

Tema og tekst markeret med/skrevet med grønt er tilføjet i januar 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 sikre fælles fagligt fundament, så medarbejdere og ledelse kan redegøre for de tilgange og metoder som vi som tilbud beskriver på hjemmeside og tilbudsportalen, så vi arbejder efter de faglige tilgange og metoder der er relevante i forhold til tilbuddets målsætning og målgruppe.	At de beskrevne tilgange og metoder på hjemmeside og tilbudsportal er i overensstemmelse med de faglige tilgange og metoder der bruges i praksis. At medarbejderne kender de faglige tilgange og metoder der kendetegnende for tilbuddet og ved hvordan de omsættes i praksis.	Tilbudsportalen skal opdateres, så den er i overensstemmelse med de metoder (faglige fundament) der anvendes i arbejdet med borgernes delmål. Medarbejderne skal på personalemøder have oplæg i samt deltage i dialog om tilbuddets faglige tilgange og metoder (faglige fundament) samt hvordan de omsætter det i praksis. LA2, neuropædagogik samt etisk dilemma-håndtering er tilbuddets faglige fundament. Hertil vil autismeforståelse også være et emne der skal kompetenceudvikles.	Igangsættes i august 2024 og forventes afsluttet i foråret 2025. Igangsættes i januar 2025 og forventes afsluttet sommer 2025.	Denne proces sker i samarbejde med socialfaglig konsulent og dokumenteres af konsulent. Der følges løbende op i dialog mellem afdelingsleder og aftaleholder.	Aftaleholder og afdelingsleder Aftaleholder og afdelingsleder	At der er overensstemmelse mellem de faglige tilgange og metoder der oplyses på tilbudsportalen og dem der anvendes i praksis samt at medarbejderne kender faglige tilgange og metoder, der er tilbuddets faglige fundament og ved hvordan de omsætter de i praksis.
Tema: Målgruppe, metoder og resultat	Der skal fortsat implementeres initiativer der skal sikre sy-	At der dokumenteres systematisk og struktureret, så der kan	At udarbejdet tilgang og metode til sikring af delmålsdo-	Undervisning og implementering af vejledninger skal ske i	Gennem løbende ledelsestilsyn.	Afdelingsleder	At vi medvirker til at sikre borgernes trivsel, inddrager borgerne i

	stematisk og struktureret resultatdokumentation.	analyseres og følges op på både borgerne konkrete og individuelle indsatsmål og delmål.	kumentation og opfølgning implementeres gennem undervisning på personalemøder og gennem tovholder understøttende funktion.	efteråret 2024 samt foråret 2025, hvorefter der skal evalueres om der er behov for yderligere tiltag og hvilke.			arbejdet med dokumentation og dermed arbejder ud fra borgerne ønsker og drømme, under hensyntagen til de udfordringer og problemstillinger den enkelte har.
Tema: Sundhed og trivsel	Der skal sikres at medarbejdere og ledelse kender gældende regler om magtanvendelse samt gældende regler og procedure for dokumentation og opfølgning, med fokus på at arbejde systematisk både med forebyggelse og opfølgning.	At alle kender de gældende regler om magtanvendelse samt procedure og vejledning for forebyggelse, dokumentation og opfølgning.	Der aftales oplæg på personalemøde v. jurist og tovholder på magtanvendelser i kommunen i november/december 2024. Alle medarbejdere tilmeldes løbende kurset "undervisning vedrørende reglerne om magtanvendelse" v. jurist og tovholder på magtanvendelser i kommunen.	Undervisning på personalemøde den 4. december 2024 kl. 13-15 Leder og de første medarbejdere er tilmeldt de to kurser i 2024 (31/10 + 28/11). Yderligere medarbejdere sendes på kursus 2/4-25 + 4/11-25)	Gennem dialog med AMR og leder efter undervisning på personalemøde samt deltagelse på e 2 kursusdage i 2024.	Aftaleholder og afdelingsleder	At alle medarbejdere og ledelse kender gældende regler og arbejder systematisk, forebyggende og pædagogisk med at forebygge magtanvendelser samt sikre opfølgning med henblik på løbende læring og forbedring af indsatsen.
Tema: Organisation og ledelse	Der skal arbejdes på at nedbringe personalegennemstrømningen.	At tilbuddets personalegennemstrømning bringes ned til et niveau der er lavere end sammenlignelige arbejdspladser.	Der skal udarbejdes nyt grundrul for at sikre at der er relevante personaler på arbejde med afsæt i kerneopgaven. Der skal arbejdes med at skabe tyde-	Efterår 2024 samt forår 2025. December 2024 samt hele 2025 gen-	Der følges op ledermøderne samt ved kvartalsvis beregning af personalegennemstrømningen i 2025.	Aftaleholder og afdelingsleder Aftaleholder og afdelingsleder	At arbejdstidsplanlægningen medvirker til at personaletimer bruges mere effektivt med fokus på kerneopgaven og arbejdsmiljø. Medarbejder kender rammer og forventninger og gennem arbejde med metoden etisk dilemmahåndtering oplever fælles og

			<p>lighed i opgaven, fokus på kerneopgaven samt hvordan man arbejder samstemt med borger og kerneopgave i fokus.</p> <p>Der skal ansættes medarbejdere i vakante vikariater og/eller vakante faste stillinger, så der er fast personale til at dække afdelingen.</p> <p>Der skal rekrutteres faste interne vikarer der oplæres i tilbudets faglige tilgange og metoder og som er "kendte" for kolleger og borgere.</p>	<p>nem uddannelse af etiske dilemmafacilitatorer samt fokus på fokus på kerneopgave og samarbejde gennem etisk dilemmahåndtering.</p> <p>I efteråret 2024 har man ansat til vakante stillinger. Der er ingen fratrædt i perioden juni 2024 til januar 2025.</p> <p>2. + 3. kvartal 2025 skal der arbejdes med grundigere oplæring. Der er ansat faste vikarer i efteråret 2024.</p>	<p>Ved at der er uddannet 2-3 dilemmafacilitatorer i hver botilbud/fællesskab samt 1 i de øvrige afdelinger samt fast struktur for arbejdet med etisk dilemmahåndtering.</p> <p>At ledige stillinger afdækkes og besættes i efteråret 2024.</p> <p>Der bruges ikke eksterne vikarer og der er udarbejdet intro materiale samt årlige temadag for interne vikarer.</p>	<p>Aftaleholder og afdelingsleder</p> <p>Aftaleholder og afdelingsleder</p>	<p>samstemt sprog og tilgang til, hvordan man arbejder med kerneopgave på en måde der styrker samarbejdet og højner arbejdsmiljø/trivsel.</p> <p>At der er kendt og fast personale, der dækker afdelingerne og brug af vikarer nedbringes, hvilket styrker samarbejdet til gavn for borgere og medarbejdere. Vikarer er kendte for kolleger og borgere og kan i højere grad "træde ind" i driften på en måde der opleves som en hjælp og ikke en belastning.</p>
Tema: Organisation og ledelse	Der skal arbejdes med at nedbringe sygefraværet og brug af vikarer.	At tilbuddets niveau for fravær bringes ned til et niveau, der er lavere end sammenlignelige tilbud.	<p>Der skal udarbejdes nyt grundrul for at sikre, at der er relevante personaler på arbejde med afsæt i kerneopgaven.</p> <p>Ledelsen skal systematisk og jævnfør gældende rammer for håndtering af fravær følge op på sygefravær og afdække</p>	<p>Efterår 2024 samt forår 2025.</p> <p>Hele 2025</p>	<p>Der følges op på ledermøder 1 gang om måneden samt personalemøder og TRIO, hvor udvikling af fravær følges.</p> <p>Brug af viktimer samt fravær følges løbende hver måned og aftaleholder følger op på 1-1 med afdelingslederne at</p>	<p>Aftaleholder og afdelingsleder</p> <p>Aftaleholder og afdelingsleder</p>	<p>Ved at der er kendte grundrul og faste medarbejdere nok til at "dække driften" styrkes samarbejdet og trivsel i personalegruppen og ved borgerne. Ved behov bruges kendte vikarer er kendte for kolleger og borgere og kan i højere grad "træde ind" i driften på en måde der opleves som en</p>

			<p>eventuelle årsager til fravær.</p> <p>Der skal ansættes medarbejdere i vakante vikariater og/eller vakante faste stillinger, så der er fast personale til at dække afdelingen.</p> <p>Der skal rekrutteres faste interne vikarer der oplæres i tilbuddets faglige tilgange og metoder og som er "kendte" for kolleger og borgere.</p>	<p>I efteråret 2024 har man ansat til vakante stillinger. Der er ingen fratrukket i perioden juni 2024 til januar 2025.</p> <p>2. + 3. kvartal 2025 skal der arbejdes med grundigere oplæring. Der er ansat faste vikarer i efteråret 2024.</p>	<p>der følges op på fravær jævnt før gældende rammer.</p> <p>At ledige stillinger af dækket og besættes i efteråret 2024.</p> <p>Der bruges ikke eksterne vikarer og der er udarbejdet intro materiale samt årlige temadag for interne vikarer.</p>	<p>Aftaleholder og afdelingsleder</p> <p>Aftaleholder og afdelingsleder</p>	<p>hjælp og ikke en belastning.</p>
Tema: Organisation og ledelse	<p>Der skal skabes stabilitet i ledelsen i tilbuddet for at skabe stabilitet og flow i implementeringen af de strategiske indsatser.</p>	<p>Der skal ansættes ny afdelingsleder der har viden og erfaring med ledelse af lignende tilbud.</p> <p>Der skal arbejdes med samstemt ledelse i samarbejdet med afdelingsleder og aftaleholder.</p>	<p>Ansættelsesproces for ansættelse af afdelingsleder.</p>	<p>I gang sættes juni 2024. Afsluttet august 2024. Der blev ansat afdelingsleder med start medio september, med erfaring fra lignende tilbud.</p> <p>Introforløb for ny afdelingsleder i september og oktober 2024 samt lederdage for samlet ledergruppe i november 2024.</p>	<p>Der følges løbende op i dialog mellem afdelingsleder og aftaleholder.</p>	<p>Aftaleholder</p> <p>Aftaleholder</p>	<p>At der ledelsesmæssigt er stabilitet til at arbejde med de strategiske indsatser for tilbuddet.</p>