

## Mulige udviklingspunkter i Norddjurs Kommunes håndtering af tilsynsbesøg fra Socialtilsyn Midt

På møderne med ledere og medarbejdere i de enkelte aftaleenheder er der fremsat følgende forslag til udviklingspunkter, som kan arbejdes videre med internt og/eller på tværs af socialområdet:

### 1) *Motivering af borgere/børn/unge til at deltage i tilsynsbesøget*

Det er til stadighed en vigtig indsats at motivere børnene, de unge og beboerne til at deltage i tilsynsbesøgene. Medarbejderne gør en stor indsats på dette område, men det er fortsat en udfordring mange steder.

I socialpsykiatrien er det en udfordring, at den måde, som tilsynene gennemføres på, ikke i tilstrækkelig grad tager højde for målgruppens vanskeligheder. Det kan give anledning til uro og utryghed hos beboerne, når der kommer fremmede ind på tilbuddene. Selvom der gøres meget for at klæde beboerne på, er det ikke muligt at fjerne frygten helt. Derfor er det meget svært at inkludere og motivere borgerne til at samtale med de tilsynsførende. De beboere, der sidder i beboerrådet, vil gerne deltage og er et godt talerør for øvrige beboere.

Det kan være en hjælp for beboerne, hvis de tilsynsførende i højere grad kommer ud og er iblandt dem, f.eks. ved at deltage i frokosten. Herigennem vil de tilsynsførende måske kunne få flere (forskellige) beboere i tale.

### 2) *Sikring af rotation i de medarbejdere, der deltager i tilsyn*

Der er ledelsesmæssig opmærksomhed på, at det ikke hver gang er de samme medarbejdere, som melder sig til at deltage i tilsynsbesøg. Dog kan det være en udfordring, at nogle (særligt nye) medarbejdere er tilbageholdende med at byde ind, fordi de kan opleve tilsynet som en eksamen.

Flere steder gennemføres afklarende og motiverende samtaler med medarbejderne for at gøre tilsynet mindre skræmmende. Derudover fremsættes følgende forslag til, hvordan der kan sikres en endnu bredere medarbejderrepræsentation ved tilsynsbesøg:

1. De daglige teams kan få til opgave at udpege de personer, der skal deltage i et anmeldt tilsyn. Det kunne f.eks. være det personale med højest og lavest anciennitet (på samme måde som tilsynet udvælger beboere).

2. Det kan besluttes, at der deltager en person fra hver afdeling – herved sikres også, at tilsynet får en bredere tilgang til området.
3. Der kan gøres tiltag for at sikre, at nattevagter får bedre mulighed for at deltage i tilsynsbesøget.

3) *Inddragelse af medarbejdere i udarbejdelsen af høringssvar og handleplaner*

Der fremsættes forslag om, at medarbejderne i højere grad inddrages i arbejdet med handleplaner. Nogle steder påhviler dette ansvar primært ledelsen. Mere inddragelse vil give en stærkere følelse af medejerskab hos medarbejderne. Dog kan de korte deadlines for indsendelse af høringssvar mv. være en udfordring.

Derudover fremhæves det, at arbejdet med handleplaner og udviklingspunkter fungerer fint, og at tilsynene bidrager til at højne den faglige kvalitet i tilbuddene.

4) *Arbejde med at synliggøre det daglige, pædagogiske arbejde med borgerne*

Det er en udfordring, at socialtilsynet har meget fokus på kvantitative resultatetmål, f.eks. fremmødestatistikker, mens de dele af det pædagogiske arbejde, som er sværere at måle, fylder mindre i rapporter. Det er vigtigt, at de kvantitative data suppleres af kvalitative beskrivelser, da ikke alt kan gøres op i tal.

At synliggøre og dokumentere det løbende pædagogiske arbejde med beboerne er et vigtigt fokusområde i socialområdet fælles udviklingsforløb om procesbaseret dokumentation.

Derudover er det blevet drøftet, at tilbuddene kan have større fokus på at dele de gode historier fra hverdagen, eksempelvis på Norddjurs Kommunes facebookside. På den måde er tilsynsrapporterne ikke det eneste indblik, som omverdenen og andre får i kvaliteten af tilbuddene.

5) *Tilsynsrapporter anvendes ved on-boarding af nye medarbejdere*

Der er fremsat forslag om, at tilsynsrapporter og/eller oplysninger på tilbudsportalen anvendes mere systematisk i introduktionen af nye medarbejdere, da disse giver et godt indblik i det enkelte tilbud.

6) *Løbende ajourføring af materiale, der indsendes til tilsynet*

Det er fortsat et vigtigt fokus, at det materiale, der skal indsendes til tilsynet, løbende ajourføres. Herved kan man også mindske mængden af ledelsesressourcer, der anvendes i forberedelsen af et tilsynsbesøg. Desuden er det vigtigt at være opmærksom på, at der ikke dokumenteres for at tilfredsstille et tilsyn. Der dokumenteres for at forebygge og levere den bedst mulige indsats til borgerne.

7) *Større fokus på rekruttering, erhvervede kompetencer og matchning*

Socialtilsyn Midt har i høj grad har fokus på medarbejdernes faguddannelse i deres vurdering af medarbejdernes kompetencer. Der savnes en større anerkendelse af, at erhvervede kompetencer og erfaring også har stor værdi. Man kan sagtens være dygtig til arbejdet med målgruppen, selvom man ikke er uddannet pædagog, ligesom man kan have alle de kompetencegivende uddannelser og ikke føle sig tilpas i arbejdet med målgruppen.

På socialområdet er der stort fokus på rekrutteringsindsatsen og sikringen af det rette match mellem medarbejder, målgruppe og opgaver. Der er stillet forslag om et samarbejde med arbejdsmarkedsafdelingen, f.eks. om jobrotation eller afholdelse af workshops for langtidsledige med en social profil og/eller interesse for området.