

## Handleplan vedr. tilsynsrapport fra Socialtilsyn Midt - Område Ørsted

Tema	Emne	Mål	Hvad	Hvornår	Dokumentation	Hvem	Forventede effekt
<b>Skriv og prioriter, hvilke temaer i kvalitetsmodellen planen omhandler</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>Organisation og ledelse, Kriterium 9, indikator 9.b. og 9.c</b>  <i>Henstilling om at tilbuddets ledelse iværksætter tiltag, der kan nedbringe høj grad af personalegennemstrøm og sygefravær for at sikre stabilitet i borgernes hverdag</i>	<p>Personalegennemstrøm og sygefravær er effekter af flere samvirkende forhold. 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 trivselsamtaler og APV 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 NDKs MED-aftale.</p>	<p>Interne trivselsamtaler er gennemført ved udgangen af 2021</p> <p>APV gennemføres i 1. kvartal 2022</p> <p>TRIO opstartes inden udgangen af 1. kvartal 2022</p> <p>MUS/GRUS gennemføres start 2022, er opstartet</p> <p>LMU genopstartet i december 2021</p>	<p>APV 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 trivselsamtaler: afdelingsledelse</p> <p>APV: Konstitueret aftaleholder og NDKs arbejdsmiljøkonsulent</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>Trivselsmåling 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 udarbej-	Stillingsopslag er slået op  Udarbejdelse af vejledninger, arbejdsgangsbeskrivelser mv. sker	Om målene nås kan ses ved, om det lykkes at besætte ledige stillinger og fastholde medarbejdere  Indtil videre er ansat 5 nye kolleger i området	Konst. aftaleholder og afdelingsledelse		

		Der skal arbejdes med at genetablere organisationens omdømme, så negativ historiefortælling ikke står i vejen for en positiv udvikling og rekruttering	des vejledninger/arbejdsgangsbeskrivelser til både nye og eksisterende medarbejdere  De gode historier fra hverdagen skal deles, bl.a. via hjemmesiden, sociale medier etc.	løbende i 2022		Det er et fælles ansvar at have opmærksomhed på de gode historier i hverdagen  Afdelingsledelse sikrer, at historier sendes videre til deling på Facebook mv.	
<p><b>Målgruppe, metoder og resultater, indikator 3.b.</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 viden-</p>	Forløbet er opstartet og kører frem til sommeren 2022	<p>Der følges op på borgernes indsatsplaner i fast tur 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.

			deling og faglig refleksion.				
<p><b>Sundhed og Trivsel, kriterium 6, indikator 6.b.</b></p> <p><i>Henstilling til, at tilbuddets ledelse sikrer korrekt udfyldelse af magtanvendelser samt indsendelse af godkendelser af forhåndsgodkendte og de månedlige registreringer i forhold til anvendelse af forhåndsgodkendte magtanvendelser til socialtilsynet</i></p>			<p>Undervisning i magtanvendelsesregler og korrekt håndtering af magtanvendelser</p> <p>Udarbejdelse af vejledning/arbejdsgangsbeskrivelse vedr. registrering af magtanvendelser</p>	Udarbejdelse af vejledninger, arbejdsgangsbeskrivelser mv. sker løbende i 2022		Konst. aftaleholder og afdelingsledelse	
<p><b>Kompetencer, kriterium 10 indikator 10.b</b></p> <p><i>Henstilling til, at tilbuddets ledelse sikrer implementering af de valgte faglige tilgange og metoder i</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</p>	<p>Indførelse af LA2 metode i botilbud</p> <p>Gennemføre 2 temadage med eksterne oplægsledere, gerne en i foråret og en i efteråret</p> <p>Retablering af kursusaktivitet</p>	<p>Gennemført inden udgangen 2022</p> <p>Certificering af medarbejdere og intern uddannelse 2022</p> <p>Start nu og løbende</p>	<p>Der følges op på medarbejdernes kompetencer og mulige udviklingspunkter i forbindelse med årlige MUS/GRUS</p>	Konst. aftaleholder og afdelingsledelse	<p>Alle medarbejdere har relevant uddannelse, opdateret viden og erfaring med målgruppen og tilbuddets metoder/ faglige tilgange</p> <p>Det afspejles i medarbejdernes samspil med borgerne, at medarbejderne</p>

<i>den daglige praksis</i>		uddannelse i neuro-pædagogik	Ekstern faglig supervision	Kursusaktivitet gennemføres som planlagt			har relevante kompetencer
----------------------------	--	------------------------------	----------------------------	--	--	--	---------------------------