



# Kompetence- og lønmodel

Forhåndsftale for basissygeplejersker

## Sygepleje i det nære sundhedsvæsen er under forandring

Sygepleje i det nære sundhedsvæsen er under forandring. Mange sygeplejefaglige opgaver flytter fra regionens sygehuse til en borgernær indsats i kommunen. En sådan organisatorisk ændring stiller nye krav til kommunens sygeplejefaglige kompetencer, der imødekommer borgernes mere komplekse behov for pleje, omsorg og behandling ligesom det understreger et stigende behov for samarbejde og opgaveløsning på tværs af professioner og sektorer.

Den fortsatte udvikling af både faglige og generelle kompetencer hos de sundhedsprofessionelle er afgørende for et sundhedsvæsen, der skal være evidensbaseret og levere en høj kvalitet til borgerne både inden for somatik og psykiatri.

Nyborg Kommune og DSR har med dette afsæt, været enige om en ny kompetence- og lønmodel, hvor gennemsigtighed og synlighed for den enkelte sygeplejerske fremgår.

Kompetence- og lønmodellen understøttes af "Fag- og personprofilen for sygeplejersker ansat i Nyborg Kommune", udarbejdet med baggrund i "Bekendtgørelsen om hjemmesygepleje" og den tilhørende vejledning. Heri fremgår sygeplejerskens fire arbejdsområder: Sygeplejersken *udfører, leder og planlægger* sygeplejen, samtidig med at sygeplejersken *formidler og udvikler* sygeplejen med fokus på kerneopgaven:

*Vi understøtter borgeren i at udvikle sit potentiale i et forpligtende fællesskab ved at vi sammen med borgeren skaber mulighed for et sundt, aktivt og værdigt liv.*

(Nyborg Kommunes kerneopgave vedtaget af byrådet 25. juni 2019)

Vi forpligter hinanden på at give godt følgeskab, at bidrage positivt til kerneopgaven, efterleve værdierne og tage medansvar for at skabe en fælles ønskværdig fremtid for arbejdsfællesskabet. Vi sikrer en høj kvalitet i sygeplejen og skaber sammen de nødvendige kompetencer både fagligt og organisatorisk for at løse arbejdsopgaverne.

Kompetence- og lønmodellen bygger på en helhedsforståelse, hvor fokus er, at vi i arbejdsfællesskabet løfter opgaverne og at alle faste sygeplejersker har mulighed for kompetence- og lønudvikling.

Venlig hilsen

Mette Bill Ladegaard

Sundheds- og ældrechef

Nyborg Kommune

Camilla Duus Smith og Charlotte B Hansen

Dansk Sygeplejeråd

## Kompetence- og lønmodel

Formålet med kompetence- og lønmodellen er at medvirke til synlighed og åbenhed i et kompetenceudviklingsforløb, hvor sygeplejersken sammen med sin nærmeste personaleleder kan drøfte behovet for kompetenceudvikling og sammen udarbejde en individuel udviklingsplan.

Modellen kan desuden bruges som udgangspunkt for en strategisk planlægning af kompetenceudvikling lokalt og som et redskab i forbindelse med rekruttering, fastholdelse og lønudvikling.

Kompetence- og lønmodellen udgøres af en sammenhængende model, der består af fire profiler, som hver især og til sammen beskriver en dynamisk udvikling for den enkelte sygeplejerske. Modellen er inspireret af Vive´s rapport "Kompleksiteten i den kommunale sygepleje - en analyse af sygeplejerskernes perspektiver på kompleksitet i sygeplejen".

Den enkelte sygeplejerske udvikling drøftes ved KOM-samtaler (Kerneopgave, Organisation, Medarbejder-samtaler). Leder og sygeplejersken planlægger og aftaler under KOM-samtalen, hvilke faglige og organisatoriske kompetencer og udviklingsmål, der skal sættes fokus på for at understøtte kerneopgaven, vilkår og opgaveløsning.

"Fag- og personprofilen for sygeplejersker i Sundheds- og Omsorgsafdelingen" understøtter kompetence- og lønmodellen, og er dermed grundlæggende ift. vurderingerne.

## Lønmodel for sygeplejersker i basisstillinger

Aftalens rammer bygger på Nyborg Kommunes "Fag- og personprofil for sygeplejersker i Sundheds- og omsorgsafdelingen" (bilag 1) med baggrund i "Bekendtgørelsen om hjemmesygepleje" samt vejledningen.

Heri indgår de fire generelle virksomhedsområder, som den enkelte sygeplejerske arbejder ud fra. Sygeplejersken udfører, leder og planlægger sygeplejen, samtidig med at sygeplejersken formidler og udvikler sygeplejen med fokus på kerneopgaven.

Aftalen bygger desuden på "Nyborg Kommunes Kompetencemodel", som består af følgende 4 profiler:

1. Nyansat sygeplejerske (profil 1)
2. Basissygeplejerske (profil 2)
3. Basissygeplejerske (profil 3)
4. Sygeplejerske individuel forhandling (profil 4)

Kompetencemodellen er grundlag for de opgaver og ansvarsområder, som den enkelte sygeplejerske skal varetage. Det sker i tæt dialog med lederen bl.a. i forbindelse med KOM-samtaler.

Eksempler på ansvarsområder:

- Faglighed og opgaver hos multimorbiditet, kronikere, borgere i tværsektorielle forløb, med tidlig opsporing og komplekse indsatser. Herunder medvirkende til udarbejdelse af retningslinjer for sårpleje, palliation mv.
- Den koordinerende faglighed og opgaver omkring det enkelte borgerforløb og organisatorisk viden.
- Sociale faglighed og opgaver med borger- og pårørende inddragelse, perspektivskifte, personcentreret omsorg.
- Faglighed og opgaver vedr. undervisning, vejledning, instrukser, bed side, mentorordning mv.

Sygeplejeopgaverne vil være dynamiske i forhold til borgernes behov og sundhedsvæsnet udvikling.

Ansvarsområder kan derfor løbende ændres.

Der udarbejdes beskrivelser af det enkelte ansvarsområde enten overordnet eller konkret for den enkelte sygeplejerske, der varetager ansvarsområdet.

Centralt i forståelsen af begrebet kompleksitet i sygeplejen henvises til Vive-rapporten "Kompleksitet i den kommunale sygepleje" (2018).

Endvidere henvises til "Aftale om lokal løndannelse for det kommunale område".

## Lønmodel for sygeplejersker (kompetencestige bilag 1)

### Niveau 1 – nyansat sygeplejerske (profil 1)

Niveauet omhandler både nyuddannet og erfarne sygeplejersker, hvor der for begge parter vedkommende er tale om en ny organisering.

Der kan for den erfarne sygeplejerske forhandles løn inden 1 års ansættelse, hvis de faglige og organisatoriske kompetencer er tilstede.

### Niveau 2 - Basissygeplejerske (profil 2)

20.000 kr. (06 - niv) årligt tillæg

Udgangspunktet er, at en medarbejder stiger til niveau 2, basissygeplejerske (profil 2) efter to års ansættelse ved Nyborg Kommune. Her forventes medarbejderen at leve op til de beskrevne kriterier i kompetenceprofilen for en basissygeplejerske profil 2 (se bilag).

I løbet af de første to års ansættelse af en nyuddannet eller mindre erfaren medarbejder følges der løbende op efter prøvetidssamtalen. Således aftales der opfølgning på udviklingsplanen ved KOM-samtaler frem til vurdering efter to års ansættelse.

Såfremt en medarbejder ikke kan stige til niveau 2 efter to års ansættelse, skal der foreligge en udviklingsplan med henblik på at opnå stigningen inden for overskuelig tid.

Der kan individuelt forhandles, så stigningen sker inden to års ansættelse.

### Niveau 3, basissygeplejerske (profil 3)

10.000 kr. (06) årligt tillæg

Udgangspunktet er, at en medarbejder stiger til niveau 3, basissygeplejerske (profil 3) efter 4-6 års ansættelse ved Nyborg Kommune. Her forventes medarbejderen at leve op til de beskrevne kriterier i kompetenceprofilen for en basissygeplejerske (profil 3) (se bilag).

I løbet af ansættelsen aftales der opfølgning på udviklingsplanen ved KOM-samtaler frem til vurdering efter 4-6 års ansættelse.

Såfremt en medarbejder ikke kan stige til niveau 3 efter 6 års ansættelse, skal der foreligge en udviklingsplan med henblik på at opnå stigningen inden for overskuelig tid.

Der kan individuelt forhandles så stigningen sker inden 6 års ansættelse.

### Niveau 4, sygeplejerske (profil 4)

Individuel løndannelse

Efter ovenstående forløb kan forhandles individuelt ved særlige opgaver og kompetencer.

## Øvrige aftalte tillæg:

Aftaler om tillæg for funktioner:	Tillægsstørrelse:
<b>Kliniske vejledere</b> Ydes uafhængigt af beskæftigelsesgrad så længe funktionen varetages.	16.000 kr.
<b>Fuldtidstillæg</b> Tillægget tildeles sygeplejersker, der er ansat på 37 timer ugentligt.	6.100 kr.
<b>Akutsygeplejen</b> Tillægget tildeles sygeplejersker med akutfunktion, så længe funktionen varetages.	16.000 kr.

Tillæg efter dette afsnit tildeles udover Lønmodel for sygeplejersker (kompetencestignings tillæg).

Øvrige sygeplejersker efter basisoverenskomsten forhandles særskilt.

## Generelle vilkår for forhåndsaftalen:

Denne forhåndsaftale er indgået mellem Dansk Sygeplejeråd og Nyborg Kommune vedr. lokal løndannelse til sygeplejersker i basisstillinger. Aftalen er gældende fra 1. juni 2021. Aftalen er et supplement til "Overenskomst for syge- og sundhedsplejersker m.fl". indgået mellem KL og Dansk Sygeplejeråd og de lokale lønaftaler ydes ud over grundløn og overenskomstbestemte tillæg. Øvrige sygeplejersker ansat efter basisoverenskomsten forhandles særskilt.

Alle tillæg er angivet som årlige beløb i 01.01.2006 niveau.

Alle tillæg udbetales i forhold til beskæftigelsesgraden, med mindre andet er anført.

Tillæggene er pensionsgivende med mindre andet er anført.

Hvis der sker ændring i de centrale aftaler og overenskomster bortfalder forhåndsaftalen på de konkrete punkter fra samme dato. Umiddelbart herefter optages forhandling mellem parterne om lønmidlernes anvendelse.

De sygeplejersker, der i forhold til den tidligere forhåndsaftale har tillæg, der ikke videreføres i denne aftale, og som med den nye forhåndsaftale vil få en lønnedgang, får tillagt et personligt midlertidigt tillæg med teksten *personligt midlertidigt forlodstillæg*. Såfremt tillæggene i forhåndsaftalen stiger ved kommende forhandlinger, vil der blive modregnet i den midlertidige personlige løn for de relevante medarbejdere. Der kan ikke modregnes i *personligt midlertidigt forlodstillæg* ved overenskomstmæssige stigninger eller ændringer.

Opsigelse af funktionsløn og kvalifikationsløn:

1. Såfremt funktionen er tillagt for en periode, bortfalder lønnen ved periodens ophør uden varsel.
2. Funktionsløn i en ikke tidsbegrænset periode opsiges med personligt opsigelsesvarsel.
3. Kvalifikationsløn skal forhandles med organisationen. Dog bevarer ansatte hidtidig kvalifikationsløn både ved ansøgt og uansøgt overgang til anden sammenlignelig stilling inden for Nyborg kommune.

### Nyansættelser:

Nyansatte indplaceres med baggrund i forhåndsaftalen og rammerne for lokal løndannelse og forhandles med og godkendes af tillidsrepræsentanten. Den lønmæssige indplacering bør være afklaret inden tiltrædelsen ellers håndteres der efter aftalen om lokal løndannelse.

### Ændring, ophør, opsigelse mv. af denne aftale:

Aftalen vurderes efter 1,5 og 3 år.

Aftalen løber, hvor ikke andet er nævnt fra 1. juni 2021 og kan opsiges til bortfald af hver af parterne til bortfald med 3 måneders varsel.

Aftalen kan ændres uden varsel ved enighed parterne imellem.

Der henvises til "Aftale om vilkår for medarbejderrepræsentanter mellem Nyborg Kommune og Dansk Sygeplejeråd" for oplysninger om tillæg til tillidsvalgte medarbejdere.


### **Underskrifter:**

**For Nyborg Kommune:**

  
Mette Bill Ladegaard

Sundheds- og Ældrechef

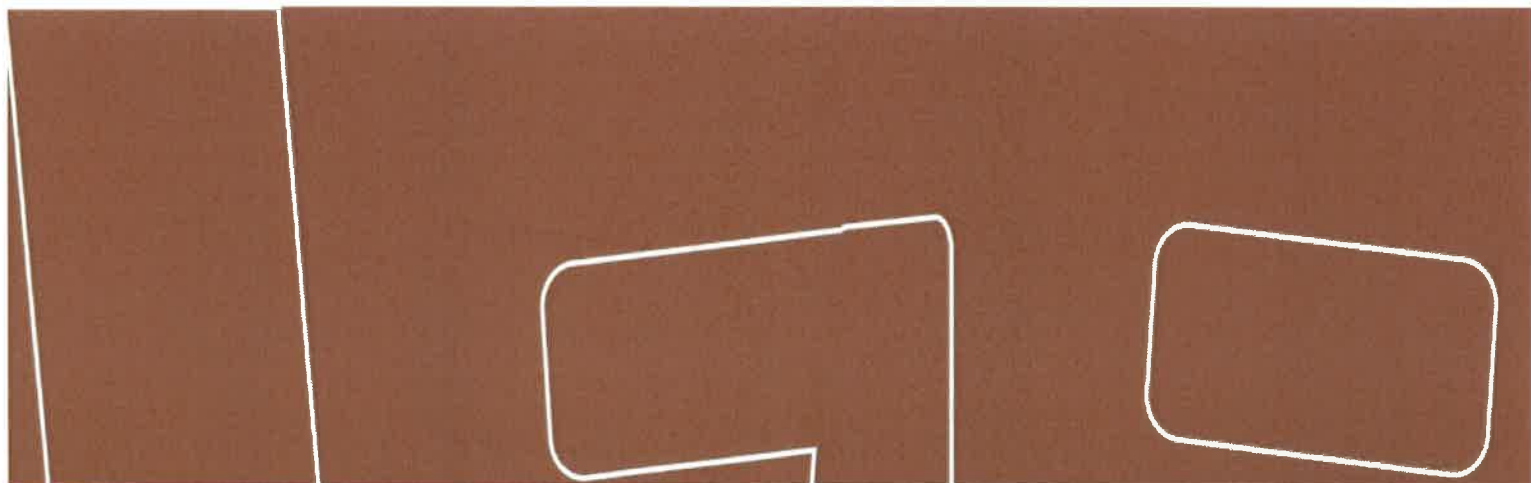
**For DSR:**

10/9-21   
Camilla Duus Smith

Kredsnæstformand

  
Charlotte Hansen

FTR





**Nyborg**  
KOMMUNE