

Fokusområde	Formål med tiltag	Tiltag	Indhold	Status	Status på implementering og opfølgning
Stabilitet i personalegruppen	Genoprette stabilitet i personalegruppen og derved sikre grundlag for systematisk arbejde med målgryppen, lavere vikarforbrug, samt tid til faglig ledelse	Nye ansættelser	For at sikre stabilitet i personalegruppen rekrutterer Fensmarkgade nye medarbejdere i de 5 ledige stillinger på tilbuddet	Efter planen	Der er ansat 2 nye medarbejdere, som er startet pr. 1. februar samt 3 nye medarbejdere, som starter 1. marts. Der er tale om 2 pædagoger, 1 skolelærer, 1 psykolog og en uden relevant uddannelsesbaggrund, men med 4 års erfaring fra tilbuddet som barselsvikar og tilkaldevikar.
		Monitorering af sygefravær	For at sikre stabilitet i uddannet personale i vagtplanen og at minimere brugen af vikarer, monitoreres sygefraværet på tilbuddet løbende	Efter planen	Efter de forløb med langtidsfravær, der har været på tilbuddet, har der ikke været fravær ud over det almindelige for tilsvarende døgntilbud. Korttidsfraværet ligger fint og der er ikke nyt langtidsfravær. Der følges løbende op på udviklingen i sygefraværet.
		Onboarding af nye medarbejdere	For at sikre stabilitet onboardes de nye medarbejdere grundigt. Medarbejderne får en mentor, der har forberedt et grundigt introprogram til de nye medarbejdere.	Efter planen	Tilbuddets nye mentor og AMR har forberedt et grundigt onboardingprogram for nye medarbejdere. Onboardingkonceptet er blevet præsenteret for centerets øvrige tilbud til inspiration. De to medarbejdere, der startede 1. februar, har givet udtryk for at opleve sig godt modtaget og introduceret til huset og de unge. Erfaringer herfra vil blive anvendt ifm. onboarding af de tre nye medarbejdere, der starter 1. marts.
Implementering/ledelse	Understøtte ledelsen i implementering af iværksatte tiltag, opfølgning og tiltag for forankring i driften	Følgegruppemøder	Møder hvor tilbudsledelse, centerledelse og stab drøfter status på iværksatte tiltag	Efter planen	Følgegruppemøderne har været afholdt efter planen med en fast kadence. Yderligere møder har været afholdt efter behov. Der har været afholdt møder hhv. 2. og 18. august, 1. september, 12. og 26. oktober, 13., 23. og 27. november, 18. december, 5. januar og 6. februar. Der er planlagt møder til og med juni. Herefter vurderes det, om der fortsat er behov for følgegruppemøderne. På møderne er der fast blevet fulgt op på alle punkter i handleplanen. Der er løbende holdt øje med, at alle tiltag følger planen, bliver justeret om nødvendigt, og at der iværksættes nye relevante tiltag efter behov.
		Evalueringstrategi	Kvalitative og kvantitative kriterier fastsættes for evaluering af handleplanens enkelte tiltag og samlet set. Evalueringer gennemføres.	Efter planen	Statuskolonne er tilføjet i handleplanen mhp. løbende opfølgning på progression i tiltagene. Der er følges op på udvikling i sygefravær, personaleomsætning og arbejdsskadeanmeldelser. Opfølgning sker fast på følgegruppemøder.
		Ledersparring for institutionsleder	Temaer som kommunikation, retning, ledelse af adfærdsændringer og psykologisk tryk	Efter planen	Der har været afholdt og afholdes også fremadrettet løbende ledersparring mellem centerleder og institutionsleder på 1:1 møder en gang om måneden. Der har derudover været afholdt to sparringsmøder med Connector, hvor der er givet konkret feedback på tiltag og faglig ledelse. Der afholdes supervision med konsulent fra Connector 2 timer hver måned.

		Tilgængelig ledelse	Institutionsleder og afdelingsleder har omlagt sin vagtplan for at sikre tilgængelig ledelse og at der er ledelse i huset i aftentimerne i hverdagen. Formålet er at sikre, at ledelsen er tilgængelig for medarbejderne og kan understøtte trivsel, nye retninglinjer og kulturforankring.	Efter planen	At ledelsen er tilstede om aftenen har givet god mulighed for tæt faglig ledelse og giver ledelsen et tydeligt indblik i, hvad der sker i huset. Både personale, unge og ledelsen er glade for løsningen. Der er dog opmærksomhed på den samlede opgavemængde for ledelsen. Lederne følger løbende op og sparrer med hinanden om, hvordan dagen tilrettelægges og at de kommer omkring alle unge og arbejdsgange.
		Strukturerede overlap	Afdelingsleder deltager i daglige overlap i huset og sikrer, at procedurer for risikovurdering følges. Afdelingsleder har fokus på medarbejdernes trivsel og på at identificere eventuelle svære situationer mhp. opfølgning	Efter planen	De strukturerede overlap giver afdelingslederen rigtig god mulighed for at understøtte medarbejderne i risikovurdering af de unge og konkrete planer for de unge, der vurderes gule. Der har været særlig fokus på konkrete handlingsanvisninger, hvordan der følges op på den enkelte unge og at risikovurderingen bliver brugt som en pædagogisk redskab på dagen til at strukturere arbejdet med den enkelte unge.
Retninglinjer	Imødekomme medarbejderens behov for tydelige retninglinjer og redskaber til håndtering af målgruppen og systematisk	Ny struktur for personalehåndbog og opdatering af materiale	Ny læsevejledning og struktur for personalehåndbog samt opdatering af div. dokumenter mhp. at sikre let tilgængelige og læsevenlige vejledning	Efter planen	Ny struktur drøftes på personalemøde den 21. februar. Ud over opdatering af vejledningerne er rømningsproceduren blevet opdateret. Proceduren er tilgængelig fysisk på tilbuddet. Alle procedurer har også været gennemgået på vikarmøder for faste vikarer.
		Procedure for ledelsesmæssig opfølgning på vold og trusler	Udarbejdelse af dokumentet og implementering i medarbejdergruppen	Efter planen	Første udkast har været drøftet på MED og personalemøder. En revideret version er under udarbejdelse. Medarbejderne har afprøvet de nye arbejdsgange i hverdagen og det fungerer godt. Der følges løbende op ifm. episoder.
		Procedure for risikovurdering målrettet den enkelte unge	Udarbejdelse af dokumentet og implementering i medarbejdergruppen	Efter planen	Første udkast har været drøftet på MED og personalemøder. En revideret version er under udarbejdelse. Medarbejderne har afprøvet de nye arbejdsgange i hverdagen og det fungerer godt. Der følges op dagligt ifm. overlap.
		Handleanvisninger for medarbejderne ved mødet med udadreagerende unge og anmeldelse og registrering af vold og trusler	Udarbejdelse af dokumentet og implementering i medarbejdergruppen	Efter planen	Første udkast har været drøftet på MED og personalemøder. En revideret version er under udarbejdelse. Medarbejderne har prøvet de nye arbejdsgange i hverdagen og det fungerer godt. Der følges op på personalemøder 2 gange om måneden og i forbindelse med episoder.

	arbejde i praksis	Medarbejder temadag om forebyggelse af vold og trusler	En repræsentant fra Sønderbro fortæller om deres metode for risikovurderinger. Derudover skal samarbejde og jura ved anmeldelse af vold og trusler drøftes og jurist fra staben holder oplæg	Afsluttet	Der er blevet fastlagt en fælles arbejdsgang for registrering af arbejdsulykker. Procedurerne vedr. sikkerhed er blevet præciseret og vejledningerne opdateret. Eventuelle hændelser vendes fast på de daglige overlap og der følges op på, at hændelser anmeldes. Efterfølgende følges der op på konkrete hændelser på personalemøde efter en helt fast procedure.
		Medicinhåndtering/sundhedsfaglig dokumentation	Sundhedssamtaler med alle unge	Efter planen	Der laves faste tværfaglige sparringsmøder løbende efter et fast rul på 12 uger, hvor alle unge gennemgås ift. mål og sundhed, hvor den enkelte medarbejder får faglig støtte til at sikre, at der i den enkelte sag er de relevante mål og metoder. Møderne er implementeret og de første erfaringer er positive. Centersygeplejeske og civilsamfundsmedarbejder deltager efter behov. Første 4 tværfaglige møder er afholdt med gode erfaringer. Sundhedssamtaler ved indskrivning er også iværksat. Centersygeplejerske er på Fensmarkgade 2x3 timer ugentligt. Der arbejdes på at ansætte en sygeplejeske på tilbuddet.
Arbejdsmiljø	Helhedsorienteret fokus på arbejdsmiljø, trivsel, kultur mhp. at sikre at medarbejderne trives, at der sikres fælles tilgange og grundlag for det pædagogiske arbejde i personalegruppen.	Kulturforandring i Fensmarkgade (interne aktiviteter)	Tilbuddets HR-partner har faciliteret en række aktiviteter for medarbejderne mhp. kulturforandring i Fensmarkgade	Afsluttet	Det egentlige forløb blev afsluttet i november efter de planlagte workshops. Forløbet havde til formål at sikre, at alle medarbejdernes spørgsmål og oplevelser kom på bordet og blev håndteret gennem dialog. Efter workshoprækken blev der afholdt individuelle medarbejdersamtaler mellem afdelingsleder og medarbejdere i samarbejde med HR-partner, der har givet konkret faglig sparring på ledelsesopgaven.
		Kulturforandring i Fensmarkgade (ekstern konsulentvirksomhed)	Forløb med afsæt i den aktuelle feedbackkultur og den opgave, arbejdsfællesskabet skal lykkes med. Dette vil danne grundlag for at arbejde med, hvilke ændringer i adfærd og ledelse, der kan bidrage til at forme og styrke arbejdsmiljøet og den ønskede samarbejdskultur	Efter planen	Forløbet er i gang. Konsulenten fra Connector har deltaget på personalemøder to gange og arbejdet med at etablere en feedbackkultur på tilbuddet. Forløbet er taget rigtig godt imod i personalegruppen og der er god faglighed i drøftelserne. Næste dag med Connector afholdes i marts.
		Medarbejderudvalg	Der er nedsat et medarbejderudvalg, som i samarbejde med ledelsen har fokus på optimering af det fysiske arbejdsmiljø	Efter planen	Der er nedsat et medarbejderudvalg, og indkøbt en række møbler og løsninger, som der var behov for at justere eller forbedre. Der er etableret koder på de unges døre for at lette arbejdsgangene i huset. Der foretages løbende justeringer og forbedringer efter behov.

		Psykisk arbejdsmiljø som fast punkt på teammøder	På alle teammøder er "konstruktiv feedback" på som fast punkt. Under punktet drøftes de gode historier, herunder hvad de er kommet i mål med og stolte af. AMR er tovholder	Efter planen	Aktuelt gives der fast feedback i personalegruppen på personalemøder og ved endt vagt om aftenen. Pt. gives der primært feedback på handlinger. Målet er, at der skal gives mere feedback på det faglige arbejde. AMR har som fast punkt på personalemøderne hveranden uge at sikre, at der gives feedback og følges op på det psykiske arbejdsmiljø.
		APV opfølgning 2023 og TU23	<i>(de to spor er slået sammen til et)</i> Opfølgning på tilbuddets APV og TU23	Efter planen	AMK har været involveret i at samle op på APV og TU23. Der er lavet en konkret handleplan over alle relevante punkter, samt de punkter der er opstået efter tilbuddets flytning til ny adresse. Handleplanen er konkret med tidsangivelser og planen følges. Planen er sendt til tilsynet.
Kvalitet i pædagogisk indsats	Indsatser iværksat for at sikre klar pædagogisk retning og tydelig faglig standard i tilbuddets indsatser omkring de unge mhp. at sikre høj kvalitet og systematik i sagerne	Undervisning i traumebevidst tilgang	Undervisningsforløb bestående af flere dele, herunder et brush-up kursus for nyansatte medarbejdere og et opkvalificeringsforløb for udvalgte nøglepersoner i rollen som mødeleder/facilitator af faglige sagsdrøftelser med udgangspunkt i AoA. Derudover kobles 1-2 erfarne traumekonsulenter på fra andre steder i organisationen, som skal understøtte og guide den løbende sagssupervision på Fensmarkgade med afsæt i AoA-analyse og fremdrift i de unges behandlingsplaner.	Efter planen	Undervisningen er planlagt med brush-up på traume d. 28. februar. Tilbuddet har aktuelt tre medarbejdere, der er uddannet som traumekonsulenter. Øvrige medarbejdere er vant til at arbejde med traume og AoA. Nye medarbejdere klædes på via kursus. Der gives sparring på AoA sagssupervision. Der er planlagt to supervisionsgange á 2 timer d. 10. april. Yderligere supervisionsgange er ved at blive planlagt. D. 28. februar afholdes en eftermiddag om forebyggelse af magtanvendelser via den traumebevidste tilgang med traumekonsulenter og jurist fra Faglig stab.
		Værdier for Fensmarkgade	Genbesøg af værdier, som tilbuddet sammen har udarbejdet i 2022.	Afsluttet	Værdierne fremgår nu tydeligt i personalehåndbogen.
		Supervision v. ekstern supervisor	Ekstern supervision med henblik på arbejdsmiljø, personalets trivsel og samarbejde	Efter planen	Der er etableret forløb med ekstern supervisor, og første supervision er afholdt. De første erfaringer er rigtig gode og den nye supervisor giver supervision af høj kvalitet og har erfaring fra centret øvrige tilbud, så hun kan give konkret sparring ift. tilbuddets målgruppe.

		Undervisning magtanvendelser	Medarbejderne vil få genopfrisket deres viden om reglerne om magtanvendelser jf. Voksenansvarsloven. Der vil derudover være en tværfaglig drøftelse af, hvordan den traumebevidste tilgang kan anvendes i forebyggelse af og opfølgning på magtanvendelser. Denne drøftelse vil blive faciliteret i et samarbejde mellem traumekonsulenter og en jurist på området.	Efter planen	Der har været afholdt undervisning i magtanvendelser d. 27. september og 22. november, og der er planlagt brush-up på magtanvendelser d. 22. maj. Derudover er der planlagt en eftermiddag d. 28. februar om forebyggelse af magtanvendelser via den traumebevidste tilgang med traumekonsulenter og jurist fra Faglig stab..
--	--	------------------------------	---	--------------	---