



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2025-01-24

Ärendenummer FGL-2024-00075

Handläggare

Annika Forsgren

Telefon:

E-post: annika.forsgren@gotalejon.goteborg.se

Information om uppföljning av implementeringen av Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026

Förslag till beslut

I styrelsen för Försäkrings AB Göta Lejon:

Styrelsen antecknar informationen om uppföljning av implementeringen av Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026.

Sammanfattning

Ärendet avser information om rapportering till Stadsledningskontoret avseende uppföljning av implementeringen av Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026.

Uppföljningen av implementeringen avser att kortfattat beskriva hur bolaget följer planens riktning i de fem fokusområdena och utifrån den tar aktivt ägarskap samt hur aktiviteterna i planen omhändertagits.

Styrelsen ska informeras om att uppföljningen har skett.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Bolaget har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Bedömning ur ekologisk dimension

Bolaget har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Bedömning ur social dimension

Bolaget har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Samverkan

Ingen samverkan har genomförts.

Bilagor

1. Uppföljning av implementeringen av Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026

Ärendet

Ärendet avser information om rapportering till Stadsledningskontoret avseende uppföljning av implementeringen av Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024–2026.

Beskrivning av ärendet

Inom ramen för Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026 ska uppföljning att ske över hur planen har implementerats i bolaget.

Resultatet av uppföljningen kommer att redovisas för KS/KF i samband med årsredovisningen, samt i personalutskottet.

Uppföljningen genomfördes i Stratsys under hösten till och med den 31:e december.

Målet med Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026 är att säkra verksamheternas bemanning och kompetensförsörjning. Planen har fem fokusområden som inleds med en text som anger riktning för samtliga nämnder och styrelser.

Samtliga nämnder och styrelser ska följa planens riktning och utifrån den ta aktivt ägarskap för sitt lokala kompetensförsörjningsarbete.

Uppföljningen av implementeringen avser att kortfattat beskriva hur bolaget följer planens riktning i de fem fokusområdena och utifrån den tar aktivt ägarskap samt hur aktiviteterna i planen omhändertagit.

Styrelsen ska informeras om att uppföljningen har skett.

Bolagets bedömning

Bolaget bedömer att uppföljningen visar hur bolaget tagit sig an implementeringen av Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024–2026.

Annika Forsgren

Vd

Uppföljning av implementeringen av Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026

Försäkrings AB Göta Lejon

Innehållsförteckning

1	Implementering	3
2	På vilket sätt har aktiviteterna i Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning omhändertagits i förvaltningen/bolaget?.....	4
3	Eventuella förändrade och/eller ytterligare behov	6

1 Implementering

Uppföljningsfrågor	Kommentar
Beskriv kortfattat hur förvaltningen/bolaget följer planens riktning i de fem fokusområdena och utifrån den tar aktivt ägarskap.	Göta Lejon arbetar sen årsskiftet med en strategikarta som ska underlätta styrning och prioritering av bolagets verksamhet. Ett av fem temaområden i strategikartan är "medarbetare". I temat hanteras de fyra sista fokusområdena i planen. Det första fokusområdet hanteras också i bolagets strategikarta under temat "operationell effektivitet". Strategikartan är bolagets främsta verktyg för ledning och styrning. Styrelsen får varje kvartal en uppföljning av hur det går inom samtliga teman. Göta Lejon arbetar i första hand utifrån strategikartan för att ha ett helhetsgrepp över planering, styrning och prioritering. Där finns redan många av delarna i Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026. I strategikartan är två viktiga aktiviteter att avsätta tillräckligt med tid för aktiv kompetensutveckling samt att fortsätta bolagets arbete med självledarskap, medledarskap och ledarskap. I kartan pekas också digitalisering ut som drivande för att öka den operationella effektiviteten inom bolaget. De övergripande målen för kompetensutveckling inom Göta Lejon är främst att vara en modern och attraktiv arbetsgivare som kan utföra bolagets uppdrag samt att vara en effektiv organisation med expertis inom risk och försäkring. Göta Lejon har delat in behovet av kompetensutveckling i två delar. • Kompetensutveckling inom kärnverksamheten risk och försäkring. Detta krävs kontinuerligt för att bolaget ska vara stadens expertorgan. • Kompetensutveckling i stödprocesserna. Detta krävs för att uppnå effektivitet och för att vara en modern organisation. Här ingår även bolagets arbete med självledarskap, medledarskap och ledarskap.

2 På vilket sätt har aktiviteterna i Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning omhändertagits i förvaltningen/bolaget?

Aktivitet som berör verksamheten	Status på genomförandet (svar)	Beräknas vara genomförd (svar)	Kommentar
1:1 Identifiera var i verksamheten kompetenshöjande insatser avseende digital kompetens och förmåga behöver ske och därefter vidta ändamålsenliga åtgärder.	 Genomförd		Omhändertagits i bolagets kompetensutvecklingsplan.
1:4 Etablera arbetssätt som säkerställer att medarbetarnas idéer från dialoger på arbetsplatsträffar eller motsvarande, omhändertas och värderas i organisationen på ett systematiskt sätt.	 Genomförd		Omhändertas genom gemensamma verksamhetsplaneringar, avstämningssamtal, diskussioner på verksamhetsmöten (APT) . Föreslagna utvecklingsaktiviteter i bolagets verksamhetsplanering värderas ur ett kostnads/nytta perspektiv i bolagets system för målstyrning. Möjligt då bolaget endast har 15 medarbetare.
2:4 Erbjuder platser för praktik, arbetsplatsförlagt lärande och lärande i arbetslivet för studerande vid gymnasiala och eftergymnasiala utbildningar samt praoplatser utifrån utbildningsanordnarnas behov.	 Ej påbörjad		Bolaget erbjuder idag inte praktikplatser då vi inte har resurser för handledning. Bolaget har vidare ingen nytta av praktikanter vid rekryteringsbehov då Göta Lejon endast har behov av senior personal på grund av det specialistuppdrag vi har.
3:4 Verksamheterna ska upprätta en planering för att möjliggöra för fler kandidater, som har gått chefsutvecklingsprogram inom staden, att få ett chefsuppdrag	 Ej påbörjad		Bolaget har endast två chefer förutom VD och dessa är specialiserade på vår verksamhet. Inte aktuellt att ta in kandidater från stadens

Aktivitet som berör verksamheten	Status på genomförandet (svar)	Beräknas vara genomförd (svar)	Kommentar
inom stadens verksamheter.			chefsutvecklingsprogram. Vi är dock positivt till att skicka intresserade medarbetare till utvecklingsprogrammet.

3 Eventuella förändrade och/eller ytterligare behov

Uppföljningsfrågor	Kommentar
Ange eventuella förändringar och förslag på nya aktiviteter (se anvisning).	Inga förändringar i behov eller aktiviteter från tidigare rapporter.