

**Akkreditering og Socialtilsyn**  
**Forskelle og ligheder**  
- med botilbud Vinklen som eksempel

Socialudvalget

Onsdag den 17. december 2014

# Generelle forskelle og ligheder

## Akkreditering i SOF

- Krav til praksis
- Udvikling lokalt og på tværs
- Refleksion, og
- Feedback,  
- som bidrag til stedets fortsatte arbejde med kvalitetsudvikling

*Kvalitetsmodel, kvalitetsbeskrivelse, audit og auditrapport*

## Socialtilsyn

- Krav til praksis
- Gennemgang af praksis
- Dialog, og
- Kontrol  
- som led i kvalitetssikring

*Kvalitetsmodel, indberetning, tilsyn og tilsynsrapport*

# Ledelse - med Vinklen som eksempel (Stor forskel)

## Akkreditering i SOF

### Fokus i forhold til Organisation og ledelse

Hvilken betydning har medstyrekonceptet og ledelsestilgangen på Vinklen for ledere, medarbejdere og borgernes oplevelse af:

- Fælles mål og retning for arbejdet med udgangspunkt i Socialstrategien og Centerplanen.
- En tillidsfuld og inddragende kultur.
- Et ambitiøst og videnbaseret tilbud til borgerne.

Hvordan bliver medarbejderne klædt på til at arbejde i og med medstyre og selvstyre.

Hvordan fremmer ledelsen og medstyret på Vinklen tillidsdagsordenen og bidrager til Vision 2017, Sammenhæng - Ambition - Viden - Sammen med borgerne.

## Socialtilsyn

### Fokus i forhold til Organisation og ledelse

Ledelsens formelle kompetencer.

Ledelsesperspektiver i forhold til overblik og styring og baggrunden for valg af medstyret som ledelsesform.

Forventninger til investering i udviklingen af samarbejdskompetencer hos medarbejderne som del af medstyret.

Forklaringer af tillidsreformen som styringsbaggrund.

Ekstern supervision eller andre former for ledelsessparring.

Personalegennemstrømning og sygefravær samt arbejdet med sygefravær.

# Viden og kompetence - med Vinklen som eksempel (Stor lighed)

## Akkreditering i SOF

### Fokus i forhold til Viden og kompetence

Sammenhæng mellem målgruppens behov og medarbejdernes kompetencer.

Betydningen af CSBs kompetenceudviklingsstrategi og -koncept for borgerne.

Hvornår og hvordan medarbejderne oplever sig kompetente i opgaveløsningen – og hvordan borgeren oplever dette.

Hvordan man på Vinklen arbejder for et læringsmiljø, der understøtter medarbejdernes deling af viden og udvikling af kompetencer, samt hvordan viden forankres.

Hvordan Vinklen indgår i udviklingsprocesser med andre enheder i SOF i arbejdet for at styrke en videnbaseret praksis, og skabe viden om, hvad der virker.

## Socialtilsyn

### Fokus i forhold til Kompetence

Personalets formelle uddannelse, viden om og erfaring med metoder af relevans for målgruppen.

Hvordan borgerne oplever, at medarbejderne har relevante kompetencer til at varetage målgruppens behov.

Hvordan medarbejderne holder sig opdateret på viden af relevans for målgruppens behov.

Overvejelser i forhold til valg af investering i kompetenceudvikling indenfor særligt udvalgte metoder og faglige perspektiver – fx neuropædagogik og samarbejdsevner.