



Folketingets Social-, Indenrigs- og Børneudvalg

Holmens Kanal 22
1060 København K
Telefon 33 92 93 00
sm@sm.dk
www.socialministeriet.dk

Sagsnr.

2018 - 171

Doknr.

541693

Dato

29-01-2018

Folketingets Social-, Indenrigs- og Børneudvalg har d. 8. januar 2018 stillet følgende spørgsmål nr. 1 (L 119) til børne- og socialministeren, som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Trine Torp (SF).

Spørgsmål nr. 1:

"Ministeren bedes oversende en redegørelse for personalesammensætningen på Kofoedsminde, herunder hvad personalets uddannelsesmæssige baggrund er. Ministeren bedes på den baggrund desuden redegøre for, om hun mener, at Kofoedsminde har ansat tilstrækkeligt med personale med en relevant faglig uddannelse til at løse den vanskelige pædagogiske opgave på stedet."

Svar:

Jeg har indhentet bidrag fra Region Sjælland til besvarelsen af spørgsmålet. Region Sjælland har oplyst følgende:

"Kofoedsminde er en specialinstitution, der gennem 30 år har opbygget specialkapacitet og kompetencer til at håndtere de dilemmaer, det giver at arbejde med pædagogiske indsatser, retslige regler og sikkerhedsmæssige aspekter, på én og samme tid. En vanskelig opgave, som Kofoedsminde er nødt til at specialuddanne hver enkelt medarbejder indenfor, da ingen af de sociale- eller sundhedsfaglige uddannelser rækker til den indsats Kofoedsminde udfører i forhold til de domsanbragte udviklingshæmmede borgere.

Kofoedsminde har gennem de sidste tre år oplevet en særlig stor tilgang af borgere. Dette har afstedkommet en betydelig udvidelse af personalestaben på ca. 30 %. Da Kofoedsminde samtidig har modtagepligt og borgerne nogle gange ankommer med få timers varsel, har den tilsigtede og hensigtsmæssige normering med 50 % faglærte og 50 % omsorgsmedhjælpere i en periode været under pres, så Kofoedsminde på et tidspunkt havde 33 % faglærte og 67 % omsorgsmedhjælpere.

En målrettet indsats med faste ansættelsesudvalg, der er specialuddannet til opgaven, i forhold til rekruttering, har det seneste år medført, at denne nedadgående kurve er vendt, og Kofoedsminde har igen 50 % faglærte og 50 % omsorgsmedhjælpere. For omsorgsmedhjælpernes vedkommende vægtes det ved ansættelser, hvad de har af anden faglig baggrund og kompetencer, der er relevant i det pædagogiske felt. Derudover har Kofoedsminde en stab af administrative medarbejdere med særlig viden på områder, hvor afdelingerne har brug for sparring.

Fordelingen af personalets uddannelsesmæssige baggrund er som følger:

På Kofoedsminde er der i alt fastansat 332 personer fordelt på 17 forskellige afdelinger. Ud af de 17 afdelinger er der én administrativ afdeling, én beskæftigelsesafdeling, én åben afdeling (bo-afdeling) samt 14 sikrede bo-afdelinger. I forbindelse med bo-afdelingerne er der ansat 244 medarbejdere. Heraf er de 94 fagligt uddannede pædagoger, de 120 er ufaglærte omsorgsassistenters, og de sidste ca. 30 er hhv. social og sundhedsassistenter (SSA), pædagogisk grunduddannede (PAU), ergoterapeut samt studerende fra pædagogseminariet.

I Kofoedsmindes beskæftigelsesafdeling er der ansat 22 værkstedsassistenter, som alle har en håndværksmæssig uddannelse i relation til det værksted, hvor de er ansat (Auto, snedker, landbrug osv.). 5 af de håndværksuddannede har tillige en pædagogisk uddannelse. Der er desuden en intern skole tilknyttet beskæftigelsen, hvor der er 2 uddannede lærere, der forestår kompenserende specialundervisning i traditionelle skolefag.

På Kofoedsmindes administrative afdeling er der ansat 27 personer, der fordeler sig på HK uddannede, socialrådgivere, IT uddannede, sygeplejerske, faglærere, psykolog, pædagogiske konsulenter, sikkerhedsleder, sagsbehandlere, udviklingskonsulenter og lederuddannede. Heraf 8 medarbejdere med relevant akademisk baggrund.

Den socialpædagogiske indsats - Kompetenceudvikling af Kofoedsmindes ansatte

Kompetenceudvikling på Kofoedsminde ansues på 3 niveauer:

1. Generel viden; den viden en medarbejder skal have for at kunne omsætte sine kompetencer til arbejdet i den daglige praksis.
2. Faglig/metodisk viden; kompetencegivende uddannelse hvor en gruppe medarbejdere mestrer en særlig metode, som anvendes i det daglige arbejde.
3. Specialviden; den viden som enkelte medarbejdere har brug for i forhold til konkret opgaveløsning.

Kofoedsminde bruger mange ressourcer på introduktion og efteruddannelse for målrettet at opkvalificere medarbejdere på alle tre niveauer. Derved opkvalificeres både faglærte og omsorgsmedhjælpernes kompetencer målrettet den konkrete særlige opgave, som Kofoedsminde løser.

Enhver nyansat gennemgår et målrettet introduktionsprogram, hvor de følger en mentor de 10 første arbejdsdage. Her gennemgås Kofoedsminde håndbogen på 84 sider, som beskriver, hvordan de skal arbejde med både pædagogiske og sikkerhedsmæssige indsatser. Ud over en mundtlig introduktion er der også en introduktion efter masterlæreprincipper, hvor de nyansatte gennemfører arbejdsprocesserne i praksis under vejledning fra mentoren. Derefter gennemgår den nyansatte et introkursus på 4 dage, hvor de bl.a. introduceres yderligere til, hvad det vil sige at være udviklingshæmmet samt i de pædagogiske tilgange, som Kofoedsminde anvender. Derved får faglærte og omsorgsmedhjælperne samme grundlag at arbejde ud fra.

Af andre kompetenceudviklingsindsatser, der tilfører både faglærte og omsorgsmedhjælperne kompetencer, kan nævnes:

- At alle ansatte med borgerkontakt inviteres til to årlige temamøder med fokus på metoder og tilgange i arbejdet. Temamøder gennemføres mindst to gange for at sikre, at flest muligt deltager. Det kan være undervisning i f.eks. lavfektive metoder og neuropædagogik.
- Alle afdelinger modtager ekstern fagsupervision målrettet deres specielle behov, hvor Kofoedsminde gerne henter eksperter på særlige områder til Lolland for at opfylde dette.
- Der planlægges løbende instruktion på alle afdelinger, hvor særlige videnspersoner, internt på Kofoedsminde, støtter op om det pædagogiske arbejde

og brugen af de kriminalpræventive indsatser, for at forebygge udad reagerende adfærd.

- Derudover er der ved enhver risikovurdering i SOAS-R (et system der registrerer nærvæd hændelser) altid en drøftelse og beslutning om, hvordan dette kan forebygges via pædagogisk indsats.
- Alle magtanvendelser og registreringer, drøftes på personalemøder med henblik på læring i det pædagogiske arbejde og forebyggelse af lignende episoder.

Kofoedsminde har derved opbygget en kompleks og omfattende kompetencebank med intern viden, der gør Kofoedsminde i stand til at planlægge og gennemføre pædagogiske indsatser med særlig henblik på at opfylde servicelovens intentioner og samtidig løfte den sikkerhedsmæssige opgave, det er at tilgodese udviklingshæmmede domsanbragte borgeres behov.

Ud over denne målrettede indsats for alle medarbejdere, uddanner Kofoedsminde særligt udvalgte medarbejdere, faglærte såvel som omsorgsmedhjælpere, via pædagogiske opkvalificeringskurser, der målrettes til Kofoedsminde. Derved bliver Kofoedsminde til stadighed bedre til at indgå i den pædagogiske opgaveløsning. Der uddannes via ordinære uddannelser til pædagogisk assistent eller pædagog, fagkurser, diplomuddannelser eller målrettede AMU-kurser. F.eks. skal 60 omsorgsmedhjælpere gennemgå et særligt målrettet AMU-forløb inden sommerferien, bestående af fire AMU-kurser på i alt to uger.

Gennem de seneste år har Kofoedsminde målrettet uddannelse til særlige grupper:

- En kognitiv uddannelse til 14 medarbejdere, med henblik på misbrugsuddannelse, svarende til en etårig terapeutuddannelse.
- En sagsbehandlende uddannelse på 40 dage til 10 medarbejdere, indeholdende diplommoduler og strategisk arbejde med at nedbringe udad reagerende adfærd.
- En pædagogisk overbygning til 13 medarbejdere med diplommoduler ift. laveffektive metoder, etik og pædagogisk tilgang, af 40 dages varighed.

På disse typer af uddannelser deltager både faglært personale og omsorgsmedhjælpere.

En anden kompetenceudviklingsindsats, der kan nævnes er en afdeling, hvor der bor tre sexkriminelle borgere, der har særlige restriktioner i deres dom. Her har personalet specialiseret sig ift. pædofili, gennem undervisning og supervision, ift. pædagogiske metoder, fra landets førende psykologer på dette område.

Status i forhold til Kofoedsmindes samlede kompetencer er, at Kofoedsminde vurderer, at faglærte såvel som omsorgsmedhjælpere kan håndtere den indsats servicelovens intention og formål lægger op til, og at Kofoedsminde som organisation er i stand til at planlægge udviklingsforløb, der kan håndtere kommende udfordringer.

Kofoedsmindes superbrugere i forhold til de kriminalpræventive sociale indsatser

1. juli 2013 trådte lov om kriminalpræventive sociale indsatser i kraft. Det giver mulighed for at sikre ansatte og det omkringliggende samfund, på det kriminalpræventive område, når alle pædagogiske redskaber er afprøvet, men ikke har været tilstrækkelige. Den forestående udvidelse af kapitel 24 A i serviceloven ses i forlængelse heraf som et redskab, der kan være nødvendigt at anvende i enkelte situationer.

En yderligere vinkel i Kofoedsmindes kompetenceudviklingsstrategi er netop, at Kofoedsminde specialuddanner superbrugere inden for særlige områder. Det være sig pædagogiske metoder ift. misbrug, IT, mentorer, medicin og sundhedsmedarbejdere.

Her har Kofoedsminde uddannet et særligt kapitel 24 A team, bestående af 22 særligt uddannede medarbejdere, der har fået specialiseret viden ift. at løse opgaver, der hører under kapitel 24 A. Derved kan disse opgaver udføres på en etisk korrekt måde, hvis det bliver besluttet som sidste udvej ift. en særlig sikkerhedsrisiko. Teamet er uddannet i særlige metoder for at gribe opgaven rigtig an, både i forhold til lovtekstens formål og metoder, men også i forhold til grundigheden, for eksempel ved at undersøge et opholdsrum for farlige effekter. Deres uddannelse er sammensat af viden om pædagogik, lovens intentioner, muligheder og begrænsninger, samt politiets særlige undersøgelsesmetoder, der er lovlige ift. kapitel 24 A.

Uddannelsen indbefatter også kendskab til de særlige retningslinjer, der udarbejdes til en "hvem gør hvad guide", når der kommer lovændringer.

Med en ny lovgivning på området, skal Kofoedsminde igen gennemtænke en eller flere uddannelsesaktiviteter for at opkvalificere ansatte og ledelse til indsatsen."

På baggrund af disse oplysninger er det min vurdering, at der er stor fokus på at sikre, at personalet på Kofoedsminde er i stand til at løse den vanskelige pædagogiske opgave på stedet.

Med venlig hilsen
Mai Mercado