

Ministeren

Udlændinge-, Integrations- og Boligudvalget
Folketinget
Christiansborg
1240 København K



Udlændinge-, Integrations-
og Boligministeriet

Udlændinge-, Integrations- og Boligudvalget har den 3. november 2016 stillet følgende spørgsmål nr. 108 (alm. del) efter ønske fra Dan Jørgensen (S) til udlændinge-, integrations- og boligministeren, som hermed besvares.

Spørgsmål nr. 108:

Vil ministeren redegøre for, hvilke kurser og muligheder for kompetenceudvikling, som i dag tilbydes medarbejdere på børneasylcentrene?

Svar:

Udlændinge- og Integrationsministeriet har til brug for besvarelsen af spørgsmålet indhentet et bidrag fra Udlændingestyrelsen, der har oplyst følgende, som jeg kan henholde mig til:

”Som det fremgår af Udlændingestyrelsens bidrag til brug for besvarelsen af spørgsmål nr. 107, fremgår det af operatørkontrakterne, at indkvarteringsoperatørerne er forpligtet til at have kvalificeret og tilstrækkeligt personale ansat eller til rådighed.

Det er indkvarteringsoperatørerne, der har ansvaret for den daglige drift på de enkelte asylcentre, herunder for at rekruttere kvalificeret og tilstrækkeligt personale samt for at tilrettelægge relevant kompetenceudvikling for medarbejderne.

Udlændingestyrelsen har derfor til brug for besvarelsen indhentet nedenstående bidrag fra indkvarteringsoperatørerne, som Udlændingestyrelsen kan henholde sig til:

Jammerbugt Kommune har til brug for besvarelsen oplyst følgende:

”Personalet på vores børnecenter (og på det lukkede center i V. Hjermitslev) deltager/deltog i intern og ekstern undervisning. Som eksempler kan nævnes:

29. november 2016

Koncernøkonomi
Slotsholmsgade 10
1216 København K

Tel. 6198 4000
Mail uibm@uibm.dk
Web www.uibm.dk

CVR-nr. 36977191

Sags nr.
Akt-id 148903

- Konflikt håndtering v. ekstern aktør
- Kursus i PTSD
- Oplæg ved eftersøgningstjenesten
- Oplæg fra ekspert i socialt arbejde vedr. fælles pædagogisk praksis
- Intern undervisning på temadage og personale møder

I oktober 2016 er det vedtaget som fast procedure, at alle ansatte i Jammerbugt Asylafdeling skal have opkvalificerende kurser i hhv. konflikt håndtering og PTSD. Kurserne målrettes centertype, så det f.eks. er målrettet til arbejdet med børn på børnecentre. Kurser og undervisning herudover tilbydes løbende efter behov, f.eks. som temadage eller på mindre hold.”

Langeland Kommune har til brug for besvarelsen oplyst følgende:

”Foruden vores introduktionsprogram for nye medarbejdere i organisationen, som ligger på Holmegaards medarbejderportal, tilbyder vi kursus i konflikt håndtering, undervisning i PTSD, kulturforståelse og pædagogiske temaer. Der afholdes temadag udbudt af Dansk Røde Kors og Dansk Flygtningehjælp. Desuden tilbydes der løbende supervision og førstehjælpskursus.

Vi har pt. et uddannelsesprogram, som er udarbejdet i samarbejde med UCL – hvor medarbejderne har mulighed for at deltage i et længere modul vedr. socialpædagogiske metoder med afsluttende eksamen.”

Røde Kors har til brug for besvarelsen oplyst følgende:

”Vi udbyder følgende kurser i Røde Kors asylafdeling:

- Asylafdelingens Introduktionskursus (e-modul og som klasserumsundervisning)
- Introduktionskursus for ledere
- Konflikt håndtering – basiskursus samt Konflikt håndtering – opfølgingskursus
- Asyl- og flygtningeret
- Tortur & PTSD
- Grundkursus i førstehjælp samt repetitionskursus i førstehjælp
- Psykisk førstehjælp
- Elementær brandsikkerhed- og bekæmpelse
- Stresshåndtering
- Den svære samtale

Kurserne i konflikt håndtering, førstehjælp og brandbekæmpelse samt introduktionskurset er obligatoriske, mens de øvrige kurser udbydes i et kursus katalog, og medarbejderne kan tilmelde sig efter aftale med deres leder.

Arbejdet på asylområdet kræver fortløbende opkvalificering. Røde Kors afsætter et beløb til ekstern kompetenceudvikling pr. medarbejder, og det administreres af den enkelte leder. Derudover arbejder børnecentrene struktureret med at indhente viden til den samlede personalegruppe. Vi bruger både interne undervisere og oplæg fra andre organisationer, der arbejder med lignende områder. Som eksempel kan nævnes oplæg fra Dansk Flygtningehjælp om aktuel udvikling inden for asylret, oplæg fra LOKK om æresrelaterede konflikter og træning i samtale med børn og en årlig fast aftale med CMM om træning i observation og indikatorer vedrørende menneskehandel. Røde Kors' egne børnepsykologer formidler deres viden om eksempelvis små børns udvikling, traumer og børns copingstrategier. Ligeledes bruger personalet strukturerede møder til at reflektere over egen praksis, og de indhenter viden, når en ny problemstilling opstår. Ledelsen på børnecentrene sørger også for at uddanne enkelte medarbejdere i specialviden, for eksempel psykiatri, misbrug, samtaleteknik og ernæring.

Temadage og konferencer er yderligere måder, hvorpå personalet på asylcentre fortløbende bibeholder og udvikler kompetencer indenfor arbejdsfeltet.”

Thisted Kommune har til brug for besvarelsen oplyst følgende:

”Ledelsen planlægger og gennemfører en kompetenceudviklingsplan, som skal give medarbejderne større indsigt i de kulturer, som er en del af vores daglige arbejde. Skiftende foredragsholdere med særlig viden indenfor hver deres kulturelle spændingsfelt har bidraget til at opkvalificere medarbejderne, så de bedre kan håndtere konflikter i det daglige.

Der planlægges årligt ca. 10 større events med workshop, indlæg og foredrag af diverse formidlere indenfor interkulturel forståelse og kommunikation. Vi har i 2015 og 2016 blandt andet haft arrangementer med udenrigskorrespondenter som Steffen Jensen, Simi Jan og Rasmus Tantholdt, ligesom professionelle kræfter fra organisationer (Røde Kors, Dansk Flygtningehjælp) har sat fokus på de særlige emner, som ruster medarbejdere til at håndtere konflikter, savn og utryghed i hverdagen på centrene.

Samtlige pædagogiske medarbejdere er tilmeldt en supervisionsordning. Alle tirsdage har centrene tilknyttet en fast psykoterapeut/personalekonsulent/coach, som er til rådighed i 2 timer. Aftalen giver personalet mulighed for via samtaler at bearbejde enkelte episoder, ligesom de i grupper eller enkeltvis kan tage emner op, som findes relevante. Gennem denne organiserede supervision udvikles medarbejderen løbende.”

Tønder Kommune har til brug for besvarelsen oplyst følgende:

”På AsylSyds børnecentre arbejdes der med kompetenceudvikling i følgende lag:

1. Pædagogisk praksis/implementering af STROF-modellen og Low arousal: Fra sommeren 2016 er implementeringen af to overordnede pædagogiske tilgange igangsat, som danner rammen om børnecentrenes pædagogiske praksis: a) STROF-modellen (Struktur, Tid til tale, Organiserede aktiviteter, Forældre/personlig repræsentant samarbejde, og b) Low arousal – en pædagogisk tilgang, der giver medarbejderne værktøjer til at forebygge og nedtrappe konflikter samt til at minimere hyppigheden og intensiteten af konflikter.
2. Der er gennemført kursus i brandbekæmpelse samt håndtering af ABA anlæg.
3. Der er gennemført obligatorisk kursus i konflikthåndtering for alle medarbejdere på børneasylcentre.
4. Supervision: Medarbejderne på AsylSyds børnecentre modtager gruppesupervision 6 gange årligt; der tilbydes derudover individuel supervision efter behov.
5. Kursus i opsporing af seksuelle overgreb: Der er planlagt kursus i opsporing af seksuelle overgreb i første halvdel af 2017, for medarbejderne på AsylSyds børnecentre.
6. Kursus i håndtering af mennesker i livskrise: Der er planlagt kursus i krisehåndtering, i første halvdel af 2017, for medarbejderne på AsylSyds opholds- og børnecentre.”

Vesthimmerlands Kommune har til brug for besvarelsen oplyst følgende:

”Asylcenter Vesthimmerland tilbyder løbende kurser i konflikthåndtering, resiliens-forløb (i samarbejde med Red Barnet), førstehjælp, IT-kurser i relevante programmer, supervision, kurser i integrationsprocessen mm.””

Inger Støjberg

/

Anette Görtz