

KOMPETENSProfiler



Kompetensprofiler

produktionsledare bygg- & anläggning
Ett SBUF-projekt

Peter Nilsson

2014-03-02

FÖRORD

Denna beskrivning av kompetensprofiler är framtagen genom ett SBUF projekt och bygger på en undersökning bland ett 70-tal medlemsföretag inom Sveriges Byggindustrier. Företagen representerar ett tvärsnitt av medlemsföretagen såväl vad gäller storlek, geografisk hemvist som verksamhetsinriktning. Resultatet av undersökningen har sedan förädlats av en arbetsgrupp med representanter från medlemsföretagen.

Arbetsgrupp

Den arbetsgrupp som skapat och förädlat materialet bestod av;

Anders Oscarsson	Granova Bygg, Göteborg
Gabriel Jansson	Tranab, Örebro
Maria Sjölin	Veidekke, Stockholm
Michael Norell	NCC, Stockholm
Peter Lundgren	Peab, Stockholm
Lars Tullstedt	Sveriges Byggindustrier

Referensgrupp

Som diskuterat och kommit med förslag och synpunkter kring materialet har bestått av;

Mattias Magnell	Skanska
Gölin Forsberg	Structon
Håkan Wallin	Peab
Karin Persson	Peab
Per Mangs	NCC
Börje Hammarström	Ledarna

Utöver dessa har även synpunkter inhämtats från Arbetsmiljöverket, Föreningen Sverige Byggnadsinspektörer m.fl.

Styrgrupp

Peter Löfgren	Sveriges Byggindustrier
Peter Schyum	Sveriges Byggindustrier
Lars Tullstedt	Sveriges Byggindustrier
Peter Nilsson	Sveriges Byggindustrier

Projektledning

Anna Skoglund, projektmedarbetare
Peter Nilsson, projektledare

Göteborg 2 mars 2014

Peter Nilsson

SAMMANFATTNING

Vi har identifierat fem huvudområden med tillhörande delområden vad gäller kompetens för produktionsledande personal inom bygg- och anläggningsbranschen. Kompetensen beskrivs i NQF*-termer utifrån **kunskap, färdighet och förmåga** (kompetens). Beskrivningarna är generella och ska ses som ett hjälpmedel för företag, anställda, utbildningsgivare och övriga branschintressenter när det gäller att identifiera kompetens. Användningsområden kan vara ex. vid rekrytering, vid utvecklingssamtal, vid utbildningsplanering m.fl. tillfällen.

Företagets affärsidé och inriktning ska alltid ligga till grund vid bedömning av den enskilde medarbetarens kompetens och kompetensutveckling.

En annan viktig parameter i sammanhanget är begreppet erfarenhet, som är svårt att generellt beskriva, men som skall vara med vid bedömning av kompetens. Teoretisk kunskap utan praktisk tillämpning kan i många sammanhang stå sig ganska slätt. Därför vill vi påpeka vikten av erfarenhet inom samtliga beskrivna områden. Omfattning av behovet av erfarenhet är såväl individuellt som situationsanpassat. I vår beskrivning utgår vi från att en arbetsledare i de flesta fall behöver två eller flera års erfarenhet och för platschef/produktionschef omkring fyra eller fler år av aktuellt område för att nå ”full kompetens”. Givetvis kan det såväl vara mer som mindre.

Även vilja bör finnas med vid kompetensbedömning. I vilja läser vi in ord som engagemang, ork, ansvar m.fl.

De fem huvudområden som beskrivs är Arbetsmiljö, Entreprenadjuridik, Ekonomi, Ledarskap och Byggprocess-Teknik. Områdena är framtagna utifrån den undersökning bland medlemsföretagen som nämns ovan. Vi har valt att koncentrera oss på produktionsledande personal, arbetsledare och platschefer, men vill påpeka att detta också är grund för specialistfunktioner som ex. inköpare, kalkylator, entreprenadingenjör etc.

Projektet startades upp i september 2012 och avslutades i december 2013.

*National Quality Framework

INNEHÅLL

Bakgrund och syfte	4	
Så här gick vi tillväga, fas 1		5
Så här gick vi tillväga, fas 7		7
Slutdokument	8	

BAKGRUND OCH SYFTE

Fram till 1994 fanns begreppet Ansvarig Arbetsledare, vilket var ett av samhället stadgat system med tydlig kompetens- och utbildningskrav som ställdes på de personer som skulle verka som ansvariga arbetsledare i byggproduktion. Detta system var ett mycket gott stöd för byggföretag att planera och genomföra utbildningar av byggtjänstemän. Det var välförankrat i hela sektorn och att vara Ansvarig arbetsledare innebar också en status för den enskilda individen. När AA ersattes med kvalitetsansvarig och sedermera kontrolansvarig enligt PBL avvecklades också riktlinjerna för kompetenser. Vilket i sin tur medfört att utbildningsinsatserna i stora delar av branschen blivit eftersatta.

Avsaknaden av yttre krav och egen insikt har medfört att såväl företag som den enskilda individen inte vet vilken kompetens de/han bör införskaffa.

- I dag i fråga sätts branschen kompetens, inte minst i samband med de problem som dykt upp de senare åren med bl.a. fukt, sjuka hus och byggfusk. En del av detta kanske med rätta. Branschen bör på eget initiativ förekomma omfattande och detaljerade krav på kompetenser från myndigheternas sida.
- Den absolut övervägande delen av den kompetensutveckling som sker i företagen har sitt ursprung ur krav från tredje part och då oftast från lagstiftning eller beställare/försäkringsbolag.
- De kompetenser som är av största vikt har fått en mer undanskymd roll, såsom tekniska utbildningar, produktionsplanering och byggekonomi etc.
- Avsaknaden av befattningsnomenklatur och kompetensinnehåll i denna gör det svårt att vidimera kompetens både gentemot myndigheter, beställare och företag emellan.
- Små och medelstora företag saknar till viss del insikt men troligen i högre grad resurser och hjälpmedel för att genomföra en strukturerad och planerad kompetensutveckling av företaget och dess personal.
- Den starkt varierande insikten och kompetensen hos skilda företag gagnar ofta den okunnige i anbud då den "åtar" sig ett mindre ansvar.
- Den ökande andelen utländska aktörer på den Svenska byggmarknaden ställer krav på validering av kompetens inhämtad i annat land. Här bör vi ta del i det arbete som pågår med NQF och EQF för att möjliggöra validering.

Avsikten är att höja kompetensen hos företagen och ta fram de hjälpmedel de behöver så att de kan göra rätt kompetensutvecklingsinsatser på rätt tid för rätt befattning och i första hand riktat mot byggtjänstemän.

SÅ HÄR GICK VI TILLVÄGA, FAS 1

Arbetet i projektet inleddes med att ett 10-tal medlemsföretag från varje region inom Sveriges Byggindustrier valdes ut för informations- och faktainhämtning. Utöver dessa tillfrågades även de publika företagen. Totalt tillfrågades 67 medlemsföretag. Utöver dessa ställdes frågan även till Föreningen Sveriges Byggnadsinspektörer och några större beställare.

Undersökningen genomfördes som enkät med uppföljande samtal.

Efterfrågad information:

De roller/tjänster som frågorna gäller är produktionsledande byggtjänstemän såsom arbetsledare, platschef etc.

- Hur arbetar ni i dagsläget med bedömning/kartläggning av kompetensen, formell och informell, hos era byggtjänstemän?
- Hur arbetar ni i dagsläget med planering och uppföljning av individuell kompetensutveckling för era byggtjänstemän?
- Hur arbetar ni i dagsläget med kartläggning av framtida kompetensbehov för företaget?
- Anser ni er ha tillräcklig kunskap om vilken kompetens som är lämplig till respektive roll för era byggtjänstemän?
- Vilken kompetens anser ni är lämplig till respektive roll, oavsett hur det i dagsläget ser ut på ert företag?
- Har ni några tankar om vilket stöd ni skulle ha nytta av, i form av mallar/riktlinjer eller annat, för att förenkla arbetet med att ge rätt kompetens till rätt individ?

Av 67 tillfrågade inkom svar från 35. Nedan följer en kort sammanfattning av de svar som lämnades.

Arbetar aktivt med kompetensutveckling

Samtliga arbetar mer eller mindre aktivt med kompetensutveckling, då det ligger i branschens natur att man ständigt behöver vara medveten om vilka kunskaper/utbildningar som personalen har pga lagkrav och liknande.

Anser sig ha tillräcklig kunskap om vilken kompetens som krävs

26 företag (74%) svarade att de ansåg sig ha tillräckliga kunskaper kring vilken kompetens som är lämplig på rollerna som AL respektive PC.

Styrdokument/mallar

Angående befintliga styrdokument såsom t ex befattningsbeskrivningar, funktionsbeskrivningar osv skiljer sig svaren åt. Några företag har styrdokument, andra anser att det hade varit bra men har inga idag medan åter andra har gjort ett medvetet val att inte ha färdiga dokument eftersom man anser att det snarare försämrar kvaliteten på arbetet med kompetensutveckling än förbättrar det.

Anser att det vore användbart/värdefullt med branschgemensamma riktlinjer

29 företag (83%) har svarat att de anser att det skulle vara användbart/värdefullt om det togs fram branschgemensamma rekommendationer vad gäller kompetenskrav på rollerna AL/PC. Man ser flera olika användningsområden, men många uttrycker också att man i så fall vill se att det är just rekommendationer och inte tvingande.

Viktiga kompetensområden

Av 35 svarande har 25 företag angett tillräckligt utförliga svar kring kompetenskrav för att ingå i den sammanställning som rangordnar vilka områden man anser viktigast. Se även separat sammanställning med ytterligare detaljer.

Så många procent av företagen nämnde respektive område som ett viktigt kompetensområde för en AL respektive PC.

AL	PC
76% Arbetsmiljö	80% Arbetsmiljö
60% Ledarskap	68% Ledarskap
44% Entreprenadjuridik	52% Entreprenadjuridik
44% Produktions/Projektledning	48% Produktionsledning/projektledning
40% Grundutbildning	40% Grundutbildning
36% Administration (stödprogram mm)	36% Betong- och Murverkskonstruktioner
24% Yrkeserfarenhet	36% Administration
20% Betong- och Murverkskonstruktioner	28% Yrkeserfarenhet
20% Bygglagstiftning	24% Bygglagstiftning
20% Verksamhetsledning/Kvalitet	20% Arbetsrätt
12% Arbetsrätt	20% Verksamhetsledning/Kvalitet
12% Miljö	16% AMA
8% AMA	12% Miljö
8% B-körkort	8% Körkort
4% Arbete på Väg	8% Intern praktik
4% Språk	4% Arbete på Väg
4% Intern praktik	4% Språk

Sammanfattning fas 1

Av de svar som inkom var en sak alldeles tydlig, när man pratar om kompetenser gör man det generellt utifrån befintliga kurser och inte utifrån medarbetarens kompetens/förmåga och behov.

De rubriker/områden som framkommit i informationsinsamlingen behövde fyllas med innehåll och beskrivning. För detta arbete bildades en arbetsgrupp bestående av 5 företagsrepresentanter samt projektmedarbetare och projektledare. Gruppen kompletterades i slutskedet med representanter från relevanta myndigheter och organisationer, som gavs möjlighet att ge synpunkter och förslag utifrån sin position.

SÅ HÄR GICK VI TILLVÄGA, FAS 2

Arbetsgruppens uppgift och sammansättning

Deltagare i arbetsgruppen skulle utöver ett genuint intresse för frågan ha erfarenhet av bygg- och anläggningsarbete i produktionsledande ställning. Gruppmedlemmar rekryterades bland BI:s medlemsföretag. Såväl anläggning som husbyggnad representerades.

Gruppens mål var att med utgångspunkt från insamlat material arbeta fram huvudsakliga kompetensområden, som förses med underrubriker som i sin tur förses med beskrivningar enligt NQF-modellen (Kunskap-Färdigheter-Förmåga).

Vid arbetsgruppens träffar arbetade vi genom workshops processar områden, rubriker och beskrivningar. I ett tidigt skede insåg gruppen att prioritering var nödvändig och de fem huvudområden som gruppen valde var **Arbetsmiljö, Entreprenadjuridik, Ekonomi, Ledarskap och Byggprocess-Teknik**. Totalt träffades arbetsgruppen under fyra dagar.

Resultatet sammanställdes och tillsändes resp. gruppmedlem för enskilt remissarbete. De synpunkter och förslag som framkommer arbetades in och var sedan slutförslag till referens- och styrgrupp. Dessa båda gruppernas synpunkter och förslag har även de inarbetats i slutdokumentet.

SLUTDOKUMENT

I det slutdokument, bifogas, som projektet resulterat i beskrivs de 5 områdena enligt ovan i NQF-termer. Ett exempel återfinns nedan.

Kompetensprofil produktionsledande personal		Kunskaper	Färdigheter	Förmåga (Kompetens)
Huvudområde	Delområde	Övergripande, specialiserade, faktabaserade och teoretiska kunskaper inom ett arbets- eller studieområde samt medvetenhet om denna kunskaps gränser	En övergripande skala kognitiva och praktiska färdigheter för att utarbeta kreativa lösningar på abstrakta problem	Utöva ledning och övervakning av arbets- eller studieverksamhet där det finns oförutsägbara förändringar Se över och utveckla egna och andras prestationer
		Har övergripande kunskap om:	Kan på ett övergripande sätt:	Ha förmåga att på ett övergripande sätt:
EKONOMI	Budget/Prognos/Avstämning/Produktionskalkyl	Hur budget, prognos och produktionskalkyl är uppbyggd.	Beräkna mängder och behov av resurser.	AL: Kunna följa budget på delmoment, bistå PC i prognos och produktionskalkyl. Kunna göra en avstämning på delmoment.
			PC:Kunna upprätta budget och produktionskalkyl.	PC: Kunna analysera, prognostisera och revidera projektets ekonomi.
	Kalkyl	En kalkylmodellens uppbyggnad och beståndsdelar; a-priser, enhetstider, mängdförteckningar, omkostnader.	Kunna upprätta en kalkyl.	PC: Göra rimlighetsbedömning, identifiera ekonomiska risker och möjligheter på affärsmässiga grunder.

Dokumentet används nu och har använts vid ex. träff med lärare och företrädare för högskolorna, som underlag vid examensarbete för högskoleingenjörer m.m. Vår förhoppning och tanke är det ska vara ett dokument som lever och som kan användas i en mängd sammanhang där kompetensfrågan är aktuell. Dokumentet finns inom kort tillgängligt att ladda ner som pdf via internat alternativt beställa kostnadsfritt i tryckt format från Entreprenörsskolan hemsida.

Göteborg 2 mars 2014

Peter Nilsson

Bilaga

Kompetensprofiler

