

Udarbejdet på baggrund af tilsynsrapport udarbejdet af Socialtilsyn Midt efter besøg 8. april 2025

Tema og tekst markeret med/skrevet med grønt er tilføjet i juli 2025.

Overstreget tekst er gennemført/afsluttet = afsluttet

Tema	Emne	Mål	Hvad	Hvornår	Dokumentation	Hvem	Forventede effekt
<b><i>Skriv og prioriter, hvilke temaer i kvalitetsmodellen planen omhandler</i></b>	<i>Hvilke forhold skal ændres/udvikles, og hvad er årsagerne til dette?</i>	<i>Hvad er de konkrete mål for kvalitetsudviklingen?</i>	<i>Hvilke aktiviteter skal iværksættes?</i>	<i>Hvad er tidsrammen for gennemførelsen, herunder start- og sluttidspunkt?</i>	<i>Hvordan monitoreres og dokumenteres målene for kvalitetsudviklingen?</i>	<i>Hvem er ansvarlig for gennemførelse og opfølgning på tiltagene?</i>	<i>Hvad er resultatet af kvalitetsudviklingsprocessen?</i>
<b>Tema: Uddannelse og beskæftigelse</b>	Der skal opstilles konkrete og individuelle mål for alle borgerne med henblik på at understøtte deres uddannelses-, beskæftigelses-, eller aktivitets- og samværstilbud.	At der opstilles mål for uddannelses-, beskæftigelses-, eller aktivitets- og samværstilbud der understøtter at borgerne udnytter deres potentiale og inkluderes i samfundslivet.	Der skal i samarbejde med borgerne opstilles konkrete og individuelle mål i Nexus med afsæt i centralt udarbejdet vejledning for dokumentation.	Der skal være udarbejdet mål for alle borgerne i tilbuddet senest med udgangen af februar 2025.	Gennem løbende ledelsestilsyn.	Afdelingsleder	At vi understøtter at borgerne udnytter deres potentiale og inkluderes i samfundslivet.
	Der skal være mål, delmål samt løbende evaluering for alle borgerne	At der er opstillet konkrete delmål efter målene i bestillingen fra myndighed, tydelige handlinger og tydeligt hvornår og hvordan der evalueres på delmål og mål.	Der skal sammen med borgerne udarbejdes delmål og handlinger på alle mål i bestillingen med afsæt i gældende vejledninger. Herunder klare rammer for evaluering af delmål og mål.	Der skal være udarbejdet mål, delmål og handlinger samt udarbejdet klare rammer for evaluering senest med udgangen af 2025.	Gennem løbende ledelsestilsyn.	Afdelingsleder	At vi understøtter at borgerne udnytter deres fulde potentiale.
<b>Tema: Målgruppe, metoder og resultat</b>	Der skal fortsat implementeres initiativer der skal sikre systematisk og	At der dokumenteres systematisk og struktureret, så der kan analyseres og	At udarbejdet tilgang og metode til sikring af delmålsdokumentati	Undervisning og implementering af vejledninger skal ske i efteråret 2024 samt	Gennem løbende ledelsestilsyn.	Afdelingsleder	At vi medvirker til at sikre borgernes trivsel, inddrager borgerne i arbejdet med

	<p>struktureret resultatdokumentation.</p> <p>Der skal udarbejdes faglig referenceramme der understøtter at medarbejderne kan redegøre for de faglige tilgange og metoder og redegøre for hvordan de bruges i den faglige praksis med borger.</p>	<p>følges op på både borgernes konkrete og individuelle indsatsmål og delmål.</p> <p>At medarbejder kan redegøre for de faglige tilgange og metoder og redegøre for hvordan de bruges i den faglige praksis med borger.</p>	<p>on og opfølgning implementeres gennem undervisning på personalemøder og gennem tovholder understøttende funktion.</p> <p>At der kvalitetssikres gennem socialfaglig koordinators deltagelse i udarbejdelsen af delmål, opsamling og lignende for at der er struktur på.</p> <p>Referenceramme udarbejdes og introduceres til alle nuværende og kommende medarbejdere</p>	<p>foråret 2025, hvorefter der skal evalueres om der er behov for yderligere tiltag og hvilke.</p> <p>Senest med udgangen af 2025 skal der være systematisk og struktureret resultatdokumentation.</p> <p>Senest være færdigudarbejdet og uddelt/gennemgået på personalemøder med udgangen af oktober 2025.</p>	<p>Gennem løbende ledelsestilsyn.</p> <p>Gennem løbende ledelsestilsyn.</p>	<p>Afdelingsleder</p> <p>Afdelingsleder</p>	<p>dokumentation og dermed arbejder ud fra borgernes ønsker og drømme, under hensyntagen til de udfordringer og problemstillinger den enkelte har</p> <p>At vi, med LA2 og trivselsplaner, medvirker til at sikre borgernes trivsel, inddrager borgerne i arbejdet med dokumentation og dermed arbejder ud fra borgernes ønsker og drømme, under hensyntagen til de udfordringer og problemstillinger den enkelte har</p> <p>At medarbejder kan redegøre for de faglige tilgange og metoder og redegøre for hvordan de bruges i den faglige praksis med borger.</p>
<b>Tema: Sundhed og trivsel</b>	Der skal sikres at medarbejdere og ledelse kender gældende regler om magtanvendelse	At alle kender de gældende regler om magtanvendelse samt procedure og vejledning for	Der aftales oplæg på personalemøde v. jurist og socialfaglig konsulent på magtanvendelser i	Undervisning på personalemøde den 22. januar 2025 kl. 13–15	Gennem dialog med AMR og leder efter undervisning på personalemøde samt	Aftaleholder og afdelingsleder	At alle medarbejdere og ledelse kender gældende regler og arbejder systematisk, forebyggende og

	samt gældende regler og procedure for dokumentation og opfølgning, med fokus på at arbejde systematisk både med forebyggelse og opfølgning.	forebyggelse, dokumentation og opfølgning.	kommunen i november/december 2024.  Alle medarbejdere tilmeldes løbende kurset "undervisning vedrørende reglerne om magtanvendelse" v. jurist og tovholder på magtanvendelser i kommunen.	Leder og de første medarbejdere er tilmeldt de to kurser i 2024 (31/10 + 28/11).	deltagelse på de 2 kursusdage i 2024.		pædagogisk med at forebygge magtanvendelser samt sikre opfølgning med henblik på løbende læring og forbedring af indsatsen.
		At der følges systematisk op på og evalueres og er fælles læring på anvendelse af magt.	Dagsorden skabelon for AMG-møder udarbejdet i foråret 2025 bruges af AMG samt AMG dagsordensætter emnet, hvis der har været episoder.	AMG bruger dagsordenen fra dags dato til deres møder.	Gennem løbende ledelsestilsyn.	Afdelingsleder	At der følges systematisk op på og evalueres og er fælles læring på anvendelse af magt, hvilket styrker den forebyggende indsats til gavn for borgere og arbejdsmiljø.
<b>Tema: Organisation og ledelse</b>	Personalegennemstrømningen skal bringes ned på niveau med sammenlignelige tilbud. Formålet er at styrke arbejdsmiljø og den faglige indsats.	At der udarbejdes fælles intromateriale for hele området der sammen med den faglige referenceramme understøtter, at der er en klar og konkret plan for nye medarbejders første 12 måneder samt forløb fra aftale om ansættelse til første arbejdsdag.	Nyt og opdateret onboarding/intromateriale udarbejdes af arbejdsgruppe med deltagelse af koordinatorer, TR'er, AMR'er samt ledelse.	Materialet skal være færdig med udgangen af 2025 og første møde er planlagt til 18.08.25.	Gennem løbende ledelsestilsyn.	Aftaleholder	At personalegennemstrømningen bringes ned på niveau med sammenlignelige tilbud, gennem struktureret og genkendelig introduktion til nye medarbejdere, hvilket styrker arbejdsmiljø og den faglige indsats.

	<p>Sygefraværet skal bringes ned på niveau med sammenlignelige tilbud. Formålet er at styrke arbejdsmiljø, fastholdelse af medarbejdere og den faglige indsats.</p>	<p>At vi gennem projekt styrket fremmøde og implementering af 1-3-10 modellen fortsætter den positive udvikling i antal fraværsdage pr medarbejder.</p>	<p>Implementering af 1-3-10 fortsættes og der opstartes samarbejde med projektleder for projekt styrket fremmøde.</p>	<p>Implementeringen fortsættes i 2025 og 2026. Der er planlagt opstartsmøde med projektleder 06.08.25</p>	<p>Gennem løbende ledelsestilsyn.</p>	<p>Aftaleholder og afdelingsledere</p>	<p>At sygefravær bringes ned på niveau med sammenlignelige tilbud, gennem struktureret og genkendelig opfølgning, hvilket styrker arbejdsmiljø, fastholdelse af medarbejdere og den faglige indsats.</p>
		<p>At der planlægges kompetenceudviklingsforløb for LA2 og Neuropædagogik. At der efterfølgende planlægges behov for sidemandsoplæring. At det er tydeligt beskrevet hvordan der arbejdes med emnerne på de forskellige tilbud.</p>	<p>Der skal udarbejdes kurser for medarbejderne omkring LA2 i efteråret 2025 samt neuropædagogik i foråret 2026. Der skal afdækkes om der skal uddannes flere interne LA2 vejledere. Der skal afdækkes behov for sidemandsoplæring og laves plan herfor.</p>	<p>Plan for kurser skal være færdig senest med udgangen af september 2025.</p>	<p>Gennem løbende ledelsestilsyn.</p>	<p>Aftaleholder og afdelingsledere</p>	<p>At medarbejderne har de relevante uddannelser og kompetencer og kan redegøre for hvordan metoder og tilgange omsættes i praksis for at understøtte at borgerne udnytter deres potentialer.</p>
	<p>For at understøtte at medarbejderne har de relevante kompetencer skal udarbejdes faglig referenceramme der understøtter at medarbejderne kan redegøre for de faglige tilgange og metoder og redegøre for hvordan de bruges i den faglige praksis med borger.</p>	<p>At medarbejder har de relevante kompetencer (faglige tilgange og metoder) og redegøre for hvordan de bruges i den faglige praksis med borger.</p>	<p>Referenceramme udarbejdes og introduceres til alle nuværende og kommende medarbejdere</p>	<p>Senest være færdigudarbejdet og uddelt/gennemgået på personalemøder med udgangen af oktober 2025.</p>	<p>Gennem løbende ledelsestilsyn.</p>	<p>Aftaleholder og afdelingsledere</p>	<p>At medarbejder har de relevante kompetencer, når de kan redegøre for de faglige tilgange og metoder og redegøre for hvordan de bruges i den faglige praksis med borger.</p>

<b>Tema: Kompetencer</b>	At medarbejderne har opdateret viden med målgruppe og tilbuddets metoder, for at styrke den faglige indsats.	At der udarbejdes fælles intromateriale for hele området der sammen med den faglige referenceramme understøtter, at der er en klar og konkret plan for nye medarbejderes første 12 måneder samt forløb fra aftale om ansættelse til første arbejdsdag.	Nyt og opdateret onboarding/intromateriale udarbejdes af arbejdsgruppe med deltagelse af koordinatore, TR'er, AMR'er samt ledelse.	Materialet skal være færdig med udgangen af 2025 og første møde er planlagt til 18.08.25.	Gennem løbende ledelsestilsyn.	Aftaleholder	At medarbejderne har de relevante uddannelser og kompetencer og kan redegøre for hvordan metoder og tilgange omsættes i praksis for at understøtte at borgerne udnytter deres potentialer.
	For at medarbejderne har de relevante kompetencer skal der kompetenceudvikles, så alle har kendskab til LA2 og neuropædagogik samt hvordan der arbejdes med emnerne i praksis.	At der planlægges kompetenceudviklingsforløb for LA2 og Neuropædagogik. At der efterfølgende planlægges behov for sidemandsoplæring. At det er tydeligt beskrevet hvordan der arbejdes med emnerne på de forskellige tilbud.	Der skal udarbejdes kurser for medarbejderne omkring LA2 i efteråret 2025 samt neuropædagogik i foråret 2026. Der skal afdækkes om der skal uddannes flere interne LA2 vejledere. Der skal afdækkes behov for sidemandsoplæring og laves plan herfor.	Plan for kurser skal være færdig senest med udgangen af september 2025.	Gennem løbende ledelsestilsyn.	Aftaleholder og afdelingsledere	At medarbejderne har de relevante uddannelser og kompetencer og kan redegøre for hvordan metoder og tilgange omsættes i praksis for at understøtte at borgerne udnytter deres potentialer.

## Oversigt STM rapporter 2024 vs 2025

	2024	2025
<b><u>Stadionparken</u></b>		
Uddannelse og beskæftigelse	3,5	4,0
Selvstændighed og relationer	4,3	4,3
Målgruppe, metoder og resultater	3,8	4,0
Sundhed og trivsel	4,1	4,8
Organisation og ledelse	3,7	4,0
Kompetencer	4,0	4,5
Fysiske rammer	4,7	5,0
Snit	4,01	4,37