



# Kompetensförsörjning till skogsmaskinföretag

*Qualification support of forest machine contractors*



Foto:Folkesson Skog AB

**Per Stadling**

**Arbetsrapport 231 2008**  
**Examensarbete 15hp B**

**Handledare:**  
**Dianne Staal Wästerlund**

Sveriges lantbruksuniversitet  
Institutionen för skoglig resurshushållning  
S-901 83 UMEÅ  
www.srh.slu.se  
Tfn: 018-671000



ISSN 1401-1204  
ISRN SLU-SRG-AR-231-SE



# **Kompetensförsörjning till skogsmaskinföretag**

*Qualification support of forest machine contractors*

**Per Stadling**

Examensarbete i ämnet skogshushållning med inriktning teknik

Handledare: Dianne Staal Wästerlund

Examinator: Dianne Staal Wästerlund

---

## **Förord**

Efter naturbruksgymnasium och militärtjänstgöring muckade jag våren 2002 med utmaningen framför mig att utan tidigare arbetslivserfarenhet, förutom sommarjobb hitta ett arbete. Jag ville bli skogsmaskinförare och blev tipsad om lediga tjänster bland entreprenörerna i området där jag bodde. Efter telefonkontakter fick jag chansen att provköra vilket gav en tillsvidare tjänst som skotarförare.

Efter en tid som maskinförare sökte jag nya utmaningar inom skogen och studerade till skogsmästare på Skogsmästarskolan i Skinnskatteberg. I mitt examensarbete ville jag återkoppla mina studier till tidigare erfarenheter. Som anställd i ett skogsmaskinföretag kom jag i kontakt med rekrytering och personalfrågor som skogsmaskinentreprenörer ställs inför. Genom kontakt med SCA Skog i Sundsvall där jag visade intresse kring personalfrågor i skogsmaskinföretag erbjöd Mårten Larsson, Chef för teknik- och verksamhetsutveckling mig uppdraget att kartlägga kompetensförsörjning till skogsmaskinföretag vilket rapporten redovisar.

Jag vill tacka de entreprenörer som ställde upp som testpersoner för utformandet av enkätundersökningen, de entreprenörer som svarade på enkäten, Mårten Larsson för uppdraget samt min handledare på SLU Dianne Wästerlund.

Denna rapport är en studentuppsats motsvarande 15 poäng på B-nivå.

Sundsvall  
2008-10-08

Per Stadling

## **Sammanfattning**

Arbetskraftsbristen i skogsbruket är stor och det har varit svårt att få ungdomar att intressera sig för skogsmaskinföraryrket. Synen på kompetens kan påverka rekryteringsprocessen och kompetensutvecklingsinsatser. Syfte med denna studie har därför varit att a) kartlägga utbildnings- och kompetensnivå i skogsmaskinföretagen samt deras framtida behov av personal, b) analysera skogsmaskinentreprenörens rekryteringsprocess, deras krav på utbildningsnivå, innehåll och kvalitet hos maskinförare, c) analysera skogsmaskinentreprenörens syn och satsning på vidareutbildning av deras anställda.

Studien genomfördes som en enkätundersökning bland företagsledare för skogsmaskinföretag hos SCA Skog. Enkäten skickades till 41 ledare varav 27 svarade.

Studien visade att behovet av nya företagsledare är stort men att behovet av anställda maskinförare är mindre akut. Den formella utbildningsnivån bland företagsledare var begränsat, hos de anställda var det något högre men hos båda grupperna hade drygt hälften ingen formell skoglig utbildning. Fokus i rekryteringen och kompetens utvecklingen ligger på den tekniska kompetensen, vilket möjligen kan begränsa attraktionskraften till yrket och utvecklingen av företaget.

Nyckelord: Skogsmaskinförare, rekrytering, kompetensbehov, vidareutbildning, enkätundersökning.

# Innehåll

<b>Förord</b> .....	<b>2</b>
<b>Sammanfattning</b> .....	<b>3</b>
<b>Innehåll</b> .....	<b>4</b>
<b>1 Inledning</b> .....	<b>5</b>
<i>1.1 Syfte</i> .....	<i>5</i>
<b>2 Material och metoder</b> .....	<b>6</b>
<i>2.1 Urval</i> .....	<i>6</i>
<i>2.2 Enkät</i> .....	<i>6</i>
<i>2.3 Databearbetning</i> .....	<i>7</i>
<b>3 Resultat</b> .....	<b>8</b>
<i>3.1 Skogsmaskinföretag och ledare</i> .....	<i>8</i>
<i>3.2 Åldersfördelning och anställningsförhållanden i företagen</i> .....	<i>9</i>
<i>3.3 Utbildning</i> .....	<i>10</i>
<i>3.4 Ledarnas krav på anställdas utbildning</i> .....	<i>11</i>
<i>3.5 Rekrytering</i> .....	<i>12</i>
<i>3.6 Kompetensutveckling</i> .....	<i>13</i>
<b>4 Diskussion</b> .....	<b>16</b>
<i>4.1 Material och metod</i> .....	<i>16</i>
<i>4.2 Resultat</i> .....	<i>16</i>
<b>Källförteckning</b> .....	<b>19</b>
<b>Bilaga 1</b> .....	<b>20</b>
<b>Bilaga 2</b> .....	<b>21</b>

# 1 Inledning

Det finns idag en stor brist på skogsmaskinförare i Sverige (Anon 2007b). Enligt Yrkeskompassen (Arbetsförmedlingen 2008) är efterfrågan idag hög på grund av den stora efterfrågan av råvara. SCA har till exempel investerat i ökat produktionskapacitet i sitt massabruk och sågverk (SCA 2007a; SCA 2007b) samtidigt som energibolag har ökat sina behov av skogsråvara. På sikt förväntas efterfrågan av maskinförare att öka ännu mer till följd av stora pensionsavgångar (Arbetsförmedlingen 2008).

Rekrytering av ungdomar till branschen har hittills varit svårt. Antalet sökande till naturbruksgymnasium har minskat stadigt och arbetsgivare har haft svårt att behålla välutbildade maskinförare på grund av den dåliga lönsamheten i branschen (Pekka 2008). Vissa skogsentreprenörer har tagit nya grep för att rekrytera maskinförare, som att betala hittelön till den som tipsa om en maskinförare som sedan anställs (Anon 2007b). Att rekrytera rätt person är dock enligt Hallén (2005) en mycket svår uppgift. En felrekrytering kan vara mycket kostsam (Hallén 2005), särskild för ett mindre företag.

Kompetens är ett samlingsbegrepp för att beskriva en persons förmåga att utföra en uppgift (Wikipedia 2008). Begreppet kan innehålla många saker som kunskap, kvalifikation, förmåga, talang, skicklighet, etc. Synen på vad som är kompetens och dess betydelse för företaget skiljer sig mellan företagare (Ahmadi et al. 2001). Detta påverkar naturligtvis också vad man lägger fokus på i sin rekrytering och kompetensutvecklingsinsatser i företaget. Därför är det intressant att undersöka om det finns skillnader mellan entreprenörer i deras sätt att försörja sitt företag med kompetens.

## 1.1 Syfte

Syftet med undersökningen om kompetensförsörjning till skogsmaskinföretag var att:

- kartlägga utbildnings- och kompetensnivå i skogsmaskinföretagen samt deras framtida behov av personal,
- analysera skogsmaskinentreprenörens rekryteringsprocess, deras krav på utbildningsnivå, innehåll och kvalitet hos maskinförare, samt att
- analysera skogsmaskinentreprenörens syn och satsning på vidareutbildning av deras anställda .

## **2 Material och metoder**

### **2.1 *Urval***

Företagsledare som ingick i undersökningen hade minst ett avverkningslag samt SCA Skog som uppdragsgivare. Med ett avverkningslag menas i den här undersökningen en grupp maskinförare som jobbade med två skogsmaskiner. Vanligaste maskinparken var en skördare och en skotare, men även företag med en drivare och skotare ingick.

SCA Skog hade vid tiden av studien utvecklat olika former av samarbete med sina skogsmaskinentreprenörer. Vissa entreprenörer hade blivit certifierat av SCA Skog vilket innebar att företagsledare och SCA Skog hade tagit fram produktionsmål, arbetsinstruktioner och arbetsfördelning för skogsmaskinföretaget för att förbättra produktionen och kvaliteten i arbetet (Wigardt 2007) Sådana entreprenörer hade långsiktiga samarbetsavtal med SCA Skog. SCA Skog hade också långsiktiga samarbetsavtal med entreprenörer som inte var certifierade samt tillfälliga kontrakt med entreprenörer som lejdes in vid produktionstoppar.

För att undersöka om det fanns skillnader mellan dessa tre kategorier av entreprenörer inom SCA Skog i hur de resonerade vid rekrytering och kompetensutveckling av personal har ett stratifierat urval genomförts. Produktionscheferna på de fem förvaltningarna inom SCA Skog delade in skogsmaskinentreprenörerna tillhörande sina förvaltningar i certifierade-, långsiktiga- och tillfälliga entreprenörer. Populationen bestod av 81 skogsmaskinentreprenörer varav 22 var certifierade-, 53 var långsiktiga- och 6 tillfälliga entreprenörer. Undersökningen gjordes bland 50 % av populationen dvs. 11 certifierade, 27 långsiktiga och 3 tillfälliga entreprenörer. Urvalet gjordes slumpmässigt.

Totalt svarade 27 entreprenörer på enkäten, varav 8 certifierade, 18 långsiktiga och 1 tillfälliga. Eftersom antalet tillfälliga entreprenörer i urvalet och svarsfrekvens var få, ingick dennes svar endast i de övergripande resultaten.

### **2.2 *Enkät***

Datamaterialet till studien samlades in med en postenkät. Enkäten utformades genom en diskussion om ämnet som ledde till utformning av frågorna som ansågs vara relevanta. Ett första utkast skapades och funktionstestades på studiekollegor som hade en bakgrund som skogsentreprenör och/eller skogsmaskinförare. Baserad på funktionstestet utformades en ny försöksversion med frågor som hade bundna svarsalternativ för snabb insamling och bearbetning. Ett följebrev formulerades för att förklara avsikten med undersökningen, målgruppen, tiden som enkäten förväntades ta att besvara, samt vart och när den ifyllda enkäten skulle skickas och hur rapporten skulle gå att få tag på. Enkäten och följebrevet testades på tre skogsmaskinsentreprenörer samt två produktionschefer på SCA Skog. Med deras kommentar justerades enkäten och följebrevet till sin slutgiltiga version (bilaga 1 och 2).

Enkäten och följebrevet skickades per brev till de 41 deltagarna i undersökningen under april 2006. Sju dagar efter sista inlämningsdatum skickades en påminnelse via brev till dem som inte svarat. Efter ytterligare sju dagar togs telefonkontakt med dem som efter



påminnelsen fortfarande inte besvarat enkäten. Dessa uppmanades via telefon att fylla i enkäten och skicka in den. Ingen enkät besvarades per telefon.

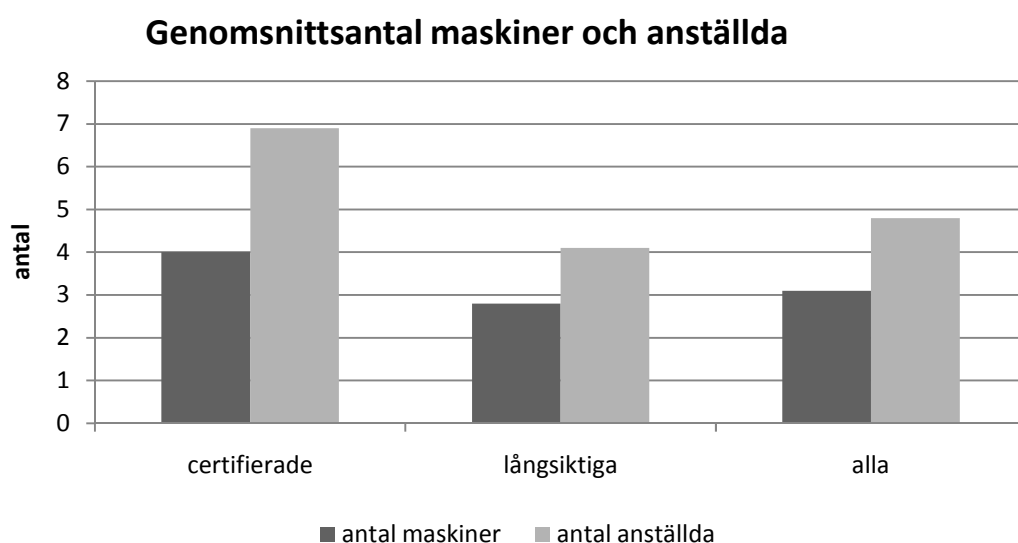
### **2.3            *Databearbetning***

För att testa om skillnader mellan olika kategorier entreprenörer var signifikant användas Student's t-test.

## 3 Resultat

### 3.1 Skogsmaskinföretag och ledare

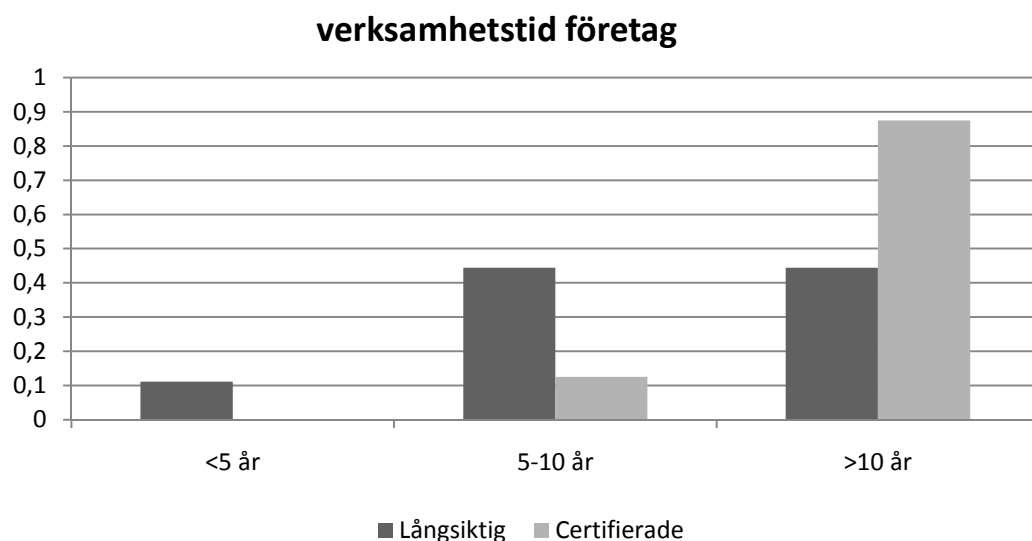
I undersökningen hade majoriteten (25 av 27 företag) endast SCA Skog som kund. Ett företag hade ytterligare en kund förutom SCA Skog och ett företag hade två andra kunder samt SCA Skog. Företagsledare i skogsmaskinföretag som var certifierade hade i genomsnitt fler maskiner (4,0 mot 2,8) och fler anställda (6,9 mot 4,1) jämfört mot de långsiktiga (figur 1). Skillnaden var dock inte statistisk signifikant. Skogsmaskinföretagen i studien hade totalt 130 anställda varav det största företaget hade 18 anställda.



**Figur 1.** Genomsnittsantal skogsmaskiner och anställda fördelat på kategori av företagsledare.  
*Figure 1.* The average number of forest machines and employees for the different contractor categories.

Studien visade att 52 % av företagen hade ojämnt antal anställda. Bland företag med långsiktiga samarbetsavtal hade 61 % ett udda antal anställda jämfört med 38 % bland de certifierade företagen. I genomsnittet hade företagen 1,5 anställda per maskin.

Andelen certifierade företag med en verksamhetstid längre än 10 år var mycket större än andelen företag med långsiktiga samarbetsavtal (figur 2).

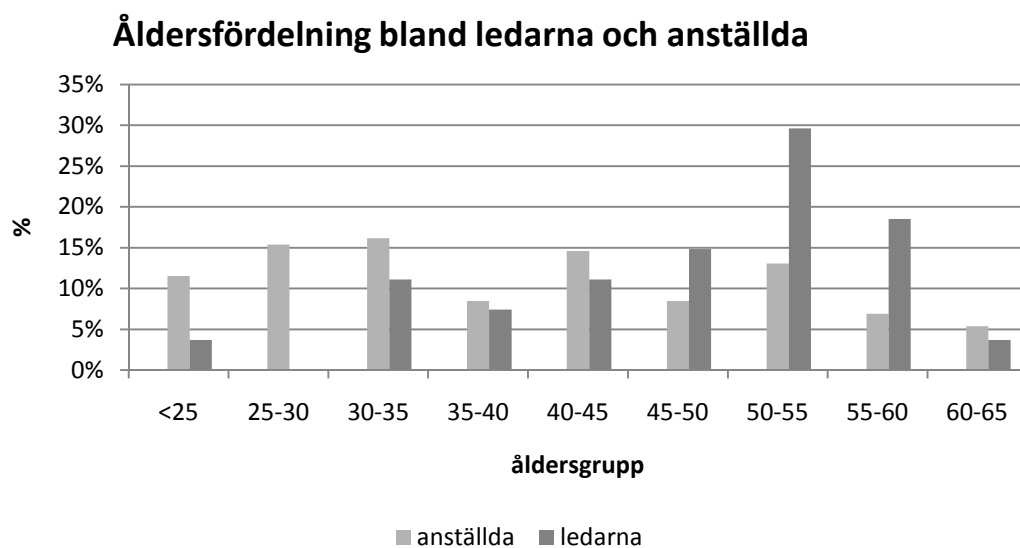


**Figur 2.** Andelen företag enligt verksamhetstiden och entreprenörskategori.

*Figure 2.* The share of companies according to the number of operational years and the contractor category.

### 3.2 Åldersfördelning och anställningsförhållanden i företagen

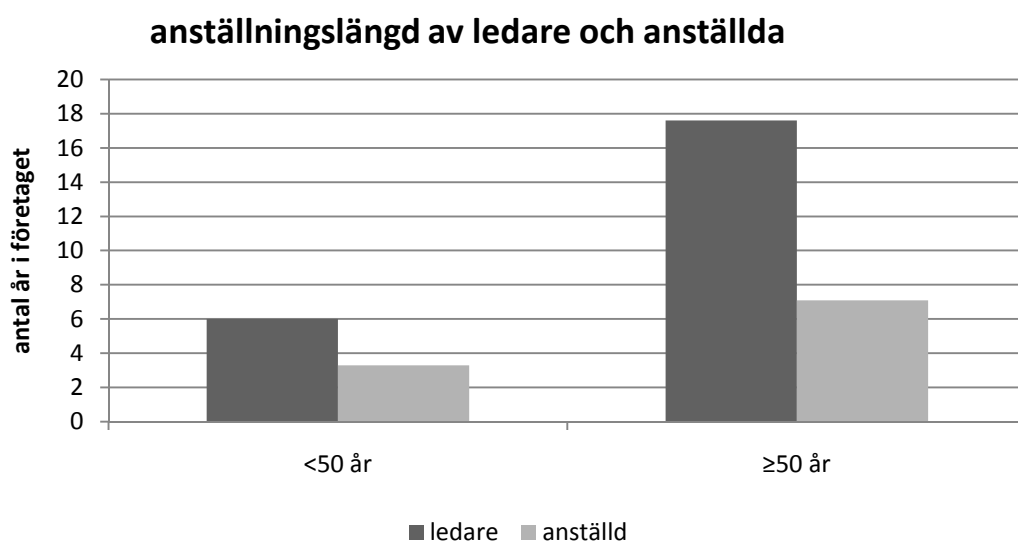
Genomsnittsålder bland alla företagsledarna var 47,1 år. 8 personer (29,6 %) var mellan 50 och 55 år gammal, och antalet företagsledare 55 år eller äldre var 6 personer (22,2 %). Studien visade ingen statistisk skillnad i medelåldern bland företagsledare för de olika företagskategorierna. Medelålder av de 130 anställda som ingick i undersökningen var 38,8 år och här fanns också ingen statistisk skillnad mellan företagskategorier. Figur 3 visar däremot att åldersfördelningen bland de anställda var mycket jämnare än bland företagsledarna.



**Figur 3.** Åldersfördelning hos företagsledare och anställda i skogsmaskinföretagen.

*Figure 3.* Age distribution of the company leaders and employees in the forestmachinecompanies.

Av personalen bland skogsmaskinföretagen i undersökningen var 95 procent tillsvidareanställd, 3 % tidsbegränsat anställd, 2 % hade en provanställning samt 1 % hade ett vikariat. Den genomsnittliga anställningslängden av de anställda var 4,8 år och det fanns ingen skillnad mellan företagskategorier. Resultaten visade dock ett statistiskt samband mellan ledarens ålder och anställningslängden hos personalen. Företagsledare som var 50 år eller äldre hade personal som i genomsnitt jobbat i 6,3 år jämfört med företagsledare som var yngre än 50 år hade personalen som jobbat i 3,3 år. Företagsledare som är 50 år eller äldre har drivit företaget i 17,6 år jämfört med 6 år hos ledare som är yngre än 50 år (figur 4).



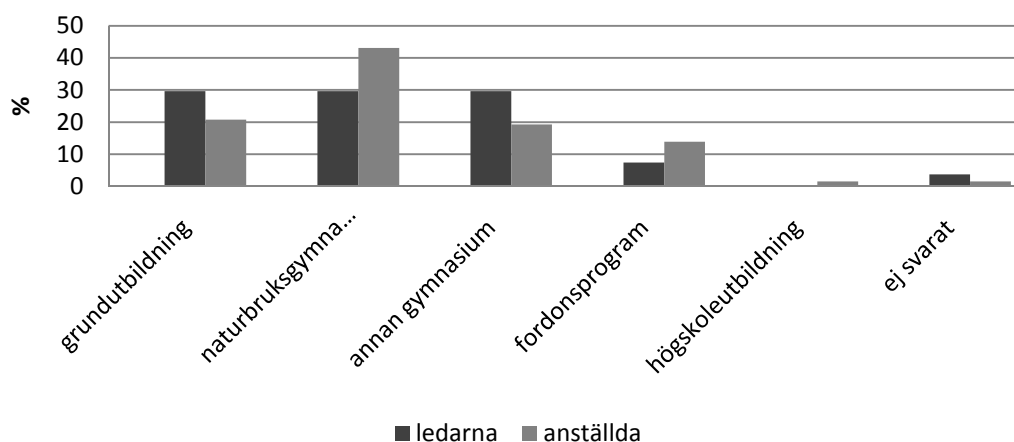
**Figur 4.** Genomsnittlig anställningslängd i skogsmaskinföretag fördelat på ålder på företagsledare.

*Figure 4. Average length of employment of the company leader and employees according to the age of the company leader.*

### 3.3 Utbildning

Trettio procent av ledarna hade antingen en utbildning från naturbruksgymnasium, annan gymnasial utbildning eller endast grundutbildning. Bland anställda var andelen med naturbruksgymnasium mycket högre (43 %) och andelen med endast grundskolan lägre (21%, figur 5).

## utbildning av ledarna och anställda



**Figur 5.** Utbildningsnivå bland ledare och anställda i skogsmaskinföretagen.

*Figure 5. Education level among company leaders and employees in contractor companies.*

Fyra av de 8 ledarna med endast grundutbildning och 5 av de 18 ledarna med gymnasial utbildning, hade läst en skoglig påbyggnadsutbildning i form av en KY-utbildning (Anon 2007a). De skogliga påbyggnads- och utbildningsprogram som företagsledare hade deltagit i, var nätverket unga företagare med kurser i ekonomi och ledarskap arrangerat av Skogsmaskinförbundet (SMF), kvalificerade yrkesutbildningar (KY- utbildning) riktat mot entreprenörer, skogligt basår, en maskinteknisk komplettering, tunga maskiner en maskinutbildning eller skogsteknisk påbyggnadsutbildning. Detta innebär att 12 av ledarna (44 %) saknade helt en formell skoglig utbildning. Bland de anställda var andelen utan formell skoglig utbildning 45%.

Bland de certifierade företagen visade sig att 75 % av ledarna hade gymnasial utbildning jämfört med 61 % av ledarna i företag med långsiktiga samarbetsavtal. Andelen ledarna som hade en påbyggnadsutbildning var större bland företag med långsiktiga samarbetsavtal (7 av 18) än bland de certifierade företag (2 av 8).

Bland personalen var andelen som hade läst en skoglig påbyggnadsutbildning lägre än hos ledarna (12 % jämfört med 33 %). Andelen anställda med påbyggnadsutbildning var dock högre bland certifierade företag än hos företag med långsiktiga samarbetsavtal (20 % jämfört med 5 %)

### 3.4 Ledarnas krav på anställdas utbildning

Bland företagsledare tyckte 7 ledare att skogsmaskinförarna bör ha läst naturbruksgymnasium. Resterande 20 ledarna kunde tänka sig antingen naturbruksgymnasium, eller gymnasial utbildning på fordon eller elteknisk linje. 15 företagsledare ville att skogsmaskinförarna hade läst en påbyggnadsutbildning, medan 7 företagsledare ansåg det lämpligt att ha anställda med högskoleutbildning eller motsvarande. Jämförs önskvärd utbildning med utbildningsnivån bland företagen vid tillfället för undersökningen visar utfallet att önskemålet är en betydligt högre utbildning och högre andel med skoglig utbildning än den nuvarande utbildningsnivån.

Det fanns en skillnad bland företagsledarna och de mest önskvärda utbildningarna. Företagsledare med långsiktiga samarbetsavtal tycker i större utsträckning än certifierade företagsledare att gymnasieutbildning räcker medan certifierade entreprenörerna gärna vill ha personal med högre utbildning (tabell 1).

**Tabell 1.** De anställdas befintliga utbildning i skogsmaskinföretagen respektive den önskvärda utbildning enligt företagsledarna.

*Table 1. The employees' present education level and the level according to the wishes of the contractor.*

Utbildning	Certifierad		Långsiktig		Alla	
	Befintlig	Önskvärd	Befintlig	Önskvärd	Befintlig	Önskvärd
Grundskola	20 %	0 %	22 %	0 %	21 %	0 %
Gymnasium	78 %	50 %	74 %	72 %	76 %	61 %
Högskola/ Universitet	0 %	38 %	3 %	22 %	2 %	30 %
Ej besvarad	2 %	13 %	1 %	6 %	2 %	9 %
Summa:	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
<b>Påbyggnadsutbildning</b>						
KY-utbildning	20 %	38 %	7 %	28 %	12 %	33 %
Ingen påbyggnadsutbildning	80 %	50 %	93 %	67 %	86 %	59 %
Ej besvarad	0 %	13 %	0 %	6 %	2 %	7 %
Summa:	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Det fanns ett klart samband mellan ledarens egen utbildning och krav på anställdas utbildning. 91 % av företagsledarna som hade påbyggnadsutbildning ville att den anställda också hade påbyggnadsutbildning. Bland ledare som saknade påbyggnadsutbildning ville endast 31 % att de anställda hade en påbyggnadsutbildning.

Endast 15 % av ledare anser att en maskinförare har tillräcklig kompetens direkt efter utbildningen. Det som kompetensmässigt saknas är yrkeserfarenhet, maskinvana och praktisk kunskap.

### 3.5 Rekrytering

Majoriteten av företagsledare (54 %) rekryterade sin senaste anställda genom personliga kontakt med den rekryterade. 24 % av företagsledare rekryterade genom kontakter med andra skogsmaskinföretag, 16 % via platsannonser och 3 % vardera via kontakt med utbildningsanordnare och arbetsförmedling.

Företagsledaren som rekryterade genom sina egna personliga kontakter hade i 28,6 % av fallen lärt känna den rekryterade efter att den hade praktiserat i företaget, medan i 23,8 % av vardera fallen var den rekryterade bekant med någon medarbetare eller företagets ägare, tillhörde den rekryterade företagsledarens familj eller den rekryterade personen hade tagit kontakt efter besök till företaget i skogen.

Att ha körkort, vara en effektiv maskinförare och van att använda skogsmaskinernas datorer är de tre viktigaste baskunskapskraven som ledarna krävde vid anställning av en maskinförare (tabell 2).

**Tabell 2.** Baskunskapskrav för skogsmaskinförare enligt företagsledare.

*Table 2. Basic requirements for a forest machine operator according to the company leaders.*

<b>Nödvändig kunskap</b>	<i>Andel</i>
Körkort	100 %
Effektiv maskinförare	85 %
Datorvana med program i skogsmaskiner	70 %
Reparationsteknik (svets, hydraulik, mekanik, el)	67 %
Skoglig grundkunskap	67 %
Köra både skotare och skördare	59 %
Apteringskunskap	59 %
Förstå ekonomi	44 %
Grönt kort	37 %
ADR, heta arbeten	37 %
Guldkort	7 %
Underhåll och skötsel	7 %

Företagsledarna prioriterar vid rekryteringsprocessen personer som är produktionsinriktad och som har maskinkunskaper. Som personliga egenskaper är självständighet en viktig egenskap för företagsledarna (tabell 3).

### **3.6           *Kompetensutveckling***

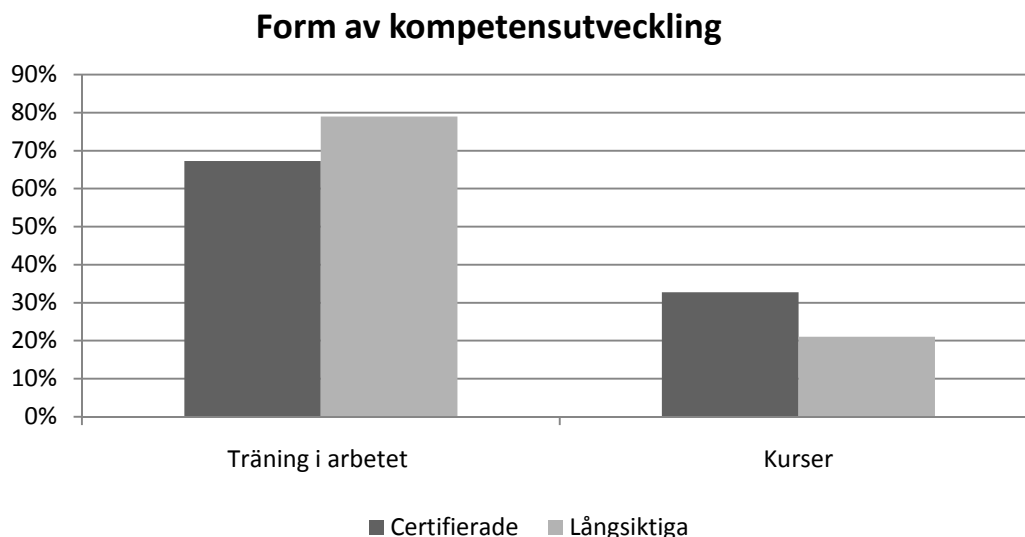
Majoriteten av kompetensutveckling visade sig genomföras genom träning och utbildning i arbetet (figur 7). Certifierade företagsledare kompetensutvecklade sina maskinförare mer genom kurser jämfört med företagsledare med långsiktiga samarbetsavtal. (figur 7).

Främst i fokus vid intern kompetensutveckling har varit den körtekniska utvecklingen, förmåga att arbeta tillsammans i grupp och datorkunskap. Certifierade företag inriktade sig mer på datorkunskap och grupputveckling jämfört med företag med långsiktiga samarbetsavtal som satsade mer på körteknik, skogliga kunskaper och aptering. (tabell 4). Den interna kompetensutvecklingen genomförs enligt företagsledarna främst genom ledarnas utvärdering/feedback på arbetet (44 %). Självstudier och självutvärdering samt att vara lärling hos en mer erfaren förare används av 22 % (vardera) av företagen. Arbetsrotation används av 19 %.

**Tabell 3.** Antal företagsledare per prioritetsnivå för egenskaper i rekryteringsprocessen av ny maskinförare samt de totala antal poäng för varje egenskap (= antal ledarna \* poäng).

*Table 3.* Number of company leaders according to priority level when recruiting a new machine operator and the total number of points for each characteristic (= number of leaders\*points).

Egenskaper	Högsta					Totalt antal poäng
	prioritet					
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
Produktionsinriktad	6	7	1	4	3	72
Självständig	3	4	4	7	2	59
Maskinkunnig	5	3	1	7	2	56
Körkort	7	1	1	2	6	52
Skoglig kunskap	1	3	7	0	3	41
Erfarenhet av skogsmaskiner	2	4	3	0	2	37
Vana av reparationsarbete	0	0	6	2	5	27
Den sökande är mycket social	0	2	2	2	1	19
Stabila familjeförhållanden	1	1	1	1	2	16
Goda ledaregenskaper.	1	0	0	0	0	5
Service minded	0	1	0	0	0	4
Den sökande har stor datorvana.	0	0	0	1	0	2
Den sökande är ung	0	0	0	0	0	0
Ej besvarad	1	1	1	1	1	15



**Figur 7.** Form av kompetensutveckling inom entreprenörkategorierna.

*Figure 7.* Type of competence development according to contractor category.

Externa konsulter anlitas för kompetensutveckling främst inom områdena grupputveckling, datorkunskap och i körteknik. Certifierade företag prioriterade kompetensutveckling av maskingruppens samarbete medan företag med långsiktiga samarbetsavtal fördelade sina



kompetensutvecklingsinsatser med externa konsulter mellan främst grupputveckling, datorkunskap, körteknik (tabell 4). Nuvarande samarbetet med kompetenskonsulter tycker majoriteten av företagsledarna är tillräckligt.

**Tabell 4.** Andelen företag som bedriver kompetensutveckling i specifika områden som intern och extern kompetensutveckling fördelat på företagskategori.

*Table 4. Share of companies that develop competence in specific areas as internal and external competence development according to contractor category.*

	Certifierad		Långsiktig		alla	
	intern	extern	intern	extern	intern	extern
Datorkunskap	37,5 %	24 %	39 %	28 %	37 %	26 %
Körteknik	37,5 %	12,5 %	56 %	33 %	48 %	26 %
Skogliga kunskaper	12,5 %	12,5 %	22 %	11 %	18,5 %	11 %
Apteringskunskaper	12,5 %	0 %	22 %	6 %	18,5 %	4 %
Reparationsteknik	12,5 %	0 %	11 %	11 %	11 %	7 %
Grupputveckling/samarbete	50 %	75 %	44 %	44 %	44 %	52 %
Annat (miljöteknik)	0 %	0 %	6 %	0 %	4 %	0 %
Ej svar	0 %	0 %	0 %	17 %	0 %	11 %

Majoriteten av uppdragsgivarna tillhänderhåller kompetensutveckling för maskinförarna i studien genom att arrangera kurser eller att instruktörer besöker företagen i fält. Företagsledarna ser ett behov av detta och anser att kompetensutveckling kan ske om instruktörer i fält besöker företagen.

Majoriteten av företagsledarna (67 %) ansåg att de i dagsläget hade tillräcklig kompetensutveckling inom sitt företag. Av de företagsledare som inte tyckte att kompetensutvecklingen var tillräcklig ansåg 44,5 % att kompetensen aldrig kunde bli fulländad, 22,5 % tyckte att det saknades tid och pengar och resterande 22 % saknade kompetens i datorkunskap, ekonomi och körteknik.

## 4 Diskussion

### 4.1 *Material och metod*

Populationen till studien var 81 skogsmaskinföretag med någon typ av avverkningsuppdrag hos SCA Skog. Av dessa utgjorde samplet 41 företag. Svarefrekvensen bland de utskickade enkäterna var 66 % vilket anses ge ett gott underlag till att slutsatserna från studien speglar populationen. (Trost 2001) SCA Skog har under flera år bedrivit aktiva insatser vad gäller affärsutveckling bland sina entreprenörer (Wigardt 2007). Hur representativ resultaten därför är för hela skogsmaskinentreprenörskåren kan därför inte sägas. Svarefrekvensen bland de företagsledarna ur kategorin tillfälliga entreprenörer var för låg för att kunna ge ett enskilt säkert resultat då endast en av dessa svarade. Enkätundersökningen är geografiskt spridd till hela SCA Skogs verksamhetsområde vilket gör att utfallet troligtvis speglar alla företagsledares problematik kring kompetens och rekrytering oavsett om de är verksamma i glesbebyggda områden i norrlands inland eller i mer tätbefolkade kustområden.

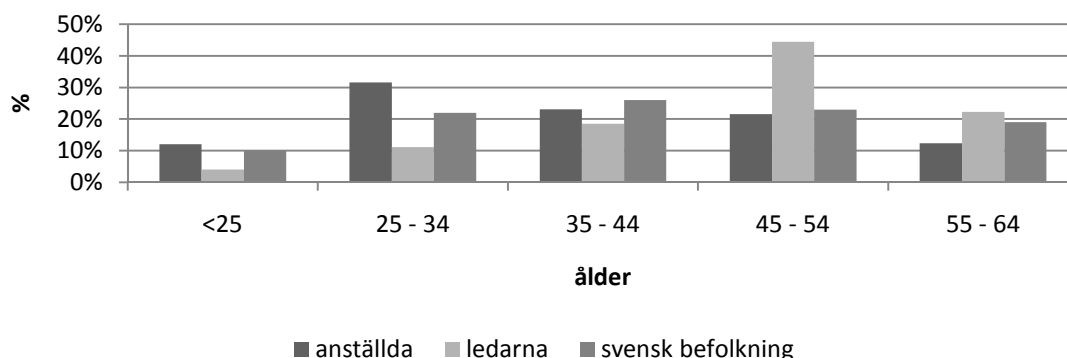
Några svar som företagsledarna lämnades in var ofullständiga. Frågorna som ej var besvarat gällde önskemål om utbildning och egenskaper bland maskinförare. Andelen ofullständiga svar var dock låg vilket antyder att frågeställningen har varit klart. De flesta frågor hade fasta svarsalternativ vilket kan ha påverkat resultaten. Detta gäller främst just frågorna om önskemål av egenskaper och utbildning.

Studien brister i kartläggning av personal- och kompetensbehov i nuläget. Bristerna kunde ha undvikits genom att ställa frågor om nuvarande rekryteringsbehov i antal personer per företag samt vilket kompetensbrist som i dagsläget är mest eftersatt. Studien har inte heller kvantifierat kompetensutvecklingsinsatser i företagen.

### 4.2 *Resultat*

Medelålder bland entreprenörer var 47,1 år och andelen ledarna med åldern över 55 år var 22,2%. Att nästan en fjärde del av ledarna kommer att gå i pension inom 10 år kan ha allvarliga konsekvenser för drivningsarbetet för uppdragsgivaren om inga nya entreprenörer vill ta över deras arbete. Men i jämförelse med hela svenska (manliga) befolkning i arbete (SCB 2008) är andelen ledarna som var 55 och äldre dock inte särskild hög (figur 8). Skillnader mot svenska befolkningen ligger snarare i åldersgruppen 45 till 54 år där andelen bland företagsledarna är betydligt högre än genomsnittet i landet. Medelålder bland anställda var 38,8 år och andelen mellan 25 och 34 år var klart högre än hela svenska befolkningen medan andelen som var 55 år och äldre var lägre (figur 8). Utifrån åldern är därför maskinförarbristen hos entreprenören mindre akut än hos entreprenörer själva.

## Åldersfördelning bland anställda och ledarna i jämförelse med svensk befolkning



**Figur 8.** Åldersfördelning hos företagsledare och anställda i jämförelse med den svenska manliga befolkning som är i arbete enligt SCB

*Figure 8. Age distribution of the contractors and employees in comparance with the total male working population in Sweden according to the official statistics.*

Utbildningsnivån bland företagsledarna begränsade sig till grundskolan eller yrkesgymnasium och endast en tredje del hade en skoglig påbyggnadsutbildning. Jämfört med sina arbetsgivare hade de anställda en något högre utbildningsnivå eftersom andelen med endast grundskola var lägre. Men hos båda grupperna var andelen utan formell skoglig utbildning drygt hälften. Även om ledarna gärna såg en högre utbildningsnivå bland sina anställda (särskild en ökning av högskoleutbildade) så kan man undra om önskemålen kan komma sättas om i praktiken när entreprenörer redan nu verkar ha svårigheter att behålla välutbildat personal på grund av dålig lönsamhet (Pekka 2008). kompetensutvecklingen i företagen koncentrerade sig främst till träning i arbetet. Detta indikerar också att företagsledaren prioriterar skicklighet utöver teoretiska kunskaper. Ahmadi et al. (2001) menar att arbetsgivarens syn på kompetensbehov är beroende på sin egen kompetens. Resultaten av denna studie visade liknande tendenser, de certifierade entreprenörer önskemål vad gäller utbildningen var högre ställt vad gäller andelen högskoleutbildade och anställda med skoglig påbyggnadsutbildningen än de önskemålen hos långsiktiga entreprenörer. Certifierade entreprenörer satsade också mera på kompetensutvecklingen genom kurser än de långsiktiga entreprenörer.

En stor majoritet av rekryteringen av skogsmaskinförare sker genom personliga kontakter. Enligt Ekström (2001) är detta numera det vanligaste sättet som arbetsgivare använder i sin rekrytering i Sverige, särskild bland företagen med 1-9 anställda. Anledningen för att arbetsgivare föredrog den formen av rekrytering var enligt Ekström (2001) att arbetsgivaren förväntade att få sökande med rätt kvalifikationer inom kort rekryteringstid. Nackdelen av denna metod är dock att antalet sökande till platsen blir begränsat vilket begränsar möjligheten att jämföra kvalifikationer hos potentiella kandidater och göra en bedömning om den maskinförare som blir anställd var den bästa kandidaten för jobbet.

Ahmadi et al. (2001) delar kompetens i fyra olika delar: personliga egenskaper/social kompetens erfarenhet/insikt, utbildning och teknisk kompetens. Skogsmaskinentreprenörer eftersökte främst teknisk kompetens hos sina anställda. Därmed skiljde sig entreprenörerna från andra arbetsgivarna som prioriterade personliga egenskaper (Ekström 2001, Ahmadi

et al. 2001). Maskinarbete beskrivs ofta som mycket ensamarbete vilket kan förklara varför arbetsgivare inte prioriterar den sociala kompetensen vid rekryteringen. Sökjer-Petersen (2003) menar dock att de sociala aspekter på mindre företag och arbetsgivarens krav på självständighet gör de ofta mindre attraktiv. Vartiamäki (2007) påpekar att kompetensen bland skogsmaskinföretag måste breddas och att maskinförare bör få bättre insikt i entreprenörens förutsättningar. De certifierade entreprenörer har i sin kompetensutveckling satsat mycket mera på grupparbeten/samarbete och på så sätt försökt att bredda kompetensen än sina kollegor med långsiktiga kontrakt. I vilken mån detta har påverkat deras möjlighet att rekrytera kan inte sägas utifrån denna studie.

## Källförteckning

Ahmadi, A. Börnfeldt, P-O. Widell, G. 2001. Hur utvecklas kompetens i små företag? Uppfattningar om kompetensutveckling hos småföretagare i Göteborgsregionen. FE rapport 2001-383, Handelshögskolan vid Göteborgs universitet, Företagsekonomiska institutionen.

Anon. 2007a. KY i korthet 2007. Myndigheten för kvalificerad yrkesutbildning Hässleholm

Anon 2007b. Maskinförarbristen: hittelön för maskinförare! Tidningen Skogsteknik No.2, Maj 2007, s12-13.

Arbetsförmedlingen. 2008. Yrkesöversikt: Skogsmaskinförare i Sverige. Yrkeskompassen. <http://yrkeskompassen.arbetsformedlingen.se>. (Prognosen uppdaterad 2008 – 02-25).

Ekström, E. 2001. Arbetsgivarnas rekryteringsbeteende. Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU), Uppsala. Forskningsrapport 2001:3.

Hallén, N. 2005. Rekrytera rätt – intervjuteknik och urval, Liber ekonomi

Pekka, L. 2008. Ungdomarna flyr skogen. Tidningen Skogsteknik, No1 Mars 2008, s38.

Trost, J. 2001. Enkätboken. Studentlitteratur. Lund.

SCA 2007a. SCA Satsar 800 Mkr i Ortvikens pappersbruk. *Massabruk investerar*. [http://www.skog.sca.com/default.asp?/archive/se/articles/get\\_content.asp](http://www.skog.sca.com/default.asp?/archive/se/articles/get_content.asp)

SCA 2007b. SCA investerar 40 miljoner i Tunadals sågverk. *Sågverk investerar*. [http://www.skogssverige.se/pressmeddelanden/dokument/sca\\_invest\\_40miljoner\\_tunadal.pdf](http://www.skogssverige.se/pressmeddelanden/dokument/sca_invest_40miljoner_tunadal.pdf)

SCB. 2008. Labour Force Survey May 2008. Statistiska Centralbyrån Stockholm.

Sökjer-Petersen M. 2003. Skilda världar. Företagares och anställdas syn på arbete i små och medelstora företag. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 9(1): 5-19.

Vartimäki T. 2007. Var hittar vi framtidens maskinförare? Tidningen skogsteknik, No 4, s 40.

Wigardt M. 2007. Alla parter vinnare när arbetslagen certifieras. *Din Skog* nummer 1, s 22-23

Wikipedia. 2008. Kompetens. <http://sv.wikipedia.org/wiki/Kompetens>, Uppdaterad 2 april 2008.

## Bilaga 1

### Till Dig som är företagsledare vid skogsmaskinentreprenadföretag.

Mitt namn är Per Stadling och jag är student vid skogsmästarskolan, SLU. Som mitt examensarbete har jag valt att göra en undersökning bland skogsmaskinentreprenadföretag om rekrytering och vidareutbildning av skogsmaskinförare.

Syftet med min undersökning är att kartlägga det sätt som skogsmaskinentreprenörer jobbar med rekrytering och vidareutbildning samt om det finns skillnader i sättet att jobba med detta mellan olika grupper av skogsmaskinentreprenörer. Jag vill också mycket gärna veta vilka problem som Ni upplever vid rekrytering och vidareutbildning av maskinförare.

Anledningen att jag vill studera rekrytering och vidareutbildning är att kompetensförsörjning är en mycket viktig fråga för skogsbranschens framtid. Medelåldern bland maskinförarna är högt jämfört med svensk arbetskraft i allmänhet, vilket indikerar att det är svårt att attrahera yngre personer till branschen. Jag vill med denna studie kunna förmedla entreprenörernas åsikter om vilka ämnesområden som är viktiga för nyutbildade skogsmaskinförare att ha kunskap om, till utbildningsanordnare och uppdragsgivare. Jag hoppas också kunna föreslå vidareutveckling och förbättringar i maskinförarnas utbildningar och kurser som uppdragsgivare organiserar baserad på entreprenörernas erfarenheter.

Denna undersökning stöds av SCA Skog. Bland deras entreprenörer har jag gjort ett slumpvis urval som innehöll bland annat Ditt namn och adress. Tillsammans med det här introduktionsbrevet, skickar jag en enkät med frågor angående Ditt företag samt frågor som rör kunskap och egenskaper som Du eftersöker bland Dina maskinförare och frågor angående vidareutbildning. **De svar som Du lämnar skyddas av 9 kap 4 § i sekretesslagen.** Detta innebär bland annat att uppgifter som kan kopplas till Dig som enskild uppgiftslämnare inte får lämnas ut till någon annan.

Ditt deltagande är helt frivilligt. Ditt svar är dock mycket viktigt för att få en bra bild av rekryteringsprocessen bland entreprenörsföretag. De allra flesta frågor har förvalda alternativ, därför är tiden som krävs för att besvara frågorna begränsat till endast 15 minuter. **Jag vill gärna ha ditt svar innan den 15 Maj 2006.** Jag har bifogat för detta ändamål ett frankerat kuvert med mitt namn och adress. Om Du har frågor angående enkäten kan Du nå mig på nedanstående telefonnummer.

Tacksam för Din medverkan.

Fränsta den 15 April 2006



Per Stadling

## Bilaga 2

### Enkät om rekrytering av personal till skogsmaskin-entreprenadföretag i skogen.

Om ej annat är specificerat ber vi Dig att ange bara ett svar per fråga

#### Frågor om Dig som företagsledare

Fråga 1.

När är Du född? år: \_\_\_\_\_ Är Du (del)ägare till företaget?  Ja, sedan år: \_\_\_\_\_  
 Nej

Fråga 2.

#### På vilket sätt blev Du företagsledare?

Genom:  Arv eller gåva  Anställd som företagsledare  
 Köp av befintligt entreprenadföretag  Befordring  
 Starta eget  
 Annat sätt, beskriv: \_\_\_\_\_

Fråga 3.

#### Vad har Du för utbildningsbakgrund? Fyll i den senast slutförda:

##### Grundskola

Högstadiet  Realskola  
 Folkskola

##### Gymnasial nivå

Naturbruksprogram  Eltekniskt program  
 Industriprogram  Fordonsprogram  
 Ekonomiprogram  
 Annat gymnasieprogram, beskriv: \_\_\_\_\_

##### Högskolenivå

Maskintekniker  Jägmästare  
 Skogsmästare  Civilekonom  
 Civilingenjör  
 Annan högskoleutbildning, beskriv: \_\_\_\_\_

Fråga 4.

#### Har Du någon påbyggnadsutbildning?

Ja, jag har någon av följande KY –utbildning (kvalificerad yrkesutbildning)  
 Entreprenörutbildning i skogen  
 Skogsteknisk utbildning  
 Skogligt basår  
 Annan, beskriv: \_\_\_\_\_

Ja, jag har annan påbyggnadsutbildning, beskriv: \_\_\_\_\_

Nej, ingen påbyggnadsutbildning

## Frågor om Ditt företag

Fråga 5.

**Vilken typ av uppdrag utför Ditt skogsmaskinföretag?** (Flera svar är möjliga)

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Slutavverkning    | <input type="checkbox"/> Gallring              |
| <input type="checkbox"/> Markberedning     | <input type="checkbox"/> Maskinell plantering  |
| <input type="checkbox"/> Maskinell röjning | <input type="checkbox"/> Annat, beskriv: _____ |

Fråga 6.

**Hur många skogsmaskiner äger Ditt företag?** \_\_\_\_\_ *antal skördare*  
\_\_\_\_\_ *antal skotare*  
\_\_\_\_\_ *antal andra maskiner*

Fråga 7.

**Hur många maskintimmar beräknar ni att företaget utför årligen?**

- |  |                          |
|--|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> Mindre än 1500  | G <sub>0</sub> /h per år |
| <input type="checkbox"/> 1500 - 5000     | G <sub>0</sub> /h per år |
| <input type="checkbox"/> 5100 - 8600     | G <sub>0</sub> /h per år |
| <input type="checkbox"/> 8700 - 12200    | G <sub>0</sub> /h per år |
| <input type="checkbox"/> 12300 - 15800   | G <sub>0</sub> /h per år |
| <input type="checkbox"/> Mer än 15800    | G <sub>0</sub> /h per år |
| <input type="checkbox"/> Annat, beskriv: | _____                    |

Fråga 8.

**Hur många kunder/uppdragsgivare har Ditt skogsmaskinföretag?** \_\_\_\_\_ *antal*

Fråga 9.

**Hur länge har Ditt företag drivits som skogsmaskinentreprenadföretag:**

(Det totala antal år som företaget har drivits skall fyllas i ex. om du tillhör andra generationen skall både första samt andra generationens år räknas med)

- |  |
|--|
| <input type="checkbox"/> Mindre än 5 år, |
| <input type="checkbox"/> 5 - 10 år       |
| <input type="checkbox"/> Mer än 10 år    |

**Frågor om maskinförare som är anställd vid ditt företag**

Fråga 10.

**Hur många skogsmaskinförare arbetar som anställd inom Ditt företag?**

Totalt: \_\_\_\_\_ *personer*

(om Du ej har maskinförare anställd i Ditt företag, fortsätt till fråga nummer 15)



Fråga 11.

**Vilken anställningsform har skogsmaskinförarna?**

Tillsvidare: \_\_\_\_\_ *antal*  
Provanställd: \_\_\_\_\_ *antal*  
Vikariat: \_\_\_\_\_ *antal*  
Tidsbegränsad anställning: \_\_\_\_\_ *antal*

Annan anställningsform, beskriv: \_\_\_\_\_  
*antal*

Fråga 12.

**Vilken ålder och anställningslängd har skogsmaskinförarna i Ditt företag?** (Skriv för varje förare hans/hennes ålder och tiden som personen har varit anställd vid företaget)

Förare 1:	<i>ålder</i>	Anställning:	<i>år</i>
Förare 2:	<i>ålder</i>	Anställning:	<i>år</i>
Förare 3:	<i>ålder</i>	Anställning:	<i>år</i>
Förare 4:	<i>ålder</i>	Anställning:	<i>år</i>
Förare 5:	<i>ålder</i>	Anställning:	<i>år</i>
Förare 6:	<i>ålder</i>	Anställning:	<i>år</i>
Förare 7:	<i>ålder</i>	Anställning:	<i>år</i>
Förare 8:	<i>ålder</i>	Anställning:	<i>år</i>
Förare 9:	<i>ålder</i>	Anställning:	<i>år</i>
Förare 10:	<i>ålder</i>	Anställning:	<i>år</i>
Förare 11:	<i>ålder</i>	Anställning:	<i>år</i>
Förare 12:	<i>ålder</i>	Anställning:	<i>år</i>

Fler förare: *ålder* \_ *år*; \_\_\_\_\_ *ålder* \_\_\_\_\_ *år*; \_\_\_\_\_ *ålder* \_\_\_\_\_ *år*  
\_\_\_\_\_ *ålder* \_ *år*; \_\_\_\_\_ *ålder* \_\_\_\_\_ *år*; \_\_\_\_\_ *ålder* \_\_\_\_\_ *år*  
\_\_\_\_\_ *ålder* \_ *år*; \_\_\_\_\_ *ålder* \_\_\_\_\_ *år*; \_\_\_\_\_ *ålder* \_\_\_\_\_ *år*

Fråga 13.

**Hur många av skogsmaskinförarna i Ditt företag har följande utbildning? Ange senaste utbildning och antal:** (Se även alternativ på nästa sida)

*Grundskola*

Högstadiet \_\_\_\_\_ *antal*  
Folkskola \_\_\_\_\_ *antal*  
Realskola \_\_\_\_\_ *antal*

*Gymnasial nivå*

Naturbruksprogram \_\_\_\_\_ *antal*  
Industriprogram \_\_\_\_\_ *antal*  
Eltekniskt program \_\_\_\_\_ *antal*  
Fordonsprogram \_\_\_\_\_ *antal*

Ekonomiprogram \_\_\_\_\_ antal

Annat gymnasieprogram, beskriv: \_\_\_\_\_ antal: \_\_\_\_\_

#### Högskolenivå

Maskintekniker \_\_\_\_\_ antal

Skogsmästare \_\_\_\_\_ antal

Jägmästare \_\_\_\_\_ antal

Annan högskoleutbildning, beskriv: \_\_\_\_\_ antal: \_\_\_\_\_

#### Fråga 14.

### Har Dina anställda någon form av påbyggnadsutbildning?

- Ja, de har någon av följande KY-utbildning:
- Entreprenörutbildning i skogen \_\_\_\_\_ antal förare
  - Skogsteknisk utbildning \_\_\_\_\_ antal förare
  - Skogligt basår \_\_\_\_\_ antal förare
  - Annan KY-utbildning, beskriv: \_\_\_\_\_ antal: \_\_\_\_\_
- Ja, de har annan påbyggnadsutbildning, beskriv: \_\_\_\_\_ antal: \_\_\_\_\_
- Nej

### Frågor om kunskapskrav

#### Fråga 15.

### Vilken utbildningsbakgrund bör en skogsmaskinförare helst ha?

(Om du anser det nödvändigt kan du kombinera ihop flera svarsalternativ)

#### Gymnasial nivå

- Naturbruksprogram                       Fordonsprogram
- Industriprogram                             Eltekniskt program
- Annan gymnasieutbildning, beskriv: \_\_\_\_\_

#### Högskolenivå

- Maskintekniker                             Jägmästare
- Skogsmästare
- Annan högskoleutbildning, beskriv: \_\_\_\_\_

#### KY-utbildning

- Entreprenörutbildning inom skog
- Skoglig påbyggnad
- Annan KY -utbildning, beskriv: \_\_\_\_\_
- Annan utbildning, beskriv: \_\_\_\_\_

#### Fråga 16.

**Anser Du att en nytexaminerad student med ovanstående önskad utbildning, har tillräcklig kompetens som maskinförare?**

- Ja
- Nej, vad är det som saknas?: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

*Fråga 17.*

**Hur gick Du tillväga när du letade efter den senaste skogsmaskinförare som blev anställd i företaget?** (Om du anser det nödvändigt kan du kombinera ihop flera svarsalternativ)

- 1  Genom kontakt med utbildningsanordnare
- 2  Via arbetsförmedling
- 3  Via platsannonser
- 4  Genom kontakter med andra skogsentreprenadföretag
- 5  Genom personlig kontakt med den rekryterade
- 6  Den rekryterade är familjemedlem
- 7  Den rekryterade var tidigare praktikant
- 8  Den rekryterade var bekant med medarbetare/ägare i företaget
- 9  Annat sätt, beskriv: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

- 10  Vet inte

*Fråga 18.*

**Vilket av de ovanstående alternativen i fråga 17 gav utdelning på så sätt att en skogsmaskinförare anställdes? Ringa in det alternativet 1 – 10, vänstra kolumnen.**

*Fråga 19.*

**Vilka kunskaper måste en skogsmaskinförare ha för att bli aktuell för en anställning i Ditt företag?** (Om du anser det nödvändigt kan du kombinera ihop flera svarsalternativ)

- Körkort
- Kunskaper om datorprogramvara som används i skogsmaskiner
- Kunskap att köra både skördare och skotare
- Reparationsteknik (Svets, hydraulik, mekanik, El)
- Apteringskunskap
- Grönt kort (Miljö, natur och kulturminnesvård)
- Guldkort (VMF:s kurs i aptering och virkesmätning)
- ADR, heta arbeten
- Skoglig grundkunskap
- Förstå ekonomi
- Effektiv maskinförare
- Annat, beskriv: \_\_\_\_\_

*Fråga 20.*

För att vara en bra längdskidåkare måste man vara stark och uthållig, vilka egenskaper krävs för att vara en bra skogsmaskinförare? Rangordna dessa egenskaper efter hur viktiga Du anser dem vara:

Högsta prioritet: \_\_\_\_\_

Näst högst: \_\_\_\_\_

3:e högsta: \_\_\_\_\_

Fråga 21.

Du har flera kandidater med ovanstående kompetens från fråga 19 och du skall välja ut en av dessa till en tjänst som skogsmaskinförare i Ditt företag. Vilken kunskap samt vilka egenskaper prioriterar du då högst? Välj ut de 5 viktigaste alternativen och ordna dem i prioritetsordning med 1 som högsta prioritet och 5 som lägsta prioritet:

- |   |  |                  |
|---|--|------------------|
| 1 | Den sökande är mycket produktionsinriktad. | Prioritet: _____ |
| 2 | Den sökande är mycket maskinkunnig.        | Prioritet: _____ |
| 3 | Den sökande har stor skoglig kunskap.      | Prioritet: _____ |

- |   |   |                  |
|---|---|------------------|
| 4 | Den sökande har stor vana av reparationsarbete. | Prioritet: _____ |
| 5 | Den sökande är mycket självständig.             | Prioritet: _____ |
| 6 | Den sökande har körkort.                        | Prioritet: _____ |

- |   |   |                  |
|---|---|------------------|
| 7 | Den sökande visar goda ledaregenskaper.           | Prioritet: _____ |
| 8 | Den sökande har lång erfarenhet av skogsmaskiner. | Prioritet: _____ |
| 9 | Den sökande är ung.                               | Prioritet: _____ |

- |    |  |                  |
|----|--|------------------|
| 10 | Den sökande har stabila familjeförhållanden. | Prioritet: _____ |
| 11 | Den sökande har stor datorvana.              | Prioritet: _____ |
| 12 | Den sökande är mycket social.                | Prioritet: _____ |

13 Annan egenskap, beskriv: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Prioritet: \_\_\_\_\_

## Frågor kring vidareutbildning

Fråga 22.

Vilken form av kompetensutveckling för Dina maskinförare satsar Du på? Ange i procent vilken andel som tillgodoses genom:

Träning och utbildning genom arbete:	_____	%
Kurser:	_____	%
Totalt:	100	%

Fråga 23.

**Vilket område står främst i fokus vid kompetensutveckling av maskinförare som genomförs inom företaget?**

- Datorkunskaper
- Körteknik
- Skogliga kunskaper
- Apteringskunskaper
- Reparationsteknik
- Grupputvecklingen/samarbete
  
- Annat, beskriv: \_\_\_\_\_

*Fråga 24.*

**På vilket sätt genomförs kompetensutveckling av maskinförare inom företaget?**

- Genom arbetsrotation
- Genom att vara lärling hos mer erfarna förare
- Genom självstudie (prova på egna idéer) och självutvärdering
- Genom Din utvärdering/feedback på arbetet
  
- Annat, beskriv: \_\_\_\_\_

*Fråga 25.*

**Vilket område står i fokus vid kompetensutveckling av maskinförare i Ditt företag med hjälp av utomstående konsulter? (Gäller inte de områden som kunden/uppdragsgivaren ordnar kompetensutveckling på)**

- Datorkunskaper
- Körteknik
- Skogliga kunskaper
- Apteringskunskaper
- Reparationsteknik
- Grupputvecklingen/samarbete
  
- Annat, beskriv: \_\_\_\_\_

*Fråga 26.*

**På vilket sätt genomförs kompetensutveckling av maskinförare som anordnas av utomstående konsulter? (Gäller inte de som kunden/uppdragsgivaren ordnar kompetensutveckling på)**

- Genom:  Kurser  
 Instruktorer i ex. körteknik, datorkunskap, apteringskunskap besöker företaget
- Annat, beskriv: \_\_\_\_\_

*Fråga 27.*

**Är det nuvarande samarbetet med utomstående konsulter tillräckligt för kompetensutvecklingen av Dina maskinförare?**

- Ja
- Nej, vad saknas: \_\_\_\_\_

*Fråga 28.*

**Anordnar Ditt företags kunder/uppdragsgivare någon form av kompetensutveckling för Dina maskinförare?**

- Ja
- Nej
- Annat, beskriv: \_\_\_\_\_

*Fråga 29.*

**Finns det ett behov att Ditt företags kunder/uppdragsgivare anordnar kompetensutveckling för Dina maskinförare?**

- Ja
- Nej
- Annat, beskriv: \_\_\_\_\_

(om det inte finns ett behov av ordnad kompetensutveckling från kundens/uppdragsgivarens sida, fortsätt till fråga nummer 31)

*Fråga 30.*

**På vilket sätt kan kunden/uppdragsgivaren anordna kompetensutveckling av personal inom Ditt företag?**

Genom:  Kurser  
 Instruktorer i ex. körteknik, datorkunskap, apteringskunskap besöker företaget

- Annat, beskriv: \_\_\_\_\_

*Fråga 31.*

**Anser Du att kompetensutvecklingen av Dina maskinförare är tillräcklig för Ditt företags utveckling?**

- Ja
- Nej, vad saknas: \_\_\_\_\_

---

*Tack för din medverkan!*