

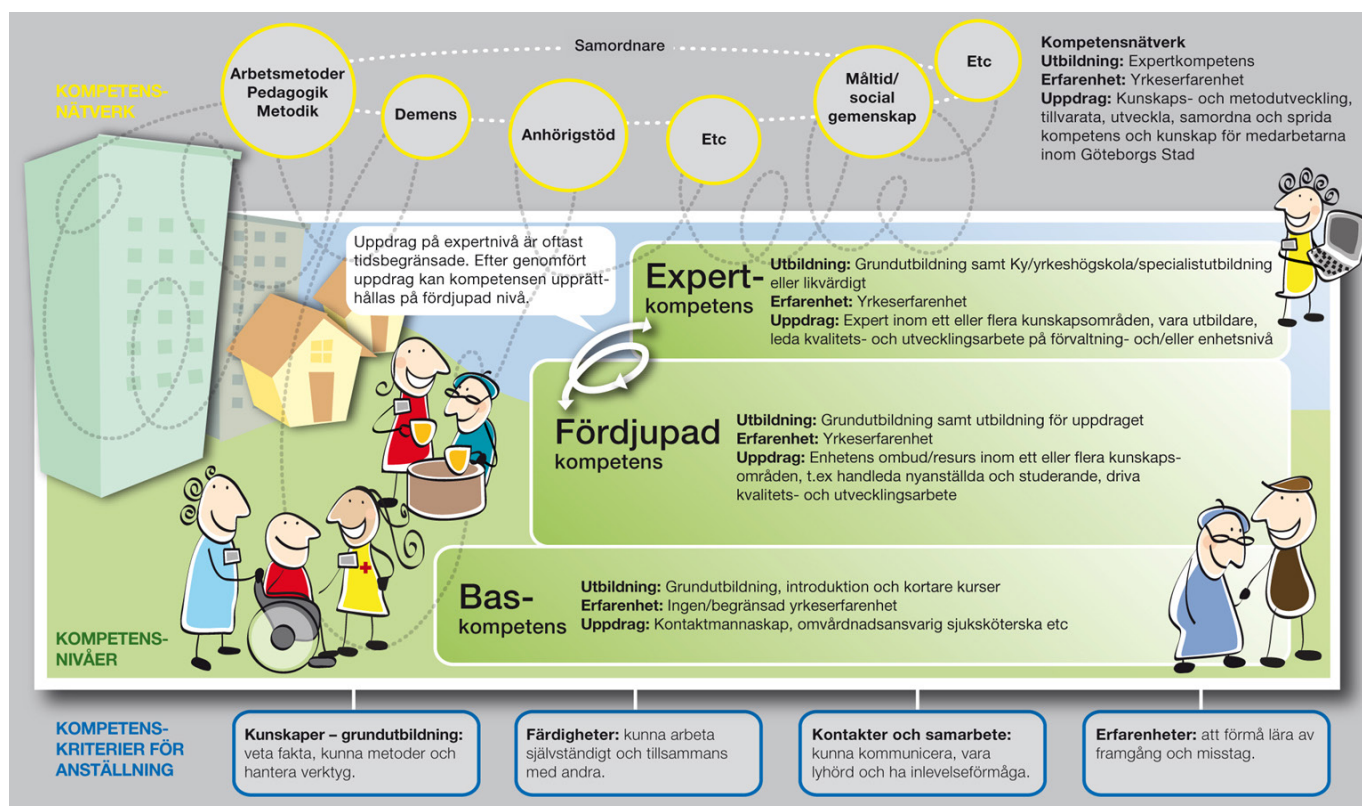
Kompetensmodellen

Behov av vård- och omsorg kommer att öka i takt med att befolkningen blir äldre. Fler med stora vård- och omsorgsbehov bor hemma och får vårdinsatser i hemmet. Göteborgs Stad vill främja ett hälsosamt åldrande, självständigt liv i gemenskap, inflytande över vardagen, en trygg och hållbar vård och omsorg.

För att lyckas, är det viktigt att vård och omsorg upplevs som en attraktiv bransch att jobba i. I framtiden kommer arbetsmarknaden i högre grad att vara arbetstagarens marknad och unga kommer att vara eftertraktade. Kompetensmodellen är chefernas stöd för att rekrytera och utveckla stolta och kompetenta medarbetare.

” Kompetensmodellens planeringsverktyg hjälper mig att utveckla medarbetarna och att rekrytera.”

Jeanette Rosengren, enhetschef



**SENIOR
GÖTEBORG**

Ett utvecklingscenter
inom Göteborgs Stad

Vad är Kompetensmodellen?

Kompetensmodellen synliggör kompetenskrav och behov av kompetens nu och i framtiden. Modellen ger cheferna stöd i att planera kompetens utifrån Äldreomsorgens och Hälso- och sjukvårdens kompetensförsörjningsplaner. Medarbetarna blir del i en lärande organisation med karriärvägar.

Kompetensmodellen består av en verktygslåda med wordmallar för uppdragsbeskrivningar per profession på bas-, fördjupad- och expertnivå där yrkesrollernas krav definieras utifrån verksamhetens behov just nu. Verktygslådan innehåller också excelmallar för planering av kompetens på verksamhet/enhets- och på individnivå. Verktøygen kan användas

vid rekrytering, arbetsplatsträffar och utvecklingsamtal. I excelmallarna finns en funktion där verksamhetens samlade kompetens sammanställs. Du ser inte bara enhetens kompetens utan också verksamhetens behov av kompetensutveckling.

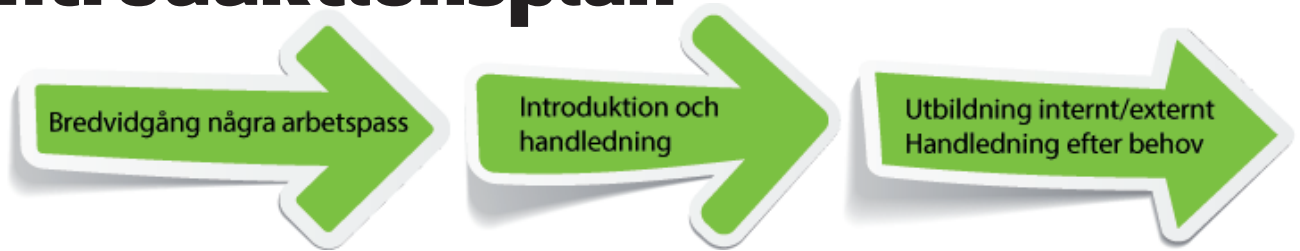
Var hittar jag Kompetensmodellen? Gå in via Personalingången, välj Chef, sen HR-processer, Kompetensförsörjning, se Kompetensmodellen för Äldreomsorg och Hälso- och sjukvård. Här finns yrkesroller för resp. verksamhetsområde.

” Du ser behov av ny kompetens, uppdrag och karriärvägar. ”

Margaretha Häggström, Senior Göteborg



Introduktionsplan



Vad innebär kompetensnivåerna?

Baskompetens. Grundutbildning krävs för att uppnå baskompetens, en god introduktion med handledning, interna och eventuellt externa utbildningar för uppdraget. Handledning och stöd anpassas efter medarbetarens och verksamhetens behov.

Baskompetens krävs för basuppdrag. Basuppdraget är grunden för introduktionen, se wordmall. Medarbetarens kompetens och erfarenhet identifieras i Kompetensmodellens planeringsverktyg och leder till en riktad introduktionsplan, se excelmall.

Fördjupad kompetens. För att uppnå fördjupad kompetens, ska medarbetaren ha grundutbildning och fördjupad kompetens inom något efterfrågat område. Kompetensen kan uppnås genom erfarenhet, handledning, kurser med mera. Den fördjupade kompetensen använder medarbetaren i sitt dagliga arbete.

Fördjupad kompetens för fördjupningsuppdrag. I verksamheten efterfrågas fördjupad kompetens inom vissa områden. En medarbetare med efterfrågad kompetens kan få ansvar att driva arbetet med att höja kvaliteten, inhämta och sprida nya forskningsrön och/eller arbeta med verksamhetsut-

veckling. Arbetsledningen och medarbetaren kommer överens om uppdraget och dokumenterar det med ett förväntat resultat. Förutom basuppdraget driver medarbetaren fördjupningsuppdraget och arbetet följs upp kontinuerligt. Inom vissa områden efterfrågas formell utbildning för att få ett fördjupningsuppdrag, exempelvis handledarutbildning för att ta emot studerande på olika nivåer.

Expertkompetens. För uppdrag på expertnivå krävs grundutbildning och erfarenhet, samt studier t ex yrkeshögskoleutbildning med minst 200 yrkeshögskolepoäng, specialistutbildning 60 högskolepoäng alternativt studier på avancerad nivå (minst ett års heltidsstudier utöver grundutbildningen eller likvärdigt).

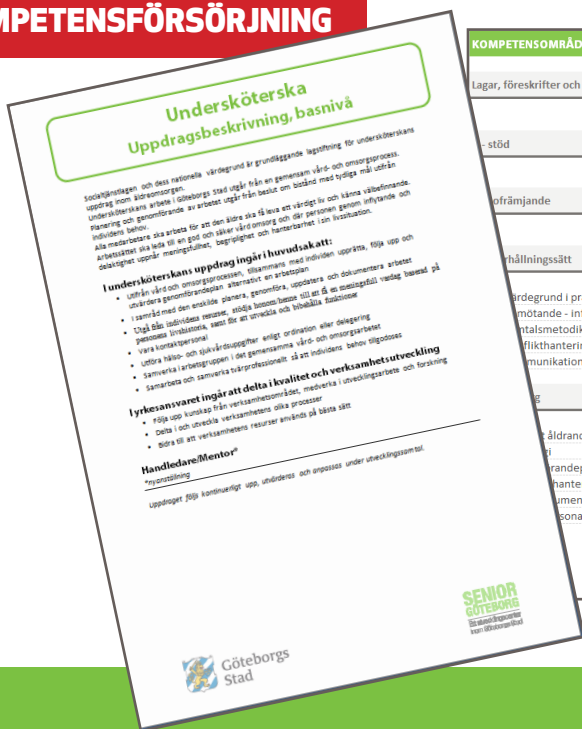
Expertkompetens krävs för expertuppdrag. Stadsdelens berörda ledning beslutar om behov av expertuppdrag; dess utformning, tid och omfattning. Expertuppdraget upprättas skriftligt och med förväntat resultat och följs upp kontinuerligt. Medarbetaren kan ingå i stadens kompetensnätverk inom sitt specialområde, till exempel demens. Inom vissa områden som förebyggande och hemtjänst finns nya befattningar med krav på expertkompetens.

Kompetens kopplat till lön

Lönen sätts utifrån arbetets svårighetsgrad, hur väl medarbetaren uppfyller arbetets krav och medarbetarens resultat och prestation. Kompetensmodellen anger tydligt kraven i de olika uppdragen och att de innebär en högre svårighetsgrad i arbetet.

Enligt stadens centrala lönekollektivavtal ska lönespridningen öka. Det innebär att medarbetare som vidareutvecklar sin kompetens och tar på sig

uppdrag med högre svårighetsgrad samt genomför dem med god prestation ska få högre lön. Arbetsgivaren bedömer medarbetarens lönenivå i förhållande till förändringar i medarbetarens uppdrag, utvecklad kompetens och prestation. Bedömningen görs i samband med ordinarie löneöversyn eller när förändringen innebär en större förändring av svårighetsgraden i uppdraget, till exempel när medarbetaren börjar ett nytt jobb.



KOMPETENSOMRÅDEN									
	Introd./utb.	Bas		Fördjupad		Expert		Anteckningar	
		KOMP	BEHOV	KOMP	UPPD	BEHOV	KOMP	UPPD	
Lagar, föreskrifter och regelverk för professionen									
Stöd									
Stöd									
Stöd									
Hållningssätt									
Värdegrund i praktiken									
Mötande - inflytande - delaktighet									
Metodik									
Flikthantering									
Kommunikation									
Åldrandet									
Planering/arbetsplan/IBIC - 2015									
hantering									
okumentation									
Personal									

Kompetensnätverk och bakgrund

Kompetensnätverk – lärande och erfarenhetsutbyte. Syftet med kompetensnätverken är att arbeta med kunskaps spridning, följa forskning och utveckla verksamheten. I nätverken kan medarbetare från olika yrkeskategorier lära av varandra. Idag finns stadenövergripande kompetensnätverk med inriktning demens, hälsofrämjande och förebyggande, huvudhandledare för legitimationsyrken samt för undersköterskor på gymnasienivå. För att få ut maximalt av nätverkan det, ställs krav på organisatoriska förutsättningar för en lärande organisation.

Bakgrund. 2007 gav kommunstyrelsen stadskansliet i uppdrag att ta fram en plan för strategisk kompetensförsörjning i äldreomsorgen. Uppdraget resulterade i Göteborgs Stads kompetensmodell med en struktur för kompetens- och karriärvägar, vanligen kallad Kompetensmodellen.

Syftet med kompetensförsörjningsarbetet är att utifrån verksamhetens mål; leda, utveckla och upp-

rätthålla organisationens samlade kompetens för att tillfredsställa verksamhetens behov.

För att uppnå god kvalitet inom vård och omsorg är målet att alla medarbetare (undersköterskor, sjuksköterskor, arbetsterapeuter, sjukgymnaster och biståndsbedömare) ska ha grundutbildning för yrket. De flesta medarbetare ska ha fördjupningsuppdrag och några ha expertuppdrag och ingå i nätverk, såväl inom stadsdelsförvaltningarna som inom staden.

Senior Göteborg samordnar stadens nätverk och samarbetar med sektors-, verksamhets- och personalchefer och representerar staden i Vård- och Omsorgcollege samt i kontakter med Göteborgs universitets institutioner inom vård och omsorg så att utbildningarnas innehåll matchar stadens krav.

Vill du veta mer? Kontakta Margaretha Häggström, processledare kompetensförsörjning, Senior Göteborg, 031-3680389

”Kompetens lönar sig.”

Senior Göteborg är ett utvecklingscenter med spetskunskap. Vi jobbar för att möta en åldrande befolkning med kompetensförsörjning, boendeutveckling, välfärdsteknologi, kultur & hälsa.



Göteborgs Stad

SENIOR GÖTEBORG

Ett utvecklingscenter inom Göteborgs Stad