



# Kompetensprofiler

produktionsledare bygg- & anläggning  
Ett SBUF-projekt

*...färdiga dokument snarare försämrar kvaliteten på arbetet med kompetensutveckling än förbättrar det, vi har bra koll ändå...*  
(del av svar på frågan om det skulle vara företaget till gagn om det fanns allmänna riktlinjer och mallar)



*Entreprenörsskolan, Sveriges Byggindustrier*  
[peter.nilsson@bygg.org](mailto:peter.nilsson@bygg.org)  
08-698 58 00





**Ansvarig arbetsledare, AA**

**Kvalitetsansvarig, KA**

**Kontrollansvarig, KA**

**Kompetens ifrågasatt**

**Kompetensutveckling idag oftast 3:e parts krav**

# Kompetensprofiler – byggtjänstemän



- **SBUF**
- **Små – stora företag**
- **Höja kompetens och ta fram hjälpmedel**
- **Företagen – Beställare – Arbetstagarpart**
- **Befattningar - profiler**

## Informationsinsamling

67 medlemsföretag tillfrågades, 35 svar.

Följande frågor har ställts till ett urval av medlemsföretagen.

- *Hur arbetar ni i dagsläget med bedömning, planering och uppföljning av individuell kompetens och kompetensutveckling för era byggtjänstemän?*
- *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 som arbetsledare och platschef?*
- *Anser ni att det skulle vara användbart/värdefullt om det togs fram branschgemensamma rekommenderade kompetensprofiler för t ex arbetsledare och platschefer?*

## Några kommentarer

*”Ja. Tror att det kan vara bra vid t ex rekrytering. Om det finns en mall för en gemensam grundnivå skulle det troligen bli lättare att rekrytera personer som redan har rätt grundkompetens.”*

*”Ja, det skulle vara bra och viktigt, framförallt för oss småföretagare. Vi har inte alltid tid att titta på dessa bitar och det är lätt att man prioriterar ned området kompetensutveckling för annat.”*

*”Ja. Bra för oss som företag att få en indikation på vad som behövs vad gäller kompetens/utbildning, så att vi inte missar något. Även bra för den som är intresserad av en sådan tjänst. Det skulle ge en bild av vad som krävs och vad rollen innebär.”*

*”Ja det tror jag. Det vore nog bra, så länge det är rekommendationer och inte krav, samt att det finns viss flexibilitet.”*

*”Ja det tror jag nog. Bara de hålls uppdaterade och kompletteras med lämpliga kurser så att det är lätt att också utbilda efter rekommendationerna.”*

*”Ja det kan alltid vara ett stöd, men utesluter inte den kompetens som jag och andra på företaget har när det kommer till att bedöma lämplighet/kompetens osv.”*

## Resultat informationsinsamling

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% Produktions-/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



## Gick vidare med

- Bedöma relevans och prioritera ordningen på kompetensområden
- Skapa underrubriker och NQF-beskrivningar för varje kompetensområde
- Rekrytera en arbetsgrupp på 5 personer från medlemsföretagen
- Personerna med produktionserfarenhet
- Uppgiften var att arbeta med kompetensområdena och ta fram kompetensbeskrivningar enligt NQF

- **Arbetsmiljö**
- **Entreprenadjuridik**
- **Ekonomi**
- **Ledarskap**
- **Byggprocessen - teknik**

<b>Kunskaper</b>	<b>Färdigheter</b>	<b>Förmåga (Kompetens)</b>
<i>Övergripande, specialiserade, faktabaserade och teoretiska kunskaper inom ett arbets- eller studieområde samt medvetenhet om denna kunskaps gränser</i>	<i>En övergripande skala kognitiva och praktiska färdigheter för att utarbeta kreativa lösningar på abstrakta problem</i>	<i>Utöva ledning och övervakning av arbets - eller studieverksamhet där det finns oförutsägbara förändringar Se över och utveckla egna och andras prestationer</i>

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:
ARBETSMILJÖ	Arbetsmiljölagen/AFS	Arbetsmiljölagen i tillämpliga delar, arbetsmiljöverkets föreskrifter för byggverksamhet.	Hämta information i Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter.	AL: Delta i det dagliga arbetsmiljöarbetet.
				PC: Leda det dagliga arbetsmiljöarbetet.
	Arbetsmiljöplan och Riskanalys	Vad arbetsmiljöplan och riskanalys är samt vilka vanligt förekommande risker som finns (AFS 99:3 §§ 1-19).	AL: Genomföra riskanalys.	
			PC: Upprätta, projektanpassa och fastslå arbetsmiljöplan.	PC: Se till att arbetsmiljöplanen efterlevs och uppdateras.
				Identifiera, förebygg och ingripa vid arbetsmiljö risker såväl fysiska som psykosociala.

# Läsa mer, beställ!



# Tankar, synpunkter & idéer