



FASTIGHETS
BRANSCHENS
UTBILDNINGSS
NÄMND

Fråga branschen

Metoder för
kompetensförsörjning
i verksamheten

Sep 2024



Fråga Branschen

Metoder för kompetensförsörjning i verksamheten

2024-09-19 - 2024-09-27

Antal svar: 77

Svarsfrekvens: 7 %



FASTIGHETS
BRANSCHENS
UTBILDNINGS
NÄMND

Sammanfattning

I vår senaste Fråga Branschen undersökte vi de metoder som ledare på fastighetsbolag använder i sin kompetensutveckling av medarbetare. Enkäten gick ut anonymt via Netigate och totalt fick vi in 77 st svar.

Resultaten visar att den vanligaste metoden för kompetensutveckling är intern kompetensutveckling genom kunskapsöverföring mellan kollegor (90%). Samtidigt så är det endast 42% som använder intern kompetensutveckling för skuggning mellan kollegor. 88% uppger att man erbjuder uppdragsutbildningar till sina medarbetare. Närmare en femtedel (18%) erbjuder korta YH-kurser på yrkeshögskola vilket är roligt att se då det är en rätt ny utbildningsform.

På frågan om i hur hög utsträckning man ger medarbetare möjlighet att sprida ny kompetens vidare i organisationen, svarar 23% att man gör det i mycket hög utsträckning medan majoriteten (58%) säger att man gör det i viss utsträckning.

Resultaten skiljer sig mellan privata och kommunala bolag. Nästan alla kommunala bolag (98%) erbjuder uppdragsutbildningar, vilket kan jämföras med de privata bolagen på 75%. Men när det gäller att sprida kunskapen vidare i organisationen så uppger 35% av de privata bolagen att man gör det i mycket hög utsträckning, vilket kan jämföras med 18% för de kommunala bolagen.

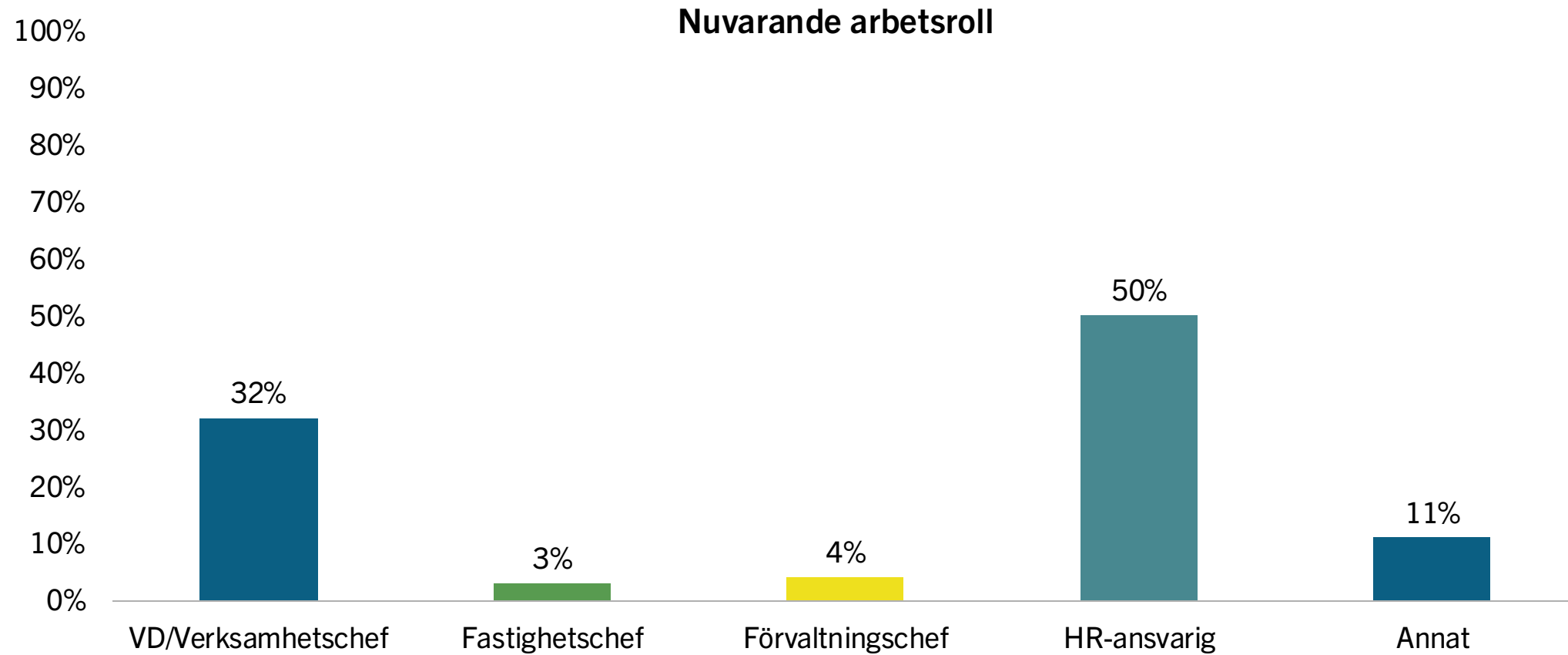
Flera påpekar att uppföljning av utbildningsinsatser är bristfällig och behöver förbättras.

Vi ser i kommentarerna från de svarande att möjligheten att sprida ny kompetens i organisationen varierar kraftigt beroende på flera faktorer. En del upplever att tjänstemän har lättare att sprida kunskaper på grund av sin närhet till kollegor, medan andra roller är mer isolerade och specialiserade, vilket gör spridning svårare.

Vissa företag har interna forum, veckomöten eller enhetsmöten där kompetensöverföring tas upp, men det är sällan organiserat på ett systematiskt sätt. I mindre arbetsgrupper eller företag sker kunskapsdelning mer naturligt på grund av närhet och mindre komplexa strukturer.

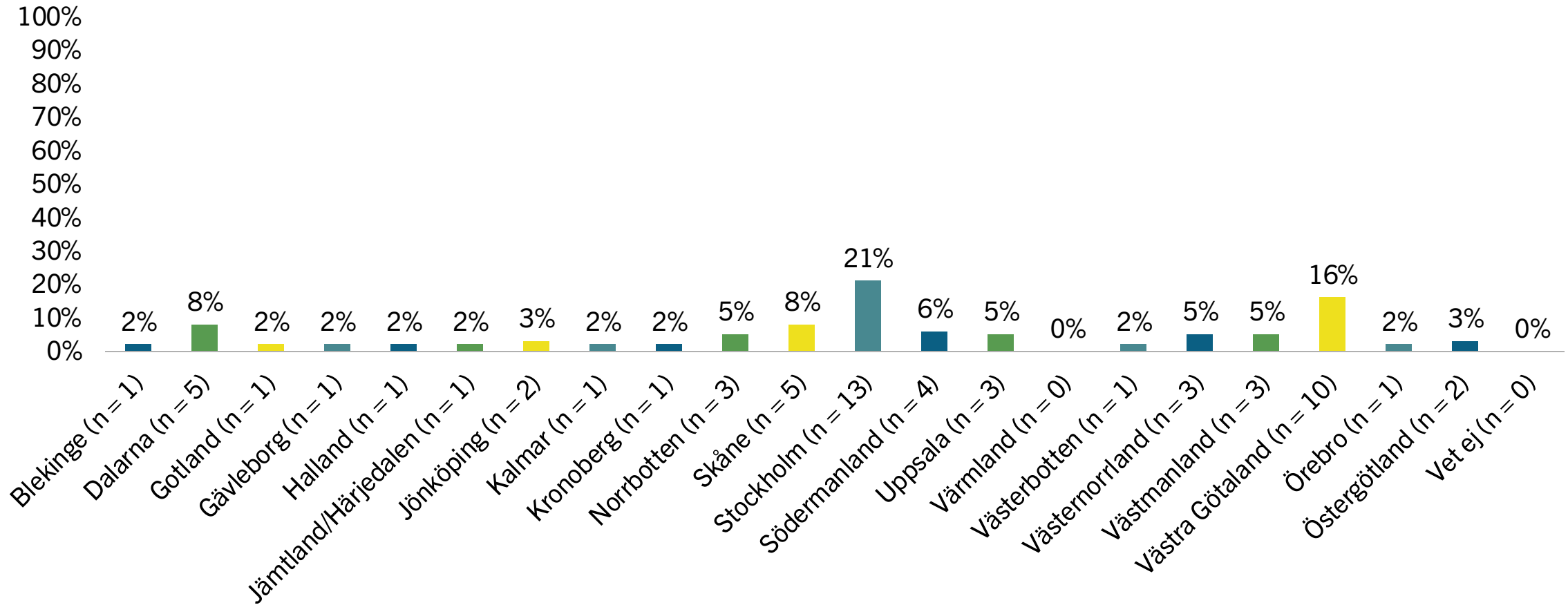
”Det är glädjande att se att många bolag erbjuder flera möjligheter till kompetensutveckling till sina medarbetare. Även om det finns goda möjligheter och intentioner att sprida ny kompetens vidare i organisationerna, varierar genomförandet stort beroende på bl. a roller, engagemang och struktur. Många organisationer saknar ett aktivt och strukturerat kompetensutvecklingsarbete, och det är ofta upp till medarbetaren och chefen att säkerställa att kompetens delas vidare. Ett mer strukturerat och konsekvent arbetssätt kring kompetensöverföring efter utbildningar skulle kunna bidra till att förbättra spridningen av nyvunnen kunskap.” - Citat

Bakgrundsfrågor



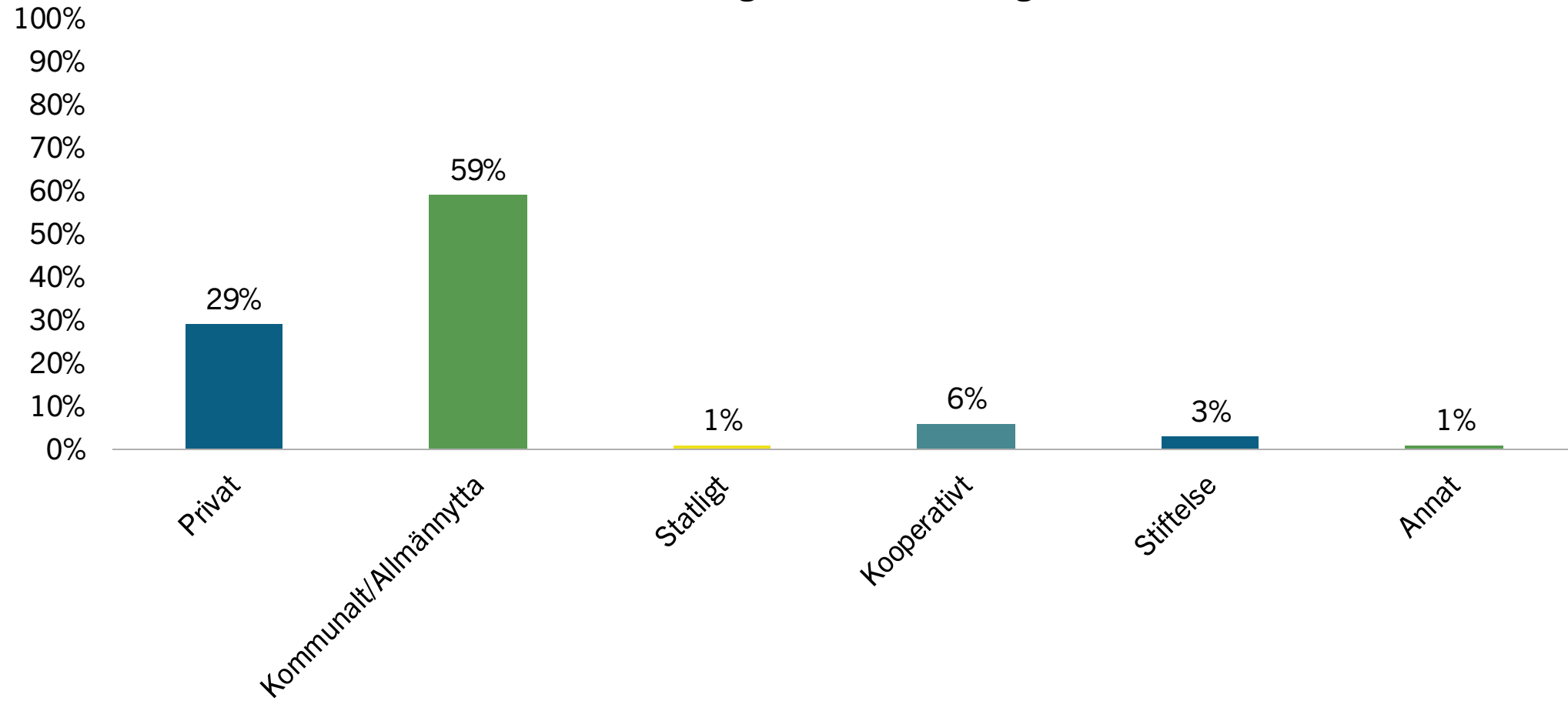
Bakgrundsfrågor

Län där jag har min anställning



Bakgrundsfrågor

Ägandeform av bolaget



Vilka former av kompetensutveckling bland medarbetare använder man sig av idag?



Vilka former av kompetensutveckling bland medarbetare använder man sig av idag?

Om Annat;

Internt uppbyggda utbildningar samt buddygrupper

Vi branschspecifika utbildningar som finns på marknaden, tex Heta arbeten. Samarbete med kommunala vuxenutbildningen. Inom Allmännyttan. Utbildningar via kommunen.

Kunskapsluncher med interna och externa

Internt producerad utbildning

Endagskurser och enstaka utbildningar, seminar mm

Digital lärplattform

Branchspecifika utbildningar inom exempelvis hållbarhet, projektledning etc. Certifieringskurser (på plats och e-learning).

Utbildningar genom vårt branschförbund Sveriges Allmännyttan

Interna strukturerade utbildningar

Digital internutbildning

Nätverkande, föreläsningar, workshops, studieförbund etc

Vilka former av kompetensutveckling bland medarbetare använder man sig av idag?

Kommentar:

Vi jobbar nu med ett projekt där vi ska börja med intern skuggning

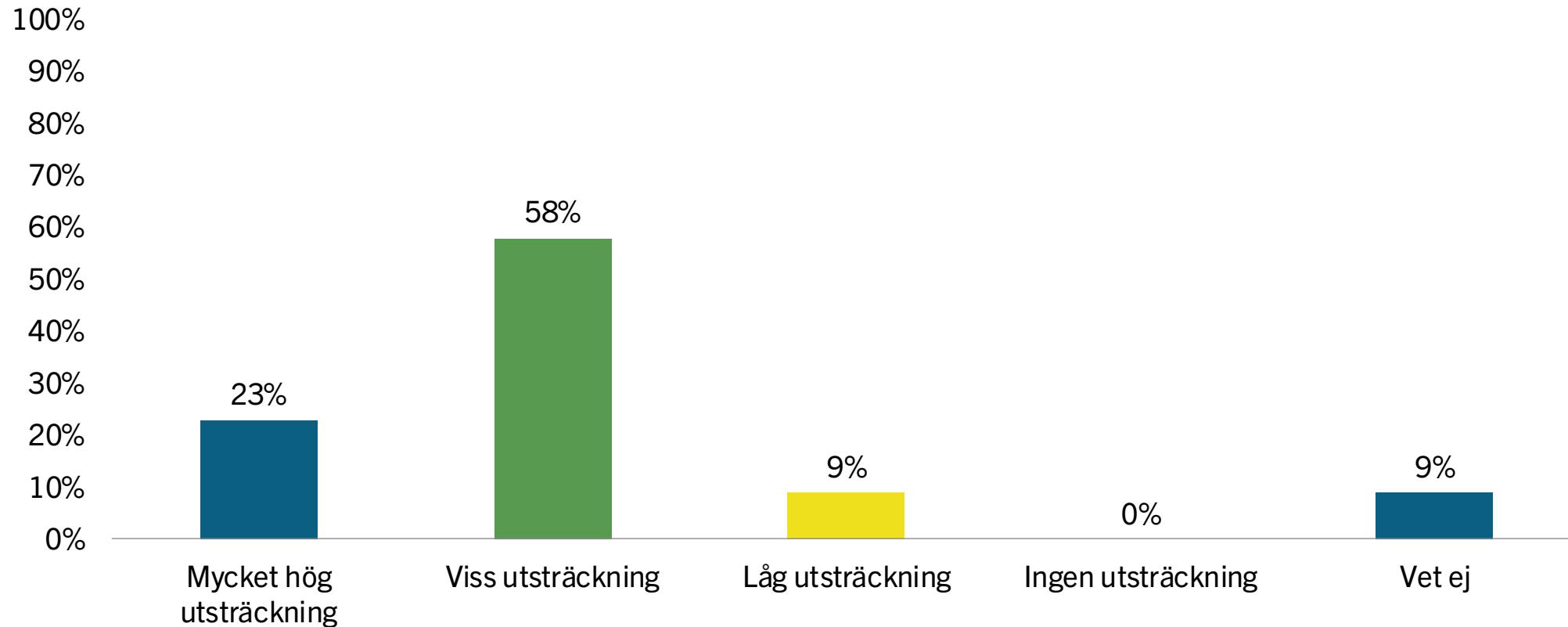
Är ej helt insatt i vad vi använder

Det finns möjlighet till att använda fler av ovanstående, men det är de valda som används. Även för dessa ligger mycket på mig som chef att jag ordnar utbildningarna för att de ska bli av. Upplever att de beslutade individuella insatserna i kompetensutvecklingsplanen som ligger på medarbetaren själv att ordna inte alltid blir av.

Vill bli bättre på YH samt skuggning!

Interna seminarier och utbildningar

I hur hög utsträckning ges medarbetare möjlighet att sprida ny kompetens vidare i organisationen?



I hur hög utsträckning ges medarbetare möjlighet att sprida ny kompetens vidare i organisationen?

Vänligen motivera ditt svar

Varierar mycket mellan yrkeskategorier. Lättare för tjänstemän som sitter tillsammans av förmedla kunskapen vidare till kollegor.

Många roller är enmans-roll och därmed specifik utbildning för rollen.

Vi har heller inte så aktivt kompenseutvecklingsarbete tyvärr.

Beror på vilken kompetens och vilket område. Är det specialistkunskap så återkopplas det kort. Annars delas nya kunskaper i respektive arbetslag och ibland även till hela företaget, ca 20 personer.

Beror på vad det är

Det finns goda möjligheter att dela med sig men i praktiken sker det i ganska liten utsträckning.

Vi försöker att sprida kunskapen efter utbildningsinsatser, men det kan absolut bli bättre.

Det beror på utbildningens art och om medarbetaren och dess chef nyttjar tillfället.

Om vi väljer att utbilda personal för att ge dem högre kompetens är det främst för att de ska kunna använda den

i sitt dagliga arbete.

Vi uppmuntrar till att dela kunskaper och att skapa möjlighet till det men då jag sitter centralt vet jag inte i vilken grad det genomförs. Det varierar i organisationen och för lika grupper.

Vi är bara två personer så vi kan enkelt prata med varandra och lära den andre

I hur hög utsträckning ges medarbetare möjlighet att sprida ny kompetens vidare i organisationen?

Vänligen motivera ditt svar

Viktigt att medarbetaren/chefen får tillämpa sin nyvunna kompetens.

Ser väldigt olika ut, ibland förväntas en person att dela med sig efter att ha deltagit på en utbildning och i vissa fall delas vissa delar på frivillig basis. Vi arbetar utöver det med handledning och vill ha en kultur där vi delar med oss av vår kunskap.

Gör detta i veckomöten

Vi arbetar med att lyfta kompetensöverföring som ämne på enhetsmöten

Efter varje utbildningsinsats ges möjlighet/förväntas medarbetare att sprida sin nya kompetens till kollegor om det är en enskild utbildning för enstaka medarbetare. Vi kommunicerar också internt i olika kanaler om den nya kompetensen när medarbetare ska/håller på att genomföra eller har genomfört utvecklingsinsatser.

Uppmuntras inom aktuellt kompetensområde och utifrån behov hos kollegor.

Vi har ett gott klimat i en mindre grupp vilket tillsammans med olika interna forum ger möjlighet att dela med sig av kunskap och kompetens men inte så ofta på ett organiserat sätt.

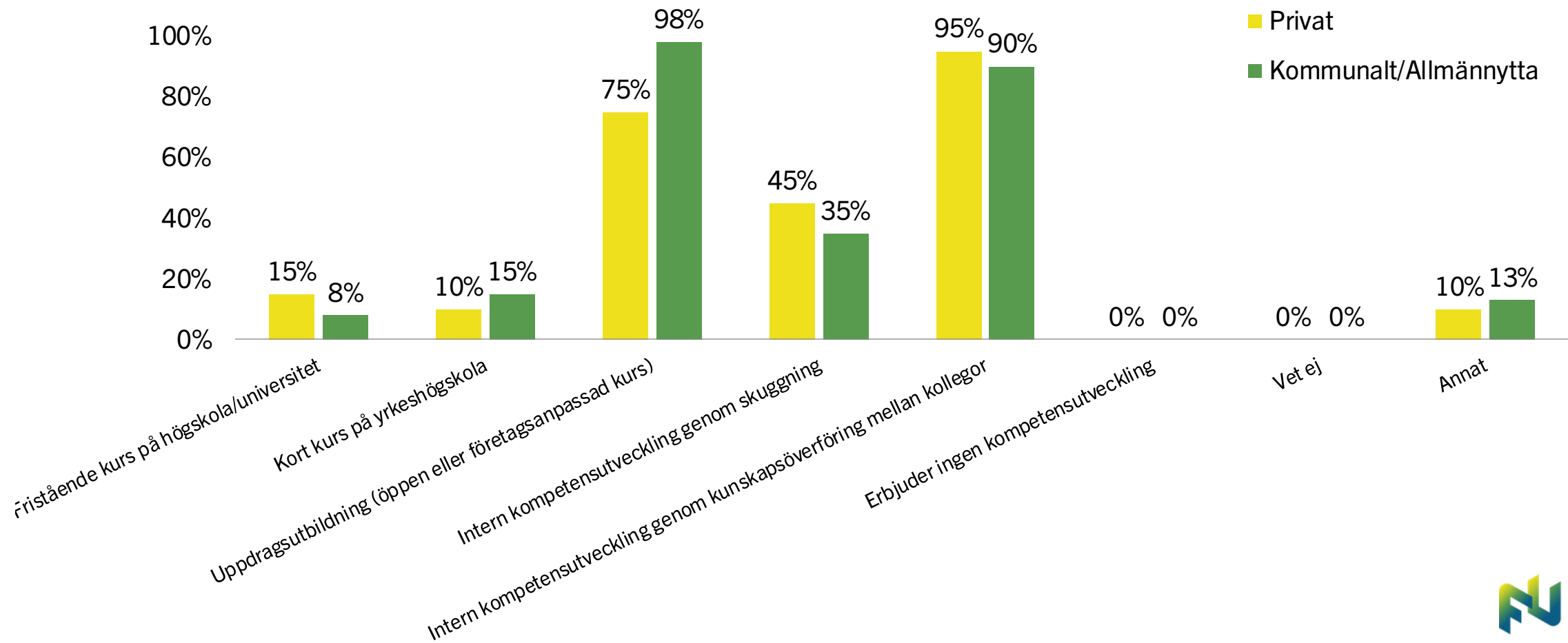
Beror på vilken grupp man tillhör / hur chefen följer upp. Men generellt skulle jag säga låg.

Vi är generellt sett dåliga på att följa upp utbildningarna. Vi är heller inte tydliga mot våra medarbetare att de ska förbereda sig på återsrapportering/återförande av kunskap. Vi håller på att bättra oss:-)

Där intresse finns övrig personal

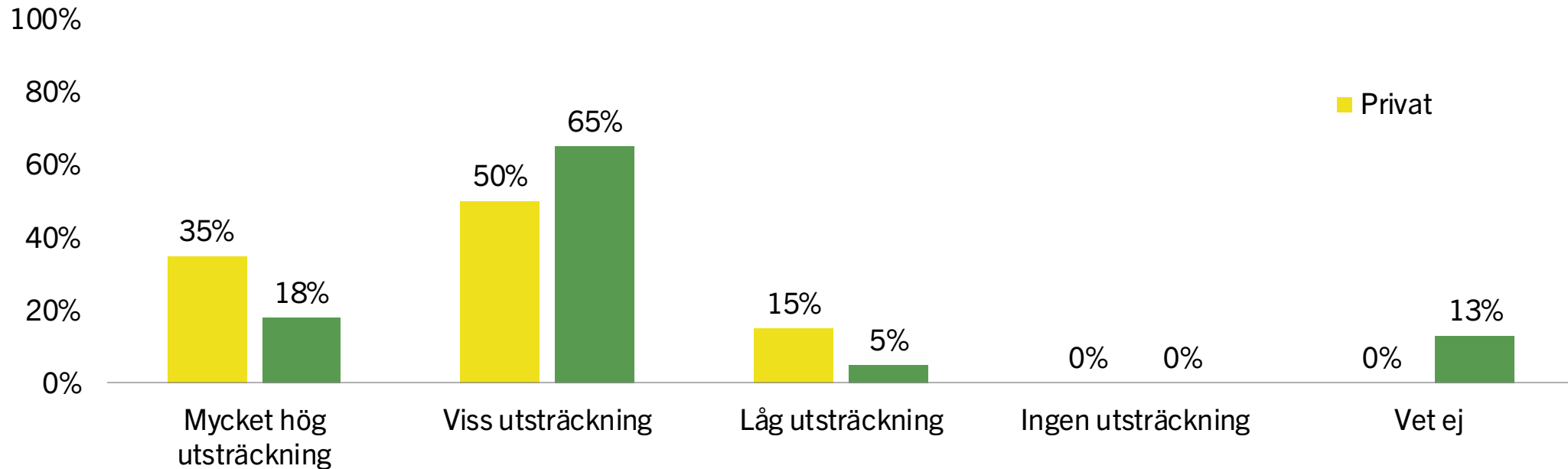
Jämförelse mellan privata och kommunala bolag

Vilka former av kompetensutveckling bland medarbetare använder ni er av idag?



Jämförelse mellan privata och kommunala bolag

Om/när en av era medarbetare har gått någon form av utbildning, i hur hög utsträckning ges medarbetaren möjligheten att sprida sin nya kompetens vidare i organisationen?



Kontakt

Carina Lundström – Expert kompetensförsörjning

E-post

carina.lundstrom@fastun.se

Mobil

072-733 23 03



Therese Malmgren – Utvecklingsledare

E-post

therese.malmgren@fastun.se

Mobil

076 529 24 98

