

Ny kompetens- och lönestege för Sjukhusfysiker vid Karolinska Universitetssjukhuset

A Sundvall, J Sjöberg, A Fransson Andreo

Medicinsk Strålningsfysik och Nuklearmedicin, Karolinska Universitetssjukhuset, Stockholm



Bakgrund

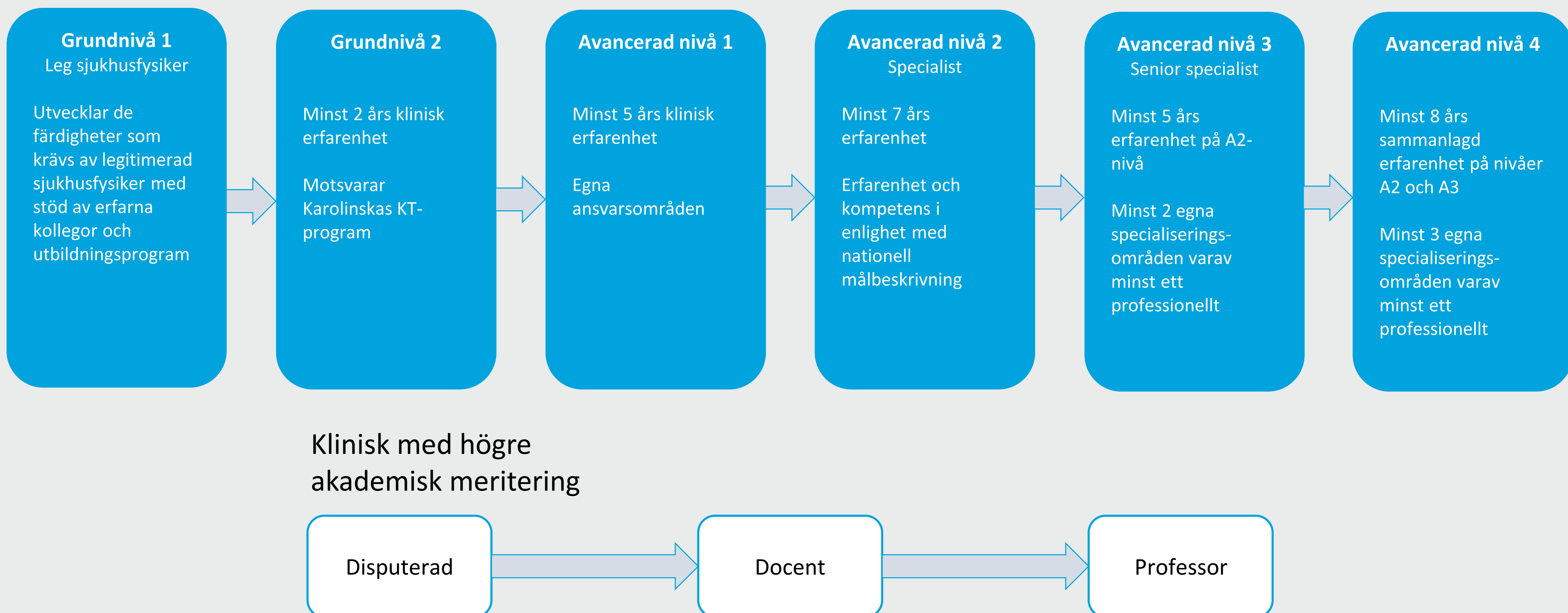
- ▶ Karolinska Universitetssjukhuset får i Stockholm Läns Landstings nya sjukvårdsplan ansvaret att bedriva högspecialiserad sjukvård
- ▶ För att skapa bättre förutsättningar för att utveckla och upprätthålla kompetens samt tydliggöra kompetens- och ansvarsfördelning inom verksamheten behöver grunderna för lönesättning förtydligas för att motsvara det högspecialiserade uppdraget
- ▶ Genom en reviderad kompetens- och lönestege bör också medarbetarens roll i verksamhetsutvecklingen förtydligas genom att skapa incitament för aktivt engagemang i sin egen kompetensutveckling

Metod

- ▶ En ny kompetens- och lönestege utarbetades. Den består av två parallella spår; ett kliniskt och ett akademiskt. Den kliniska stegen består av två grundnivåer och fyra avancerade nivåer, och den akademiska av tre nivåer. Varje steg är kopplat till definierade krav på både formell behörighet och reell kompetens
- ▶ Chefsgruppen bedömer gemensamt huruvida en medarbetare har tillräckliga meriter för att uppgraderas till en högre nivå. Detta för att tillse att bedömningarna görs enhetligt över hela verksamheten
- ▶ Till varje nivå definierades ett löneintervall, och placeringen i intervallet bedöms individuellt

Nya kompetens- och lönestegen

Klinisk



Om kompetensnivåerna: Professionella kompetenser för Sjukhusfysiker vid Karolinska Universitetssjukhuset utgörs av ett kliniskt spår med 6 huvudsakliga kompetensband i kombination med en kompletterande högre akademisk meritering som löper parallellt. Varje nivå i den kliniska löne- och kompetensstegen motsvarar en avvägd kombination av erfarenhet och kompetens med spårbarhet både till Karolinska Universitetssjukhusets lokala försök med en 2-årig så kallad KT-tjänst (Klinisk Tjänstgöring) för nytexaminerade Sjukhusfysiker, och till den nationella målbeskrivningen för ST-tjänstgöring.

Om ansvars- och specialiseringsområdena: För de avancerade kompetensnivåerna utgörs en viktig komponent av egna ansvarsområden och/eller egna specialiseringsområden. Dessa kan t.ex. utgöras av plattformansvar leverantör/modalitet, samordningsansvar inom utbildning, samordningsansvar gentemot utvecklings- och forskningsavdelningar hos leverantör, utbildning och handledning i kliniska och akademiska utbildningsuppdrag samt medverkan i kursråd med kursansvar inom ramen för olika universitets- och högskoleutbildningar. Erfarenhet av ledning och styrning ingår i definitionen, och kan t.ex. utgöras av Enhetsledarerfarenhet, SFL-erfarenhet (Strålningsfysikalisk Ledningsfunktion) och projektledning.

Resultat

- ▶ Vid övergången till den nya kompetens- och lönestegen inventerades samtliga medarbetares aktuella meriter utifrån kriterierna för de nya nivåerna
- ▶ En harmonisering med den nya lönestegen har skett stegvist och diskuterats i medarbetarsamtal. Som stöd för kontinuerlig kartläggning av medarbetarnas kompetensnivåer används KOLL/Pro Competence som stödsystem i processen
- ▶ Verksamheten ansvarar för att revidera, komplettera och uppdatera kompetenser i februari varje år och skicka alla uppdateringar till HR. Lönenivåer justeras därefter årligen

Slutsats

- ▶ Den nya kompetens- och lönestegen ger tydligare incitament för medarbetaren att engagera sig aktivt i sin egen kompetensutveckling
- ▶ Dessutom möjliggörs en tydligare lönedifferentiering som är förankrad i såväl formell som reell kompetens.
- ▶ Modellen ligger i linje med verksamhetens syfte och mål, genom att erbjuda fler och tydligare lönesteg med koppling till både kliniska och akademiska meriter

