Göteborg Energi AB

Slututvärdering Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026

Koncernen Göteborg Energi

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 4

3.1 Fokusområde: Utveckling av verksamheten 4

3.1.1 Beskriv på vilket sätt 4

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 5

3.3.1 Beskriv på vilket sätt 5

3.4 Fokusområde: Hållbart arbetsliv 5

3.4.1 Beskriv på vilket sätt 5

3.5 Fokusområde: Konkurrenskraftiga arbetsvillkor 6

3.5.1 Beskriv på vilket sätt 6

4 Aktiviteter 6

4.1 Aktivitet: Identifiera var i verksamheten kompetenshöjande insatser avseende digital kompetens och förmåga behöver ske och därefter vidta ändamålsenliga åtgärder. 6

4.1.1 Vilka resultat har aktiviteten lett till? 6

4.1.2 Vilka effekter har uppnåtts eller förväntas utifrån aktiviteten? 6

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 7

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. 7

4.3.1 Vilka resultat har aktiviteten lett till? 7

4.3.2 Vilka effekter har uppnåtts eller förväntas utifrån aktiviteten? 7

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 8
5 Förvaltningen/bolagets kompetensförsörjningsplan 8
5.1 Var har beslut om antagning av förvaltningens/bolagets plan fattats? 8
5.2 Övriga kommentarer 8

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

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?	Nej
Har fokusområdet bidragit till effekt på målet att kompetensförsörja verksamheten?	Nej

3.1.1 Beskriv på vilket sätt

Göteborg Energi har arbetat med kompetensförsörjning starkt kopplat till verksamhetens utveckling även innan fokusområdet definierades i Plan för kompetensförsörjning. Utveckling av verksamheten bedrivs i alla olika delar av vår verksamhet utifrån hur uppdraget ser ut. Bolaget arbetar kontinuerligt och har så gjort länge med att anpassa bemanning och kompetens utifrån verksamhetsbehov.

3.2 Fokusområde: Tillvarata och attrahera kompetensen på arbetsmarknaden

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

3.2.1 Beskriv på vilket sätt

Göteborg Energi har arbetat aktivt med att tillvarata och attrahera kompetensen på arbetsmarknaden även innan fokusområdet definierades. Konkurrensen om kompetens till energibranschen är hög, det gör frågan o att tillvarata och attrahera till en strategisk viktig fråga för oss.

3.3 Fokusområde: Utveckla kompetensen inom organisation

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

3.3.1 Beskriv på vilket sätt

Göteborg Energi har arbetat aktivt med att utveckla kompetensen inom organisationen även innan fokusområdet definierades. Koncernen har identifierat behov av att ytterligare öka takten i att utveckla befintliga medarbetares kompetens och lärande, vilket också lyfts fram i koncernstrategin.

3.4 Fokusområde: Hållbart arbetsliv

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

3.4.1 Beskriv på vilket sätt

Göteborg Energi har arbetat aktivt med hållbart arbetsliv och arbetsmiljöfrågorna specifikt även innan fokusområdet definierades. Koncernen är ISO-certifierade och frågorna om hållbart arbetsliv är högt på agendan.

3.5 Fokusområde: Konkurrenskraftiga arbetsvillkor

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

3.5.1 Beskriv på vilket sätt

Göteborg Energi har arbetat aktivt med konkurrenskraftiga arbetsvillkor även innan fokusområdet definierades. Konkurrensen om kompetens till energibranschen är hög, det gör frågan om arbetsvillkor angelägen för oss.

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?

Koncernen Göteborg Energi har infört nytt arbetssätt i Teams. Det ger möjlighet att jobba osamtidigt tillsammans, effektivare möten och vi kommunicerar kanaldrivet via Teams.

4.1.2 Vilka effekter har uppnåtts eller förväntas utifrån aktiviteten?

Snabbare och enklare kommunikation mellan medarbetare, enklare att skriva samtidigt i samma dokument, nästan bara mail från externa kontakter.

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?

Idéer och förslag till förbättringar från medarbetare omhändertas utöver dialoger på APT också via vår process för förslag på förbättringar (systemstöd ENIA).

4.2.2 Vilka effekter har uppnåtts eller förväntas utifrån aktiviteten?

Enhetligt arbetssätt och flera kanaler att lämna in förbättringsförslag.

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?

Under 2024 anställde vi 28 studentmedarbetare, under 2025 31. Hittills i år har vi anställt 27 studentmedarbetare.

2024 tog vi emot 40 praktikanter, 2025 32 praktikanter. Under 2026 hittills 14.

Vi har utbildat ca 15 medarbetare till handledare.

4.3.2 Vilka effekter har uppnåtts eller förväntas utifrån aktiviteten?

Av våra praktikanter och studentmedarbetare har vi rekryterat 12 personer.

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?

4.4.2 Vilka effekter har uppnåtts eller förväntas utifrån aktiviteten?

6 medarbetare som deltagit i Morgondagens chef är chefer i vår verksamhet idag.

4.4.3 Övriga kommentarer

Om Göteborg Energi haft rådighet över hela urvalsprocessen, det vill säga kunnat nominera medarbetare med identifierad ledarpotential, hade det ökat möjligheten ytterligare för deltagarna att få chefsjobb.

5 Förvaltningen/bolagets kompetensförsörjningsplan

Uppföljningsfrågor	Svar
Har förvaltningen/bolaget en kompetensförsörjningsplan?	Nej

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

5.2 Övriga kommentarer