

Grøn= Opdateringer maj 2024

Rød= Opdateringer september 2024

Blå= Opdateringer januar 2025

Lilla= Opdateringer oktober 2025

opdateret 2025.10.27

Tema	Emne	Mål	Hvad	Hvornår	Dokumentation	Hvem	Forventede effekt
Skriv og prioriter, hvilke temaer i kvalitetsmodellen planen omhandler	<i>Hvilke forhold skal ændres/udvikles, og hvad er årsagerne til dette?</i>	<i>Hvad er de konkrete mål for kvalitetsudviklingen?</i>	<i>Hvilke aktiviteter skal iværksættes?</i>	<i>Hvad er tidsrammen for gennemførelsen, herunder start- og sluttidspunkt?</i>	<i>Hvordan monitoreres og dokumenteres målene for kvalitetsudviklingen?</i>	<i>Hvem er ansvarlig for gennemførelse og opfølgning på tiltagene?</i>	<i>Hvad er resultatet af kvalitetsudviklingsprocessen?</i>
1.Tema: Sundhed og trivsel	At alle borgere i tilbuddet oplever trivsel og tryghed ved at bo på Skovstjernen samt at der iværksættes tiltag med hensyn til, at borger-sammensætningen i de seks huse sikre, at der ikke forekommer grænseoverskridende adfærd, som påvirker de øvrige borgeres trivsel.	Ved at arbejde struktureret med pædagogiske tiltag og gennem procesbaseret dokumentation kan trivsel hos de enkelte beboere øges og dermed skabe øget trivsel.	Vi arbejder pt. på at styrke arbejdet med vores faglige indsatser og forebyggelse af grænseoverskridende adfærd. Hvilket der arbejdes med på fx vores pmøder.	Er igangsat	Løbende gennemgang, evaluering og evt. justering af vores faglige indsatser og den procesbaserede dokumentation.	Ledelsen i samarbejde med teamkoordinatorerne og medarbejderne	At vi kan registrere en øget trivsel/tryghed hos beboerne. At vi kan registrere et fald i antallet af grænseoverskridende adfærd og at vi har fokus på inddragende og helhedsorienterede indsatser.
		Omsætte elementer fra KRAP som tilgang/metode/menneskesyn i den faglige indsats sammen med beboerne, dog er vurderingen at flertallet af de nuværende medarbejdere ikke er uddannet i KRAP.	Elementer fra KRAP skal indgå som en fast metode i vores faglige indsatser ift. at inddrage og skabe trivsel og tryghed for vores beboere.	Starter september 2024 Slut februar 2025 5 undervisningsdage a 4,5 time. Undervisningen gennemføres på Efterskolen Helle Opstart uge 37. Afsluttes uge 50. KRAP-kursus 3 dage a 6 timer på Skovstjernen. Samme faglige ind-	At vi anvender elementer fra KRAP på vores personalemøder og vores daglige arbejde med borgerne.	Ledelsen og teamkoordinatorerne	At elementerne fra KRAP er en fast bestanddel af vores faglige drøftelser og indsatser ift. at skabe trivsel og tryghed for beboerne

		<p>At medarbejderne får et fælles sprog/forståelse og metode til konfliktforebyggelse, konfliktbehandling og opfølgning på konflikter med henblik på læring og forebyggelse.</p>	<p>Undervisningsforløb ift. gældende magtanvendelseslovgivning, Low arousal tilgang og opfølgning på magtanvendelser/voldsomme hændelser samt forebyggelse af grænseoverskridende adfærd mellem beboerne.</p>	<p>hold som det tidligere planlagte forløb.</p> <p>KRAP-kursus er gennemført og afsluttet.</p> <p>Gennemført Start: januar 2024 Slut: april 2024</p>	<p>Medarbejderne har april 2024 afsluttet et uddannelsesforløb med institut for sikkerhed. Hvor de gennem plenum undervisning og praktiske øvelser har arbejdet med low arousal, konfliktforebyggelse, konfliktbehandling og opfølgning på konfliktsituationer med henblik på læring og forebyggelse</p>	<p>Ledelsen</p>	<p>At medarbejderne bliver bedre rustet til at håndtere beboerne gennem deres faglige forståelse og tilgang til den enkelte beboer.</p>
		<p>At medarbejderne er fortrolige med gældende magtanvendelseslovgivning, så de kan håndtere og dokumentere magtanvendelser korrekt med henblik på læring og forebyggelse</p>	<p>indhentning af ekstern underviser i gældende magtanvendelseslovgivning</p>	<p>Gennemføres 23 juni 2024, temadag af 3 timers varighed.</p> <p>Gennemført og afsluttet.</p>		<p>Ledelsen og ekstern underviser</p>	<p>At medarbejderne er fortrolige med gældende magtanvendelseslovgivning.</p>

			<p>Tæt opfølgning på registreringer af grænseoverskridende adfærd med henblik på læring og forebyggelse igennem nye procedurer og retningslinjer som omhandler håndtering og registrering af voldsom og krænkende adfærd mod personalet. Disse registreringer vil blive sagsbehandlet af AMR gruppen på kvartalsmøderne og der vil blive givet tilbagemelding til enhederne på p-møderne. Som en del af disse retningslinjer er der også konkrete anvisninger på, hvordan der tages hånd om en kollega, som har været udsat for en voldsom eller krænkende hændelse.</p>		<p>AMG-gruppen vil få et overblik af såvel omfanget og konfliktniveauet i indberetningerne. Der vil blive arbejdet med konkrete tiltag for forebyggende indsatser og forventningen vil være en nedgang i antallet af registreringer, i takt med at vi arbejder systematisk og målrettet med indsatserne.</p>	<p>Ledelsen og teamkoordinatorerne</p>	<p>Få data på omfanget af episoder med grænseoverskridende adfærd med henblik på øget læring ift. borgernes og medarbejdernes tryghed og trivsel.</p>
<p>Der opleves et stigende antal borgere med autismeprofiler i målgruppen. For at sikre de nødvendige kompetencer hos medarbejderne igangsættes der kompetenceudvikling.</p>	<p>Øge medarbejdernes autisteforståelse.</p>	<p>Undervisningsforløb i autisteforståelse. Opkvalificering af alle medarbejdere med undervisning af uddannet "autismepilot"</p>	<p>Start: Ultimo 2024 Gennemført og afsluttet.</p> <p>Undervisningsforløb i autisteforståelse</p>	<p>Det kan observeres at medarbejdernes tilgang, sprog og dokumentation afspejler en autisteforståelse, hvor den enkelte borger mødes af en individuel forståelse og tilgang</p>	<p>Ledelsen og teamkoordinatorerne.</p> <p>Ledelsen</p>	<p>At medarbejderne møder borgere med autisme med en individuel forståelse og tilgang.</p>	

	Opkvalificering af kompetencer i arbejdet med autisme.	Øge medarbejdernes autisteforståelse	Undervisningsforløb i autisteforståelse	<p>med midler fra socialområdetets kompetencepulje</p> <p>Flere medarbejdere har 4. kvartal 2024 deltaget i temadag om autisteforståelse v/Kirsten Callesen</p> <p>Medarbejdere fra Skovstjernen deltager i temadag om autisme/v Kirsten Callesen i december 2025</p> <p>Start: Henover 2025 Juni 2024: Opstartsmøde med Line Zimmer fra Social- og boligstyrelsen Status: Gennemført</p> <p>Forløbet er planlagt med opstartsmøde den 31-01-2025. Forløbet afsluttes med et møde den 27-08-25</p> <p>Forløbet er gennemført og afsluttet.</p>	Det kan observeres at medarbejdernes tilgang, sprog og dokumentation afspejler en autisteforståelse, hvor den enkelte borger mødes af en individuel forståelse og tilgang		At medarbejderne møder borgere med autisme med en individuel forståelse og tilgang.
		Deltagelse i Social- og boligstyrelsens udviklingsprojekt i forhold til at forebygge voldsomme hændelser, vold og magtanvendelser.	Udviklingsprojekt i samarbejde med Social- og boligstyrelsen		Løbende evaluering gennem hele projektet	Ledelse, teamkoordinatorerne, udvalgte medarbejdere og repræsentanter fra Social- og boligstyrelsen.	<p>Øge tilbuddenes viden og indsats i forhold til at forebygge, voldsomme hændelser, vold og magtanvendelser.</p> <p>Forløbet har haft en effekt i forhold til at understøtte en fælles faglig tilgang, et fælles</p>

	<p>Beboermøder i alle huse. Øge fokus på borgerinddragelse.</p>	<p>Aktuelt er der nogle huse som arbejder med beboermøder. De huse hvor dette ikke er en del af praksis, har tidligere brugt det. I takt med at flere borgere enten har fravalgt det eller grundet fallende funktionsniveau, har svært ved deltagelse, er det langsomt gået i opløsning.</p> <p>Målet vil være at alle huse har beboermøde 1 gang pr måned.</p>	<p>Der skal laves en fast struktur omkring tidspunkt for afholdelse af møderne. En fast dagsorden, hvor borgerne i god tid inden har mulighed for at komme med forslag til mødeindholdet.</p> <p>Der skal laves et understøttende motivationsarbejde, så borgerne får indsigt i og lyst til at bruge deres medbestemmelse og indflydelse aktivt på møderne. Ligeledes skal der laves en struktur omkring de borgerne, som af egne grunde ikke deltager på mødes, stadig kan have en stemme ind i de beslutninger som træffes på mødet.</p>	<p>Gennemført Der afholdes beboermøder i alle husene 1 gang månedlig med dagsorden. Der skrives referat. Medarbejderne skal sikre at alle borgerne har mulighed for at komme til orde.</p> <p>Igangsættes juni 2024</p> <p>Risikovurderingerne opdateres løbende og anvendes i praksis.</p>	<p>Referater fra beboermøderne.</p> <p>Risikovurderingerne kvalitetssikres løbende inde i nexus i plenum på personalemøderne.</p>	<p>Ledelsen og teamkoordinatorerne</p> <p>Ledelsen, teamkoordinatorerne og kontaktteams.</p>	<p>fagligt sprog samt et fokus på forebyggelse af episoder.</p> <p>Høj grad af brugerinddragelse, selv og medbestemmelse.</p> <p>At risikovurderingerne er opdateret og at der anvendes den samme skabelon.</p>
--	---	---	--	---	---	--	---

	fordel ensarte skabelonen for risikovurderingerne, så alle huse arbejder ud fra den samme model.		Der vil blive valgt en skabelon som skal anvendes på Skovstjernen. Skabelon som ligger i Nexus.				Fortsat fokus på at der aktivt arbejdes med risikovurderinger på de borgere hvor dette vurderes aktuelt.
Tema: Organisation og ledelse	Socialtilsynet anbefaler, at tilbuddets ledelse udarbejder en introplan for nyansatte og vikarer			Afsluttet Der er udarbejdet introplan til nye medarbejdere. Denne udleveres på deres første indmødedag			
	Socialtilsynet anbefaler, at tilbuddets ledelse sikrer et struktureret og fagligt relevant overlap for medarbejderne.	At der foreligger en struktureret overlapseddel med fagligt relevante punkter samt koordinering af opgaver.	Der er udarbejdet overlapseddel i alle husene, dog ikke fulgt ud implementeret	I gangsat og implementeret ens overlap i Skovstjernens 3 dobbelthuse ultimo juni 2024	At der er tydelige rammer og en overlapseddel som anvendes ved hvert overlap.	Ledelse, teamkoordinatorerne og medarbejderne.	At der gennemføres strukturerede overlaps med fokus på vores faglige indsats og koordinering af dagens opgaver.
	Socialtilsynet anbefaler, at såvel ledelse som medarbejdere modtager ekstern faglig supervision	At der ligger en plan for at medarbejdere modtager løbende faglig og sags supervision. Ledelsen er pt. i gang med at undersøge mulighe-	Ledelsen er pt. i gang med at undersøge mulighederne for at indhente faglig- og sagssupervision.	I gang. Afdelingslederne modtager pr. maj 2024 ekstern ledelsessupervision. Der arbejdes på at finde supervisor til medarbejderne.		Ledelsen	Øge kvaliteten i den helhedsorienterede indsats overfor den enkelte borger.

		derne for at indhente en supervisor.		<div>Der aftalt virtuelt supervisionsforløb med Psykologcentret med opstart slut 2024. Medarbejderne vil modtage KRAP sags-supervision for alle medarbejdere i Område Grenå 1 gang i kvartalet.</div> <div>KRAP-sagssupervisionsforløb er igangsat. Alle husene modtager virtuelt KRAP-supervision en gang i kvartalet. Med supervisor fra Psyko-logCentret.</div> <div>Medarbejderne modtager fortsat løbende KRAP-sagssupervision.</div>			
Borger med udadreagerende adfærd i blå hus. Der henvises i øvrigt til de tiltag som allerede er igangsat på baggrund af påbud fra arbejdstilsynet og som indgår i den	Målet er at det vil være muligt at rumme den pågældende borger i sin nuværende bolig. At man i personalegruppen igennem kompetenceudvikling, får redskaber til	Tiltag på borger i blå gennem de seneste 6 mdr. Der har været gennemført VISO-forløb, hvor VISO-konsulent har deltager på P-møder, og løbende	Borger i blå hus er d 15.02.24 flyttet i andet tilbud med eksternt personale.	Det bliver tydeligt i den daglige dokumentation på borgeren, at der er en fælles pædagogisk referenceramme i form at samme metoder og tilgange i den daglige praksis.	At borgeren opnår en øget trivsel i sin hverdag. At borgeren får en hverdag med tryk-hed og forudsigelig-hed. At borgeren oplever flere dage uden vold-		

	kompetenceudviklingsplan som er under udarbejdelse af Human House.	<p>at arbejde med low arousal og en fælles koordineret pædagogisk tilgang, så borgeren opnår forudsigelighed, tryghed og omsorg i et omfang som gør at trivselsniveauet hæves markant.</p> <p>Et højt trivselsniveau er ensbetydende med markant færre udadreagerende og voldsomme episoder.</p>	<p>er kommet med handleanvisninger efter møderne. Forløb afsluttes med en endelig rapport og opsamling på møde d 23.01.24</p> <p>Personale fra område Ørum kommer til at deltage i de sidste 3 VISO møder med konsulent dette med henblik vidensdeling ift. en eventuel viderevisitation af borger til Område Ørum.</p> <p>For at skabe større tryghed for og omkring borger i blå hus har vi løbende tilpasset normering omkring borger.</p> <p>Normering er d.d fra 0600-2100 1:1 dækning. Lørdag og søndag 0800-1800 samt 1430-2100 således der på nogle tidspunkter om dagen er en 2:1 normering. Nuværende normering er tilpasset efter borger ikke længere har ønsket at tilgå dagbeskæftigelse. Personale har lavet tiltag for at aktivere borger i egen lejligh-</p>	lgangsat med løbende evaluering		<p>AMG-gruppen vil få et overblik af såvel omfanget og konfliktniveauet i indberetningerne. Der vil blive arbejdet med konkrete tiltag for forebyggende indsatser og forventningen vil være en nedgang i antallet af registreringer, i takt med at vi arbejder systematisk og målrettet med indsatserne.</p>	<p>somme og krænkende episoder.</p> <p>At de øvrige borgere som er samboende, oplever færre voldsomme episoder, som kan skabe frygt og usikkerhed.</p>
--	--	--	--	---------------------------------	--	--	--

		<p>hed i hverdage med 1:1 støtte. Ligeledes arbejdes der med at skærme borger og nedbringe stimuli. Dette er muligt grundet normering, og det ses bl.a. Ved at personale spiser aftensmad med borger i borgers lejlighed mm.</p> <p>Som et forsøg på at korrigere mindske den udadreagerende primært verbale adfærd borger i blå hus har udvist, har der efter behov været lavet korte samtaler mellem borger og daglige ledere på Skovstjernen. Samtaler hvor ledelsen har spurgt ind til de hændelser der har været, samt kort og præcist forholdt HE, at han som andre ikke må slå, true eller overskride grænser.</p> <p>Borger i blå hus har haft en række konflikter med en anden borger i Blå hus. De har begge haft en andel i at optrappe konfliktniveau. Denne borger har haft et ønske om at flytte, og</p>	<p>Igangsæt med løbende evaluering.</p> <p>Igangsæt og afsluttet</p>				
--	--	--	--	--	--	--	--

			med personalets hjælp er borger flyttet over i Hvid hus medio 23.				
	Det er Socialtilsynets anbefaling tilbuddet sikrer sig, at informationsniveau og samarbejde med pårørende er gennemsigtig.	At sikre et gennemsigtigt samarbejde med pårørende og et tilpas informationsniveau til de pårørende.	På bruger-pårørende-rådsmødet april 2024 blev det aftalt at der fremadrettet vil blive udarbejdet et nyhedsbrev som de pårørende kan tilgå.	Igangsættes juli 2024 Det første nyhedsbrev blev sendt til de pårørende i juli 2024. De pårørende vil modtage næste nyhedsbrev i uge 44, 2024. Næste nyhedsbrev sendes januar 2025 Nyhedsbrev udsendt juni 2025. Næste nyhedsbrev udsendes november 2025	Nyhedsbrevet til de pårørende.	Afdelingslederne	At de pårørende har mulighed for systematisk at tilgå info om hvad der rører sig på Skovstjernen.
	Optimere samarbejdet med en gruppe pårørende i lilla hus.	At skabe en større tilfredshed og tryghed ved de pårørende igennem at de ser en større trivsel hos de borgere som de er pårørende for.	Der har været afviklet et dialogmøde 4 kvartal 2024. på dette møde var der fokus på de pædagogiske metoder og indsatser samt pårørendesam-	Der har tidligere været afviklet individuelle dialogmøder. Der har 4 kvartal 2024 været afviklet et fælles dialogmøde for pårørendegrup-	Der følges løbende op på de pårørendes oplevelse af deres borgers trivsel. Ledelsen opfordrer til endnu et planlagt dialogmøde maj 2025.	Afdelingsledere og aftaleholder.	At de pårørende opnår ro og tryghed omkring af borgerne trives og har det godt på Skovstjernen. At de pårørende oplever sig hørt og inddraget, som en vigtig samarbejdspartner i arbejdet med

			<p>arbejdet med vores forskellige roller.</p> <p>Tilsynschefen deltager i dialogmøde med pårørende.</p> <p>Tilsynschefen holder oplæg om selvbestemmelsesretten, tavshedspligten og de overordnede rammer for Sociale tilbud. Tilsynschefen vil efterfølgende deltage i drøftelser med de pårørende.</p>	<p>pen fra lilla/hvid hus. Der er aftalt et opfølgende dialogmøde 13 januar 2024 for samme gruppe.</p> <p>Den 12-11-2024, kl. 1830-1930.</p> <p>Besøg af tilsynschefen er gennemført på den aftalte dato.</p> <p>Onsdag den 12-11-25 deltager borgerrådgiver i dialog og valgmøde med pårørende fra Skovstjernen. Borgerrådgiverne holder et oplæg om værgemål</p>	<p>Dialogmøde afholdt. Der er enighed blandt alle de pårørende at trivslen blandt borgerne er markant øget. Det vurderes ikke nødvendigt med flere fælles dialogmøder. Der aftales at de enkelte pårørende tager kontakt direkte til ledelsen, hvis de oplever nedgang i trivslen eller oplever ting som de ønsker drøftet.</p> <p>Ledelsen</p>	<p>borgerne på Skovstjernen.</p>
	<p>Besøg af Tilsynschefen fra Socialtilsyn Midt</p> <p>Temaaften om værgemål/v borgerrådgiver fra Norddjurs Kommune</p>					

Tema: Målgruppe, metoder og resultater	<p>Socialtilsynet anbefaler at ledelsen er synlig og tilgængelig for sparring med medarbejderne i daglig praksis</p>	<p>Afdelingslederne er dagligt fysisk til stede i de respektive huse.</p> <p>Afdelingslederne vil opdatere deres kalender, så medarbejderne kan se hvornår nærmeste leder, er tilgængelig.</p> <p>Afdelingslederne kan altid træffes pr. telefon alle hverdage 24/7. Weekender er på skift dækket ind af de 5 ledere i Område Grenå</p>	<p>Medarbejderne orienteres om følgende praksis.</p>	<p>med efterfølgende dialog om emnet.</p> <p>Er igangsat</p> <p>Start juni 2024 Evaluering August 2024</p>	<p>Ledelsen følger løbende op på hinanden i forhold til om vi gør det vi siger vi gør.</p> <p>Dette er fortsat et fælles fokus og der arbejdes med nærværende og tilstedeværende ledelse.</p>	<p>Aftaleholder og afdelingsleder</p>	<p>At medarbejderne er tilgængelig og synlig ledelse.</p>
	<p>Socialtilsynet anbefaler, at ledelsen sikrer, at udarbejdet struktur for ensartethed og tydelighed af dokumentation af målarbejdet implementeres i alle husene.</p>	<p>At få en tydelig og ensartet struktur for dokumentationsarbejdet på Skovstjernen.</p>	<p>Den nuværende dokumentationsstruktur vil blive gennemgået på de kommende personalemøder startende i juni 2024.</p> <p>Den fælles dokumentationspraksis vil blive beskrevet og rundsendt til hele</p>	<p>Der er nedsat en arbejdsgruppe som skal ensarte dokumentationen på socialområdet i Norddjurs Kommune. Pt. afventer vi dette arbejde.</p> <p>Det er aftalt at socialfaglig konsulent kommer og underviser alle husene i pro-</p>	<p>Dokumentationspraksis vil blive gennemgået på alle personalemøder. Dette gøres ved at minimum en borgers delmål gennemgås i plenum på stor skærm</p>	<p>Afdelingsledere, socialfaglige koordinators og medarbejderne</p>	<p>At vi får en ensartet og struktureret dokumentationspraksis på Skovstjernen.</p>

	Undervisning i SMART-mål	<p>At få en tydelig og ensartet praksis for udarbejdelse af borgernes delmål. At have fokus på en dokumentation som tager udgangspunkt i borgerens egne drømme og mål for eget liv.</p> <p>At alle får kendskab til VUM 2.0, så metoden bliver imple-</p>	<p>Skovstjernen. Dette vil ske i juni 2024.</p> <p>Socialfaglige koordinatore og afdelingsleder vil dagligt følge op på om den beskrevne dokumentationspraksis følges. Dette vil ske på de daglige overlap.</p> <p>Medarbejderne vil modtage undervisning i SMART-måls metoden v/socialfaglig konsulent på personalemøderne af 4 timers varighed.</p> <p>Der vil på alle personalemøderne blive afsat tid til, at medarbejderne kan arbejde med at udarbejde SMART-mål</p> <p>Afdelingsledere og Socialfaglige koordinatore vil deltage i</p>	<p>cesbaseret dokumentation. Opstart januar 2025.</p> <p>Pt. er der konstitueret en teamleder indtil der er fundet en ny afdelingsleder. Teamlederen vil i denne periode have et særligt fokus på at sikre en struktureret, ensartet og tydelig dokumentation og opfølgning på borgernes delmål.</p> <p>Alle medarbejdere har modtaget undervisning i SMART-mål.</p> <p>Det er planlagt, at der skal arbejdes med at udarbejde SMART-mål på de kommende personalemøder.</p> <p>Undervisningsforløbet i VUM 2.0 har opstart i oktober</p>	<p>ved alle personalemøder.</p> <p>Socialfaglige koordinatore/afdelingsleder skal dagligt kvalitetssikrer en borgers dokumentations- og mål arbejde inde i Nexus.</p> <p>Der vil løbende blive fulgt op på om der udarbejdes SMART-mål på fx personalemøder</p>	De socialfaglige koodinatorer og afdelingslederne	Vi vil se, at der udarbejdes SMART-mål på borgerne.
--	--------------------------	---	---	--	---	---	---

	Undervisning i VUM 2.0	menteret praksis. At der skabes et fælles sprog og en fælles forståelse mellem udfører, myndighed, borgerne samt de pårørende.	et undervisningsforløb	2025 og løber ind i 2026.			
	Undervisningsdag med ETIKOS i dilemmahåndtering på tværs af socialområdet.	Styrke arbejdet med dilemmahåndtering via "det etiske landskab", samt styrke samarbejdet på tværs af socialområdet. Opnå vidensdeling på tværs samt lære af hinanden i forhold til at optimere brugen af det etiske kompas som et redskab til dilemmahåndtering.	Facilitatorer, socialfaglige koordinators og ledere fra område Grenå og område Ørsted deltager i en fælles undervisningsdag med ETIKOS på Skovstjernen.	Den fælles undervisningsdag gennemføres tirsdag den 04-11-2025, kl. 0900-1500 på Skovstjernen		Ledelsen i begge områder	
	Opstart fagligt værksted på Skovstjernen med henblik på opkvalificering, kvalitetssikring af arbejdet med vores faglige metoder/tilgange samt dokumentation.	Styrke samarbejdet omkring vores faglige fundament og vores dokumentationspraksis.	På alle personalemøder er de første 2 timer afsat til det faglige værksted. De socialfaglige koordinators og afdelingslederen er tilstede med henblik på faglig sparring.	Igangsæt	Afdelingsleder og socialfaglig koordinator deltager altid i de faglige værksteder med henblik på styring og faglig sparring.	Afdelingsleder	Vores ambition er, at øge kvaliteten af vores arbejde med det faglige fundament, de pædagogiske indsatser og vores dokumentationspraksis. Vi ønsker, at skabe en samarbejdskultur båret af faglig nysgerrighed, tryghed, kreativitet,

	<p>Med det faglige værksted er vores ambition at skabe et rum, hvor der er tid og tryghed til, at fordybe sig i vores faglige fundament, pædagogiske indsatser og vores dokumentation.</p>						handlekraft samt åbenhed omkring succeser og udfordringer.
	<p>Styrket fremmøde via 1-3-10 modellen</p>	<p>Ambitionen er at styrke fremmødet, nedbringe sygefraværet og øge trivslen på Skovstjernen.</p>	<p>Alle medarbejdere på Skovstjernen er blevet orienteret om 1-3-10 modellen. Ledelsen anvender metoden i arbejdet med at styrke fremmødet.</p>	<p>Igangsat</p>		<p>Medarbejderne og afdelingslederne</p>	
	<p>Traditioner på Skovstjernen med henblik på, at styrke borgernes psykiske/fysiske velvære samt styrke pårørendesamarbejdet.</p>	<p>Ambitionen er, at øge borgernes fysiske/psykiske velvære gennem gode traditioner, samt styrke pårørendesamarbejdet.</p>	<p>Skovstjerne løbet fredag i uge 41.</p> <p>Fodboldturnering for borgerne, pårørende, medarbejdere og ledelse. 01-11-2025.</p>	<p>Igangsat</p>		<p>Ledelsen</p> <p>Afdelingsleder, medarbejderne og borgerne</p>	

<p>Beslutning fra møde i VPU</p>	<p>VPU ønsker en strategi og handleplan som anviser hvordan vi på skovstjernen kan tiltrække eller uddanne pædagogfaglige medarbejdere.</p>	<p>Målet er, at der skal være en større andel af de fastansatte medarbejdere som har en pædagogfaglig uddannelse.</p> <p>Vi har et mål om, at når vi har stillingsopslag vil der være en overvægt af uddannede pædagoger som søger stillingerne.</p> <p>Et mål om at de pædagogstuderende vi har i praktik, oplever Skovstjernen som en attraktiv og professionel arbejdsplads og vi kan se at de i forlængelse af deres praktik ønsker at forblive tilknyttet som</p>	<p>Luciaoptag, december 2025</p> <p>Grundlovsarrangement for borgerne og pårørende.</p> <p>Besøg af "julebilen"</p> <p>Besøg af veteranbiler</p> <p>Afvikling af koloni</p> <p>Oktoberfest på Gjerrild kro</p> <p>Ved ledige stillinger vil det blive tydeliggjort i opslaget at det er uddannede pædagoger som der rekrutteres efter.</p> <p>Det undersøges om der eksisterer muligheden for at opnå kompensation, hvis vi sender ikke uddannede medarbejdere på efteruddannelse.</p> <p>Dog er der en opmærksomhed ind i, at den kulturrejse og forandringsproces som på går, særligt på Skovstjernen, men også i det resterende område Grenå, kræver at alle medarbejdere er ak-</p>	<p>Aktuelt er der 2 stillinger i opslag, hvor der er rekrutteret efter uddannede pædagoger.</p> <p>Vi forventer at kunne ansætte 2 pædagoger ved udgangen af februar måned 2024. Det vil være et løbende fokus og opmærksomhedspunkt på Skovstjernen at sikre kompetenceudvikling og efteruddannelse, både hos dem med pædagogfaglig baggrund men i særdeleshed hos dem som er uden pædagogfaglig uddannelse.</p>	<p>Vi vil arbejde mere målrettet med kompetenskemaer, hvor afdelingslederne vil få et præcist og retvisende billede af hvilke kompetencer den enkelte medarbejder besidder og dermed mere målrette vil kunne gå ind og tilbyde kompetenceløft der hvor det vurderes nødvendigt.</p>	<p>Afdelingslederne og aftaleholder</p>	<p>Den forventede effekt vil være en forhøjet faglig kvalitet, i takt med at uddannelsesniveauet tilsvarende stiger.</p> <p>En afledt effekt deraf, vil så være en markant stigning i lønudgifter, da uddannede medarbejdere er højere lønnet end ikke uddannede. I sidste ende kunne det have den negative effekt, at vi bliver tvunget til at beskære antallet af medarbejdere, da flere lønkroner går til uddannede og dermed færre varme hænder.</p> <p>Ligeledes vil der være en udgift forbundet</p>
---	---	--	---	---	---	---	--

		<p>vikarer og senere søger om ansættelse hos os.</p> <p>Skovstjernen havde håbet på at det kunne blive muligt at indgå i samarbejdet med VIA i Grenå i forhold til at få uddannet ufaglærte på merituddannelsen. Skovstjernen havde fundet 2 egnede kandidater som begge var fundet egnet til uddannelsen. Desværre blev holdet ikke oprettet. 1 medarbejder på Skovstjernen, har efterfølgende på eget initiativ og betaling, meldt sig til merituddannelsen på VIA i Randers.</p>	<p>tivt deltagende og er med i det fælles arbejde med at opbygge og skabe en ny og langtidsholdbar kultur. Dette gør at det i 2024 kun vil være i begrænset omfang vi vil kunne sende medarbejdere afsted på længerevarende uddannelse og dermed fravær fra arbejdspladsen.</p> <p>Der er igangsat et omfattende kompetenceudviklingsforløb på såvel Skovstjernen som den resterende del af område Grenå, hvor alle medarbejdere vil få et markant kompetenceløft i forhold til arbejdet med konflikthåndtering og forebyggelse og den pædagogiske metode KRAP.</p> <p>Der vil ligeledes i 2024 blive opstartet på systematisk supervision af de enkelte enheder. Alt sammen indsætter som vil være med til at højne den faglige kvalitet.</p>	<p>Der har i 4 kvartal 2024 været ledige pædagogstillinger i opslag på Skovstjernen. Ansøgerfeltet har været meget varierende i sin kvalitet. Der har været flere af de uddannede pædagoger som ikke har målgruppeerfaring. Til gengæld var der mange ufaglærte med mange års erfaring med målgruppen og umiddelbart høj faglighed i forhold til tilegnede praksis-kompetencer.</p> <p>Der kommer dog også ansøgere som både er uddannede og har målgruppeerfaring. Desværre oplever vi med flere af disse kandidater, at vi har svært ved at matche deres lønkrav eller ønske om sammenhængende arbejdstid på 14 timer eller mere.</p>		<p>med at skulle efteruddanne de medarbejdere som ikke på nuværende tidspunkt har en pædagogfaglig uddannelse.</p> <p>Som det fremgår af seneste tilsynsrapport, har det massive kompetenceløft som er igangsat på Skovstjernen haft en positiv betydning for tilsynets vurdering.</p> <p>Vi er fortsat på Skovstjernen udfordret med at få uddannede ansøgere, når vi har ledige stillinger i opslag. Vi har dog de seneste gange haft succes med at få såvel pædagoger som uddannede sundhedsfaglige medarbejdere til vores ledige stillinger.</p> <p>Vi har fortsat interesse og villighed til at sende egnede nuværende ikke faglærte medarbejdere afsted på merituddannelse. Dog er vi for nuværende lidt mådeholdende, da det endnu er uklart hvordan den nye ressource tildelelingsmodel, får indfly-</p>
--	--	---	--	---	--	--

							delse på vores samlede budget.
--	--	--	--	--	--	--	--------------------------------
