

# Framtidens kompetens

Utveckling och karriär i kommuner och regioner



Främja  
medarbetarnas  
utveckling och  
möjlighet till  
omställning



# Välfärdsyrkena - bilden och verkligheten



## Faktorer som påverkar hur medarbetare upplever karriärmöjligheterna

- Möjligheter till kompetensutveckling
- Tydliga karriärvägar
- Tillräcklig information från chefen om vilka karriärmöjligheter som finns

## Instämmer i att arbetet ger mig möjlighet att lära nytt och utvecklas i yrket

Hela arbetsmarknaden 52%

Regionerna 56%

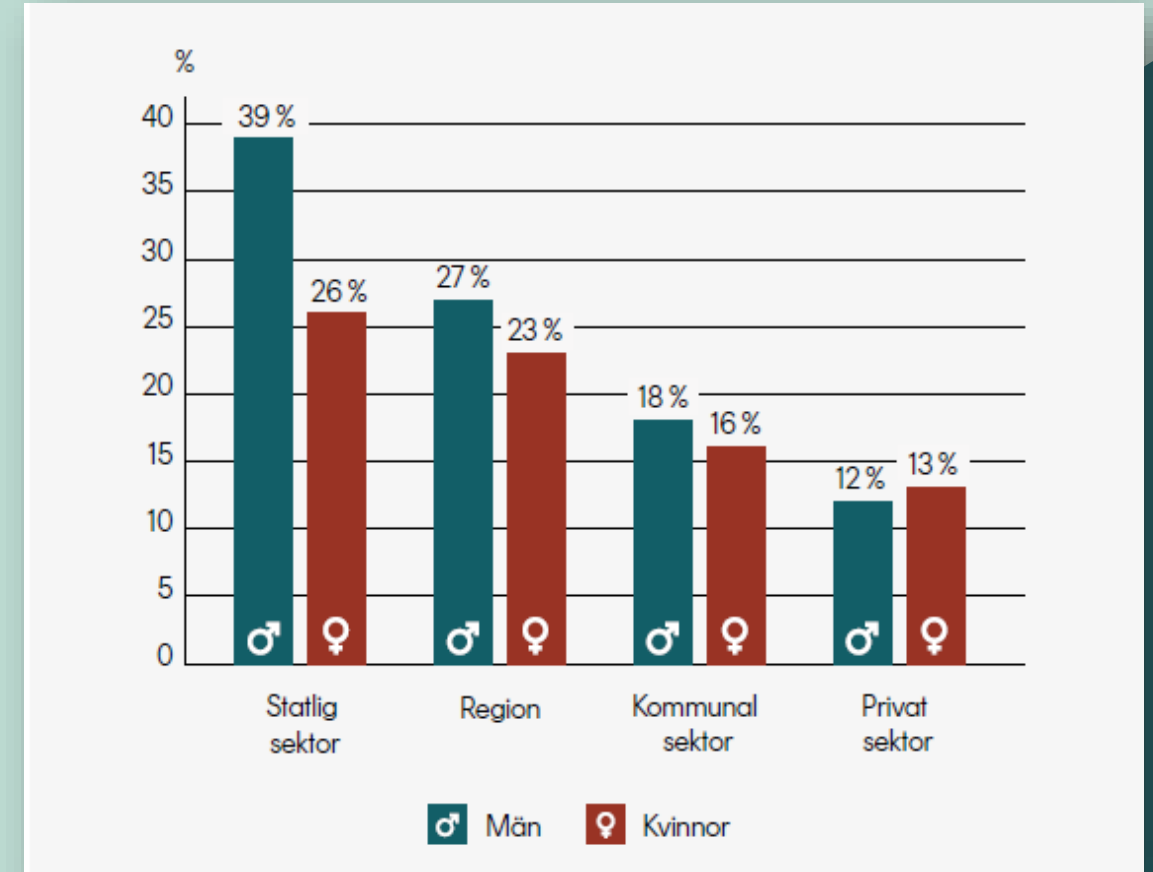
Kommunerna 49%



Källa: [Arbetsmiljöundersökningen, AV/SCB](#).  
2005 förändring i undersökningen i form av  
omgruppering av frågor.

## Utbildning på betald arbetstid

Andelen anställda som fått utbildning på betald arbetstid under minst fem dagar de senaste tolv månaderna uppdelade på arbetsmarknadssektor



# Goda möjligheter till chefskarriär

- Skapa fler och mindre karriärsteg
- Möjligheter att prova chefskap
- Erbjud mentorskap och nätverk med andra chefer
- Främja jämställdhet
- Synliggöra och stödja kvinnliga ledartalanger

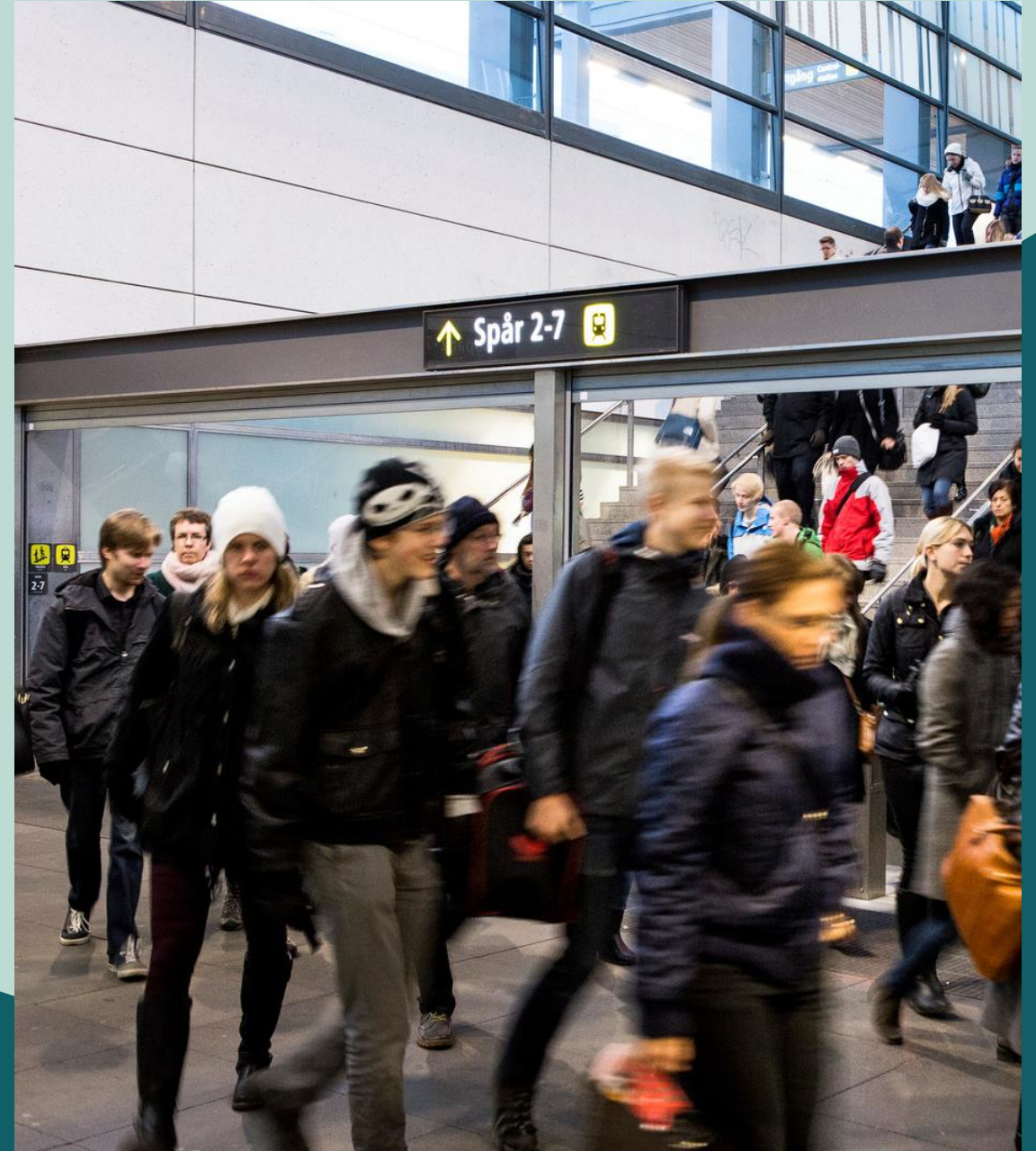
Källa: SKR, Chefer i välfärden 2022.



Traditionell karriär

# Bredda synen på karriär

- Traditionell karriär: Linjär, samma jobb länge
- Modern karriär: Flexibilitet, ständig kompetensutveckling
- Personlig utveckling, balans, meningsfullhet
- Relevanta färdigheter ökar värde



# Grundläggande karriärinriktningar

## **Expert - fördjupning**

- Fokus på visst område
- Stark identitet som expert på området
- Bidrar till stabilitet och kvalitet

**Sakkunskap,  
säkerhet**

## **Linjär - uppåt**

- Resultatorienterad, ledande
- Vill få större ansvar, befogenheter, högre position
- Bidrar till effektivisering

**Inflytande, påverka,  
prestation/resultat**

## **Utvidgande - sidledes**

- Relaterat arbete, generalist.
- Vill vidga kompetens, byta inriktning
- Trivs med förnyelse och att arbeta i team

**Personlig utveckling,  
kreativitet**

## **Episodisk - varierat**

- Orelaterat arbete
- Entreprenöriell
- Byter gärna bransch och arbetsuppgifter
- Har ofta stora nätverk
- Anpassar sig snabbt och lätt

**Variation, oberoende**



# Hitta rätt drivkrafter som motiverar

- **Individen/medarbetaren**
- Vad motiverar mig verkligen?
- Vad engagerar mig?
- Vad ger mig energi - i arbetet, i livet?
- Vad får mig att prestera bättre?
- Vilken slags karriär vill jag ha?



## Arbetsgivaren

- Tänk långsiktigt - vad ger effekt?
- Ge rätt sorts belöningar
- Reflektera återkommande
- Justera mål och belöningar utifrån förändringar
- Kombinera yttre och inre drivkrafter

Individen egna intresse

Värderingar

Passion

Upplevelse av meningsfullhet

Personlig tillfredsställelse

Handlingarna upplevs belönande

# Yttre motivation

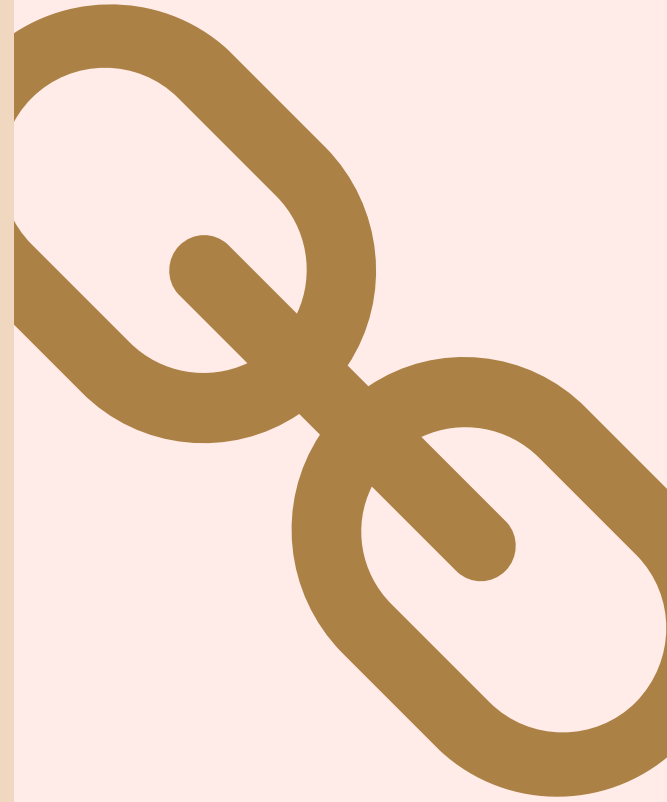
Lön

Förmåner

Erkännande

Belöningar för prestationer

*Undvikande av negativa  
konsekvenser*



# Inre motivation

Individen egna intresse

Värderingar

Passion

Upplevelse av  
meningsfullhet

Personlig tillfredsställelse

Handlingarna upplevs  
belönande

## **Autonomi**

leder ofta till ökad motivation och engagemang, vilket i sin tur kan höja produktiviteten.



## Trygg onboarding

- Minskar stress och förbättrar inlärning
- Ökar engagemang och motivation
- Medarbetare stannar kvar längre



## Tydliga karriärvägar med modeller

- Gemensamt ramverk för utveckling och olika yrkesroller
- Del av den strategiska styrningen
- Flera användningsområden

# Tack för att du lyssnade!

Frågor om innehållet, synpunkter eller idéer, mejla [lotta.gemzell@skr.se](mailto:lotta.gemzell@skr.se)