



Kommunövergripande tillämpningsanvisning till Linköpings personalpolitiska policy

Linköpings kommuns kompetens- och karriärmodell

Dokumenttyp: Kommunövergripande tillämpningsanvisning

Antaget av: Kommundirektör 2022-04-19

Senast reviderat:

Giltighetstid: Tillsvidare



Innehåll

1	Inledning	3
2	Roller och ansvar	3
3	Syfte	3
4	Linköpings kommuns kompetens- och karriärmodell	3
5	Bilaga - Definitioner av centrala begrepp	5

1 Inledning

Konkurrensen om arbetskraften är stor och i Linköpings kommuns kompetensförsörjningsprogram lyfts nio områden fram som viktiga för att säkra kompetensförsörjningen. Ett av dessa områden handlar om att behålla och utveckla medarbetare.

Tydliga förutsättningar för kompetens- och karriärutveckling bidrar till att Linköpings kommun kan attrahera och behålla medarbetare. Det kan både handla om utveckling och avancemang inom en anställning eller om byte till annan anställning.

I Linköpings kommun används en gemensam kompetens- och karriärmodell som kan anpassas för respektive yrkesgrupp. Modellen är tänkt att användas för, framför allt, större arbetsgrupper där många har liknande arbetsuppgifter. Varje förvaltning avgör för vilka yrkesgrupper det är aktuellt att ta fram kompetens- och karriärmodeller. Modellerna behöver kontinuerligt följas upp och utvecklas utifrån verksamheternas behov.

2 Roller och ansvar

Varje förvaltning ansvarar för framtagande och förvaltning av kompetens- och karriärmodeller med utgångspunkt i den kommungemensamma modellen. Respektive chef ansvarar för att arbeta utifrån modellerna enligt förvaltningens rutiner.

3 Syfte

Syftet med Linköpings kommuns kompetens- och karriärmodell är att:

- Utveckla och säkerställa kvaliteten i verksamheten
- Tydliggöra hur en medarbetare kan utvecklas i sin profession
- Öka förutsättningarna för att kompetens används rätt
- Öka arbetstillfredsställelsen
- Utveckla medarbetarsamtalet mellan chef och medarbetare för att öka delaktighet och engagemang
- Bidra till att behålla kunniga och erfarna medarbetare
- Bidra till att attrahera nya medarbetare

4 Linköpings kommuns kompetens- och karriärmodell

Modellen har fyra nivåer och innehåller både formell och reell kompetens. För varje nivå finns förslag på ett antal nyckelord för att underlätta arbetet med att definiera de olika stegen och för att kunna placera medarbetaren på rätt nivå. Karriärnivåerna fungerar som ett ramverk och kan kompletteras med lokal kompetensutveckling. Det kan exempelvis vara utbildningar, självstudier och studiebesök. Varje förvaltning kan själv besluta om benämningen på nivåerna.

Varje verksamhet behöver kartlägga sina medarbetares befintliga kompetenser inför användandet av modellen. Modellen används i samband med medarbetarsamtal och är en gemensam utgångspunkt för framtagandet av individuella utvecklingsplaner, bemanningsplanering och strategisk kompetensplanering. Det finns ingen tidsbegränsning för hur lång tid en medarbetare befinner sig på en viss nivå och förflyttningarna sker i samförstånd med chefen.

För mer vägledning för framtagning och implementering av modellerna, se Rutin för kompetens- och karriärmodell.

Kompetens- och karriärmodell med nyckelord

Nivå 1	Nivå 2	Nivå 3	Nivå 4
Medarbetare på nivå 1 arbetar med stöd och handledning, utvecklar sin kompetens och förvärvar en grundläggande kunskap/erfarenhet	Medarbetare på nivå 2 har utvecklat sin kompetens och arbetar självständigt och handleder andra	Medarbetare på nivå 3 är erfaren och utvecklar sin professionella förmåga och verksamheten utifrån erfarenheter av komplexa yrkessituationer Utvecklar verksamheten.	Medarbetare på nivå 4 är specialiserad eller har breddad kompetens. Medarbetaren är skicklig och har senior yrkeserfarenhet.
Nyckelord Inhämtar och tillämpar Basuppgifter Stöd Använder Medverkar/bidrar	Nyckelord Självständigt tillämpa Trygg Aktiv Följer upp Motiverar Reflekterar Handleder Prioriterar och bedömer	Nyckelord Bidra till utveckling Fördjupad/avancerad Utformar/Utvecklar Reflekterar Driver Undervisar och handleder	Nyckelord Ansvara för implementering Specialiserad Initierar – utvärderar Utvecklar/driver Implementerar Undervisar/handleder

Medarbetare på nivå 1 arbetar med stöd och handledning, utvecklar sin kompetens och förvärvar en grundläggande kunskap/erfarenhet. **Förslag på nyckelord:** Basuppgifter, stöd, använder, inhämtar, tillämpar, medverkar, bidrar

Medarbetare på nivå 2 har utvecklat sin kompetens och arbetar självständigt och handleder andra samt utvecklar sin roll. **Förslag på nyckelord:** Självständig, trygg, aktiv, följer upp, motiverar, reflekterar, handleder, prioriterar, bedömer

Medarbetare på nivå 3 är erfaren och utvecklar sin professionella förmåga och verksamheten utifrån erfarenheter av komplexa yrkessituationer samt utvecklar verksamheten. **Förslag på nyckelord:** Fördjupad, avancerad, utformar, utvecklar, reflekterar, driver, undervisar, handleder

Medarbetare på nivå 4 är specialiserad eller har breddad kompetens. Medarbetaren är skicklig och har senior yrkeserfarenhet samt utvecklar förvaltningen/kommunens arbetsätt. **Förslag på nyckelord:** Specialiserad, initierar, utvärderar, utvecklar, driver, implementerar, undervisar, handleder

Yrkestitel	
Formell kompetens	<ul style="list-style-type: none"> Här anges den formella utbildningen som krävs för tjänsten/yrket
Reell kompetens	<ul style="list-style-type: none"> Här nedan beskrivs den reella kompetensen utifrån ett antal områden. Välj ut områdena nedan som passar för befattningen <ul style="list-style-type: none"> > Kompetens utifrån arbetsområde > Verksamhet och resultat > Säkerhet > Samverkan > Kvalitets och utvecklingsarbete > Kommunikation/Informatik




Den formella kompetensen d.v.s. den kompetens som erhållits genom utbildning beskrivs i varje nivå.

Den reella kompetensen d.v.s. en persons samlade kompetens oavsett på vilket sätt personen har erhållit kompetensen, beskrivs under varje nivå under rubrikerna:

- **Kompetens utifrån arbetsområde** - beskriver medarbetarens specifika kompetenser utifrån yrket/tjänsten
- **Verksamhet och resultat** - beskriver hur medarbetaren arbetar mot verksamhetens mål och rutiner, riktlinjer, ekonomi m m.
- **Säkerhet** - beskriver säkerhetsfrågor/krav kopplade till yrket
- **Samverkan** - beskriver förväntningar och krav på samverkan med kollegor och andra aktörer
- **Kvalitets och utvecklingsarbete** - beskriver deltagandet när det gäller förbättrings- och kvalitetsarbeten
- **Kommunikation/dokumentation** - beskriver insatser som är aktuella när det gäller kommunikations- och dokumentationsverktyg

5 Bilaga - Definitioner av centrala begrepp

Begrepp	Definition
Kompetens	Förmåga och vilja att utföra en uppgift genom att tillämpa kunskap och färdigheter för att uppnå avsedda resultat
Formell kompetens	Den kompetens som erhållits genom utbildning
Reell kompetens	En persons samlade kompetens oavsett på vilket sätt personen har erhållit kompetensen
Färdighet	Kunna utföra i praktiken

Begrepp	Definition
Kunskap	Fakta och metoder
Förmåga	Erfarenhet, förståelse och omdöme att omsätta kunskap och färdigheter
Erfarenhet	Allmänt begrepp som innefattar kunskap om, färdighet i eller observation av någon händelse som tjänats genom deltagande
Validering	Den reella kompetensen värderas oavsett på vilket sätt personen har erhållit kompetensen
Kompetensförsörjning	Fortlöpande process för att säkerställa att rätt kompetens finns för att nå verksamhetsmål och tillgodose dess behov på kort och lång sikt. Detta sker genom ett strategiskt arbete med att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla medarbetare men också genom att tillse att kompetens används på rätt sätt i organisationen
Kompetensutveckling	En del i kompetensförsörjningsarbetet och sker när medarbetare får möjlighet att utveckla sig genom olika former av utbildningar eller andra aktiviteter som stärker medarbetarens kompetens
Befattning	Tilldelad tjänst, anställning med specificerat ansvar och befogenheter
Karriär	En persons utveckling eller avancemang inom t.ex. sitt yrke eller genom byte av anställning. Ofta är karriär kopplat till utbildning och kompetensutveckling.
Kompetens- och karriärmodell	Modell som kan visualiserar de möjligheter som finns för karriär inom en viss profession eller som förflyttning till en annan profession