

**Forslag til Inatsisartutbeslutning om at pålægge Naalakkersuisut til FM 2017 at fremlægge en strategi- og handlingsplan, der fremadrettet anviser vejen for, hvorledes vi med udgangspunkt i behovene sikre ansættelse, uddannelse, opkvalificering og fastholdelse af fagpersonale på det sociale område.**

(Medlem af Inatsisartut, Peter Olsen, Inuit Ataqatigiit)

**Svarnotat**

(Medlem af Naalakkersuisut for Familie, Ligestilling, Sociale Anliggender og Justitsvæsen)

**1. behandling**

Tak til forslagsstilleren for at sætte fokus på et meget vigtigt anliggende for det sociale område.

Naalakkersuisut er enige med forslagsstilleren i, at der er et stort behov for såvel flere uddannede medarbejdere som efteruddannelse og kompetenceudvikling til de personalegrupper, som allerede arbejder på området, og i det hele taget på socialområdet

I Koalitionsaftalen 2014 – 2018 fremgår det, at det skal sikres, at personale i sociale forhold tilbydes vedvarende kurser.

Indledningsvist skal det bemærkes at der som en del af den nuværende uddannelsesstrategi har været nedsat en arbejdsgruppe som netop skulle se på uddannelse indenfor socialområdet. Dette forarbejde indgår i den overordnede uddannelsesstrategi for socialområdet.

Naalakkersuisut har prioriteret og igangsat en indsatsplan, som overordnet tager afsæt i en strategi, som indeholder udbygning af uddannelsesmuligheder og efteruddannelser samt kurser, som er målrettet behovene på området. Kompetenceudviklingen gælder både for ufaglærte samt faglærte.

Udbygningen af uddannelses tiltagene omfatter kompetenceudvikling for ansatte i socialforvaltninger, døgninstitutioner, familiecentre og krisecentre. De nye uddannelser for ansatte i socialforvaltningerne er rådgivningsassistentuddannelsen, som bliver tilbudt ansatte i socialforvaltninger, der har en kontoruddannelse og socialmedhjælpere, samt decentral socialrådgiveruddannelse, som er en videreuddannelse for rådgivningsassistenter. Herudover tilbydes en ny efteruddannelse til socialrådgivere omfattende teori, øvelser, egen terapi samt supervision.

På døgninstitutionsområdet er der igangsat meritgivende kurser for ufaglærte i 4 byer samt diplomuddannelse for pædagoger.

For krisecentrene gennemfører Naalakkersuisut i samarbejde med forskellige aktører Kattunneq som bl.a. indeholder kompetenceudvikling for medarbejderne i krisecentrene.

Supervisoruddannelsen er ligeledes startet i år og den tilbydes på hele området, og herudover starter en 4 årig psykoterapeutuddannelse i år.

Udover uddannelsestiltagene afholdes forskellige kurser bl.a. tværfaglige netværkskurser, implementering af familierådslagning som metode, kurser for familiecentre om forældresamarbejde med råd og vejledning i hjemmet, kurser for plejefamilier og informationsmøder om psykiatrien, kurser i bekymringsbarometer vedr. børn udsat for seksuelle overgreb og kurser i børnesamtalen.

Saaffik som er placeret under den Centrale Rådgivningsenhed har en strategiplan, som bl.a. består af kurser og uddannelser vedr. sagsbehandling samt behandling af børn udsat for seksuelle overgreb. Strategiplanen bliver effektueret i den nærmeste fremtid.

I forhold til strategien har Naalakkersuisut haft løbende dialog med kommunerne for netop at opstarte relevante uddannelser og kurser og med den viden tilsynet bliver bekendt med, monitorer vi løbende indsatsen og tilpasser behovet derefter. Det skal nævnes at Qaasuitsup kommunia virkelig har satset på kompetenceudvikling af deres medarbejdere, hvori næsten halvdelen af dem der i dag er igang med rådgivningsassistentuddannelse eller decentral socialrådgiveruddannelse kommer fra Qaasuitsup kommunia.

Departementets, tilsynets og CR's tætte kontakt med kommunernes socialområde har vist et behov for at tilføre gode og relevante redskaber til det sociale område. Naalakkersuisut vil i første omgang igangsætte metodeudvikling som et supplement til. Der forventes at blive igangsat metodeudvikling i forældresamarbejde, familiebehandlende metoder, familiehøjskolekoncept og Marte Mio som en del af familiebehandling. Naalakkersuisut overvejer på sigt at gøre denne socialfaglige metodeudvikling til et tilbud i regi af Departementet. Om dette bliver en realitet afhænger af de første erfaringer og efterspørgslen.

Således sætter Naalakkersuisut målrettet ind for at dække behovene samt opkvalificere personalet med det rette kompetencer.

For så vidt angår lønforholdene, er dette et overenskomstanliggende mellem arbejdsmarkedets parter.

I forhold til at fastholde fagpersonalet er det vigtigt, at der er gode arbejdsforhold. Som bekendt er der udfordringer med rekruttering og fastholdelse af personale, hvilket kan være en blandt flere årsager til store sagsmængder i socialforvaltningerne særligt på børn- og ungeområdet. Her kan nævnes, at Naalakkersuisut under EM 2016 omdeler en redegørelse om vejledende sagstal og arbejdsbyrde på børn og unge området.

Da Naalakkersuisut således allerede reelt har igangsat en strategi- og handlingsplan, er der ikke behov for en ny beslutning herom. Naalakkersuisut er selvfølgelig altid åbne overfor konkrete forslag hvis det vurderes at være områder som har udækkede behov.

Med ovennævnte bemærkninger ønsker Naalakkersuisut en god debat og indstiller beslutningsforslaget til forkastelse.