Slututvärdering Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026

Göteborgs Stads Leasing 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....7

3.5.1 Beskriv på vilket sätt....7

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?....8

4.1.3 Övriga kommentarer....8

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....8

4.2.1 Vilka resultat har aktiviteten lett till?....8

4.2.2 Vilka effekter har uppnåtts eller förväntas utifrån aktiviteten?....8

4.2.3 Övriga kommentarer....8

4.3 Aktivitet: Erbjuda 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?....9

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....9

4.4.1 Vilka resultat har aktiviteten lett till?....9

4.4.2 Vilka effekter har uppnåtts eller förväntas utifrån aktiviteten?.....9
4.4.3 Övriga kommentarer.....10
5 Förvaltningen/bolagets kompetensförsörjningsplan.....10
5.1 Var har beslut om antagning av förvaltningens/bolagets plan fattats?.....10
5.2 Övriga kommentarer.....10

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

Anvisning

Beskriv resultat och effekter som har identifierats utifrån arbetet med stadens plan för kompetensförsörjning. Använd gärna relevanta indikatorer, tidigare uppföljning och den årliga kompetensförsörjningsinventeringen.

GSL bedömer sammantaget att arbetet utifrån stadens plan för kompetensförsörjning har gett goda resultat. Bemanningen är stabil och följer i huvudsak plan. Personalomsättningen ligger på en rimlig nivå och bolaget har generellt ett gott söktryck till lediga befattningar. Inom vissa specialistområden kvarstår dock utmaningar med att rekrytera rätt kompetens, vilket periodvis har medfört längre rekryteringstider och behov av konsultstöd för att säkerställa verksamhetens behov.

Medarbetarna upplever överlag en god arbetssituation, vilket också återspeglas i ett högt HME. Sjukfrånvaron utvecklas i positiv riktning. Arbetet med nära ledarskap, goda organisatoriska förutsättningar, hållbart arbetsliv och kompetensutveckling bedöms bidra till förmågan att både behålla och utveckla kompetens.

Sammantaget har arbetet stärkt GSL förutsättningar att möta förändrade kompetensbehov och stadens behov av våra tjänster. Samverkan mellan bolag bidrar dessutom till att kompetens och resurser kan nyttjas ur ett helhetsperspektiv och minskar sårbarheten inom vissa områden.

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

GSL utvecklar kontinuerligt verksamheten för att möta stadens förändrade behov och uppdrag. Under perioden har bolaget bland annat stärkt kompetens och kapacitet inom beredskap och säkerhet, utvecklat och utökat leasingaffären samt fortsatt arbetet med att bidra till stadens miljö- och klimatmål. Parallellt utvecklas och digitaliseras arbetssätt för att använda befintlig kompetens och resurser mer effektivt.

Verksamhetsutvecklingen har tydliggjort vilka kompetenser som behöver stärkas, utvecklas eller tillföras. Genom riktad rekrytering, kompetensutveckling och ökad samverkan kan GSL möta nya och förändrade behov utan att enbart förlita sig på nyrekrytering.

Organisationens kompetens utvecklas i takt med uppdraget. Det stärker GSL förmåga att möta stadens behov inom bland annat transporter och leasing samt beredskap/säkerhet och cirkulär ekonomi.

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

GSL arbetar aktivt med goda arbetsvillkor och ett attraktivt arbetsgivarerbjudande för att kunna attrahera, utveckla och behålla rätt kompetens. Som samhällsviktig verksamhet kan GSL erbjuda ett meningsfullt arbete där medarbetarna bidrar till stadens funktion, utveckling och omställning.

Arbetsgivarerbjudandet bygger på ett hållbart arbetsliv, goda organisatoriska förutsättningar, ett nära ledarskap och möjligheter till utveckling och delaktighet. GSL satsar på kompetensutveckling och skapar förutsättningar för medarbetare att utvecklas och ta sig an nya

eller förändrade uppdrag. Detta kompletteras med konkurrenskraftiga anställningsvillkor, flexibilitet och förmåner som stödjer hälsa och ett hållbart arbetsliv.

Genom att kombinera ett tydligt samhällsuppdrag med utvecklingsmöjligheter, god arbetsmiljö och attraktiva villkor stärker GSL sitt arbetsgivarvarumärke. Medarbetare som trivs, utvecklas och känner engagemang för uppdraget är samtidigt viktiga ambassadörer för verksamheten. Sammantaget stärker detta GSL förmåga att möta kompetensförsörjningsbehoven på både kort och lång sikt.

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 stor relevans för GSL kompetensförsörjning och har bidragit till att stärka organisationens förmåga att möta ett växande och förändrat uppdrag. Kompetensutvecklingen sker löpande utifrån verksamhetens behov och stadens krav.

Under perioden har GSL bland annat utvecklat chefer och ledare inom förändringsledning för att stärka organisationens förmåga att leda och genomföra förändring. Kompetensen har även höjts brett inom informations och cybersäkerhet, inköp- och upphandling, miljöområdet och andra verksamhetskritiska områden.

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

GSL arbetar för ett hållbart arbetsliv genom ett systematiskt och förebyggande arbetsmiljöarbete där arbetsmiljöfrågorna är integrerade i hela verksamheten. Genom löpande uppföljning, dialog och tidiga insatser arbetar bolaget för att förebygga ohälsa, minska risker och skapa en god och inkluderande arbetsmiljö.

Medarbetarnas kompetens och engagemang tas tillvara och arbetssätt, arbetsuppgifter och arbetsbelastning anpassas vid behov. GSL arbetar även för att möjliggöra ett längre arbetsliv, bland annat genom förändrade uppdrag och individuella anpassningar samt genom att se över möjligheter till flexibla pensionslösningar.

Arbetet bidrar till ökad trivsel, delaktighet och hållbarhet samt stärker förutsättningarna för att medarbetare ska kunna och vilja arbeta längre.

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

GSL arbetar aktivt med goda arbetsvillkor och ett attraktivt arbetsgivarerbjudande för att kunna attrahera, utveckla och behålla rätt kompetens. Som samhällsviktig verksamhet kan GSL erbjuda ett meningsfullt arbete där medarbetarna bidrar till stadens funktion, utveckling och omställning.

Arbetsgivarerbjudandet bygger på ett hållbart arbetsliv, goda organisatoriska förutsättningar, ett nära ledarskap och möjligheter till utveckling och delaktighet. GSL satsar på kompetensutveckling och skapar förutsättningar för medarbetare att utvecklas och ta sig an nya eller förändrade uppdrag. Detta kompletteras med konkurrenskraftiga anställningsvillkor, flexibilitet och förmåner som stödjer hälsa och ett hållbart arbetsliv.

Genom att kombinera ett tydligt samhällsuppdrag med utvecklingsmöjligheter, god arbetsmiljö och attraktiva villkor stärker GSL sitt arbetsgivarvarumärke. Medarbetare som trivs, utvecklas och känner engagemang för uppdraget är samtidigt viktiga ambassadörer för verksamheten. Sammantaget stärker detta GSL förmåga att möta kompetensförsörjningsbehoven på både kort och lång sikt. Vi verkar för jämställda konkurrenskraftiga löner, följer stadens förmånsvärde.

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?

Den genomförda IT- och digitaliseringskartläggningen har bland annat gett GSL en tydligare bild av verksamhetens nuvarande kompetens och vilka kompetensbehov som finns framåt. Kartläggningen har skapat ett bättre underlag för att prioritera kompetensutveckling, kompetensväxling och rekrytering samt identifiera områden där extern kompetens eller samverkan kan behövas. Den bidrar därmed till ett mer strategiskt och långsiktigt kompetensförsörjningsarbete och stärker förutsättningarna för verksamhetens fortsatta digitalisering.

4.1.2 Vilka effekter har uppnåtts eller förväntas utifrån aktiviteten?

Den har bland annat lett till riktade kompetensförstärkningar inom området och ökad tydlighet kring vilken kompetens som behöver utvecklas internt respektive tillföras externt. Kartläggningen har även stärkt förutsättningarna för kompetensväxling och ett mer långsiktigt och behovsstyrt kompetensförsörjningsarbete.

4.1.3 Övriga kommentarer

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?

GSL har etablerat ett mer systematiskt arbetssätt för att fånga upp och omhänderta medarbetarnas idéer och synpunkter. Gemensamma APT-material används för att skapa en strukturerad dialog kring aktuella frågor och ge medarbetarna möjlighet att bidra med perspektiv och förbättringsförslag.

Samtidigt har strukturen för lednings- och ledningsgruppsmöten utvecklats, vilket skapar en tydligare röd tråd genom organisationen. Frågor, idéer och synpunkter från APT kan på så sätt föras vidare, värderas och omhändertas på rätt nivå.

4.2.2 Vilka effekter har uppnåtts eller förväntas utifrån aktiviteten?

Arbetssättet stärker kopplingen mellan medarbetardialog, verksamhetsutveckling och ledningens prioriteringar samt skapar bättre förutsättningar för återkoppling och delaktighet. Stärkt kommunikativ förmåga i bolaget.

4.2.3 Övriga kommentarer

4.3 Aktivitet: Erbjuda 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?

GSL arbetar aktivt med att erbjuda möjligheter till praktik, prao och andra former av arbetsplatsförlagt lärande och lovjobb. Bolaget tar även emot personer inom ramen för olika arbetsmarknadspolitiska insatser.

Inom verkstadsverksamheten har GSL särskilt utvecklat samarbetet med skolverksamhet och utbildningsanordnare för att kunna erbjuda praktikplatser och bidra till elevernas introduktion till arbetslivet. Samarbetet skapar samtidigt möjlighet att öka kännedomen om verksamheten och väcka intresse för yrken inom området.

Arbetet är en del av GSL långsiktiga kompetensförsörjning och bidrar både till att skapa vägar in på arbetsmarknaden och till att stärka förutsättningarna för framtida rekrytering.

4.3.2 Vilka effekter har uppnåtts eller förväntas utifrån aktiviteten?

Arbetet har bidragit till att elever och personer på väg in på arbetsmarknaden har fått möjlighet att få arbetslivserfarenhet och kunskap om GSL verksamhet och yrkesområden. Samarbetet med skolor, särskilt inom verkstadsområdet, har samtidigt stärkt kontakten med framtida kompetens och skapat bättre förutsättningar för långsiktig kompetensförsörjning.

Genom att erbjuda möjligheter till personer med olika bakgrund och förutsättningar bidrar GSL till att bredda vägarna till arbete och på längre sikt motverka segregation.

Insatserna bidrar även till att bredda rekryteringsbasen, stärka GSL som en attraktiv arbetsgivare och skapa fler vägar in i arbetslivet.

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?

GSL har kompletterat planen med att samtliga interna sökanden som gått morgondagens chef ska kallas till intervju när de sökt chefs/ledaruppdrag.

GSL ska vid varje TF-chefsuppdrag, undersöka möjligheten att erbjuda någon anställd som genomgått programmet morgondagens chef.

4.4.2 Vilka effekter har uppnåtts eller förväntas utifrån aktiviteten?

Arbetssättet har skapat en tydligare och mer strukturerad väg för medarbetare som genomgått Morgondagens chef att komma i fråga för chefs- och ledaruppdrag inom GSL. Genom att säkerställa att interna kandidater som genomgått programmet kallas till intervju samt aktivt övervägs vid tillförordnade chefsuppdrag tas den interna kompetensen bättre tillvara.

Arbetssättet stärker förutsättningarna för intern rörlighet och kompetensutveckling, skapar tydligare karriärvägar och bidrar till GSL långsiktiga chefs- och kompetensförsörjning. Det ger även deltagarna möjlighet att omsätta sin chefsutbildning i praktiken och få erfarenhet av ledaruppdrag.

4.4.3 Övriga kommentarer

5 Förvaltningen/bolagets kompetensförsörjningsplan

Uppföljningsfrågor	Svar
Har förvaltningen/bolaget en kompetensförsörjningsplan?	Ja

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

Anvisning

Beskriv var beslut om förvaltningens/bolagets kompetensförsörjningsplan har fattats, till exempel av nämnd, ingår i verksamhetsplan eller affärsplan eller liknande. Om den ingår i annan beslutad styrning, beskriv i så fall på vilket sätt.

Den har beslutats i bolagsledningen efter samverkan och årlig revidering i bolagsrådet.

5.2 Övriga kommentarer