

Questbacks mall för kompetenskartläggning

En enkel modell för att kartlägga nuläget, identifiera kompetensgap och prioritera utvecklingsinsatser.

Så använder ni mallen

Börja med att välja de kompetenser som är viktiga för rollen, teamet eller verksamheten. HR eller ansvarig chef anger sedan vilken nivå som behövs för varje kompetens. Medarbetarna bedömer sin nuvarande nivå och om de vill utvecklas inom området.

Mallen är avsedd som ett praktiskt underlag. Anpassa kompetenser och nivåkrav efter er egen verksamhet.

1. Definiera kompetenser och nödvändig nivå

Använd tabellen som förberedelse innan enkäten skickas ut. Nivån anges på samma skala, 1 till 5, som medarbetarna använder i sin självskattning.

Kompetens	Nödvändig nivå	Kommentar

Exempel: Projektledning 4, Dataanalys 3, AI-användning 3.

Frågor till medarbetarna

Upprepa de två första frågorna för varje kompetens som ingår i kartläggningen.

Fråga 1

Hur bedömer du din nuvarande kompetens inom [kompetensområde]?

Nivå	Beskrivning
1	Saknar kunskap inom området
2	Har grundläggande kunskap
3	Kan arbeta självständigt inom området
4	Har avancerad kompetens
5	Kan stödja eller utbilda andra

Fråga 2

Vill du utveckla din kompetens inom [kompetensområde]?

Ja	Kanske	Nej
----	--------	-----

Avslutande frågor

Har du kunskaper eller erfarenheter som du sällan eller aldrig använder i ditt nuvarande arbete?

Svar: fritext

Finns det någon kompetens som du tycker saknas i kartläggningen?

Svar: fritext

Tips: Anpassa frågorna efter respondentens roll. Medarbetare bör bara få frågor om kompetenser som är relevanta för deras arbete.

Analysera resultatet

När svaren har kommit in jämförs medarbetarnas nuvarande nivå med den nivå som HR eller ansvarig chef har angett som nödvändig.

Kompetensgap = nödvändig nivå - nuvarande nivå

Ett enkelt exempel

Kompetens	Nödvändig nivå	Nivå idag	Gap	Vill utvecklas
Projektledning	4	3,4	0,6	42 %
Dataanalys	3	2,8	0,2	35 %
AI-användning	3	1,9	1,1	76 %

I exemplet har AI-användning det största kompetensgapet. Samtidigt vill en stor andel av medarbetarna utvecklas inom området. Det gör området till en tydlig kandidat för en utvecklingsinsats.

Vad bör ni titta efter?

- **Stora kompetensgap** där den nuvarande nivån ligger tydligt under behovet.
- **Skillnader mellan grupper** som kan visa var en insats behövs mest.
- **Kompetens som redan finns** men som idag används i en annan del av organisationen.
- **Vilja att utvecklas** som hjälper er att planera hur ett kompetensgap kan minskas.

Gör kompetenskartläggningen i Questback

Bygg enkäten, anpassa frågor efter olika respondentgrupper och analysera resultatet i samma plattform.

questback.com/sel/