

Validering som verktyg

Industrin i Blekinge

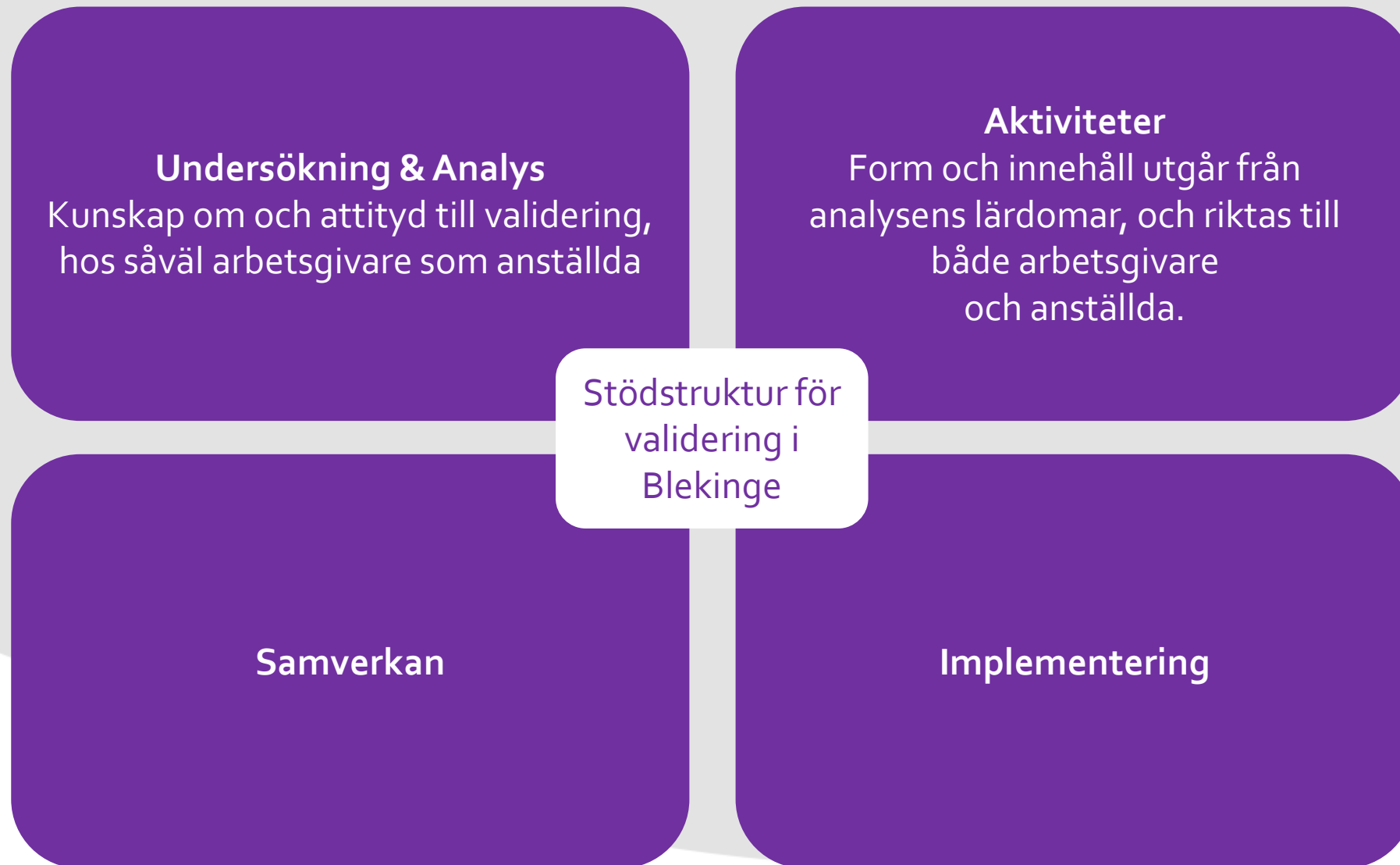
Fokus på slutanvändarna:
individer och **arbetsgivare**

Stödstruktur för Validering i Blekinge



MED FINANSIERING FRÅN

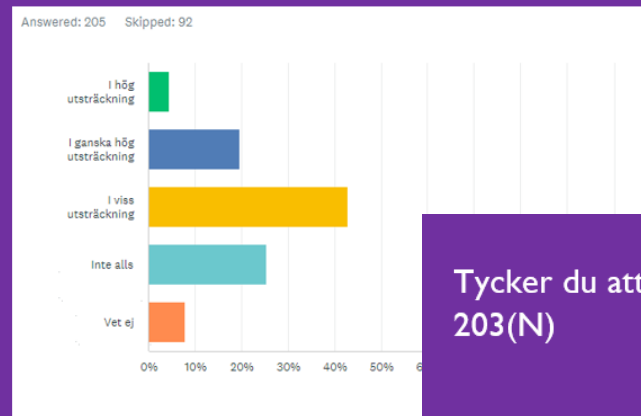






I vilken utsträckning tycker du att din arbetsgivare har en heltidsbild av kompetenserna som de anställda på din arbetsplats har? N(205)

- I hög utsträckning: 4.39%
- I ganska hög utsträckning: 19.51%
- I viss utsträckning: 42.93%
- Inte alls: 25.37%
- Vet ej: 7.80%
- Totalt bortfall: 92



Tycker du att dina arbetsuppgifter matchar din kompetens? 203(N)

Jag är mycket överkvalificerad för mina arbetsuppgifter

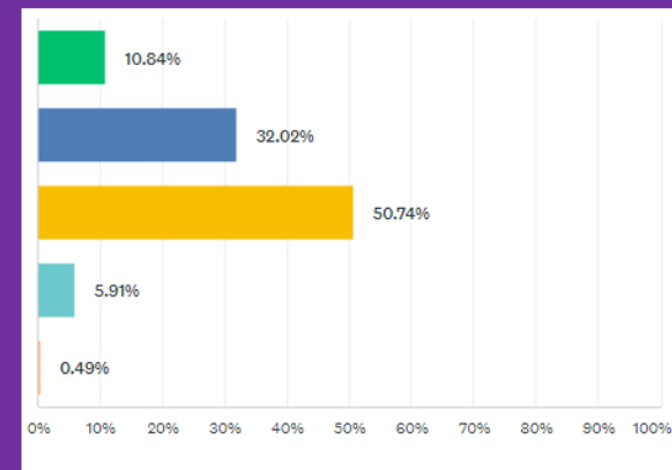
Jag är något överkvalificerad för mina arbetsuppgifter

Mina arbetsuppgifter är på en lagom kvalifikationsnivå

Jag är något underkvalificerad för mina arbetsuppgifter

Jag är mycket underkvalificerad för mina arbetsuppgifter

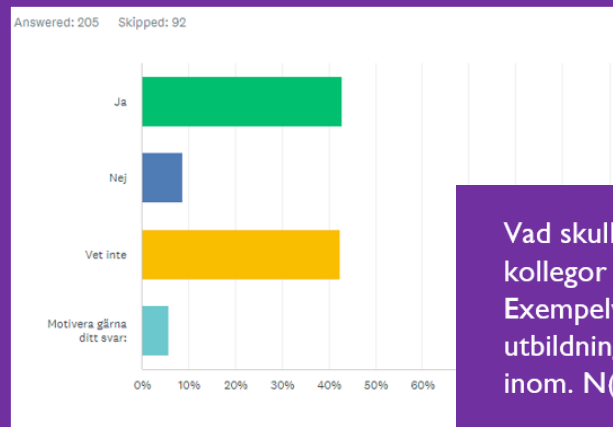
Totalt bortfall: 94





Skulle du själv vilja gå igenom en valideringsprocess? 205(N)

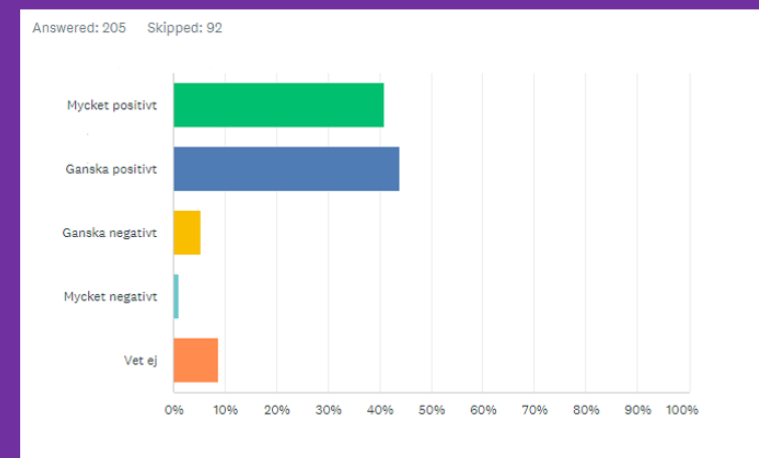
- Ja: 42,93%
- Nej: 8,78%
- Vet inte: 42,44%
- Totalt bortfall: 92



Vad skulle du tycka om att din arbetsgivare kartlägger vilka kompetenser du och dina kollegor har?

Exempelvis skulle anledningar till dessa kartläggningar kunna vara att planera utbildningar eller ta reda på vilka områden företaget behöver anställa ny person inom. N(205)

- Mycket positivt: 40,98%
- Ganska positivt: 43,90%
- Ganska negativt: 5,37%
- Mycket negativt: 0,98%
- Vet ej: 8,78%





Hälften av respondenterna anser att arbetsuppgifterna är på en lagom kvalifikationsnivå. Fyra av tio anser att de är något eller mycket överkvalificerade för sina arbetsuppgifter.

Knappt hälften av respondenterna anser att de har möjlighet att lära sig saker i hög eller ganska hög utsträckning. Något färre – ungefär en tredjedel – anser dock att de faktiskt lär sig nya saker i hög eller ganska hög utsträckning.

Generellt ges en bild av att de anställda anser att arbetsgivarna inte har en god bild av kompetenserna hos de anställda. Man är dock positivt inställda till att arbetsgivare genomför kartläggningar av kompetenser på arbetsplatsen.



Generellt beskriver respondenterna en positiv syn på validering som koncept.

Validering beskrivs som något som företag kan tjäna på genom att få en bättre bild av den samlade kompetensen. En respondent beskriver det som att *”våldigt mycket kompetens rinner genom stolarna då företagen inte har så bra koll på vilken kompetens personalen besitter”*.

Dock framhålls att en utgångspunkt för valideringsprocesser bör vara att den anställda i längden tjänar på det, såsom exempelvis genom högre lön och bättre villkor.

En respondent lyfter fram att företag är motvilliga till att genomföra valideringar då detta riskerar innebära att arbetaren byter jobb eller kräver högre lön. Dock är det relativt få respondenter som pekar på sådana utmaningar – de allra flesta är positiva till validering och de möjligheter som sådana processer kan skapa.



Hur hög konkurrens om arbetskraft upplever ditt företag? N(32)

Hög konkurrens om arbetskraft

Ganska hög konkurrens om arbetskraft

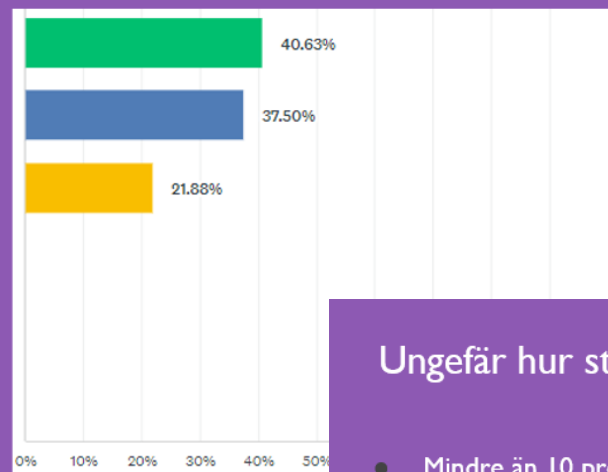
Varken låg eller hög konkurrens om arbetskraft

Ganska låg konkurrens om arbetskraft (0%)

Låg konkurrens om arbetskraft (0%)

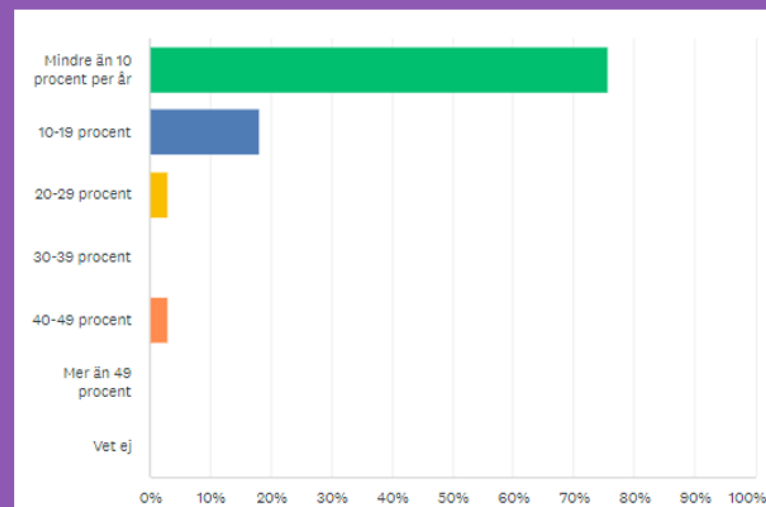
Vet ej (0%)

● Totalt bortfall: 1



Ungefär hur stor personalomsättning har ditt företag årligen? N(33)

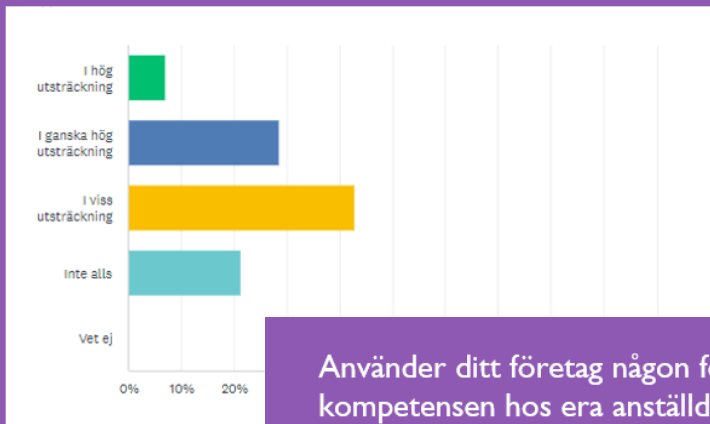
- Mindre än 10 procent per år: 75,76%
- 10-19 procent: 18,18%
- 20-29 procent: 3,03%
- 30-39 procent
- 40-49 procent: 3,03%
- Mer än 49 procent
- Vet ej





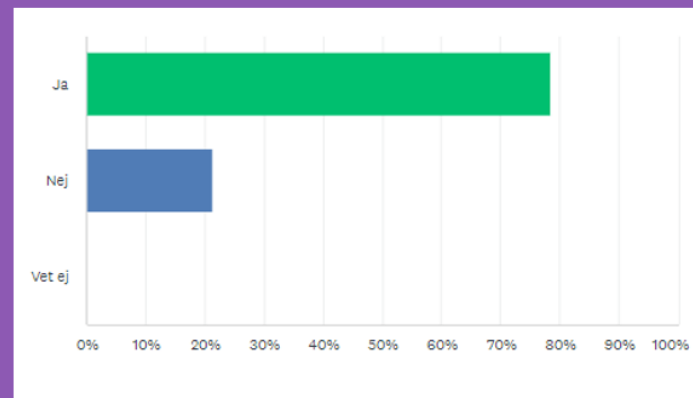
Arbetar ni som arbetsgivare – så vitt du vet – idag med validering på ett systematiskt sätt? N(28)

- I hög utsträckning: 7,14%
- I ganska hög utsträckning: 28,57%
- I viss utsträckning: 42,86%
- Inte alls: 21,43%
- Vet ej
- Totalt bortfall: 5



Använder ditt företag någon form av formellt verktyg för att kartlägga den samlade kompetensen hos era anställda inom produktion? N(28)

- Ja: 78,57%
- Nej: 21,43%
- Vet ej

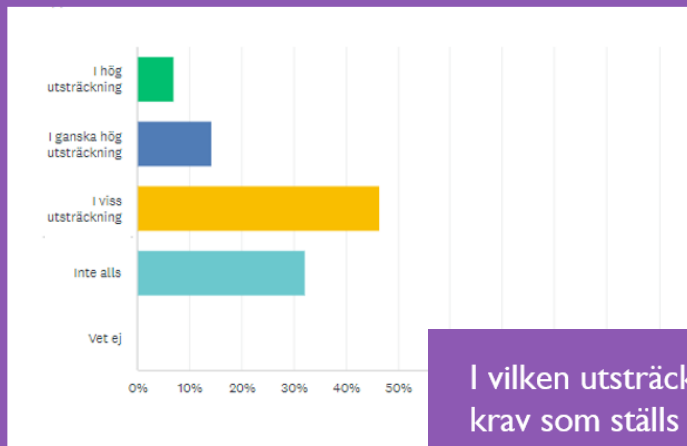


- Totalt antal bortfall: 5



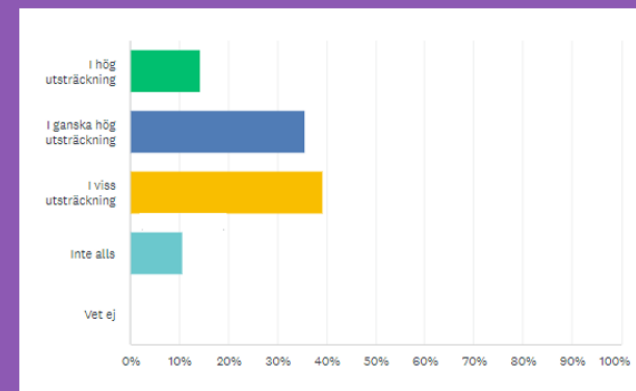
I vilken utsträckning finns formaliserade rutiner för avancemang inom företaget? N(28)

- I hög utsträckning: 7.14%
 - I ganska hög utsträckning: 14.29%
 - I viss utsträckning: 46.43%
 - Inte alls: 32.14%
 - Vet ej
- Totalt bortfall: 5



I vilken utsträckning använder ditt företag formella beskrivningar av de krav som ställs på anställda inom produktion inom företaget? N(28)

- I hög utsträckning: 14,29%
 - I ganska hög utsträckning: 35,71%
 - I viss utsträckning: 39,29%
 - Inte alls: 10,71%
 - Vet ej
- Totalt bortfall: 5





Nästan åtta av tio företag anger att de arbetar med validering på ett systematiskt sätt åtminstone i viss utsträckning. Dock anser relativt få företag – 7 procent – att man arbetar systematiskt med validering i hög utsträckning.

Företagen har i relativt låg grad formaliserade rutiner för avancemang.

Företagen använder i stor utsträckning formella verktyg för att kartlägga den samlade kompetens hos anställda. Information om dessa kompetenser samlas främst in löpande under anställningen.



De hinder som företag lyfter fram för att genomföra validering omfattar tidsbrist samt kompetensbrist (om validering). Vissa lyfter även fram att vissa kompetens är svåra att kartlägga genom validering.

Det är stor variation på tiden som produktionspersonal lägger på kompetensutveckling. Vissa företag har angett att personalen lägger några enstaka timmar per år på kompetensutveckling medan andra anger att personalen lägger uppemot en månad per år på kompetensutveckling. En begränsning för tolkningen av detta resultat är att företagen kan ha tolkat begreppet ”kompetensutveckling” på olika sätt.

Individkartan

Implementerings-
workshops

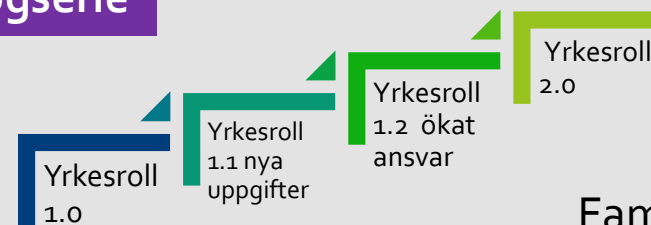
Undersökning &
analys

MINDTHEGAP
Utvecklas och väx med rätt kompetens!

**SMART ANVÄND
KOMPETENS - dialogserie**

Arbetsplatsbesök

Möjligheternas dag



Familjedag

Konferens 2023

Konferens 2024

Konferens 2025

	Ritnings- läsning	Arbetsmiljö	Matematik	Engelska	Materiallära
Skift 1	7	1	4	4	7
Skift 2	2	7	7	3	0
Skift 3	7	4	2	3	4



Fler ska leva, arbeta och
utvecklas i Blekinge.