

# Kvalitet i SOF 2017

## Skriftlig Feedback



Idrætsskolen for Udviklingshæmmede

7. juni 2018

## Metode og læsevejledning

### 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 auditorerne retter tilbuddets opmærksomhed mod. Grundlaget for dette er som udgangspunkt den feedback, som er præsenteret og drøftet under besøget. Derudover 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 auditorerne.

### Konklusion

På næstsidste side fremgår auditorernes samlede konklusioner på besøget, samt det der er 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.

## Oplysninger om besøget

### Dato:

7.6.2018

### Auditorer:

Mike Schwarmat og  
Dorte Valentiner-Branth

### Antal ansatte i alt på tilbuddet:

12

### Vi talte med:

Alle medarbejdere, leder og mindst 6 elever.

## Samlede indtryk af tilbuddet

Idrætsskolen for Udviklingshæmmede fremstår som et roligt, veldrevet, gennem struktureret og professionelt tilbud med glade og motiverede medarbejdere og elever, der trives.

Tilbuddet har et højt fagligt niveau og en ambitiøs tilgang til hele tiden at kvalificere deres praksis med afsæt i elevernes ressourcer og behov.

Tilbuddet drives af en kompetent ledelse, og leder har været ansat på skolen i 23 år, fra 1995. Skolen startede i 1994.

Medarbejderne er kompetente, og flere af dem har været med helt fra starten. Vi oplever en medarbejdergruppe, der er tydelige rollemodeller, som selv finder stor glæde ved undervisningen og dens indhold.

Tilgangen til eleverne er tidssvarende og med et fokus på, at medinddrage eleverne, og at bruge idræt og bevægelse som middel til at fremme empowerment og styrke elevernes livsglæde. Tilbuddet er optaget af at balancere mellem det at udfordre eleverne og skabe rum for læring og mestring af nye færdigheder og udvikle en lyst til at dyrke idræt hele livet. Tilbuddet har beskrevet deres praksis og visioner for arbejdet for år tilbage. Tilbuddet deler gerne viden og erfaringer med andre, og er opsøgende både på dette og på at opsøge den viden, de har brug for.



## Vi talte om

**Idet samtalerne omkring uddannelse og beskæftigelse i høj grad omhandlede emnerne selvstændighed og relationer samt inddragelse og indflydelse, indeholder nedenstående emner fra både tema 1, 2 og 3.b.**

### **Empowerment og livsduelighed.**

Ledelsen og medarbejderne er optagede af at stille krav og have forventninger til eleverne, samt at inddrage dem i videst muligt omfang, hvor det giver mening. Dagens drøftelser, kommer gentagne gange ind på, hvordan man på tilbuddet i praksis gør dette.

Medarbejderne taler om at skabe rammer, der understøtter elevernes motivation og lyst til at deltage i undervisningen. Herunder at finde glæde ved at være i bevægelse og dyrke idræt.

Fokus og tilgang i det faglige arbejde med eleverne bygger på involvering og ansvar. Medarbejderne fortæller, at de arbejder med kropslighed og selvforståelse, og med at styrke elevernes sociale kompetencer i fællesskabet.

Fokus i dette arbejde er på elevernes ressourcer og på at skabe rum for, at de - med deres forskellige forudsætninger - reflekterer over og dermed bliver bevidste om det, der opleves. Medarbejderne fortæller, hvordan de oplever, at eleverne udvikler sig: *"De rykker sig fra et liv med bump, til at stille sig på scenen."* De beskriver, hvordan de varierer deres kommunikation og dialogen med eleverne, afhængigt af elevernes kognitive niveau.

Eleverne beskriver, hvordan de på forskellig vis er inddraget og ansvarliggjorte i hverdagens aktiviteter og i fx elevråd. De fortæller med stolthed om egne færdigheder og om fællesskabet på stedet. En elev skal i det kommende skoleår være mentor på skolen, hvor han skal samarbejde med lærerne i undervisningen og hjælpe med at motivere eleverne til at deltage.

## Dette peger på...

Besøget gav ikke anledning til særlig feedback på dette tema.

## Ledere og medarbejdere peger på...

Der var under besøget ikke kommentarer eller forslag fra ledere og medarbejdere direkte relateret til temaet.

## Vi talte om

### Et højt fagligt niveau.

Både ledelsen og medarbejderne fremstår fagligt højt kvalificerede og ambitiøse på egne, skolens og elevernes vegne. Etikken er høj, både i dialogen, hvor der tales om praksis og de dilemmaer, der er i dette felt, og i det direkte samarbejde med og omkring eleverne.

### Fælles fagligt fundament.

Ledelse og medarbejdere beskriver en praksis, hvor de målrettet og struktureret deler viden og sparrer med hinanden, både om den daglige praksis, på møder og på temadage, og når ny viden er tilgængelig. Dette har resulteret i, at man står på et solidt fælles fagligt fundament, der hele tiden er i bevægelse.

### Mål og planer

Ledelsen beskriver, hvordan man har arbejdet med mål og planer længe før, det var et krav. Redskaberne bruges aktivt i det daglige på de forskellige hold. Praksis er, at mål og elevplaner først tilsendes pårørende og botilbud ved midtvejsevalueringen, hvor der er mulighed for, at korrigerer dem. I drøftelserne bliver ledelsen opmærksom på, at det måske er et dilemma, at disse samarbejdspartnere først læser dem halvt inde i skoleåret. I drøftelserne med medarbejderne om dette dilemma, beskriver de, at deres fokus er på, at elevplanerne er meningsfulde for eleverne, og udarbejdet med afsæt i elevernes ressourcer. Medarbejdernes erfaring er, at mange elever kommer fra undervisningsmiljøer, hvor fokus i højere grad har været på den enkeltes udfordringer og begrænsninger, end på ressourcer og muligheder. De er derfor optagede af at bruge tid på sammen med eleverne at finde den enkeltes styrker og ressourcer for at tilrettelægge det rette niveau for den enkelte. Medarbejdernes erfaring er også, at de henvisende kommuner har meget forskellige ønsker og krav, når eleverne visiteres til skolen. Nogle er meget specifikke, andre er mere overordnede. Medarbejderne beskriver, hvordan de håndterer disse forskelligheder, og hvordan de igennem dialog, som tidligere nævnt, søger at påvirke eventuelle urealistiske forventninger og krav.

## Dette peger på...

### Opstart

... et behov for, at ledelse og medarbejdere får drøftet og afklaret, om der ligger et dilemma i, at samarbejdspartnere først læser elevplanerne midt på et skoleår, særligt med baggrund i tidens vilkår, hvor Idrætsskolen bevæger sig ind på at konkurrere på markedsvilkår (se tema 4).

### Brobygning

... en nysgerrighed på, hvordan de kompetencer eleverne udvikler på Idrætsskolen kan bringes i spil i andre sammenhænge, for at understøtte visionen om 'Idræt for livet'.

... muligheder i at udforske, om og hvordan eleverne kan medtænkes i medarbejdernes vidensdeling med andre, - så også eleverne får mulighed for at danne netværk omkring idrætten udenfor Idrætsskolen.

## Ledere og medarbejdere peger på...

### Opstart

1. Relativt hurtigt et billede af alle + fokuspunkter mm – minimum en uge i team (små grupper)
2. Overlevering af fokuspunkter mm

### Brobygning

Flytte undervisningen- samarbejde med andre tilbud der samarbejder med voksne med udviklingshæmning mv.

CAPTUM, LEVUK, LAVUK, Pibergården mm

## Vi talte om

Det optager ledelsen, at vilkårene for at rekruttere elever ændrer sig, og målgruppen ændrer sig. Der er i dag flere udbydere, der har tilbud til målgruppen, og der er et samfundsmæssigt fokus på, at alle kan arbejde/bidrage med noget på arbejdsmarkedet, hvor også flere og flere i målgruppen ansættes i regulære job. Dette skal også ses i lyset af, at formålet med hjælp efter serviceloven har ændret sig pr. 1. januar 2018, således at hjælpen nu skal gives "med henblik på at fremme den enkeltes mulighed for at udvikle sig".

Ledelsen fortæller, at flere af de arbejdspladser, eleverne er på, ikke er interesserede i at give eleverne fri til et højskoleophold som Idrætsskolen. Eleverne er skattede medarbejdere i disse virksomheder. Denne tendens påvirker skolens målgruppe, da det er de mest velfungerende af målgruppen, der rekrutteres til job. Ledelsen italesætter, hvordan de skal til at opgradere deres markedsføring – de ser sig selv som en højskole, der har fokus på elevernes personlige udvikling og et ønske om at øge elevernes refleksionsniveau.

### Pædagogisk platform og Idræt for livet.

Medarbejdere og ledelse er optagede af, at de gennem den tid, eleverne er på skolen, får så mange positive oplevelser med idræt, at de bliver motiverede til at dyrke idræt og være fysisk aktive resten af deres liv.

Ledelsen fortæller, hvordan de tidligt i skolens liv satte fokus på de grundlæggende værdier, de allerede på dette tidspunkt havde udarbejdet. Dette på baggrund af, at de oplevede at have behov for at være tydelige om, hvem de var, og hvad Idrætsskolen stod for pædagogisk.

Vi drøftede dokumentet 'Den pædagogiske platform', som er et dokument, der handler og beskriver tilbuddets praksis. Herunder tilbuddets værdier. Auditorerne oplever, at tilbuddet har mange ord. Der opstod en generel enighed imellem medarbejdere og ledere om, at værdierne stadig er gældende, men at beskrivelsen af den faglige platform, skal justeres og opdateres. Bl.a. for at gøre den lettere tilgængelig, da Idrætsskolen bevæger sig ind på at konkurrere på markedsvilkår, og der er derfor et behov for at være mere skarpe i deres formidling af hvem de er, og hvad de kan – og hvad eleverne får ud af et år på skolen, som kan have værdi i Idrætsskolens arbejde.

## Dette peger på...

### Idrætsskolen anno 2025

I en tid med nye udfordringer i fht. rekruttering, peges på et behov for, at stille sig ud i fremtiden og se, hvor man ser tilbuddet om xx antal år – hvad pejles der efter.

### The Golden Circle – Why, How, What

Tilbuddet fremstår meget skarpe på, hvad de kan, og hvordan de gør det, men mindre tydelige på hvorfor de gør det, og hvad borgerne får ud af et ophold på tilbuddet. Med afsæt i Simon Sennik's 'Hvorfor, hvad og hvordan' – kan der stilles skarpt på, 'hvorfor' – så det står helt tydeligt for både borgere og kommunale sagsbehandlere, hvorfor de skal vælge Idrætsskolen.

### Ind til benet - Mange ord

I en tid, hvor info læses på nettet, er der behov for at være kort og præcis i sine budskaber, f.eks. beskrivelsen af den pædagogiske platform.

## Ledere og medarbejdere peger på...

### The Why

1. Hvorfor?
2. Hvordan?
3. Hvad?

### Ind til benet:

I rammer plet med 'ind til benet', som gør os opmærksomme på, at det første indtryk skal være ind til benet. Mere klare på, hvorfor!

Indsatsområde – de lilla kort (se foto s. 3) - peger hen mod '2025'

Mange veje til målet

**Vi talte om****Fokus på faglig udvikling og spredning af egen viden.**

Det var gennemgående for dagens drøftelser, at der var en lyst til at være i dialog om praksis, og om hvorfor man gør, som man gør og med hvilke faglige begrundelser.

Medarbejderne fortæller, hvordan de motiveres af at implementere ny viden, og at de er gode til at dele viden, når de fx har været på kursus. Senest har en kollega taget en masteruddannelse. Dette har medvirket til at kvalificere de faglige refleksioner over, hvorfor idræt er et middel til at fremme empowerment og selvstændig, samt til at styrke sociale kompetencer og deltagelse i fællesskab. Dette fokus beskriver medarbejderne som værdifuldt både i deres egen praksis og i dialogen med eksterne samarbejdspartnere. I dialogen med andre samarbejdspartnere mv. opleves det, at der kan være forskellige perspektiver på handicap. Og deres erfaring er, at andre tit ser idræt som et mål i sig selv, der blot handler om aktiviteten, og ikke om de muligheder for læring, der kan være i den. Dette medvirker til, at der er forskellige forventninger til eleverne og deres kompetencer, samt deres muligheder for udvikling, læring og selvstændighed under et ophold på Idrætsskolen. Ledelse og medarbejdere beskriver, hvordan de søger at afstemme forventninger ved samtaler og under møder, så der bliver en fælles oplevelse af hvad der kan forventes.

**Dette peger på...**

Besøget gav ikke anledning til særlig feedback på dette tema.

**Ledere og medarbejdere peger på...**

Der var under besøget ikke kommentarer eller forslag fra ledere og medarbejdere direkte relateret til temaet.

**Vi talte om**

Der er umiddelbart overensstemmelse mellem det, tilbuddet har beskrevet i Kvalitetsbeskrivelsen, og det vi møder under besøget.

**Dette peger på...**

Besøget gav ikke anledning til særlig feedback på dette tema.

**Ledere og medarbejdere peger på...**

Der var under besøget ikke kommentarer eller forslag fra ledere og medarbejdere direkte relateret til temaet.



### Vi talte om

Der er umiddelbart overensstemmelse mellem det, som tilbuddet har beskrevet i Kvalitetsbeskrivelsen, og det vi møder under besøget.

Tilbuddets tilgang til idræt, som redskab til dannelse af sociale relationer og evnen til at indgå i fællesskaber, rummer en tidssvarende og helhedsorienteret tilgang til sundhed, hvor fokus er på at styrke og fremme den enkeltes selvstændighed og mestring for derigennem at øge den enkeltes livskvalitet.

### Dette peger på...

Besøget gav ikke anledning til særlig feedback på dette tema.

### Ledere og medarbejdere peger på...

Der var under besøget ikke kommentarer eller forslag fra ledere og medarbejdere direkte relateret til temaet.

## 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 Idrætsskolen for Udviklingshæmmede, konkluderer vi følgende:

Idrætsskolen fremstår som et vel drevet, ambitiøst og fagligt kvalificeret undervisningstilbud. Eleverne tilbydes en meningsfuld og medinddragende hverdag, hvor der arbejdes målrettet med at fremme og understøtte elevernes selvstændighed og egen refleksion, sociale kompetencer og deltagelse i en idrætskultur. Tilbuddet fremstår med en stærk fællesskabsfølelse og et stærkt idrætsfagligt mindset, hvor man grundlæggende er enige om, hvad man gør og med hvilket formål.

Tilbuddet er optaget af, at der er nye vilkår mht. rekruttering af eleverne, og at de som selvejende tilbud i dag i tiltagende grad konkurrerer på markedsvilkår. På den baggrund kan de med fordel arbejde med at blive tydeligere på, hvad det er eleverne får ud af et uddannelsesforløb på skolen, på kort og på længere sigt. Der ud over kan tilbuddet med fordel skærpe kommunikationen udad til bl.a. ved at arbejde med beskrivelsen af den pædagogiske platform.

## Bedømmelse

---

Akkrediteret

## 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 mindske oplevelsen af ensomhed.

### Tema 3a: Målgruppe, 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: Målgruppe, metoder og resultater – Inddragelse og indflydelse

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 opsøges, 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.