

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 borgers 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. At medarbejderne får et fælles sprog/forståelse og metode til konfliktforebyggelse, konflikthåndtering og opfølgning på konflikter med henblik	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. Undervisningsforløb ift. gældende magt-anvendelseslovgivning, Low arousal tilgang og opfølgning på magtanvendelser/voldsomme hændelser samt forebyggelse af	Er igangsat Starter september 2024 Slut februar 2025 Gennemført Start: Januar 2024 Slut: april 2024	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. Medarbejderne har april 2024 afsluttet et uddannelsesforløb med institut for sikkerhed. Hvor de gennem plenum undervisning og praktiske øvelser har arbejdet med low arousal,	Ledelsen i samarbejde med teamkoordinatorerne og medarbejderne Ledelsen og fagkoordinatorerne Ledelsen	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 At medarbejderne bliver bedre rustet til at håndtere beboerne gennem deres faglige forståelse og tilgang til den enkelte beboer.

		<p>på læring og forebyggelse.</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>grænseoverskridende adfærd mellem beboerne.</p> <p>Undervisning af kommunens jurist og sagsbehandler fra voksen myndighed.</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 anvis-</p>	<p>Gennemføres maj 2024, temadag af 3 timers varighed.</p>	<p>konfliktforebyggelse, konflikthåndtering og opfølgning på konfliktsituationer med henblik på læring og forebyggelse</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 ekstern underviser</p> <p>Ledelsen og fagkoordinatorerne</p>	<p>At medarbejderne er fortrolige med gældende magtanvendelseslovgivning.</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>ninger på, hvordan der tages hånd om en kollega, som har været udsat for en voldsom eller krænkende hændelse.</p> <p>Der er planlagt et undervisningsforløb på enhedernes p-møder, hvor en medarbejder med autismpilotuddannelse varetager undervisningen.</p> <p>Der planlægges med en fælles undervisningsdag på tværs af voksensocial-området, hvor Skovstjernen også vil have medarbejdere til deltagelse.</p> <p>Udviklingsprojekt i samarbejde med Social- og boligstyrelsen</p>				
		Øge medarbejdernes autismeforståelse.		Afvikles 2 halvår 2024	Det kan observeres at medarbejdernes tilgang, sprog og dokumentation afspejler en autismeforståelse, hvor den enkelte borger mødes af en individuel forståelse og tilgang	Ledelsen og teamkoordinatorerne.	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.		Start: 1 kvartal 2025	Løbende evaluerer gennem hele projektet	Ledelse, fagkoordinatorerne, udvalgte medarbejdere og repræsentanter fra Social- og boligstyrelsen.	Øge tilbuddenes viden og indsætter i forhold til at forebygge, voldsomme hændelser, vold og magtanvendelser.
Beboermøder i alle huse. Øge fokus på borgerinddragelse.	Aktuelt er der nogle huse som arbejder med beboermøder. De huse hvor dette		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	Gennemført Der afholdes beboermøder i alle husene 1 gang månedlig med dagsorden. Der skrives referat. Med-	Referater fra beboermøderne.	Ledelsen og teamkoordinatorerne	Høj grad af brugerinddragelse, selv og medbestemmelse.

	<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. Modellen som arbejdes med er den som er besluttet i den samlede dokumentationsstrategi for socialområdet og ligger tilgængeligt i Nexus.</p>	<p>ikke er en del af praksis, har tidligere brugt det. I takt med at flere borgere enten har fravalgt det eller grundet faldende 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>At borgernes risikovurderinger systematisk opdateres, og at der anvendes den samme model.</p>	<p>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>Risikovurderingerne vil blive opdateret på personalemøderne specifikt ude i de enkelte kontaktteams.</p> <p>Skovstjernen vil bruge den skabelon som ligger i Nexus og som det er besluttet at socialområdet bruger som en del af den fælles dokumentationspraksis.</p>	<p>arbejderne skal sikre at alle borgerne har mulighed for at komme til orde.</p> <p>Igangsættes juni 2024</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>Socialtilsynet anbefaler, at såvel ledelse som medarbejdere modtager ekstern faglig supervision</p>	<p>At der foreligger en struktureret overlapseddell med fagligt relevante punkter samt koordinering af opgaver.</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>Der er udarbejdet overlapseddell i alle husene, dog ikke fulgt ud implementeret</p> <p>Ledelsen er pt. i gang med at undersøge mulighederne for at indhente faglig- og sags supervision.</p>	<p>Afsluttet Der er udarbejdet introplan til nye medarbejdere. Denne udleveres på deres første ind mødedag</p> <p>Igangsat og implementeret ens overlapseddell i Skovstjernens 3 dobbelthuse ultimo juni 2024</p> <p>I gang</p> <p>Afdelingslederne modtager pr. maj 2024 ekstern ledelsessupervision.</p> <p>Der er indgået aftale med psykologcentret aps. Om supervision</p>	<p>At der er tydelige rammer og en overlapseddell som anvendes ved hvert overlap.</p>	<p>Ledelse, teamkoordinatorerne og medarbejderne.</p> <p>Ledelsen</p>	<p>At der gennemføres strukturerede overlaps med fokus på vores faglige indsats og koordinering af dagens opgaver.</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 kompetenceudviklingsplan som er under udarbejdelse af Human House.</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 kompetenceudvikling, 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>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 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 dd fra 0600-2100 1:1 dækning.</p>	<p>af medarbejderne. Dette opstartes august 2024.</p> <p>Borger i blå hus er d 15.02.24 flyttet i andet tilbud med eksternt personale.</p> <p>Igangsat med løbende evaluering</p>		<p>Det bliver tydeligt i den daglige dokumentation på borgeren, at der er en fælles pædagogisk referenceramme i form af samme metoder og tilgange i den daglige praksis.</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>At borgeren opnår en øget trivsel i sin hverdag. At borgeren får en hverdag med tryghed og forudsigelighed.</p> <p>At borgeren oplever flere dage uden voldsomme og krænkende episoder.</p> <p>At de øvrige borgere som er samboende, oplever færre voldsomme episoder, som kan skabe frygt og usikkerhed.</p>
--	---	--	--	---	--	---	---

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 lejlighed i hverdage med 1:1 støtte. Ligeledes arbejdes der med at skærme borger og nedbringe stimuli. Dette er muligt grundet normering, og det ses bla. Ved at personale spiser aftensmad med borger i borgers lejlighed mm.

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

Igangsat

			<p>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 med personalets hjælp er borger flyttet over i Hvid hus medio 23.</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>På bruger-pårørendemødet april 2024 blev det aftalt at der fremadrettet vil blive udarbejdet et nyhedsbrev som de pårørende kan tilgå.</p> <p>Medarbejderne orienteres om følgende praksis.</p>	<p>Igangsæt og afsluttet</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 ka-</p>		<p>Igangsættes juli 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 rør sig på Skovstjernen.</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>lender, 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>At få en tydelig og ensartet struktur for dokumentationsarbejdet på Skovstjernen.</p> <p>At der arbejdes ud fra den dokumentationsstrategi som er besluttet for socialområdet, hvor procesbaseret dokumentation er det bærende element.</p>	<p>Den nuværende dokumentationsstruktur vil blive gennemgået på de kommende personalemøder startende i juni 2024.</p> <p>Den fælles dokumentationspraksis, som er gældende for hele voksen socialområdet vil blive beskrevet og rundsendt til hele Skovstjernen. Dette vil ske i juni 2024.</p>	<p>Start juni 2024 Evaluering August 2024</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>Fagkoordinator/afdelingsleder skal</p>	<p>Afdelingsledere, fagkoordinator 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>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</p>	<p>Teamkoordinator og afdelingsleder vil dagligt følge op på om den beskrevne dokumentationspraksis følges. Dette vil ske på de daglige overlap.</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 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</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>dagligt kvalitetssikrer en borgers dokumentations- og mål arbejde inde i Nexus.</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 med at skulle efteruddanne de medarbejdere som ikke på nuværende tidspunkt har</p>
---	---	--	---	---	--	---	---

		<p>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>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>en pædagogfaglig uddannelse.</p>
--	--	--	--	--	--	--	-------------------------------------