

BEGRUNDELSER PÅ LØNTRIN OG TILLÆG



Løntrin og tillæg aftales som kvalifikationsløn eller funktionsløn – typisk inden for de her øverst nævnte hovedområder. Længere nede findes en *ikke udtømmende* liste af begrundelser, som kan anvendes som funktions- og kvalifikationsløn. Noter gerne dine egne ideer i de tomme felter. Eksemplerne beskriver hvordan kompetencerne omsættes til lønindstillinger.

Kvalifikationer – knyttet til personen	
Erfaring	Efter- og videreuddannelse
Specialerfaring	Viden og specialviden
Evner og kvalifikationer	Uddannelse / kurser
Personlige kvalifikationer	Faglige kompetencer

Funktioner – Knyttet til stillingen	
Ansvarsområder	Ressourceperson
Særlige opgaver	Vejleder / instruktør
Særlige arbejdssteder	Stedfortræder
Projektdeltagelse	Tillidsposter

Eksempler på faglige kvalifikationer og personlige kompetencer – tilføj gerne dine egne eksempler.

Faglige kvalifikationer					Personlige kompetencer
Allergi	Alkohol	Demens	Medicin	Metodeudvikling	Skaber ro
Handicap	Hygiejne	Døve/høre	Inkontinens	Sparringspartner	Kreativitet
Vold	Misbrug	Sprog	Tegnsprog	Genoptræning	Kommunikation
Planlægger	Rygning	Pårørende	Smerte	Undervisning	Initiativ
Diabetes	Etnicitet	Mentor	Tidlig indsats	Rehabilitering	Relationer
Respirator	Praktik	Stress	Tutor	Sygeplejefaglige opgaver	Relation og adfærd
Fysioterapi	Tavle	Elever	Tillidshverv	Plejekrævende borgere	Omstillingsparat
Pædagogik	Nøgleperson	Tovholder	Forebyggelse	Udadreagerende borgere	Skabe fællesskab
Uddannelse	Ernæring/kost	Visitor	Disponering	Terminale borgere	Motiverende
KOL	Specialet	Ergonomi	Daghjem	Administrative opgaver	Støttende
Snavs	Geriatrici	Psykiatri	Depot	Anciennitet før tid	Opsøgende
Flyver	Arbejds miljø	Forflytning	Udvalg	Brugerråd	Helhedsorienteret
Koordinator	Sex	Buskørsel	Aflastning	Anciennitet	Samarbejde på tværs
IT	Café	Indkøb	Køkken	Teamsamarbejde	Kulturbærer
Supervisor	Sikkerhed	Sår	Redaktør		
Ventilatør	Aktivitet				

EKSEMPEL 1

Medarbejderen ydes 2 k-trin for *demensviden*, fordi hun har stor opmærksomhed på demensfagligheden i sit daglige virke, og det skaber værdi, at hun videndeler ivrigt og nysgerrigt til gavn for kolleger og borgere.

EKSEMPEL 2

Medarbejderen ydes 2-trin for *relationer og adfærd*, fordi hun fagligt dygtigt og empatisk skaber positive relationer med borgere og pårørende på afd. 4, hvilket også giver værdi til afdelingen i form af ro og overskud hos kollegerne.

EKSEMPEL 3

Medarbejderen ydes 2 trin for særlig evne til at arbejde *helhedsorienteret*, hvilket betyder, at han ser forandringer i borgerens hjem og borgerens hverdagsmønstre, fx ændringer af madvaner, tøjvaner og den personlige pleje. Observationen heraf skaber værdi, da man kan reagere på forandringerne og undersøge årsagen hertil til gavn for borgeren.

EKSEMPEL 4

Medarbejderen ydes 1 k-trin for særligt godt *overblik*, hvilket skaber værdi fx i en hektisk hverdag eller akutte situationer, hvor opgaver hurtigt skal prioriteres og struktureres, samt når der skal træffes hurtige beslutninger. Overblikket har også stor værdi i det tværfaglige samarbejde med andre faggrupper, ift. fx at følge op på og være tovholder på den indsats/det forløb, der er blevet sat i gang.

EKSEMPEL 5

Medarbejderen ydes 1 k-trin for dennes særlige evne til at skabe gode *individuelle relationer* til borgeren, hvilket fx betyder, at diverse daglige opgaver med borgeren glider lettere. Det skaber værdi fx ved, at det gør borgerens oplevelse rar/rolig, og opgaven løses hurtigere (tidsbesparende i en travl hverdag). Den gode relation medfører, at borgeren åbner op og fortæller om stort og småt, hvilket skaber værdi fx ved, at man på denne måde "kan bevare borgeren i sin historie" (fx ved demens), samt at borgeren er tryk ved at fortælle, hvis noget ikke er, som det bør være.

EKSEMPEL 6

Medarbejderen ydes 2 k-trin for dennes *særlige motiverende* tilgang, herunder det at motivere borgeren til gåture, det skaber værdi ved, at borgeren fx får daglig motion (fysisk helbredsmæssig forebyggelse), samt at det er godt for sindet/livskvaliteten (frisk luft, nye indtryk og oplevelser). Medarbejderen motiverer borgeren til at deltage i den daglige pleje/være velsoigneret, det skaber værdi fx ved at borgeren får oplevelsen af stadig at kunne selv, skaber øget livskvalitet og følelsen af værdighed. Motiverer borgeren til at deltage i sociale aktiviteter/fællesskabet, som styrker identiteten og kognitive evner, skaber øget livskvalitet mv.

EKSEMPEL 7

Medarbejderen ydes 7.500 i 00-niveau* for hans helt *særlige overskud og gode energi* i hverdagen, fx i forbindelse med buskørslen, hvor han altid synger, kommer med friske og kærlige bemærkninger og generelt skaber glæde, som gør selve turen og målet for udflugten til en langt bedre oplevelse for beboere.

Medarbejderen, der altid har overskuddet til at igangsætte en god samtale med beboerne om vind og vejr, om deres pårørende, om deres historie mm., imens kollegaen udfører andre praktiske opgaver for beboeren. Det ekstra overskud og den særlige omsorgsfulde måde at være på, skaber varme og glæde hos borgerne.

EKSEMPEL 8

Medarbejderen ydes 8000 kr. årligt i 18-niveau* for *erfaring med specialet*, fordi hun dagligt omsætter sin store faglige erfaring og viden fra afdelingen. Hendes forståelse for de sværere processer i specialet omsættes ansvarligt og konkret overfor kolleger, patienter og pårørende.

EKSEMPEL 9

Medarbejderen ydes 6000 kr. årligt i 00-niveau* for sin baggrund *i arabisk kultur og sprog*, som hun anvender overfor borgere og pårørende. Medarbejderen tilbyder fleksibelt disse kompetencer til kolleger på andre afdelinger, hvilket medvirker til at skabe en bred imødekomende kultur på plejecentret, undgår misforståelser og medvirker til at specifikke borgere får den pleje, de har brug for.

*00-niveau anvendes i kommunerne - *18-niveau anvendes i regionen

Anvend nedenstående hjælpesætninger for at fremhæve værdien af medarbejderens kompetencer.

G. Hvordan skaber medarbejderen værdi – Vi bruger vores faglighed på forskellig vis. Hvordan er medarbejderen værdiskabende for dem, der er omkring ham/hende. Brug eksemplerne som inspiration og beskriv medarbejderens tilgang til faget /arbejdsdagen – eller beskriv hvad det er medarbejderen kan, som borgere/kolleger/ledelse nyder godt af i hverdagen.

Medarbejderen skaber værdi ved at:

- denne er opmærksom på sin kommunikation, det skaber gode relationer til borgere og pårørende, og det letter samarbejdet om plejeopgaverne.
- organisere sit arbejde - det giver vedkommende et ekstra overblik og mulighed for at hjælpe sine kolleger.
- brænde for de lidt skæve borgere - skaber ro og styrer uden om konflikter med dem.

Medarbejderen er god til at ...

og det bruger denne til at...

Medarbejderen skal have løn for....

fordi vedkommende gør en forskel ved at...

Medarbejderen er dygtig til...

og det kan mærkes ved...

Medarbejderen har evnen til at...

og det betyder at...