

# Frågor och svar om modellerna

Här hittar du svar på de vanligaste frågorna om kompetens- och karriärvägsmodellerna och hur de kan användas.



## Syfte och innehåll

### Varför ska vi ha kompetens- och karriärvägsmodeller?

Modellerna

- beskriver verksamhetens behov av medarbetare med olika kompetens och ansvar
- tydliggör och beskriver nuvarande och framtida kompetens
- synliggör utvecklingsmöjligheter för legitimerad personal genom en gemensam struktur för hur medarbetare kan utveckla sin kompetens
- visar hur utökad kompetens kan användas i verksamheten
- visar på karriärvägar inom den kommunala primärvården
- bidrar till att attrahera nya medarbetare samt inspirera och behålla medarbetare.

### Varför ska vi ha gemensamma modeller i Göteborgsregionen?

De gemensamma grundmodellerna kan bidra till en ökad igenkänning och ge goda förutsättningar att utveckla fler delar inom modellerna tillsammans.

### Vad innehåller kompetens- och karriärvägsmodellerna?

Modellerna består av ett antal steg, som skiljer sig beroende på yrkesgrupp, och som beskriver möjlig utveckling från nyanställd till självständig och till mångårigt erfaren.



Grundmodellerna är gemensamma, men de enskilda kommunerna anpassar modellerna och kan lägga till – men inte ta bort – innehåll.

## För medarbetare

### Hur vet jag på vilket steg jag är?

Utifrån beskrivningen i respektive steg kan du reflektera över vilket steg du ligger på.

### Vem bestämmer vilket steg jag är i?

Din chef beslutar utifrån dina kompetenser i dialog med dig.

### När placeras jag in i ett steg?

När du börjar i en kommun kommer du att hamna i introduktionssteget. Din chef bestämmer i samråd med dig när ni kommer att följa upp din stegtillhörighet.

### Vad krävs det för att jag ska flytta upp ett steg?

För uppflyttning krävs att du uppfyller reella och formella krav i nuvarande och nästa steg. I dialog med din chef, vid till exempel utvecklingssamtalet, kommer ni fram till vilket steg du befinner dig på och gör en utvecklingsplan för vad du behöver för att utvecklas vidare.

### Måste jag nå alla steg i stegen?

Nej. Hur många steg du når är en kombination av dina intressen, mål och möjligheter i kombination med verksamhetens behov och förutsättningar. Du ska kunna få möjlighet att utvecklas i det steg du befinner dig på.

### Hur lång tid tar de olika stegen?

All utveckling är individuell och det kan därför ta olika lång tid.

### När kan jag förflyttas mellan stegen?

Ofta görs en uppföljning varje år i samband med utvecklingssamtal.

### På vilka sätt kan jag kompetensutvecklas så att jag når nästa steg?

Din utveckling och ditt lärande sker till stor del i det dagliga arbetet. Du utvecklas också genom nya arbetsuppgifter, att handleda, delta i nätverk, hospitera, självstudier, delta eller leda projekt och förbättringsarbeten, mentorskap, studiebesök samt genom utbildningar, kurser och konferenser. För att hamna i steg 4 behöver du driva eller leda specifika frågor inom verksamheten.



### **Om jag byter kommun, vilket steg placeras jag på?**

Eftersom uppdragen och kraven kan skilja sig lite åt mellan kommuner kan du placeras på ett lägre steg. Detta för att du ska få möjlighet att utvecklas inom kompetensområdet och får rätt ansvar. Din tidigare stegplacering är dock till hjälp för din chef i din placering, och det är viktigt att du informerar din chef om tidigare stegplacering.

### **Kan jag arbeta självständigt i steg 1?**

Ja, du kan arbeta självständigt i steg 1. I steget har du möjlighet att utvecklas och bli trygg i din yrkesroll, och kan få stöd av kollegor om du behöver det.

### **Är jag automatiskt i Steg 4 om jag har läst en magisterexamen eller har en specialistexamen?**

Dina kompetenser är viktiga i samtliga steg. En magister- eller specialistexamen innebär inte automatiskt att du tillhör steg 4. För att tillhöra steget måste du också ha ett särskilt uppdrag på övergripande nivå. Det innebär att du befinner dig på ett lägre steg än Steg 4, även om du har en magisterexamen, så länge du inte har ett specifikt uppdrag.

### **Hur ofta följs stegtillhörigheten upp?**

Det är individuellt, men ofta görs en uppföljning varje år i samband med medarbetarsamtalet.

### **Vad innebär det att "bidra" inom en kärnkompetens?**

Med bidra i det här fallet menas att du till exempel identifierar brister i rutiner eller arbetssätt och ger förslag på hur de kan förbättras. Bidra innebär också att ta en aktiv roll i förändrings- och förbättringsarbete.

### **Vad är egentligen skillnaden mellan att driva och leda?**

Leda innebär att du själv är aktiv och leder ett utvecklingsarbete eller en arbetsgrupp. När du driver är du delaktig i ett utvecklingsarbete eller en arbetsgrupp och hjälper denna framåt.



## **För chefer, HR och verksamhetsstöd**

### **Hur använder jag som chef modellerna?**

Modellerna är verktyg för kompetensförsörjning på kort och lång sikt. De kan användas vid övergripande kompetensplanering, rekrytering, bemanningsplanering, individuella kompetensutvecklingsplaner samt lönesamtal.



### **Hur ska jag använda stegen i mitt arbete med att bemanna verksamheten?**

När du placerat in dina medarbetare i modellen kan du se om du har rätt kompetensmix för att bemanna din verksamhet utifrån kommunens behov. Vid rekrytering kan du söka efter någon som uppfyller kraven för ett visst steg.

### **Hur kan jag bedöma vilket steg en nyanställd medarbetare befinner sig på?**

Eftersom det är viktigt att både medarbetaren får tid att lära känna varandra behöver inte en stegbedömning göras förrän efter ni har lärt känna varandra. Medarbetaren startar i introduktionssteget, och sedan gör du i samråd med medarbetaren en plan för när ni ska göra en uppföljning.

### **Hur ska mina medarbetare förbereda sig inför utvecklingssamtalet?**

Be medarbetaren förbereda sig genom att reflektera över var de befinner sig i modellen, och hur de vill utvecklas vidare inom yrket.

### **Jag och min medarbetare är oense om vilket steg hen befinner sig i?**

#### **Hur löser jag det?**

Ha en dialog och konkretisera tillsammans inom vilka områden medarbetaren uppfyller målen och vilka områden som kräver ytterligare utveckling. Jämför med de mål som finns inom din kommun och samverka med chefskollegor som också arbetar med modellerna.

### **Kan jag sänka en medarbetare till ett lägre steg?**

För att befinna sig i ett steg krävs att medarbetaren generellt uppfyller de reella och formella kompetenskrav som beskrivs i steget i modellen. Detta kan innebära att en medarbetare kan förflyttas till ett lägre steg, men det bör ske i dialog mellan medarbetare och chef, där chefen motiverar sitt beslut och medarbetaren ges förutsättning och möjlighet att uppfylla kraven.

### **Vilka legitimerade ska ingå i modellerna?**

Alla legitimerade som har en tjänst som kräver legitimation inom respektive profession skulle kunna ingå i modellerna. Eftersom organisationerna kan skilja sig åt mellan kommuner kan detta dock se olika ut.

### **Hur kan modellerna användas för nattsjuksköterskor?**

Nattsjuksköterskor har behov av kompetensutveckling. Individuella bedömningar får göras i de olika stegen.

### **Ingår timvikarier i modellerna?**

Timanställda behöver också kompetensutveckling, men omfattas i normalfallet inte av modellerna.

## Hur fungerar lönesättningen i förhållande till kompetens- och karriärvägsmodellerna?

Flera faktorer påverkar lönenivåer och möjlighet till löneutveckling. Det finns ingen direkt koppling till lön i de gemensamma modellerna, men varje enskild kommun beslutar om vad som gäller i den egna kommunen.

## Vem äger modellerna?

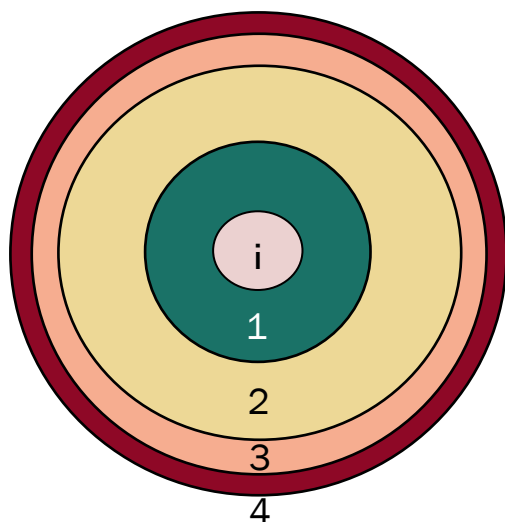
GR:s medlemskommuner äger de tre grundmodellerna gemensamt. Det finns en utsedd utvecklings- och förvaltningsgrupp inom GR som ansvarar för grundmodellerna.

Enligt pilotkommunerna finns det också ett behov av att identifiera vem som ansvarar för modellerna i respektive kommun. Erfarenhet från pilotkommunerna är att det är en fördel att ansvaret för modellerna ligger på strategisk nivå.

Kommunerna utvecklar själva innehållet kopplat till modellernas steg, det vill säga uppdrag och utbildningar. Pilotkommunerna ser att det finns ett behov av att utse någon i varje kommun som ansvarar för att uppdatera innehållet i modellerna årsvis.

## Hur förhåller sig stegen till varandra?

Ett tankestöd kan vara tänka att stegen ligger inom en cirkel där kärnan består av basuppdragen i steg 1 och 2 (där många medarbetare finns), och steg 3 och 4 ligger som tunnare ringar utanför. Den enskilda kommunen avgör hur många medarbetare som behöver finnas i varje steg.



## Hur utvärderas modellerna?

GR tittar på möjligheten att göra en övergripande nivå mellan kommuner. På lokal nivå behövs egna rutiner för utvärdering och revidering.



### **Vilket stöd har jag när jag arbetar med kompetens- och karriärvägsmodellerna?**

Generellt: På GR finns en teamsyta med stödmaterial som du kan använda och det finns även en projektledare som du kan vända dig till. Du kan ha stöd i att titta på andra kommuners exempel.

### **Vart ska jag vända mig om jag har synpunkter på de gemensamma modellerna?**

Hör av dig till Göteborgsregionen, projektledare Linnéa Winckler:  
[linnea.winckler@goteborgsregionen.se](mailto:linnea.winckler@goteborgsregionen.se)