

Lønmodel for kompetenceudvikling

i Socialområdet

Version 7, november 2021

HR Socialområdet Region Midtjylland

Visionen for arbejdet med denne model er at medarbejdere og ledere udvikler deres kompetencer samtidig med, at organisationen bliver styrket ved, at de kompetencer, der udvikles, er dem, der er behov for i forhold til at levere den bedste indsats for vores brugere.

Modellen er desuden tænkt som instrument, der bevirker, at vi kan leve op til de krav der stilles fra Socialtilsynet samt Kvalitetsmodellen på det Sociale område.

Modellen tager udgangspunkt i, at der er et vist flow af medarbejdere og derfor altid er både nye og erfarne medarbejdere. Modellen kan dermed være med til at kvalificere, hvilken medarbejder der skal rekrutteres til en ledig stilling. For at modellen skal virke bedst muligt er det nødvendigt med lokal forankring. Det enkelte specialområde skal således hver for sig definere, hvad modellens krav betyder helt konkret i forhold til deres dagligdag. I dette arbejde kan Fagpiloten og Lønmodel for kompetenceudvikling eksempelvis anvendes sideløbende med hinanden.

At vi hver dag skal levere resultater på et højt specialiseret niveau er et aspekt af kompetencer, som denne model danner grundlag for, at der kan skabes dialog omkring.

Kompetencemodellen som lønmodel er rettet mod pædagoger, omsorgsmedhjælpere og faglærere i Socialområdet under SL-forhandlingskompetence.¹ Modellen er oprindeligt implementeret i løbet af 2015. I forsommeren 2021 blev det dog besluttet at foretage mindre redaktionelle rettelser. Disse rettelser er indskrevet i denne version. Eksempelvis er det siden implementeringen i 2015 fundet hensigtsmæssigt, at parterne løbende monitorere antallet af medarbejdere på kompetencemodellens forskellige trin inden for ovenstående overenskomstgrupper.



Ann Britt Wetche

¹ Lønmodellen omfatter socialpædagoger, pædagoger, omsorgsmedhjælpere og faglærer ansat under SLs forhandlingsområde på Socialområdet i Region Midtjylland. Herunder overenskomstnumrene 32.38, 34.06, 22.17

Modellen er baseret på tre perspektiver:

1. **Brugerens perspektiv:** Viden om brugerens krav, behov og forventninger er udgangspunktet for formulering af, hvilke kompetencer der er påkrævet i hvert enkelt specialområde både på kort og på længere sigt. F.eks. kan specialområdet stille sig selv disse spørgsmål: Hvem er vores brugere, og hvilke behov har de i dag? Hvilke kvalitetskrav har vi til kerneopgaven? Hvilke nye behov vil der opstå inden for de nærmeste år?
2. **Det professionelle perspektiv:** For at kunne leve op til brugerens krav, behov og forventninger, må alle ansatte være kompetente og i stand til at handle professionelt i alle situationer
3. **Det organisatoriske perspektiv:** Er udtryk for organisationens samlede behov for kompetencer og kompetenceudvikling, især udløst af det omgivende samfunds krav til organisationen. Organisationens behov kan både omhandle specialområdets helt konkrete behov for kompetencer og kompetenceudvikling, men kan også handle om såvel hele Socialområdet som regionens samlede behov for fordeling af kompetencer.

Målet med en lønmodel for systematisk kompetenceudvikling er at:

- tydeliggøre at udviklingen af de ansattes kompetencer tager udgangspunkt i brugerens behov samt organisationens og det omgivende samfunds krav
- skabe et godt udgangspunkt for en dialog om, hvordan de tilstedeværende ressourcer (personale, økonomi og rammer) anvendes og udvikles mest hensigtsmæssigt
- tydeliggøre organisationens forventninger til den ansatte, så engagement og arbejdsglæde øges
- skabe gode udviklingsmuligheder for ansatte i specialområderne i hele Socialområdet
- give lederen et redskab til at kompetencevurdere sine medarbejdere og give medarbejderen et redskab til at vurdere sig selv
- medvirke til at arbejdsgiver sikrer sammenhæng mellem kompetencer og opgaver
- sikre sammenhæng mellem den enkeltes kompetencer og de opgaver medarbejderen løser.

Definition af kompetencer og kompetenceudvikling

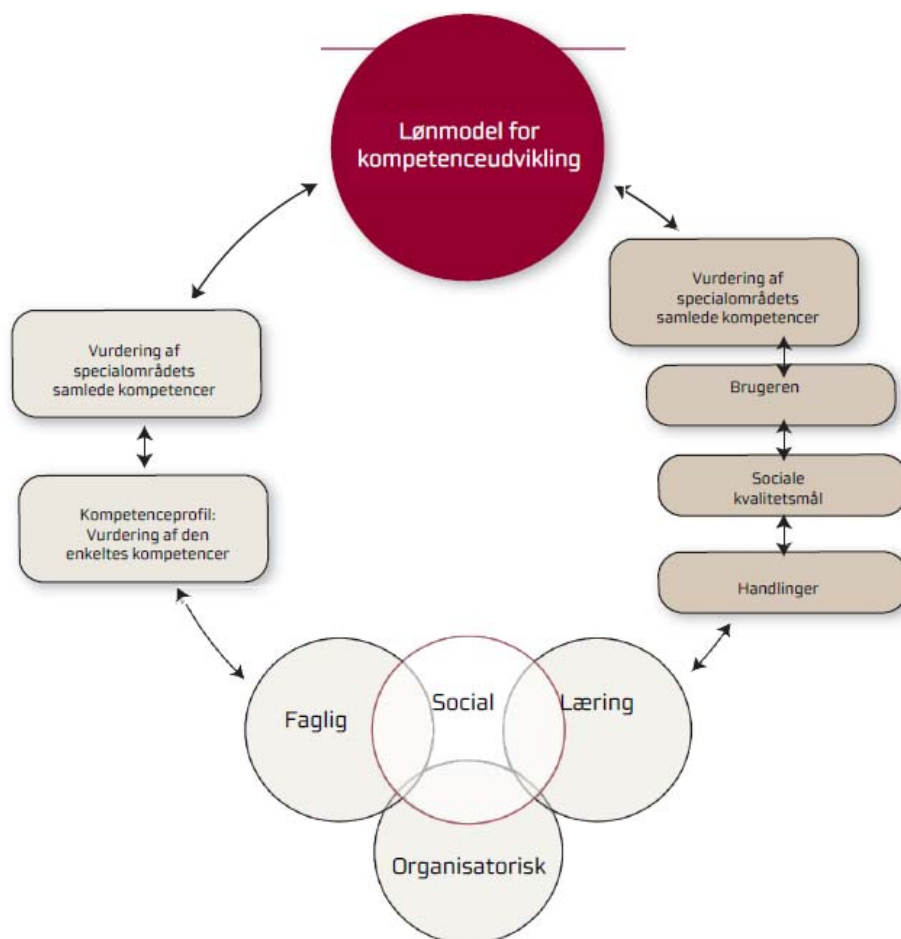
Der tages afsæt i Region Midtjyllands definition af kompetence og kompetenceudvikling ²

Kompetence

Kompetence forstås som evnen til at omsætte viden, færdigheder og holdninger og anvende personlige evner i praksis, fordi man både bør, kan, vil, må og tør.

Kompetenceudvikling

Kompetenceudvikling forstås i et individuelt perspektiv som det at styrke lederes og medarbejderes kompetencer i forhold til opgaveløsningen og i et organisatorisk perspektiv som det at sikre at de kompetencemæssige potentialer bliver anvendt, således at vi sikrer høj kvalitet og effektivitet.



² Definitionerne blev besluttet på RMU-mødet 23. april 2014 i forbindelse med godkendelse af Region Midtjyllands kompetenceudviklingspolitik

Definition af kompetencer på kompetenceniveau 3:

Faglig kompetence

Den faglige kompetence knytter sig til de fagligt relaterede opgaver, som den enkelte er ansat til uanset uddannelsesmæssig baggrund.

Værdierne dygtighed og dristighed er væsentlige i denne dimension.

Definition:

- at foretage en selvstændig vurdering af brugerens behov for basal eller mere avanceret indsats herunder at planlægge, udføre og evaluere indsatsen
- at identificere etiske dilemmaer og redegøre for etiske perspektiver
- at forholde sig reflekterende i forbindelse med opgaveløsning og være i stand til at overføre viden fra én situation til en anden
- at udvikle både fagområdet og egne kompetencer
- at handle kompetent og problemløsende og samtidig bevare roen i uforudsete situationer
- at anmode om hjælp i en given situation eller sige fra over for opgaver, der overstiger egne kompetencer

Udvikles bl.a. ved:

- varetagelse af fagspecifikke opgaver
- opøvelse af færdigheder
- faglige drøftelser med kolleger
- følgeskab med erfarne kolleger herunder guidning, vejledning og feedback
- at arbejde tværfagligt
- fagspecifikke kurser og uddannelse

Eksempel:

- arbejder selvstændigt og udviklende i opgavevaretagelsen under hensynstagen til brugerens behov viser og udtrykker, hvad der er god faglig praksis i den givne situation.

Læringskompetence

Læringskompetence handler om evnen til at kunne erhverve sig nye kompetencer og evnen til at formidle samt medvirke til at skabe læring for sig selv og for andre. Læring er tilegnelse af viden, færdighed og adfærd og kan ske i forskellige sammenhænge. Værdierne dialog og dristighed er væsentlige i denne dimension.

Definition:

- at dele og udvikle ny viden med andre
- at forholde sig åben i forskellige situationer på jobbet, så disse gøres til læringssituationer
- at tilegne sig ny viden og reflektere over egne handlinger samt reagere på baggrund af denne refleksion, i særdeleshed omkring uforudsete situationer
- at oplære kolleger samt formidle læring til andre og reflektere i hverdagen
- at leve sig ind i eget og andres sin og iværksætte adækvat adfærd i forhold til dette og den pågældende situation

Udvikles bl.a. ved:

- at udvise en åben og udforskende holdning over for sine omgivelser
- at den ansatte er motiveret for at lære mere og er forandringsparat
- at reflektere over uforudsete situationer og uddrage læring heraf
- at arbejde med at bruge ny viden og erfaring samt udvikle og dele ny viden gennem fælles problemløsning
- at deltage i møder, hvor der sker en drøftelse af, hvordan den bedst mulige opgaveløsning kan tilrettelægges

Eksempel:

- opsøger ny viden for at sikre opdatering af egne kundskaber
- tager initiativ til drøftelser af hvordan nye situationer gøres til læring
- vejleder og oplærer brugere og kolleger på et niveau, der tilpasses modtageren
- forpligter medarbejderen til deltagelse i kurser, temadage og efteruddannelse

Organisatorisk kompetence

Den organisatoriske kompetence handler om, hvordan den enkelte ansatte begår sig i organisationen og ser sin egen rolle i en større sammenhæng.

Værdierne dialog og dygtighed er væsentlige i denne dimension.

Definition:

at kende specialområdets organisatoriske placering i Socialområdet, i Region Midtjylland og den organisatoriske opbygning i specialområdet, samt at have forståelse for at arbejde i en politisk styret organisation

- at sikre rettidig inddragelse i relevante parter i opgaveløsningen
- at opsøge og bidrage til tværfagligt samarbejde
- at planlægge eget arbejde effektivt og ressourcebevidst
- at danne netværk og arbejde i teams

Udvikles bl.a. ved:

- at anvende strategier, mål, mission, værdigrundlag, politikker m.m.
- at holde sig aktivt informeret via specialområdets og Socialområdets hjemmeside, intranet, personaleblad og via egen arbejdsmail m.m.
- deltagelse i tværfaglige og tværsektorielle samarbejdsrelationer
- netværksdannelse på tværs af afdelinger, områder og organisationer

Eksempel:

- inddrager de rette samarbejdspartnere og konsulterer de rette fagpersoner
- medvirker aktivt og loyalt til gennemførelse af nye beslutninger og anvender de formelle beslutningsfora
- anvender viden om arbejdsgange og samarbejdsrelationer for at sikre høj faglig kvalitet
- medvirker til organisering af opgaver og prioritering af ressourcer
- deltager i introduktionsmøder.

Social kompetence

Den sociale dimension binder de øvrige dimensioner sammen, og handler om alle de relationer en ansat indgår i via sit arbejde, både i forhold til kolleger, brugere og pårørende samt øvrige samarbejdspartnere.

Værdierne dialog og dygtighed er vigtige i denne dimension.

Definition:

- at udvise respekt for andre, deres funktioner og opgaver
- at indgå i gensidigt støttende og konstruktive relationer med andre på tværs af faglighed, organisatorisk placering og personlige egenskaber
- at bidrage til en konstruktiv, tydelig og åben kommunikation
- at tage ansvar for egne handlinger og medansvar for de fælles beslutninger, der træffes
- at bidrage positivt til det kollegiale samspil og den kultur, man indgår i
- at have empati og situationsfornemmelse, at udtrykke egne følelser og samtidig spørge ind til baggrunden for andres følelser og handlinger – ikke mindst i forhold til brugeren
- at være robust, modstandsdygtig og vedholdende i arbejdet med brugerne

Udvikles bl.a. ved:

- supervision
- at indgå i forskellige former for samarbejde i organisationen
- at give og modtage feedback
- at indgå i situationer der kræver samarbejde, forhandling og konfliktløsning

Eksempel:

- er opmærksom på andre og deltager aktivt for at sikre et godt arbejdsmiljø
- er hjælpsom og serviceorienteret og tager ansvar for at skabe et godt samarbejde mellem forskellige faggrupper
- respekterer forskelligheder og bidrager til god tone
- udviser selvindsigt og tager ansvar for opgaver og udfordringer

Kompetencevurdering

Når en ansat skal kompetencevurderes, er det vigtigt, at den samlede vurdering sker i en dialog mellem lederen og den ansatte ved medarbejderudviklingssamtalen (MUS) f.eks. ved at inddrage eksempler, der tydeliggør niveauet ud fra kompetencebeskrivelserne. Her kan kompetencespindet anvendes (se næste afsnit).

Som forberedelse til MUS vurderes den ansattes kompetencer i forhold til hver af de fire dimensioner. Hver dimension vurderes på fem niveauer: kompetenceniveau 1 - 5. Der er udarbejdet en fælles beskrivelse af de fem kompetenceniveauer, som er gældende for alle dimensioner og for alle faggrupper.

Det er næppe sådan, at en ansat er på samme kompetenceniveau inden for alle fire dimensioner. Det kan meget vel være, at en ansat vurderes at være på kompetenceniveau 2 i Social kompetence, mens den ansatte på andre områder er på kompetenceniveau 3 eller 4. Ved vurderingen af medarbejderens kompetencer fastsættes niveauet for den ansattes *samlede* kompetencevurdering³.

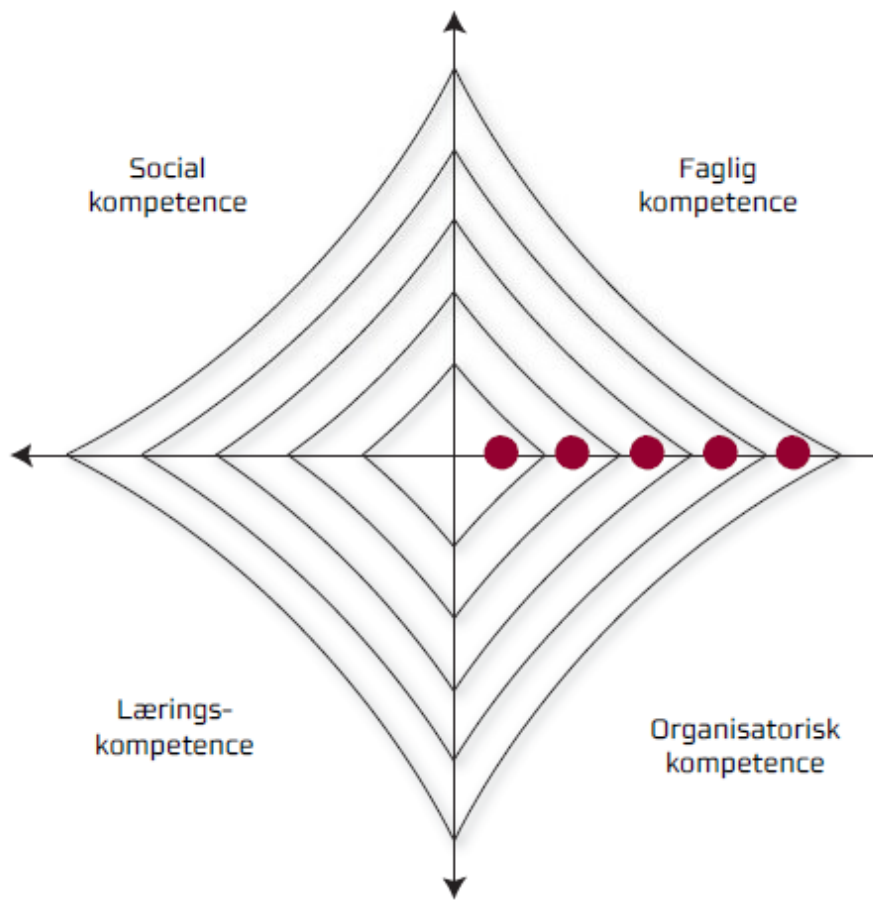
Denne lønmodel bygger på, at det pædagogiske personale løbende i dialog med deres leder gennemfører kompetenceudvikling i forbindelse med MUS

I de tilfælde, hvor kompetencevurderingen udløser kvalifikationsløn (kompetencetrin 3-5) udmøntes kvalifikationslønnen umiddelbart efter MUS. Mere specifikt gældende fra den første i næstkommende måned efter afholdelsen af MUS.

Der foretages som udgangspunkt ikke modregning af eksisterende kvalifikationstillæg ved indplacering på et kompetencetrin som udløser kvalifikationsløn, med mindre dette bliver eller er aftalt lokalt.

³ For nærmere uddybning se i overenskomsten "OVERENSKOMST for socialpædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v" 32.38.1. bilag 6. Aftalen findes ligeledes via følgende link; <https://okportal.dk/GetDocumentById?mediaNodeId=29770>

Kompetencespindet



Kompetenceudvikling sker på mange måder i hverdagen ved:

Mødet med brugerne
Videndeling
Kollegial supervision

Sparring
Oplæring ved "følgeskab"
Nye anderledes
arbejdsopgaver
Jobrotation

Undervisningsopgaver
Kurser
Uddannelse
Daglige opgaver

De fem kompetenceniveauer

Skemaet på side 12 beskriver de fem kompetenceniveauer. De fem kompetenceniveauer er beskrivende for alle dimensioner og er gældende for alle basisstillinger.

Beskrivelsen af de fem kompetenceniveauer er ment som et redskab til at finde et retvisende kompetenceniveau for den enkelte ansatte. Hvordan beskrivelserne anvendes i lønfastsættelsen afhænger af, hvilket job den ansatte varetager, samt stillings- og funktionsbeskrivelse som uddannelse.

Kompetencemodellens niveauinddeling er tænkt således, at de fleste ansatte vil være placeret på kompetenceniveau 3 (uanset faggruppe, funktion og anciennitet).

Der skal løbende ske kompetenceudvikling for alle ansatte, og det kan sagtens ske inden for det kompetenceniveau, man som ansat er indplaceret på (f.eks. i takt med at der kommer ny teknologi eller behandlingsmetoder, som man skal opkvalificeres inden for).

Enhver kompetenceudvikling indebærer derfor ikke pr. definition en højere kompetencevurdering. Det er helhedsbilledet, der drøftes til den årlige medarbejderudviklingssamtale, der danner baggrund for vurderingen. Endvidere kræver det en vedvarende indsats af den ansatte, at fastholde sit kompetenceniveau.

Medarbejdere, der ikke efter 3 års ansættelse i specialområdet som minimum er på niveau 3, har ret til en samtale med lederen om, hvordan man udvikler sine kompetencer i den rigtige retning, ligesom en begrundelse skal gøres kendt for den enkelte.

Vurdering af specialområdets samlede kompetencer

Lederen kan, efter afholdelse af medarbejderudviklingssamtaler og fastsættelsen af niveauer for alle sine ansatte, vurdere specialområdets samlede kompetencer og dermed afdække, hvor der er behov for at styrke specialområdets kompetencer.

Overblikket kan således også benyttes i rekrutteringssammenhænge.

Det er væsentligt, at lederen gør sig overvejelser om, hvordan specialområdets samlede kompetencer bibeholdes, når erfarne ansatte rejser eller går på pension.

Det er vigtigt på denne måde at forudse forandringer i specialområdets samlede kompetencer og derved i tide forebygge, at væsentlige kompetencer forsvinder.

<p>Niveau 1 En ansat, som er introduceret</p> <p>Viden: Redegør for ofte forekommende, relevante problemstillinger vedr. opgaver inden for fagområdet. Giver relevante løsningsforslag. Er aktiv i at tilegne sig ny viden og gengiver denne viden, så den er forståelig for brugere.</p> <p>Færdigheder: Iagttaget hvordan mere erfarne kolleger udfører handlinger og udfører de samme handlinger under vejledning efter at have set dem nogle gange.</p> <p>Adfærd: Lytter opmærksomt til brugere. Viser forståelse for andres behov. Anvender den vejledning, der gives. Deltager aktivt i at løse relevante opgaver i afdelingen under vejledning. Deltager i diskussioner inden for specialområdets fagområder.</p>	<p>Niveau 2 En ansat, som kan udføre opgaver selvstændigt</p> <p>Viden: Opsøger viden om relevante problemstillinger inden for arbejdsområdet og løser opgaverne under vejledning. Sammenholder tilegnet viden med tidligere viden og argumenterer for sit valg af anvendt viden i forskellige situationer med brugere og kolleger. Forklarer hvordan forskellige forhold gensidigt påvirker hinanden.</p> <p>Færdigheder: Handler problemløsende i udførelsen af opgaver i mødet med kolleger og brugere. Udfører kendte handlinger sikkert og med høj grad af opmærksomhed.</p> <p>Adfærd: Lytter opmærksomt til brugere og inddrager dem i problemløsningen. Tager ansvar for at løse hyppigt forekomne opgaver i afdelingen. Deltager aktivt i diskussioner inden for afdelingens arbejdsområder. Tager initiativ til diskussioner inden for fagområdet.</p>	<p>Niveau 3 En ansat, der tegner faget ved hjælp af sine mangfoldige kompetencer</p> <p>Viden: Anvender sin viden i udvælgelsen, prioriteringen og løsningen af opgaverne under hensyntagen til de ressourcer, der er til rådighed. Kan selvstændigt observere og identificere problemstillinger, der er typiske i det pågældende specialområde. Er i stand til at formulere fagligt præcist – mundtligt og skriftligt. Arbejder ud fra strategier i langsigtede mål og planer.</p> <p>Færdigheder: Udfører selvstændigt relevante handlinger sikkert og rutineret – fx anvende dokumentationsmateriale, skemaer og indberetninger. Tager initiativ til at vejlede kolleger i at udføre relevante handlinger og giver kvalificerede tilbagemeldinger til kolleger.</p> <p>Adfærd: Udviser ansvarlighed og professionalisme i udførelsen af opgaver i mødet med kolleger og brugere, afhængigt af situationen. Udviser initiativ, engagement og vilje i samarbejdsrelationer – herunder også i samarbejdet med pårørende og eksterne samarbejdspartnere. Tager initiativ til drøftelse af etiske, faglige og personalemæssige problemstillinger, og medvirker aktivt og loyalt til gennemførelse af nye beslutninger.</p> <p>Lønniveau: 7.730 kr. (31.03.2018-niveau)</p>	<p>Niveau 4 Eksperter der på alle dimensioner arbejder udviklende</p> <p>Viden: Kan på baggrund af refleksioner over praksis forudsige konsekvenser af egne og andres handlinger og inddrager dette i opgaveløsningen. Arbejder bevidst med langsigtede mål og planer. Er i stand til at afvige fra disse, når akutte og uforudsete situationer kræver det. Kan bedømme mindre erfarne ansattes behov for viden og oplæring.</p> <p>Færdigheder: Udfører og vurderer med stor selvstændighed relevante handlinger i komplekse situationer. Går foran i udviklingen af nye tiltag og vejleder sikkert kolleger i at udføre relevante handlinger og giver kvalificerede tilbagemeldinger til kolleger.</p> <p>Adfærd: Er ideudviklende og kreativ i relation til at omsætte idéer til nye muligheder. Taget initiativ til forbedringer. Tager medansvar for at der gennemføres drøftelse af etiske, faglige og personalemæssige problemstillinger og argumenterer fagligt for gennemførelse af nye tiltag. Er initiativrig som rollemodel for kolleger. Det er ikke en afgørende forudsætning, at alle parametre er fuldt opfyldt i varetagelsen, idet dette skal sammenholdes med den konkrete stilling i den lokale udmøntning af kompetencemodellen</p> <p>Lønniveau: 10.410 kr. (31.03.2018-niveau)</p> <p>Klausul: Ny forhandling v/ intern flytning</p>	<p>Niveau 5 Den helt exceptionelle ansatte, der udvikler ny viden</p> <p>Viden: Anvender sin ekspertise til at kombinere teori og praksis, således at egne og specialområdets ressourcer anvendes optimalt. Skaber, igennem evnen til at vurdere på et højt abstraktionsniveau, udvikling i afdelingen. Anvender sit overblik og overskud til at være nytænkende og fleksibel.</p> <p>Færdigheder: Udviser omfattende handlingsberedskab, som kombineres og omsættes i nye situationer.</p> <p>Adfærd: Udviser i særlig grad loyalitet over for ledelsesprincipperne og i samarbejdet med kollegerne. Udvikler strategiske målsætninger i samarbejde med ledelsen og tage aktivt medansvar for udvikling af arbejdsområdet og specialområdet. Inddrager aktivt kolleger i fx udviklingsprojekter. Det er ikke en afgørende forudsætning, at alle parametre er fuldt opfyldt i varetagelsen, idet dette skal sammenholdes med den konkrete stilling i den lokale udmøntning af kompetencemodellen</p> <p>Lønniveau: 14.450 kr. (31.03.2018-niveau)</p> <p>Klausul: Ny forhandling v/ intern flytning</p>
---	--	---	---	---