



Handleplan 2024 på baggrund af tilsyn på PITSTOP – ambulans stofmisbrugsbehandling for børn, unge og voksne SEL §101

Socialtilsynet har den 18. marts 2024 gennemført en anmeldt driftsorienteret tilsyn på PITSTOP – ambulans stofmisbrugsbehandling for børn, unge og voksne SEL §101. Resultatet viser, at PITSTOP fortsat lever op til kvalitetsmodellens 7 temaer og betingelserne for fortsat godkendelse jf. §§ 6 og 12 – 18 i lov om Socialtilsyn.

Socialtilsynet har gennemført tilsyn på PITSTOP som er tilbyder ambulans stofmisbrugsbehandling for børn, unge og voksne. Tilbuddet er godkendt til 40 borgere.

Borgerperspektivet i dette tilsyn er inddraget ved interview med borgere, medarbejdere og ledelse. Tilsynet er gennemført med særligt fokus på følgende af Kvalitetsmodellens temaer:

- Målgruppe, metoder og resultater
- Organisation og Ledelse
- Kompetencer
- Økonomi.

Tilsynets overordnede konklusion

Socialtilsynet konkluderer samlet set, at tilbuddet fortsat opfylder godkendelsesgrundlaget i forhold til kvalitetsmodellens 7 temaer og betingelserne for fortsat godkendelse jf. §§ 6 og 12-18 i lov om Socialtilsyn.

Socialtilsynet konkluderer, at PITSTOP leverer en relevant faglig indsats til den godkendte målgruppe. I samarbejde med andre aktører, leverer tilbuddet en relevant helhedsorienteret indsats med fokus på kerneopgaven i form af rusmiddelbehandling. Tilbuddet anvender relevante metoder.

Den daglige praksisnære ledelse varetages af den socialfaglige koordinator i tæt dialog med tilbudsleder. Socialtilsynet vurderer, at tilbudsleder har de fornødne uddannelses- og erfaringsmæssige kompetencer til at lede tilbuddet, og noterer sig, at koordinator er i proces med at tilegne sig formelle ledelsesfaglige kompetencer i form af en diplomuddannelse i ledelse.

Socialtilsynet konkluderer at personalegennemstrømning og sygefravær i 2023 er højt i forhold til sammenlignelige tilbud.

I forhold til at være et ambulat behandlingstilbud vurderes tilbuddet at have en høj normering.

Det er socialtilsynets konklusion, at andelen af medarbejdere med en social- eller pædagogisk basisfaglighed er lav. Alle medarbejdere har relevant korterevarende uddannelse, kurser og efteruddannelser samt målgruppeerfaring, men hovedparten af medarbejderne har deres målgruppeerfaring fra tilbud med en væsentlig højere behandlingsintensitet, som ikke ligger indenfor en politisk ledet organisation.

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet har den fornødne økonomiske kvalitet, jf. Lov om Socialtilsyn.

Tilsynets vurdering i forhold til temaer

- Uddannelse og beskæftigelse scorer 4,5 ud af 5
- Selvstændighed og relationer scorer 4,5 ud af 5
- **Målgruppe, metode og resultater scorer 3,7 ud af 5**
- Sundhed og trivsel scorer 5 ud af 5
- **Organisation og ledelse scorer 2,9 ud af 5 point.**
- **Kompetencer scorer 2,5 ud af 5 point.**
- Fysiske rammer scorer 5 ud af 5 point.
- Økonomien vurderes til at have den nødvendige kvalitet i forhold til prisen og i forhold til tilbuddets målgruppe.

Tilsynets henstilling	Handleplan for PITSTOP
<p><u>Organisation og ledelse: 2,9</u></p> <p>Socialtilsynet vægter i sin bedømmelse, at personalegennemstrømningen i tilbuddet er markant højere end på sammenlignelige arbejdspladser, og har været dette gennem en årrække. I 2023 skiftede to ud af tre medarbejdere job.</p>	<ul style="list-style-type: none">➤ Der er fokus på udvikling af et klart og godt on-boarding program og et off-boardingprogram, hvor medarbejdere inviteres til samtale, når de stopper. (2. Q. 2024).➤ Ved ansættelsessamtalen skal det tydeliggøres, at vi er en politisk styret organisation, og der skal tages en tydelig samtale om, hvad det betyder i praksis (2. Q. 2024).➤ Ved ansættelsessamtalen skal det gøres klart for ansøger, hvad opgaven som rusmiddelbehandler indebærer. Vi vil tydeliggøre vores faglige ramme og afsæt, ligesom vi vil være tydelige i vores driftsrammer (2. Q. 2024).➤ Ved ansættelse af ny medarbejder indhentes der reference, ligesom der konsekvent afvikles 3. mdr. samtale. Begge dele vedhæftes personalesagen. (3. Q.2023)➤ Ved ansættelsessamtaler inviteres TR, faglig koordinator og medarbejder repræsentant fra LokalMED med til samtalen (3. Q.2023).

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Der er valgt ny TR (4. Q 2023). ➤ Der er etableret LokalMED og TRIO (4. Q 2023). ➤ Der er indført AMR og TR tid til medarbejdere (3. Q. 2023). ➤ Der er genindført og afviklet MUS-samtaler (3. og 4. Q 2023).
<p>Socialtilsynet konstaterer at sygefraværet har ligget på 33,17 dage pr. medarbejder i perioden fra 1/1- 31/12 2023, hvilket er markant højere end sygefraværet på sammenlignelige arbejdspladser.</p>	<p>I 2024 fra januar – april ses et sygefravær på 0,43 dag pr. måned i gennemsnit pr. medarbejder svarende til 5,16 dage pr. år pr. medarbejder.</p> <p>For at fastholde det lave sygefravær forsætter vi med følgende indsatser:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ I 2022 konstaterer Arbejds miljøtilsynet, at medarbejdere i Pitstop udsættes for krænkende handlinger, som Arbejds miljøtilsynet har mistanke om, udgør en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen. I sensommeren 2023 afsluttes denne sag ved kontrolbesøg, hvor arbejdstilsynet via interviews med leder og medarbejdere konstaterer, at medarbejdere ikke længere udsættes for krænkende handlinger, og aftalen om forbedring af arbejdsmiljøet er opfyldt (3. Q. 2023). Forløbet er via interview med leder, medarbejdere og handleplan afsluttet. ➤ Der har været afviklet et organisations- og kriseforløb med psykolog Jacob Thorsen med fokus på at arbejde med dårligt arbejdsmiljø (3.Q 2023). ➤ LokalMED har fået et SPARK forløb (samarbejde om Psykisk Arbejds miljø i kommunerne). SPARK konsulent understøtter LokalMED i at styrke samarbejdet og handlekompetencen hos ledere og medarbejderrepræsentanter på arbejdspladsen i vores arbejde med det psykiske arbejdsmiljø (2. Q. 2024). ➤ I forbindelse med SPARK forløb i LokalMED er det besluttet at arbejde med en prøvehandling, hvor medarbejdere anonymt til næste LokalMED skal skrive på en tilgængelig tavle, hvad de tænker om sygefraværet, og de forskellige greb til at håndtere sygefraværet (3. Q. 2024). ➤ Der er indført rettidige omsorgs-sygefraværssamtaler, hvor der udarbejdes en handleplan samt referat. Referatet vedhæftes personalesagen. Medarbejdere får til omsorgssamtalen et overblik over deres fravær: Antal dage og mønstre (3.Q 2023). ➤ DSU får halvårligt en orientering om afdelingens sygefravær til Fælles Personalemøder (4. Q. 2023). ➤ Opstartet Fælles Personalemøder for hele DSU (3. Q2023).

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Der er implementeret fast og genkendeligt møde- og sparringsstruktur: Borgerkonference, individuelle borgergennemgange mellem ledelse og medarbejder og driftsmøder (3. Q2023). ➤ Joy Dorethy (tidligere faglig koordinator) er blevet konst. teamleder, hvilket giver DSU mere nærværende ledelse (2. Q. 2024).
<p>Socialtilsynet vurderer, at Pitstop har en høj normering i et ambulante tilbud, hvor borgerne møder en gang om ugen, og en større andel også benytter sig af en gruppebaseret indsats ved siden af.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Den ambulante indsats vil fremad læne sig op af de nationale retningslinjer og forskningen. Borgere vil fremadrettet møde 1-2 timer pr. 14 dag, og en medarbejder vil fremadrettet have ca. 20-25 borgere i sin sagsstamme mod ca. 14 pt (3. Q. 2024). ➤ Pitstop er netop blevet godkendt til at kunne have op til 75 borgere indskrevet i fleksible pladser (2. Q. 2024).
<p><u>Kompetencer: 2,5</u></p> <p>Socialtilsynet vurderer, at alle medarbejderne har målgrupperelevante korterevarende uddannelser, efteruddannelser og kurser, og en medarbejder har en uddannelse på bachelor-niveau. Alle medarbejdere har relevant målgruppeerfaring, og en af tre medarbejdere har længerevarende erfaring med at arbejde i en politisk ledet organisation.</p> <p>Borgerne, som har bidraget til tilsynsprocessen i 2024, udtaler samstemmende, at de oplever medarbejderne som kompetente, og i stand til at matche den enkelte borgers individuelle behov. Det er dog socialtilsynets bedømmelse, at tilbuddet ikke har en tydelige fælles faglige referenceramme, ligesom der ikke høres fuld overensstemmelse mellem ledelsens og medarbejdernes fortolkning af behandlingskonceptet.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ En ekstern konsulent faciliterer faglige procesdage, hvor medarbejdere og ledelse sammen styrker det fælles faglige afsæt i Pitstop. Der er fokus på udvikling af en "faglig basispakke", som medarbejdere og ledelse tager udgangspunkt i (2. Q 2024). ➤ En ekstern konsulent faciliterer og understøtter, at driften i Pitstop tager afsæt i "de nationale retningslinjerne for social stofmisbrugsbehandling" og derved understøtter, at Pitstop læner sig tydeligere op ad de nationale retningslinjer (2. Q 2024). ➤ Medarbejdere og ledelsen har gennemført e-learning kursus i recovery – orienteret rehabilitering som findes på Bolig – og Socialstyrelsen, modul 1,2 og 3. (2. Q2024). ➤ Der planlægges en undervisningsdag i recovery- og rehabiliterende ramme, hvor forskellige metodiske greb til at arbejde med indenfor denne ramme gennemgås (gennemføres 3/4.Q 2024). Faciliteres af en ekstern underviser fra KP. ➤ Borgerkonference, hvor vi skal 360 grader rundt om borgerens situation og behandlingsplan, tager udgangspunkt i CHIME (Forbundethed, håb og fremtidsoptimisme, Positiv identitet, meningsfuldhed, empowerment), hvor det sikres, at medarbejdere tager udgangspunkt i Recovery- og rehabiliterende udgangspunkt (2. Q. 2024). ➤ Der planlægges en fagligdag, hvor der arbejdes med Motiverende Samtale og de særlige værktøjer og spørgeteknikker, som knytter sig hertil (4.Q 2024). Faciliteres af konst. teamleder. ➤ Der er gennemført en undervisningsdag i "At arbejde som offentligt ansat – myndighedsrollen". (gennemført 2.Q 2024). Faciliteres fagjurist, jurist og centerjurist.

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Der er gennemført undervisning i traume-orienteret behandling (2. Q 2024). Faciliteres af en medarbejder, som er ved at afslutte terapeutuddannelse med speciale i traumer. ➤ Der er gennemført undervisning i psykisk førstehjælp (1.Q 2024). Blev faciliteret af FALCK. ➤ Det er gennemført undervisning i "Det gode journalnotat" (4.Q 2023). Blev faciliteret af centerjurist. ➤ Der er gennemført undervisning i VUM 2.0 (4.Q 2024). Blev faciliteret af konsulentfirma BRORSON. ➤ Supervision foregår nu i samlet gruppe, mens herbergs medarbejdere tidligere var grupperet i forskellige grupper i DSU. Tidligere supervision var baseret på megakognitivt grundlag, mens den nuværende supervisor metodetriangler (1. Q 2024).
<p>Målgruppe, metode og resultater: 3,7</p> <p>Socialtilsynet vægter i sin bedømmelse, at tilbuddets målgruppe er tydeligt defineret på Tilbudsportalen, og at medarbejdere og ledelse indenfor rammerne af målgruppen kan beskrive den bredde, der er i borgernes problemstillinger. Socialtilsynet vægter dog også, at tilbuddet har godkendelse til at tage borgere ned til 13 år, men ikke har nogen metode, der er særligt målrettet børn og teenagere, og at medarbejderne under interview fortæller, at de bruger de andre metoder, eller dele af dem, og 'tilpasser' dem til de unge.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Der vil sammen med en ekstern konsulent blive arbejdet på at tydeliggøre de faglige rammer for misbrugsbehandling for unge under 18 år. Der vil blive taget afsæt i helhedsorientering, samarbejde og netværk omkring de unge, med et særligt fokus på samarbejde med relevante aktører i Ishøj og omegn, herunder CBF, og derved få sagsbehandlerne tættere på i behandlingsforløbet (3. Q. 2024). ➤ Der arrangeres et fagligt besøg i Herlev, som har god erfaring med rusmiddelbehandling for unge under 18 år (3. Q. 2024).
<p>Socialtilsynet konstaterer at der i indsatsen løbende følges op på den borgerrettede indsats. Dokumentationen indeholder mål, delmål og status. Af dokumentationen fremgår ikke, hvilke konkrete faglige overvejelser, der ligger til grund, for de valg der træffes i forhold til tilrettelæggelsen af den borgerrettede indsats.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Der arbejdes på at iværksætte en faglig basispakke, hvor medarbejdere og ledelse tager udgangspunkt i den recovery- og rehabiliterende indsats og at der i borgerkonferencer og den individuelle borgergennemgang bliver en faglig rød tråd, som skal kvalificeres de faglige refleksioner og styrke medarbejdernes faglige handlegrundlag (2. Q. 2024) (se under feltet: kompetencer).