

Handleplan Skovstjernen

Grøn= Opdateringer maj 2024

Rød= Opdateringer september 2024

Blå= Opdateringer januar 2025

opdateret 06.01.2025

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. 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.	Vi arbejder pt. på at styrke arbejdet med vores faglige indsatser og forebyggelse af grænseoverskridende adfærd. Hvilket der arbejdes med på fx vores pmøder. Elementer fra KRAP skal indgå som en fast metode i vores faglige indsatser ift. at inddrage og skabe trivsel og tryghed for vores beboere.	Er igangsat 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 indhold som det tidli-	Løbende gennemgang, evaluering og evt. justering af vores faglige indsatser og den procesbaserede dokumentation. At vi anvender elementer fra KRAP på vores personalemøder og vores daglige arbejde med borgerne.	Ledelsen i samarbejde med teamkoordinatorerne og medarbejderne Ledelsen og teamkoordinatorerne	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. 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, konflikt håndtering 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>gere 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, konflikt håndtering 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, tema-dag 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</p>		<p>AMG-gruppen vil få et overblik af såvel omfanget og konfliktniveauet i indberet-</p>	<p>Ledelsen og teamkoordinatorerne</p>	<p>Få data på omfanget af episoder med grænseoverskridende adfærd med henblik på øget</p>

			<p>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>ningerne. 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>læring ift. borgernes og medarbejdernes tryghed og trivsel.</p>
	<p>Opkvalificering af kompetencer i arbejdet med autisme.</p>	<p>Øge medarbejdernes autismeforståelse.</p>	<p>Undervisningsforløb i autismeforståelse. Opkvalificering af alle medarbejdere med undervisning af uddannet "autismepilot"</p>	<p>Start: Ultimo 2024 Gennemført og afsluttet.</p> <p>Flere medarbejdere har 4 kvartal 2024 deltaget i temadag om autismeforståelse v/Kirsten Callesen</p>	<p>Det kan observeres at medarbejdernes tilgang, sprog og dokumentation afspejler en autismeforståelse, hvor den enkelte borger mødes af en individuel forståelse og tilgang</p>	<p>Ledelsen og teamkoordinatorerne.</p>	<p>At medarbejderne møder borgere med autisme med en individuel forståelse og tilgang.</p>

	<p>Beboermøder i alle huse. Øge fokus på borgerinddragelse.</p>	<p>Deltagelse i Social- og boligstyrelsens udviklingsprojekt i forhold til at forebygge voldsomme hændelser, vold og magtanvendelser.</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>Udviklingsprojekt i samarbejde med Social- og boligstyrelsen</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 be-</p>	<p>Start: Henover 2025</p> <p>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>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>Løbende evaluerer gennem hele projektet</p> <p>Referater fra beboermøderne.</p>	<p>Ledelse, teamkoordinatorerne, udvalgte medarbejdere og repræsentanter fra Social- og boligstyrelsen.</p> <p>Ledelsen og teamkoordinatorerne</p>	<p>Øge tilbuddenes viden og indsats i forhold til at forebygge, voldsomme hændelser, vold og magtanvendelser.</p> <p>Høj grad af brugerinddragelse, selv og medbestemmelse.</p>
--	---	---	---	---	--	--	---

	<p>At risikovurderingerne løbende opdateres, således at de forbliver et aktivt redskab. Desuden kan tilbuddet med fordel ensarte skabelonen for risikovurderingerne, således at alle huse arbejder ud fra den samme model.</p>	<p>At borgernes risikovurderinger systematisk opdateres, og at der anvendes den samme model.</p>	<p>slutninger som træffes på mødet.</p> <p>Risikovurderingerne vil blive opdateret på personalemøderne specifikt ude i de enkelte kontaktteams.</p> <p>Der vil blive valgt en skabelon som skal anvendes på Skovstjernen. Skabelon som ligger i Nexus.</p>	<p>Igangsættes juni 2024</p> <p>Risikovurderingerne opdateres løbende og anvendes i praksis.</p>	<p>Risikovurderingerne kvalitetssikres løbende inde i Nexus i plenum på personalemøderne.</p>	<p>Ledelsen, teamkoordinatorerne og kontaktteams.</p>	<p>At risikovurderingerne er opdateret og at der anvendes den samme skabelon.</p>
<p>Tema: Organisation og ledelse</p>	<p>Socialtilsynet anbefaler, at tilbuddets ledelse udarbejder en introplan for nyansatte og vikarer</p> <p>Socialtilsynet anbefaler, at tilbuddets ledelse sikrer et struktureret og fagligt relevant overlap for medarbejderne.</p>	<p>At der foreligger en struktureret overlapseddell med fagligt relevante punkter samt koordinering af opgaver.</p>	<p>Der er udarbejdet overlapseddell i alle husene, dog ikke fulgt ud implementeret</p>	<p>Afsluttet</p> <p>Der er udarbejdet introplan til nye medarbejdere. Denne udleveres på deres første ind mødedag</p> <p>Igangsæt og implementeret ens overlap i Skovstjernens 3 dobbelthuse ultimo juni 2024</p>	<p>Introplanen bruges til både at sikre gennemgang af relevant oplæring og til opfølgning på oplæring.</p> <p>At der er tydelige rammer og en overlapseddell som anvendes ved hvert overlap.</p>	<p>Ledelse, teamkoordinatorerne og medarbejderne.</p>	<p>At der gennemføres strukturerede overlaps med fokus på vores faglige indsats og koordinering af dagens opgaver.</p>

<p>Socialtilsynet anbefaler, at såvel ledelse som medarbejdere modtager ekstern faglig supervision</p>	<p>At der ligger en plan for at medarbejdere modtager løbende faglig og sags supervision. Ledelsen er pt. i gang med at undersøge mulighederne for at indhente en supervisor.</p>	<p>Ledelsen er pt. i gang med at undersøge mulighederne for at indhente faglig- og sagssupervision.</p>	<p>I gang. Afdelingslederne modtager pr. maj 2024 ekstern ledelsessupervision. Der arbejdes på at finde supervisor til medarbejderne.</p> <p>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.</p> <p>KRAP-sagssupervisionsforløb er igangsat. Alle husene modtager virtuelt KRAP-supervision en gang i kvartalet. Med supervisor fra PsykologCentret. Der er aftalt fortsat supervision i 2025.</p>	<p>Ledelsen</p>	<p>Øge kvaliteten i den helhedsorienterede indsats overfor den enkelte borger.</p>
<p>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</p>	<p>Målet er at det vil være muligt at rumme den pågældende borger i sin nuværende bolig.</p> <p>At man i personalegruppen igennem kompetenceudvik-</p>	<p>Tiltag på borger i blå gennem de seneste 6 mdr.</p> <p>Der har været gennemført VISO-forløb, hvor VISO-konsulent har deltager på P-møder, og løbende</p>	<p>Borger i blå hus er d 15.02.24 flyttet i andet tilbud med eksternt personale.</p>	<p>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.</p>	<p>At borgeren opnår en øget trivsel i sin hverdag. At borgeren får en hverdag med tryk og forudsigelighed. At borgeren oplever flere dage uden vold-</p>

	<p>kompetenceudviklingsplan som er under udarbejdelse af Human House.</p>	<p>ling, får redskaber til 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 p-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.</p> <p>Lørdag og søndag 0800-1800 samt 1430-2100 således der på nogle tidspunkter om dagen er en 2:1 normering.</p> <p>Nuværende normering er tilpasset efter borger ikke længere har ønsket at tilgå dagbeskæftigelse.</p> <p>Personale har lavet tiltag for at aktivere borger i egen lejligh-</p>	<p>Igangsæt med løbende evaluering</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>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</p> <p>Igangsæt og afsluttet</p>			
--	--	--	--	--	--	--

	<p>Det er Socialtilsynets anbefaling tilbuddet sikrer sig, at informationsniveau og samarbejde med pårørende er gennemsigtig.</p>	<p>At sikre et gennemsigtigt samarbejde med pårørende og et tilpas informationsniveau til de pårørende.</p>	<p>med personalets hjælp er borger flyttet over i Hvid hus medio 23.</p>	<p>Igangsættes juli 2024</p> <p>Det første nyhedsbrev blev sendt til de pårørende i juli 2024. De pårørende vil modtage næste nyhedsbrev i uge 44, 2024.</p>	<p>Nyhedsbrevet til de pårørende.</p>	<p>Afdelingslederne</p>	<p>At de pårørende har mulighed for systematisk at tilgå info om hvad der rører sig på Skovstjernen.</p>
	<p>Optimere samarbejdet med en gruppe pårørende i lilla hus.</p>	<p>At skabe en større tilfredshed og tryk ved de pårørende igennem at de ser en større trivsel hos de borgere som de er pårørende for.</p>	<p>Der har været afviklet et dialogmøde 4 kvartal 2024. på dette møde var der fokus på de pædagogiske metoder og indsatser samt pårørendesamarbejdet med vores forskellige roller.</p>	<p>Der har tidligere været afviklet individuelle dialogmøder. Der har 4 kvartal 2024 været afviklet et fælles dialogmøde for pårørendegruppen fra lilla/hvid hus. Der er aftalt et opfølgende dialogmøde 13 januar 2024 for samme gruppe.</p>	<p>Der følges løbende op på de pårørendes oplevelse af deres borgeres trivsel. Ledelsen opfordrer til endnu et planlagt dialogmøde maj 2025.</p>	<p>Afdelingsledere og aftaleholder.</p>	<p>At de pårørende opnår ro og tryk 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 borgerne på Skovstjernen.</p>
	<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</p>	<p>Medarbejderne orienteres om følgende praksis.</p>	<p>Er igangsæt</p>	<p>Ledelsen følger løbende op på hinanden i forhold til om vi gør det vi siger vi gør.</p>	<p>Aftaleholder og afdelingsleder</p>	<p>At medarbejderne er tilgængelig og synlig ledelse.</p>

<p>Tema: Målgruppe, metoder og resultater</p>	<p>Socialtilsynet anbefaler, at ledelsen sikrer, at udarbejdet struktur for ensartethed og tydelighed af dokumentation af målarbejdet implementeres i alle huse.</p>	<p>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>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 Skovstjernen. Dette vil ske i juni 2024.</p> <p>Teamkoordinator og afdelingsleder vil dagligt følge op på om den beskrevne dokumentationspraksis følges. Dette vil ske på de daglige overlap.</p>	<p>Start juni 2024 Evaluering August 2024</p> <p>Der er nedsat en arbejdsgruppe som skal ensarte den procesbaserede dokumentation på socialområdet i Norddjurs Kommune. Pt. afventer vi dette arbejde.</p> <p>Det er aftalt at socialfaglig konsulent kommer og underviser alle husene i brugen af SMARTE-mål. Opstart februar 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</p>	<p>Dokumentationspraksis vil blive gennemgået på alle personalemøder. Dette gøres ved at minimum en borgers delmål gennemgås i plenum på stor skærm ved alle personalemøder.</p> <p>Teamkoordinator/afdelingsleder skal dagligt kvalitetssikre en borgers dokumentations- og mål arbejde inde i Nexus.</p>	<p>Afdelingsledere, teamkoordinator og medarbejderne</p>	<p>At vi får en ensartet og struktureret dokumentationspraksis på Skovstjernen.</p>
--	--	--	---	--	--	--	---

<p>Beslutning fra møde i VPU:</p> <p>Opmærksomhed på sammensætningen af fagpersonale.</p>	<p>Besøg af Tilsynschefen fra Socialtilsyn Midt</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</p>	<p>Tilsynschefen deltager i dialogmøde med pårørende.</p> <p>Tilsynschefen holder oplæg om fx selvbestemmelsesretten, tavshedspligten og de overordnede rammer for Sociale tilbud. Tilsynschefen vil efterfølgende deltage i drøftelser med de pårørende.</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 mulighed for at opnå</p>	<p>sikre en struktureret, ensartet og tydelig dokumentation og opfølgning på borgernes delmål.</p> <p>Den 12-11-2024, kl. 1830-1930.</p> <p>Besøg af tilsynschefen er gennemført på den aftalte dato.</p> <p>Aktuelt er der 2 stillinger i opslag, hvor der er rekrutteret efter uddannede pædagoger.</p> <p>Vi forventer at kunne ansætte 2 pædago-</p>	<p>Vi vil arbejde mere målrettet med kompetenceskemaer, hvor afdelingslederne vil få et præcist og retvisende billede af hvilke kompetencer den enkelte medarbejder besidder og dermed</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</p>
---	---	--	--	--	--	---	--

		<p>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 vikarer og senere søger om ansættelse hos os.</p> <p>Skovstjernen havde fundet 2 egnede kandidater, som begge var fundet egnede til merituddannelsen og ønskede at starte op på merituddannelse på VIA i Grenaa. Desværre blev holdet ikke oprettet.</p> <p>1 medarbejder på Skovstjernen har efterfølgende på eget initiativ og betaling, meldt sig til merituddannelsen på VIA i Randers.</p>	<p>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 aktivt 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</p>	<p>ger 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>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 har der været mange ufaglærte med mange års erfaring med målgruppen og umiddelbart høj faglighed i forhold til tilegnede praksis-kompetencer.</p> <p>I forhold til ansøgere som både er uddannede og har målgruppe erfaring oplevers, at vi har svært</p>	<p>mere målrette vil kunne gå ind og tilbyde kompetenceløft der hvor det vurderes nødvendigt.</p>	<p>stigning i lønudgifter, da uddannede medarbejder 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 med at skulle efteruddanne de medarbejdere som ikke på nuværende tidspunkt har en pædagogfaglig uddannelse.</p>
--	--	--	--	--	---	---

			<p>forebyggelse og den pædagogiske metode KRAP.</p> <p>Der vil ligeledes i 2024 blive opstartet på systematisk supervision af de enkelte enheder. Alt sammen indsatser som vil være med til at højne den faglige kvalitet.</p>	<p>ved at matche deres lønkrav eller ønske om sammenhængende arbejdstid på 14 timer eller mere.</p>			