#  platangårdens ungdomscenter Kompetenceudviklingsplan 2022

Platangårdens kompetenceudviklingsplan beskriver fokusområder for medarbejderes kompetenceudvikling i 2022. Planen tager afsæt i Platangårdens ”Politik for kompetenceudvikling*” (red. 2021*), 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 samlet set har 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. Samtidig er møderne åbne, for interesserede kollegaer. Når Corona tillader det.*

*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.*

**Platangårdens kompetenceudviklingsplan for 2022 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 min. 1 x pr. kvartal og efter behov****Ansvar:*** *PUC’s psykolog underviser* | *Nye kollegaer incl. vikarer og studerende**Allerede ansatte tilbydes også mulighed for at deltage.*  |
| ***Introduktion Sensum One****Afholdes min, 1 x pr. kvartal og efter behov, typisk samme dag som metodeintroduktion.* ***Ansvar:*** *PUC’s socialrådgivere underviser*  | *Nye kollager inkl. vikarer og studerende introduceres til dokumentation, som en prioriteret og integreret del af PUC’s indsats.*  |
| ***Teamsupervision****Afholdes 1 x månedligt med pædagogisk supervisor.* ***Ansvar:*** *PUC’s pædagogiske konsulent superviserer i de forskellige teams.*  | *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 kollegial sparring og supervision******Ansvar:*** *Gensidigt* | *Alle teams har daglig mulighed for ad hoc supervision og sparring med hinanden samt via psykolog, teamkoordinatorer og ledelse.* *Psykologen tager ansvar for supervision i særligt komplekse sager.*  |
| ***Vejlederforum******Ansvar:*** *PUC’s områdelederne organiserer og faciliterer.*  | *Afholdes for praktikvejledere 4 x årligt, under ledelse af områdeledere. Den fælles sparring omkring vejlederrollen har til formål at inspirere og kvalificere opgaven omkring PUC’s samlede opgave som uddannelsesinstitution.*  |
| ***Uddannelseskarussel******Ansvar:*** *PUC’s udviklingskonsulent planlægger. Psykolog står for efterrefleksion.*  | *Samme målgruppe som teamsupervision, dog inkl. Udviklingskonsulent. Ved eksterne oplægsholdere inviteres alle til efterfølgende refleksion ift., hvad nye input kan inspirere til, i PUC-kontekst.* |

***Specifikke metodeunderstøttede kompetenceudviklingstiltag:***

***Tema 1: Kollegial sparring***

*Vi ønsker samlet set at opkvalificere alle relationsmedarbejdere inkl. socialrådgivere til at kunne yde kvalificeret kollegial sparring. PUC’s relationsmedarbejdere arbejder 24/7, 365 dage om året – og de formelle sparringspartnere som ledelse, teamkoordinatorer, psykolog, supervisor osv. er til rådighed indenfor ”almindelig kontortid” (ganske vist med høj fleksibilitet). Ved at opkvalificere kompetencerne til kollegial sparring er der vores hensigt at kunne højne faglighed og indsats på alle tider af døgnet.*

Konkretisering: *Forløbet varetages af PUC’s psykolog.*

*Modul 1 foregår i februar og marts måned, hvor alle teams vil deltage i workshops med praksisnær undervisning. Senere på året vil der blive fulgt op på emnet fra andre vinkler (mulig ekstern oplægsholder) – ligesom vi skal have fokus på, hvordan det kommer til at leve i den daglige praksis. Der vil formentlig blive udviklet endnu et modul, så vi fastholder fokus på temaet igennem hele 2022.*

***Tema 2: Tilgang og metode anno 2022***

*Platangårdens tilgang og metoder har eksisteret i siden 2016 og er løbende blevet justeret. Det er nu på tide at revidere og kvalificere beskrivelserne af tilgang og metoder mere gennemgribende. Platangården afholder 50 års jubilæum og i den anledning vil vi udgive en ”pamflet” som dels præsenterer Platangårdens tilgang og metoder, og samtidig levendegør den med eksempler fra vores pædagogiske praksis.*

*Der bliver således tale om en proces, der både præciserer og kvalificerer nuværende, men også tager konkret udgangspunkt i de mange praksiserfaringer vi har skabt med udgangspunkt i disse. Alle relationsmedarbejdere vil blive inviteret til et tæt samarbejde omkring beskrivelse af praksiseksempler.*

*Konkretisering:*

1. *Nuværende beskrivelse af tilgang og metoder kvalificeres (februar måned)*
2. *Der faciliteres særskilt ”supervision”/workshoptid, hvor fortællinger fra praksis beskrives (marts måned)*
3. *Fortællingerne kobles med beskrivelsen af tilgang og metoder (april måned)*
4. *Pamfletten trykkes (maj måned)*
5. *Der afholdes temaeftermiddag, hvor pamfletten præsenteres og hvor alle deltagere samarbejder om workshopforberedelse til jubilæumsdagen på (juni måned)*

*Særligt metodisk fokus: PEER: Det er en del af PUC’s tilgang og metoder at arbejde aktivt med brugen af PEER som en virksom metode ift. målgruppen. PEER har levet sit eget stille liv, og i 2022 ønsker vi at kvalificere måden vi arbejder med PEER på. Kvalificeringen munder ud i en workshop for alle medarbejdere i efteråret.*

***Tema 3: Dokumentation i praksis/Revitalisering af Sensum One***

***Temaet er dels udsat fra slutningen af 2021, og dels kombineret med et prioriteret punkt fra DUA 2022 (drifts- og udviklingsaftale).***

At systematisk dokumentation er en integreret del af specialiseret hhv. højt specialiseret rehabiliterende pædagogik, er efterhånden velkendt for alle på PUC. Vi tager ”den røde tråd” op igen (tidligere workshopforløb for alle relationsmedarbejdere) og bygger videre på de mange erfaringer ift. skriftlig dokumentation, der siden er skabt.

Formålet er at skabe et fælles mind-set ift. dokumentationens afgørende betydning for vores fælles indsats. Mind-set-delen bliver integreret med den mere tekniske del i dette forløb.

*Konkretisering:* Forløbet vil foregå i marts, april og maj måned, og vil bestå af forskellige elementer – som fælles tværgående temaeftermiddag, workshops, undervisning i de enkelte teams og sidemandsoplæring i det daglige.

**Temaeftermiddage:**

**Første onsdag i september** som opfølgning på temaet seksualpædagogik fra 2020 og 2021, hvor vi sammen med Absalon uddannede ca. 10 kollegaer indenfor emnet køn, identitet og mangfoldighed – har vi et ønske om at organisere en temaeftermiddag for unge og personaler på PUC. Emnet skulle Seksualitet og kønsidentitet anno 2022. Vi ønsker et fælles læringsforum med de unge på et felt, hvor deres ekspertrolle er langt større end personalernes.

**Første onsdag i december:** Vidensdeling – de kollegaer, som har deltaget enten i individuel kompetenceudvikling (uddannelse), som oplægsholdere eller undervisere eksternt, som ”hjælpepraksislærere” på Absalon – eller hvad det nu måtte være - vil vi invitere til en eftermiddag, hvor de kan dele den viden og inspiration, som de har taget med hjem, fra deres ture ud i DK.

# 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
 | Følger Modul 2 på diplom i ledelse |
| * 1 relationsmedarbejder
 | Afslutter diplomuddannelse i kriminologi på KUA – sommer 2022 |
| * Souschef
 | Fortsætter Master of public Governance på CBS med moduler forår og efterår 2022.  |
| Ledelsesteamet | Ledelse på forkant – et uddannelsesforløb via Region Sjælland, af 6 dages varighed. Forløbet hhv. Corona aflyst og udsat – vi kender pt. Ikke dato for mulig opstart.  |
| * 4 relationsmedarbejdere/pædagoger med vejlederfunktion
 | Opkvalificeres via 2-dages vejlederkursus via Professionshøjskolen Absalon.  |
| 2 medarbejdere med ansvar for tjenesteplanlægning | Opkvalificeres via 2-dages kursus i KMD-vagtplan.  |

## 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 PUC’s Eksterne Team sendes på Region Sjællands basiskursus. 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 PUC’s medicinansvarlige efter aftale med områdeleder.

**Psykofysisk træning:**

Vi afholder 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. PUC’s 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.

**Magtanvendelse – lovgivning og praksis**

Afholdes for relationsmedarbejdere i efteråret.

Der vil være tale om en årligt, systematisk tilbagevendende undervisning.

Udgangspunktet er intern underviser, evt. suppleret af underviser fra Socialafdelingen.

Der kan suppleres med særligt tilrettelagte forløb for enkelte teams, hvor det vurderes relevant.

*2022/LK*