Göteborgs Stads Leasing AB

Inventering av kompetensförsörjningsbehov 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 Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens/bolagets uppdrag?....5

1.1.2 Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?....5

2 Kompetensförsörjning, lång sikt....7

2.1 Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?....7

2.1.1 Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt?....8

3 Sammanfattande analys....9

3.1 Sammanfattande analys - kompetensförsörjning....9

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. 2026 är fjärde året som denna inventering genomförs. 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 styrelsers 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

Stina Flodén (stina.floden@stadshuset.goteborg.se) 031-368 01 05

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 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	Hur många av dessa tjänster är vakanta	Hur många av dessa tjänster är tillsatta med	Hur har möjligheten att bemanna verksamheten förändrats sedan föregående år?	Kommentar (kortfattad)

		budgeterad bemanning under innevarande år (nuläge)	eller utgör inhyrd personal? Uppge antal	annan kompetens? Uppge antal		
Handläggare	Dataskyddsamordnare	1	1		Oförändrat	stor efterrfågan på arbetsmarknaden
Handläggare	Leasing expert	1	1		Oförändrat	Svår rekryterad kompetens
Handläggare	Arkivarie	1	1	1	Oförändrat	Svårtrekryterad kompetens

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.

Möjligheten att kompetensförsörja påverkar i viss utsträckning genomförandet av bolagets uppdrag. Vakanta tjänster inom bland annat leasing, diarieföring och dataskydd medför att vissa uppgifter behöver hanteras genom konsultstöd, medan andra behöver prioriteras ned eller genomföras i lägre utvecklingstakt. På längre sikt är en stabil kompetensförsörjning viktig för att säkerställa kvalitet, kontinuitet och ett effektivt genomförande av bolagets uppdrag.

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

Bolaget arbetar aktivt med att nyttja tillgänglig kompetens och resurser på ett effektivt sätt. Genom samverkan och delning av resurser,

bland annat genom att sälja administrativa tjänster till andra bolag inom staden (lön, HR, ekonomi), kan kompetens användas där behovet är som störst. Detta bidrar till att optimera bemanningen ur ett stadsgemensamt perspektiv och minskar sårbarheten vid kompetensbrist och vakanser. Vidare arbetar vi 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 3.

Fyll i tabellen:

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

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

Ange antal tjänster som 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	Kommentar (kortfattad)

		efter vidtagna åtgärder?	
	fordonsmekaniker		Konkurrens på arbetsmarknaden, personalomsättning samt ny teknik
	Chef/ledare		pensionsavgångar
	Handläggare/spec		IT, digitalisering, Säkerhet

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 och riktad kompetensutveckling. 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 styrelsers delårsrapport augusti under HR-avsnittet. Underlaget i sin helhet ska biläggas rapporten.

3.1 Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

GSL bedömer kompetensförsörjningsläget som stabilt. Personalomsättningen ligger på en acceptabel nivå och rekrytering sker utifrån verksamhetens planerade behov.

För att säkerställa kompetensförsörjningen på både kort och lång sikt arbetar bolaget med flera strategier. Dessa omfattar bland annat att utveckla och digitalisera arbetssätt, kompetensväxla och kompetensutveckla medarbetare samt skapa interna karriärvägar.

Genom ökad samverkan mellan bolagen och genom att dela på vissa administrativa tjänster skapas bättre förutsättningar för att möta kompetensförsörjningsbehoven. Samverkan bidrar till att stärka och bredda kompetensen, minska sårbarheten samt använda gemensamma resurser mer effektivt.

Att stärka organisationskulturen och fortsätta utveckla GSL som en attraktiv arbetsplats är också prioriterat. Fokus ligger på en god och hållbar arbetsmiljö, konkurrenskraftiga villkor mer kommunikativ organisation och ett hållbart ledarskap. Sammantaget skapar detta förutsättningar för att både behålla och utveckla befintlig kompetens samt attrahera den kompetens som verksamheten behöver framåt.