



DECEMBER 2025

FOKUSERET ESG-RAPPORT

Med fokus omsættes intention til handling



INDHOLDSFORTEGNELSE



Kontakt Os



hyldgaardoglarsen.dk



[92 90 63 10](tel:92906310)



kontakt@h-l.dk



[Facebook](https://www.facebook.com/hyldgaardoglarsen)



[LinkedIn](https://www.linkedin.com/company/hyldgaardoglarsen)

FORORD FRA LEDELSEN	2
FOKUSERET TILGANG TIL ESG	3
INTRODUKTION / OM OS	5
VI TILBYDER	6
VORES FUNDAMENT	7
BY THE NUMBERS	8
VÆRDIFULDE LØFTER	9
LEDELSESOVERSIGT	10
KOMPASSER	11
1 ENVIRONMENT	13
2 SOCIAL	15
UDDANNELSE	21
PERSONALEGENNEMSTRØMNING	23
SYGEFRAVÆR	25
MEDARBEJDERTRIVSEL	27
3 GOVERNANCE	29
KVALITETSMODEL	31
BEBOERUNDERSØGELSE	33
KUNDETILFREDSHEDUNDERSØGELSE	35
ANSVARLIG ØKONOMIDRIFT	39
MÅLSÆTNINGER FOR 2026	41

FORORD FRA LEDELSEN



I Hyldgaard & Larsen stræber vi ikke efter at være de største, men derimod de bedste. Vi ved godt, at det er ambitiøst. Men vi mener, at når vi besidder evnerne har vi samtidig også forpligtigelsen. Det er ikke kun ambitiøst, det er forpligtende.

Vi skaber omsorgsmiljøer for vores beboere, hvor faglighed, respekt og medmenneskelighed foregår i forening. For at skabe den bedste organisation til gavn for vores beboere, medarbejdere og vores

samfund, kræves praktisering af bæredygtighed. Særligt henset til at vi arbejder med nogle af de mest sårbare beboergrupper i Danmark, mener vi at have et udvidet ansvar for at drifte organisationen ansvarligt og bæredygtigt.

ESG-handlinger er ansvarlig virksomhedsdrift ind i den bæredygtige fremtid for os og de kommende generationer. Ved at arbejde struktureret med bæredygtighed kan vi skabe forudsætningerne for udvikling af både borgere, organisation og det specialiserede socialområde. For samfund og miljø.

“

Vores arbejde med ESG er et udtryk for vores ambition om at drive botilbud, der er socialt ansvarligt, miljøbevidst og ledelsesmæssigt robust- både nu og i fremtiden. Vi anskuer bæredygtighed som en del af ordentlighed: hvordan vi behandler mennesker, hvordan vi bruger vores ressourcer og hvordan vi tager ansvar- også når ingen kigger. For os er bæredygtighed ikke et projekt ved siden af driften – det er en del vores ledelsesansvar og vores måde at træffe beslutninger på.

”



Eva Hyldgaard
Koncerndirektør



Sina Kirkeby
Drifts- og kvalitetsdirektør



Thomas Larsen
Kommerciel direktør

FOKUSERET TILGANG

Med en fokuseret tilgang arbejder Hyldgaard & Larsen med de faktorer, der har direkte betydning for fremtiden. Organisationens forbedringspunkter indenfor environmental (miljø) - social - og governance (virksomhedsledelse) identificeres løbende med henblik på at iagttage de nødvendige tiltag.

Gennem skarp og gennemsigtig behandling af arbejdet med sociale, miljømæssige og ledelsesmæssige forhold vil vi sikre;

At være en
ansvarsbevidst
arbejdsgiver

At være en
troværdig
samarbejdspartner

At være et
meningsskabende
tilbud

ESG-rapporten offentliggøres en gang om året og indeholder sammenligninger med tidligere års rapporteringer. Hyldgaard & Larsen arbejder struktureret med data for at sikre kontinuitet i indsatserne og skabe et solidt grundlag for løbende læring og positiv udvikling.

Hyldgaard & Larsen anvender i ledelsen en række retningsgivende værktøjer i form af kompasser med henblik på at sikre rettidig omhu og iværksættelse af de rette indsatser. Kvalitetssikringsredskaberne anvendes både strategisk og operationelt og understøtter en systematisk og målrettet ledelsespraksis.

Vores beslutningskompasser udgør et centralt element i organisationens beslutningsprocesser.

Kompasset tager afsæt i fire perspektiver – beboer, kunde, medarbejder og samfund – som tilsammen udgør det samlede beslutningsgrundlag på både organisations- og tilbuds niveau.

Perspektiverne anvendes aktivt for at sikre, at relevante hensyn og interesser inddrages i væsentlige beslutninger.

For at understøtte arbejdet med ESG og sikre, at bæredygtighedsmålsætninger efterleves på tværs af områder, integreres beslutningskompasset systematisk i ESG-arbejdet.

Rapporteringen har fokus på udvalgte områder inden for social ansvarlighed og bæredygtighed, hvor der arbejdes med konkrete handlinger frem for overordnede intentioner.

Grundlaget for reel indsigt og progression er behandlingen af fokuserede, direkte og transparente data. Vi vil derfor fokusere på de områder, hvor vi som følge af vores kerneopgave og branchekendskab, har størst mulig impact på samfundet og omverdenen.





Vi arbejder ikke med
intentioner, men med
handlinger.



OM OS

Hos Hyldgaard & Larsen insisterer vi på, at vores beboere rummer mange ressourcer, som med den rette indsats kan udfoldes og bringes i anvendelse på nye måder.

Målgruppen i vores botilbud er voksne i alderen 17 til 85 år, som har vanskeligt ved at trives i det etablerede system og har behov for omfattende pædagogisk støtte.

Vi arbejder ressource- og resultatorienteret med fokus på udvikling og progression. Indsatserne tilrettelægges fleksibelt og med afsæt i et aktivt hverdagsliv, hvor høj trivsel prioriteres. Målet er at styrke beboernes energi, overskud og mod til at udvikle nye kompetencer og tage øget ansvar for eget liv.

Vi arbejder målrettet, med en klar ambition om progression mod mindre indgribende tilbud, hvor det er muligt. Botilbuddene er indrettet til at kunne rumme en bred og sammensat målgruppe, herunder borgere med udviklingshæmning, borgere med behandlingsdom samt borgere under alternativ afsoning, hvor der stilles høje krav til både struktur, faglighed og relationsarbejde.

Vores vision er at skabe nye fortællinger og sikre et godt liv for de borgere, som det etablerede system har vanskeligt ved at hjælpe.



VI TILBYDER

BOTILBUD

Hyltdgaard & Larsen driver i dag fire botilbud beliggende på tværs af Jylland – fra Sydjylland til Nordjylland.

Botilbuddene er etableret løbende med det første opstartet i Em i 2019, og siden er 3 tilbud yderligere kommet til i takt med organisationens udvikling og kapacitetsopbygning.

SPECIALTILBUD

I forlængelse af vores bosted i Em har vi fire mindre tilbud, som vi kalder for Specialtilbuddene; de er lokaliseret på Vejbyvej, Aalborgvej, Korsgade og i Ingstrup.

Disse hjem er skabt for at imødekomme borgere, der har behov for mere individualiserede indsatser, som kalder på særlig fleksibilitet.

I alle vores specialtilbud er der personlig støtte til rådighed 24 timer i døgnet. Vores medarbejdere har, udover forskellig personlighed, også forskellige faglige kompetencer, så der er rig mulighed for at finde det helt rigtige match.

BOTILBUDET AALESTRUP



BOTILBUDET ØSTRUP



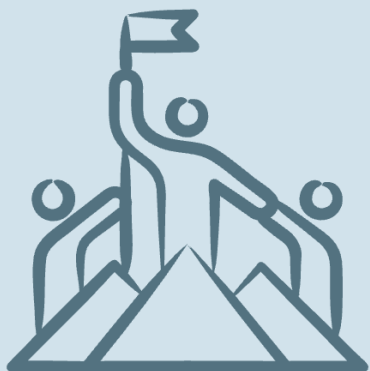
BOTILBUDET HOVEN



BOTILBUDET EM

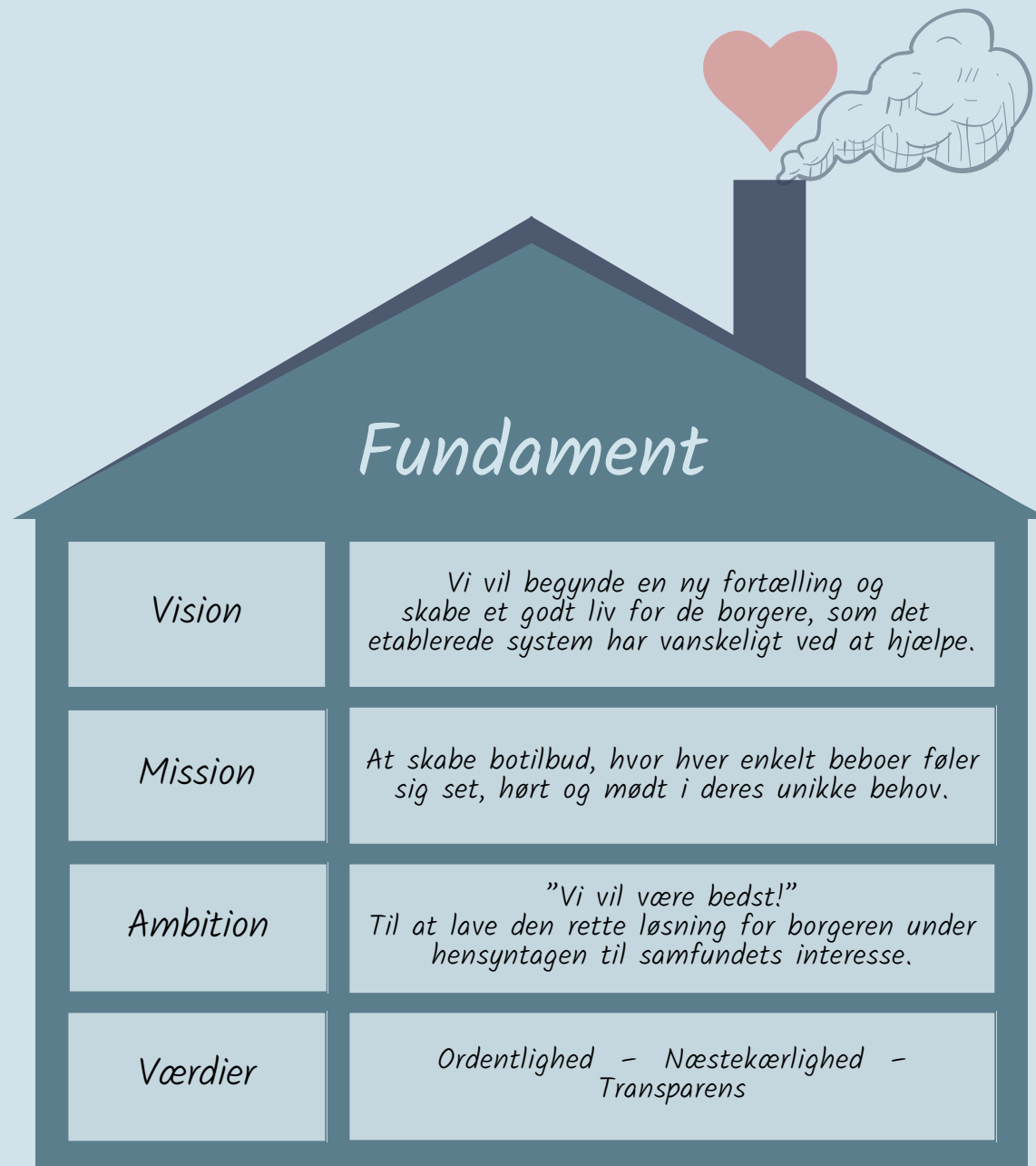


VORES FUNDAMENT



Vores fundament hviler på en tydelig vision, en ambitiøs mission og stærke værdier. Vores vision er at skabe nye fortællinger for mennesker, der ikke altid kan rummes i det etablerede system.

Vores mission er at tilbyde rammer, hvor beboerne oplever at blive set, hørt og mødt i deres individuelle behov. Forretningsmodellen er baseret på fleksibilitet og økonomisk ansvarlighed, hvor indsatsen tilpasses både den enkelte borger og de kommunale samarbejdspartneres behov.





230

Medarbejdere



8

Matrikler



60

Pladser



130

Mio. kr. i omsætning



23

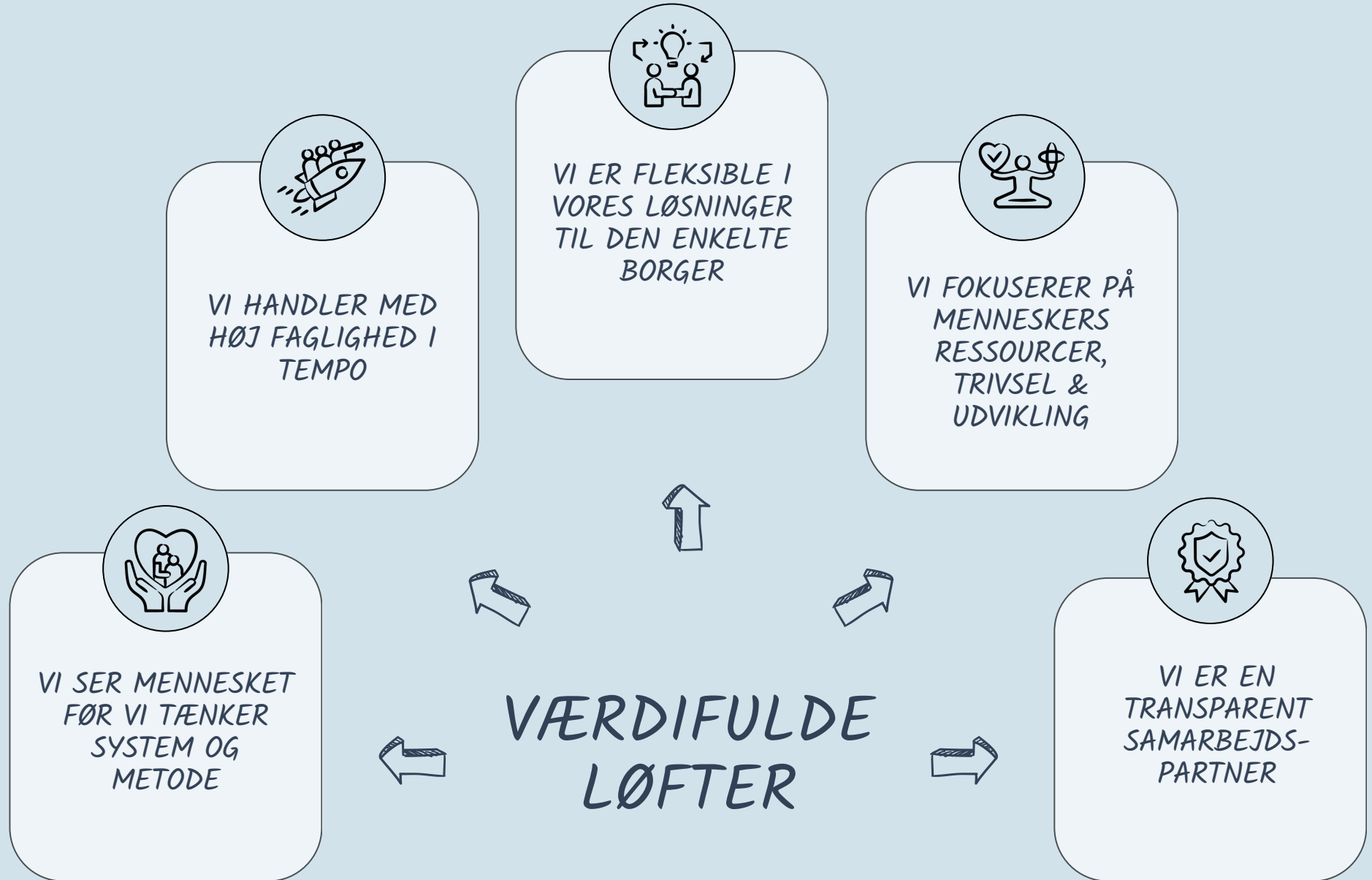
Kommuner



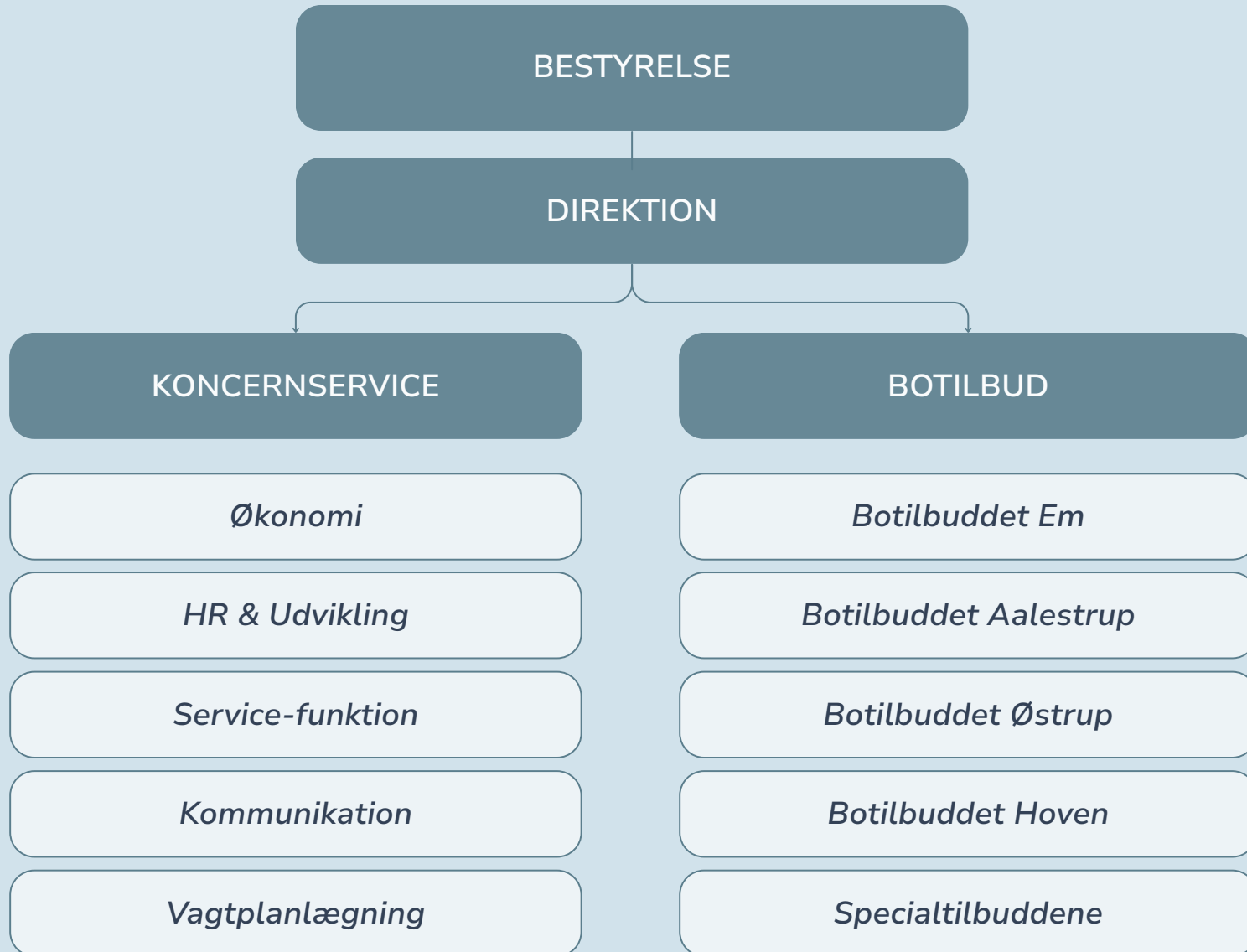
100%

Af 'vores' kommuner
vil anbefale os





LEDELSESOVERSIGT

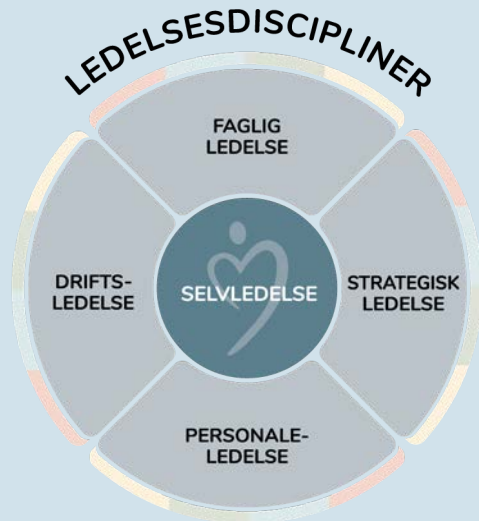


KOMPASSER

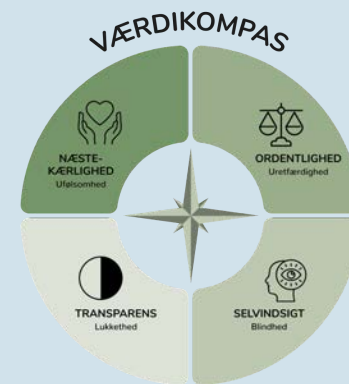
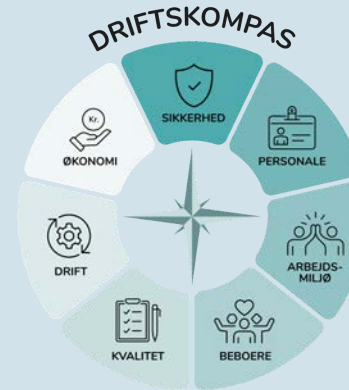
I Hyldgaard & Larsen arbejder vi med ledelse som en praktisk disciplin. Vi har derfor defineret fem ledelsesdiscipliner og fire retningsgivende værktøjer - kompasser-, som tilsammen er fundament for vores fælles kvalitetsstyring.

Disciplinerne omfatter de ledelsesområder, vi forventer, at vores ledere mestrer og løbende udvikler sig indenfor.

Kompasserne er konkrete værktøjer, som fungerer både som praktiske styringsredskaber og som underliggende refleksionsværktøjer i det daglige.



De fem discipliner med selvledelse i centrum sætter retningen for god ledelse i organisationen.



- **Værdikompasset** har til formål at sikre, at beslutninger træffes i tråd med vores værdier.
- **Driftskompasset** giver overblik over de centrale elementer i en sund og ordentlig drift.
- **Risikokompasset** understøtter grundige og rettidige vurderinger af risikofaktorer.
- **Beslutningskompasset** understøtter, at flere perspektiver belyses og afvejes, så beslutninger træffes med helhed og balance.



MILJØ →

1 ENVIRONMENT



Hyltdgaard & Larsens aftryk på miljø er inkorporeret i vores almindelige hverdag, både for medarbejdere og beboere. Som organisation med døgndrift mener vi at have et ansvar i den grønne omstilling og sikre, at vores fremtidige beslutninger foretages med indflydelse fra energiomstilling.



Hyldgaard & Larsens aftryk på miljø er inkorporeret i vores almindelige hverdag, både for medarbejdere og beboere.

Som organisation med døgn drift mener vi at have et ansvar i den grønne omstilling og sikre, at vores fremtidige beslutninger foretages med indflydelse fra energiomstilling.

Da klimaforandringerne inciteres af vores handlinger på alle aspekter, har det været nødvendigt at kvalificere store indkøb på organisationsplan og samtidig undersøge hvordan vi skaber bevidsthed i de små beslutninger. Eftersom Hyldgaard & Larsen mener, at den grønne omstilling er et fælles anliggende, indgår dette som en del af den pædagogiske opgave. Vores beboere bliver introduceret til og indgår i vores affaldssorteringsarbejde; effektiv håndtering af affald gennem indsamling, sortering, behandling og bortskaffelse.

Vi fokuserer på energieffektivitet, som fremmer både de finansielle og miljømæssige fordele. Hertil kan fremhæves, at vi har konverteret til varmepumper i samtlige botilbud med undtagelse af enkelte tilbud, som anvender anden energikilde som fjernvarme mv. Ændringen medvirker til en energireduktion på forventeligt 50 %. Med udskiftning af vinduer til lavenergivinduer i organisationens største tilbud, optimerer vi løbende i takt med behovet herfor.

I arbejdet henimod dette udfører vi følgende:

Udskifter løbende vores energikilder

Installerer løbende timer på alle varme- og lyskilder i tilbuddene

Højisolere lokaler med henblik på energireduktion

Organisationens bygninger tilses af egen pedel, som løbende arbejder med bæredygtighed. Gennem genanvendelse af materialet kan vi opnå større energireduktion gennem mindre affald og større bevidsthed om vores fælles ressourcer. Vi opmagasinerer aftaget døre og vinduer mv., som efterfølgende anvendes i andre sammenhænge. Samme ansvarlighed praktiseres gennem reparation af eksisterende fysiske rammer eller genstande.

For at opnå et større datagrundlag har vi besluttet at indsamle data løbende i 2026. Vi foretager mange handlinger indenfor dette område, men datagrundlaget skal optimeres for at dokumentere det yderligere.

PLANLAGTE HANDLINGER I 2026

- Optagelse af større datagrundlag
- Udskiftning af alle lysstofrør til LED-lys
- Løbende udskiftning af fossile biler til hybridbiler

FORVENTET UDFALD

- Endnu større bevidsthed om organisationens stillingtagen til den grønne omstilling
- Dokumenterbar viden til anvendelse af strategiske handlinger
- Større bidrag til den grønne omstilling

SOCIAL →

2 SOCIAL

SOCIAL



“

Vi har en vision om at give medarbejderne de bedste forudsætninger for at være bæredygtige i et krævende og psykisk højbelastende, men særligt meningsfuldt, arbejde.

”



“

I arbejdet med at skabe nye fortællinger for sårbare borgere er medarbejderne vores vigtigste ressource.

”



Hyldgaard & Larsen leverer en af de vigtigste opgaver indenfor velværdsområdet; at sikre en værdig tilværelse for udsatte og sårbare borgere. Det kræver en høj faglighed og en stærk psykisk robusthed af vores medarbejdere. Forudsætningerne herfor skal skabes af organisationen.

Vi har en vision om at give medarbejderne de bedste forudsætninger for at være bæredygtige i et krævende, men særligt meningsfuldt, arbejde. Denne vision er af højeste vigtighed for os. I arbejdet henimod dette udfører vi følgende:

Kompetenceudvik-
lingsmidler
prioriteres højt

Fagdage afvikles
halvårligt for alle
ansatte

Vi afholder trivsels-
samtaler årligt

I Hyldgaard & Larsen hylder vi mangfoldighed, lighed og inklusion. Det betyder, at vi anskuer alle medarbejdere ligeværdigt og med respekt for vores forskelligheder. Vi fokuserer på vores medarbejders faglige og personlige kompetencer, uagtet køn, religiøse baggrund eller øvrige forhold.

Personer med varig eller væsentlig nedsat arbejdsevne, der ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår, kan ligeledes bidrage til vores organisation. Vi har et ansvar for at tilrettelægge arbejdsplads- og vilkår sådan, at de har mulighed for at bidrage med deres arbejdsindsats på trods af evt. skånehensyn.

Vi har 6 kollegaer som er ansat i fleksjob - løbende virksomhedspraktikanter - og yderligere kollegaer i løntilskudsordninger fordelt på tværs af organisationen.

FASTANSATTE

167

VIKARER

63

Vi ser mennesket før vi tænker system og metode. Vi arbejder med beboernes drømme for fremtiden og hvordan, vi kan skabe en værdig og meningsfuld tilværelse. Det er vores overbevisning, at medarbejdere med forskellige uddannelses- og erfaringsmæssige baggrunde skaber den alsidighed og fleksibilitet, som vores beboere efterlyser. Tillige styrker vi samarbejdet med øvrige samarbejdspartnere som psykiatrien, Danske Fængsler, pårørende m.fl.

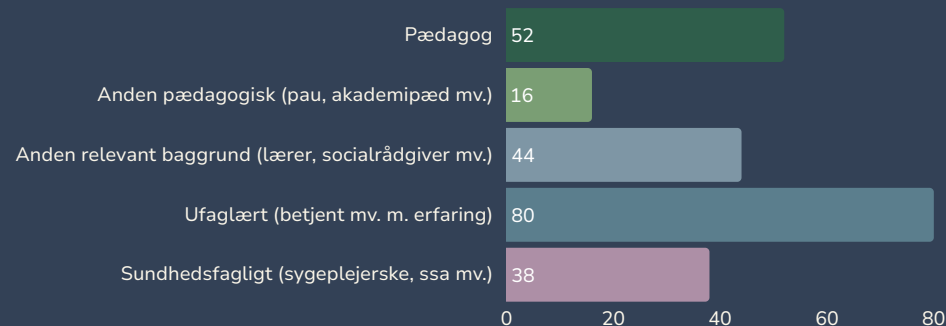
Vi mener derfor, at faglighed skal ses i et større samspil; at vores medarbejdere med stor erfaring kan opnå de bedste løsninger i fællesskabet med kollegaer med andre kompetencer. Medarbejdernes livssyn – og dermed grundlaget for at skabe nye fortællinger for vores beboere - er afgørende for en succesfuld ansættelse.

Medarbejdere med faglig erfaring eller livserfaring anses som værdifulde for diversiteten. For at tilknytte denne medarbejdergruppe i en længere periode udarbejdede organisationen i 2025 en seniorpolitik indeholdende mere attraktive arbejdsvilkår.

Flere medarbejdere har valgt at benytte sig af denne, hvilket er til glæde for både organisation og kollegaer.



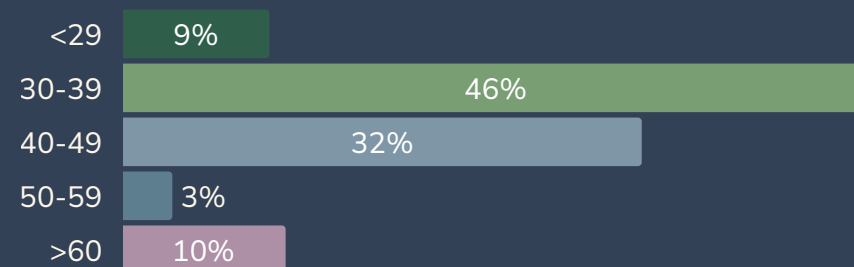
KOMPETENCEFORDELING



KØNSFORDELING



ALDERSFORDELING



“

Jeg troede ikke at der var plads til mig nogen steder, men nu har jeg fundet min berettigelse. Jeg føler ikke at jeg er ingenting, men jeg er alt her.

– fleksjobansat, 5 år i H&L

”

“

Virksomhedspraktik hos H&L giver mig en følelse af mestring, nye færdigheder og troen på mig selv.

– virksomhedspraktikant, 3 mdr. i H&L

”



2.1 UDDANNELSE

Hyltdgaard & Larsen repræsenterer høj faglighed i det daglige pædagogiske arbejde. Gennem vores værdifulde løfter forpligter vi os til at levere høj faglighed i tempo. Høj faglighed er påkrævet i vores arbejde med sårbare beboergrupper og netop tempo kan være skelsættende for at støtten får størst mulig effekt.

Fremtidens arbejdsmarkedet forventes at være udfordret af den fortsat faldende kapacitet af pædagoger med specialområdet som speciale. Dette understøttes af færre ansøgninger til pædagogstudiet samt det fortsat faldende gennemsnitlige antal af ansættelser på tilbud til voksne med særlige behov indenfor det kommunale.

Vi anvender ca. 2 % af vores budget på kompetenceudvikling hvert år. Det er med til at sikre det høje faglige niveau, som vi ønsker og som Socialtilsynet også har fokus på. Årligt vurderes behovet på organisationsplan med iagttagelse af vores godkendelsesgrundlag, nyeste pædagogiske viden eller behovet fra samarbejdspartnere.



Hyltdgaard & Larsen igangsatte i 2025 projektet "**Fra ufaglært til faglært – en investering i fremtidens pædagoger**", hvor målet er at flere medarbejdere uddanner sig som meritpædagog. Vi mener, at uddannelse både vil bidrage til organisationens samlede faglighed og samtidig styrke fremtidens arbejdskraft indenfor det specialsocialpædagogiske område. Uddannelse gør medarbejderen mere faglig kompetent og robust, hvilket bidrager til den fortsatte bæredygtighed. Vi har valgt ikke at forpligtige de enkelte medarbejdere med en uddannelsesklausul eller på anden vis, da vi gerne vil bidrage til den samlede arbejdsstyrke på socialområdet.

5 medarbejdere er optaget på meritpædagoguddannelsen i 2026.

Antal optaget meritpædagogstuderende					
	Botilbuddet Em	Botilbuddet Hoven	Botilbuddet Østrup	Botilbuddet Aalestrup	Specialtilbuddene
2024	-	-	-	1	1
2025	-	1	-	-	3

For at skabe de bedste forudsætninger for tilslutningen til uddannelsen har organisationen valgt at fremme de praktiske muligheder for at gennemføre uddannelsen. Hyldgaard & Larsen har indgået et partnerskab med professionshøjskolen UCN, således meritpædagoguddannelsen i Hjørring kunne etableres, hvor et større antal medarbejdere er bosat i omegn heraf. Uddannelsesinstitutioner samarbejder med os om bl.a. annoncering for uddannelsen og videreudvikling af uddannelsen, hvoraf en afdelingsleder indgår i et tværfagligt samarbejde med professionshøjskolen UCN.

At kunne bidrage til samfundet med flere uddannede kandidater er en del af Hyldgaard & Larsens vision om at fremtidssikre det socialpædagogiske område.

Kompetenceudvikling styrker vores fundament for høj faglighed. I 2025 har udvalgte pædagogiske medarbejdere og koncernservice-medarbejdere gennemført uddannelsen som konfliktambassadører. Deres funktion indebærer blandt andet at identificere konflikter på botilbuddene og foretage det forebyggende arbejde i hverdagene. Gennem forebyggelse af det pædagogiske- og arbejdsmiljømæssige arbejde forventer vi at reducere trusler, vold og psykiske belastninger. For medarbejderne ønsker vi at skabe tryghed og et bedre arbejdsmiljø gennem større forudsigelighed.

Medarbejdernes tilbagemeldinger på kurset har været yderst positive; det er anvendeligt og aktuelt i hverdagen. Vi ønsker at videreudvikle på konceptet og en ny gruppe medarbejdere bliver derfor konfliktambassadører i 2026.

“

Uddannelse gør medarbejderen mere faglig kompetent og robust, hvilket bidrager til den fortsatte bæredygtighed.

”

PLANLAGTE HANDLINGER

- Kvalificering af den praktiske metode og håndtering af ansøgningsprocedure til uddannelsen
- Styrke samarbejdet med uddannelsesinstitutioner
- Fokus på udvidelse og implementering af tilegnet viden

FORVENTET UDFALD

- Større antal tilmeldte på meritpædagoguddannelsen
- Kvalitetsudvikling i den daglige praksis
- Øget tilknytning og trivsel blandt medarbejderne

2.2 PERSONALEGENNEMSTRØMNING

Personalegennemstrømning har særlig betydning for os, da stabilitet i medarbejdergruppen er afgørende for kontinuitet for beboerne, vidensfastholdelse og styrkelsen af den psykologiske tryghed i personalegruppen.

En lav personalegennemstrømning skaber ro og stabilitet i en personalegruppe, hvor den gensidige tillid er en afgørende forudsætning for udførelsen af kerneopgaven; det pædagogiske arbejde. Vi arbejder for at sikre kvalificerede kompetencer – og for fortsat at sikre tilknytning gennem attraktive arbejdsvilkår.

I Hyldgaard & Larsen er vores medarbejders trivsel højt prioriteret og vi anser grundlæggende trivsel som forudsætning for, at vores medarbejdere præsterer deres bedste. Derfor fokuserer vi i høj grad på vores arbejdsmiljø, herunder at fremme mulighederne for personlig samt faglig udvikling. Arbejdsmiljøarbejdet håndteres både lokalt og på koncern-niveau, således erfaringsdelingen kommer bedst muligt til udtryk og med rette tempo. Vi foretager interne flytninger af medarbejdere om nødvendigt, for at forebygge u hensigtsmæssige, men nærværd uundgåelige mekanismer, som omsorgstræthed og forråelse. Det anser vi som rettidig omhu og omsorg for vores medarbejdere.

At 12 kollegaer i 2025 har kunnet fejre 5-års jubilæum, ser vi som et konkret udtryk for, at vi har skabt en bæredygtig arbejdsplads, hvor medarbejderne trives og har lyst til at være på den lange bane.

“
Tillid og psykologisk tryghed er af afgørende vigtighed for udførelse af kerneopgaven; det pædagogiske arbejde.
”

Personalegennemstrømning (fastansatte medarbejdere)						
	Botilbuddet Em	Botilbuddet Hoven	Botilbuddet Østrup	Botilbuddet Aalestrup	Specialtilbuddene	Koncernservice
2024	15%	23%	—	15%	21%	14%
2025	6%	23%	95%	9%	18%	13%

Med exitsamtaler for samtlige medarbejdere og vikarer, vis ansættelse ophører, arbejder vi konstant på at blive bedre organisatorisk, ledelsesmæssige og opgavebaseret.

Efterspørgslen på specialpædagoger er høj og arbejdsløsheden lav, hvilket skaber et udfordrende arbejdsmarked for rekruttering af faguddannede. Vi bestræber os på at være en attraktiv arbejdsplads for at tiltrække og tilknytte de bedste kandidater indenfor området.

Botilbuddet Østrup har i 2025 haft en høj personalegennemstrømning, hvilket har medført at særlige tiltag og initiativer er blevet iværksat i løbet af året.

Da normal til god personalegennemstrømning ligger på 10-15 % årligt*, vurderer vi, at personalegennemstrømningen på vores øvrige tilbud er acceptable.

Gennem implementering af et nyt online HR-system og en markant ressourcetilførsel til Hyldgaard & Larsens HR-funktion i 2025, har organisationen prioriteret at fokusere på det væsentligste for kerneopgaven; vores dygtige medarbejdere. Vi skal være en attraktiv arbejdsplads, som vores medarbejdere ønsker at være en del af. Med fokus på arbejdsmiljøorganisering og medarbejderens ansættelsesrejse intensiverer vi arbejdet herom.

* Internetartikel, "udskiftning af personale udfordrer bosteder", Socialmonitor

Arbejdsmiljøorganisationen følger et nærhedsprincip; derfor har hvert botilbud en lokal arbejdsmiljøgruppe. Denne understøttes af HR, således gode erfaringer med trivsel og indsatser deles på tværs. Den lokale arbejdsmiljøgruppe styrker samspillet mellem medarbejdere, lokaledelse og øvre ledelse.



Medarbejderens ansættelsesrejse starter allerede ved rekrutteringsprocessen. I 2025 har HR påbegyndt arbejdet med at optimere screeningsprocessen og onboardingprocesserne, så vi opnår de bedste forudsætninger for et succesfuldt ansættelsesforhold. Indholdet fra fratrådte medarbejders exitsamtaler anvendes ligeledes i både arbejdet med kvalificering af HR-processer samt ændringer i daglig drift samt lederudviklingssamtaler.

Afdelingslederne anvender kvalitetsredskaberne, driftskompass og risikokompass, i en målrettet indsats mod minimering af personalegennemstrømningen.

PLANLAGTE HANDLINGER

- Fortsat styrket arbejdsmiljøarbejde på tværs i organisationen
- Optimering af datagrundlag om trivsel via løbende trivselsmålinger
- Kvalificering af HR-processer (rekruttering, onboarding, tilknytning)

FORVENTET UDFALD

- Minimering af personalegennemstrømning
- Bedre forudsætninger for åben, ægte og ærlig dialog
- Opnåelse af større psykologisk tryghed





2.3 SYGEFRAVÆR

Social ansvarlighed omhandler blandt andet forebyggelse af korte eller længerevarende sygdomsperioder blandt medarbejderne.

Vi er en ordentlig arbejdsgiver. Vi mener at have et særligt ansvar for at sikre vores medarbejders trivsel - dem, som hver dag varetager den krævende opgave at yde omsorg og understøtte udviklingen hos sårbare og udsatte borgere. De arbejder med komplekse problemstillinger der kræver høje følelsesmæssige krav. Dette arbejde kræver derfor, at vi som arbejdsgiver stiller sikre og forsvarlige rammer for udførelsen.

Hyltdgaard & Larsen har organisatorisk valgt at arbejde systematisk og lokalt med medarbejdertrivsel på hvert botilbud. Gennem faste lokale arbejdsmiljømøder og med inddragelse af HR understøttes et tæt samarbejde med afdelingslederne om at skabe trygge, tillidsfulde og bæredygtige rammer for medarbejdernes daglige arbejde. Indsatsen har et forebyggende fokus og omfatter løbende opmærksomhed på både fysiske og psykiske vilkår, herunder læring fra hændelser og nærved-hændelser. Formålet er at styrke den samlede trivsel i organisationen og sikre stabile rammer for opgaveløsningen.

Sygefraværsprocent										
	Botilbuddet Em		Botilbuddet Hoven		Botilbuddet Østrup		Botilbuddet Aalestrup		Specialtilbuddene	
2024	LS	1,4%	LS	9,0%	LS	1,8%	LS	6,8%	LS	1,4%
	KS	3,2%	KS	6,1%	KS	6,3%	KS	4,7%	KS	3,2%
	SS	4,6%	SS	15,1%	SS	8,1%	SS	11,5%	SS	4,6%
2025	LS	2,3%	LS	2,5%	LS	9,1%	LS	2,3%	LS	1,1%
	KS	1,0%	KS	5,4%	KS	6,8%	KS	4,8%	KS	2,2%
	SS	3,3%	SS	7,9%	SS	15,9%	SS	7,1%	SS	3,3%

LS = langtidssygdom
 KS = kortvarigt sygdom
 SS = Samlet sygdomsprocent

I 2025 har Hyldgaard & Larsen opdateret sygefraværspolitikken, så vi hurtigere kan imødekomme de medarbejdere, der potentielt kan risikere et længerevarende sygdomsforløb. Gennem forebyggende tiltag kan ledelsen og medarbejderen i forening igangsætte de tiltag, som findes nødvendigt.

Botilbuddet Østrup har i 2025 haft højere sygefravær end de øvrige afdelinger. Ledelsen har iværksat handleplan herfor, hvilken socialtilsynet har anerkendt og handlingerne har allerede haft positiv effekt.

Derudover afholdes supervision og kompetenceudvikling for alle pædagogiske medarbejdere. Alle medarbejdere og vikarer er omfattet af vores sundhedsforsikring og pensionsordning fra første arbejdsdag, således de er dækket i tilfælde af en arbejdsulykke.

PLANLAGTE HANDLINGER

- Implementering af opdateret sygefraværspolitik
- HR indgår i større samspil med ledelsen på operationelt plan
- Afholdelse af flere forebyggende omsorgssamtaler

FORVENTET UDFALD

- Minimering af sygefravær
- Større trivsel og tryghed blandt medarbejdere
- Større grundlæggende viden om medarbejdernes mentale tilstand

“

Social ansvarlighed omhandler blandt andet at forebygge korte eller længerevarende sygefravær blandt medarbejdere.

”



2.4 MEDARBEJDERTRIVSEL

Vores medarbejders trivsel er afgørende for den kvalitet, som Hyldgaard & Larsen står for. Når vores medarbejdere er i trivsel, øges deres engagement i arbejdet, hvilket er direkte henførbart til kvaliteten i den pædagogiske opgave*; herunder at fokusere på den pædagogiske kerneopgave og motivationen til at se mennesket bag diagnosen.



Det er Hyldgaard & Larsens overbevisning, at trivsel er en central forudsætning for tilknytningen af vores medarbejdere og dermed kvaliteten af vores indsatser. Vi gør en dyd ud af at skabe rammerne for et fleksibelt arbejdsliv for vores medarbejdere, hvor der tages højde for det hele menneske og de individuelle behov hver enkelt måtte have i perioder grundet livsfaser, interesser eller private forhold.

Med formål om at forbedre og forstå det fysiske og psykiske arbejdsmiljø og medarbejdertrivsel, har Hyldgaard & Larsen i 2025 besluttet at foretage løbende trivselsmålinger fra 2026.

Organisationen kan dermed arbejde systematisk med medarbejdernes engagement og trivsel i bred forstand. På denne baggrund kan målingerne generere det datagrundlag, som ledelsen efterfølgende kan træffe strategiske beslutninger ud fra. Med det formål at sikre trivslen på organisationsplan.

Den klassiske trivselsundersøgelse erstattes med løbende trivselsmålinger og skaber dermed et mere tidssvarende indblik i medarbejdernes behov og tilfredshed. Data forbundet hermed vil skabe grundlag for iværksættelse af lokale handlinger og organisationsprojekter. Endvidere forventes ledelsens tiltag at have aktualitet og opnå større effekt.

“

Mangfoldighed sikrer trivsel og styrker samarbejdet på tværs af vores organisation.

”



*Kilde: Arbejdstilsynet (u.å.): Hvad betyder psykisk arbejdsmiljø for dig?



Trivselsundersøgelse

		I meget lav grad	I lav grad	Delvist	I høj grad	I meget høj grad
<i>I hvilken grad vil du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads?</i>	2024	0,0%	2,5%	15,4%	24,4%	57,7%
	2025	0,0%	0,0%	18,8%	25,0%	56,2%
<i>Giver forholdene på din arbejdsplads mulighed for, at du kan udføre arbejdet tilfredsstillende?</i>	2024	3,7%	1,2%	21,0%	38,3%	34,6%
	2025	0,0%	0,0%	25,0%	18,8%	56,2%
<i>Prioriterer din arbejdsleder trivslen på arbejdspladsen højt?</i>	2024	1,2%	3,7%	21,0%	38,3%	34,6%
	2025	0,0%	0,0%	25,0%	25,0%	50,0%
<i>Er du stolt over at arbejde på din arbejdsplads?</i>	2024	1,3%	0,0%	7,7%	33,3%	57,7%
	2025	0,0%	0,0%	6,3%	37,5%	56,2%

PLANLAGTE HANDLINGER

- Implementering af nyt løbende trivselsmålingssystem
- Tilrettelæggelse af agenda på arbejdsmiljømøder ud fra data
- Forsat fokus på ledelsens håndtering via driftskompass og risikokompas

FORVENTET UDFALD

- Øget trivsel hos vores medarbejdere
- Ledelsen har mulighed for at være mere "hands-on" ift. personale
- Større grundlæggende viden om medarbejdernes mentale tilstand

LEDELSE →

3 GOVERNANCE

Hyldgaard & Larsen praktiserer ordentlig og transparent virksomhedsledelse, hvoraf den øvre ledelse sikrer varetagelsen af virksomhedens interesser. Ledelsen fremmer disse gennem klar ledelsesstruktur, politikker samt etisk adfærd. Dette er grundlaget for en bæredygtig organisation.



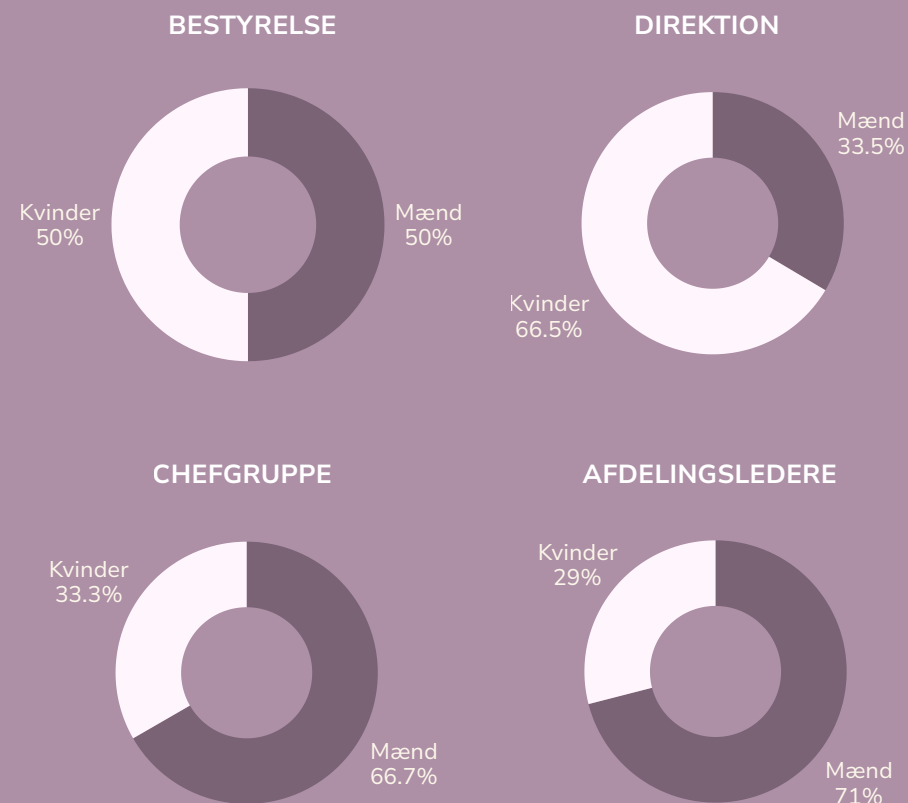
Vi værner om organisationen gennem effektive strukturer og processer for både beslutningstagning, ansvarlighed og prioritering. I vores arbejde med de ledelsesmæssige forhold fokuserer vi på tillidsopbygning i ledelsesgruppen og ud i organisationen, til hver enkelt medarbejder. Eftersom Hyldgaard & Larsen står stærkt på organisationens værdifulde løfter, forpligtiger vi ledelsen til at handle ud fra etiske adfærdsregelsæt. Vores integritet skal afspejle sig i ledelsesbeslutningerne og herigennem i hvordan vi skaber værdi for virksomheden.

Hyldgaard & Larsens ledelse har udviklet flere kvalitetsstyringsredskaber i 2025 til at understøtte ledernes ledelsesdiscipliner; værdikompass, beslutningskompass, driftskompass og risikokompass. Disse kompasser udgør ligeledes vores styringssystemer, hvor alle ledes beslutninger og drift bliver sikret. Den enkelte leder er forpligtet til at iagttage disse i den daglige praksis. Identificerer vi afvigelser eller udfordringer, behandler vi disse efter emnet. Halvårligt vil ledelsen modtage afrapporteringer på hhv. drifts- og risikokompass, som begge anvendes månedligt for at opnå større samspil mellem drift og kvalitet. Vi anvender ligeledes disse kompasser i den åbne dialog og transparens i beslutninger og handlinger. Vores kompasser skaber effektivitet i ledelsen – og danner samtidig grundlag for bestyrelsen at iagttage kvalitet og vision med formålet at lede organisationen på en effektiv og ansvarlig måde.

Hyldgaard & Larsen er privat leverandør til kommunernes retlige forsyningsforpligtigelse. Som enhver anden virksomhed har vi ret til at opnå indtjening på almindelige markedsvilkår. Eftersom denne udgøres af offentlige midler, er vi forpligtet til at forvalte midlerne effektivt og ansvarligt.

Det kommer til udtryk i vores tilrettelæggelse af ydelsen til fordel for både beboeren og kommunerne, vores fleksibilitet og tempo i samarbejdet med kommunen samt vurdering af en eventuelt tilbagebetalingsmulighed til enkelte kommuner – denne mulighed er ikke en juridisk forpligtigelse, men kan foretages ud fra organisationens ønske om at bidrage mest muligt til at alle borgere i samfundet kan få den hjælp der er brug for. Det forpligter samtidig, at ledelsen på alle niveauer og medarbejderne følger de forretningsgange, som skaber rammerne for effektiv og ansvarlig drift.

KØNSFORDELINGEN PÅ LEDELSESNIVEAU



FACTS

- Indberetning via virksomhedens egen whistleblowerordning: 1
- Antal bøder eller domme: 0

3.1 KVALITETSMODEL

Socialtilsynet har tilsynsforpligtigheden for at sikre, at tilbuddet har den fornødne kvalitet indenfor kvalitetsmodellens rammer. Kvalitetsmodellen, hvilken anvendes i vurderingen af denne kvalitet, er skabt for at sikre et systematisk vurderingsgrundlag.

Hensigten med kvalitetsmodellen er ligeledes at skabe fokus på tilbuddets resultater og effekt af den sociale indsats. Gennem anvendelse af samme kriterier og indikatorer er tilsynsrapporten et middel i vurderingen af kvalitetskravene, gennemsigtighed og sammenlignelighed i socialtilsynets arbejde. Kvalitetsrapporten, udarbejdet af en myndighedsenhed, dokumenterer den kvalitet, som vores botilbud leverer. Hver tilsynsrapport bliver behandlet af både direktion, chefgruppe, afdelingsleder og relevante koncernservicemedarbejdere for at sikre høj faglighed og bedst mulig implementering

Ud fra kvalitetsmodellen vurderer ledelsen hvilke områder, hvor handlinger er påkrævet for at organisationen fortsat er bæredygtig for vores beboere og medarbejdere. I denne sammenhæng kan sådanne handlinger være af økonomisk eller faglig karakter.

Organisationen har evalueret på forberedelse, afholdelse og efterbehandling af tilsynsbesøgene. Dette med afsæt i at socialtilsynsloven ændres med virkning fra den 1. januar 2026, hvilket medfører, at tilsynsformen bliver mere risikobaseret.

Risikofaktorerne og vores oplysningspligt overfor socialtilsynet vil blive bestemmende for den ændrede tilsynspraksis. Det forventes derfor, at botilbuddene fremadrettet vil kunne opleve færre tilsynsbesøg, hvorimod andre botilbud vil opleve flere tilsynsbesøg end hidtil.



Eftersom kvalitetsmodellen ændres til færre emner og scoren ændres til "opfyldt" eller "ikke-opfyldt", skal vi fortsat kunne dokumentere vores faglige arbejde. For at opretholde vort høje kvalitetsniveau – uagtet socialtilsynets ændrede tilsynsform - vil Hyldgaard & Larsen afholde årlige audit. I 2026 vil organisationen optimere på konkret rolle- og ansvarsfordeling i forbindelse med forberedelse af tilsynsmateriale og analysere på kvalitetssikring i den daglige pædagogiske og juridiske praksis.





Kvalitetsmodelscore pr. afdeling							
	Selvstændighed og relationer	Målgruppe, metoder og resultater	Kompetencer	Sundhed og trivsel	Organisation og ledelse	Fysiske rammer	Uddannelse og beskæftigelse *
<i>Botilbuddet Aalestrup</i>	5,0	5,0	5,0	4,9	4,5	5,0	3,3
<i>Botilbuddet Hoven</i>	3,8	4,8	3,5	4,8	4,5	5,0	2,0
<i>Botilbuddet Em</i>	4,8	4,8	4,5	4,6	4,5	5,0	2,0



PLANLAGTE HANDLINGER

- Auditfunktion indkøbes
- Præcisering af rollefordeling og ansvar

FORVENTET UDFALD

- Forudsætningerne for opretholdelse af kvalitet forbedres
- Koncernservicemedarbejdere opretholder deres viden og praktiske udførelsessevne

* Scoringen på kvalitetstemaet "Uddannelse og beskæftigelse" skal ses i sammenhæng med målgruppens funktionsniveau og forudsætninger. Vores målgruppe har omfattende funktionsnedsættelser, som betyder, at ordinær beskæftigelse eller deltagelse i uddannelsesforløb sjældent er realistisk. Temaet siger dermed mere om beboernes forudsætninger end om kvaliteten af indsatsen og udgår i øvrigt i den nye tilsynsmodel.



BEBOERUNDERSØGELSE

En del af Hyldgaard & Larsens kvalitetssikring foretages via årlige beboer- og kundetilfredshedsundersøgelser. Hver beboer og kunde bliver spurgt ind til faglighed, resultat og samlet tilfredshed med den leverede ydelse.

Tilfredshedsundersøgelserne bliver behandlet af både ledelse, koncernmedarbejdere og fremlægges for bestyrelsen, så enkelte opmærksomhedspunkter eller tendenser bliver identificeret og behandlet.

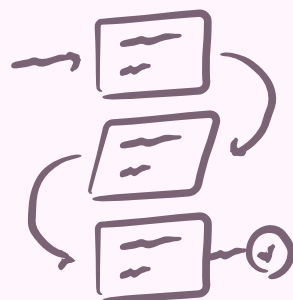
Ud fra besvarelsene og svarprocenten fastsættes koncernmål, som organisationen løbende arbejder med hen imod næste undersøgelse. Ved at ændre i udformningen af undersøgelserne eller igangsætte handlinger med påvirkning i det pædagogiske arbejde fremmes forudsætningerne for et bedre resultat til næste undersøgelse. Hyldgaard & Larsen er bestandigt nysgerrige på at blive de bedste indenfor området – og undersøgelserne giver ikke kun et datagrundlag, men samtidig skriftlige tilbagemeldinger fra de adspurgte personers vurdering af organisationens ydelse.

“

Hyldgaard & Larsen er bestandigt nysgerrige på at blive de bedste indenfor området – og undersøgelserne giver ikke kun et datagrundlag, men samtidig skriftlige tilbagemeldinger fra de adspurgte personers vurdering af organisationens ydelse.

”

Koncernmålet for beboertilfredshedsundersøgelsen 2025 var at forøge svarprocenten. På trods af længere svartid, mere kommunikation om formålet og tilføjelse af visuel svarmuligheder har dette desværre ikke medført den forventede forøgelse i svarprocenten. Koncernmålet fortsætter derfor i 2026, hvor organisationen skal se nærmere på yderligere tiltag for at sikre at besvarelsesprocenten øges mest muligt,



Beboertilfredshedsundersøgelsen fastsætter, hvorvidt de deltagende beboere oplever at modtage den ydelse, som de forventer af deres ophold. Den øverste ledelse behandler resultaterne med afsæt i organisationen som helhed - og resultaterne behandles ligeledes lokalt med medarbejdergruppen.

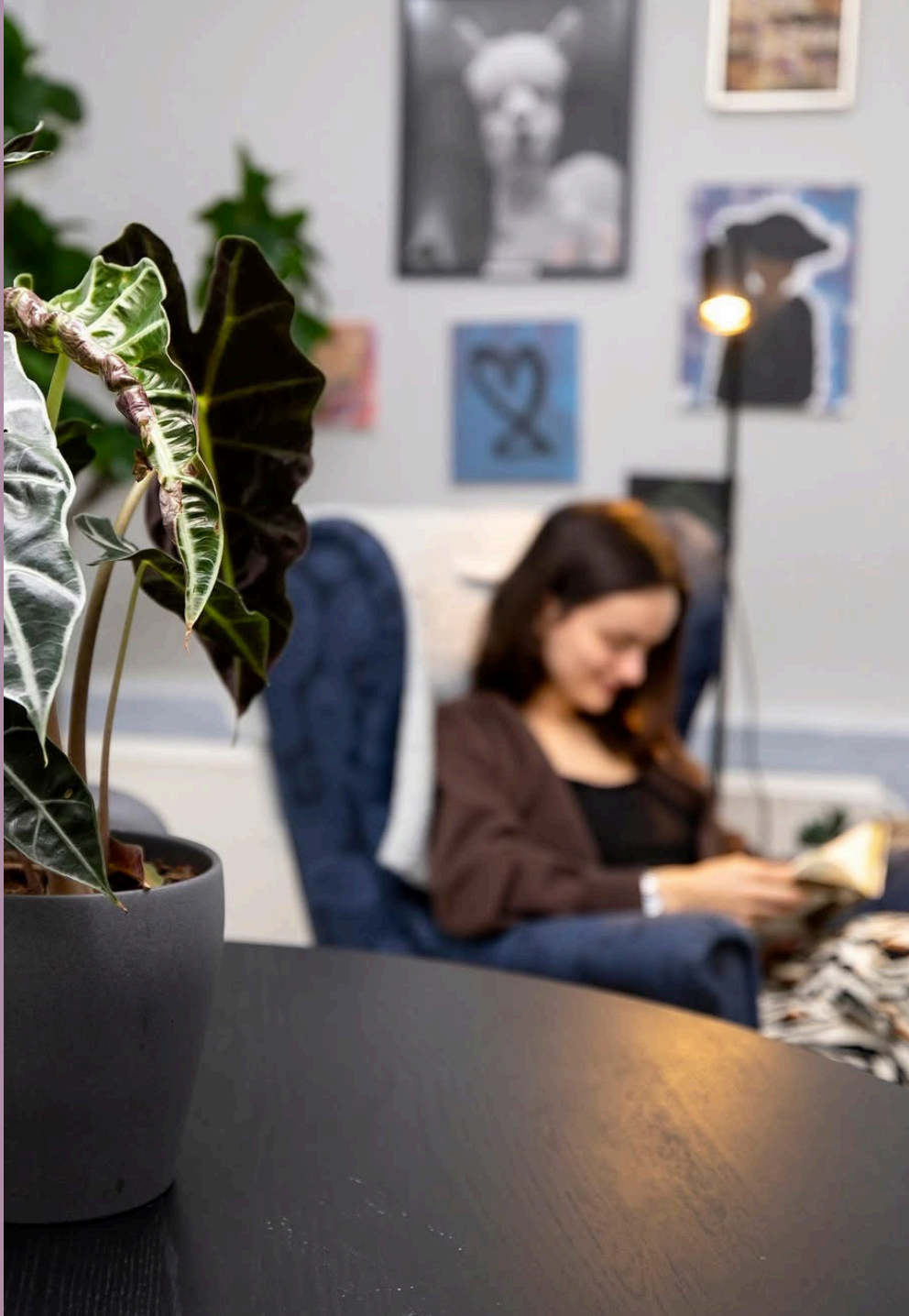
Beboerundersøgelser						
Spørgsmål / År		Slet ikke	I ringe grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad
<i>Har du det godt med at bo her?</i>	2024	9,4%	6,3%	21,9%	15,6%	46,9%
	2025	6,5%	6,5%	19,4%	19,4%	48,4%
<i>Er dit liv blevet bedre siden du flyttede hertil?</i>	2024	6,3%	3,1%	12,5%	46,9%	31,3%
	2025	6,5%	3,2%	19,4%	22,6%	48,4%
<i>Får du hjælp til det, du og din sagsbehandler har aftalt?</i>	2024	12,5%	0,0%	25,0%	43,8%	18,5%
	2025	12,9%	3,2%	16,1%	29,0%	38,7%

PLANLAGTE HANDLINGER

- Nyoprettet procesplan evalueres efter næste tilfredshedsundersøgelse
- Planlagte handlinger mhp. indfrielse af koncernmål igangsættes

FORVENTET UDFALD

- Større anvendelse af undersøgelsen i det lokale på det pædagogiske arbejde
- At flere beboere deltager i undersøgelsen

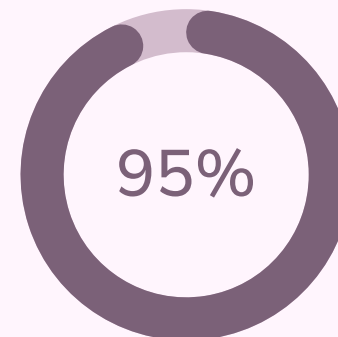


KUNDETILFREDSHEDSUNDERSØGELSE

Organisationens kunder adspørges ligeledes om deres oplevelse af kvalitet, faglighed, fleksibilitet og udvikling en gang årligt. Kundens oplevelse af Hyldgaard & Larsens arbejde dokumenterer, om ydelsen indfrir forventningerne til ydelsen og samarbejdet.

Kundetilfredshedsundersøgelsen anvendes for at sikre, at botilbuddenes afdelingsledere, koncernservicemedarbejdere og øvrige nøglepersoner modtager en konkret evaluering af deres arbejde. Undersøgelsen behandles både i øverste ledelse og hos nøglepersoner samt fremlægges for bestyrelsen. Dermed kan organisationen vurdere, hvorvidt processer skal optimeres eller særskilte forløb kan anvendes i et læringsøjemed.

Undersøgelsen giver samtidig mulighed for at organisationen i samarbejde med kunden kan være undersøgende på forhold, som kan forbedres i samarbejdet eller ydelsen.



95,5 % oplever i høj eller meget høj grad at vi holder, hvad vi lover

Blandt Hyldgaard & Larsens kunder oplever vi generel stor tilfredshed med vores indsats overfor borgeren og med samarbejdet. I takt med at organisationen har forandret sig oplever vi en mindre forskel i fordelingen mellem scorerne. Dette er dog forventeligt som følge af skaleringen af organisationen og modtagelse af mere komplekse opgaver.



Vi vil være de bedste indenfor området, hvorfor vi fortsat vil arbejde på at skabe størst mulig tilfredshed med vores ydelse og samarbejde. I 2026 vil vi se nærmere på, hvorledes vi opnår endnu større besvarelsesprocent og vi vil evaluere på vores spørgsmål, f.eks. hvorvidt takstopdeling eller øvrige aktuelle emner skal implementeres med formål at kvalificere vores ydelse ydermere.

Kundetilfredshedsundersøgelse

Spørgsmål / År		Slet ikke	I ringe grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad
I hvilket omfang oplever du, at vi holder det, vi lover?	2024	0,0%	0,0%	5,3%	31,6%	62,1%
	2025	0,0%	0,0%	4,5%	59,1%	36,4%
I hvilket omfang er du tilfreds med vores balance mellem takst og kvalitet?	2024	0,0%	0,0%	47,4%	42,1%	10,5%
	2025	0,0%	4,5%	36,4%	36,4%	22,7%
I hvilken grad oplever du, at vi opnår positive resultater af indsatsen/udviklingen	2024	0,0%	0,0%	26,4%	36,8%	36,8%
	2025	0,0%	0,0%	13,6%	68,2%	18,2%

PLANLAGTE HANDLINGER

- Evaluere på undersøgelsens indhold og udformning
- Kvalificere processen med dialogskabelse med kunderne

FORVENTET UDFALD

- Højere svarprocent - mere repræsentativ besvarelse
- Højere tilfredshed hos kunderne

“

Der arbejdes professionelt i samarbejdet mellem tilbud og kommune og man er løsningsorienteret.

- anonym kunde, kundetilfredshedsundersøgelse 2025

”

“

Der er oplevet et meget højt fagligt niveau og evne til at nytænke løsninger for borger. Jeg oplever endvidere at der kan skabes tillid til borger fra første møde.

- anonym kunde, kundetilfredshedsundersøgelse 2025

”

ANSVARLIG ØKONOMIDRIFT

Organisationen har i de seneste år styrket sit interne kontrolmiljø, herunder gennem justering af fuldmagtsstrukturer og ansvarsadskillelse. Dette afspejles i, at der i de seneste revisionsprotokoller ikke er anført anmærkninger eller anbefalinger vedrørende intern kontrol. Arbejdet med risikoforhold betragtes som en løbende ledelsesopgave og justeres i takt med organisationens udvikling.

Vores ledelse arbejder systematisk med økonomisk styring og intern kontrol med afsæt i den årlige revisionsproces. Revisionsprotokollen anvendes som et centralt ledelsesværktøj og fungerer i praksis som organisationens eksterne tilsyn med kontrolmiljøet. Eventuelle svagheder i interne kontroller med betydning for økonomien eller risiko for misbrug skal rapporteres af revisor, ligesom konstaterede besvigelser eller uregelmæssigheder medfører udvidet rapportering direkte til ledelsen.

I forlængelse af den generelle samfundsmæssige opmærksomhed på hvidvask i botilbudsbranchen – herunder den seneste rapport fra National enhed for Særlig Kriminalitet (NSK) – har organisationen styrket sit fokus på forebyggelse af hvidvask og relaterede risici.

Ejergruppen deltog i efteråret 2025 i en session med statsautoriseret revisor og underviser cand.mag., Lars Kiertzner, om hvidvask for at kvalificere deres viden herom. Organisationen kan med større indsigt og forståelse af emnet evt. tilrette interne praksisser og bidrage til den offentlige debat.

For at mindske risikoen for misbrug foretages følgende:

Anvendelse af statsautoriserede revisorer med særligt branchekendskab

Årlig evaluering og revidering af internt kontrolmiljø i form af forretningsgange, processer og fuldmagter.

Transparente månedlige økonomirapporteringer til direktion, bestyrelse, revisor og bank.

PLANLAGTE HANDLINGER

- Fortsat løbende monitorering på opsætningen af vores interne kontrolmiljø
- Optimering af godkendelses-flow på leverandørfaktura

FORVENTET UDFALD

- Minimering af risikoen for økonomisk kriminalitet og misbrug
- Øget validitet og kvalitet i fakturagodkendelsen, så der sikres overensstemmelse mellem fakturerede ydelser og faktisk leverede varer og services



MÅLSÆTNINGER →



MÅLSÆTNINGER FOR 2026

Processen omkring vores arbejde med ESG har indledningsvist været en hård nød at knække. Vi har skullet finde en model, der rækker ud over intentioner, og som ikke er afkoblet fra vores kerneopgave, men i stedet afspejler og har resonans i vores handlinger. Dette er vigtigt i alt, hvad vi gør.

Vi har derfor valgt at arbejde med en fokuseret rapport og en ambition om at "Keep it simple". Vores ønske er at rapporteringen skal understøtte reelle forbedringer og dokumenterbare resultater frem for hensigtserklæringer.

Vores første år med en systematisk ESG-proces har givet os et skærpet og pragmatisk fokus på bæredygtighed og ansvarlighed. Arbejdet har bidraget til et bedre overblik over eksisterende indsatser, tydeliggjort hvor der mangler data og skabt et fælles afsæt for prioritering af konkrete tiltag.

Bevægelsen fra intention til handling vil fortsat være styrende for vores tilgang til ESG i 2026.

OMRÅDE	PLANLAGTE HANDLINGER I 2026	FORVENTET UDFALD
Miljø	<ul style="list-style-type: none"> • Optagelse af større datagrundlag • Udskiftning af alle lysstofrør til LED-lys • Løbende udskiftning af fossile biler til hybridbiler 	<ul style="list-style-type: none"> • Endnu større bevidsthed om organisationens stillingtagen til den grønne omstilling • Dokumenterbar viden til anvendelse af strategiske handlinger • Større bidrag til den grønne omstilling
Uddannelse	<ul style="list-style-type: none"> • Kvalificering af den praktiske metode og håndtering af ansøgningsprocedure til uddannelsen • Styrke samarbejdet med uddannelsesinstitutioner • Fokus på udvidelse og implementering af tilegnet viden 	<ul style="list-style-type: none"> • Større antal tilmeldte på meritpædagoguddannelsen • Kvalitetsudvikling i den daglige praksis • Øget tilknytning og trivsel blandt medarbejderne
Personalegennemstrømning	<ul style="list-style-type: none"> • Fortsat styrket arbejdsmiljøarbejde på tværs i organisationen • Optimering af datagrundlag om trivsel via løbende trivselsmålinger • Kvalificering af HR-processer (rekruttering, onboarding, tilknytning) 	<ul style="list-style-type: none"> • Minimering af personalegennemstrømning • Bedre forudsætninger for åben, ægte og ærlig dialog • Opnåelse af større psykologisk tryghed
Sygefravær	<ul style="list-style-type: none"> • Implementering af opdateret sygefraværspolitik • HR indgår i større samspil med ledelsen på operationelt plan • Afholdelse af flere forebyggende omsorgssamtaler 	<ul style="list-style-type: none"> • Minimering af sygefravær • Større trivsel og tryghed blandt medarbejdere • Større grundlæggende viden om medarbejdernes mentale tilstand
Medarbejdertrivsel	<ul style="list-style-type: none"> • Implementering af nyt løbende trivselsmålingssystem • Tilrettelæggelse af agenda på arbejdsmiljømøder ud fra data • Forsat fokus på ledelsens håndtering via driftskompass og risikokompass 	<ul style="list-style-type: none"> • Øget trivsel hos vores medarbejdere • Ledelsen kan være mere "hands-on" ift. personale • Større grundlæggende viden om medarbejdernes mentale tilstand
Kvalitetsmodel	<ul style="list-style-type: none"> • Auditfunktion indkøbes • Præcisering af rollefordeling og ansvar 	<ul style="list-style-type: none"> • Forudsætningerne for opretholdelse af kvalitet forbedres • Koncernservicemedarbejdere opretholder deres viden og praktiske udførelsessevne
Beboertilfredshed	<ul style="list-style-type: none"> • Nyoprettet procesplan evalueres efter næste tilfredshedsundersøgelse • Planlagte handlinger mhp. indfrielse af koncernmål igangsættes 	<ul style="list-style-type: none"> • Større anvendelse af undersøgelsen i det lokale pædagogiske arbejde • At flere beboere deltager i undersøgelsen
Kundetilfredshed	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluere på undersøgelsens indhold og udformning • Kvalificere processen med dialogskabelse med kunderne 	<ul style="list-style-type: none"> • Højere svarprocent - mere repræsentativ besvarelse • Højere tilfredshed hos kunderne
Ansvarlig økonomidrift	<ul style="list-style-type: none"> • Fortsat løbende monitorering på opsætningen af vores interne kontrolmiljø • Optimering af godkendelses-flow på leverandørfaktura 	<ul style="list-style-type: none"> • Minimering af risikoen for økonomisk kriminalitet og misbrug • Øget validitet og kvalitet i fakturagodkendelsen



Hyldgaard & Larsen Botilbud ApS

Postadresse / administration

Borupvej 27
9760 Vrå

Tlf. 92 90 63 10

E-mail: kontakt@h-l.dk

CVR: 43727842

Regnskabsår: 2025

Publikation: marts 2026

www.hylgaardoglarsen.dk/