

Kvalitet i SOF 2017

Skriftlig Feedback



AST Pegasus
Center City

Besøg 28. september 2017

Metode og læsevejledning

Oplysninger om besøget

Metode

Socialforvaltningens Kvalitetsmodel 3.0 danner rammen for besøget. Udgangspunktet er en forventning om, at tilbuddet lever op til Kvalitetsmodellen. Besøget sætter fokus på, hvad medarbejdere, ledere og eventuelt borgere er optaget af, og hvor de møder udfordringer og dilemmaer, så drøftelser og feedback på dette kan bidrage til det videre arbejde med kvalitetsudvikling i tilbuddet. Der er lagt vægt på feedback på emner, som der er behov for at tilbuddet giver en særlig opmærksomhed.

Skriftlig feedback

Hvert tema er delt op i tre farver: grå, lilla og gul.

I den grå boks fremgår de perspektiver, som kom frem gennem drøftelserne med ledere og medarbejdere. Det er en opsummering af de pointer, som er afgørende for feedback og bedømmelse. Det er således ikke et referat.

I den lilla boks fremgår de fokusområder, som konsulentterne retter tilbuddets opmærksomhed mod. Grundlaget for dette er som udgangspunkt den feedback, som er præsenteret og drøftet under besøget. Der ud over indgår viden fra tilbuddets kvalitetsbeskrivelse og viden fra Tilbudsportalen, hjemmesider samt observationer og samlede indtryk fra dagen.

I den gule boks fremgår forslag fra ledere og medarbejderes til, hvordan der kan arbejdes med de fokusområder, som fremgår af de lilla bokse. Forslagene er formuleret på dagen som en del af drøftelserne af feedbacken fra konsulentterne.

Af søjlen til venstre fremgår hvilke(t) tema(er), feedbacken relaterer sig til.

Ord markeret med fed i selve teksten i boksene henviser til de blå kort, som besøgsteamet lavede på dagen.

Konklusion

På næstsidsite side fremgår konsulentteamets samlede konklusioner på besøget, og det konsulentterne peger på, at tilbuddet har behov for at arbejde med fremadrettet.

Formål med temaer

Bagerst findes en oversigt over alle temaer i Kvalitetsmodel 3.0 samt formål for arbejdet med de enkelte temaer.

Indledning

Dato: 28.09.17

Konsulenter: Dorte Valentiner-
Branth og Janne Andersen

Deltagere

Antal ansatte i alt på tilbuddet: 5, alle på deltid

Vi talte med: 1 leder, 3 medarbejdere og 3 borgere

Samlede indtryk af tilbuddet

Tilbuddet fremstår som et sted, hvor der lægges vægt på at det skal være et rart sted at være. Vi møder et tilbud, som giver brugerne noget at stå op til.

En stor del af brugerne er kommet på stedet gennem mange år, de er over 65 og på pension.

Pegasus er lige nu præget af, at stedet for kun halvanden måned siden er blevet sammenlagt med AST-tilbuddet Amadeus. Det betyder både sammenbragte medarbejdere og brugere og, at Pegasus lige nu er et sted, hvor de er på vej til at lande og hvor det praktiske, ift. at komme på plads, fylder. Auditorteamet får indtrykket af, en vellykket sammenlægning af Pegasus og Amadeus, selvom alt endnu ikke er helt på plads.

En stor uvished omkring fremtiden for Pegasus og Amadeus har præget de sidste fire år og samtidig er fremtiden efter sammenlægningen stadig uvis, da der er ændringer på vej fra både Westhøtter og i samarbejdet med Københavns Kommune. Trods dette oplever vi en personalegruppe, der forsøger at holde gejsten oppe og være medspillere i dialogen med auditorerne.

På Pegasus er der en forholdsvis lille og bredt fagligt sammensat medarbejdergruppe, med én pædagog, en sosu-assistent, to faglærte kokke og leder, der er socialrådgiver. Medarbejderne på Pegasus beskriver en vigtighed i at have autonomi til at udfylde rammerne og træffe beslutninger ift. de daglige aktiviteter.

Vi møder et sted, hvor maden fylder meget, både indholdsmæssigt og fysisk ift. at det største rum er indrettet som café med åbent køkken.

Indledning

Vi talte om

Noget at stå op til.

Brugerne fortæller, at det at komme på Pegasus i høj grad er med til at give dem en meningsfuld hverdag, noget at stå op til og noget at glæde sig til, efter weekenden. Medarbejderne er optagede af at brugerne overvejende er ældre og derfor er der ikke et særligt fokus på at støtte brugerne til beskæftigelse. Både leder og medarbejdere giver udtryk for, at de er optagede af at møde brugerne i øjenhøjde, hvilket er Weshelters vision. Der samarbejdes med brugerne med et ønske om, at møde dem på det de har behov for. Derfor spænder aktiviteterne på stedet bredt.

At gribe, "skubbe" lidt og bygge bro.

Både leder og medarbejder oplever, at det er meget sjældent, at brugerne selv tager initiativ til aktiviteter. Lederen fortæller, at der er en opmærksomhed på brugerne ressourcer og på at gribe og "skubbe" lidt til de brugere, der har potentialer for at udvikle sig. Er der et ønske om at udvikle sig, kan muligheden være at deltage i en aktivitet eller der kan opmuntres til en form for aktivisering et andet sted. Lederen giver et eksempel på, at de med udgangspunkt i en brugers særlige interesse i en sportsgren har opfordret vedkommende til at lave en bog og på den måde styrke og underbygge det, vedkommende kan og ved.

Spontane ture og aktiviteter

Der er i tilbuddet et ønske om at tilbyde forskellige aktiviteter. Medarbejderne beskriver, at de i Pegasus har grebet de nye muligheder med mere personale i sammenlægningen med Amadeus. De giver udtryk for, at det blandt andet betyder, at de i højere grad tager spontane ture ud af huset med brugerne. Medarbejderne fortæller, at de ofte oplever, at planlagte ture, hvor brugerne har meldt sig til, har et stort frafald på dagen. Erfaringen er at flere/andre deltager, når turene er spontane.

For at skabe nye fællesskaber, bygge bro og øge kendskabet til stedets eksistens er der fokus på at samarbejde mere ud af huset. Medarbejderne beskriver, hvordan der i nogen grad trækkes på frivillige kræfter ift. aktiviteter som f.eks. massageordning og fredagsmusik. Senest er der igangsat et forløb med det lokale bibliotek om en læseklub, hvor emner som f.eks. ensomhed "tages nænsomt op". Og der forløber en billard-turnering med bl.a. Kollegiet på Gl.Køge Landevej og NABO.

Dette peger på at...

At tage stilling til, hvilken kultur man ønsker, der hersker på Pegasus fremadrettet.

Der er behov for, at arbejde med at skabe en højere grad af **struktur ift. opgaver og tiltag** i Pegasus (se under tema 4, s. 8)

Ledere og medarbejdere peger på...

Se tema 4

Vi talte om

Ældre og sårbar målgruppe

Både ledere og medarbejdere fortæller om en ældre brugergruppe, hvor vedligehold og forhindring af at de bliver dårligere/får tilbagefald er en del af målsætningen. De beskriver, hvordan de har mistet brugere ved sammenlægningen. Nogle er simpelthen for dårligt fungerende til at kunne komme til et sted, der ligger længere væk fra deres hjem. "Vi ved, der sidder folk derude, der har brug for OS".

Ny kultur; at forstå og rumme hinanden

Et dilemma, der fylder på Pegasus og som drøftes på dagen, er hvordan sammenlægningen mellem de to tilbud, har bragt to kulturer sammen, der har forskellige omgangsformer og måder at tale til hinanden på. Medarbejderne fortæller, at der er fokus på at fremme brugernes sociale bevidsthed og lederen beskriver, hvordan der arbejdes med at klæde brugerne på ift. at forstå og rumme hinanden og have en ordentlig tone på stedet. På brugermøder arbejdes der med at fremme en konstruktiv dialog og at forebygge, at der opstår grupperinger blandt brugerne. Brugerne beskriver, at de oplever, at der tages hånd om dette. Brugerne fortæller, at det at komme på Pegasus gør, at de ikke føler tomhed/ensomhed. De fortæller, at de også taler med hinanden udenfor Pegasus. Ture ud af huset er tematiserede og har et pædagogisk formål, som giver brugerne noget fælles tredje, at være sammen om. Turene bruges bevidst til at få brugerne til at møde andre og til at lære noget om hinanden.

Både leder, medarbejdere og brugere nævner maden som et væsentligt element, som er med til at underbygge fællesskabet mellem brugerne af Pegasus.

Dette peger på at...

Besøget gav ikke anledning til særlig feedback på dette tema.

Ledere og medarbejdere peger på...

Vi talte om

Retning faglighed og autonomi

De forskellige faglige baggrunde på Pegasus er af henholdsvis socialfaglig pædagogisk baggrund og praktisk håndværksmæssig baggrund. Lederen beskriver, at en væsentlig del af fagligheden på stedet er at møde brugerne med en opmærksomhed på, om de har et ønske om at udvikle sig. Fokus er på de små sejre og de små forandringer, der giver den enkelte bruger troen på at lykkes og dermed modet til at turde mere. Det fælles fodfæste på Pegasus er båret af de ugentlige fælles personalemøder og supervisionen hver 6. uge. Lederen beskriver, at man på møderne ”snakker sig frem til en retning”, men også f.eks. samler op på episoder, hvor man har stået i et fagligt dilemma, så man er bedre klædt på næste gang. Medarbejderne fortæller, at de lærer af og bliver inspireret af hinanden. Ud over drøftelser personalemødet om fredagen, er der drøftelser også i slutningen af hver dag, hvor der samles op på dagen. Det kan f.eks. være drøftelser af, hvilket tidspunkt på dagen det er bedst for brugerne, at der afholdes aktiviteter. To af medarbejderne beskriver, at sammenlægningen har givet rum for mere sparring. Tidligere var det mere ad hoc. På besøgsdagen, er det enkelte medarbejdere, der er aktive i drøftelserne.

Medarbejderne giver udtryk for, at de oplever og værdsætter, en store grad af autonomi i hverdagen, der gør, at der ikke er langt fra idé til handling, når de gerne vil prøve nye aktiviteter og tiltag af med brugerne.

Dette peger på at...

Et behov for at udvikle et **fælles fagligt sprog**, hvor der med afsæt i den fælles kerneopgave mere aktivt tages stilling til, hvorfor gør vi, som vi gør, og hvorfor der prioriteres som der gøres.

Et behov for at arbejde **struktureret** med videndeling for at blive tydelige på, hvad de tilstedeværende og forskellige fagligheder og kompetencer skal bidrage med i løsningsen af den fælles kerneopgave.

Ledere og medarbejdere peger på...

Fagligt sprog

- I den fælles dialog på baggrund af debatten tales om et ønske om at få en fælles faglig opgradering f.eks. i form af et kursus i low arousal.
- Det er vigtigt for personalet at være sammen og udveksle faglige overvejelser og viden. Der er en opfattelse af at man hver især, har rigtig meget at byde ind med.

Vi talte om

Brugermøder

Der afholdes brugermøder 1 gang månedligt. Brugermødet er lagt i forbindelse med frokosten, da det er her en stor del af brugerne møder op. Lederen fortæller, at der i dialogen med brugerne gøres opmærksom på, at møderne skal ses som en mulighed for at blive hørt og have indflydelse, men også et rum for at mødes, tale sammen og påvirke hvordan man omgås hinanden.

Der er dagsorden og der tages et referat af møderne. Referatet hænges op, så det er tilgængeligt for alle.

Her i starten (halvanden måned efter sammenlægning) er det hovedsageligt orientering, men det er også her brugerne kan komme med tilkendegivelser om utilfredshed eller ønsker til aktiviteter. Medarbejderne fortæller, at de også bruger mødet som et pædagogisk rum, hvor de arbejder på at støtte brugerne i ikke kun at brokke sig, men også at være konstruktive og se muligheder i det nye og i andre udfordringer.

Dette peger på at...

Besøget gav ikke anledning til særlig feedback på dette tema.

Ledere og medarbejdere peger på...

Vi talte om

Mål og retning

Medarbejderne beskriver, hvordan de oplever at have stået i uvished i mere end 4 år. De fik oprindeligt at vide, at de skulle sammenlægges med Café Rose og Amadeus. De samarbejdede en tid på tværs for at imødekomme sammenlægningen, men over tid, var det nødvendigt, at rette fokus på hverdagen og aktiviteterne, for at kunne være i uvisheden. Det var en lettelse, da sammenlægningen mellem Pegasus og Amadeus skete.

Lederen fortæller, at der stadig er uvished - både ift. om kommunen vil lægge dem sammen med andre tilbud eller nedlægge (de er i udbud), og hvordan de skal organiseres ift. ophæng i Weshelter eller andet, da der også sker noget med Weshelters struktur. De får uvished til nytår om hvad der skal ske. Det præger dem meget.

Medarbejderne beskriver, at sammenlægningen har givet meget energi, men nedskæring og fyring af en medarbejder, påvirker medarbejderne og har igen skabt uro.

Både leder og medarbejdere beskriver, hvordan det kan være svært at finde en retning i al denne uvished.

Dette peger på at...

Pegasus: Historie → Fremtid

der er et behov for, at Pegasus bliver tydelige i fnt. hvad de har fælles at stå på. Hvordan de ser sig selv i fremtiden, og hvilken del af deres historie, det er vigtigt at bringe med ind i fremtiden.

Kerneopgave

der er behov for at definere den fælles kerneopgave, for at have noget fælles at peje efter og skabe tydeligere mål og retning for tilbuddet, så det er muligt at agere i for medarbejderne.

Ledere og medarbejdere peger på...

"Pegasus 2020" + "Historie → Fremtid"

- Brugerne vil også fremadrettet have behov for de små, nære steder som Pegasus.
- Tendenserne svinger generelt frem og tilbage ift. om steder skal samles, så der er stordriftsfordele eller om, man ønsker nærheden i det lokale tilbud
- I fremtiden kommer der måske til at være en større difference i den brugergruppe, man møder. Det opleves allerede nu, at der er en gruppe af yngre og mere psykisk sårbare brugere.

Kerneopgaven

Under feedbacken udarbejdedes følgende indledende definition af kerneopgaven: 'Vi er her for at bringe stabilitet, indhold og fællesskab ind i folks liv – gennem relationsarbejde (+ brobygning, + ressource/udvikling)'.

Vi talte om

Tema 4 fortsat fra side 8.

Maden og de praktiske opgaver fylder

Planlægning, tilberedelse og oprydning efter maden og måltidet fylder i driften af Pegasus. Herudover står medarbejderne også selv for rengøring. Stedets kokke laver maden, mens de andre opgaver løses i fællesskab.

Medarbejderne giver udtryk for, at det praktiske kan stå i vejen for prioriteringen af de pædagogiske opgaver.

Koordineringen af opgaverne er ikke rammesat, men aftales ad hoc først på dagen.

Dette peger på at...

Tema 4 fortsat fra side 8.

Struktur

På baggrund af den fælles kerneopgave er der behov for at tage stilling til, hvordan der prioriteres i opgaver og aktiviteter, samt drøfte og undersøge, hvordan der kan arbejdes struktureret med:

1. Nye tiltag og opgaver f.eks. det praktiske
2. Prioritering af ressourcer f.eks. i fht. produktion af mad. Skal det stadig have det omfang det har nu?
3. Igangværende aktiviteter. Hvad er der af viden at hente i tidsafgrænsede forløb og evaluering heraf, f.eks. hvordan det går, hvad der virker, som man kan bygge videre
4. Tilgangen til brugerne, herunder hvordan de udfordres og støttes i deres udvikling og deltagelse i tilbuddets aktiviteter og evt praktiske opgaver

Ledere og medarbejdere peger på...

Struktur

- At, man med fordel kan evaluere på de aktiviteter, der sættes i gang. Herunder fastsætte start og slut-tidspunkt for aktiviteterne, så man ved aktivitetens udløb kan se på, om den skal fortsættes, justeres eller stoppe helt.
- At man kan sætte aktiviteterne ind i det årshjul, man allerede har for faste årlige arrangementer og på den måde få et overblik
- At lave plan for praktiske opgaver og koordinere, hvem der gør hvad, hvornår
- At holde 15 minutters morgenmøde, for at koordinere dagens opgaver og hvad der er obs. på hos borgere
- At holde et heldagsmøde, med fokus på trivsel, arbejdsglæde og koordinering, hver især komme med et bud på, hvad der er vigtigt for ens arbejdsglæde
- At arbejde med mere struktur på fredagsmødet(personalemøde) og evt. afsætte mere tid til mødet

Vi talte om

Bredt fagligt sammensat

Den lille bredt fagligt sammensatte medarbejderstab har meget forskellige kompetencer. Alle har været ansat længe og har årelang erfaring med målgruppen og det fælles samarbejde.

Medarbejderne fortæller, at de udveksler viden og lader sig inspirere af hinandens faglige baggrund og tilgang til brugerne.

Ift. udveksling af faglig viden fortæller lederen helt konkret om en episode med en truende bruger, hvor de i personalegruppen efterfølgende har en drøftelse ud fra lederens socialrådgiverfaglige kompetencer ift. hvornår der er handlepligt.

Alle udtrykker et ønske om at yde det bedst mulige for brugerne, og ser derfor også et behov for at opdatere sig. (se desuden tema 3a)

Dette peger på at...

Feedback af relevans for temaet indgår i feedback under andre temaer. Se tema 3a ift. fælles faglig sprog og tema 4 ift. strukturerede rum for faglig dialog og beslutninger.

Ledere og medarbejdere peger på...

Tema 6: Fysiske rammer

Vi talte om

Fagligt indhold

Gentagne gange gennem dagens drøftelser, fortæller leder og medarbejdere, hvordan rammerne udnyttes til fagligt indhold. Særligt efter sammenlægningen, hvor de to tilbuds aktiviteter er flettet sammen, udnyttes rammerne til fulde gennem dagens aktiviteter. Det har skabt nye muligheder, hvilket samarbejdet med det lokale bibliotek, om et 8 ugers forløb med en læsegruppe, vidner om.

Medarbejderne fortæller, at der er bedre muligheder i de fysiske rammer på Pegasus, end der var på Amadeus. Der er mere plads og der er mulighed for at lave afskærmede aktiviteter – f.eks. KREA, NADA eller massage. Dagens store samlingspunkt, maden og tilrettelæggelsen heraf, sker i det store fællesrum.

Praktisk indretning

Herrudover beskriver både leder og medarbejdere, at da sammenlægningen er helt ny, er de aktuelt optaget af den praktiske indretning af stedet, for at gøre det til et fælles sted. Der refereres til, at brugerne byder disse ændringer i indretning velkomment.

Lederen fortæller, at der i indretningen lægges vægt på at skabe hygge og gøre stedet hjemligt. F.eks. har man indrettet med inventar fra Amadeus, som var mindre og sat nye lamper op for at tilpasse belysningen, samt har lavet en plantevæg, da brugerne havde et ønske om blomster. I et lokale er et nyanskaffet billardbord, der skal benyttes i turnering og med bl.a. inviterede brugere fra kollegiet og N.A.B.O.

Dette peger på at...

Besøget gav ikke anledning til særlig feedback på dette tema.

Ledere og medarbejdere peger på...

Vi talte om

Mental sundhed

Medarbejderne fortæller, at for dem, er sundhed, at snakke med brugerne, om livet og hverdagen, hvordan det går, om det at mestre livet. De giver udtryk for, at den mentale sundhed fylder, da brugerne døjer med ensomhed og psykiske problemstillinger.

Medarbejderne giver udtryk for, at serveringen af mad på Pegasus er højt prioriteret og et af dagens særlige samlingspunkter, som brugerne kommer for. Brugerne fortalte, at det er af stor betydning for dem, at komme på Pegasus og at maden og det fællesskab, der er omkring dette er vigtig for dem.

Maden og det vi kender

Maden og dens sammensætning er et dilemma, der optager leder og medarbejdere på Pegasus. Lederen fortæller at brugerne ønsker, at det skal være traditionelt, og at sovsen skal 'hænge ved'.

Medarbejderne fortæller, at de forsøger at påvirke denne tænkning på forskellig vis blandt andet gennem variation i måltiderne og gennem at tale med brugerne om, hvad der er godt og hvad der er skidt at spise. Brugerne, der ønsker traditionel mad, har ønsket det drøftet på brugermøderne. Både leder og medarbejdere giver udtryk for, at de oplever, at brugerne er blevet mere åbne over for grøntsager i maden.

Dette peger på at ...

Feedback af relevans for temaet indgår i feedback under andre temaer. Se tema 4 ift. struktur og prioritering af mad som aktivitet.

Ledere og medarbejdere peger på...



Konklusion

På baggrund af kvalitetsbeskrivelsen, samtaler med medarbejdere, leder og konsulent under besøget, den fælles drøftelse af den samlede feedback, samt vores observationer i løbet af dagen og det samlede indtryk af Pegasus, konkluderer vi følgende:

Pegasus er nyligt sammenlagt med Amadeus. Begge tilbud havde en lang historik. Leder og medarbejdere har alle været ansat over længere tid.

Sammenlægningen og uvisheden for fremtiden har fyldt i mere end 4 år. Praktis har været præget af, at opgaver aftales og løses ad-hoc og at der på grund af varselde forandringer, har været fokus på hverdagen og de daglige opgaver. Det fremstår utydeligt, hvordan der arbejdes med rammesætning og retning, samt krav til medarbejderne, men der gives udtryk for, at sammenlægningen har skabt mulighed for at arbejde med udvikling af Pegasus, der har givet energi til at tænke nyt og der er en positiv udvikling på vej, der dog synes skrøbelig.

Vi ser behov for, at Pegasus ledes på en måde, der giver medarbejderne en oplevelse af rammesætning og struktur i hverdagen, samt tydelige mål og retning for Pegasus, således at medarbejderne oplever tydelige forventninger til deres arbejde og noget at peje efter, så de kan navigere under de eksisterende vilkår.

Yderligere ses behov for, at leder og medarbejdere arbejder med at fremme en øget bevidsthed om det fælles faglige sprog, hvor de tydeligt italesætter, hvorfor man gør som man gør, og hvorfor der prioriteres som der gør.

Det vil bidrage til, at leve op til:

- Tema 3a. At medarbejderne oplever at stå på et fælles fagligt fundament, således at brugerne oplever sammenhæng, helhed og koordination i indsatsen.
- Tema 4. Fremme struktur og sammenhæng i hverdagens opgaveløsninger, samt tydeliggøre mål og retning for samarbejdet og den daglige praksis.

Konklusion og bedømmelse

Bedømmelse

Akkrediteret med forbehold.

Temaer og formål Kvalitetsmodel 3.0 – De fire obligatoriske arbejdsområder

Tema 1: Uddannelse og beskæftigelse

Formål: I Socialforvaltningen arbejder vi for, at borgerne kan leve et så værdigt og selvstændigt liv som muligt på egne præmisser. Arbejdet med uddannelse, beskæftigelse, aktiviteter og samvær skal bidrage til, at alle borgere har en meningsfuld hverdag, som hjælper dem til at opretholde eller udvikle deres kompetencer. Samtidig skal deltagelse i uddannelse, beskæftigelse eller aktiviteter give borgerne mulighed for at danne relationer og indgå i samfundets fællesskaber på en måde, som kan bidrage til inklusion og livskvalitet.

Tema 2: Selvstændighed og relationer

Formål: I Socialforvaltningen arbejder vi med at fremme borgernes handle- og mestringskompetencer, så borgerne i højere grad får mulighed for leve et socialt, aktivt og selv-stændigt liv. Arbejdet med selvstændighed og relationer giver borgerne mulighed for at styrke deres livskvalitet og mindsker oplevelsen af ensomhed.

Tema 3a: Målgrupper, metoder og resultater – Fælles faglig fundament

Formål: I Socialforvaltningen arbejder vi for at styrke sammenhængen mellem borgernes behov og vores valg af videnbaserede faglige metoder og tilgange. Det skal bidrage til, at vi når de mål, vi opstiller sammen med borgerne. Det skal desuden bidrage til, at medarbejderne oplever at arbejde stående på et fælles fagligt fundament. Det fælles faglige fundament skal bidrage til at fremme forebyggelse og håndtering af vold, konflikter, magtanvendelser og nødværge. For at kvalificere indsatsen og samarbejdet med borgerne arbejder vi med planer og dokumentation. Dette skal bidrage til at kvalificere arbejdet så borgerne oplever sammenhæng, helhed og koordination i indsatsen.

Tema 3b: Målgrupper, metoder og resultater – Inddragelse og indfyldelse

Formål: I Socialforvaltningen arbejder vi for et godt samarbejde med borgerne og deres pårørende. I samarbejdet med borgerne har vi fokus på at skabe løsninger, som gør, at borgerne oplever sig inddraget og at de har indflydelse på tilbuddet. Samtidig arbejder vi for, at borgerne er tilfredse med den støtte, de modtager.

Tema 4: Organisation og ledelse

Formål: I Socialforvaltningen skal tilbuddene ledes på en måde, der gør, at medarbejdere og borgerne oplever tydelig mål og retning for samarbejdet og den daglige praksis. Arbejdet med organisation og ledelse skal styrke en åben, tillidsfuld og inddragende kultur, hvor der er fælles fokus på at opnå udvikling og skabe resultater sammen med borgerne. Samtidig skal ledelsen formidle tydelige forventninger til medarbejderne og fremme sammenhængen mellem tilbuddet, centerfællesskabet og den øvrige Socialforvaltning.

Tema 5: Kompetencer

Formål: I Socialforvaltning arbejder vi for, at borgerne støttes af kompetente medarbejdere, som har den nødvendige og relevante viden til at kunne møde deres aktuelle og fremtidige behov. Arbejdet med medarbejdernes kompetencer skal fremme positive læringsmiljøer i og på tværs af tilbud og centre, som understøtter, at viden opbygges, udvikles, deles og forankres. Det skal bidrage til, at medarbejderne oplever sig kompetente og bringer viden i spil – både i udviklingen af indsatser og i samarbejdet med borgerne.

Tema 6: Fysiske rammer

Formål: I Socialforvaltningen arbejder vi med at skabe fysiske rammer, der understøtter den faglige indsats samt borgernes trivsel og behov. Arbejdet med fysiske rammer skal også bidrage til vedligeholdelse samt miljø- og energirigtige løsninger i tilbuddene.

Tema 7: Sundhed

Formål: I Socialforvaltningen arbejder vi for at fremme borgernes adgang til sundhed, så de får den pleje og behandling, som de har behov for og krav på. Arbejdet skal styrke borgernes fysiske og psykiske sundhed, så de oplever at kunne leve et selvstændigt og aktivt liv der bidrager til en god livskvalitet.

4 obligatoriske arbejdsområder

I Socialforvaltningen findes fire politisk besluttede obligatoriske arbejdsområder:

- Værdier
- Ledelse
- Dokumentation
- Sundhed

Se Kvalitetsmodel 3.0 for mere inspiration til, hvordan disse arbejdsområder kan tænkes ind i arbejdet med de enkelte temaer i kvalitetsmodellen.