. Der fremgår også arbejdsbeskrivelser for alle jobfunktioner. Yderligere fremgår institutionens værdier og målsætninger af ovennævnte dokumenter, institutionens vedtægter, hæftet: *"Arbejdet i Orpigaq, Kangerlussuaq, Hvidbog* (Medarbejderhåndbog) samt på institutionens hjemmeside.

Der er i dagligdagen en fast struktur, og det fremgår af det skriftlige materiale, og der er ophængt skemaer på kontorerne og i gangene i hver afdeling. På kontorerne fremgår aftaler for det enkelte unge. Dette kan eksempelvis være ringedage til familien, bad, sport og skoleskemaer. Personalet giver udtryk for, at strukturen generelt følges.

Ved det daglige eftermiddagsmøde i personalegruppen gennemgås dagens opgaver og struktur. Ved møderne er der fokus på at sikre, at personalet kender deres ansvarsopgaver, at særlige oplysninger omkring de enkelte unge deles, og at det sikres, at der bliver fulgt op på diverse aftaler.

Der er personalemøde en gang ugentligt, hvor der er to overordnede temaer på dagsorden. Det ene omhandler den generelle drift, pædagogisk og praksis (personalemøde). Det andet er behandlingsarbejdet, hvor der arbejdes med at beskrive, skabe fokus og samle op på målsætninger i arbejder med den enkelte unge (pædagogisk møde). Både den pædagogiske leder samt socialrådgiveren deltager ved disse møder enten fysisk eller virtuelt. Efter hvert personalemøde afholder forstanderen og den tilstedeværende souschef et vikarmøde med egen dagsorden.

Der er ungemøde en gang om måneden (se mere i kriterie 3.2).

Ledelsen oplyser, at der er ledermøde en gang om måneden med forstanderen og souscheferne.

Det berettes yderligere, at forstanderen løbende holder møder med den øvrige del af den øvrige ledelse. Der sigtes på afholdelse af pædagogiske dage for hele personalegruppen. Der fremgår en årsplan, hvori det står angivet i hvilke måneder ledelsen vil sikre gennemgang af forskellige tematikker, såsom *Pædagogik* (herunder politikker og regler), *Medarbejder* (planlægning af ferie, medarbejderudviklingssamtaler m.v.), *Beredskab* (brand og krise) og *Hus* (planer for vedligehold). Tilsynsenheden har ikke ved dette tilsyn spurgt dybdegående ind til afholdelse af møder for hele personalegruppen, der grundet Covid-19 p.t. er udskudt til det igen er tilladt og forsvarligt at samle hele personalegruppen.

Både ledelsen og medarbejderne beretter om et godt samarbejde på institutionen, og at de er gode til at hjælpe hinanden og lave aftaler.

Institutionens materialer og dokumentation fremgår generelt på dansk, og ledelsen beretter, at det oversættes ved behov til grønlandsk. I denne proces trækkes der på det grønlandske personales kompetencer. Eksempelvis forefindes institutionens husregler oversat.

#### **Kriterie 5.4**

##### **Døgninstitutionen har nedskrevne retningslinjer, som understøtter medarbejderne i udførelsen af arbejdet og sikrer børnenes sikkerhed og trivsel**

Der er på institutionen en række nedskrevne retningslinjer, der skal sikre de unges sikkerhed og trivsel. Dette er bl.a. beredskabsplaner i forbindelse med vold, seksuelle krænkelse og for brand og eksplosioner. Dertil er der også en seksualpolitik som både indeholder information om normal seksuel adfærd, atypisk/bekymrende seksuel adfærd samt instrukser til personalet om omgang og opmærksomhedspunkter i forhold til målgruppen. Derudover fremgår der regler og procedure angående kørsel med bil, håndtering af våben til jagt med mere. Forstanderen beretter, at institutionen ikke har både og heller ikke foretager sejlads som en fast aktivitet. Der forefindes sikkerhedsprocedure i forbindelse med ophold i institutionens hytter. Tæt på institutionen ligger en stor elv, som beboernes er instrueret i, at de i udgangspunktet kun må færdes ved i følgeskab med en voksen.

Af husreglerne og personalepolitikkerne fremgår reglerne og rammerne for rygning, alkohol og andre rusmidler. For rusmidlerne gælder en nultolerancepolitik, men personalet og de unge over 14 år, som har tilladelse fra forældreindehaverne, har lov til at ryge på institutionen. Beboerne har et rygeskur, og personalet ryger ude foran indgangen til personaleafdelingen.

Endvidere har institutionen en beredskabsplan i forhold til Covid-19 og følger nøje landslægeembedes anvisninger, idet disse er af særlig betydning for institutionens virke under Corona-epidemien (se mere i kriterie 5.2).

Forældremyndighedsindehaverne underskriver ved den unges anbringelse en samtykke erklæring, hvor de kan give tilladelse til, at institutionen må indhente relevante oplysninger fra diverse samarbejdspartnere så som skole, Psykologisk Pædagogisk Rådgivning (PPR) samt må dele oplysninger om barnet, der vurderes relevant i behandlingsforløbet med den enkelte unge. Der indhentes også tilladelser til at institutionen, på

vegne af barnet, må tage kontakt til læge, tandlæge og andre relevante behandlere. Dertil kommer tilladelser til deltagelse i ture med institutionen medvidere. Ledelsen oplyser endvidere, at forældremyndighedsindehaverne skal underskrive tilladelse til brug af overvågningskamera på institutionen. Der er opsat overvågningskamera på gangarealerne. Disse benyttes som værktøj til at støtte op om de unges sikkerhed på institutionen. Ledelsen oplyser, at disse kun bruges om natten samt i forbindelse med det daglige overlapsmøde om eftermiddagen, hvor alt personalet er samlet på kontoret, mens de unge har stilletime på værelserne. Der fremgår regler for brugen af kamera og det oplyses, at både de unge, deres forældre og personalet er oplyst om brugen. Det oplyses at optagelserne kun lagres i 24 timer, og derefter automatisk slettes. Overvågningen benyttes for at nattevagten kan holde opsyn med begge afdelinger samtidig. Ledelsen oplyser, at det ønskes at have opsyn med beboernes færden for at afværge indtrængen og evt. krænkelser på stedet, både fra udefrakommende og internt. Der argumenteres med afsæt i målgruppens udfordringer og tidligere oplevelser. Institutionen låser i udgangspunktet ikke deres hoveddøre af brandhensyn. Derudover finder institutionen det relevant at kunne dokumentere, hvornår en beboer evt. har forladt institutionen og hvilken påklædning denne var iført, både for at kunne give denne oplysning videre til politiet, men også af sikkerhedsmæssige grunde i forhold til om påklædningen var forsvarlig i forhold til vejrforhold. Nattevagten har udelukkende til opgave at hidkalde rådighedsvagterne og skal i udgangspunktet ikke forsøge at stoppe eller afværge farlige situationer.

Af oplysningskemaet fremgår, at forstanderen indhenter straffe- og børneattest, når der kommer nyt personale og opbevarer dem i personalesager på institutionen. Tilsynsenheden gør ved tilsynet opmærksom på, at børneattester skal makuleres efter vurdering og bør genindhentes med jævne mellemrum på alle medarbejdere, men at straffeattester gerne må opbevares i den enkelte personalesag. Det bør dog fremgå af personalesagen, at børneattesten er indhentet og vurderet. Forstanderen har ved tilsynet taget dette til efterretning.

## **Tilsynsenhedens vurdering**

### Kriterie 5.1

Tilsynsenheden vurderer, at den øverste ledelse har de nødvendige kompetencer. I denne vurdering vægtes det, at der er socialfaglig, ledelsesmæssige og økonomiske kompetencer, samt kendskab til grønlandsk kultur samt indsigt i grønlandske forhold. Derudover er der fokus på kompetenceudvikling og supervision. Tilsynsenheden har konstateret, at institutionen har et godt samarbejde med bestyrelsen, som på baggrund af det oplyste vurderes kompetent.

### Kriterie 5.2.

Tilsynsenheden vurderer, at institutionens normering og organisering er hensigtsmæssig i forhold til målgruppens behov. Det sikres, at børnene har tilstrækkelig kontakt med medarbejdere med relevante kompetencer, selvom antallet af faglærte er lavt (se mere i tema 6). Dertil vurderes det, at personalegennemstrømningen og sygefraværet er på niveau med andre sammenlignelige arbejdspladser. Tilsynsenheden finder i øvrigt, at institutionens brug af kontaktpersoner er relevant og givende for børnene.

### Kriterie 5.3

Tilsynsenheden vurderer, at ledelsen skaber tydelige rammer for arbejdet på døgninstitutionen. Dette vurderes blandt andet på baggrund af, at der er nedskrevne værdier og målsætninger for arbejdet på institutionen samt en klar organisering og struktur i dagligdagen.

### Kriterie 5.4.

Tilsynsenheden vurderer, at institutionen har nedskrevne retningslinjer, som understøtter medarbejderne i udførelsen af arbejdet og sikrer børnenes sikkerhed og trivsel. Tilsynsheden har konstateret, at der er orden hvad formaliaene og procedurer angår, og som sikrer børnenes sikkerhed, men anbefaler, at institutionen indfører en procedure i forhold til genindhentning af børneattester. Tilsynsenheden anbefaler endvidere, at institutionen følger rygeloven, hvori det står præciseret, at rygning for ansatte skal væk fra institutionens bygninger, og evt. i et dertil indrettet skur.

Angående brugen af overvågningsudstyr, har Tilsynsenheden konstateret, at institutionen følger den tidligere afgivne henstilling i et notat fra Tilsynsbesøget i februar 2018 om, at der skal udarbejdes retningslinjer for brugen af videokameraer på institutionen og indhentes samtykke fra beboerne og forældremyndighedsindehavere. Dertil bør personalet også oplyses om brugen, hvilket Tilsynsenheden har konstateret, at de er blevet. Tilsynsheden har tilset, at kameraerne udelukkende er opsat på gangarealerne, og taget ledelsens beretning om brugen til efterretning. Tilsynsenheden påbyder dog, at institutionen overvejer, mindst muligt integritetskrænkende foranstaltning og endvidere med udgangspunkt i proportionalitetsprincippet, som også gælder ved magtanvendelser. Det bør kraftigt overvejes om det ønskede formål kan nås med mindre indgribende midler end videoovervågning. Af bilag 2 fremgår et notat angående brug af overvågningsudstyr, som institutionen opfordres til at tage med i overvejelserne. Desuden henvises til Selvstyrets bekendtgørelse nr. 1 af 25. januar 2019 om oprettelse og drift af døgninstitutioner for børn § 4. stk. 4, som lyder således: *"En døgninstitution for børn skal indrettes og drives således, at børnene kan få så normal en tilværelse som muligt"*. Tilsynsenheden skal indskærpe, at institutionen ikke er en sikret institution, ej heller har sikrede afdelinger, men at Tilsynsenheden har forståelse for institutionens argumenter om at skabe sikkerhed omkring de unge. Dette ændre dog ikke på, at brugen af overvågningskamera bør minimeres. Tilsynsenheden råder på det kraftigste til, at institutionen ikke gør brug af videoovervågning. Problematikker fremgår af bilaget.

### Tilsynsenhedens anbefalinger og/ eller påbud

- Tilsynsenheden anbefaler, at institutionen udarbejder en procedure for genindhentning af børneattester.
- Tilsynsenheden anbefaler, at institutionen følger rygeloven, således at rygning for ansatte skal væk fra institutionens bygninger, og evt. i et dertil indrettet skur.
- Tilsynsenheden udsteder påbud om, at Fonden Orpigaq overvejer mindst muligt integritetskrænkende foranstaltning i forhold til at sikre beboernes sikkerhed og særligt i forhold til brug af videoovervågning. Fonden Orpigaq bør overveje, om det ønskede formål kan nås med

mindre indgribende midler end videoovervågning.

## Tema 6: Døgninstitutionens personalemæssige kompetencer

### Kriterie 6.1

#### Medarbejderne har de nødvendige kompetencer i forhold til døgninstitutionens målgruppe og pædagogiske metoder

Af oplysningsskemaet fremgår, at institutionen har 4 2/3 normerede pædagogstillinger inklusiv souscheferne. Dertil er der normeret med 3 1/3 stillinger med socialfaglig baggrund og 9 stillinger til ufaglærte medarbejder og 2 praktiske stillinger uden beboerkontakt. I alt er der ansat fem pædagoger, og dertil har en læreruddannet besiddet en pædagogstilling. Blandt medarbejderne med anden socialfaglig baggrund er en tidligere vagtfunktionær/fængselsfunktionær, socialrådgiver, en kaospilot med diverse kurser samt en medarbejder der har gennemgået to moduler på en ungdomspædagogisk uddannelse. Socialrådgiveren er deltidsansat ligesom den pædagogiske chef og direktøren (se mere kriterie 5.2).

Af oplysningsskemaet og ledelsens beretninger fremgår, at de ufaglærte medarbejdere ofte har nogle års erfaring evt. gennem vikarbejde på institutionen forinden ansættelse. Både de faglærte og ufaglærte har forskellige relevante kurser så som konflikthåndtering, traume hos børn og førstehjælp. Der er p.t. fire vikarer, der alle er uden erfaring, relevante uddannelser, og de er relativt unge.

Som en gentagelse fra kriterie 5.2 oplyses det, at 11<sup>15</sup> af medarbejderne plus souscheferne indgår i *rul*, hvilket betyder, at de arbejder en måned og har fri en måned. Disse bor alle uden for bygden, hvor fire *ruller* fra andre steder i Grønland og resten fra Danmark. Alle medarbejdere i *rul* er mænd, foruden den ene souschef. Der er lokalt to fastansatte pædagogiske medhjælpere, en køkkenhjælp og fire vikarer, der alle er kvinder. Dertil er der en mandlig nattevagt, hvis primære opgave er uden beboerkontakt.

Gennem interviews med medarbejderne samt observation af møder, fremgår det, at medarbejderne ved, hvad der kendetegner målgruppen i forhold til sociale problemstillinger, særlige behov, alder og køn.

50 procent af de ansatte, foruden øverste ledelse, er af hhv. grønlandsk og dansk ophav. Tilknytningen til landet er differentieret idet nogle af personalet med dansk oprindelse har arbejdet på institutionen igennem en længere årrække eller har haft ansættelse som turguiden i Grønland og derfra har et stort kendskab til grønlandsk kultur og ikke mindst natur. Størstedelen af det danske personale vil ikke betegne sig som grønlandsksproget, og det grønlandske personale bistår med tolkning som en del af deres arbejde. Det er personalets opfattelse, at der godt kan opstå sproglige problematikker i arbejdet med de unge, og derfor efterspørges der mere kvalificeret grønlandsktalende personale.

Tilsynsenheden har konstateret, at medarbejderne skriver dagbøger elektronisk og udarbejder statusrapporter, behandlingsplaner og årsrapporter. Af materialet fremgår, at medarbejderne har en god indsigt i og god forståelse for skriftligheden og sammenhængen med det pædagogiske arbejde med de unge. Af

---

<sup>15</sup> Der er normalt angivet 10 medarbejdere i *rul*, foruden souscheferne. Ved tilsynet var en medarbejder dog sygemeldt, og derfor indgik der en fast vikar i *rul*. I forbindelse med tilsynet fremgik det dog, at vikaren havde takket ja til fastansættelse, i forbindelse med den anden medarbejders fratrædelse.



indberetningerne fremgår situationerne præcise og klare. Ledelsen oplyser, at de er meget opmærksomme på at støtte medarbejderne i forhold til det skriftlige, således at dette element styrkes. Eksempelvis er der arrangeret nogle individuelle forløb, hvor den tilknyttede supervisor laver sidemandsoplæring i dokumentation af det pædagogiske arbejde. Derudover trækkes der i forbindelse med de daglige møder en seddel, hvor en medarbejder skal udføre en opgave. Det kan være opgaver, hvor en medarbejder skal vise, hvor et bestemt dokument findes på computeren eller lignende. For at øge motivationen, er medarbejderne oplyst at der ligger nogle gavesedler i kassen (eksempelvis en frokost i cafeteriet).

## Kriterie 6.2

### Døgninstitutionen rekrutterer og fastholder kompetente medarbejdere

Forstanderen beretter, at de har faste og gode medarbejdere, men er udfordret i at rekruttere pædagoger. Særligt grønlandske pædagoger har de haft svært ved at tiltrække, og de er blevet opmærksomme på, at institutionen nok ikke har været synlig i de pædagogiske sammenhænge og samtidig også har haft et rygte, som har gjort at det grønlandske pædagoger ikke har søgt der til. P.t. arbejdes der aktivt på synliggørelsen, eksempelvis ved at forsøge at oparbejde et samarbejde med pædagogseminariet i Ilulissat, både i forhold til at få opkvalificeret personalet, men også for at få budskab om arbejdet og arbejdsmetoderne spredt, og ad den vej tiltrække kvalificeret grønlandsk arbejdskraft. Inden for det seneste år er ansat en grønlandsk pædagog, og der arbejdes ihærdigt på flere ansættelser.

Ved ansættelse af nye faste medarbejdere indstilles ofte allerede kendte ansigter, hvor kandidaten enten har været vikar på institutionen eller ansat på søster institutionen Kanonen i Danmark. På den måde sigtes på, at få ansat medarbejdere, der forinden har indsigt i det pædagogiske arbejde på en døgninstitution, om end de ikke er faglærte. Ledelsen beretter, at de ved ansættelse af nye medarbejdere har fokus på, at medarbejderne er gode til at danne relationer, da ledelsens erfaringen er, at hvis denne kompetence er stærk hos medarbejderen, er der et godt fundament til at opøve andre kompetencer, herunder viden, refleksion og etik, der er centrale i det pædagogiske arbejde.

Angående kurser, beretter forstanderen, at der løbende lægges planer for dette, men at Covid-19-epidemien har haft sat sit præg på mulighederne det seneste år. I 2021 er der p.t. planlagt, at der internt afholdes et konflikthåndteringskursus samt NADA (akupunktur, se mere i kriterie 4.1.). Dertil er tre medarbejdere tilmeldt kurset: *Børn og unge med ADHD og autisme og pædagogiske virkemidler*, som består af et kursus på 2 moduler af 35 timer. Kurserne afholdes på det Socialpædagogiske Seminarium i Ilulissat.

Det fremgår af årsplanen, at der årligt afholdes medarbejderudviklingssamtaler (MUS), hvor forstanderen sætter 30-60 minutter af til hver medarbejder. Under tilsynet var der igangværende MUS, hvor medarbejderne som forberedelse til samtalerne får udleveret et spørgsmålsark.

Institutionen har fremlagt en supervisionskontrakt, der er indgået med en supervisor, der løber fra januar

til marts 2021 med tre perioder af fem dage. I dagene er der mulighed for at medarbejderne kan få 1-1, 5 times individuel supervision samt der er aftalt 3 timers gruppevision<sup>16</sup>, hvor medarbejderne skal komme med emner, problemstillinger og vanskeligheder fra det pædagogiske arbejde på institutionen. Ledelsen deltager i udgangspunktet ikke i supervisionen. Uden for planlagte forløb kan medarbejderne få supervision fra ledelsen.

I forbindelse med oplæring af nye medarbejdere fremgår det, at disse får et antal af følgevagter (hvor de eks. har E og F vagter<sup>17</sup>) og først senere bliver sat på de primære vagter (A-D). Fra medarbejderne gives der udtryk for, at oplæringen er god, og at der bliver taget godt hånd om dem. Af materialet og ved personalemødet fremgår hvorledes opgavefordelingen og ansvaret er delt i mellem de fastansatte og vikarerne, og der er en samling af dokumenter, der er målrettet det faste personale.

Forstanderen beretter, at der har været i gang i en proces i forhold til udarbejdelse af en arbejdspladsvurdering (APV), som en sikkerhedsrepræsentant fra søster organisationen Kanonen vil gennemgå med personalegruppen i den kommende tid. På institutionen skal vælges en ny sikkerhedsrepræsentant, og flere kandidater har meldt sig. Der er fremlagt et APV-referat fra 2018, hvor der fremgår en positivt evaluering af det psykiske arbejdsmiljø med 16 punkter, der også indikerer, hvad der fremadrettet bør være opmærksomhed på. Dertil fremgår det, at der tages hånd om de fysiske problemstillinger, der måtte være. Både nye og gamle medarbejdere udtrykker til Tilsynsenheden stor tilfredshed med arbejdet på institutionen, hvor der selvfølgelig er plads til forbedringer, med at de oplever at deres ytringer bliver taget alvorligt af ledelsen. Strategien i forhold til fastansættelser og fastholdelse af fagpersoner efterspørges dog.

## **Tilsynsenhedens vurdering**

### **Kriterie 6.1**

Tilsynsenheden vurderer, at medarbejderne generelt har de nødvendige kompetencer i forhold til døgninstitutionens målgruppe og pædagogiske metoder. Vurderingen tager afsæt, i at medarbejderne generelt udtrykker forståelse for og indsigt i målgruppens udfordringer og behov, og at medarbejderne støttes i de socialpædagogiske metoder og behandlingsorienteret arbejde ved en god struktur og sparring, der er forankret i en høj faglighed. Det vurderes, at der i den samlede medarbejdergruppe er kompetencer i forhold til pædagogiske metoder, grønlandsk sprog og kultur, erfaring og viden inden for målgruppen og området samt kompetencer i forhold til at opfylde notatpligten og dokumentationskrav i henhold til gældende lovgivning.

### **Kriterie 6.2**

Tilsynsenheden vurderer, at institutionen i nogen grad rekrutterer og fastholder kompetente medarbejdere. Denne vurdering tager afsæt i den lave andel af faguddannet, der i forhold til organiseringen betyder,

---

<sup>16</sup> Supervisor bistår også i sidemandsoplæring i forhold til dokumentation. Se mere i afsnit 6.1

<sup>17</sup> Se mere om vagterne i kriterie 5.2

at der på en normal vagt reelt kun er 1-3 pædagoger i huset, hvilket bør vurderes samlet i forhold til målgruppen og taksten. Det er dog Tilsynsenhedens vurdering, at institutionen har en realistisk plan for rekruttering af kompetente medarbejdere samt sikrer kompetenceudvikling af alle medarbejdere, herunder en god oplæring af nye medarbejdere samt tilbud om supervision til alle medarbejdere. Tilsynsenheden finder det positivt, at ledelsen har fokus på at rekruttere medarbejdere, der i udgangspunktet besidder nogle grundlæggende medmenneskelige kompetencer og har en stærk evne i forhold til at danne relationer. Det er også positivt, at der er lagt en strategi for at rekruttere grønlandske pædagoger. Dermed vurderes det, at institutionen har en realistisk plan for rekruttering af kompetente medarbejdere samt sikre kompetenceudvikling af alle medarbejdere, og Tilsynsenheden anbefaler, at strategien fortsættes, med særligt fokus på at der fremadrettet ansættes flere faglærte.

Tilsynsenheden har tilset, at der på institutionen er fokus på at sikre et godt arbejdsmiljø, som kan være med til at fastholde medarbejdere.

#### **Tilsynsenhedens anbefalinger og/ eller påbud**

- Tilsynsenheden anbefaler, at institutionen fortsætter deres strategi med at tiltrække, fastholde og opkvalificere pædagogisk personale. Dertil er der særligt fokus på fastansættelse af flere faglærte medarbejdere.

**Tema 7: Døgninstitutionens økonomi, herunder om der foreligger et regnskab, der er revideret af en godkendt revisor.**

**Kriterie 7.1**

**Døgninstitutionen giver mulighed for at sikre den fornødne kvalitet i forhold til målgruppens behov**

<b>Økonomi</b>	<b>R2018</b>	<b>R2019</b>	<b>B2020</b>	<b>B2021</b>
Takstindtægter	16.581.294	17.143.376	16.389.600	16.553.520
Andre indtægter	544.223	373.166	-	-
<b>Indtægter i alt</b>	<b>17.125.517</b>	<b>17.516.542</b>	<b>16.389.600</b>	<b>16.553.520</b>
Direkte brugerrettede omkostninger	-1.357.860	-1.511.975	-2.169.300	-2.012.000
Lønomsomkostninger	-10.670.921	-10.699.685	10.324.000	-10.454.129
Personaleomkostninger	-1.360.607	-1.478.406	-1.304.000	-1.205.000
Fællesomkostninger	-1.170.858	-781.297	-582.000	-691.000
IT-omkostninger	-303.547	-335.732	-271.000	-165.000
Omkostninger til inventar, udstyr m.v.	-335.726	-505.908	-191.400	-278.500
Omkostninger til rullende og sejlede materiel	-180.843	-117.871	-263.000	-258.000
Omkostninger til arealer, ejendomme m.v.	-567.284	-344.439	-854.000	-960.000
<b>Omkostninger i alt</b>	<b>-15.947.646</b>	<b>-15.775.313</b>	<b>15.958.700</b>	<b>-16.023.629</b>
<b>Resultat før renter og overførsler</b>	<b>1.177.871</b>	<b>1.741.229</b>	<b>430.900</b>	<b>529.891</b>
Afskrivninger				
Renter og kassedifferencer	-12.155	-45.701	-12.000	-44.000
<b>Periodens resultat</b>	<b>1.165.716</b>	<b>1.695.528</b>	<b>418.900</b>	<b>485.891</b>

**Nøgletal**

Aktivitet	R2018	R2019	B2020	B2021
Normerede pladser	12	12	12	12
Faktiske pladser	10,05	10,18	10,49	11,00
Normerede døgnophold	4.380	4.380	4.380	4.380
Faktiske døgnophold	3.667	3.715	3.828	4.015
Belægningsprocent	83,7	84,8	87,4	91,7
Omsætning pr. døgnophold	- 3.874,8	- 3.941,8	- 4.065,0	- 3.552,9
Omkostning pr. døgnophold	3.830,3	3.961,9	3.926,5	3.490,9
<b>Periodens resultat pr døgnophold</b>	45,4	0,2	138,1	60,4

### Gennemgang af regnskab, budgetter samt nøgle

Overskuddet i 2018 og 2019 er over en mio. kr. og i 2019 er overskuddet 1.695.528 kr., svarende til et resultat på 9,68% per døgnophold. I 2020 er der budgetteret med et overskud på 418.900 kr., hvilket må betragtes som acceptabelt for sikring af den videre drift. Nedbringelse af overskuddet i forhold til regnskabet for 2019 skal tilskrives en stigning i omkostninger til areal og ejendomme fra 344 t.kr. i regnskab 2019 til 854 t.kr. i budget 2020.

De direkte brugerrettede omkostninger udgør 1.511 t.kr., heraf udgør 428 t.kr. omkostninger til faglige konsulenter og 10 t.kr. blev anvendt til rejseudgifter til beboerne. For budget 2020 er omkostningerne til faglige konsulenter nedbragt til 209 t.kr., mens rejseudgifter til beboerne er forhøjet til 400 t.kr. Udgiften pr. måltid udgør 34,68 kr. per måltid i 2018, hvilket forhøjes til 53,67 kr. i 2019. Der er budgetteret med 50,23 kr. per måltid i 2020. Omkostninger til tøj og lommepenge udgør 12 t.kr. i 2018 og 11 t.kr. i 2019.

Personaleomkostningernes størrelse skyldes dels, at institutionen har en høj gennemsnitlig lønudgift pr. medarbejder, dels en høj medarbejder/beboer ratio, og dels høje rejseudgifter på i 2019 på 593.605 kr. på rejser til og fra DK-GL. Personaleomkostningernes størrelse skyldes endvidere, at der er anvendt 235.715 kr. til supervision af medarbejderne og 153.350 kr. til supervision af forstanderen i Danmark.

Administrationsprocenten udgør lige godt 12 pct. Der er et administrationsvederlag til Fonden Kanonen på 880.971 kr. i 2019 og 1.036.037 kr.

Under diverse udgifter er der i 2018 anvendt 548.188 kr. til fundraising.

**Særligt fokus: Ansættelseskontrakter, løn og opfølgning på sidste tilsyn.** Tilsynsenheden har gennemgået ansættelseskontrakter for en souschef, to ansatte i rul – en herboende og en bosiddende i Danmark, en herboende fastansat, samt en vikar. Tilsynsenheden kan konstatere, at institutionen ikke følger en overenskomst. Ansættelseskontrakterne er ikke tilsvarende aflønningen af medarbejderen, idet der ikke fremgår tillæg og ledsagerrejser. Aflønningen er lidt højere end de offentlige ansættelsesvilkår.

Tilsynsenheden har gjort institutionen opmærksom på, at der i Grønland er indført en obligatorisk pensionsordning. Den obligatoriske ordning kan få betydning for de herboende ansatte.

Institutionen har efter Tilsynsenhedens besøg oplyst, at der er indgået aftale med et advokatfirma om udarbejdelse af ansættelseskontrakter.

Ved tidligere økonomisk tilsyn foretaget i 2019, henstillede Tilsynsenheden, at der snarest blev redegjort for følgende:

- hvordan afgift til Bostedet er fordelt mellem Fonden Kanonen og Orpigaq
- om børn bragt på Orpigaq har haft ophold i Danmark på en af Kanonens andre døgninstitutioner, og hvis det er tilfældet, hvordan der er sket betaling herfor.

Tilsynsenheden har modtaget redegørelse for henstillinger ved tilsynsrapporten for 2019.

## Kriterie 7.2

### **Døgninstitutionens bygninger og materiel bidrager til at sikre den fornødne kvalitet i forhold til målgruppen**

Fonden Orpigaq er stiftet af Fonden Kanonen, der driver en række døgninstitutioner i Danmark.

Institutionen ejer 3 biler Toyota Hiace minibus (2016), Suzuki Grand Vitare (2017) og en Toyota Hilux (2020), der anvendes til daglige køreture og transport af de unge. Der er anskaffet en gummibåd med påhængsmotor (2020) som anvendes ved jagt.

Foruden institutionens hovedbygning ejes der to hytter, og institutionen lejer et frysedepot.

## Kriterie 7.3

### **Døgninstitutionen har en forsvarlig administration og pædagogisk praksis af børnenes penge**

Om lommepenge fremgår i dokumentet: *"Procedurer og retningslinjer for personalet i Orpigaq"* (s.12), at lommepenge klargøres en gang om ugen, og at de unge for at udføre deres rengøringstjanser optjener hhv. 200 eller 250 kr. afhængig af alder. Udførelsen af opgaverne skal godkendes af en voksen, før de unge får udbetalt deres lommepenge. Foruden lommepenge har de unge mulighed for at optjene både skoledusør på 100 kroner om ugen og arbejdsdusør der honoreres med 30 kr. i timen.

Kontaktpersonerne har til opgave at støtte de unge i at få indkøbt tøj og andre personlige ejendele. Ledelsen beretter, at praktisk tøj så som regntøj, vintertøj og fodtøj samt hygiejneartikler, tages ud af de resterende penge samt institutionens budget. Det oplyses, at gaveindkøb til de unge foretages og med går fra institutionens budget.

Ledelsen har oplyst, at alle udbetalingerne klargøres af souscheferne, og der er fremvist oversigter over udbetalingerne til de unge.

Derudover oplyses det, at der arbejdes på, at alle de unge får deres egne hævekort.

## **Tilsynsenhedens vurdering**

### Kriterie 7.1

Tilsynsenheden vurderer, at institutionen giver mulighed for at sikre den fornødne kvalitet i forhold til målgruppens behov. Tilsynsheden har konstateret, at institutionen har et revisorpåtegnet budget, der afspejler, at den fornødne kvalitet kan sikres, og at der er en rimelig sammenhæng mellem pris og kvalitet samt at de øvrige retningslinjer er overholdt.

Tilsynsenhedens vurdering er, at institutionen har en forholdsmæssigt højt overskud.

En selvejende institution må ikke drives som en overskudsgivende forretning, hvor overskuddet går til andet formål end driften af den selvejende institution. Tilsynsenheden finder det derfor af afgørende betydning, at en selvejende institutions midler ikke, f.eks. ved betaling af leje af driftsmidler eller køb af ydelser er til en højere pris end markedsprisen, kan føres ud af institutionen.

En selvejende institution, hvis indtægter alene stammer fra offentlige midler, bør tilrettelægge sine økonomiske transaktioner så der er stor gennemsigtighed i, hvordan institutionens midler bliver anvendt.

Tilsynsenheden vurderer, at transaktioner mellem en selvejende institutions ledelse og en "moderinstitution", altid skal foregå på markedsvilkår. I de tilfælde hvor institutionens ledelse indgår aftale med en anden institution, hvor der er nær tilknytning mellem institutionerne, er det institutionernes ledelsers opgave, at dokumentere at transaktionen er foregået på markedsvilkår.

På baggrund af gennemgang af ansættelseskontrakter vurderer Tilsynsenheden, at disse ikke er tilsvarende aflønningen af medarbejderen med ansættelse i de offentlige institutioner. Der fremgår ikke tillæg og ledsagerrejser., Tilsynsenheden vurderer det positivt, at institutionen har oplyst, at der er indgået aftale med et advokatfirma om udarbejdelse af ansættelseskontrakter.

### Kriterie 7.2

Tilsynsenheden vurderer, at institutionens bygninger og materiel bidrager til at sikre den fornødne kvalitet i forhold til målgruppen.

### Kriterie 7.3

Tilsynsenheden vurderer, at institutionen har en forsvarlig administration og pædagogisk praksis af børnenes penge. Dog gør Tilsynsenheden opmærksom på, at institutionen ikke må tilbageholde de unges lommepenge pga. manglende udførelse af specifikke opgaver. Andre former for dusør kan i stedet benyttes som motivation. Reglerne for lomme- og tøjpenge fremgår af §§ 57-58 i Selvstyrets bekendtgørelse nr. 1 af 25. januar 2019 om oprettelse og drift af døgninstitutioner for børn. Tilsynsenheden bemærker, institutionens prioriteringer i forhold til både indkøb af praktisk tøj, hygiejneartikler, arbejdsdusør og gaver, der dækkes af hhv. rest beløb fra de fastsatte lomme- og tøjpengesatser (pålydende 52,40 og 61,50 kr. per døgn) og institutionens eget budget, hvilket vurderes som disponering der tilgodeser de unges behov.

### **Tilsynsenhedens anbefalinger og/ eller påbud**

- Tilsynsenheden udsteder påbud om, at Fonden Orpigaq udbetaler børnenes lommepenge uden at stille specifikke krav som for eksempel rengøring af værelse.



## Tema 8: Døgninstitutionens fysiske rammer, herunder om de understøtter målgruppens behov og døgninstitutionens metoder

### Kriterie 8.1

#### Døgninstitutionens beliggenhed og indretning er egnet i forhold til målgruppen, den pædagogiske metode og børnenes behov

Institutionen er beliggende i en gammel militærbarak på den tidligere base i Kangerlussuaq, der er betegnet som en bygd. I bygden er der adgang til indkøbsfaciliteter, en sygeplejestation og skole. Der er en sportshal og en mindre svømmehal. Ved siden af hovedbygningen er der et rygeskur, der benyttes af de unge. Institutionen har to sommerhuse, som er beliggende et kvarters kørsel fra bygden og et frysedepot, hvor der opbevares madvarer. Sommerhusene er ved tilsynet tilset, men ikke frysedepotet.

Bygningen er i to etager, hvor der er indrettet seks beboerværelser på hver. Alle rum fordeles af en lang gang, der løber fra den ene ende af huset til den anden på begge etager. Hovedindgangen er i midten af huset, hvor også trappen til overetagen er. Underetagen er opdelt i to dele, hvor personalet, der er i "rul" bor i den ene del, og de unge i den anden. Der er en dør mellem personale delen og beboer delen af etagen. Der er desuden et køkken, der er aflåst når det ikke er i brug. Dette køkken bruges til at lave morgenmad, smøre madpakker og frokost til de unge der bor i afdelingen. Derudover er der en fælles dagligstue, hvor beboerne spiser, ser fjernsyn, m.v. I underetagen findes også forstanderens kontor og et vagtværelse, foruden toiletfaciliteter (mere herom senere).

På overetagen er beboernes værelser fordelt ned af gangen, tre på hver side af trappen. I den ene ende er foruden de tre beboerværelser et stort mødelokale, og fra dette adgang til et musik lokale, som er under etablering. I den anden ende af etagen er der to kontorer og en stor opholdsstue. Det ene kontor er til afdelingen, mens det andet benyttes som kombineret souschefkontor og vagtværelse. Dette rum benyttes tilmed til samtaler med beboerne ved behov. På denne etage er institutionens store køkken, der er indrettet som industrikøkken, med alle de hårde hvidevare, der er behov for. Dertil er der et stort kølerum på denne etage.

Foruden ovennævnte rum er der tilsammen på afdelingerne et vaskerum, 2 gamer-rum, et værkstedsrum, et meditationsrum (under etablering), et cykelværkstedsrum, et bordtennis/aktivitetsrum og et hobbyrum, hvor der også er ved at blive etableret et makeup-hjørne, samt depot plads.

I personaleafdelingen deles personalet om værelserne med de der er i modsat rul. Personaleafdelingen fungerer også som opbevaringssted og depot for såvel byggematerialer som større indkøb.

Til beboer afdelinger er der i alt tre afsnit med toilet- og bade faciliteter. På overetagen har hver beboer sit eget toilet og baderum, og i underetagen deles de unge om de fire baderum og toiletter. På første sal har personalet et toilet, som er aflåst. I personaleafdelingen et afsnit forbeholdt bade- og toilet faciliteter. Forstanderen oplyser, at der er lagt en plan for renovering af bade- og toilet forhold som udlejer, Departementet for Uddannelse, står for. Tilsynsenheden har konstateret, at renoveringen er kærkommen.

Hver af de to dagligstuer er planmæssigt ens og indeholder et stort spisebord, en stor hjørnesofa, et sofa-

bord og et fjernsyn. Ved spisebordet er ophængt en stor opslagstavle. Ovenpå hænger bl.a. nogle tegninger, der efter det oplyste, er tegnet af nogle tidligere beboere.

Beboerværelserne er alle 18 kvadrat meter og indeholder som minimum en seng, et skab og et skrivebord. De fleste af de unge ejer eller lejer et fjernsyn og en dvd-afspiller. Derudover har nogle computere og andre personlige ejendele. Ledelsen oplyser, at beboerne selv har mulighed for at vælge en vægfarve til den ene væg på værelser (dog ikke sort). De andre vægge holdes hvide. Både de unge og forstanderen beretter, at de unge selv bestemmer indretningen på værelserne.

På gangarealerne er der en opslagstavle, hvor der hænger husregler og andre anvisninger. Gangene er dekoreret med vægmalerier. Foran afdelingskontorerne/ hvilerum er placeret en lænestol, som flittigt benyttes af de unge, der oftest ses "hænge ud" der.

Der oplyses, at beboerne p.t. er fordelt med en pige- og drengedeling. Dette er ikke et fastsat fordeling, men ledelsen vurderer, at den er fordelagtig i forhold til de nuværende beboere.

Forstanderen beretter, at der er planer om at udvide institutionen med to faste pladser yderligere, hvilket kan rummes inden for de allerede eksisterende fysiske rammer (se mere i kriterie 3.1).

Tilsynsenheden har tilset sommerhusene. Der er i husene et soveværelse og mulighed for opredninger i stueområdet. Husene er omkring 25 kvadratmeter og benyttes både sommer og vinter til ferie og projekture.

## **Kriterie 8.2**

### **De fysiske rammer er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige**

Huset fremstår generelt i god stand, både ind- og udvendigt. Institutionen har en aktuelt nedskrevet vedligeholdelsesplan der også indeholder planer for udbedringer.

Af driftsaftalen fra 2013 fremgår, at institutionen til en hver tid skal kunne fremlægge en godkendelse fra kommunen, brandmyndighederne og veterinærmyndigheden. Disse er blevet efterspurgt i forbindelse med tilsynet, men ikke fremvist<sup>18</sup>.

Der er ophængt brand- og sikkerhedsinstrukser på gangene og i kontorerne, og der er brandslukkere. Forstanderen beretter, at der årligt er besøg af brandmyndigheden og senest i 2020. Af årsplanen fremgår endvidere, at der er planlagt tjek af brandalarmer og brandøvelse i september måned.

Forstanderen oplyser, at der ikke har været tilsyn fra Veterinær- og Fødevarermyndigheden, så længe han erindrer.

Institutionens våben, gasflasker m.v. opbevares i et aflåst depot, der befinder sig i personaleafdelingen. Der

---

<sup>18</sup> Der henvises til at læse fodnote nr. 6

foreligger sikkerhedsprocedurer angående jagt.

Medicin opbevares på afdelingskontorerne aflåst, og ledelsen oplyser, at der følges de foreskrevne regler fra det danske sundhedssystem i forhold til registrering og opbevaring.

Det er fast procedure, at køkkenerne er aflåst, når der ikke er personale tilstede. Tilsynsenheden kunne dog konstatere, at dette ikke altid var tilfældet. Ledelsen argumenterer for aflåsningen pga. af sikkerhed i forhold til adgang til farlige remedier såsom knive.

### **Kriterie 8.3**

#### **De fysiske rammer afspejler hjemlighed**

Husets opholdsstuer er indrettet hjemligt og fremstår ryddelige og rene. Der er hjørnesofa med puder, TV, og spisebord med stole, der er planter og billeder. Køkkenerne rummer alt, hvad der kan forventes af en industriel husholdning, og syner ikke af umiddelbart hjemlighed. Af institutionens udbedrings- og vedligeholdelsesplan fra november 2020 fremgår, at formålet er, "(..) at få det samlede billede af Orpigaq til at se mere hjemligt og hyggeligt ud." (s. 1). Der fremgår i planen en række initiativer både ind og udvendigt der skal bistå til målsætningen. Som eksempler kan nævnes: køb af hynder, ophæng af nye lamper, udendørsstensætning med malede sten m.v.

Værelserne har et personligt præg, hvor nogle er mere pyntet end andre. Ifølge interviewene og spørgeskemaerne er de unges værelser indrettet efter deres ønsker, og de er overvejende glade for deres værelser.

### **Tilsynsenhedens vurdering**

#### **Kriterie 8.1**

Tilsynsenheden vurderer, at institutionens beliggenhed og indretning er egnet i forhold til målgruppen, den pædagogiske metode og børnenes behov. Dette vurderes på baggrund af at beliggenheden tilgodeser målgruppens behov, samt at indretningen tilgodeser målgruppens behov og trivsel, og herunder, at de unge er fordelt hensigtsmæssigt på afdelingerne i forhold til alder, køn og særlige behov. I vurderingen vægtes også at institutionen er fremtidssikret i forhold til målgruppen, både de nuværende børn og fremtidige. Tilsynsenheden har konstateret, at indretningen af personalefaciliteter samt institutionens andre faciliteter er egnet i forhold til den pædagogiske metode, og det vurderes positivt, at der er planlagt en renovering af toiletforholdene. Af udbedringsplanen ses, at institutionen forsøger at have fokus på, at gøre institutionen mere hjemlig, men overordnet vil Tilsynsenheden konkludere, at selve bygningen nu en gang er, som den er, og at det kollegieagtige udtryk og bygningens kvalitet også har sine styrker i forhold til målgruppen.

## Kriterie 8.2

Tilsynsenheden vurderer, at de fysiske rammer syner sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige. Tilsynsenheden har konstateret, at institutionen ikke har fremvist godkendelser fra bygnings- og brandmyndigheder, arbejdstilsynet samt godkendelser af køkkenfaciliteterne fra veterinærmyndighederne<sup>19</sup>. Forstanderen har dog oplyst, at brandmyndighederne årligt besøger institutionen. Tilsynsenheden skal gøre ledelsen opmærksom på, at institutionen fortsat skal være indrettet således, at den til en hver tid kan godkendes af bygnings- og brandmyndighederne, veterinærmyndighederne samt arbejdstilsynet jf. § 9 i Selvstyret bekendtgørelse nr. 1 af 25. januar 2019 om oprettelse og drift af døgninstitutioner for børn. Ved behov for vejledning kan institutionen kontakte de respektive myndigheder.

Der forefindes en aktuel vedligeholdelsesplan, gode muligheder for opbevaring af våben, gas, medicin og andre remedier, der ikke bør være frit tilgængelige. Tilsynsenheden har konstateret at institutionen har en procedure om, at køkkenerne skal være aflåst, når der ikke er pædagogisk opsyn, for at forhindre de unges frie adgang til farlige remedier så som knive og madvarer ud fra et sundhedsmæssigt hensyn. Tilsynsenheden har observeret, at køkkenerne ikke altid var aflåste. Tilsynsenheden finder det positivt, at institutionen med, henvisning til målgruppen, vil mindske adgangen til farlige remedier, men skal gøre opmærksom på, at da institutionen ikke er en sikret institution, bør der være fri adgang til de rum, som antages at være en del af de unges hjem. Dette gælder også køkkener, hvor mulighed for adgang til mad gør sig gældende. Dertil bør der heller ikke være lås på skuffer og skabe, der befinder sig i disse rum. Hvis det vurderes fra institutionens side, at enkelte remedier ikke bør være tilgængelige, kan disse af kortere eller længere varighed placeres et andet sted (eksempel på kontoret). Dette gør sig også gældende for madvarer, der af den ene eller anden grund ikke er til fri disponering.

## Kriterie 8.3

Tilsynsenheden vurderer, at de fysiske rammer i mindre grad afspejler hjemlighed. Særligt er institutionen udfordret i forhold til planløsningen. I institutionens vedligeholdelsesplan fremgår, at de fortsat arbejder med at institutionens fællesrum, inklusiv udearealer, afspejler hjemlighed. Tilsynsenheden vil følge op på dette ved næste tilsyn. De unges værelser er indrettet med udgangspunkt i børnenes ønsker og behov, hvilket vurderes positivt.

### **Tilsynsenhedens anbefalinger og/ eller påbud**

- Tilsynsenheden udsteder påbud om, at institution sikrer, at beboerne har fri adgang til de rum, som vurderes som værende de unges hjem, og samtidig fortsat hindre adgang til farlige remedier så som knive, i det omfang det vurderes nødvendigt.

---

<sup>19</sup> Der henvises til at læse fodnote 6.



# Bilag 1

## Oversigt over spørgsmål

Nr.	Apeqqut/ Spørgsmål
1	Atuarfimmiittarnerit nuannariviuk? / Kan du lide at gå i skole?
2	Ilinniagassaqaaraangavit ikiortissamillu pisariaqartitsillutit, taava maani inersimasut ikiortarpaatsit? / Når du har lektier og har brug for hjælp, hjælper de voksne her på stedet dig så med dem?
3	Sunngiffimmi sammisassaqaarfiliartarpit? / Går du til en fritidsaktivitet?
4	Maani peqqinnartunik nerisaqartarpisi? / Spiser I sund mad her på stedet?
5	Ineeqqat nuannaraajuk? / Er du glad for dit værelse?
6	Maani toqqissimasutut misigisimavit? / Føler du dig tryk her på stedet?
7	Maani angerlarsimasutut misigisimavit? / Føles stedet her som dit hjem?
8	Maani sunngiffimmi sussanerlusi aalajangeeqataasarpit? / Er du med til at bestemme, hvad I laver sammen i fritiden her på stedet?
9	Maani najugarisanni nuannarinngisaqaaraangavit inersimasumut oqartarpit? / Siger du det til en voksen her på stedet, hvis der er noget, som du ikke kan lide her, hvor du bor?
10	Inersimasut maaniittut nuannarivigit? / Er du glad for de voksne her på stedet?
11	Qanoq isumaqarpit, inersimasut maaniittut nuannarivaatsit? / Synes du, at de voksne her på stedet er glade for dig?
12	Inersimasut maaniittut atorfissaqartikkaangakkit piffissaqarfigisarpaatsit? / Føler du, at de voksne har tid til dig, når du har brug for dem?
13	Inersimasut maaniittut suut pikkoriffigneritit pillugit oqaloqatigisarpaatsit? / Taler de voksne her på stedet med dig om, hvad du er god til?

14	Inersimasut maaniittut nuanninngitsunik oqaluffigisarpaatsit? / Sker det, at de voksne her på stedet taler til dig på en grim måde?
15	Inersimasunik sulionnaartoqartarpa? / Sker det, at de voksne stopper med at arbejde her på stedet?
16	Qanoq isumaqarpit, inersimasut maaniittut ilaasa nalunngilluarpaatsit? / Synes du, at der er nogen voksne her på stedet, som kender dig rigtig godt?
17	Inersimasut maaniittut ilaquuttannut imaluunniit nalunngisannut allanut attaveqarninnut ikiortarpaatsit? / Hjælper de voksne her på stedet dig med at holde kontakten til din familie eller andre, du kender?
18	Kamaleraangavit, ilungersuleraangavit nuanniilliuleraangavilluunniit maani inersimasooq arlaat oqaluuttarpiuk? / Taler du med en af de voksne her på stedet, hvis du bliver vred, frustreret eller ked af det?
19	Meeqqat ilai kammagiikkunnaaraangata inersimasut maaniittut ikiuuttarpat? / Hjælper de voksne her på stedet, hvis nogle af børnene bliver uvenner?
20	Meeqqat inuusuttulluunniit allat maaniittut nuanninngitsunik iliorfigisarpaatsit? / Sker det, at andre børn eller unge her på stedet gør noget mod dig, som er ubehageligt?
21	Inersimasut maaniittut nuanninngitsunik iliorfigisarpaatsit? / Sker det, at de voksne her på stedet gør noget mod dig, som er ubehageligt?
22	Meeqqat inuusuttulluunniit allat maaniittut nikisissinnaajunnaarlutit tigummisarpaatsit imaluunniit mattullutit? / Sker det, at andre børn eller unge her på stedet holder dig fast eller låser dig inde?
23	Inersimasut maaniittut illit meeqqalluunniit allat nikisissinnaajunnaarlutit/-si tigummisarpaatsit/-si imaluunniit mattullutit/-si? / Sker det, at de voksne her på stedet holder dig eller andre børn fast eller låser jer inde?
24	Una immersugassaq nammineerlutit immersorpiuk? / Har du selv udfyldt dette spørgeskema?
25	Naamiuppat, kiap ikiorpaatit? / Hvis nej, hvem fik du så hjælp af?

25a	Ulloq unnuarlu paaqqinniffimmi inersimasup ataatsip arlallilluunniit / En eller flere voksne fra døgninginstitutionen
25b	Inersimasup ataatsip arlallilluunniit (ilaqutaasinnaavoq) / En eller flere andre voksne (evt. familie)
25c	Meeraq ataaseq arlallilluunniit/ Et eller flere barn/ børn

Ovenstående spørgsmål kan i spørgeskemaet besvares med: "ja, tit", Ja, "lidt", "nej" eller "jeg ønsker ikke at svare". Alle besvarelse har kan ledsages af en kommentar.



# Bilag 2

## Notat angående anvendelse af videoovervågning

### Baggrund

I forbindelse med tilsyn af døgninstitutionen Fonden Orpigaq er der konstateret anvendelse af videoovervågning som led i den daglige pædagogiske indsats.

Tilsynsenheden har derfor fået udarbejdet følgende notat med støtte fra den juridiske afdeling i Departementet for Sociale Anliggender og Arbejdsmarked.

### Lovgrundlaget

Anordning om ikrafttræden for Grønland af lov om behandling af personoplysninger (persondataloven). Relevante bestemmelser er §§ 1, 5-8, 28, 43-44.

Inatsisartutlov om magtanvendelse inden for det sociale område regulerer ikke brug af tv-overvågning på institutioner, idet tv-overvågning ikke er omfattet af denne lovs magtanvendelsesbegreb. Principperne bag magtanvendelse skal dog fortsat efterfølges, da det er de samme principper der lægger til grund for anvendelse af videoovervågning.

Tv-overvågning forstås i denne sammenhæng som en vedvarende eller regelmæssig gentagen overvågning af personer eller område ved hjælp af fjernbetjent eller automatisk virkende kamera.

### Saglig og udtrykelig

Persondatalovens § 5 stiller krav om, at oplysninger skal behandles i overensstemmelse med god databehandlingskik. Det betyder, at behandlingen skal være rimelig og lovlige, og kun må ske til udtrykkeligt angivne saglige formål.

Kravet om udtrykelighed indebærer, at døgninstitutionen, skal angive formålet med tv-overvågning veldefineret og velafgrænset for at skabe åbenhed og klarhed omkring brugen af tv-overvågning. Kravet om saglighed betyder, at tv-overvågning skal ske til løsning af en opgave, som det ligger naturligt for institutionen at varetage.

Det skal være klart, at formålet med tv-overvågning ikke er at overvåge, hvad den enkelte foretager sig, men derimod at medvirke til, at beboerne kan opretholde deres bevægelsesfrihed samtidig med, at det er muligt at forhindre, at de forvilder sig bort og dermed udsætter sig selv for fare og skade.

## Proportionalitet

Efter persondatalovens § 5, stk. 3, skal der være en proportionalitet mellem de oplysninger, som behandles.

Det skal være klart for både personalet og beboerne, hvorfor der foretages tv-overvågning, og tv-overvågningen må ikke være mere omfattende end nødvendig. Kameraet må derfor ikke være vendt ind mod døråbninger til beboernes værelser, da dette ville være en krænkelse af beboernes privatliv.

Tv-overvågning skal foretages på en hensynsfuld måde, så den virker mindst muligt integritetskrænkende for beboerne, og det skal overvejes, om det ønskede formål kan nås med mindre indgribende midler end tv-overvågning.

Tv-overvågning skal derfor foretages på den mindst indgribende måde, hvilket understreger behovet for eksempelvis klart at afgrænse, hvor der tv-overvåges.

## Socialpædagogik

Det følger af formålene i Inatsisartutlov om støtte til børn at anbringelse på en døgninstitution skal sikre socialpædagogisk støtte og omsorg, samt give det enkelte barn følelse af en normal og tryk hverdag. Tv-overvågning af børn er ikke en normal ting og fra barnets perspektiv er det ikke tryghedsskabende. Derfor bør tv-overvågning begrænses til det absolut nødvendige.

Den socialpædagogiske indsats skal gerne udmønte sig i at børnene på institutionen føler at de har selvbestemmelse, medbestemmelse, at de bliver hørt og oplever en tryk og omsorgsfuld hverdag.

Tv-overvågning af områder på en døgninstitution vil i mange tilfælde blive opfattet negativt i en socialpædagogisk kontekst. Signalværdien i at overvåge vil, af mange, blive opfattet som: *"Vi ved, at I gør noget forkert, derfor har vi kamera til at bevise det"*. Børnene kan derfor ofte føle skyld og mistillid, hvilket ikke er hensigtsmæssigt i forhold til formålet med anbringelsen.

## Oplysningspligt og anmeldelse

Personer, der bliver tv-overvåget, har derfor ret til at vide, at der er tv-overvågning på det pågældende sted. Både personale og beboere er omfattet af institutionens oplysningspligt.

En døgninstitution, der benytter sig af tv-overvågning skal derfor oplyse beboerne om overvågningen. Det kan eksempelvis være i form af skiltning, eller på anden tydelig måde.

Princippet om god databehandlerskik medfører, at personalet blandt andet skal oplyses om formålet med tv-overvågningen, om det finder sted konstant, og om optagelserne bliver lagret. Oplysningspligten er forudgående, det vil sige, at nyansatte skal have besked i forbindelse med deres ansættelse.

Anmeldelsen til Datatilsynet skal blandt andet indeholde oplysninger om hvem, der foretager tv-overvågningen, en beskrivelse af tv-overvågningen, en beskrivelse af hvem, der bliver overvåget, og tidspunktet for påbegyndelsen af tv-overvågningen.

Der kan findes mere information på [www.datatilsynet.dk/groenland](http://www.datatilsynet.dk/groenland).

## **Sammenfatning**

Døgninstitutioner kan benytte sig af tv-overvågning, så længe at overvågningen er rimelig og lovlig, og sker til et udtrykkeligt angivet sagligt formål. Døgninstitutionen skal foretage en proportionalitetsafvejning af modstående hensyn, hvilket vil sige, at der på den ene side er hensynet til beboernes privatliv, og på den anden side hensynet til løsningen af institutionens opgave.

I en proportionalitetsafvejning vil også indgå, hvorvidt tv-overvågningen bliver lagret eller ikke-lagret. Det er et mere vidtgående indgreb, hvis tv-overvågningen bliver lagret, og der skal være tungtvejende grunde, der taler for dette. Det er derfor nemmere at opfylde kravet om proportionalitet og saglighed, når tv-overvågningen ikke bliver lagret.

Døgninstitutioner skal have et klart formål med tv-overvågningen, som skal ske til løsning af en opgave, der ligger naturligt for institutionen at varetage. Tv-overvågning må ikke erstatte den socialpædagogiske indsats på institutionen, men kan være et redskab til eksempelvis at forhindre, at beboerne forvilder sig bort eller stikker af og dermed udsætter sig selv for fare og skade. Tv-overvågning må ikke være mere omfattende end nødvendig, og skal foretages på en hensynsfuld måde, der ikke krænker beboernes privatliv.

Det skal overvejes og afgrænses, hvor der foretages tv-overvågning. Det vil eksempelvis være mere integritetskrænkende for beboeren at blive tv-overvåget i et fælles opholdsrum, end på en gang. Både sikre og ikke sikre institutioner kan benytte sig af tv-overvågning. Sikre institutioner har dog en videre adgang til at benytte sig af tv-overvågning, da det ligger inden for institutionens arbejde at sørge for, at beboerne ikke stikker af fra institutionen.

Det vil dog aldrig være proportionalt at tv-overvåge en beboers værelse.

Det skal oplyses til både personalet og beboere, at der er tv-overvågning. Det kan være i form af skilte, på de givne områder, hvor der tv-overvåges, og på skrift i en personalehåndbog.

Der skal ske anmeldelse til Datatilsynet.