



Sagsnr.: **2008-64946**
Dokumentnr.: **2008-383358**

Dato: **21-11-2008**
Sagsbehandler: **Sven Martin Sørensen**

Redegørelse – jfr. Velfærdsministeriets skrivelse af 12. november 2008 samt e-mail af 12. November 2008.

Spørgsmål 133:

Kort om Den Matrikelløse Døgninstitution.

Den Matrikelløse Døgninstitution er en landsdækkende specialinstitution, som har specialiseret sig i at skræddersy individuelt tilrettede anbringelsestilbud til sanktionsdømte og svært utilpassede unge i alderen 12 – 18 år (ved indskrivning).

Næstved Kommunes tilsyn

Kontoret for Drift og Kvalitet i Børne- og Kulturforvaltningen godkender- og fører tilsyn med anbringelsessteder for børn og unge beliggende i Næstved Kommune. Ved kommunalreformen pr. 1. januar 2007 overtog Næstved Kommune driften af tidligere amtsinstitutioner beliggende i kommunen, herunder Den Matrikelløse Døgninstitution og de tilhørende satellitter beliggende uden for Næstved Kommune.

De individuelle tilsyn med børn og unge anbragt af Næstved Kommune

Alle børn og unge anbragt på opholdssteder (pt. 46) samt i plejefamilier (pt. 125) har fået løbende individuelt tilsyn fra Kontoret for Drift og Kvalitet siden 1. januar 2007. Indtil 2008 blev det individuelle tilsyn med de børn og unge der var anbragt på døgninstitutioner, kost- og efterskoler samt unge på eget værelse (pt. 72) varetaget af- og i forbindelse med sagsbehandlerens arbejde. Herefter blev alle individuelle tilsynsopgaver flyttet til Kontoret for Drift og Kvalitet, herunder tilsyn med børn på døgninstitutioner. Opgaven medførte behov for ændret niveaulægning af samtlige opgaver i Kontoret samt tilrettelæggelse af de nye tilsynsopgaver. Den ændrede niveaulægning forventes at blive forelagt politisk den 17. december 2008. Målsætningen vil være, at børn og unge i plejefamilier vil få 4 tilsyn årligt, i aflastningsfamilier 2 tilsyn årligt, på kost- og efterskoler 1 tilsyn årligt, på døgninstitutioner 2 tilsyn årligt, i private opholdssteder 3 tilsyn årligt og unge på eget værelse 2 tilsyn årligt.

De generelle tilsyn med anbringelsessteder beliggende i Næstved Kommune

Der er for tiden 19 godkendte private opholdssteder for børn og unge, 270 godkendte plejefamilier samt 4 døgninstitutioner for børn og unge i Næstved Kommune.

Ud fra en risiko- og prioriteringsvinkel har der i forbindelse med overtagelsen af amternes tilsynsopgaver været lagt vægt på at sikre følgende prioritering:

- De individuelle tilsyn med anbragte børn og unge
- De generelle tilsyn med de private opholdsteder og plejefamilier
- Det ledelsesmæssige tilsyn
- Det økonomiske tilsyn og herefter
- Det pædagogiske tilsyn med egne kommunale døgninstitutioner.



Kontoret for Drift og Kvalitet har gennemført generelle tilsyn med alle 19 opholdssteder for børn og unge, der er udfærdiget tilsynsrapporter og godkendelserne er blevet ført ajour. Sammen med Økonomiafdelingen og med bistand fra Juridisk Afdeling har Kontoret behandlet regnskaber og budgetter jfr. bekendtgørelsen på samtlige godkendte private opholdssteder.

I ca. halvdelen af de godkendte plejefamilier er der indtil nu gennemført et generelt tilsyn, med henblik på ajourføring af deres godkendelse og det er sikret at der foreligger de fornødne børne- og straffeattester samt at plejefamilien har fået deres plejegendkendelse opdateret, i forhold til evt. ændrede forudsætninger. Der er udarbejdet tilsynsrapporter efter hvert tilsyn.

Vedrørende det generelle tilsyn med de 4 kommunale døgninstitutioner

- Der er løbende ledelsesmæssig opfølgning i Forvaltningen, idet samtlige forstandere indgår i Afdelingens ledelsesgruppe.
- Næstved Kommunes Økonomiafdeling har det økonomiske tilsyn og behandler / godkender døgninstitutionernes regnskaber og budgetter.
- Næstved Kommunes Personalekontor har det personalemæssige tilsyn og behandler såvel ansættelse, som afsked i samarbejde med Forvaltning og institutioner.
- Den enkelte forstander fører løbende det ledelsesmæssige tilsyn på institutionerne.
- Kontoret for Drift og Kvalitet handler og reagerer på underretning fra sagsbehandlere eller andre om forhold på de kommunale døgninstitutioner.
- Kontoret for Drift og Kvalitet behandler løbende de indberettede magtanvendelser jfr. bekendtgørelsen.
- Kontoret for Drift og Kvalitet har holdt et møde med forstanderne for de kommunale døgninstitutioner, hvor en tilsynsmodel er blevet drøftet. Næstved Kommunes tilsynsmodel indeholder 4 aspekter: Læring, Udvikling, Støtte og Kontrol. Det forventes at en færdig tilsynsmodel i forhold til det generelle tilsyn på døgninstitutioner kan forelægges politisk inden udgangen af december 2008.

Vedrørende det generelle tilsyn med Løjetvej

Der har i perioden 1. januar 2007 til medio november 2008 været indberettet én magtanvendelse fra afdelingen på Løjetvej. Denne magtanvendelse blev vurderet pædagogisk / juridisk, blev fundet lovlig i henhold til bekendtgørelsen og medførte ingen ændrede pædagogiske tiltag overfor institutionen. I forbindelse med udredningen til Velfærdsministeriet af de seneste 10 indskrevne unge, er det nu erfaret, at yderligere én magtindberetning dateret den 6.4. 2006, er skrevet og gennemgået med den unge, daglig leder og forstander, som har vurderet den var lovlig. Indberetningen blev ved en fejl aldrig fremsendt til Amtets forvaltning. Kontoret for Drift og Kvalitet har nu efterfølgende behandlet indberetningen og vurderer, at den er omfattet af reglerne for tilladt magtanvendelse.

Kontoret for Drift og Kvalitet har ikke modtaget nogen underretninger eller klager i forhold til Den Matrikelløse Døgninstitution / Løjetvej og der har således ikke været anledning til at overveje særligt eller skærpet tilsyn. På baggrund af det nuværende fokus vil der snarest blive gennemført et tilsynsbesøg.



I forbindelse med afdækning af mediernes oplysninger om personaleforholdene på Løjetvej, er det nu erfaret, at Personaleafdelingen i juli måned 2008 har modtaget oplysninger af samme karakter, som oplyst i medierne i november måned 2008. På baggrund heraf vil Kontoret for Drift og Kvalitet nu tilskrive de anbringende kommuner om, hvorvidt de i forbindelse med deres individuelle tilsyn med de unge, har erfaret bekymrende forhold på Løjetvej.

Næstved Kommune har via Amtets E-arkiv ikke kunnet fremskaffe dokumentation for Amtets tilsyn med de tidligere amtsinstitutioner for børn og unge – herunder Den Matrikelløse Døgninstitution. Der ses ikke at have været klagesager vedr. Den Matrikelløse Døgninstitution i E-arkivet. Der er ikke fundet indberetninger om magtanvendelse på Løjetvej i Amtets E-arkiv.

Spørgsmål 137:

Nedenfor anføres de sidste 10 unge som har været indskrevet på Løjetvej.

[REDACTED]
Indskrevet: 14.07.08
Udskrevet: 31.10.08
Indskrevet: 01.11.08
Udskrevet:
Lov om social service § 52 stk. 3 nr. 8 jf. § 66
Magtanvendelser: Ingen

[REDACTED]
Indskrevet: 02.01.08
Udskrevet:
Ungdomssanktion, § 52.3.8
Magtanvendelser: Ingen

[REDACTED]
Indskrevet: 01.09.07
Udskrevet: 31.10.08
Lov om social service § 52.3.8
Magtanvendelser: Ingen

[REDACTED]
Indskrevet: 01.07.07
Udskrevet: 01.01.08
Ungdomssanktion jf. straffelovens § 74A, og lov om social service § 52.3.8
Magtanvendelser: En lovlig magtanvendelse jfr. bekendtgørelsen – jfr. redegørelse om tilsyn, spørgsmål 133

[REDACTED]
Indskrevet: 29.01.07
Udskrevet: 01.03.07
Ungdomssanktion jf. Straffelovens § 74 a og Lov om social service § 52.3.8
Magtanvendelser: Ingen



[REDACTED]
Indskrevet: 04.01.07
Udskrevet: 31.07.08
Lov om social service § 52.3.8
Magtanvendelser: Ingen

[REDACTED]
Indskrevet: 13.03.06
Udskrevet: 30.04.08
Frivillig anbringelse Lov om social service § 58.3.8
Magtanvendelser: Én magtanvendelse. – jfr. redegørelse om tilsyn, spørgsmål 133

[REDACTED]
Indskrevet: 15.02.06
Udskrevet: 01.01.07
Lov om social service § 52.3.8
Magtanvendelser: Ingen

[REDACTED]
Indskrevet: 05.12.05
Udskrevet: 01.02.06
Lov om social service § 52.3.8
Magtanvendelser: Ingen

[REDACTED]
Indskrevet: 01.11.04
Udskrevet: 01.06.06
Ungdomssanktion jf. Straffelovens § 74 A og Lov om social service § 52.3.8
Magtanvendelser: Ingen

Supplerende spørgsmål:

Forvaltningens kommentar til artiklen: "Uuddannede passer kriminelle unge"

Næstved Kommune mener overordnet, at det kan være både fagligt forsvarligt og fornuftigt, at såvel uddannede som uuddannede medarbejdere har den direkte kontakt med kriminelle unge, når det foregår på disse betingelser:

- Alle medarbejdere skal have en tilstrækkelig introduktion og intern uddannelse til arbejdet.
- Alle medarbejdere skal modtage regelmæssig supervision af faguddannede supervisorer.
- Alle afdelinger og projekthuse skal have tæt kontakt med faguddannet ledelse.
- Alle unge, der kræver behandling udover den daglige kontakt med projektmedarbejderne, skal tilbydes kontinuerlig, individuel psykolog- eller psykiaterhjælp.

Det er til Forvaltningen oplyst, at det fra Den Matrikelløse Døgninstitutions start i 1993 har været et mål at have medarbejdere, der var tilstrækkeligt robuste til målgruppen. Erfaringerne fra de seneste 15 års arbejde viser, at en kombination af faglige og personlige kompetencer er nødvendig til arbejdet med målgruppen. Uanset medarbejdernes uddannelsesbaggrund kræver opgaverne på Den Matrikelløse



Døgninstitution en flerhed af kompetencer, idet de personlige kvaliteter er afgørende i mødet med de unge.

Maskuline kvaliteter - fysisk og psykisk robusthed

Unge, der løser deres problemer med trusler og vold, stiller store krav til medarbejdernes fysiske og psykiske robusthed. De unge har brug for at opleve, at medarbejderne ikke bliver bange, når de starter en voldsom konflikt. En bange medarbejder er en uegnet medarbejder, fordi den unge straks vil tage styringen. Udover fysisk og psykisk "power" skal medarbejderne være handlekraftige og tydelige, ligesom en god portion humoristisk sans og livserfaring bløder op på mange konfliktsituationer.

Feminine kvaliteter - indfølelse og modet til at beskæftige sig med smertefulde problemer

Samtidig er det vigtigt at holde sig for øje, at konflikter ikke kun løses med fysisk styrke. De allerbedste medarbejdere (uanset uddannelsesniveau) er sjældent involveret i fysiske konflikter. De har så stor indfølelse, at de på et tidligt tidspunkt forudser konflikter, de bevarer roen, og de er ofte i stand til at tale sig ind bag vreden og hjælpe den unge. Vreden opleves af mange som det primære problem, men vreden dækker som regel over en følelse af utilstrækkelighed, svigt fra de nærmeste, sorg og en gennemgribende følelse af, at der ikke er nogen mening med deres liv. En medarbejder, der bliver bange og utryk, når den unge viser sin sårbarhed og smerte, er ligeså uegnet for den unge som den medarbejder, der bliver bange i voldelige situationer. Med til de feminine værdier hører, at man kan bruge sin empati til at yde en helt fundamental omsorg for de unge.

Ansættelsespolitik

Den Matrikelløse Døgninstitution har overfor Forvaltningen tilkendegivet følgende vedrørende institutionens ansættelsespolitik og medarbejderprofil:

"Alle medarbejdere er fysisk og psykisk robuste mennesker, som tør de unge, kan lide dem, er tydelige og troværdige. Ærlighed og troværdighed er nøglebegreber, der sammen med engagement og personlighedsmæssige kvaliteter tillægges meget betydelig vægt ved ansættelsen af nye medarbejdere, hvad enten det drejer sig om pædagoguddannede medarbejdere eller medarbejdere med anden uddannelse".

Den Matrikelløse Døgninstitution foretrækker således ikke uuddannede medarbejdere. Man foretrækker medarbejdere, der både kan holde til arbejdet med de svært utilpassede og voldelige unge, og som har den nødvendige empati samt holdning til arbejdet. Her har de uddannede medarbejdere generelt en fordel i at beherske fagsprog og de faglige begreber, der er vigtige forudsætninger for refleksioner over arbejdet, mens de uuddannede medarbejdere, man vælger at ansætte, generelt har en fordel i at kunne kommunikere og handle, så de unge umiddelbart forstår dem. Ved nyansættelse af "den rigtige person" er de personlige kompetencer lige så vigtige som den faglige uddannelse.

De unge i målgruppen har ofte dårlige erfaringer med behandlingssystemet, og det er afgørende, at de unge får mange forskellige muligheder for voksenkontakt. Lige fra mekanikeren, der kan skrue på knallerter sammen med de unge og tale i et ligetil sprog - til pædagogen med terapeutisk efteruddannelse, der kan hjælpe den unge med at bearbejde smerten over et liv fyldt med overgreb og nederlag.



Generelt opfylder Den Matrikelløse Døgninstitution en målsætning om mindst 50 % uddannede indenfor pædagogik, socialrådgivning etc. og 50 % med anden uddannelse, og vi har rigtig gode erfaringer med den kombination. Den svarer i øvrigt til medarbejdersammensætningen på institutioner med lignende målgruppe.

Der er flere grunde til, at Projekthuset på Løjetvej indtil nu har haft uddannede medarbejdere. Det vestlige Lolland er ikke det nemmeste område at rekruttere uddannede pædagoger, nogle uddannede pædagoger har ikke den fornødne robusthed og viger tilbage fra arbejdet med målgruppen. Projekthusets beliggenhed langt ude i en skov spiller måske også ind. Det er imidlertid målet at opnå en ligelig fordeling mellem uddannede og uuddannede medarbejdere - også i Projekthuset på Løjetvej.

Udvikling af medarbejderkompetencer

Ud fra en erkendelse af, at arbejdet med institutionens målgruppe hverken kan læres fuldt ud via arbejdet i praksis eller via en forudgående teoretisk uddannelse, har Den Matrikelløse Døgninstitution etableret omfattende supervision og intern uddannelse af alle medarbejdere - uddannede som uuddannede - for at give dem en fælles faglig referenceramme. Medarbejderne får regelmæssigt supervision af såvel interne som eksterne supervisorere, og supervisorerne er uddannede psykologer og pædagoger med efteruddannelse.

Opkvalificeringen er obligatorisk for samtlige medarbejdere og består af et introduktionskursus og et grundkursus.

Introduktionskurset er af omkring en uges varighed, hvor medarbejderne får en indføring i institutionens grundlæggende ideer og pædagogiske praksis. Overblik over institutionens forskellige anbringelsestilbud / samarbejdspartnere samt en indføring i regelsættet på området (ex: tavshedspligt og magtanvendelse).

Grundkurset anvender såvel interne som eksterne undervisere og strækker sig over et år med en undervisningsdag om måneden, hvor medarbejderne stifter bekendtskab med forskellige pædagogiske og psykologiske teorier, så de lærer at anskue problematikkerne ud fra forskellige perspektiver og dermed får flere handlemuligheder.

Foruden introduktionskursus og grundkursus har Den Matrikelløse Døgninstitution 5-6 årlige temadage for medarbejdere med højt kvalificerede, eksterne undervisere. I de seneste år har temaerne været rusmidler, unge med anden etnisk baggrund og seksuelle overgreb. Den Matrikelløse Døgninstitution har derudover hele tiden medarbejdere på efter- og videreuddannelse.

Kvalitetsudvikling og forskning

I et vedlagt notat fra Den Matrikelløse Døgninstitution kan der læses yderligere om institutionens arbejde med kvalitetsudvikling og de første resultater fra et forskningsprojekt.

Per B Christensen
Børne- og Kulturdirektør

Bilag til Børne- og Kulturdirektør Per B. Christensens redegørelse vedr. "Uddannede passer kriminelle unge", MetroXpress, Mandag d. 10. November 2008.

I forlængelse af Børne- og Kulturdirektør Per B. Christensens redegørelse har Den Matrikelløse Døgninstitution nogle uddybende bemærkninger.

Fælles faglig referenceramme

Det har været tydeligt for Den Matrikelløse Døgninstitution, at der udover supervision af plejefamilier og projektmedarbejdere er brug for en mere systematisk udvikling af medarbejdernes kompetencer. I takt med samfundsudviklingen modtager Den Matrikelløse Døgninstitution et stigende antal unge med komplicerede problemstillinger: unge med anden etnisk baggrund, unge med borderlineproblematik eller andre psykiatriske problematikker, unge med neurologiske problemer og unge med misbrugsproblemer. Desuden unge med kombinationer af disse problemstillinger. Denne udvikling kræver, at alle vores medarbejdere - uanset uddannelsesbaggrund - løbende får opdateret deres viden og kompetencer i arbejdet med de unge.

På Den Matrikelløse Døgninstitution blev der i 2005 ansat en udviklingsmedarbejder (uddannet pædagog og psykoterapeut), som siden har stået for den interne uddannelse, som giver en faglig opkvalificering af de forskellige medarbejdergrupper. Opkvalificeringen er obligatorisk for samtlige medarbejdere og består af et introduktionskursus og et grundkursus.

Samlet set udfolder vi således en stor indsats for at kvalificere medarbejderne og give dem en fælles faglig referenceramme.

Kvalitet, udvikling og forskning

I februar 2008 ansatte Den Matrikelløse Døgninstitution en projektleder for kvalitet og udvikling i en nyoprettet Kvalitets- og Udviklingsafdeling. Hovedopgaven er at udvikle et kvalitetssikringssystem til Den Matrikelløse Døgninstitution. Projektlederen er uddannet socialpædagog med mange års behandlingserfaring, seminarielærer i pædagogik, cand.pæd. og ph.d. stipendiat.

Den Matrikelløse Døgninstitution har i samarbejde med Aalborg Universitet etableret et ph.d. stipendiat med titlen: "Kvalitet i anbringelse af svært utilpassede unge".

Forskningsprojektet skal producere viden om, hvad der er kvalitet i arbejdet med svært utilpassede unge og efterfølgende udvikle et kvalitetssikringssystem, der opfylder tre krav:

1. Kvalitetssikringen skal bygge på en undersøgelse af de reelle kvaliteter i arbejdet og udvikle kvaliteterne
2. Kvalitetssikringen skal være indsatsen værd, så institutionens, de unges og medarbejdernes udbytte af kvalitetssikringen - i form af udvikling af kvaliteten i arbejdet - svarer til arbejdsindsatsen med at udføre kvalitetssikringen
3. Kvalitetssikringen skal på samme tid opfylde eksterne behov om dokumentation af resultater og interne behov om konstant udvikling af kvaliteten i arbejdet

Hermed gør Den Matrikelløse Døgninstitution en ekstraordinær indsats på forskningsniveau i arbejdet med at udvikle og sikre kvaliteten i institutionens arbejde.

Hvad siger de unge om uddannede medarbejdere?

Afslutningsvis kan det være interessant at se, hvad de anbragte unge, som det hele drejer sig om, siger om problematikken om uddannede medarbejdere. I de første, indledende trin af ph.d. projektet om kvalitetssikring i Den Matrikelløse Døgninstitution indgår kvalitative interviews med seks unge fra de forskellige afdelinger i institutionen, hvor de unge bl.a. er blevet spurgt om, hvilke forudsætninger der er de vigtigste hos medarbejderne.

Af svarene fra de unge fremgår det, at de unge kan opleve uddannelse hos medarbejderne som et problem. De unge i Den Matrikelløse Døgninstitution er desværre generelt trætte af pædagoger efter en lang forudgående institutionskarriere, hvor de har oplevet medarbejderne som "pædagækker", der er regelryttere og snakker uforståeligt "pædagåkagtigt".

Det vigtigste for de unge er ifølge den indledende undersøgelse, at medarbejderen kan forholde sig til dem som et menneske, at medarbejderen prioriterer den unge højere end at gå hjem præcis ved arbejdstids ophør, at medarbejderen kan klare, når den unge flipper ud, at medarbejderen kan forstå den unge, evt. ud fra egne erfaringer, og at medarbejderen vil deltage i aktiviteter sammen med den unge.

De seks børn og unge, der er anbragt i Den Matrikelløse Døgninstitution, og som er blevet spurgt i den indledende undersøgelse, er kort sagt trætte af "pædagækker". De ønsker rigtige mennesker, der "vil dem". En opfattelse, der bl.a. bakkes op af lektor Karin Kildedals forskning i anbringelser. En pudsig detalje her er, at de unge ofte ikke er klar over, hvilke medarbejdere, der er uddannede eller uuddannede. Det afgørende for de unge er, at medarbejderen viser engagement og personlig interesse.

Vi mener ikke, at de anbragte børn og unges opfattelser er lig med en dækkende faglig vurdering af spørgsmålet om uuddannede medarbejdere, idet det er vores opfattelse, at pædagoger og andre faguddannede ofte er "rigtige mennesker", og at medarbejdere med relevante faglige uddannelser er en nødvendig del af det tværfaglige team omkring vores børn og unge.

Men vi er enige med de anbragte børn og unge i, at de har krav på at møde rigtige, engagerede mennesker i deres anbringelser, og det er vores erfaring, at medarbejdere med de rigtige personlige kvaliteter i en ligelig fordeling af uuddannede medarbejdere og uddannede giver en god medarbejdergruppe i arbejdet med de svært utilpassede og voldelige børn og unge.

Et udpluk fra et interview med en af vores unge siger det måske bedst:

"Hvis du skal sige det samlet. Hvordan synes du så om at have været her?"

Det er det bedste af alle de opholdssteder, jeg har været på, også fordi, at den måde de arbejder på, er rigtig godt

Hvorfor er det godt?

Det har faktisk meget at gøre med, det er også meget personligt for dem, deres arbejde. Man føler ikke, man bare er sådan en ting, at det bare er noget, de skal for at tjene penge. Man føler, man faktisk betyder noget for dem. Og det hjælper også meget, så man får det godt

Hvordan kan det være, at man føler det? Hvad gør de, hvad siger de, så du tænker, at du ikke kun er en ting for dem? Kan du uddybe det en lille smule?

For eksempel, at man kan ringe til dem på alle tider af døgnet

Det er en ting, som siger dig, at det ikke kun er et arbejde?

Ja

Du kan også ringe til dem, når de er hjemme?

Ja

De bliver ikke sure, når du ringer eller siger: hold nu mund?

Næ, det er jo kun, hvis man bare ringer for at spørge, hvad de laver, ikke, men det gør man jo ikke. Det er sådan noget med, hvis der er nogle ting, man har nogle problemer med, eller ikke har det så godt, så kan man ringe og snakke med dem. Det synes jeg er rigtig smart.

Hvad synes du mere er godt ved den måde, de arbejder på? Altså, de er her i døgn, og man kan få fat i dem når som helst, det er noget, der er godt, siger du

Jeg synes, det er fedt, at det ikke er pædagoger, der arbejder her. Fordi at de kan på en måde bedre sætte sig ind i tingene, fordi de også selv har haft deres problemer at slås med i deres liv. Det får man også til at føle sig lidt bedre, at de faktisk kan forstå, hvad det er, man mener - eller i det mindste prøver på det.

De har noget, de fortæller dig om, at sådan har de osse haft det engang, eller hvor ved du fra, at de har haft sådan nogle problemer?

Altså, det kommer jo an på, hvem det er, man snakker med. For eksempel X, han har også haft rigtig mange problemer at slås med. Han er faktisk den pædagog, jeg har haft det bedst med – nu sagde jeg pædagog

Ja, det gjorde du, men når du siger det med, at de ikke er pædagoger...?

Altså, det er jo motorcykelmekanikere og kokke og countrysangere og hele lortet, alle sammen. Der er vist kun tre eller fire, der er pædagoger.

Kun du så mærke på dem, at de er ikke så gode at snakke med, fordi de er pædagoger?

Nej, men man kan godt mærke på dem, at de har de der pædagogiske udtryk.

Altså, måden de snakker på?

Ja: "Jeg hører, at du siger, at du tænker, at du føler.." f.eks. "Jeg kan godt høre hvad du siger, men jeg forstår det ikke" Ja, flot! Det er ikke ligefrem den bedste måde, fordi man tænker bare, de er vanvittige.

Hvad siger mekanikeren?

Han siger: tal dansk, så jeg kan forstå det!

Så du kan høre det på sproget?

Ja, nemlig

Hvad så med det der med, at de er mennesker overfor dig?

Ja, altså ligesom, jeg kan godt li den måde, de er på, de får ikke en til at føle som et nr. for eksempel, fordi at selvom de har fri kl. 7 eller kl. 8, jamen så kan de sagtens blive og snakke med en i en time eller sådan noget, hvis det er det, man har brug for, selvom de har fået fri, og selvom de har været her en uge. Det synes jeg er rigtig fedt. De kommer også og siger farvel til en, når de smutter. Det er heller ikke alle steder, de gør det, så kører de bare, og så tænker man: nå, ja, det var "hyggeligt", du kom.

Y, hun er rigtig pædagog.

Men på den fede måde?

Ja. Hun er sådan hyggelig, rigtig kærlig og sådan noget, omsorgsfuld, hun snorker ad helvede til."

Konklusion – "uddannede passer kriminelle unge"

Der er altid plads til forbedringer, men det er sammenfattende vores opfattelse, at Den Matrikelløse Døgninstitution med kombinationen af uddannede og uuddannede medarbejdere har de rigtige medarbejdere til arbejdet med de mest utilpassede, kriminelle og voldelige unge i Danmark.

Vi mener endvidere, at vi med kombinationen af tæt og kompetent ledelse, supervision, intern uddannelse, efteruddannelse, brug af ekstern ekspertise, og sidst men ikke mindst udviklingen af et kvalitetssikringssystem i et tæt samarbejde med Aalborg Universitet (ph.d.-projekt) har gjort alt for at sikre, at arbejdet foregår på en fuldt ud faglig og forsvarlig måde. Vi arbejder konstant på at leve op til visionen:

Vi sætter og øger de professionelle standarder i Danmark gennem konstant faglig udvikling

Vi står naturligvis til rådighed for yderligere oplysninger.

Med venlig Hilsen

Klaus Bonde
Forstander
Cand.psych.

Lars Aagerup
Projektleder
Cand.pæd.
Ph.d. stipendiat