Prata vidare!
Tips på dialogfrågor, exempelvis på en APT

Att prata om särskild yrkesskicklighet i arbetsgruppen kan öka förståelsen för vad det innebär, betydelsen av att ha kollegor som är särskilt yrkesskickliga, hur fler kan nå dit och hur verksamheten kan gynnas av erfarna och särskilt yrkesskickliga medarbetare.

1. Hur ser ni på värdet av erfarna och särskilt yrkesskickliga medarbetare – på vilket sätt kan de bidra till verksamhetens och kollegornas utveckling?
2. Hur pratar ni på arbetsplatsen om möjlighet till lönekarriär i yrket över tid?
3. Hur fungerar era lokala lönekriterier ihop med särskild yrkesskicklighet? Hur ser stödet för chefer ut? Har de verktygen att samtala med medarbetarna om detta och hur fler kan nå dit?
4. Finns det frågor som kan ställas för att identifiera den som är särskilt yrkesskicklig? Hur kan dessa frågor formuleras?

Har du frågor eller behöver tips inför löne- eller medarbetarsamtalet?

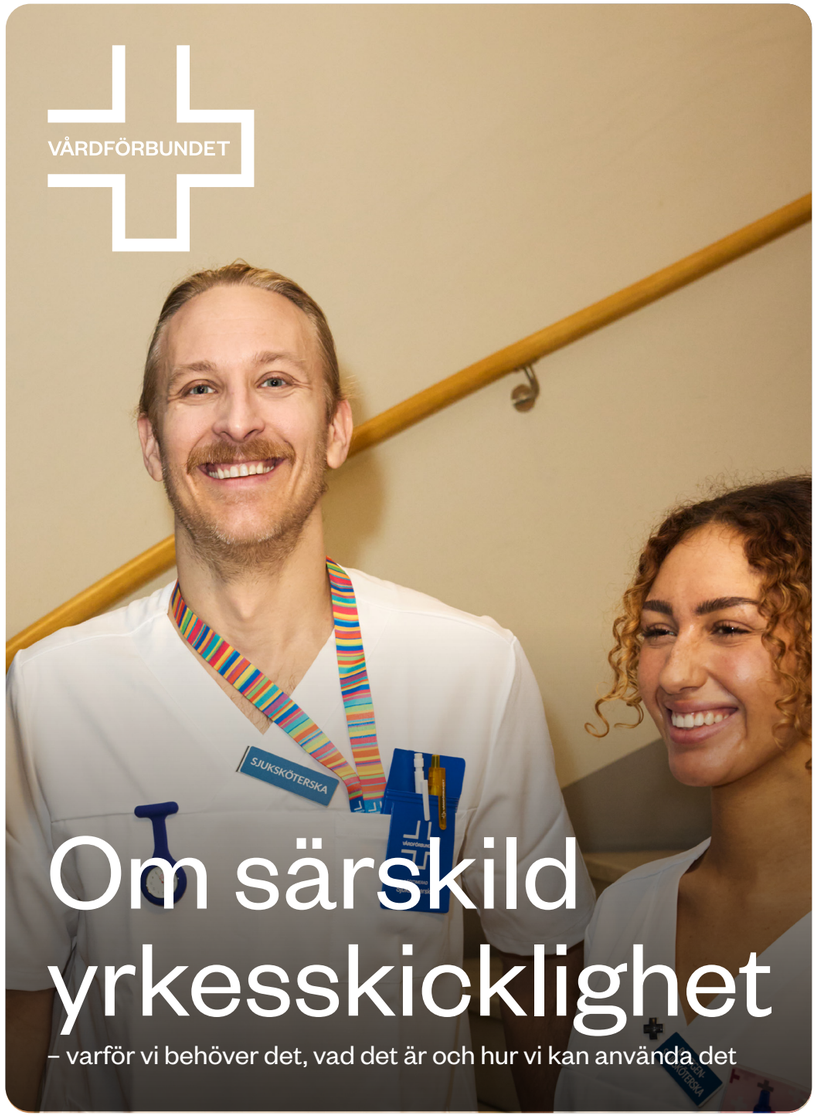
Kontakta din förtroendevalda eller Vårdförbundets rådgivning på 0771-420 420. Här får du som medlem personlig rådgivning i frågor som rör bland annat lön, villkor, arbetsmiljö och ditt arbete.

VÅRDFÖRBUNDET

Vårdförbundet är ett yrkesförbund som tillvaratar medlemmarnas fackliga intressen. Vi är cirka 117 000 barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor och sjuksköterskor som arbetar för en personcentrerad nära vård och ett hållbart yrkesliv. Tillsammans utvecklar vi villkor, yrke och vård.

vardforbundet.se

Artikelnummer: VFW-93689. December 2025. Foto: Dan Lepp



Om särskild yrkesskicklighet

– varför vi behöver det, vad det är och hur vi kan använda det

Varför är det viktigt att ha särskilt yrkesskickliga kollegor?

Idag är det stor brist på både barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor, sjuksköterskor och specialistsjuksköterskor. Bristen gör att det blir allt viktigare att kunna rekrytera och behålla de som är särskilt yrkesskickliga. Det är dessa nyckelpersoner som skapar stabilitet i verksamheten, vägleder de mindre erfarna in i yrket och ger förutsättningar för en god arbetsmiljö för alla kollegor och en ständigt lärande organisation.

En god löneutveckling och möjlighet att göra lönekarriär i yrket över tid är viktiga delar som gör ett yrke attraktivt. Erfarna medarbetare, de som bär upp verksamheten och bidrar till att kollegorna utvecklas, behöver ha en lön och en löneutveckling som speglar den insatsen. Även mindre erfarna gynnas av att ha mer erfarna kollegor och kan sporras av att se att löneutvecklingen fortsätter i takt med utvecklingen i yrket.

Särskild yrkesskicklighet handlar dock inte bara om lön. I en lärande organisation måste det finnas de som är skickligare än andra och som kan fungera som förebilder. Därför är särskild yrkesskicklighet också något som chefer kan använda sig av vid rekrytering för att säkerställa rätt kompetens i teamet, eller när man ska utse mentorer.



Vad är särskild yrkesskicklighet?

Det handlar inte om vilka arbetsuppgifter man utför utan hur man utför dem och vad man tillför kollegorna och verksamheten. Det är inte heller alltid mätbart.

När kunskap och erfarenhet kombineras med förmågan och omdömet att använda den vid rätt tillfälle och på rätt sätt, då har vi exempel på den praktiska kunskap som vi menar utmärker särskild yrkesskicklighet. Det handlar också om att kunna förmedla sin omdömeskunskap så att andra kan lära sig av dem.

> Omdömeskunskap – att kunna agera på ett så klokt sätt som möjligt i en spedifik situation.

Vilka är de särskilt yrkesskickliga?

Det är ingen ny grupp och det handlar inte om någon titel eller etikett. De särskilt yrkesskickliga medarbetarna har alltid funnits – och chefen och kollegorna vet nästan alltid vilka de är.

- Förebild och stöd i andras utveckling.
- De som alla vänder sig till, som är ett viktigt stöd för både kollegor och för chefen.
- Förstår vad man gör och varför – vilket leder till att man gör kloka bedömningar.
- Tar ansvar inte bara för sin egen, utan även för hela gruppens omdömesutveckling.
- De som handleder nya in i yrket, som får dem att känna trygget och tillförsikt i allt det nya.
- Förstår också vad man inte kan göra och har kompetens för – vet när man ska fråga andra.
- När hen är på plats blir det flow i teamet, mer arbetsglädje och mindre stress.



Hur kan man använda särskild yrkesskicklighet?

Särskild yrkesskicklighet kan användas i en mängd sammanhang, förutom vid lönesättning:

- Vid schemaläggning för att säkra rätt bemanning i teamen dygnets alla timmar.
- Vid introduktion av nyanställda och vid val av handledare.
- Vid rekrytering för att säkra att rätt kompetens tas in.
- Vid planering av kompetensutveckling och karriärvägar i medarbetar-/utvecklingssamtal.
- Vid långsiktig planering av kompetensförsörjningen där t ex pensionsavgångar, föräldraledigheter, sjukskrivningar och studieledigheter beaktas.
- Vid åskande i budget för att säkra pengar till rätt kompetensmix, en god arbetsmiljö och för att kunna uppfylla verksamhetens mål.