

## **Rammer for KUC 2021-22**

### Social & Sundheds KompetenceUdviklingsCenter

#### Formålet med tværgående kompetenceudvikling / KUC

I Social & sundhed, er det vores opfattelse, at fælles tværgående kompetenceudvikling medvirker til at fremme den relationelle koordinering på tværs af fagområder. Dette understøtter kvalitet og sammenhæng i løsningen af den fælles kerneopgave hos borgerne.

Den tværgående kompetenceudvikling understøttes centralt af KUC, med udvikling og/eller koordinering af fælles læringsaktiviteter for ledere og medarbejdere, som imødekommer tværgående strategiske eller faglige behov i driften.

Det sker ved:

- At understøtte tværgående kvalitets-, udviklings- eller implementeringsopgaver med relevant læring og kompetenceudvikling.
- At facilitere udnyttelsen af eksisterende faglige kompetencer på tværs af fagområder i forbindelse med intern, tværgående undervisning.
- At medvirke til at styrke kvalitet i læreprocesser og kompetenceudvikling i Social & Sundhed læringsfagligt.
- At understøtte effektiv planlægning og ressourceudnyttelse i forbindelse med kompetenceudvikling.

#### Opsamling af viden om tværgående kompetencebehov i Social & Sundhed.

Opsamling af viden om tværgående kompetenceudviklingsbehov i Social & Sundhed sker ved:

- Årlig temadrøftelse i centerlederforum med opsamling på fælles tendenser og ønsker til kompetenceudvikling på baggrund af MUS/LUS/VA, samt en indsamling af input fra driftslederne.
- At centrene løbende, og ud fra aktuelle behov, kan rejse forslag til fælles kompetenceudvikling på dagsorden i centerlederforum, hvor det drøftes, om der er et tværgående behov, som skal prioriteres og understøttes af V&U.
- At afdelingschef for V&U ved vedtagelse af strategiske handleplaner, tværgående implementeringsopgaver mv., afklarer om det er relevant at etablere tværgående læreprocesser/kompetenceudvikling understøttet af V&U.

#### Opgaver i KUC

Overordnet varetages følgende opgaver i KUC:

1. Understøtte forvaltningsledelsen indenfor området kompetenceudvikling. Herunder fx udarbejdelse af dagsordentekster, forslag til kompetenceudvikling, fælles VA-mål, afrapportering mv.

2. Varetage/koordinere kontakt og relationer med interne og eksterne samarbejdspartnere i forbindelse med tværgående kompetenceudvikling, samarbejde med uddannelsesinstitutioner om forskning og efteruddannelse mv.
3. Kontinuerlig udvikling og vedligehold af en digital læringsplatform, der gør relevante læringsaktiviteter og læremidler tilgængelige for ledere og medarbejdere i Social & Sundhed.
4. Kursusadministration ved tværgående læringsaktiviteter i Social & Sundhed, fx kommunikation, håndtering af tilmeldinger, lokale, forplejning, evaluering osv.
5. Fungere som Social & Sundheds "videnscenter" for læring og kompetenceudvikling. Herunder styrke det læringsfaglige fundament og kvaliteten i Social & Sundheds kompetenceudviklings-aktiviteter.
6. Kontinuerlig udvikling og drift af tværgående kompetenceudviklings-aktiviteter. Herunder bla. Social & Sundheds fælles program for nyansatte og andre aktiviteter, der involverer flere centerområder, og hvor emnet læringsmæssigt egner sig til tværfaglig undervisning. Det kan fx omhandle:
  - Undervisning i fælles faglige metoder/temaer (fx SMART, GAS, FS3, rehabilitering, UTH, mødet med den psykisk syge borger mv.)
  - Undervisning i brugen af fælles IT-systemer og digitale løsninger.
  - Foredrag og workshops, der understøtter fælles strategiske indsatsområder.
  - Undervisning der fremmer generelle personlige kompetencer.
  - Undervisning der fremmer generelle organisatoriske kompetencer fx "det gode møde", "metoder til kvalitetsarbejde", "projektledelse" osv.

Monofaglig eller områdespecifik undervisning understøttes ikke af KUC.

Ved behov for kompetenceudvikling, som skønnes at have relevans på koncernniveau, inddrages personaleafdeling.

## Et internt underviserkorps

I Social & Sundhed er der enighed om, at det er væsentligt at anvende interne undervisere. De interne undervisere kender organisationen og kan tilpasse undervisningen til de forhold, der gør sig gældende i forvaltningen.

Muligheden for at undervise internt ses også som et led i medarbejderudvikling, og som et aktivt ift. rekrutterings-, fastholdelses- og trivselsstrategi.

Centerledere og driftsledere medvirker til at udpege interne undervisere, og sikrer at de har de nødvendige rammer, for at de kan varetage deres undervisningsopgaver.

### Honorering

Interne undervisere honoreres af sit sædvanlige arbejdssted. Arbejdsstedet honoreres med et fast beløb på 1500 kr. pr. undervisningsgang, som afregnes samlet 1 gang årligt. Undervisning honoreres ikke, når det er ledere der underviser, eller hvis det er en del af medarbejderens opgaver at undervise på tværs, fx hygiejnesygeplejerskens undervisning i hygiejneforhold, hjerneskadekoordinatorens undervisning i struktur eller systemadministrators undervisning i systemet.

## **Undervisning i Social & Sundheds fælles metoder/systemer<sup>1</sup>**

Ved tværgående undervisning i fælles metoder/systemer skal der være en central tovholder/hovedunderviser (Primært konsulent fra én af driftsafdelingerne eller V&U).

### Tovholderen

- holder sig fagligt ajour med metoden/systemet
- fastlægger og kvalitetssikrer indholdet i undervisningen
- udarbejder undervisningsplan og undervisningsmaterialer
- oplærer evt. interne medundervisere fra driften, så de er klædt på til undervisningsopgaven og primært skal bruge tid på at møde op og undervise.

### Interne undervisere

- indgår i udarbejdelse og opdatering af undervisningsmateriale
- udpeges i samarbejde med centerlederne for de relevante centre
- aflønnes som udgangspunkt af sit sædvanlige arbejdssted
- varetager undervisning efter aftale med tovholder.

## **Fælles tema-undervisning**

Her forstås undervisning i bl.a. social – og sundhedsfaglige emner, der kan være relevant for mere end et center.

### Den interne underviser

- udpeges af relevant centerleder
- fastlægger indholdet i undervisningen
- udarbejder undervisningsmaterialer
- varetager undervisningen
- aflønnes som udgangspunkt af sit sædvanlige arbejdssted

## **Understøttelse af interne undervisere:**

Tværgående kompetenceudvikling i Social & Sundhed er i høj grad baseret på interne undervisere, som er fagprofessionelle ift. det faglige indhold, de underviser i. Det er vigtigt, at understøtte dem i undervisningsopgaven, da de som udgangspunkt ikke er uddannet til selve det at undervise eller tilrettelægge læreprocesser. Understøttelsen skal gøre opgaven overkommelig for de interne undervisere, og understøtte kvalitet og læringsudbytte for deltagerne.

### KUC understøtter de interne undervisere ved at:

- Tilbyde læringsvejledning vedrørende didaktisk design i forbindelse med undervisernes tilrettelæggelse af undervisningen. Rammen er max 2 timers læringsvejledning pr. undervisningsforløb.
- Udarbejde didaktiserede skabeloner/hjælperedskaber til udarbejdelse af undervisningsmateriale.
- Understøtte underviserne i, at der opsættes målbare læringsmål og udarbejdelse af evalueringsspørgsmål sammen med underviser.
- Følge op på evalueringer sammen med underviserne m.h.p. videreudvikling af tilbuddet.
- Understøtte de interne undervisere, der ikke selvstændigt kan varetage udarbejdelse af undervisningsmaterialer efter vejledning og ved brug af skabeloner. Det sker i form af administrativ hjælp til fx opsætning af præsentationer og undervisningsmateriale. Rammen er max. 8 timers administrativ hjælp ved udvikling af nye undervisningsforløb og 2 timer ved tilretning af materialer.

---

<sup>1</sup> Fælles metoder / Systemer så som fx. FS3/tilstande, SMART, GAS, Nexus, den rehabiliterende tilgang

- Årlig workshop på ½-1 dag for interne undervisere, hvor de får læringsfaglig inspiration samt mulighed for at arbejde med udvikling af egen undervisning/-undervisningsmateriale.

## Finansiering

Budget til tværgående kompetenceudvikling indarbejdes i forbindelse med budgetlægning for 2022, således at deltagelse i interne og/eller obligatoriske kurser via KUC fortsat er uden kursusafgift for centrene. Udgifterne i 2021 finansieres af konto 6.

Kompetenceudvikling for interne undervisere	20.000 kr
Rehabiliteringskursus x3 (deltagergebyr MVU`er)	150.000 kr
Forplejning ved KUC-aktiviteter	100.000 kr
Honorering af intern undervisning (til arbejdsstedet)	100.000 kr
Learning Management system (årlig licens <2500 brugere)*	75.000 kr
Lederkonference	250.000Kr
I alt	695.000 kr

\*Implementeringsprojekt er i 2021-22 finansieret af VT-puljen.

Godkendt i chefgruppen d. 13. april 2021