



# SOCIALTILSYN MED-UDVALGET OG SOCIAL KAPITAL

Det sociale tilsyn retter sig mod kvaliteten i det socialpædagogiske tilbud. Centralt er medarbejdernes kompetencer og tilbuddets investering i medarbejdernes kompetenceudvikling.

"Det er afgørende for kvaliteten i tilbuddet, at tilbuddets medarbejdere har de kompetencer, uddannelse, erfaring eller viden, der er nødvendige i forhold til tilbuddets målsætninger og målgruppe, de metoder tilbuddet anvender samt borgernes aktuelle behov." Bekendtgørelsen om Lov om socialt tilsyn.

Tilsynet kræver således, at medarbejderne har kompetencer til at varetage tilbuddets aktuelle opgaver. Men tilsynet stiller også krav til tilbuddets fremtidige kompetencer:

"Udover tilbuddets aktuelle kompetenceniveau er det vigtigt, at tilbuddet har et strategisk fokus på, hvordan de nødvendige kompetencer sikres på såvel kort som langt sigt, samt hvordan eventuelle specialistkompetencer kan tilvejebringes."

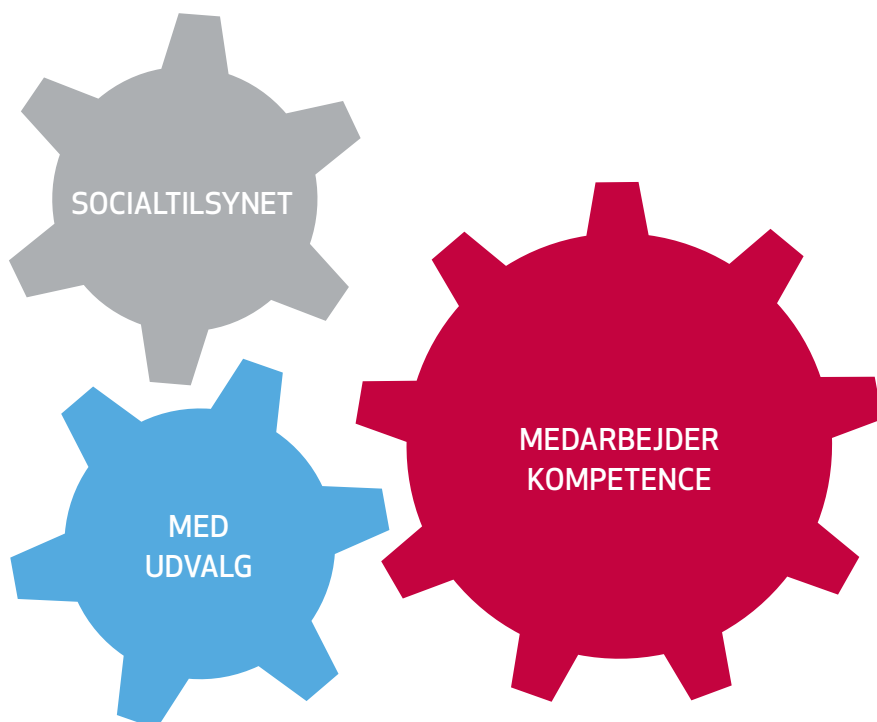
Det sociale tilsyn omfatter dermed både medarbejdernes aktuelle og fremtidig kompetencer.

Alle medarbejdere skal kunne redegøre for tilbuddets metoder. Manglende kompetencer hos medarbejderne vil medføre påbud om kompetenceudvikling, eller at tilbuddets godkendelse inddrages.

## KILDER OG LINKS

Lov om socialt tilsyn

KTO /  
FORHANDLINGSFÆLLESSKABET  
KTO aftalen om kompetenceudvikling  
KTO aftalen om Trivsel og sundhed



Medarbejdernes fælles forståelse af tilbuddets metoder og aktuelle opgaver er forudsætningen for løsning af den pædagogiske opgave. En sådan fælles forståelse letter samarbejdet om kerneopgaven, der samtidig er grundlaget for tilbuddets sociale kapital. Dialog om tilsynsrapporten styrker derfor også arbejdspladsens sociale kapital og psykiske arbejdsmiljø.

En af de af Socialpædagogerne indgåede aftaler, handler om medindflydelse på kompetenceudvikling. I KTO aftalen om kompetenceudvikling hedder det i § 6:

”SU/MED-udvalget skal med afsæt i arbejdspladsens mål og behov for kompetenceudvikling

- Drøfte de overordnede mål for kompetenceudviklingsindsats på arbejdspladsen
- Drøfte sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling
- Drøfte hvorledes arbejdet med kompetenceudvikling evalueres”

MED-udvalget skal derfor, i forhold til kompetencer, inddrages i forberedelsen af det årlige driftstilsyn og efterfølgende behandling af tilsynsrapport.

Lov om socialtilsyn omfatter også tilbuddets sygefravær. Sygefravær er, ligesom kompetenceudvikling, omfattet af overenskomstmæssige aftaler. KTO aftalen om Trivsel og sundhed § 6, forudsætter således, at ledelsen en gang om året fremlægger statistik over tilbuddets sygefravær.

Kompetenceudvikling er ofte forudsætning for at løfte arbejdspladsens psykiske arbejdsmiljø. Tilsvarende er arbejde med sygefravær og personalegennemstrømning en del af arbejdsmiljøarbejdet og en opgave for arbejdsmiljørepræsentant og arbejdsmiljøorganisation.

Socialpædagogerne Nordsjælland opfordrer det enkelte MED-udvalg til at drøfte udvalgets opgaver i forhold til Socialtilsyn Hovedstaden. Kompetenceudvikling, sygefravær og personalegennemstrømning er tre eksempler, men MED-udvalget bør inddrages i tilbuddets samlede samspil med det sociale tilsyn. MED-udvalget bør også sikre, at tilsynsrapporten gøres tilgængelig for alle medarbejdere og drøftes i arbejdsmiljøorganisationen, på personalemøder og i teams.

#### TJEK:

- **Har MED-udvalget aftalt udvalgets opgaver** i forhold til det årlige driftstilsyn og tilbuddets årsrapport, herunder:
  - Tilbuddets aktuelle kompetencer
  - Tilbuddets kompetencer på sigt
  - Sygefravær
- **Har MED-udvalget drøftet øvrige opgaver** i forhold til Socialtilsyn Hovedstaden, eksempelvis:
  - Personalegennemstrømning
  - Magtanvendelse
  - Tilbuddets økonomi
  - Kravene til dokumentation og tilrettelæggelsen af denne
- **Har MED-udvalget sikret**
  - at alle medarbejdere har adgang til tilsynsrapporten
  - at arbejdsmiljøorganisation og personalemøde drøfter tilsynsrapporten