

[\[Til bilagsfortegnelse\]](#)

3. UDSAT: Drøftelse af forvaltningens krav til personalet på botilbud (2014-0108351)

Socialudvalget drøfter forvaltningens krav til personalet på botilbud.

TIDLIGERE BESLUTNINGER

Socialudvalget besluttede på mødet den 13. august 2014:

Indstillingen blev udsat.

INDSTILLING OG BESLUTNING

Socialforvaltningen indstiller over for Socialudvalget,

1. at Socialudvalget drøfter forvaltningens krav til personalet på botilbud.

PROBLEMSTILLING

Socialudvalget har på baggrund af en drøftelse på udvalgmødet den 23. april 2014 af et medlemsforslag omkring det private botilbud Lyngbo (stillet af Dansk Folkeparti, Venstre og Det konservative Folkeparti), ønsket forelagt en drøftelse af forvaltningens ansættelsespolitik, herunder de faglige krav forvaltningen stiller til medarbejdere på de tilbud, som forvaltningens borgere er tilknyttet.

LØSNING

Hvordan forvaltningen arbejder med at sikre, at de rette medarbejdere er ansat

Rekruttering

Samarbejde mellem medarbejdere og ledelse samt god praksis for ansættelser og kompetenceudvikling er fundamentet for at rekruttere og fastholde medarbejdere, der fagligt såvel som menneskeligt er velkvalificerede og matcher opgaverne i Socialforvaltningen.

Ansættelsesprocessen er et centralt element i forhold til at sikre, at forvaltningen har de rette medarbejdere med de rette kompetencer ansat. I den forbindelse stilles der derfor skarpt på, hvad det er for kompetencer, kvalifikationer, viden, uddannelse og erfaringer, der ønskes hos en kommende medarbejder. Det vurderes også, om medarbejderen har de rigtige personlige kvalifikationer. Ofte foreligger der jobprofiler på stillingstyper, der tager udgangspunkt i de enkelte tilbud med et særligt fokus på arbejdsvilkår i forhold til målgruppe, lovgivning ect. Nogle steder tages der udgangspunkt i borgerens forandringskompasser og voksenudredning og medarbejderens kompetencer matches til borgernes behov. Det anbefales, at der altid indhentes referencer efter samtaler, og hvor det er påkrævet indhentes straffeattest og børneattest.

Medarbejder- og lederudvikling

Kommunikation, information, inddragelse og ansvar i det daglige er væsentlige elementer for trivslen og udviklingen på forvaltningens forskellige tilbud. Forvaltningen bruger udviklingssamtaler (MUS) til at sikre, at arbejdspladsen og den ansattes behov og udvikling stemmer overens. Der arbejdes strategisk og systematisk med kompetencer og eventuelle kompetencegab i såvel Kvalitetsmodellen som i Akkrediteringssammenhæng.

Lederne har tilsvarende udviklingssamtaler (LUS) og jævnlige 1:1 samtaler med nærmeste leder, som sikrer rum til at drøfte ledelse, ledelseskompetencer og ledelsesudfordringer, herunder i forhold til medarbejdernes kompetencer. God ledelse med fokus på medarbejdernes kompetencer skaber bedre tilbud til borgerne. Forvaltningen har netop udarbejdet nyt ledelsesgrundlag, som giver mulighed for at drøfte ledelse målrettet den enkelte arbejdsplads.

Godkendelse, driftsorienteret tilsyn og personrettet tilsyn

Kommunerne må fra 1. januar 2014 kun benytte sociale botilbud, der er godkendt af socialtilsynet og registreret i Tilbudsportalen. Socialtilsynet kan kun godkende et kommunalt, regionalt eller privat tilbud, hvis socialtilsynets samlede vurdering viser, at tilbuddet kan levere den fornødne kvalitet inden for de temaer, der er fastsat i lov om socialtilsyn. Der er således lovgivningsmæssigt taget stilling til de kvalitetskrav omkring personalets kompetencer, som stilles til botilbud, for at kommunerne må benytte tilbuddet.

Socialtilsynet skal, i forbindelse med selve godkendelsen og det driftsorienterede tilsyn med et botilbud, foretage en samlet vurdering af tilbuddets kvalitet inden for en række temaer, som retter sig mod tilbuddets indsats i forhold til målgruppen samt mod tilbuddets ledelse og personalets kompetencer. For at understøtte den faglige vurdering skal Socialtilsynet benytte en kvalitetsmodel, der omfatter en række kvalitetskriterier og indikatorer for hvert af kvalitetstemaerne. For så vidt angår kravene til tilbuddets ledelse og personalets kompetencer fremgår det af kvalitetsmodellen, at Socialtilsynet bl.a. skal vurdere, om der er en hensigtsmæssig koordinering og en kompetent ansvarlig ledelse, herunder at ledelsen har relevante kompetencer; det vil sige den uddannelse, erfaring og viden, der er nødvendig i forhold til tilbuddets målsætninger og målgruppe samt i forhold til de metoder, tilbuddet anvender og borgerens aktuelle behov. Medarbejdergruppen skal samlet set have relevant udannelse, opdateret viden og erfaring med målgruppen og tilbuddets metoder, hvilket skal afspejle sig i medarbejdernes samspil med borgerne. Der skal ses på, om medarbejderne på en etisk måde forholder sig til og handler i forhold til borgerne, og at medarbejderne møder borgerne med respekt for den enkeltes behov og forudsætninger og med fokus på borgernes retssikkerhed.

Kommunerne fører desuden efter servicelovens bestemmelser et personrettet tilsyn med den enkelte borger på botilbuddet. Ved det personrettede tilsyn holder kommunerne øje med, at borgeren profiterer af tilbuddet, herunder om personalet har de nødvendige kompetencer i forhold til borgerens konkrete behov.

Hvordan forvaltningen finder de rette tilbud til de enkelte borgere

Når en borger søger om botilbud på voksenområdet, udredes pågældende ved hjælp af voksenedretningsmetoden. Der udarbejdes en samlet faglig vurdering, herunder en vurdering af den samlede funktionsnedsættelse og en vurdering af støttebehovet. Når der er truffet afgørelse om visitation til et botilbud, afsøger visitationskonsulenten om der er et botilbud i eget kommunalt regi, som kan matche borgerens behov, således at borgeren får den hjælp, som pågældende har behov for, og som borgeren kan profitere af. Er dette ikke tilfældet, afsøges ledige pladser i andre kommunale, regionale eller private tilbud. Det sker på Tilbudsportalen, som indeholder alle godkendte botilbud, og som efter servicelovens bestemmelser må benyttes af kommunerne. For så vidt angår egne kommunale tilbud, er der i forvejen et indgående kendskab til tilbuddene og den faglige indsats, som det enkelte tilbud kan tilbyde. For så vidt angår de private tilbud gennemgås også seneste tilsynsrapport for at sikre, at der ikke foreligger forhold, som giver anledning til bekymring. Der aflægges eventuelt også et besøg i tilbuddet for at undersøge de fysiske rammer og for at drøfte borgeren og de faglige mål med indsatsen, samt for at sikre, at borgeren er omfattet af målgruppen på tilbuddet. Herudover stilles der spørgsmål vedrørende personalet både for så vidt angår uddannelse og antal medarbejdere m.v., og der drøftes også tilbuddets målsætning og pædagogiske tilgang. På børneområdet benyttes primært egne kommunale tilbud. Når der købes en plads i et privat tilbud, er der i de fleste tilfælde tale om private tilbud, der i forvejen er kendskab til, og som oftest også har været benyttet i andre sager. Der er derfor et godt kendskab til tilbuddets indhold samt til, hvilke opgaver tilbuddet kan løse ud fra personalesammensætning og erfaringsgrundlag m.v. Hvis der er behov for yderligere afklaring i forhold til den konkrete opgave, afklares det i forbindelse med visitationsfasen, hvor tilbuddet ofte besøges, og hvor der er en dialog om den konkrete opgave.

ØKONOMI

Indstillingen har ingen økonomiske konsekvenser.

Socialforvaltningen foretager sig ikke videre.

DIVERSE

Anette Laigaard

/

Gitte Bylov Larsen

BESLUTNING

Vicekontorchef Sine Gregersen deltog under punktets behandling.

Indstillingen blev drøftet.