

Udarbejdet på baggrund af tilsynsrapport udarbejdet af Socialtilsyn Midt efter besøg 13. maj 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
<i>Skriv og prioriter, hvilke temaer i kvalitetsmodellen planen omhandler</i>	<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>
Tema: Målgruppe, metoder og resultat	Der skal fortsat implementeres initiativer der skal sikre systematisk og struktureret resultatdokumentation.	At der dokumenteres systematisk og struktureret, så der kan analyseres og følges op på både borgernes konkrete og individuelle indsatsmål og delmål.	At udarbejdet tilgang og metode til sikring af delmålsdokumentation og opfølgning implementeres gennem undervisning på personalemøder og gennem tovholder understøttende funktion.	Undervisning og implementering af vejledninger skal ske i efteråret 2024 samt foråret 2025, hvorefter der skal evalueres om der er behov for yderligere tiltag og hvilke.	Gennem løbende ledelsestilsyn.	Afdelingsleder	At vi 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.
			At der kvalitetssikres gennem socialfaglig koordinators deltagelse i udarbejdelsen af delmål, opsamling og lignende for at der er struktur på.	Senest med udgangen af 2025 skal der være systematisk og struktureret resultatdokumentation.	Gennem løbende ledelsestilsyn.	Afdelingsleder	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
	Der skal være mål, delmål samt løbende evaluering for alle borgerne	At der er opstillet konkrete delmål efter målene i bestillingen fra myndighed,	Der skal sammen med borgerne udarbejdes delmål og handlinger på alle mål i bestillingen	Der skal være udarbejdet mål, delmål og handlinger samt udarbejdet klare	Gennem løbende ledelsestilsyn.	Afdelingsleder	At vi understøtter at borgerne udnytter deres fulde potentiale.

		tydelige handlinger og tydeligt hvornår og hvordan der evalueres på delmål og mål.	gen med afsæt i gældende vejledninger. Herunder klare rammer for evaluering af delmål og mål.	rammer for evaluering senest med udgangen af 2025.			
Tema: Kompetencer	Der skal sikres at medarbejderne anvender den faglige viden der er tilegnet gennem interne kurser og at denne viden implementeres i den daglige praksis. Herunder at anbefalinger, trivselskemaer og aftaler følges og overholdes af alle medarbejdere, for at sikre kvaliteten i tilbuddene.	At alle medarbejderne har viden om vigtigheden af og besidder kompetencer til at anvende deres faglige viden i praksis og hvilke forventninger der er til måden der arbejdes på i tilbuddene.	At medarbejderne og ledelse har dialog på personalemøder, teammøder og i praksis, om hvordan deres faglige viden omsættes til praksis samt hvilke forventninger der er som medlem af arbejdsfællesskabet og som medlem af det organisatoriske fællesskab.	Star i juni 2024 med løbende arbejde i efteråret 2024 samt foråret 2025, hvorefter der skal evalueres om der er behov for yderligere tiltag og hvilke.	Der følges løbende op i dialog mellem afdelingsleder og afdaleholder samt i AMG.	Aftaleholder og afdelingsleder	At kvaliteten højnes til gavn for borgerne ved at alle medarbejdere har de faglige og personlige kompetencer der er nødvendige i forhold til tilbuddenes målsætning og målgruppe.
	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 reference-ramme 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 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	At der planlægges kompetenceudviklingsforløb for LA2 og Neuropædagogik. At der efterfølgende planlægges behov	Der skal udarbejdes kurser for medarbejderne omkring LA2 i efteråret 2025 samt neuropædagogik i foråret 2026.	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

	og neuropædagogik samt hvordan der arbejdes med emnerne i praksis.	for sidemandsoplæring. At det er tydeligt beskrevet hvordan der arbejdes med emnerne på de forskellige tilbud.	Der skal afdækkes om der skal uddannes flere interne LA2 vejledere. Der skal afdækkes behov for sidemandsoplæring og laves plan herfor.				praksis for at understøtte at borgerne udnytter deres potentialer.
Tema: Organisation og ledelse	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 reference-ramme 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 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.
	Sygefraværet skal bringes ned på niveau med sammenlignelige tilbud. Formålet er at styrke arbejdsmiljø, fastholdelse af medarbejdere og den faglige indsats.	At vi gennem projekt styrket fremmøde og implementering af 1-3-10 modellen fortsætter den positive udvikling i antal fraværsdage pr medarbejder.	Implementering af 1-3-10 fortsættes og der opstartes samarbejde med projektleder for projekt styrket fremmøde.	Implementeringen fortsættes i 2025 og 2026. Der er planlagt opstartsmøde med projektleder 06.08.25	Gennem løbende ledelsestilsyn.	Aftaleholder og afdelingsledere	At sygefravær bringes ned på niveau med sammenlignelige tilbud, gennem struktureret og genkendelig opfølgning, hvilket styrker arbejdsmiljø, fastholdelse af medarbejdere og den faglige indsats.
		At der planlægges kompetenceudviklingsforløb for LA2 og Neuropædagogik. At der efterfølgende planlægges behov	Der skal udarbejdes kurser for medarbejderne omkring LA2 i efteråret 2025 samt neuropædagogik i foråret 2026.	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

		for sidemandsoplæring. At det er tydeligt beskrevet hvordan der arbejdes med emnerne på de forskellige tilbud.	Der skal afdækkes om der skal uddannes flere interne LA2 vejledere. Der skal afdækkes behov for sidemandsoplæring og laves plan herfor.				praksis for at understøtte at borgerne udnytter deres potentialer.
	For at understøtte at medarbejderne har de relevante kompetencer skal udarbejdes faglig reference-ramme der understøtter at medarbejderne kan redegøre for de faglige tilgange og metoder og redegøre for hvordan de bruges i den faglige praksis med borger.	At medarbejder har de relevante kompetencer (faglige tilgange og metoder) og redegøre for hvordan de bruges i den faglige praksis med borger.	Referenceramme udarbejdes og introduceres til alle nuværende og kommende medarbejdere.	Senest være færdig-udarbejdet og uddelt/gen gennemgået på personalemøder med udgangen af oktober 2025.	Gennem løbende ledelsestilsyn.	Aftaleholder og afdelingsledere	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.
	Afdelingsleder skal have fast plads på Skovvang, for bedre at understøtter arbejdet med kulturforandringen, det tværfaglige samarbejdet samt psykologisk tryghed.	At der afdelingsleder opleves nærværende og får bedre kendskab til kulturen på afdelingen og er tættere på i forhold sparring og adfærdskorrigerende.	Der skal laves midlertidig løsning indtil der kan laves eget kontor på Skovvang. Der er søgt anlægsmidler til tilbygning.	Midlertidig løsning skal være på plads senest 01.09.25.	Gennem løbende ledelsestilsyn.	Aftaleholder og afdelingsledere	At medarbejderne oplever støtte fra afdelingsleder i kulturforandringen med at skabe tillid og tro på hendes faglighed samt arbejdet med at skabe et arbejdsmiljø med en høj grad af psykologisk tryghed.
		At der udarbejdes fælles intromateriale for hele området der sammen med den faglige reference-ramme understøtter, at der er en klar og	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 der gennem struktureret og genkendelig introduktion til nye medarbejdere kan skabes en ensartet tilgang til hvem har opgaven, hvilket styrker arbejds-

		konkret plan for nye medarbejderes første 12 måneder samt forløb fra aftale om ansættelse til første arbejdsdag.					miljø og den faglige indsats.
--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	-------------------------------

Oversigt STM rapporter 2024 vs 2025

	2024	2025
<u>Ørsted</u>		
Uddannelse og beskæftigelse	4,5	4,5
Selvstændighed og relationer	4,7	4,7
Målgruppe, metoder og resultater	3,5	3,5
Sundhed og trivsel	4,7	4,8
Organisation og ledelse	4,4	4,2
Kompetencer	3,0	3,5
Fysiske rammer	3,7	3,7
Snit	4,07	4,13