

Generelle anbefalinger til ledelsestilsyn

Social- og Boligstyrelsen og Ankestyrelsen har følgende anbefalinger til, hvordan man som afdeling får det mest optimale ud af redskaberne til afvikling af ledelsestilsyn på handicapområdet:

Nedsæt en arbejdsgruppe bestående af mindst en rådgiver, faglig koordinator og leder

✓ Det skaber medansvar

Sørg for løbende inddragelse og information til medarbejderne

✓ Det skaber tillid og gennemsigtighed

Foretag et samlet ledelsestilsyn mindst to gange årligt

✓ Det skaber rutine

Foretag det overordnede ledelsestilsyn på mindst 30 sager hver gang

✓ Det skaber overblik

Foretag det uddybende ledelsestilsyn på mindst 20 sager og max to emner hver gang

✓ Det skaber fokus

Planlæg tid til opfølgning og feedback med rådgiverne

✓ Det skaber rum til læring og udvikling

Anbefalingerne er generelle og baseret på de samlede erfaringer fra de kommuner, som har været med til at udvikle og afprøve redskaberne.

Det er vigtigt, at hver afdeling gennemfører ledelsestilsyn på en måde, som er tilpasset afdelingens lokale forhold.

[Læs mere om ledelsestilsyn og find supplerende dokumenter på sbst.dk](https://sbst.dk)



Nedsæt en arbejdsgruppe

Start med at nedsætte en arbejdsgruppe på 3-5 personer bestående af leder, faglig koordinator og 1-3 rådgivere. Den brede repræsentation sikrer, at I har den relevante viden på forskellige niveauer i arbejdsgruppen, og der skabes ejerskab og medansvar for planlægning og gennemførelse af ledelsestilsynet.

Det anbefales at arbejdsgruppen planlægger, hvordan ledelsestilsynet skal gennemføres i afdelingen. Det omfatter blandt andet overvejelser om:

Hvem skal gennemføre ledelsestilsynet?

Hvor mange sager skal der laves ledelsestilsyn på?

Hvordan skal sagerne udvælges?

Hvornår skal ledelsestilsynet gennemføres?

Hvordan skal der samles op på resultaterne?

Afhængig af hvordan I vælger at gennemføre ledelsestilsynet, kan det være en god idé at planlægge et eller flere stop-op møder.



Løbende inddragelse og information til rådgiverne

Ved løbende at informere rådgiverne om processen med gennemførelse af et ledelsestilsyn sikrer I, at alle er trygge ved at få kigget deres sager igennem.

Inddragelse mindsker oplevelsen af ledelsestilsynet som et kontrolredskab og skaber den nødvendige tillid, så rådgiverne går til ledelsestilsynet med et ønske om at dygtiggøre sig og lære af resultaterne.

Vi anbefaler, at I informerer om rammer og tidsplan på et afdelingsmøde i stedet for kun i en mail, så der er mulighed for at stille spørgsmål til processen, inden ledelsestilsynet gennemføres.

Vi anbefaler også, at der efter gennemførelsen af ledelsestilsynet gives en tilbagemelding af resultaterne på et afdelingsmøde. Det er vigtigt at holde fokus på de generelle fund, og hvordan I som afdeling kan lære af det. Sørg for kun at bruge konkrete sagseksempler efter aftale med rådgiverne.



To ledelsestilsyn om året

Vi anbefaler, at man som afdeling gennemfører ledelsestilsyn to gange årligt. Det giver et kontinuerligt fokus på kvalitet i sagsbehandlingen samtidig med, at det skaber en rutine, så I har nemmere ved at bruge de praktiske erfaringer fra forrige gang i jeres næste ledelsestilsyn.

Ved at gøre ledelsestilsynet til en mere integreret del af jeres årshjul bliver det også mere genkendeligt for rådgiverne. Det mindsker oplevelsen af ledelsestilsynet som en kontrol af sagerne og flytter fokus over på afdelingens løbende arbejde med at sikre kvalitet i sagsbehandlingen.

To årlige ledelsestilsyn giver mulighed for løbende at følge kvaliteten og den ønskede udvikling på området.



Overordnet ledelsestilsyn på 30 sager

Vi anbefaler, at der udtages mindst 30 sager til et overordnet ledelsestilsyn.

For at give et retvisende overblik og for at kunne se generelle tendenser er det vigtigt at udtage en vis volumen af sager.

Det overordnede ledelsestilsyn er den hurtige temperaturmåling på afdelingens sager, som kan give et fingerpeg om, hvor i sagsbehandlingen det kunne være særligt relevant at kigge på afdelingens praksis og arbejdsgange.



Uddybende ledelsestilsyn på 20 sager og max to temaer

Vi anbefaler, at der gennemføres et uddybende ledelsestilsyn på 20 sager og på max to temaer.

Det er vigtigt at opretholde en vis sagsvolumen for at få tilstrækkelig viden og se generelle tendenser på tværs af sagerne. Derfor anbefaler vi, at der udtages mindst 20 sager til et uddybende ledelsestilsyn.

Det uddybende ledelsestilsyn giver mulighed for at udvælge et relevant tema, som kan undersøge afdelingens praksis yderligere. Vi anbefaler, at I max udvælger to temaer at gå i dybden med for at sikre fokus og den fornødne tid til de udvalgte temaer.



Planlæg tid til opfølgning og feedback

Vi anbefaler, at I allerede i forbindelse med planlægningen af ledelsestilsynet afsætter tid til at samle op på resultaterne sammen med rådgiverne. Hvis ledelsestilsynet skal bruges til mere end et kontrolredskab, så er det nødvendigt at investere tid til opfølgningen.

Det er forskelligt, hvilken form for opfølgning der vil være behov for. Vi anbefaler at der både gives individuel feedback til rådgivere på konkrete sager, samt en fælles opfølgning i afdelingen på de mere generelle tendenser. Uanset hvilken form for feedback og opfølgning er det vigtigt, at der er afsat tid til at rådgiverne kan stille spørgsmål, undres og komme med input til resultaterne. I skal sammen tage stilling til, hvilke tiltag der er relevante for afdelingen at iværksætte på baggrund af ledelsestilsynet.

Læring og udvikling sker mest hensigtsmæssigt, når rådgiverne ser sig selv som en aktiv medspiller i processen og føler sig hørt.