Renova AB

Göteborgs Stad

Inventering av kompetensförsörjningsbehov 2026

Renova AB

Innehållsförteckning

1 Kompetensförsörjning, nuläge....3

1.1 Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?....3

1.1.1 Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens/bolagets uppdrag?....4

1.1.2 Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?....4

2 Kompetensförsörjning, lång sikt....6

2.1 Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?....6

2.1.1 Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt?....6

3 Sammanfattande analys....7

3.1 Sammanfattande analys - kompetensförsörjning....7

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	Drifttekniker	0	0	0	Oförändrat	Utvecklingsarbete blir lidande, påverkar arbetsmiljön negativt. Övertidsarbete.
Övrigt	Miljöarbetare, baklastare	5	5	0	Försämrats	Påverkar produktionen (avfallshämtning) samt arbete på helger och övertid.
Övrigt	Tung fordonsmekaniker och specialistemekaniker	4	4	0	Oförändrat	Påverkar möjligheten att utöka verksamheten och ta in fler kunder i den nya verkstaden.

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

Vi ser ingen större förändring jämfört med tidigare rapportering och bedömer att vår förmåga att utföra grunduppdraget på såväl kort som lång sikt som god.

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

För att säkra kompetensförsörjningen arbetar vi aktivt med alla delar i vår kompetensförsörjningsprocess; attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avveckla . För att vara en attraktiv arbetsgivare behöver vi lyckas i alla dessa delar och medvetet vårda Renovas arbetsgivarvarumärke.

Renova har tagit fram en strategi för Employer branding. I denna definieras tre bristyrken; miljöarbetare, drifttekniker och mekaniker och i årshjulet med konkreta aktiviteter kommer vi främst att fokusera på dessa. Vi har stärkt vår synlighet i digitala media samt på fysiska mötesplatser där våra målgrupper befinner sig. Vi har genomfört en nollmätning för att kunna följa hur attraktiviteten för Renova som arbetsgivare ser ut på längre sikt. Renova har tagit fram en vägledning för hur vi kommunicerar Renova som arbetsplats och arbetsgivare. Denna kallar vi "Ett jobb med mening"

I utvärdering av rekryteringen till sommarvikarier för miljöarbetare ser vi att antal kvalificerade ansökningar ökar. Detta tror vi beror på en lyckad kampanj i social media men också på den rådande lågkonjunkturen.

För att stärka arbetet med kompetensförsörjningen håller vi på att starta upp Renovaakademin vars uppdrag är att att säkerställa kompetens genom att bredda rekryteringsbasen, utbilda i egen regi samt arbeta med att behålla och utveckla befintliga medarbetare. Konkreta projekt och uppdrag är att ta fram eller utveckla:

- Yrkeskompetensbevis fortbildning i egen regi.
- Egen kranförarutbildning
- Olika vägar för befintliga och nya medarbetare att genom Renova utbildas till miljöarbetare med C-körkort och YKB
- Yrkesvalidering för medarbetare på återvinningscentralerna med mål att utfärda ett yrkesbevis från Myndigheten för yrkeshögskolan. Renova deltar också i utvecklingsarbetet av branschvalidering tillsammans med Sobona.
- Renova språklyft för medarbetare som behöver höja sin nivå i svenska språket.

Vi fortsätter vårt arbete med att minska sjuktalen och mängden olyckor som en del att klara kompetensförsörjningen. Renova har valt att

fokusera extra på vårt säkerhetsbeteende på Renova med mål att 2027 ha minskat mängden olyckor med 75% från startåret 2023.

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)
Tekniker m fl	Drifttekniker		Beror till stor del på utbildningssystemets förmåga att leverera utbildad arbetskraft
Övrigt	Miljöarbetare		Beror till stor del på utbildningssystemets förmåga att leverera utbildad arbetskraft
Övrigt	Verkstadsmekaniker		Beror till stor del på utbildningssystemets förmåga att leverera utbildad arbetskraft

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

1. Breddad rekrytering och utbildning i egen regi
2. Nya, mindre personalkrävande arbetssätt
3. Behålla och utveckla befintliga medarbetare

3 Sammanfattande analys

3.1 Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Vi ser ingen större förändring jämfört med tidigare rapportering och bedömer att vår förmåga att utföra grunduppdraget på såväl kort som lång sikt som god.

Detta förutsätter dock ett aktivt arbete i alla delar i kompetensförsörjningsprocessen; attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avveckla. En del av arbetet sker inom ramen för Renova akademin.