



Socialstyrelsen

Auditrapport 18.2

Socialtilsynets vurdering af
temaet Kompetencer i
kvalitetsmodellen på børn- og
ungetilbud

februar 2019

Viden til gavn

Publikationen er udgivet af
Socialstyrelsen
Edisonsvej 1
5000 Odense C
Tlf: 72 42 37 00
E-mail: info@socialstyrelsen.dk
www.socialstyrelsen.dk

Evt. Forfatter: Kontor for Socialtilsyn og
National Koordination
Udgivet februar 2019

Download eller se rapporten på
www.socialstyrelsen.dk.

Der kan frit citeres fra rapporten med angivelse
af kilde.

ISBN: kontakt isbn@socialstyrelsen.dk
digital isbn: kontakt isbn@socialstyrelsen.dk

Indhold

Indledning	4
Formål med de lærende auditforløb	4
Metodisk tilrettelæggelse af audit 18.2	4
Baggrund for valg af tema	4
Deltagere	4
Auditmateriale.....	4
Metodisk fokus.....	5
Opmærksomhedspunkter og anbefalinger	5
Auditpanelets drøftelser	7
Indikator 10.a.....	7
Bedømmelse af indikator 10.a – ligheder på tværs.....	7
Opmærksomheder der kvalificerer den gode bedømmelse af indikator 10.a	7
Opmærksomheder ift. datakilder og undersøgelsesmetoder	8
Socialstyrelsens anbefaling vedr. indikator 10.a	8
Indikator 10.b.....	9
Bedømmelse af indikator 10.b – ligheder på tværs.....	9
Opmærksomheder der kvalificerer den gode bedømmelse af indikator 10.b	9
Opmærksomheder ift. brugen af observation.....	10
Socialstyrelsens anbefaling vedr. indikator 10.b.....	10
Kriterium 10	11
Opmærksomheder der kvalificerer den gode bedømmelse af kriterium 10.....	11
Socialstyrelsens anbefaling vedr. kriterium 10.....	12
Udvalgte fokusområder i vurderingen af kompetencer	12
Brug af vikarer i relation til kompetencer	12
Brug af nattevagt i relation til kompetencer	13
Socialstyrelsens anbefaling vedr. vikarer og nattevagt	14
Opfølgingsplan for Audit 18.2.....	14

Indledning

Socialstyrelsen gennemfører løbende auditforløb. Auditforløbene indgår i Socialstyrelsens opgave med at følge og understøtte socialtilsynene i deres opgavevaretagelse. Auditforløbene har fokus på socialtilsynenes faglige vurderinger af tilbuddenes kvalitet.

Formål med de lærende auditforløb

Socialstyrelsen har siden 2014 gennemført en række lærende audits, hvor et auditpanel har vurderet og drøftet konkrete bedømmelser og faglige udfordringer med udgangspunkt i udvalgte dele af kvalitetsmodellen for socialtilsynet. Formålet med de lærende auditforløb er overordnet:

- At understøtte koordinering af opgaveløsningen og en ensartet udvikling i praksis i socialtilsynene.
- Gennem læringsorienterede forløb at understøtte den faglige dialog på tværs af socialtilsynene.
- At skabe rum til faglige refleksioner, der skal munde ud i anvendelige faglige anbefalinger.
- At sætte fokus på centrale aspekter af den samlede tilsynsproces på en måde, så læring og udvikling kan forplante sig i det fremadrettede arbejde med tilsynsprocessen.

Metodisk tilrettelæggelse af audit 18.2

Baggrund for valg af tema

Fokus for audit 18.2 var socialtilsynets vurdering af temaet "Kompetencer" i kvalitetsmodellen med udgangspunkt i børn- og ungetilbud. Baggrunden for valget er, at socialtilsynets vurdering af kompetencer – særligt ift. børn- og ungetilbud – har såvel faglig som politisk bevågenhed. Der er særligt faglig opmærksomhed på, om tilbuddene har relevante og tilstrækkelige kompetencer til at varetage børn og unge, som er i tilbuddenes varetægt. Opmærksomheden er også rettet mod, hvordan socialtilsynene konkret fører tilsyn med og vurderer medarbejdernes kompetencer.

Deltagere

For at understøtte vidensdeling om tilsynsfaglige overvejelser og konkrete metoder, til undersøgelse og kvalitetsvurdering af temaet "Kompetencer", deltog alle fem socialtilsyn i audit 18.2. Fra hvert af de fem socialtilsyn deltog de to tilsynskonsulenter, der havde gennemført de to seneste tilsyn på børn- og ungetilbud, hvor temaet "Kompetencer" var undersøgt i forbindelse med tilsynsbesøget. Herudover deltog den faglige leder på området eller faglig koordinator/udviklingskonsulent. I alt deltog 16 personer fra de fem socialtilsyn i audit 18.2.

Auditmateriale

Materialet, der lå til grund for auditeringen, var to tilsynsrapporter fra hvert socialtilsyn, hvor temaet "Kompetencer" var undersøgt ved seneste tilsynsbesøg. Herudover blev deltagerne bedt om at udarbejde en beskrivelse af den konkrete tilsynsfaglige praksis, som bl.a. skulle indeholde refleksioner over anvendte metoder forud for og under tilsynsbesøget samt en liste over indhentet materiale. Hensigten med praksisbeskrivelsen var, at alle deltagere fik viden om

den tilsynsfaglige praksis, som havde sat rammen for og informeret vurderingerne af tilbuddenes kompetencer.

Metodisk fokus

Auditeringen var tilrettelagt som en lærende audit, hvor der var et særligt metodisk fokus på at identificere de gode eksempler på kvalitetsvurderinger af medarbejdernes kompetencer på børn- og ungetilbud. Dette ud fra antagelsen om, at der gennem de gode eksempler kunne udtrækkes vigtig læring til kvalificering af den tilsynsfaglige tilgang til temaet kompetencer.

Forud for auditmødet var deltagerne anmodet om at læse kompetencetemaet og samlet vurdering i alle 10 rapporter samt de udarbejdede praksisbeskrivelser. Herudaf skulle deltagerne identificere de bedste eksempler på bedømmelser af henholdsvis indikator 10.a, indikator 10.b samt kriterium 10¹ og temavurderingen². Deltagerne blev i den forbindelse bedt om at overveje følgende:

- Hvorfor er netop dette eksempel særligt godt?
- På hvilken måde bidrager valg af praksis til den tilsynsfaglige kvalitet i bedømmelsen?
- Har du ideer til, hvordan bedømmelsen i dette eksempel kunne gøres endnu bedre?
- Hvilke tilsynsfaglige opmærksomheder/dilemmaer giver eksemplet på vurderingen af indikatoren i øvrigt anledning til?

På auditmødet blev de bedste eksempler på indikator 10.a og indikator 10.b drøftet. Kriterium 10 og temavurderingen blev ikke drøftet. Dette skyldes både en tidsmæssig prioritering og at bedømmelserne af indikator 10.a og 10.b informerer vurderingen af kriteriet og temaet, hvorfor de mest interessante drøftelser var at finde på indikatorniveau. Med henblik på at understøtte den systematik, der anvendes i tilsynsrapporterne, refereres drøftelserne i denne afrapportering således, at de forhold der knytter sig til en bedømmelse af indikatorernes ordlyd fremgår under afsnittene om henholdsvis indikator 10.a og indikator 10.b, mens øvrige forhold, herunder gode eksempler og pointer fremgår under afsnittet om kriterium 10.

Opmærksomhedspunkter og anbefalinger

På baggrund af auditforløbet har Socialstyrelsen opstillet en række opmærksomhedspunkter, der på baggrund af en risikovurdering kan kvalificere bedømmelsen af indikator 10.a, 10.b og kriterium 10. Eftersom auditforløbet tog udgangspunkt i de gode eksempler er størsteparten af opmærksomhedspunkterne udtryk for den gode praksis, som socialtilsynene samlet set allerede arbejder med i deres kvalitetsvurderinger af medarbejdernes kompetencer. Punkterne udgør således en struktureret videndeling på tværs af alle fem socialtilsyn. Herudover er tilføjet supplerende opmærksomhedspunkter om forhold, som tilsynene med fordel kan iagttage, når temaet kompetencer skal vurderes.

¹ Se afsnittene om indikator 10.a, 10.b og kriterium 10 for en uddybning af indikatorernes og kriteriets ordlyd.

² Temateksten under Kompetencer lyder: "Det er afgørende for kvaliteten i tilbuddet, at tilbuddets medarbejdere har de faglige, relationelle og personlige kompetencer, der er nødvendige i forhold til tilbuddets målsætninger og målgruppe, de metoder tilbuddet anvender, samt borgernes aktuelle behov. Herudover skal børn og unge sikres en tryk hverdag og opvækst med nære og stabile relationer. Udover tilbuddets aktuelle kompetenceniveau er det vigtigt, at tilbuddet har strategisk fokus på, hvordan de nødvendige kompetencer sikres på såvel kort som lang sigt, samt hvordan eventuelle specialkompetencer kan tilvejebringes. Det er et vigtigt aspekt af kvaliteten af et tilbud, at medarbejderne møder borgerne med respekt for den enkeltes behov og forudsætninger samt har fokus på borgerens retssikkerhed."

De opstillede opmærksomhedspunkter skal ikke ses som en udtømmende liste for, hvordan socialtilsynene kan kvalitetsvurdere medarbejdernes kompetencer, ligesom punkterne ikke er oplistet i en prioriteret rækkefølge.

I forlængelse af de opstillede opmærksomhedspunkter følger Socialstyrelsens faglige anbefalinger, som har til hensigt at styrke vurderingen af temaet kompetencer og sikre en mere ensartet udvikling af tilsynspraksis i de fem socialtilsyn.

Trods det forhold, at auditeringen har været haft fokus på socialtilsynenes kvalitetsvurdering af temaet kompetencer på børn- og ungetilbud, er det Socialstyrelsens vurdering, at opmærksomhedspunkterne og anbefalingerne er relevante for kvalitetsvurderingen af kompetencer på alle former for sociale tilbud.

Auditpanelets drøftelser

Indikator 10.a

Auditpanelets drøftelser startede med udgangspunkt i de bedste eksempler på bedømmelser af indikator 10.a:

Medarbejdergruppen har samlet set relevant uddannelse, opdateret viden og erfaring med målgruppen og tilbuddets metoder.

Bedømmelse af indikator 10.a – ligheder på tværs

I de udfyldte praksisbeskrivelser og i bedømmelserne af indikator 10.a var det tydeligt, at alle socialtilsyn anvender skriftlig dokumentation i form af medarbejderlister, hvor uddannelse og efteruddannelse er anført, som grundlag for at bedømme om medarbejdergruppen samlet set har relevant uddannelse, opdateret viden og erfaringer.

I de skriftlige bedømmelser af 10.a var der flere socialtilsyn, der lagde vægt på hvor stor en andel af medarbejderne, der har relevant uddannelse. Eksempelvis benyttes formuleringer som ”den overvejende del af personalet med borgerkontakt er faguddannede” eller ”størstedelen er uddannet pædagoger eller har relevant socialfaglig baggrund”.

I drøftelserne af socialtilsynenes vurdering var der enighed om, at der i de fem socialtilsyn er en grundlæggende antagelse om, at uddannede medarbejdere med socialfaglig baggrund er bedre rustet til at varetage børnenes behov end medarbejdere uden socialfaglig baggrund. Der var imidlertid også enighed om, at denne antagelse rummer en række usikkerheder, da der er mange andre faktorer, der spiller ind på, om tilbuddet har de nødvendige kompetencer til at kunne leve op til den fornødne kvalitet. Bedømmelsen, af om den samlede medarbejdergruppe har de nødvendige kompetencer, beror på en konkret vurdering. I den konkrete vurdering bør hensynet til medarbejdernes øvrige viden og erfaring, målgruppens støtte- og/eller behandlingsbehov, de anvendte metoder etc. også tages i betragtning.

Opmærksomheder der kvalificerer den gode bedømmelse af indikator 10.a

I drøftelserne af de gode eksempler på bedømmelser af indikator 10.a var der enighed om, at følgende forhold og opmærksomheder kan kvalificere bedømmelsen af indikator 10.a:

Kompetencer bedømt i relation til uddannelse, opdateret viden og erfaring

- Indikator 10.a består af tre forhold, som skal bedømmes i relation til tilbuddets målgruppe og metoder; uddannelse, opdateret viden og erfaring. Det er oplevelsen, at det især er det første forhold om formel uddannelse, som tilsynene vægter. Hvert forhold bør dog afdækkes selvstændigt og tillægges vægt i bedømmelsen af indikatoren.

Kompetencer bedømt i relation til tilbuddets metoder

Indikator 10.a fordrer, at medarbejdernes kompetencer (uddannelse, opdateret viden og erfaringer) bedømmes ud fra relevans ift. tilbuddets målgruppe og de specifikke metoder, der arbejdes med på tilbuddet.

Kompetencer bedømt med udgangspunkt i tilbuddets plan for kompetenceudvikling

- Tilbuddets planer for kompetenceudvikling kan med fordel anvendes til at belyse, hvordan tilbuddet arbejder med at understøtte, at medarbejdernes viden om målgruppe og metoder er opdateret. I vurderingen af tilbuddets planer for kompetenceudvikling kan budget og regnskab eksempelvis inddrages for at sikre, at der er afsat midler og at midlerne efterfølgende er anvendt til den anførte kompetenceudvikling.

Kompetencer bedømt i relation til videndeling

- I bedømmelsen af om medarbejderne har opdateret viden ift. tilbuddets målgrupper og metoder, kan socialtilsynet med fordel iagttage, hvordan tilbuddet arbejder med videndeling, herunder om der afsættes tid og rum til, at medarbejderne kan blive opdateret på nyeste viden om eksempelvis målgruppen, de anvendte metoder og udviklingen hos det enkelte barn/ung eller målgruppen som helhed.

Opmærksomheder ift. datakilder og undersøgelsesmetoder

I drøftelserne af opmærksomheder, der kan kvalificere bedømmelsen af indikator 10.a, var der enighed om, at indikatoren bedst afdækkes og bedømmes ved at benytte flere forskellige datakilder og undersøgelsesmetoder (triangulering).

Brug af flere datakilder i vurderingen af kompetencer

- Foruden det skriftlige materiale, eksempelvis i form af medarbejderlister, planer for kompetenceudvikling etc., som tilsynene indhenter forud for tilsynet, kan tilsynet med fordel inddrage både ledelse og medarbejdere ift. at belyse indikator 10.a yderligere. Medarbejderne kan eksempelvis bidrage med perspektiver på, om de oplever at have de rette kompetencer til at kunne udføre deres arbejde, og om de oplever, at der er fokus på, at deres viden er opdateret. Ledelsen kan eksempelvis bidrage med perspektiver på, hvordan de sikrer, at der er de rette medarbejderkompetencer til stede i tilbuddet, og at kompetencerne vedligeholdes og udvikles i relation til tilbuddets målgruppe og metoder.

Socialstyrelsens anbefaling vedr. indikator 10.a

Socialstyrelsen anbefaler, at socialtilsynene på baggrund af en risikovurdering inddrager de ovenfor nævnte tilsynsfaglige opmærksomheder i bedømmelsen af indikator 10.a.

Herudover anbefaler Socialstyrelsen, at socialtilsynene mere konkret undersøger og angiver det overordnede forholdstal mellem faguddannet og ikke faguddannet personale på et givent tilbud i bedømmelsen af indikator 10.a. Vurderingen af andelen af medarbejdere med uddannelsesmæssig baggrund kan eksempelvis tage udgangspunkt i Danmarks Statistiks DICED-15 klassifikation, som blandt andet opdeler uddannelserne efter niveau og fagområde³.

³ Se: <https://www.dst.dk/da/Statistik/dokumentation/nomenklaturer/discid-15--fagomraade--fuldfoerte-uddannelser>

Indikator 10.b

Nedenfor følger de væsentligste pointer fra auditpanelets drøftelser af de bedste eksempler på bedømmelser af indikator 10.b:

Det er afspejlet i medarbejdernes samspil med borgerne, at medarbejderne har relevante kompetencer.

Bedømmelse af indikator 10.b – ligheder på tværs

I de udfyldte praksisbeskrivelser og i bedømmelserne af indikator 10.b var det tydeligt, at størsteparten af socialtilsynene havde talt med børnene/de unge, pårørende og/eller medarbejdere i afdækningen af indikatoren. Enkelte havde også anvendt observation som grundlag for at bedømme, om samspillet mellem medarbejdere og børnene/de unge afspejler relevante kompetencer hos medarbejderne. I interview med børnene/de unge samt pårørende, var der fokus på, om det er oplevelsen, at medarbejderne møder børnene/de unge, der hvor de er, og om medarbejderne er klædt på til at kunne imødekomme målgruppens behov.

I drøftelserne var der bred enighed om, at observation anvendes sporadisk, og at det kan anvendes oftere som en mere systematisk undersøgelsesmetode. Der var desuden enighed om, at andre forhold med fordel kan inddrages i afdækningen af samspillet mellem medarbejdere og børn/unge.

Opmærksomheder der kvalificerer den gode bedømmelse af indikator 10.b

I drøftelserne af de gode eksempler på bedømmelser af indikator 10.b var der enighed om, at følgende forhold og opmærksomheder kan kvalificere bedømmelsen af indikator 10.b:

Samspillet mellem medarbejdere og børnene/de unge bedømt med udgangspunkt i magtanvendelsesindberetninger

- Magtanvendelsesindberetninger kan med fordel inddrages i bedømmelsen af indikator 10.b, idet der i indberetningerne kan ligge vigtig viden om personalets samspil med tilbuddets målgruppe herunder deres brug af de pædagogiske metoder. Både indholdet af den enkelte magtanvendelse, men også omfanget af magtanvendelser, og hvornår på døgnet eller ugen de finder sted, kan være vigtig information i vurderingen af den pædagogiske praksis og hermed medarbejdernes kompetencer.

Samspillet mellem medarbejdere og børnene/de unge bedømt med udgangspunkt i dagbogsnotater

- Dagbogsnotater kan indeholde relevante beskrivelser af faglige refleksioner og handlinger, der kan medvirke til at belyse samspillet mellem medarbejdere og børnene/de unge og om medarbejderne er i besiddelse af relevante kompetencer ift. målgruppen.

Samspillet mellem medarbejdere og børnene/de unge bedømt med udgangspunkt i tilbuddets værdier og målsætninger

- Samspillet mellem medarbejdere og børnene/de unge bør ses med udgangspunkt i tilbuddets værdier og målsætninger. I samspillet afspejles medarbejdernes værdier, fx gennem det sprog de benytter og den kultur, de er med til at opbygge og understøtte.

Opmærksomheder ift. brugen af observation

I drøftelserne var der enighed om, at observationer med fordel kan anvendes mere systematisk til at iagttage, hvordan medarbejdernes viden og erfaringer viser sig i den pædagogiske praksis. Der ses en generel tendens til, at observationer ofte anvendes uden forudgående overvejelser over, hvad der kunne være relevant at observere på.

Endelig blev det påpeget, at observationerne kun sjældent skrives ind i kvalitetsvurderingerne. Det observerede kan derfor med fordel præciseres, så det bliver tydeligere, hvilke konkrete observationer, der ligger til grund for vurderingerne.

Systematisk forberedelse af observation

- Brugen af observation kan med fordel systematiseres så tilsynskonsulenten allerede inden besøget gør sig overvejelser om, hvilke markører han/hun vil observere på.

Systematisk udførelse af observation

For at folde observationerne ud, bør der være opmærksomhed på identifikation af markører, der belyser samspillet mellem medarbejderne og børnene/de unge. Markørerne skal ses i relation til målgruppen og dennes behov, herunder også den organisatoriske kontekst samspillet finder sted i. I samspillet kan der eksempelvis i nogle situationer være brug for en anerkendende tilgang mens der i andre situationer kan være brug for, at medarbejderne er grænsesættende og opstiller tydelige rammer.

- For at fokusere observationen kan der desuden observeres på særlige forhold i omgivelserne på tilbuddet. Det kan eksempelvis være indretning eller artefakter så som særlige kommunikationsredskaber, aktivitetsplaner eller lignende, og hvordan disse er tilgængelige og understøtter samspillet med børnene/de unge.

Systematisk anvendelse og afrapportering af det observerede

- Det observerede bør noteres mens tilsynskonsulenten er på tilbuddet for at sikre, at det observerede fastholdes og kan formidles i tilsynsrapporten efterfølgende, så sammenhæng mellem det observerede og det der vurderes bliver tydelig.

Socialstyrelsens anbefaling vedr. indikator 10.b

Socialstyrelsen anbefaler, at socialtilsynene på baggrund af en risikovurdering inddrager de overfor nævnte tilsynsfaglige opmærksomheder i bedømmelsen af indikator 10.b.

Socialstyrelsen anbefaler, at socialtilsynene anvender observation mere systematisk i afdækningen og bedømmelsen af samspillet mellem medarbejderne og børnene/de unge. Socialstyrelsen anbefaler, at socialtilsynene fremadrettet anvender det nyligt udarbejdede vidensnotat og redskab til observation, udviklet i regi af auditfunktionen.

Kriterium 10

I drøftelserne af de gode eksempler på bedømmelser af indikator 10.a og 10.b blev der fremført en del opmærksomhedspunkter, som ligger udenfor indikatorernes ordlyd, men som kan inddrages i vurderingen af kriterium 10.

Tilbuddets medarbejdere besidder relevante kompetencer i forhold til målgruppens behov og tilbuddets metoder

Opmærksomheder der kvalificerer den gode bedømmelse af kriterium 10

I drøftelserne af socialtilsynenes vurderinger, blev det tydeligt, at socialtilsynene med fordel kan være opmærksomme på sammenhængen til kvalitetsmodellens andre temaer, og på hvordan oplysninger kan bruges på tværs af kvalitetsmodellen til belysning af medarbejdernes kompetencer. Af samme årsag relaterer nedenstående opmærksomhedspunkter sig til andre temaer i kvalitetsmodellen – eksempelvis temaet Organisation og ledelse.

Kompetencer bedømt i relation til organiseringen af arbejdet

- Medarbejdernes formelle kompetencer bør ses i relation til tilbuddets organisering af arbejdet. Dette for at kunne sandsynliggøre, at faguddannede personaler er fordelt på en sådan måde, at der er de rette kompetencer til stede på tilbuddet på de rette tidspunkter i forhold til at kunne understøtte børnene/de unges trivsel og udvikling.

Kompetencer bedømt i relation til tilbuddets størrelse

- Tilbuddets størrelse sammenholdt med medarbejdernes formelle kompetencer bør indgå, når det vurderes, om tilbuddets kvalitet er tilstrækkelig. Et lille tilbud er mere sårbart og her kan én medarbejders opsigelse betyde, at en stor del af de relevante kompetencer forsvinder.

Kompetencer bedømt i relation til personalegennemstrømning

- I forlængelse af ovenstående opmærksomheder, bør der være et fokus på personalegennemstrømningen, herunder om personalegennemstrømningen har indflydelse på de kompetencer, der samlet set er til stede på tilbuddet.

Kompetencer bedømt i relation til brugen af vikarer

- Tilbuddets brug af vikarer bør indgå i kompetencevurderingen, da vikarforbruget har betydning for de kompetencer, der reelt er til stede på tilbuddet. Dette uddybes nedenfor under afsnittet om udvalgte fokusområder.

Kompetencer bedømt i relation til målopnåelse

- Vurderingen af medarbejdernes kompetencer bør ses i relation til, om tilbuddet opnår de mål, der opstilles for børnene/de unge, idet dette kan give en indikation på, om der er de kompetencer til stede i tilbuddet, som børnene/de unge har behov for.

Socialstyrelsens anbefaling vedr. kriterium 10.

Socialstyrelsen anbefaler, at socialtilsynene på baggrund af en risikovurdering inddrager de overfor nævnte tilsynsfaglige opmærksomheder i vurderingen af kriterium 10.

Socialstyrelsen anbefaler, at socialtilsynene har opmærksomhed på sammenhængen til kvalitetsmodellens andre temaer i vurderingen af medarbejdernes kompetencer.

Udvalgte fokusområder i vurderingen af kompetencer

På auditmødet blev der fremhævet nogle fokusområder, som deltagerne var særligt optagede af i vurderingen af kompetencetemaet. Disse var følgende:

- Køberkommunes behov for oplysninger, når de skal vurdere, om tilbuddet har de rette kompetencer
- Brug af vikarer i relation til kompetencer
- Brug af nattevagt i relation til kompetencer
- Køb af personale eksternt (ex. støttekontaktkorps) og implikationer ift. kompetencer
- Medarbejdernes kompetencer i relation til børnene/de unges ageren på sociale medier

Alle fem fokusområder er relevante, men pga. en tidsmæssig prioritering i auditforløbet blev følgende to emner udvalgt til videre drøftelse:

- Brug af vikarer i relation til vurderingen af kompetencer
- Brug af nattevagt i relation til vurderingen af kompetencer

Det vurderes, at tilbuddets brug af vikarer og nattevagt er forhold, som socialtilsynet også kan interessere sig for under andre temaer i kvalitetsmodellen – eksempelvis temaet Organisation og ledelse. Socialstyrelsen ser dog som nævnt et behov for, at socialtilsynet har opmærksomhed på sammenhængen til andre kriterier og indikatorer i kvalitetsmodellen i forhold til vurderingen af medarbejdernes kompetencer.

Brug af vikarer i relation til kompetencer

På nogle tilbud ses en omfattende brug af vikarer, hvilket har stor betydning for vurderingen af kompetencetemaet. Der var enighed om, at hvis sociale tilbud skal tilrettelægge og udøve en systematisk pædagogisk indsats, hvor der arbejdes målrettet med børnene/de unges udvikling, så kan det være en udfordring, hvis der er et meget højt forbrug af vikarer. Nedenstående opmærksomheder, blev fremhævet:

I vurderingen af kompetencer på tilbud med et højt forbrug af vikarer kan det være hensigtsmæssigt at:

- Afklare, hvilke funktioner vikarerne varetager, hvad der forventes af dem og om dette matcher deres kompetencer. Der kan i forlængelse af dette anmodes om funktionsbeskrivelser for vikarerne for at få et indblik i deres opgaver.

- Skelne mellem faguddannede vikarer og ikke-faguddannede vikarer. Der bør være et særligt fokus på omfanget og brugen af sidstnævnte gruppe. Dog kan der også være udfordringer ift. omfattende brug af faguddannede vikarer, da vikarerne normalt ikke deltager i de faglige drøftelser, kompetenceudvikling, supervision etc.
- Interessere sig for vagtplanerne og herunder, hvor meget vikarkontakt børnene/de unge i gennemsnit har henover eksempelvis en uge. Dette for at vurdere omfanget af vikarkontakten sammenlignet med kontakten til faste medarbejdere.
- Interessere sig for, hvordan nye vikarer bliver introduceret til tilbuddet, om børnene/de unge orienteres, når der kommer nye vikarer, og om vikarerne klædes på til at kunne løfte opgaven.
- Interessere sig for, hvordan børnene/de unge opfatter samspillet med vikarer, og hvordan medarbejderne opfatter samarbejdet med vikarer, herunder om de er trygge ved at være på arbejde sammen med en vikar.
- Interessere sig for, om og hvor ofte vikarer er involveret i eventuelle magtanvendelser på tilbuddet.
- Undersøge, hvor lang tid de anvendte vikarer har været ansat, og hvad personalegennemstrømningen blandt vikarerne er. Personalegennemstrømningen blandt vikarer fremgår ikke i de gængse opgørelser over personalegennemstrømning og kan derfor udgøre et skyggeområde.

Brug af nattevagt i relation til kompetencer

Børnene/de unges særlige behov ændrer sig ikke om natten, hvorfor det er vigtigt, at også en eventuel nattevagt har relevante kompetencer ift. målgruppen. Nedenstående opmærksomheder blev fremhævet:

I vurderingen af kompetencer på tilbud med nattevagt kan det være hensigtsmæssigt at:

- Interessere sig for, hvilke opgaver nattevagten varetager – herunder om der er tale om pædagogiske opgaver – og hvor meget der generelt set sker på tilbuddet om natten. Dette for at vurdere, om nattevagten har kompetencerne til at løse opgaven og varetage børnene/de unges behov.
- Høre både børnene/de unge, medarbejdere og ledere om, hvilke pædagogiske behov børnene/de unge har om natten, og hvordan de oplever, at de bliver tilgodeset.
- Interessere sig for, hvordan nattevagten bliver introduceret til tilbuddet, om børnene/de unge introduceres til nattevagten, og om nattevagten klædes på til at kunne løfte opgaven.

Socialstyrelsens anbefaling vedr. vikarer og nattevagt

Socialstyrelsen anbefaler, at socialtilsynene på baggrund af en risikovurdering inddrager de ovenfor nævnte tilsynsfaglige opmærksomheder i vurderingen af kompetencer på tilbud med en omfattende brug af vikarer.

Socialstyrelsen anbefaler, at socialtilsynene på baggrund af en risikovurdering inddrager de ovenfor nævnte tilsynsfaglige opmærksomheder i vurderingen af kompetencer på tilbud med nattevagt.

Opfølgningsplan for Audit 18.2

Som opfølgning på de opmærksomhedspunkter og anbefalinger, der er opstillet i auditrapport 18.2, vil Socialstyrelsen tage initiativ til en række tiltag:

- Afrapporteringen af auditforløbet 18.2., herunder de opstillede opmærksomhedspunkter og anbefalinger, vil blive præsenteret og drøftet på møde i Mellemlidernetværket og på Fællesmøde med tilsynschefer i marts 2019.
- Socialstyrelsen vil i 2. halvår 2019 udsende et spørgeskema til alle fem socialtilsyn målrettet tilsynskonsulenter på tilbudsområdet, hvor der spørges om kendskabet til og brugen af de oplistede opmærksomhedspunkter og anbefalinger.
- Socialstyrelsen vil præsentere resultatet af spørgeskemaundersøgelsen på møde i Mellemlidernetværket og på Fællesmøde med tilsynschefer ultimo 2019. Socialstyrelsen vil herunder orientere om eventuelle yderligere tiltag, som undersøgelsen giver anledning til mhp. implementering af auditrapportens anbefalinger.



Socialstyrelsen

Socialstyrelsen
Edisonsvej 1
5000 Odense C
Tlf.: 72 42 37 00

www.socialstyrelsen.dk