

Uppföljning av Göteborgs stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026

Göteborgs Stads Parkeringsaktiebolag

Innehållsförteckning

1	Kompetensförsörjning, nuläge	3
1.1	Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?	3
1.1.1	<i>Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens/bolagets uppdrag?</i>	<i>3</i>
1.1.2	<i>Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?</i>	<i>3</i>
1.2	Finns det yrkesgrupper inom er förvaltning/bolag med behov av kompetensväxling? (se anvisning)	4
2	Kompetensförsörjning, lång sikt	5
2.1	Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?	5
2.1.1	<i>Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt?</i>	<i>5</i>
2.2	Finns det yrkesgrupper inom er förvaltning/bolag som på längre sikt har behov av kompetensväxling? (se anvisning)	5
3	Sammanfattande analys	6

1 Kompetensförsörjning, nuläge

1.1 Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Uppge antal tjänster om saknas utifrån budgeterad bemanning under innevarande år (nuläge)	Hur många av dessa tjänster är vakanta eller utgör inhyrd personal? Uppge antal	Hur många av dessa tjänster är tillsatta med annan kompetens? Uppge antal	Hur har möjligheten att bemanna verksamheten förändrats sedan föregående år?	Kommentar (kortfattad)
Övrigt	Projektutvecklare	1	1	0	● Oförändrat	
Övrigt	Systemutvecklare	1	1	0	● Oförändrat	

1.1.1 Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens/bolagets uppdrag?

Bolaget kan med befintlig kompetensförsörjning utföra bolagets uppdrag.

1.1.2 Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?

Se analys, avsnitt 3.

1.2 Finns det yrkesgrupper inom er förvaltning/bolag med behov av kompetensväxling? (se anvisning)

Nej

2 Kompetensförsörjning, lång sikt

2.1 Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Antal personer som bedöms saknas/inte kunna rekryteras efter vidtagna åtgärder?	Kommentar (kortfattad)
Övrigt	Systemutvecklare		Svårt att bedöma pga. en generell ökad rörlighet på arbetsmarknaden.

2.1.1 Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt?

Se analys, avsnitt 3.

2.2 Finns det yrkesgrupper inom er förvaltning/bolag som på längre sikt har behov av kompetensväxling? (se anvisning)

Nej

3 Sammanfattande analys

Göteborgs Stads Parkering har cirka 90 anställda. Bolaget är en specialistorganisation med bredd i kompetenserna, där rekrytering kan vara en utmaning. Bolaget har ett starkt varumärke och är en attraktiv arbetsgivare och arbetar strukturerat med både affärsplan och verksamhetsplan vilket genomsyrar allt vi gör.

Bolaget har bedömt att det inte finns några stora svårigheter att kompetensförsörja på kort eller längre sikt, vilket innebär att vi har goda möjligheter att genomföra bolagets uppdrag. En stor anledning till att vi inte upplever brister är insatser som bolaget genomför kontinuerligt. Bolaget arbetar aktivt och förebyggande med kompetensförsörjning från flera perspektiv.

Utmaningen kring kompetensförsörjningen kommer att ställa ökade krav på analyser av exempelvis medarbetarundersökningar och avgångssamtal, prognoser och omvärldsbevakning för att både se utmaningar i tid samt att kunna tillämpa och utveckla nya lösningar, metoder och arbetssätt som en del att utveckla verksamheten. Bolaget genomför omvärldsbevakning inom alla avdelningar och genomför årliga bolagsdagar med varierade fokusområden såsom hållbarhet, digitalisering och artificiell intelligens. Bolaget genomför löpande digitala temperaturmätningar månadsvis och mäter hållbart medarbetarengagemang.

Göteborgs Stads Parkering arbetar med sitt arbetsgivarvarumärke och syns genom varumärket Parkering Göteborg. Bolaget säkerställer varumärkets kännedom genom digitala gränssnitt, i anläggningar och genom olika tjänster. Bolaget tillgodoser praktikplatser efter resurser och behov.

Bolaget genomför löpande kompetensinventeringar för att säkerställa kompetensförsörjning på alla funktioner och nivåer. Bolaget utvecklar kompetensen inom organisationen på flera sätt, inte minst genom att öka kunskapen kring hållbarhet och digitalisering. Bolaget prioriterar chefsutbildningar och ledarforum. Bolaget har ett aktivt medarbetarskap och ledarskap med en gemensam bild av bolagets riktning.

Inom området hållbart arbetsliv ser bolaget vikten av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Bolaget genomför bolagsövergripande riskbedömningar, årlig arbetsmiljöutbildning för alla medarbetare, arbetsplatsträffar, skyddsron och arbete med chefers organisatoriska förutsättningar. Arbetsmiljöutbildning för chefer, bolagsdagar och kontorsmöten är också prioriterade. Bolaget mäter och följer upp löpande temperaturmätningar. Hållbart medarbetarengagemang är högt och mäts tre gånger per år. Bolaget arbetar aktivt med handlingsplaner utifrån den årliga medarbetarenkäten och lägger stort fokus på utveckling av både fysisk och digital arbetsmiljö. Under året har bolaget startat en friskvårdsgrupp. Bolaget har låg sjukfrånvaro. Genom flexpension möjliggör bolaget en förlängning av arbetslivet.

Göteborgs Stads Parkering värdesätter att vara en attraktiv arbetsgivare och ser arbetsvillkor som en väsentlig del. Bolaget har höjt friskvårdsbidraget. Vårt samverkansavtal beskriver vikten av arbetsplatsträffar och samverkan som vi genomför enligt rutin. Självklart har bolaget också en god, trygg och trivsamt arbetsmiljö och goda arbetsvillkor. För att alla ska trivas på jobbet arbetar bolaget ständigt med att utveckla och förbättra arbetsmiljön.