



Bilag 1 - Anciennitets- og kompetenceplan for social- og sundhedspersonale (FOA) ved Faxe Kommune.

Krav til medarbejder ved afslutning af prøveperiode:

- Forflytning
- Dokumentation
- UTH
- Medicinhåndtering
- IT sikkerhed
- Magtanvendelse
- Tavshedspligt og GDPR forståelse
- Grundlæggende kendskab til CURA og Fælles Sprog III

Niveau 1 2 år > 5 år	Niveau 2 Fra 5 år
<p>Kompetencer den enkelte medarbejder skal opnå:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Forstår betydningen af det gode samarbejde med kollegaer, borgere og pårørende. b. Handler på og videregiver vurdering og observationer til relevante samarbejdspartnere. c. Har indsigt i en basisviden om konflikttyper, herunder tegn på konflikter, viden om konflikters opståen, udvikling og afslutning. d. Omstillingsparat ifm. ændret krav og ressource, herunder kompetenceudvikling. e. Arbejder ud fra viden og forståelse om værdighed f. Kan orientere sig og dokumentere efter gældende myndighedskrav i CURA g. Arbejder forebyggende og rehabiliterende ved at understøtte borgerens funktioner i udførelse af personlig og praktisk hjælp efter principperne om den rehabiliterende tilgang med udgangspunkt i borgerens ressourcer. h. Udviser grundlæggende viden om kostens betydning for psykisk og fysisk velvære samt udviser forståelse for at vurdere og observere på forandringer i borgerens habituelle tilstand. <p>Kurser der skal gennemføres:</p> <ul style="list-style-type: none"> - TOBS - Demens ABC - Kommunikations- og konflikt håndtering 1 - Rehabiliteringens ABC - Ernæring og dysfagi hos den ældre borger, herunder mund- tandhygiejne - Kursus i CURA og fælles sprog III 	<p>Kompetencer den enkelte medarbejder skal opnå:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Holder sin faglige viden ajour ved at sikre sig, at have den rette viden til en given opgave. b. Udviser en grundlæggende indsigt i forskellen på service- og sundhedsloven og kan skelne mellem ydelser fra de 2 lovgrundlag. c. Anvender professionelt fagsprog og kommunikation i det tværprofessionelle samarbejde d. Skal kunne kommunikere konstruktivt, løsningsfokuseret og imødekommende. Udviser erfaring med brugen af teknikker og metoder, der er med til at hjælpe med at nedtrappe igangværende eller begyndende konflikter. e. Udviser erfaring med at bevare roen, overblikket og empatien i filspidsede situationer. f. Udviser en indsigt som bidrager til at understøtte plejen og omsorgen for borgere i komplekse borgerforløb. g. Udviser indsigt i de gængse problematikker, der kan opstå med borgere med f.eks. psykisk sygdom og misbrug og hvordan denne viden kan bruges i arbejdet med målgruppen og som kollegial vidensdeling. <p>Kurser der skal gennemføres:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Konflikt håndtering- og kommunikationskursus 2 - Psykisk sygdom og misbrug



Center for Social, Sundhed & Pleje

Anciennitets- og kompetencestige for SOSU medarbejdere ved Faxe Kommune.

I Faxe Kommune understøtter vi borgerens udvikling i et forpligtigende samarbejde, hvor vi sammen med borgeren skaber mulighed for et sundt, aktivt og værdigt liv. I praksis betyder det, at vi altid tilstræber at møde borgere og pårørende med respekt, tillid, omsorg og med høj kvalitet i alt hvad vi laver.

Forudsætningen herfor er, at medarbejderne ved Faxe Kommune har den rette gode sundhedsfaglige og praksisnære kompetenceudvikling, der sikrer, at borgerne også i fremtiden får ældrepleje af høj kvalitet.

Faxe Kommune og FOA har i samarbejde udarbejdet en ny løn aftale gældende fra 1. januar 2023, der blandt andet indeholder en anciennitets- og kompetencestige, som skal sikre, at medarbejdernes kompetencer løbende udvikles. Dermed ønsker Faxe Kommune, at medarbejderne følger udviklingen i kerneopgaverne i det nære sundhedsvæsen.

Anciennitets- og kompetencestigen er en lønmodel, der tager udgangspunkt i kompetencer frem for funktioner. Modellen er bygget op om to fagprofiler – en kompetencestige og et uddannelsesprogram og indeholder 2 løngivende niveauer.



Den enkelte medarbejder indplaceres i lønmodellen dels ud fra medarbejderens anciennitet, dels lederens vurdering af medarbejderens samlede kompetencer. Senest ved overgangen til næste niveau skal lederen vurdere medarbejderens samlede kompetencer.

Behovet for kompetenceudvikling sker i dialog mellem leder og medarbejder. Såfremt medarbejderen ikke har de ønskede kompetencer skal lederen og medarbejderen i samarbejde udarbejde en udviklingsplan, der evalueres i forbindelse med den årlige medarbejderudviklings samtale eller når medarbejderen rykker til næste niveau.

Faxe Kommune er i lokalaftalen forpligtiget til at tilbyde medarbejderne de kurser, der er forudsætningen for at rykke til næste niveau. Såfremt kurset endnu ikke er tilgængeligt for medarbejderen, skal medarbejderen indplaceres på næste niveau, ligesom det er Faxe Kommunes ansvar, at medarbejderen tilbydes kurset hurtigst muligt. Tilmelding og tidspunktet for kurset sker i samråd mellem leder og medarbejder. Faxe Kommune udvikler løbende kursuskataloget i takt med de faglige behov, der opstår.