

Handleplan vedr. tilsynsrapport fra Socialtilsyn Midt - Område Auning/Allingåbro

Tema	Emne	Mål	Hvad	Hvornår	Dokumentation	Hvem	Forventede effekt
Skriv og prioriter, hvilke temaer i kvalitetsmodellen planen omhandler	<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>
Organisation og ledelse, Kriterium 9, indikator 9.b. og 9.c <i>Henstilling om at tilbuddets ledelse iværksætter tiltag, der kan nedbringe høj grad af personalegennemstrømning og sygefravær</i>	<p>Personalegennemstrømning og sygefravær er en effekt af flere og samvirkende forhold, som det er nødvendigt at ændre og udvikle på. Herunder skal arbejdes med følgende:</p> <p>Arbejds miljøet og samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere samt medarbejdere imellem skal styrkes.</p> <p>Medarbejderne skal sikres indflydelse på eget arbejde - værdibaseret ledelse</p>	<p>Personalegennemstrømningen skal nedbringes til det niveau, der ses på sammenlignelige arbejdspladser</p> <p>Medarbejdertilfredshed/ trivsel skal øges</p> <p>TRIO-samarbejdet og MED-udvalg skal fungere i henhold til MED-aftalen</p>	<p>Der er nedsat en Forstærket Indsats, som har til opgave at gøre tiltag til understøttelse af arbejdsmiljøet for medarbejdere og ledelse.</p> <p>Der gennemføres interne og eksterne trivselssamtaler med henblik på at få indsigt i, hvad der er status og for at monitorere udviklingen</p> <p>MUS/GRUS-samtaler gennemføres i henhold til personalepolitikken</p> <p>Trio-samarbejde genetableres</p> <p>LMU, jf. gældende aftaler i NK's MED aftale.</p>	<p>Interne trivselssamtaler er opstartet og forventes gennemført inden udgangen af 2021</p> <p>Eksterne trivselssamtaler gennemføres første gang i 1. kvartal 2022</p> <p>TRIO opstartes inden udgangen af 1. kvartal 2022</p> <p>MUS/GRUS gennemføres start 2022</p> <p>LMU start december 2021</p>	<p>Ekstern trivselmåling gentages om et år for at monitorere udviklingen</p> <p>Der følges op på, at TRIO, LMU og MUS/GRUS gennemføres i henhold til kommunens MED-aftale og personalepolitik</p>	<p>Interne trivselssamtaler: afdelingsledelse</p> <p>Eksterne trivselssamtaler: Konstitueret aftaleholder og socialchef</p> <p>Afholdelse af TRIO/LMU: Konst. Aftaleholder, afdelingsledelse og tilidsvalgte</p>	<p>Personalegennemstrømningen nedbringes til et niveau, som ses på sammenlignelige arbejdspladser</p> <p>Trivselmåling i 2022 afspejler, at medarbejderne trives og at samarbejdskulturen i organisationen er karakteriseret af psykologisk tryghed, herunder at medarbejderne oplever reel inddragelse i beslutninger i henhold til MED og øvrige aftaler for samarbejdet.</p>

		Sygefraværet skal reduceres til 5-6 procent.	Der gennemføres sygefraværssamtaler med det formål at lægge individuelle planer for, hvordan medarbejderen kan vende tilbage til arbejdspladsen	Sygefraværssamtaler gennemføres...	Der følges løbende op på, om der er sket et fald i sygefravær og personalegennemstrømning.	Sygefraværssamtaler og opfølgning på sygefravær: konst. aftaleholder og afdelingsledelse	Sygefraværet nedbringes med 5-6 procent
Det skal sikres, at der er tilstrækkeligt med medarbejdere på arbejde til at varetage opgaverne Processen for udarbejdelse og ændring i arbejdsplanen skal tilrettelægges, så den er mere fleksibel og både tager højde for opgaven samt medarbejdernes ønsker og behov	Det skal sikres, at der til enhver tid en bemanning, som matcher opgaven/ borgernes behov Der skal sikres systematik og forudsigelighed i arbejdsplanen, så medarbejderne ved, hvad de kan regne med Medarbejderne skal sikres mulighed for at indgive ønsker til arbejdsplanen med et passende varsel, og medarbejdernes ønsker skal så vidt muligt imødekommes	Arbejdsplanlægger kommer ud på afdelingerne i fast turnus og møder medarbejderne Der indgås aftale om proces ift. ønsker/ ændringer i vagtplan Møde- og kursusaktivitet, overlap mv. skrives ind i arbejdsplan, så der er gennemsig-tighed	Arbejdstidsplanlægger i turnus er implementeret og har positiv effekt Der er indgået aftale om proces for indgivelse af ønsker til vagtplanen og det efterstræbes at ønsker imødekommes	Status på arbejdsplan, bemanning og rekruttering følges løbende, bl.a. i LMU og Forstærket Indsats, som gør yderligere tiltag hvis nødvendigt Det vil også være et emne, som tages op i forbindelse med trivselsmåling	Konst. aftaleholder og afdelingsledelse		
Indsatsen for rekruttering, onboarding og fastholdelse skal styrkes	Der skal rekrutteres kvalificerede medarbejdere til de ledige stillinger i organisationen Det skal sikres, at nye medarbejdere får en god introduktion og bliver i arbejdet	Ledige stillinger slås op – ansættelsessamtaler afholdes løbende Der afholdes introduktionsdage for nye medarbejdere og udarbejdes vejlednings-	Stillingsopslag er slået op Udarbejdelse af vejledninger, arbejdsgangsbeskrivelser mv. sker løbende i 2022	Om målene nås kan ses ved, om det lykkes at besætte ledige stillinger og fastholde medarbejdere Indtil videre er ansat 5 nye kolleger	Konst. aftaleholder og afdelingsledelse		

		Der skal arbejdes med at genetablere organisationens omdømme, så negativ historiefortælling ikke står i vejen for en positiv udvikling og rekrutteringsindsats	ger/arbejdsgangsbeskrivelser til både nye og eksisterende medarbejdere De gode historier fra hverdagen skal deles, bl.a. via hjemmesiden, sociale medier etc.			Fælles ansvar at have opmærksomhed på de gode historier i hverdagen Afdelingsledelse sikrer, at historier sendes videre til deling på Facebook mv.	
<p>Målgruppe, metoder og resultater, indikator 3.b.</p> <p><i>Henstilling til, at tilbuddets ledelse sikrer implementering af en systematisk tilgang til dokumentation og opfølgning på borgernes indsatsplaner samt mål og delmål</i></p>	<p>Det skal sikres, at alle medarbejdere dokumenterer resultater med udgangspunkt i konkrete, klare mål for borgerne.</p> <p>Aktuelt mangler medarbejderne viden om, hvordan der skal dokumenteres samt tid til at dokumentere</p>	Dokumentationsarbejdet skal være en integreret del af kerneopgaven og understøtte arbejdet med borgerens mål.	<p>Uddannelses- og udviklingsforløb i procesbaseret dokumentation ved organisationspsykologen.</p> <p>Procesbaseret dokumentation handler om systematisk, målrettet dokumentation og løbende evalueringer af samspillet mellem borgerens udvikling og indsatsen. Der er fokus på at kvalificere den faglige begrundelse gennem organisering af videndeling og faglig refleksion.</p>	Forløbet er opstartet og kører frem til sommeren 2022	<p>Der følges op på borgernes indsatsplaner i fast turnus 4 gange årligt.</p> <p>Der foretages løbende supervision ved ledelse og de medarbejdere, som har gennemført agentuddannelsen i procesbaseret dokumentation</p>	Konst. aftaleholder og afdelingsledelse	Tilbuddet dokumenterer resultater med udgangspunkt i konkrete, klare mål for borgerne til løbende brug for egen læring og forbedring af indsatsen.

<p>Sundhed og trivsel, kriterium 5, indikator 5.a</p> <p><i>Henstilling til, at tilbuddets ledelse sikrer en organisering af medarbejdernes tilhørsforhold og arbejdstid, der kan optimere trivsel og stabilitet i borgernes hverdag</i></p>	<p>Der skal arbejdes med en omorganisering, hvor medarbejderne sikres en fast tilknytning samt tydelige og afgrænsede arbejdsopgaver.</p> <p>Aktuelt er det en udfordring for både medarbejdere og borgere, at medarbejderne varetager for mange forskellige arbejdsopgaver i løbet af en dag, og at der ikke er tilstrækkelig tydelighed om, hvad der forventes af medarbejderne</p>	<p>Medarbejderne skal have færre kasketter og der skal være klarhed på opgaver og forventninger.</p> <p>Arbejdsplanerne skal leve op til de regler, der gælder om arbejdstid, varsling mv.</p> <p>Der skal sikres systematik og forudsigelighed i arbejdsplanen, så medarbejderne ved, hvad de kan regne med.</p>	<p>Ledelsen skal udarbejde et overblik over antal medarbejdere, økonomi og bemandingsbehovet på de forskellige afdelinger (herunder gennemgang af borgere, indskrivning og paragraffer)</p> <p>Der skal afholdes interne trivselsamtaler, hvor alle medarbejdere skal indgive ønske om primær arbejdsfunktion.</p> <p>På baggrund af beregninger og medarbejdernes ønsker, træffer ledelsen beslutning om ny organisering af arbejdet.</p> <p>Der udarbejdes vejledninger/arbejdsgangsbeskrivelser for</p>	<p>Udarbejdelse af overblik, beregninger mv. er påbegyndt og forventes afsluttet i 1. kvartal 2022.</p> <p>Trivselsamtaler afsluttes ultimo 2021</p> <p>Organisationsforandringen forventes gennemført medio 2022.</p> <p>Udarbejdelse af vejledninger, arbejdsgangsbeskrivelser mv. sker løbende i 2022</p>	<p>Der følges op på effekter af omorganiseringen i forbindelse med 2. trivselsmåling ved CRESEA ultimo 2022, samt MUS/GRUS og APV</p> <p>Ledelse og medarbejdere følger løbende op på borgernes trivsel</p>	<p>Konst. aftaleholder og afdelingsledelse</p>	<p>Der er sikker drift og kvalitet i opgaveløsningen, herunder overensstemmelse mellem bestilling, indsats, mål, delmål og handleplan</p> <p>Medarbejderne varetager færre forskellige funktioner i løbet af en arbejdsdag og ved, hvad der forventes af dem</p> <p>Borgerne oplever øget stabilitet og trivsel</p>

			funktioner og arbejdsgange i organisationen				
<p>Sundhed og trivsel, kriterium 5, indikator 5.a</p> <p>Kompetencer, kriterium 10 indikator 10.b</p> <p><i>Henstilling til, at tilbuddets ledelse sikrer, at medarbejdernes faglige viden og kompetencer bliver implementeret i det pædagogiske arbejde, for at tilgode og støtte borgere, der er i mistrivsel. Dette særligt i forhold til, der mangler struktur og forudsigelighed, borgere der oplever ensomhed og der viser tegn på begyndende demens</i></p>	<p>Kultur Faglighed og tilgang</p> <p>Den faglige refleksion skal højnes</p>	<p>Fremme den anerkendende tilgang</p> <p>Sikre god introduktion til arbejdspladsen og opgaverne for alle medarbejdere.</p> <p>Afholdelse af introkursus</p> <p>Sikre, at alle medarbejdere modtager uddannelse i neuropædagogik</p>	<p>Indførelse af LA2 metode i botilbud</p> <p>Gennemføre 2 temadage med eksterne oplægsholdere, gerne en i foråret og en i efteråret</p> <p>Retablering af kursusaktivitet</p> <p>Ekstern faglig supervision</p>	<p>Gennemført inden udgangen 2022</p> <p>Certificering af medarbejdere og intern uddannelse</p> <p>2022</p> <p>Start nu og løbende</p> <p>Kursusaktivitet gennemføres som planlagt</p>	<p>Der følges op på medarbejdernes kompetencer og mulige udviklingspunkter i forbindelse med årlige MUS/GRUS</p>	Ledelse	Øget borger og medarbejdertilfredshed