

Uppföljning av Göteborgs stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026

Göteborgs Spårvägar AB

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>4</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
3.1	Sammanfattande analys - kompetensförsörjning	6

Bilagor

Bilaga 1: Kompetensförsörjningsstrategi 2023-2027

1 Kompetensförsörjning, nuläge

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

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Uppge antal tjänster om saknas utifrån budgeter ad 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	Spårvagnsförare	58	58		 Förbättrats	Övertid och timanställda fyller upp till full produktion för det mesta.
Tekniker m fl		20	ca 15		 Oförändrat	

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

Bolagets trafikproduktion har under året påverkats minimalt av personalbrist. Inom avdelningen Infrastruktur och driftsäkring har några medarbetare arbetat övertid i hög utsträckning dels på grund av kompetensbrist och dels på grund av akuta arbeten. Arbetsmiljö har på teknikersidan påverkats negativt av hög arbetsbelastning på de med nyckelkompetenser eller där det råder personalbrist.

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

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

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	Spårvagnsförare	6-20	
Tekniker m fl	Svetsare, mekaniker, mfl	6-20	

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

Bolaget kommer att fortsätta arbete utifrån beslutad kompetensförsörjningsstrategi.

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

3 Sammanfattande analys

3.1 Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Göteborgs spårvägar har arbetat systematiskt med kompetensförsörjning senaste åren. Innevarande år är läget bättre än tidigare och det märks lättnader både vad gäller att rekrytera och behålla personal. Fortsatt systematiskt arbete behövs vad gäller förare och tekniker för att inte tappa fart i frågan. Se bifogad kompetensförsörjningsstrategi.