

Socialtilsynet henstiller til:

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	<p>Beboerne i Blå Hus skal opleve at trives og være trygge i hverdagen. Årsagen til mistrivsel og utryghed er en konkret medbeboer, hvis adfærd er meget højlydt og voldsom, hvilket samtidig ses som et tegn på at beboeren heller ikke selv trives.</p>	<p>Ved at arbejde struktureret med pædagogiske tiltag og procesbaserede dokumentation kan trivsel hos den konkrete beboer øges og dermed skabe øget trivsel i hele Blå Hus.</p> <p>At antallet af indberetninger omkring verbal truende/sekuel krænkende adfærd fra den konkrete beboer er nedbragt med 50% med udgangen af december 2022. I perioden fra 1. januar 22 til og med 31. august 22 er der registreret 90 indberetninger.</p> <p>At personalet omkring den konkrete beboer er fagligt og personligt rustede til opgaven og i daglig praksis anvender KRAP og Low Arousal.</p>	<p>Der laves fokusgruppeinterviews vedr. trivsel, med 8 beboere/pårørende i Blå Hus understøttet af en af socialområdets konsulenter</p> <p>En tæt opfølgning på antal af og indhold i disse indberetninger.</p> <p>Supervisionsforløb for personalet i forhold til konkret beboer ud fra KRAP og Low Arousal. Supervisionerne faciliteres af socialpædagogisk konsulent Hans Kastberg. Des-</p>	<p>Interviews gennemføres 7. december 2022. Beboere/Pårørende inviteres i uge 44.</p> <p>Der laves opfølgende interviews igen i april 23.</p> <p>Der laves primo januar 23 en sammenligning af antal indberetninger fra 1. september 22. til og med 31. dec. 22. Herefter laves igen en opfølgning på antallet af indberetninger i april 23.</p> <p>17. August 22 4. oktober 22 16. november 22 15. december 22</p>	<p>Der laves en skriftlig evaluering på baggrund af interviews</p> <p>Det monitoreres via indberetninger om udadreagerende adfærd i Nexus måned for måned – på den måde kan udviklingen følges løbende, og de enkelte episoder omkring indberetninger bruges til læring og justering af faglige tiltag. Dette er et fast punkt på teammøder.</p>	<p>Ledelsen i samarbejde med teamet i Blå Hus</p> <p>Ledelsen i samarbejde med teamet i Blå Hus</p> <p>Ledelsen i samarbejde med Hans Kastberg, KRAP ambassadør og Teamkoordinator</p>	<p>At konkret beboers adfærd er mindre voldsom og højlydt. At beboerne i Blå Hus i højere grad oplever at være trygge i hverdagen og trives.</p> <p>Ved at følge indberetningerne på denne måde kan vi blive mere tydelige på hvilke faglige tiltag der har den bedste effekt.</p> <p>At personalet er bedre rustet til opgaven, og gennem deres faglighed kan støtte beboerne i øget trivsel i Blå Hus.</p>

	<p>Det ønskes afklaret hvorvidt den konkrete beboer kan øge sin nuværende trivsel, gennem faglige tiltag.</p>		<p>uden foregår der kollegial sparring i hverdagen, i forhold til KRAP i anvendelse.</p> <p>Der oprettes et særligt tværgående team omkring den konkrete beboer. Opgaven bliver dels at fastholde den besluttede struktur for beboeren i hverdagen, at systematisere og dokumentere tiltag besluttet via supervisionsforløbet. Desuden skal teamet fagligt kunne understøtte hinanden i det pædagogiske arbejde omkring den konkrete beboer.</p>	<p>Første teammøde i det tværgående team er fastlagt til den 15. september 22.</p> <p>Det tværgående team består af 2 nattevagter – 3 pædagoger fra både Blå og Gul Hus (herunder dobbelthuset teamkoordinator), samt en pædagog og ergoterapeut fra den konkrete beboers dagtilbud. Dette team er også deltagere i den ovenfor beskrevne supervision</p>		<p>Ledelsen og det tværfaglige team</p>	<p>At den pågældende beboer kommer i øget trivsel via en justering og kvalificering af den af den pædagogiske tilgang ud fra et helhedsperspektiv</p>
	<p>Det skal afklares om en begrænsning af unødvendige stimuli (konkret Skovstjernens p-plads) kan øge trivslen for den konkrete borger</p>		<p>Der afsøges muligheder for fysisk at opføre et hegn ud mod Skovstjernens parkeringsplads. Dette for at mindske stimuli fra vareindlevering, personalet/gæster/andre beboeres kommen og gåen. Dette ligeledes for at sikre at den konkrete beboer ikke bliver påkørt.</p>	<p>Der indhentes tilbud primo september og opførelse af hegnet med deadline ultimo oktober såfremt materialer er tilgængelige</p>		<p>Serviceholdet</p>	<p>At den pågældende beboer kommer i øget trivsel, grundet reduktion af udefrakommende stimuli</p>

<p>Tema 2: Målgruppe, metode og resultater</p>	<p>Tilsynet bemærker manglende stringens i beskrivelsen af borgers mål og generelt arbejdet med procesbaseret dokumentation på tværs af Skovstjernens 6 huse</p>	<p>At arbejdet med procesbaseret dokumentation, herunder beboernes mål, forsat ensartes på tværs af huse, og bliver yderligere systematiseret og implementeret</p>	<p>Der vil på alle teammøder blive arbejdet med procesbaseret dokumentation i NE-XUS hos konkrete beboere. Det planlægges på forhånd hvilke beboere der skal arbejdes med til næste møde. Desuden arbejdes med procesbaseret dokumentation på de enkelte beboere ved opfølgingsmøderne som er planlagt i samarbejde med myndighed.</p>	<p>Dette er i gang og der sættes yderligere planlægningsmøder i kalenderen fra september 2022 og frem.</p>	<p>Der laves fremadrettet faste journalaudits. I november 22 laves audit. I 23 laves audit i både marts og november. Herefter vurderes det om mindre omfattende stikprøver erstatter audits.</p>	<p>Ledelse, Agenter og dobbelthusenes teamkoordinator</p>	<p>At det på Skovstjernen bliver synligt i Nexus og mærkbart i den pædagogiske praksis at der arbejdes med procesbaseret dokumentation.</p>
	<p>Tilsynet problematiserer om KRAP er implementeret til fulde i den daglige pædagogiske praksis: De fleste medarbejdere har været afsted på det korte kursus som har været obligatorisk. Der er kun én enkelt KRAP ambassadør – med den lidt længere "uddannelse" tilbage på Skovstjerne. Flere medarbejdere giver udtryk for behov for en genopfriskning af KRAP.</p>	<p>At medarbejdere arbejder mere bevidst og systematisk med KRAP i den pædagogiske praksis til gavn for beboerne</p>	<p>Vi laver et Brush up på KRAP. KRAP ambassadør på Skovstjernen laver intern undervisning. Her opfriskes også anvendelse af redskaber som <i>Kognitiv sagsformulering</i> og <i>Ressourceblomsten</i></p>	<p>Det sker på en temaeftermiddag i I 4. kvartal. 2022</p> <p>KRAP skemaerne anvendes ved opfølgingsmøder og procesbaseret dokumentation i øvrigt</p>	<p>Det kan aflæses i Nexus</p>	<p>Ledelse, Agenter og dobbelthusenes teamkoordinator</p>	<p>At de forskellige principper og metoder i KRAP er kendt og anvendes af medarbejdere i alle huse</p>
	<p>At medarbejderne til husmøderne i højere grad støtter beboer-</p>	<p>At der bliver afholdt møde i alle huse under hensyntagende</p>	<p>At der er møder i alle huse med tydelig forventningsafstem-</p>	<p>Iværksættes fra næste husmøde</p>	<p>Via referater fra husmøderne</p>	<p>Ledelsen i samarbejde med husenes personaler</p>	<p>At beboerne er inddraget og oplever inddragelsen</p>

	nes oplevede inddragelse	til individuelt kognitivt niveau	ning, herunder dagsordenen og referat				
--	--------------------------	----------------------------------	---------------------------------------	--	--	--	--