



Slututvärdering Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024- 2026

Boplats Göteborg AB

Innehållsförteckning

1 Slututvärdering Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026.....	4
2 Förvaltningens/bolagets beskrivning av resultat och effekt av arbetet med Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning.....	4
3 Fokusområden.....	5
3.1 Fokusområde: Utveckling av verksamheten.....	5
3.1.1 Beskriv på vilket sätt.....	5
3.2 Fokusområde: Tillvarata och attrahera kompetensen på arbetsmarknaden.....	5
3.2.1 Beskriv på vilket sätt.....	5
3.3 Fokusområde: Utveckla kompetensen inom organisation.....	6
3.3.1 Beskriv på vilket sätt.....	6
3.4 Fokusområde: Hållbart arbetsliv.....	6
3.4.1 Beskriv på vilket sätt.....	6
3.5 Fokusområde: Konkurrenskraftiga arbetsvillkor.....	6
3.5.1 Beskriv på vilket sätt.....	6
4 Aktiviteter.....	7
4.1 Aktivitet: Identifiera var i verksamheten kompetenshöjande insatser avseende digital kompetens och förmåga behöver ske och därefter vidta ändamålsenliga åtgärder.....	7
4.1.1 Vilka resultat har aktiviteten lett till?.....	7
4.1.2 Vilka effekter har uppnåtts eller förväntas utifrån aktiviteten?.....	7
4.1.3 Övriga kommentarer.....	7
4.2 Aktivitet: Etablera arbetssätt som säkerställer att medarbetarnas idéer från dialoger på arbetsplatsträffar eller motsvarande, omhändertas och värderas i organisationen på ett systematiskt sätt.....	7
4.2.1 Vilka resultat har aktiviteten lett till?.....	7
4.2.2 Vilka effekter har uppnåtts eller förväntas utifrån aktiviteten?.....	7
4.2.3 Övriga kommentarer.....	8
4.3 Aktivitet: Erbjud platser för praktik, arbetsplatsförlagt lärande och lärande i arbetslivet för studerande vid gymnasiala och eftergymnasiala utbildningar samt praoplatser utifrån utbildningsanordnarnas behov.....	8
4.3.1 Vilka resultat har aktiviteten lett till?.....	8
4.3.2 Vilka effekter har uppnåtts eller förväntas utifrån aktiviteten?.....	8
4.4 Aktivitet: Verksamheterna ska upprätta en planering för att möjliggöra för fler kandidater, som har gått chefsutvecklingsprogram inom staden, att få ett chefsuppdrag inom stadens verksamheter.....	8
4.4.1 Vilka resultat har aktiviteten lett till?.....	8

4.4.2 Vilka effekter har uppnåtts eller förväntas utifrån aktiviteten?.....	8
4.4.3 Övriga kommentarer.....	9
5 Förvaltningen/bolagets kompetensförsörjningsplan.....	9
5.1 Var har beslut om antagning av förvaltningens/bolagets plan fattats?.....	9
5.2 Övriga kommentarer.....	9

1 Slututvärdering Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026

Under 2026 genomförs slututvärderingen av Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024–2026.

Uppföljningen sker dels genom dialog och dels genom uppföljningsfrågor i Stratsys i samband med delårsrapport augusti. Den senare delen av uppföljningen riktar sig till hela staden och berör planen som helhet, planens fokusområde samt status gällande de aktiviteter som är riktade till alla nämnder och styrelser.

Underlaget ska i sin helhet biläggas delårsrapporten och utgör en del av den slutrapport som planeras att lämnas över till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige i början av 2027.

2 Förvaltningens/bolagets beskrivning av resultat och effekt av arbetet med Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning

Arbetet med kompetensförsörjning har under året bidragit till att stärka Boplats kompetens och minska beroendet av externa konsulter. Rekryteringen av det egna utvecklingsteamet är genomförd, vilket har ökat den interna kompetensen och skapat bättre kontinuitet i verksamheten.

Boplats har även arbetat med att utveckla befintliga medarbetare genom att ta tillvara kompetens internt och ge möjlighet till nya arbetsuppgifter och utveckling. För att bidra till den långsiktiga kompetensförsörjningen har Boplats erbjudit praktikplatser utifrån utbildningsanordnares behov.

En medarbetare har tidigare genomfört utvecklingsprogrammet Morgondagens chef och ytterligare en medarbetare är nominerad till programmet i år.

Under året har dialogen kring löneöversynen utvecklats och bedömningskriterierna för lön har förtydligats. Detta har bidragit till ökad förståelse för löneprocessen och vad som påverkar den individuella löneutvecklingen.

Boplats Väst har i nuläget inga större utmaningar inom kompetensförsörjning. Vid rekryteringar får bolaget in ett tillräckligt antal kvalificerade sökande och bedömer att verksamheten har goda förutsättningar att säkerställa rätt kompetens för uppdraget.

Sammantaget bedöms insatserna ha stärkt bolagets kompetens, ökat kontinuiteten i verksamheten och skapat goda förutsättningar att möta framtida kompetensbehov.

Under året har dialogen kring löneöversynen utvecklats och bedömningskriterierna för lön har förtydligats. Detta har bidragit till ökad förståelse för löneprocessen och vad som påverkar den individuella löneutvecklingen.

Boplats Väst har i nuläget inga större utmaningar inom kompetensförsörjning. Vid rekryteringar får bolaget in ett tillräckligt antal kvalificerade sökande och bedömer att verksamheten har goda förutsättningar att säkerställa rätt kompetens för uppdraget.

Sammantaget bedöms insatserna ha stärkt bolagets kompetens, ökat kontinuiteten i verksamheten och skapat goda förutsättningar att möta framtida kompetensbehov.

3 Fokusområden

Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026 innehåller fem fokusområden. Till varje fokusområde finns en riktningstext som stöd för arbetet i verksamheten. Nedan beskrivs varje fokusområdes relevans i arbetet samt effekt på målet att kompetensförsörja verksamheten.

3.1 Fokusområde: Utveckling av verksamheten

Uppföljningsfrågor	Svar
Har fokusområdet haft relevans för förvaltningens/bolagets arbete med kompetensförsörjning?	☒ Ja
Har fokusområdet bidragit till effekt på målet att kompetensförsörja verksamheten?	☒ Ja

3.1.1 Beskriv på vilket sätt

Boplats har under året byggt upp ett eget utvecklingsteam, vilket har varit en viktig del i att säkerställa rätt kompetens för verksamhetens utveckling.

Det egna utvecklingsteamet har stärkt den interna kompetensen, minskat beroendet av externa konsulter och skapat bättre kontinuitet i verksamheten

Boplats arbetar kontinuerligt med att utveckla sina digitala produkter. Under året har även arbete påbörjats med att skapa en mer strukturerad process för att fånga upp och omhänderta idéer och utvecklingsbehov från verksamheten

3.2 Fokusområde: Tillvarata och attrahera kompetensen på arbetsmarknaden

Uppföljningsfrågor	Svar
Har fokusområdet bidragit till effekt på målet att kompetensförsörja verksamheten?	☒ Ja
Har fokusområdet haft relevans för förvaltningens/bolagets arbete med kompetensförsörjning?	☒ Ja

3.2.1 Beskriv på vilket sätt

Boplats Väst har erbjudit praktikplatser utifrån utbildningsanordnares behov och arbetar aktivt för att vara en attraktiv arbetsgivare.

Insatserna har bidragit till att stärka Boplats arbetsgivarvarumärke och skapa kontakt med framtida kompetens.

3.3 Fokusområde: Utveckla kompetensen inom organisation

Uppföljningsfrågor	Svar
Har fokusområdet bidragit till effekt på målet att kompetensförsörja verksamheten?	☒ Ja
Har fokusområdet haft relevans för förvaltningens/bolagets arbete med kompetensförsörjning?	☒ Ja

3.3.1 Beskriv på vilket sätt

Fokusområdet har varit relevant för bolagets arbete med kompetensförsörjning genom att utveckla och ta tillvara befintlig kompetens. Under året har medarbetare fått möjlighet att utvecklas genom nya arbetsuppgifter och uppdrag.

Insatserna har stärkt den interna kompetensen och minskat beroendet av externa konsulter. Detta har ökat verksamhetens förutsättningar att säkerställa kontinuitet i arbetet samt minskad sårbarhet i verksamheten.

3.4 Fokusområde: Hållbart arbetsliv

Uppföljningsfrågor	Svar
Har fokusområdet bidragit till effekt på målet att kompetensförsörja verksamheten?	☒ Ja
Har fokusområdet haft relevans för förvaltningens/bolagets arbete med kompetensförsörjning?	☒ Ja

3.4.1 Beskriv på vilket sätt

Boplats Väst arbetar löpande med arbetsmiljö, hälsa och delaktighet genom temperaturmätningar, skyddsronder och uppföljning av arbetsmiljöfrågor.

Insatserna bidrar till en god arbetsmiljö och skapar förutsättningar för att behålla och utveckla medarbetare i verksamheten.

3.5 Fokusområde: Konkurrenskraftiga arbetsvillkor

Uppföljningsfrågor	Svar
Har fokusområdet bidragit till effekt på målet att kompetensförsörja verksamheten?	☒ Ja
Har fokusområdet haft relevans för förvaltningens/bolagets arbete med kompetensförsörjning?	☒ Ja

3.5.1 Beskriv på vilket sätt

Boplats Väst har arbetat med att utveckla dialogen kring löneöversynen och förtydliga bedömningskriterierna för lönesättning.

Insatserna har bidragit till ökad förståelse för löneprocessen och stärkt förutsättningarna för att

4 Aktiviteter

Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026 innehåller ett antal aktiviteter där samtliga nämnder och styrelser är ansvariga för genomförandet. Nedan beskrivs resultat och effekt av respektive aktivitet.

4.1 Aktivitet: Identifiera var i verksamheten kompetenshöjande insatser avseende digital kompetens och förmåga behöver ske och därefter vidta ändamålsenliga åtgärder.

4.1.1 Vilka resultat har aktiviteten lett till?

Ökad användning av digitala verktyg och AI-stöd i verksamheten samt stärkt intern digital kompetens genom det egna utvecklingsteamet

4.1.2 Vilka effekter har uppnåtts eller förväntas utifrån aktiviteten?

4.1.3 Övriga kommentarer

Arbetet med att utveckla digital kompetens fortsätter som en del av verksamhetens löpande utvecklingsarbete.

4.2 Aktivitet: Etablera arbetssätt som säkerställer att medarbetarnas idéer från dialoger på arbetsplatsträffar eller motsvarande, omhändertas och värderas i organisationen på ett systematiskt sätt.

4.2.1 Vilka resultat har aktiviteten lett till?

Förbättringsbehov och idéer har omhändertagits på ett mer strukturerat sätt och bidragit till fortsatt utveckling av Boplats digitala produkter.

Boplats har fortsatt utveckla dialogen med medarbetarna genom avdelningsmöten, temperaturmätningar och löpande uppföljning av inkomna synpunkter

4.2.2 Vilka effekter har uppnåtts eller förväntas utifrån aktiviteten?

Insatserna har bidragit till ökad delaktighet och bättre möjligheter att fånga upp förbättringsförslag och behov i verksamheten

4.2.3 Övriga kommentarer

Arbetet fortsätter genom löpande dialog och uppföljning inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Boplats arbetar kontinuerligt med att utveckla sina digitala produkter. Under året har även arbete påbörjats med att skapa en mer strukturerad process för att fånga upp och omhänderta idéer och utvecklingsbehov från verksamheten

4.3 Aktivitet: Erbjud platser för praktik, arbetsplatsförlagt lärande och lärande i arbetslivet för studerande vid gymnasiala och eftergymnasiala utbildningar samt praoplatser utifrån utbildningsanordnarnas behov.

4.3.1 Vilka resultat har aktiviteten lett till?

Boplats har erbjudit praktikplatser under 2026.

Aktiviteten bidrar till ökad kännedom om Boplats Väst som arbetsplats och ger möjlighet att tidigt skapa kontakt med framtida kompetens.

4.3.2 Vilka effekter har uppnåtts eller förväntas utifrån aktiviteten?

4.4 Aktivitet: Verksamheterna ska upprätta en planering för att möjliggöra för fler kandidater, som har gått chefsutvecklingsprogram inom staden, att få ett chefsuppdrag inom stadens verksamheter.

4.4.1 Vilka resultat har aktiviteten lett till?

Boplats har nominerat medarbetare till stadens utvecklingsprogram Morgondagens chef som en del av arbetet med framtida ledarförsörjning.

4.4.2 Vilka effekter har uppnåtts eller förväntas utifrån aktiviteten?

Aktiviteten bidrar till att utveckla interna kandidater och stärker Boplats möjligheter att säkerställa kompetens för framtida chefsuppdrag

4.4.3 Övriga kommentarer

5 Förvaltningen/bolagets kompetensförsörjningsplan

Uppföljningsfrågor	Svar
Har förvaltningen/bolaget en kompetensförsörjningsplan?	☒ Nej

Kompetensförsörjningsfrågor hanteras inom ramen för verksamhetsplanering och stadens plan för kompetensförsörjning.

5.1 Var har beslut om antagning av förvaltningens/bolagets plan fattats?

5.2 Övriga kommentarer