

Uppföljning av Göteborgs stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026

Göteborgs Stads Leasing AB

Innehållsförteckning

1	Kompetensförsörjning, nuläge.....	4
1.1	Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?	4
1.1.1	<i>Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens/bolagets uppdrag?.....</i>	<i>5</i>
1.1.2	<i>Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?</i>	<i>5</i>
2	Kompetensförsörjning, lång sikt.....	6
2.1	Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?	6
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>7</i>
3	Sammanfattande analys	8
3.1	Sammanfattande analys - kompetensförsörjning	8

Anvisning

Anvisning

Inom ramen för Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026 kommer möjligheterna att kompetensförsörja på kort och lång sikt att följas upp i delårsrapport augusti. 2025 är tredje året som denna inventering genomförs där två frågor kring kompetensväxling är borttagna. I år efterfrågas även effekter i den sammanfattande analysen, se anvisning. Deadline följer tidplan för delårsrapport augusti, där rapporten ska vara klarmarkerad 15 september kl 12 för nämnder och 17 september kl 12 för styrelser.

Den sammanfattande analysen under rubrik 3 länkas automatiskt till nämnders och styrelser delårsrapport augusti under HR-avsnittet. Underlaget i sin helhet ska biläggas rapporten.

Har ni några frågor kring anvisningarna är ni välkomna att höra av er till:

Avdelningen för uppföljning och uppsikt:

Åsa Lindbom (asa.lindbom@stadshuset.goteborg.se) 031-368 63 90

Liselotte Rosenquist (liselotte.rosenquist@stadshuset.goteborg.se) 031- 368 01 18

1 Kompetensförsörjning, nuläge

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

Anvisning

Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag, fyll i nedanstående tabell annars gå vidare till fråga 1.2.

Fyll i tabellen:

Välj den aktuella yrkesgruppen i tabellen (**kolumn 1**) och specificera vid behov vilken befattning det gäller (**kolumn 2**).

Fyll därefter i antal tjänster (se nedan definition) som saknas utifrån budgeterad bemanning under innevarande år, nuläget (**kolumn 3**).

Därefter ange hur många av dessa tjänster, som inte har kunnat tillsättas alls eller är tillsatta med inhyrd personal (**kolumn 4**).

Uppge antal tjänster som ersatts med annan kompetens (**kolumn 5**). Ange också yrkesgrupp/befattning (**fritext i kolumn 7**).

Beskriv hur möjligheterna att bemanna har förändrats jämfört med föregående år genom att välja ett svarsalternativ i rullistan (**kolumn 6**).

I kommentarsfältet (**kolumn 7**) finns möjlighet att kortfattat (max 100 tecken) förtydliga bedömningen, längre text skrivs under frågeställningarna.

Definition tjänster: avses heltid =1, deltid t ex 0,5, 075 tjänster osv.

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Uppge antal tjänster om saknas utifrån budgeterad bemanni	Hur många av dessa tjänster är vakanta eller utgör inhyrd	Hur många av dessa tjänster är tillsatta med annan kompetens? Uppge	Hur har möjligheten att bemanna verksamheten förändrats sedan föregående år?	Kommentar (kortfattad)
------------	------------------------	---	---	---	--	------------------------

		ng under innevarande år (nuläge)	personal ? Uppge antal	antal		
Handläggare	Säkerhetssamordnare	1	1	0		stor efterfrågan

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

Anvisning

Besvara frågan med utgångspunkt av nuläget. Utgå ifrån t ex konsekvenser på arbetsmiljö, kvalité och effektivitet.

För närvarande bedöms möjligheterna att kompetensförsörja som god. Området inom säkerhet- och beredskap ska stärkas för att möta rådande omvärldsläget och stadens behov av samordning. På arbetsmarknaden finns stor efterfrågan på kompetens inom området.

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

Vi arbetar med att utveckla kompetensen hos befintlig personal, skapa interna karriärvägar samt rekrytera. Vi erbjuder praktikplatser inom samtliga affärsområden och avdelningarna.

2 Kompetensförsörjning, lång sikt

2.1 Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?

Anvisning

Om förvaltningen/bolaget bedömer att det finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt (ca 5 år), fyll i nedanstående tabell. Annars gå vidare till fråga 2.2.

Fyll i tabellen:

Välj den aktuella yrkesgruppen i tabellen (**kolumn 1**).

Specificera vid behov vilken befattning det gäller (**kolumn 2**).

Ange antal tjänstersom bedöms saknas om ca 5 år efter att ersättningsrekryteringar har genomförts, dvs uppge det kvarstående behovet genom att välja intervall i rullista (**kolumn 3**). I bedömningen ska hänsyn tas till förändrade behov på grund av demografi, pensionsavgångar samt externa avgångar. Likaså behöver bedömningen utgå från tillgång och efterfrågan på utbildad arbetskraft, förändrade arbetssätt och övriga åtgärder. Som stöd till bedömningen finns den stadenövergripande prognosen med tillhörande Power BI-lösning som ligger under kompetensförsörjning på Digitala navet.

I kommentarsfältet (**kolumn 4**) finns möjlighet att kortfattat (max 100 tecken) förtydliga bedömningen, längre text skrivs under frågeställningarna.

Definition tjänster: avses heltid =1, deltid t ex 0,5, 075 tjänster osv.

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Antal personer som bedöms saknas/inte kunna rekryteras efter vidtagna åtgärder?	Kommentar (kortfattad)
------------	------------------------	---	------------------------

	Fordonsmekaniker	1-5	Konkurrens på arbetsmarknaden, personalomsättning samt ny teknik.
	Chefer	1-5	pensionsavgångar
	Specialistfunktioner	1-5	t ex: säkerhet, IT

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

För fordonsmekaniker pågår arbete med att utveckla interna karriärvägar. För specialistfunktioner ser vi över möjlighet att samarbeta över bolagsgränser för att minska sårbarhet, effektivisera och öka attraktiviteten.

3 Sammanfattande analys

Anvisning

Använd ovanstående underlag som stöd för att göra en sammanfattande analys. Analysen ska innehålla en beskrivning av hur kompetensförsörjningen påverkar nämndens/styrelsens uppdrag. Därutöver beskriv vilka åtgärder och strategier som pågår och planeras för att möta behoven på både kort och lång sikt. Beskriv vilka effekter hittills genomförda aktiviteter har fått?

Den sammanfattande analysen under rubrik 3 länkas automatiskt till nämnders och styrelser delårsrapport augusti under HR-avsnittet. Underlaget i sin helhet ska biläggas rapporten.

3.1 Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

GSL bedömer kompetensförsörjningsläget stabilt.

Utveckla och digitalisera arbetssätt, kompetensväxla, kompetensutveckla, skapa interna karriärvägar och stärka samarbeten med leverantörer är några av bolagets strategier för klara kompetensförsörjning på kort och lång sikt.

Att stärka organisationskulturen och fortsätta arbetet med att skapa en attraktiv arbetsplats med god arbetsmiljö, konkurrenskraftiga villkor och hållbart ledarskap är prioriterade områden.

Personalomsättningen är på en accepterad nivå.