# platangårdens ungdomscenter Kompetenceudviklingsplan 2021

Platangårdens kompetenceudviklingsplan beskriver fokusområder for medarbejderes kompetenceudvikling i 2021. Planen tager afsæt i Platangårdens ”Politik for kompetenceudvikling”, som er en udmøntning af kvalitetsstandarden ”Kompetenceudvikling” i den *Danske Kvalitetsmodel* *på det sociale område* samt kvalitetstemaet ”Kompetencer” i *Socialtilsynets Kvalitetsmodel*.

Kvalitetsmodellernes fokus på kompetenceudvikling indeholder såvel et medarbejder-, bruger- og myndighedsperspektiv og skal bl.a. støtte op om at:

* Medarbejdergruppen har samlet set relevant uddannelse, opdateret viden og erfaring med målgruppen og tilbuddets metoder.
* Medarbejdernes kompetencer viser sig i den pædagogiske praksis, i samspillet med og til gavn for borgerne.
* Tilbuddet har et strategisk fokus på, hvordan de nødvendige kompetencer opnås og udvikles, på såvel kort som langt sigt, samt hvordan eventuelle specialistkompetencer kan tilvejebringes.

**Inspirationsteamet**

*Teamet har til opgave løbende at skabe inspiration til og fra praksis. Hvordan kan en spæd praksiserfaring sættes i spil, så den kan være til inspiration for hele organisationen? Og hvordan kan nye tendenser eller teoretiske nuanceringer kobles til og kvalificere den pædagogisk praksis? Det er denne dynamiske tilgang til læring, som er udgangspunktet for strategien for kompetenceudvikling på Platangårdens Ungdomscenter. Teamet inviterer relevante kollegaer til at byde ind, ligesom alle kollegaer kan bidrage direkte på møderne eller indirekte via kollegaer.*

*Teamet tilrettelægger således kompetenceudviklende tiltag, dels til brug for årsplanen, og dels supplerende initiativer i løbet af året, alt efter hvad der viser sig af behov og muligheder. De ovennævnte kompetenceudviklende tiltag er koordinerede, og tilrettelagt sammen med øvrig mødestruktur for onsdage. Alle medarbejdere bookes i deres personlige outlook-kalender, samt for de teambaserede initiativer; i teamets fælles kalender.*

*Vedr. planen for 2021 gælder særlige coronarelaterede vilkår; flere temaer fra 2020 overføres, da de ikke kunne gennemføres som planlagt. Derudover er 2021 også præget usikkerhed og restriktioner, hvorfor planen i første omgang vedrører første halvår af 2021.*

**Platangårdens kompetenceudviklingsplan for 2021 falder i hovedområder:**

* Metodeunderstøttende kompetenceudvikling
* Individuel kompetenceudvikling
* Almen kompetenceudvikling

Initiativer ift. hvert hovedområde beskrives nedenfor:

# Metodeunderstøttende kompetenceudvikling

*Den metodeunderstøttende kompetenceudvikling har dels til formål at støtte op om kompetenceudvikling for nye medarbejdere, dels fortsat at støtte op om løbende kompetenceudvikling for relationsmedarbejdere, teamkoordinatorer og socialrådgivere.*

***Generel plan for løbende læringsprocesser***

*For at skabe bedst mulige betingelser for, at de kompetenceudviklende tiltag omsættes til daglig praksis, er følgende generelle initiativer gældende:*

|  |  |
| --- | --- |
| ***Aktivitet***  | ***Målgruppe*** |
| ***Metodeintroduktion*** *Afholdes 1 x pr. kvartal* | *Nye kollegaer incl. vikarer og studerende**Allerede ansatte tilbydes også mulighed for at deltage.*  |
| ***Teamsupervision****Afholdes 2 x månedligt* | *Relationsmedarbejdere, socialrådgivere samt teamkoordinatorer i døgnafdelingen(Nord, Midt og Syd) samt Eksternt team og Intern UV/STU. Faste vikarer og studerende inviteres, i det omfang det er muligt og giver mening.*  |
| ***Ad-hoc sparring og supervision*** | *Alle teams har daglig mulighed for ad hoc supervision og sparring med hinanden samt via psykologer, teamkoordinatorer og ledelse.*  |
| ***Vejlederforum*** | *Afholdes for praktikvejledere 2 x årligt, under ledelse af områdeledere. Den fælles sparring omkring vejlederrollen har til formål at inspirere og kvalificere opgaven omkring PUCs samlede opgave som uddannelsesinstitution.*  |
| ***PEER-forum*** | *Afholdes ad hoc via områdeleder. Målgruppen er medarbejdere, som har levede erfaringer. På møderne deles erfaringer med PEER-arbejdet med henblik at inspirere og kvalificere til at skabe flere muligheder i det pædagogiske samarbejde.*  |

***Specifikke metodeunderstøttede kompetenceudviklingstiltag – første halvår 2021:***

***Tema 1 Seksualpædagogik:*** *Vi afholdt en fælles workshop for relevante medarbejdere i december 2020 – hvor de kollegaer, som havde været en del af uddannelsesforløbet, sammen med underviseren fra Absalon havde tilrettelagt dagens indhold. En del af dagen handlede om at generere ideer til, hvordan vi kan arbejde videre med udvikling af en praksisbaseret seksualpædagogisk tilgang.*

*Teamkoordinatorerne og områdeleder(som tovholder på det seksualpædagogiske forløb) Følger op i de forskellige teams på, hvordan nogle ideer kan konkretiseres.*

*Når verden åbner op igen, supplerer vi med nye input og oplæg, så vi igennem året via forskellige aktiviteter, kan skabe praksis i seksualpædagogikken.*

***Tema 2 Boost til PUCs tilgang og metode***

*Coronaperioden med alle dens begrænsninger og restriktioner, har(blandt meget andet) medført, at den daglige feed-back og de mange læringssituationer, som udspringer i det daglige samarbejde – ikke på samme måde har kunnet finde sted. Vi ønsker at prioritere et fælles BOOST ift. tilgang og metode for alle.*

*Det bliver teamkoordinatorerne, som står for undervisningen i eget team – faciliteret og planlagt via psykologerne.*

*Der bliver 1 tema for 1 måned af gangen, som bliver fælles for alle teams. Initiativet løber i marts, april og maj måned. Ideen med dette er, at vi forventer at kunne skabe dynamik i, at alle på PUC har fokus på det samme tema, og at de kan sparre med og inspirere hinanden i dagligdagens samarbejder – også selvom undervisningen ikke kan foregå i fælles flok/blandede teams. Undervisningen bliver praksisbaseret – der foregår 2 sessioner i løbet af måneden, og deltagerne forventes at øve sig undervejs. Skriftlighed og dokumentation indgår også som en del af det praksisbaserede. Alle fra inspirationsteamet bakker om temaerne, så de kommer til at leve, også udenfor de 2 fastlagt sessioner.*

***Marts måneds tema:*** *Den systemiske tilgang*

***April måneds tema:*** *Den narrative tilgang*

***Maj måneds tema:*** *Eksternalisering*

***Prioriteringer for andet halvår 2021:***

* *Teamet ”organisatoriske kompetencer” fra 2020 ønskes genoptaget, da det kun blev begrænset gennemført.*
* *Nye, fælles initiativer ift. fortsat kvalificering og udvikling af seksualpædagogiske praksis.*

*Det er vores vurdering, at der pt. Er for mange ubekendte til at det giver mening at lave en plan for hele 2021.*

# Individuel kompetenceudvikling

*Som supplement til de interne metodeunderstøttende kompetenceudviklingstiltag, planlægges enkelte eksterne kurser/uddannelser, konferencer og lignende. Ansøgning sker til ledelsesteamet. Der er en klar forventning om, at de udvalgte deltagere vidensdeler med eget team og andre kollegaer efterfølgende, for på denne måde i så høj grad som det er muligt, at få gavn af den inspiration, som eksterne input kan bidrage med. Hvordan dette skal ske, aftales i de konkrete tilfælde.*

*For 2021 er følgende initiativer ift. individuel kompetenceudvikling planlagt:*

|  |  |
| --- | --- |
| Medarbejder | Uddannelse (med eller uden ECTS point),dato, arrangør |
| * Teamkoordinatorer Klaus Høngaard, Karina Holm Larsen og Christine Møller Christensen
 | Obligatorisk modul på diplom i ledelse: Det personlige lederskab og forandringForventet opstart efterår 202110 ECTS point |
| * Julian Damhus
 | Fortsat diplomuddannelse i Krimonologi. Med ECTS-point.  |
| * Lisette Kaptain
 | Master of public Governance – obligatoriske moduler – 1 x forår, og 1 x efterår. 5 ECTS point pr modul. |
| Ledelsesteamet | Ledelse på forkant – et uddannelsesforløb via Region Sjælland, af 6 dages varighed. Uden ECTS-pointDet er uvist, hvornår det kan afholdes.  |

## Almen kompetenceudvikling

Almene kurser refererer til obligatoriske kurser, som formidler grundlæggende viden og færdigheder til alle ansatte på Platangårdens Ungdomscenter. Det omfatter såvel kurser for det pædagogiske personale i fx medicin- og konflikthåndtering, opkvalificering af det administrative personale i administrative systemer samt kurser for arbejdsmiljørepræsentanter og medlemmer af MED-udvalget m.m.

**Medicinhåndtering:**

Nye medarbejdere i døgnafdelingen samt PUCs Eksterne Team sendes på Region Sjællands basiskursus – nå disse igen afholdes. Indtil da, varetager de medicinansvarlige en nødvendig intro.

Pædagogiske medarbejdere søges opkvalificeret ift. sundhedsfaglige kompetencer, og sendes på udvidet medicinkursus. Dette for at mindske sårbarhed ift. at have relevante kompetencer til stede, også ved sygdom, ferie osv.

Tilmelding foregår løbende via PUCs medicinansvarlige(Mette Jessen) efter aftale med områdeleder.

**Psykofysisk træning:**

Når vi har udsigt til at kunne afholde et sådant arrangement igen – planlægger vi som vanligt en årlig introduktions- og genopfriskningsdag ift. psyko-fysisk træning internt på PUC. Målgruppen er primært relationsmedarbejdere, men andre kan inviteres, hvis det vurderes at give mening. Der er 20 pladser. Læringen understøttes af arbejdsmiljørepræsentanterne, som siden 2020 har påtaget sig at lave øvelser for alle igennem året.

**Hjertestarterkursus**

Jf. PUCs abonnement ift. hjertestarter, har vi mulighed for at afholde 4 timers hjertestarterkursus via Falck. Der er 16 pladser, som fordeles jævnt blandt alle medarbejdere, og det tilstræbes, at det går på skift. Vi følger coronaudviklingen og vurderer, hvornår dette er en mulighed.

*2021/LK*