

Kompetenskartläggning 2019 Compare

1. Bakgrund om antal anställda

2. Hur många årsanställda har ni i företaget totalt sett (internationellt)?

3. Hur många av de årsanställda i företaget totalt sett är kvinnor?

4. Hur många årsanställda har ni med arbetsställe i Värmland?

5. Hur många av de årsanställda med arbetsställe i Värmland är kvinnor?

6. Hur många av de årsanställda med arbetsställe i Värmland har en tjänst som är IT-relaterad? Med IT-relaterad menas t ex IT-arkitekter, lösningsarkitekter, programmerare och IT- support.

7. Företagets rekryteringar

Nedan kommer frågor om ert rekryteringsarbete.

8. Var finns företagets huvudsakliga HR-funktion som ansvarar för rekryteringar till Värmland?

(Ange endast ett svar)

- I Värmland
- I angränsande län till Värmland
- Nationellt (ej i Värmland eller angränsande län)
- Internationellt

Annan, nämligen

9. Hur många rekryteringar gjordes i Värmland i företaget under 2018?

(Ange endast ett svar)

- Inga - Gå till 12

Antal rekryteringar:

10. Varifrån kom de personer som rekryterades in till Värmland? Flera svar möjliga

(Ange gärna flera svar)

- Värmland
- Angränsande län med pendlingsavstånd till arbetsplatsen
- Nationellt (ej Värmland och/eller angränsande län)
- Internationellt

Annat nämligen

11. Hur stor andel av de rekryteringar ni önskade tillsätta i Värmland under 2018 tillsattes?

(Ange endast ett svar)

- 0%
- 1-25 %
- 26-50%
- 51-75%
- 76-100%
- Vet ej

12. Har ni svårt att rekrytera rätt kompetens?

(Ange endast ett svar)

- Ja
- Delvis
- Nej - Gå till 14

13. Hur yttrar sig den svårigheten att rekrytera?

14. Arbetar företaget med jämställd rekrytering?

(Ange endast ett svar)

- Ja
- Nej - Gå till 16
- Vet ej - Gå till 16

15. Berätta! Hur arbetar företaget med jämställd rekrytering?

16. Företagets kompetensutveckling

Nedan följer frågor om kompetensutveckling av befintlig personal.

17. Hur viktigt är det med frågor om rekrytering och kompetensutveckling i er planering, ert beslutsfattande och ert arbete?

(Ange endast ett svar)

- Inte speciellt viktigt
- Vi tar måttlig hänsyn till det
- Det finns med som en ganska viktig parameter i vår planering och vårt beslutsfattande
- Det är mycket viktigt
- Det är av högsta strategiska värde, en del av varumärket

18. Hur stor är er genomsnittliga budget för kompetensutveckling per medarbetare och år?

(Ange endast ett svar)

- Vi har ingen separat budget för kompetensutveckling
- 10 000 kr/medarbetare
- 11-30 000 kr/medarbetare
- 31 000 kr/medarbetare eller mer
- Vet ej

Annat nämligen ...

19. Har ni svårt att vidareutveckla befintlig personal?

(Ange endast ett svar)

- Ja
- Delvis
- Nej - Gå till 21

20. Hur yttrar sig den svårigheten att vidareutveckla befintlig personal?

21. Kompetensbehov

Nu följer frågor om ert kompetensbehov under de tre kommande åren. Frågorna nedan gäller kompetensutveckling av befintlig personal.

22. Har ni några kompetensbehov i företaget under de kommande 3 åren som löses med hjälp av kompetensutveckling av befintlig personal?

(Ange endast ett svar)

- Ja
- Nej - Gå till 123

23. Kompetensutveckling av befintlig personal

Nu följer frågor om företagets behov av kompetensutveckling för er befintliga personal.

Vilka kompetensbehov har ni? Beskriv först ert behov med egna ord, därefter ber vi er att kategorisera behovet.

Svara på ett behov i taget, frågorna upprepas om ni har flera kompetensbehov. ni kan uppge upp till 10 st olika kompetensbehov.

24. Beskriv kort kompetensbehov 1:

25. Inom vilket kompetensområde finns kompetensbehov 1?

(Ange endast ett svar)

- Mjukvaru-/systemutvecklare
- Projektledare
- IT-arkitekter
- Kvalificerade dataanalytiker och databasutvecklare
- Verksamhetsutvecklare/affärskonsulter
- Testare
- Systemförvaltare
- Infrastrukturexperter, både IT och telekom
- Säljare med affärsansvar
- Informations-/ IT-säkerhetsexperter
- Användbarhetsexperter inom IT
- Digitala ledare/IT-chefer
- Utbildare inom IT/telekom
- Digitala kommunikatörer

Annan, nämligen

26. Antal personer som har kompetensbehov 1?

****27. När i tid behöver kompetensbehov 1 fyllas? Markera nedan hur stor andel av behovet som behöver fyllas när i tid. Ange i procent. Du har 100% att fördela.**

(Fördela totalt: 100 %)

Akut _____ %

Närmaste året _____ %

Längre bort än 1 år _____ %

Vet ej _____ %

****28. Vilken nivå på utbildning behövs för att fylla kompetensbehov 1? Markera nedan hur stor andel av behovet som hör till vilken nivå. Ange i procent. Du har 100% att fördela.**

(Fördela totalt: 100 %)

Nyborjare/grundutbildning _____ %

Fortsättning _____ %

Specialistutbildning _____ %

Vet ej _____ %

29. Vilken form på utbildningen föredrar ni för att tillgodose ert kompetensbehov 1? (Flera svar möjliga)

(Ange gärna flera svar)

- Fysisk
- E-learning (webbaserad/digital)
- Blended learning (dvs en blandning av lärmiljöer, t ex traditionella klassrumsmetoder i kombination med digitala självinlärningsdelar)

30. På vilket sätt föredrar ni att utbildningen genomförs?

(Ange endast ett svar)

- Koncentrerat, t ex internatform
- Utspritt över tid, t ex över 2-3 månader

Annat nämligen.....

31. Vilken typ av kompetensutveckling har ni behov av? (Fler svar möjliga)

(Ange gärna flera svar)

- Intern utbildning
- Extern utbildning
- Fritidsstudier
- Löpande i befintliga projekt

Annat nämligen....

32. Har ni en lösning för att täcka kompetensbehov 1 eller finns det intresse av att Compare samordnar en utbildning för att täcka behovet? (Flera svar möjliga)

(Ange gärna flera svar)

- Vi har en egen lösning
- Vi är intresserade av att Compare samordnar en utbildning
- Både egen lösning och intresserade av att Compare samordnar en utbildning

Annat nämligen

33. Finns ytterligare behov av kompetensutveckling av befintlig personal?

(Ange endast ett svar)

- Ja
- Nej - Gå till 123

123. Behov av nyrekrytering

Nu följer frågor med fokus på företagets behov av rekrytering av personal.

124. Har ni några kompetensbehov i företaget under de kommande 3 åren som löses med hjälp av rekrytering av personal?

(Ange endast ett svar)

- Ja
- Nej - Gå till 176

125. Kan behoven lösas genom någon eller några av följande personalåtgärder?

(Ange gärna flera svar)

- Ja, genom omplacering av intern personal
- Ja, genom extern nyrekrytering
- Ja, genom vikariat/kortvarig projektanställning
- Ja, genom inhyrd konsult
- Nej

126.

Inom vilka yrkesroller/kompetensområden har ni behov av nyrekrytering? Beskriv först yrkesrollen/kompetensen med egna ord, därefter ber vi er att kategorisera yrkesrollen/kompetensen.

Svara på en yrkesroll/kompetens i taget, frågorna upprepas om ni har behov av att rekrytera in flera yrkesroller/kompetens. Ni kan svara upp till 10 st yrkesroller/kompetenser.

127. Beskriv kort den yrkesroll/kompetens som ni har behov av att nyrekrytera (kompetens 1):

128. Inom vilket kompetensområde hör den beskrivna yrkesroll/kompetens 1?

(Ange endast ett svar)

- Mjukvaru-/systemutvecklare
- Projektledare
- IT-arkitekter
- Kvalificerade dataanalytiker och databasutvecklare
- Verksamhetsutvecklare/affärskonsulter
- Testare
- Systemförvaltare
- Infrastrukturexperter, både IT och telekom
- Säljare med affärsansvar
- Informations-/ IT-säkerhetsexperter
- Användbarhetsexperter inom IT
- Digitala ledare/IT-chefer
- Utbildare inom IT/telekom
- Digitala kommunikatörer

Annan, nämligen

129. Antal personer som behöver rekryteras inom kompetens 1?

****130. När i tid behöver rekryteringen av kompetensbehov 1 genomföras? Markera nedan hur stor andel av behovet som behöver fyllas när i tid. Ange i procent. Du har 100% att fördela.**

(Fördela totalt: 100 %)

Akut _____ %

Närmaste året _____ %

Längre bort än 1 år _____ %

Vet ej _____ %

131. Finns ytterligare behov av nyrekrytering?

(Ange endast ett svar)

Ja

Nej - Gå till 176

176. Praktik och examensarbetare som ett led i rekryteringsarbetet

Vi vet att många studenter väljer att lämna Värmland efter avslutade studier vid Karlstads universitet. Att knyta starkare band till studenterna kan ske på flera sätt, t ex genom praktikplatser och examensarbete. Vi ser det som en kanal för att också rekrytera nya medarbetare.

177. Är företaget intresserat av att ta emot praktikanter, sommarjobbare, uppsatsstudenter/examensarbete och/eller vara mentor till en student som ett led i ert rekryteringsarbete? (Fler svar möjliga)

(Ange gärna flera svar)

- Ja, praktikant
- Ja, sommarjobbare
- Ja, uppsatsstudent/examensarbete
- Ja, mentorskap
- Nej

Annat nämligen....

178. Utveckling av digitala hälsotjänster

2018 blev Compare och Värmland vinnare i Vinnväxt-tävlingen för initiativet DigitalWell Arena. En 10-årig satsning i syfte att bygga en nationellt och internationellt konkurrenskraftig innovationsmiljö kring utveckling av digitala hälsotjänster. Målet är att göra det lätt för alla invånare att förebygga ohälsa och att få stöd i hälsofrågor när det behövs.

179. Är ert företag intresserat av att utöka med leveranser av digitala hälsotjänster till offentlig sektor?

(Ange endast ett svar)

- Vi gör det redan idag, men vill utöka den delen
- Ja, vi är intresserade av nya affärsområden
- Nej, det passar inte oss alls
- Intressant, men vi behöver bättre kunskap om satsningen innan vi kan svara på frågan
- Vet ej

180. Vilka kompetenser skulle ni behöva för att göra en satsning?

181. Motivera varför detta inte passar er!

182. Har du några ytterligare kommentarer kring kompetensförsörjning, är du välkommen att skriva dem här.

183. Tack!

Tack så mycket för dina svar! Resultatet av kartläggningen kommer att redovisas i rapporten Digital revolt, som lanseras på ett event med samma namn.

Klicka på Skicka-knappen nere till höger för att skicka in dina svar.