

- ■ ■ Socialministeriet
Departementet
Holmens Kanal 22
1060 København K

Hørings svar vedrørende Bekendtgørelse og Vejledning om Socialtilsyn

FOA- Fag og Arbejde vil meget gerne benytte lejligheden til at kommentere på ovennævnte høring.

Bekendtgørelse om Socialtilsyn

FOA – Fag og Arbejde synes generelt, at bekendtgørelsen indfanger en del af de **udfordringer, der er mellem det driftsorienterede og det personrettede tilsyn**, ved at man i bekendtgørelsen sikrer, at det driftsorienterede tilsyn er forpligtiget til at orientere den kommune, der er ansvarlig for det personrettede tilsyn ved ændringer i opholdet, ved skærpet tilsyn eller ved bekymring. Omvendt er det ikke indfanget, om der er et formaliseret samarbejde mellem det personrettede tilsyns informationsoverlevering til de sociale tilsyn, i så fald det personrettede tilsyn kunne have bekymringer eller kritik af et botilbud. Det skulle gerne være formaliseret og ikke en del af whistleblower-ordningen. Vi finder, at selv om der er væsentlige forbedringer af samarbejdet (fremgår også af vejledningens pkt. 183-186), så kan samarbejdet blive endnu stærkere mellem det personrettede og driftsorienterede tilsyn til gavn for borgeren.

FOA-Fag og Arbejde, er positivt stemt for, at **tilsynsrapporterne er offentligt tilgængelige på tilbudsportalen**, ligesom tilbud der er under skærpet tilsyn, figurerer her. Det er utrolig vigtigt, at kommunerne der visiterer borgere til tilbuddene, har klarhed over, hvordan tilbuddene er vurderet af tilsynet. Borgerne har ikke brug for at skulle flytte tilbud unødigt eller blive visiteret til et tilbud, der ikke har kompetencerne til at opfylde borgerens behov og udvikling. Derfor er transparens omkring tilbuddene utrolig vigtig.

Dato:

18.11.2013

Sagsnummer:

13/193971

Ref.:

JAKS/ulro



FOA

Stauings Plads 1-3
1790 København V

Telefon 4697 2626
Telefax 4697 2300

Kontonr. 5301-0476807

E-mail
foa@foa.dk
a-kassen@foa.dk

www.foa.dk

- ■ ■ Vi havde gerne set, at **magtanvendelsesårsrapport** og statistik også var tilgængelig på tilbudsportalen.

FOA- Fag og Arbejde har været spændt på, hvorledes **kvalitetsmodellen**, der er styringsredskabet i det driftsorienterede tilsyn ville blive udfoldet. Vi har været bekymret for, at modellen udelukkende ville være en konsekvent akkreditering. Vi finder, at modellen er blevet væsentlig plausibel, da den inddrager et fagligt skøn, der tager højde for tilbuddets karakter og målgruppe. De 7 temaer er relevante og borgerens behov og retssikkerhed er centralt medtænkt.

Vejledning om Socialtilsyn

FOA- Fag og Arbejde vil ligeledes gerne kommentere på nærværende vejledning. Vi finder overvejende vejledningen fyldestgørende i forhold til lov og bekendtgørelse. Vi har dog nogle kommentarer:

Ad **punkt 49** fremgår det, at socialtilsynet kan reagere på forhold, som hører under andre tilsyn. Det er god forvaltningsskik. FOA- Fag og Arbejde er optaget af at styrke patientsikkerheden også indenfor tilbudsområdet, og synes derfor, at det er et vigtigt punkt i vejledningen, at Socialtilsynet har mulighed for denne praksis. Det er borgerens ve og vel og sikkerhed, men det er også et spørgsmål om at stille krav til ledelsen på tilbuddet om at sikre, at personalet har de rette kompetencer og udvikle disse kompetencer hos personalet.

Ad **punkt 103** fremgår det, at kvalitetsmodellen ikke stiller krav til en bestemt normativ kvalitet, personalenormering eller brug af bestemte metoder. Det opfatter vi som et meget vigtigt område i kvalitetsmodellen i tilsynene. Der skal være plads til den pædagogiske praksis, som er det helt centrale i arbejdet med mennesker med særlige behov. ■ ■ ■

Ad punkt 183-186, så vi gerne at kommuner der udfører driftsorienterede tilsyn ligeledes kan være i dialog med socialtilsynene. Det kan handle om bekymring over en borger eller hvis borger eller pårørende klager over forholdene til den kommune der har det personorienterede tilsyn.

- ■ ■ Ad **punkt 232** og **punkt 240**, her beskrives tilladt og ikke tilladt magtanvendelse. Her kunne der med fordel være en kort beskrivelse af, hvad tilladt magt er og hvad ikke tilladt magt er.
- Ad **punkt 288**, fremgår det, at tilbuddet skal kunne dokumentere tilbuddets samlede kompetencer. Medarbejderens erfaringer trækkes her frem som en vigtig ressource og kompetence, som skal kunne dokumenteres af tidligere arbejdsgivere ved ansættelse. FOA- Fag og Arbejde mener ligeledes, at medarbejderens erfaringer udgør en vigtig præmis for kvaliteten i det pædagogiske arbejde.

Ad **punkt 312**. En whistleblower-ordning kan være en rigtig god mulighed, men det kan også være en skrøbelig størrelse, hvis den anvendes ukritisk. Vejledningen forholder sig til situationer vedrørende tilbuddet, men ikke til, hvis der eksempelvis klages over en navngivet medarbejder. Dette eksempel ville være aktuelt i vejledningen. Hvordan håndterer tilsynet sådanne henvendelser? Hvilken sikkerhed har medarbejderen, hvis henvendelsen ikke er reel? Det kan have store konsekvenser for en medarbejder, at blive klaget over anonymt for forhold, der ikke er reelle. En whistleblower-ordning kan på den vis være stærkt skadeligt for medarbejdernes arbejdsmiljø. Det bliver vejledningen nødt til at tage højde for også.

Hvis der skulle være brug for uddybning af vores høringssvar, står jeg til naturligvis rådighed, og kan kontaktes på jaks@foa.dk

Venlig hilsen

Jakob Sølvhøj
Formand for pædagogisk sektor, FOA.

