



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2023-11-03

Ärendenummer SLK-2023-00524

Handläggare

Helena Styrén

Telefon: 031-368 04 46

E-post: helena.styren@stadshuset.goteborg.se

Redovisning av uppdrag om att ta fram en kompetensförsörjningsplan för Göteborgs Stad

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen och kommunfullmäktige:

1. Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026, i enlighet med bilaga 4 till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande, antas.
2. Redovisning av kommunfullmäktiges uppdrag 2023-04-27 § 11 till kommunstyrelsen att ta fram en kompetensförsörjningsplan för Göteborgs Stad, i enlighet med vad som framgår av stadsledningskontorets tjänsteutlåtande, antecknas och förklaras fullgjort.

Sammanfattning

Stadsledningskontoret redovisar i ärendet kommunfullmäktiges uppdrag 2023-04-27 § 11 till kommunstyrelsen att ta fram en kompetensförsörjningsplan för Göteborgs Stad tillsammans med förskolenämnden, utbildningsnämnden, nämnden för funktionsstöd, äldre- samt vård och omsorgsnämnden, grundskolenämnden, socialnämnderna samt nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning och andra i sammanhanget relevanta nämnder samt Business Region Göteborg AB.

I yrkandet som låg till grund för beslutet framhålls att det inom flera nämnder pågår ambitiöst arbete, men att mer behöver göras för att få ett mer sammanhållet arbete för att säkra välfärden i framtiden på strategisk nivå i hela staden. På grund av den tidsplan som är satt för uppdraget har ingen remissprocess kunnat genomföras med nämnder och styrelser. I stället har framtagandet av planen skett med stöd av arbetsgrupp med representanter från utpekade förvaltningar samt i dialog med ytterligare funktioner och representanter i stadens verksamheter. HR-chefer i samtliga förvaltningar och bolag samt särskilt berörda förvaltningsdirektörer har fått möjlighet att ta del av ett utkast till plan och beretts möjlighet att komma med synpunkter. Samverkan kring förslag till Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026 fullgjordes vid CSG 2023-11-02.

Med de olika analyserna som grund har stadsledningskontoret identifierat att Göteborgs Stad behöver möta kompetensförsörjningsutmaningen från flera håll; säkra att vi får behålla de medarbetare vi redan har, ompröva arbetssätt och utveckla verksamheten samt säkra tillgången på arbetskraft på sikt. Dessa utgör tre bärande delar i planen och förväntas bidra till det gemensamma målet om att säkra verksamheternas bemanning och kompetensförsörjning uppnås. För att få en bättre koppling till verksamheten har dessa

bärande delar brutits ned till fem fokusområden som stadens nämnder och styrelser behöver agera inom.

- 1) Utveckling av verksamheten
- 2) Tillvarata och attrahera kompetensen på arbetsmarknaden
- 3) Utveckla kompetensen inom organisationen
- 4) Hållbart arbetsliv
- 5) Konkurrenskraftiga arbetsvillkor

Varje fokusområde inleds med en text som anger riktning och som bedöms vara relevanta över tid samt lämna utrymme för tillkommande aktiviteter utifrån kommande behov och lösningar som idag inte är kända. Dessa riktningstexter gäller för samtliga nämnder och styrelser. Därefter anges särskilda aktiviteter med utpekade ansvar. För att planens mål och syfte ska uppnås krävs att prioriteringar sker i stadens verksamheters arbete och utveckling

Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026 tillsammans med det arbete som nämnder och styrelser själva gör kompletterar varandra och bidrar till en kraftsamling för att möta stadens kompetensförsörjningsutmaning.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Göteborgs Stads samtliga förvaltningar och bolag ansvarar för kompetensförsörjning och de insatser som krävs för att bemanna sin verksamhet. Förvaltningar och bolag bedriver idag i varierande omfattning ett arbete med kompetensförsörjning inom det ordinarie grunduppdraget för att möta de utmaningar som framför allt välfärden men även andra olika delar av staden står inför. Till deras hjälp finns nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning som på beställning ska kunna genomföra kompetensförsörjnings- och kompetensutvecklingsinsatser för yrkesgrupper i stadens verksamheter.

Utöver förvaltningar och bolags egen finansiering av kompetensförsörjningsarbetet finns personal och kompetensförsörjningsanslaget som utgör en del av kommunstyrelsens budget. Anslaget finansierar delar av stadens aktiviteter och utbildningar som rör frågor om arbetsmiljö, ledarskap och för arbetsgivaren andra väsentliga frågor som berör kommunstyrelsens ansvar att leda och samordna den personalpolitiska utvecklingen i staden.

Samtliga HR chefer i stadens förvaltningar och bolag har gett synpunkter på de ekonomiska delarna i planen och sammantaget anser de allra flesta förvaltningar och bolag att insatserna i planen är viktiga och att merparten kan genomföras inom ordinarie budget men att viss bort- och/eller omprioritering kan behöva ske.

Flera av förvaltningarna och bolagen uppger att det blir kostsamt om aktiviteterna resulterar i stadengemensamma digitala bastjänster. Även de fackliga representanterna tar upp att digitaliseringen kan komma att medföra kostnader.

För de insatser som kommunstyrelsen åläggs att ansvara för enligt planen gör stadsledningskontoret bedömningen att det kommer kräva prioriteringar. Vissa insatser förutsätter att medel fördelas inom det centrala personal- och kompetensförsörjningsanslaget.

Mer information finns under avsnittet Ekonomiska konsekvenser.

Bedömning ur ekologisk dimension

Stadsledningskontoret har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Bedömning ur social dimension

Brister i stadens bemanning och kompetensförsörjning kan leda till att de staden är till för inte längre kan få service och tjänster tillgodosedda utifrån det de har rätt till. På så sätt kan kompetensförsörjningsutmaningarna riskera att skada den enskilde samt urholka förtroendet för grundläggande samhällsfunktioner, tillit, trygghet, demokrati och de mänskliga rättigheterna.

Utifrån prognoser om den demografiska förändringen kommer behovet av arbetskraft att främst uppstå inom verksamheter med ansvar för äldre invånare med olika behov av hjälp. Kompetensförsörjningsutmaningen är dock inte unik för kommunal verksamhet och den förväntas påverka arbetsmarknaden i stort, vilket kan innebära att flera av stadens verksamheter kan komma att drabbas hårdare än vad prognoserna kan göra gällande. Detta innebär att staden kan hamna i ett läge där fler grupper kan komma att påverkas av brister inom bemanning och kompetensförsörjning.

De fokusområden och aktiviteter som planen innehåller kommer att underlätta inträdet för fler på arbetsmarknaden, möjliggöra för att fler i samhället utbildas samt verka för ett livslångt lärande med arbetsplatser där alla känner sig välkomna och kan komma till sin rätt.

Samverkan

Samverkan har skett genom information till CSG 2023-05-04 och 2023-09-21 och till KFR 2023-06-07, 2023-09-27 och 2023-10-25 och genom fördjupad dialog med CSG 2023-10-05 och 2023-10-19 samt med SSG 2023-10-11. Samverkan har skett med CSG 2023-11-02, §5a.

Bilagor

1. Kommunfullmäktiges protokollsutdrag 2023-04-27 § 11
2. Vår största utmaning: Arbetskraften räcker inte till – Göteborgs Stads kompetensförsörjningsprognos 2023-2032
3. Protokollsutdrag CSG 2023-11-02 § 5a
4. Förslag till Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026

Ärendet

Kommunstyrelsen och kommunfullmäktige har att ta ställning till förslag till Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026. Göteborgs Stads program för attraktiv arbetsgivare 2019-2023 samt Göteborgs Stads innovationsprogram 2018-2023 upphör att gälla vid utgången av 2023.

Beskrivning av ärendet

Uppdraget

Kommunfullmäktige beslutade 2023-04-27 § 11 att ge kommunstyrelsen i uppdrag att tillsammans med förskolenämnden, utbildningsnämnden, nämnden för funktionsstöd, äldre- samt vård och omsorgsnämnden, grundskolenämnden, socialnämnderna samt nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning och andra i sammanhanget relevanta nämnder samt BRG ta fram en kompetensförsörjningsplan för Göteborgs Stad. Det angavs också i beslutet att avstämning och beredning vid framtagande av planen ska göras i kommunstyrelsens personalutskott samt med den fackliga centrala samverkansgruppen. Vidare skulle delar av Göteborgs Stads program för attraktiv arbetsgivare 2019-2023 och Göteborg stads innovationsprogram 2018-2023 arbetas in i planen. Den nya kompetensförsörjningsplanen ska enligt beslutet börja gälla från 2024-01-01, då programperioderna för programmet för attraktiv arbetsgivare och innovationsprogrammet löpt ut och därmed ska avslutas.

I yrkandet som låg till grund för beslutet framhålls att det inom flera nämnder pågår ambitiöst arbete, men att mer behöver göras för att få ett mer sammanhållet arbete för att säkra välfärden i framtiden på strategisk nivå i hela staden. För att säkra bemanningsfrågan behöver kommunstyrelsen och kommunfullmäktige ta ett större ansvar. Den kommande kompetensförsörjningsplanen ska både analysera situationen ur ett kommunövergripande perspektiv, och de verksamhetsspecifika utmaningarna i olika förvaltningar. Det omnämns ett flertal områden som planen ska omfatta; på vilket sätt staden kan arbeta med frågor som rör att behålla, utbilda och rekrytera personal, med exempel som lönenivåer, arbetstid, inflytande över arbetets utformning, språklyft och friskvårdsförmåner. Frågan om att det chefsförsörjningsprogram som under tidigare mandatperioder har tagits fram, bör ses över i samband med utvecklingen av en ny kompetensförsörjningsplan lyfts också i yrkandet.

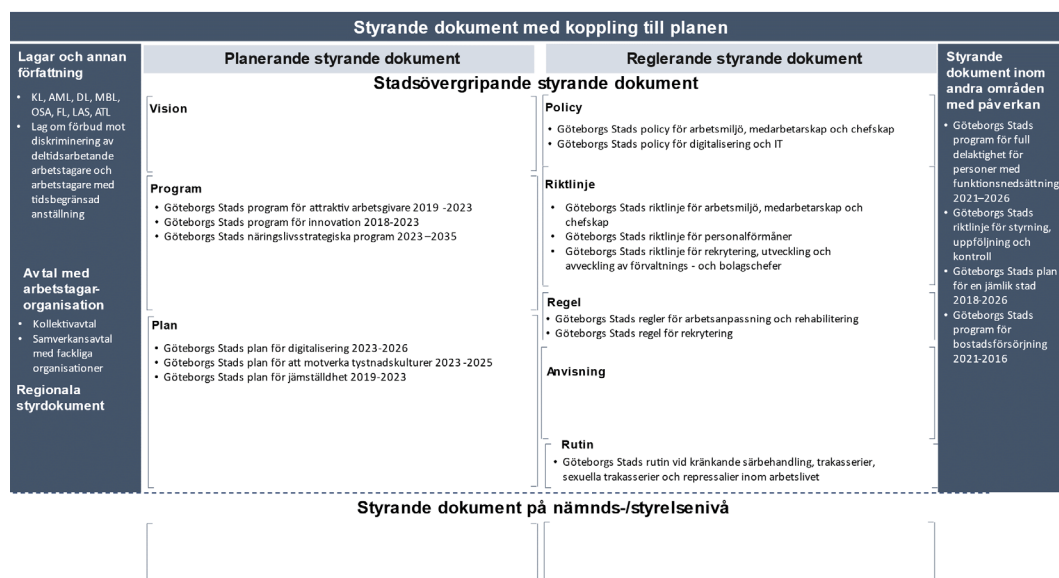
I framtagandet av planen är omvärldsbevakning kring hur andra jämförbara kommuner och offentliga aktörer såväl inom som utom Sveriges gränser arbetar med frågan en viktig del. Vid framtagandet bör också kommunikation ske med representanter från studentkårerna. Även Göteborgsregionen (GR) är en viktig kontaktyta, enligt yrkandet.

Planens styrmiljö

Styrmiljöbilderna ger en överblick över de stadsövergripande styrande dokument vars insatser har betydelse för att staden ska nå det mål som Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026 omfattar. Vissa av de relaterade dokumenten styr hur arbetet kring systematiken ska gå till, andra styr styrmodellen för utvecklandet av digitala verktyg och att arbeta med digitalt först. Göteborgs Stads plan för att motverka tystnadskulturer hanterar frågan om chefskopet som är ett verktyg i arbetet med att stärka chefers organisatoriska förutsättningar. Ytterligare andra har som fokus att skapa

förutsättningar för arbete för personer med funktionsnedsättning, äldre personer eller att underlätta inträdet på arbetsmarknaden.

Stor påverkan finns även från den styrning som reglerar stadens åtaganden som arbetsgivare. Inom dessa områden finns ytterligare styrning och stöd för att möjliggöra ett hållbart arbetsliv. Detta framgår bland annat av arbetsmiljölagstiftningen.



Framtagande av planen

Analys av kompetensförsörjningsutmaningen

Bristen på arbetskraft är en av de största utmaningarna för såväl kommuner, regioner som hela näringslivet. Det strukturella efterfrågeöverskottet på arbetskraft förklaras av den demografiska utvecklingen samt bristande matchning mellan utbud och efterfrågan. I Sveriges Kommuner och Regioners (SKRs) omvärldsanalys 2023 "Vägval för framtiden 5 – en spaning mot år 2035" beskrivs att samtidigt som fler än någonsin deltar i högre utbildning beror matchningsproblematiken på att för få utbildas för yrken där det finns stor efterfrågan och allt fler yrken klassas som så kallade bristyrken. Detta beror på att under lång tid har den högre utbildningen utformats utifrån studenternas efterfrågan, och inte arbetslivets behov.

Utmaningarna för arbetsgivare i såväl privat som offentlig verksamhet är betydande och det finns en risk att bristen på personal leder till kortsiktiga, ohållbara och dyra lösningar för både den gröna omställningen som omställningen av arbetslivet. Arbetsinnehållet i olika yrken, och vilka kompetenser och färdigheter som studenter behöver, ändras snabbt. Arbetslivet har visserligen blivit mer kunskapsintensivt, men inte i sådan utsträckning att akademisk utbildning alltid är nödvändigt, eller ens önskvärt. Akademisk utbildning, som hittills setts som en säker investering för rörlighet över klassgränser, hög lön och social status, ger inte längre med självklarhet en sådan utdelning för individen.

Arbetskraftsbristen kommer också att påverka löpande kompetensutveckling negativt, då verksamheter får svårt att avvara anställd personal och finna vikarier. Även det praktiska genomförandet av kompetensutveckling behöver utvecklas för att möta upp mot dessa utmaningar. Undersökningen "Rustade för framtiden? om kompetensförsörjning i Sverige 2023", som baseras på data från en rapportserie genomfört av en global sammanslutning

av forskare inom Human Resource Management (HRM) under ledning av Penn State University i USA, visar bland annat att kompetensförsörjningsarbetet i Sverige är delegerat till chefer med personalansvar och att arbetet med kompetensförsörjning bedrivs relativt ostyrt och informellt. Det kan innebära att om arbetet med kompetensförsörjning utvecklas och systematiseras kan staden stärka chefers förutsättningar att driva kompetensförsörjningsfrågan.

I Göteborgs stads kompetensförsörjningsprognos 2023²⁰³² (se bilaga) är en av slutsatserna att fortsatta förväntningar på hög kvalitet och ökat behov i välfärden inte kommer att vara möjliga att infria enbart genom att öka antalet anställda. Det kommer i stället att behöva ske med hjälp av nya lösningar såsom nya samarbeten, nya arbetssätt och ny teknik. Staden kommer även att behöva se över och värdera vilken typ av verksamhet som är möjlig att genomföra utifrån de personella resurser som finns att tillgå. När arbetskraften minskar totalt kommer det krävas andra mindre personalkrävande lösningar. De flesta branscher står idag inför samma utmaning. Inom kommunala sektorn innebär det att mer arbete kommer behöva utföras med färre personal. Utifrån den demografiska utvecklingen i Göteborg, där främst de äldre befolkningsgrupperna ökar, påverkar flera yrkesgrupper inom välfärdsområdet. Utifrån både demografi och pensionsavgångar, kommer det att finnas stora behov av legitimerade och behöriga lärare, undersköterskor och stödassistenter framöver. När ersättningsrekryteringar på grund av extern avgång tillkommer, är det tydligt att sjuksköterskor och socialsekreterare också är grupper där behovet är stort.

Prognosen visar också att trots att Göteborg som stad har bättre demografiska förutsättningar än övriga snittet för riket och även GR kommunerna, kommer tillgången på personer med utbildning att antingen minska eller inte öka så som det gjort tidigare. Antal sysselsatta personer inom både Göteborg som stad och GR kommer inte att öka i samma takt som tidigare och tillgången på personer med utbildning inom bland annat vård och omsorg och restaurang och livsmedel kommer att minska.

Staden behöver utveckla nya arbetssätt för att hantera kompetensförsörjningsutmaningen. Behovet av att förändra blir alltmer tydlig men det kan upplevas svårt att verkligen greppa och ta sig an utmaningen. Det kan upplevas både riskfyllt och ovant att arbeta på nya sätt. Den vanliga ansatsen är utvecklingsarbete med fokus på gradvisa förbättringar men samtidigt kommer större förändringar behövas som är svåra att uppnå genom stegvis utveckling. Begrepp som innovation, förnyelse och transformation används för att illustrera en mer radikal form av verksamhetsutveckling. Utmaningen för många organisationer handlar om att hantera olika former av verksamhetsutveckling. Inom forskningen talar man om organisatorisk tvåhänthet som innebär att organisationer behöver integrera olika och ibland motstridiga arbetssätt eller strategier på ett framgångsrikt sätt. I organisationer innebär det att man både kan optimera och effektivisera befintliga processer och samtidigt utforska nya idéer eller teknologier för att möta framtidens behov. Staden behöver utveckla en organisationskultur där man vågar arbeta med både ständiga förbättringar och göra saker helt annorlunda mot tidigare.

Efter dialog med andra kommuner framgår att flera av dessa står inför samma arbete med att söka samordningsvinster genom att ta ett samlat grepp kring arbetet för hela kommunen. Insatserna som krävs är inte längre av den art att det räcker att enbart förbättra arbetet inom de processer som redan finns, som exempelvis rekryteringsprocessen, employer branding-arbetet eller introduktion av nya medarbetare,

utan insatser kräver mer genomgripande åtgärder. I samtal med en annan större kommun har behovet av gemensamma dialoger med verksamheterna uppmärksamrats efter att man inom uppföljningssystematiken har satt siffror på bristerna. Detta för att genom dialogen som metod tillsammans skapa förståelse och i större utsträckning kunna arbeta för gemensamma lösningar.

Särskilda uppföljningsfrågor i delårsrapport augusti

I delårsrapport augusti 2023 fick nämnder och styrelser svara på särskilda frågor om den långsiktiga kompetensförsörjningen och om det finns brist i bemanningen idag. Elva nämnder och fem styrelser anger i rapporten att de har yrkesgrupper där det finns en stor brist idag. När det gäller bedömningen av brist i bemanningen om fem år anger ytterligare fyra nämnder och två bolag att det finns yrkesgrupper med stor brist. Den sammanlagda bristen som rapporteras idag är cirka 2200 personer och bristen om fem år beräknas vara cirka 5500. I denna brist kan befattningar där personal har anställts, men där rätt behörighet saknas, ingå.

Bland yrkesgrupperna där det finns brist idag lyfter nämnderna lärare, elevassistent, sjuksköterska, stödassistent, stödpedagog, socialsekreterare, undersköterska, ingenjör och arkitekt med flera. Styrelserna lyfter särskilt brist bland befattningar så som projektledare, tekniker, it-befattningar, spårvagnsförare, kockar och verkstadsmekaniker.

Yrkesgruppen lärare är den grupp där bristen rapporteras vara störst, cirka 1000 lärare rapporteras vara en brist idag och cirka 1900 om fem år. I de flesta lärarbefattningar rapporteras det vara viss brist idag. Den rapporterade bristen idag utgår ifrån antalet anställda obehöriga lärare. Inom lärarbefattningarna rapporteras att det är från 9 till 35 procent obehöriga lärare, där lärare fritidshem är den befattning med störst andel obehöriga lärare. Grundskoleförvaltningen rapporterar att när legitimerade inte finns att tillgå tillsätts tjänsten med obehörig personal som får en visstidsanställning. Detta medför bland annat sämre kvalitet i verksamheten och en högre arbetsbelastning på behörig och legitimerad personal.

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden rapporterar att det är viss brist på undersköterskor idag och att den har försämrats sedan föregående år. Nämnden uppger att 500 personer med rätt utbildning saknas idag utifrån en beräkning om det antal biträden de har anställt i stället. Samma brist beräknas uppgå till cirka 1300 om fem år. Inom hemtjänst bedömer nämnden att bristen på undersköterskor gör det svårt att leva upp till principen om fast omsorgskontakt och krav på att 60 procent av den arbetade tiden ska utföras av undersköterska. Inom vård- och omsorgsboende bedöms den basala omsorgen som god men att det finns brister i språk, medicinsk kompetens och vid vissa omvårdnadsinsatser. Nämnden rapporterar även ett fortsatt stort behov av kompetensutveckling då verksamheten efterfrågar högre medicinsk kompetens samt språkutvecklande insatser.

Socialnämnd sydväst rapporterar en stor brist på undersköterskor och har rapporterat att bristen är kännbar. De rapporterar att verksamheten upplever att undersköterskor stannar kort tid i tjänst, ofta oerfarna som inte sedan tidigare är bekant med målgruppen. I vissa fall har verksamheten anställt vårdbiträden då undersköterskor inte funnits bland sökande till vakanser. Nämnden rapporterar också att tid läggs på att rekrytera och lära upp nya undersköterskor och att bristen även leder till minskad kontinuitet gentemot brukarna.

Nämnden för funktionsstöd rapporterar en stor brist när det gäller yrkesgruppen stödassistent och att möjligheten att bemanna verksamheten har försämrats sedan föregående år. Nämnden rapporterar en brist på 300 personer idag och rapporterar att bristen troligen är större utifrån fördröjningar i expansionen av bostäder med särskild service som kommer medföra ytterligare behov av personal. Bristen om fem år beräknas öka till cirka 400 personer. Inom yrkesgruppen observerar nämnden konsekvenser i arbetsmiljön samt ökning av övertidstimmar. En av de påverkande faktorerna är den ökade arbetsbelastningen på befintlig personal som uppstår vid svårigheter att fylla vakanta tjänster. Nämnden rapporterar också att andel arbetstid som utförs av utbildad personal ökar, vilket leder till ett kompetenstapp i genomförandet av verksamhetens grunduppdrag. Ökad koncentration av arbetsuppgifter hamnar på de medarbetare som innehar utbildning. Detta leder också till brist i följsamhet kopplat till riktlinjer och rutiner och brister i arbetsmiljö och ökad risk för utsatthet för hot och våldssituationer.

I delårsuppföljning augusti ställdes även en fråga om vilka behov styrelser och nämnder ser av åtgärder på stadennivå, som kan komplettera deras arbete för att stärka kompetensförsörjningen. Det mest framträdande temat som lyftes bland både nämnder och styrelser var behov kopplat till frågor om lön och villkor. Styrelserna framför främst hur deras verksamheter i många fall konkurrerar med det privata näringslivet och i det sammanhanget är såväl löner som förmåner viktiga konkurrensmedel. Nämnderna identifierar samma behov men nämner även att riktade satsningar behövs för att nå den lönepolitiska målbilden samt problem med intern lönekonkurrens inom staden. Vidare behövs incitament och avtalslösningar för att fler ska söka sig till stadens verksamheter, minska personalomsättningen samt öka chanserna att medarbetare stannar längre innan de väljer att lämna på grund av ålderspension.

Ett annat framträdande tema handlar om att staden behöver stärkt förmåga att använda digitaliseringens möjligheter och i större utsträckning använda ny teknologi för att ersätta personal men också som medel för effektivisering och utveckling av verksamheten i stort. Utifrån de brister som konstateras kring yrkesgrupper och befattningar är också behovet av att kunna öka rekryteringsbasen påtagligt. Där föreslås åtgärder som syftar till att gymnasieutbildningarna blir mer attraktiva, att praktik erbjuds i större utsträckning samt att staden har arbetssätt och metoder för att anställa personal som får grundläggande eller kompletterande utbildning på plats. Såväl styrelser som nämnder nämner även att staden behöver lösningar för att möjliggöra att kompetenser kan nyttjas över och mellan förvaltnings- och bolagsgränser. I sammanhanget lyfts även behovet av systemstöd för att dokumentera genomförda utbildningar och utbildningsbehov för att underlätta kompetensplanering. Det framförs även behov av att staden tar ett samlat grepp och samordnar strategier och aktiviteter för gemensamma kompetensutvecklingsutmaningar där bland annat gemensamma språkutbildningar ingår. Bland de gemensamma utbildningarna som staden har framförs behovet av att anpassa stadens gemensamma chefsutbildningar så att de blir mer tidseffektiva och når fler. Vidare omnämns också vikten av hur staden syns externt i arbetet med employer branding och visar på den bredd och på hur intressanta samt viktiga arbeten som finns inom stadens förvaltningar och bolag. Behovet om ökad regional och nationell samordning lyfts också, där staden behöver agera mer proaktivt. Detta för att lyfta stadens och välfärdens behov och arbeta för nationella strategier som bidrar till att hantera och mildra kompetensförsörjningsutmaningarna.

I flera fall framförde nämnder och styrelser att det inom staden pågår samarbeten, finns nätverk och processer som gagnar dem i deras arbete med kompetensförsörjningen och att det i många fall handlar om att fortsätta med dessa och tillsammans utveckla det som finns. Det efterfrågades även sådant som är på gång eller rent av redan finns, men således inte är kända inom staden.

Process i staden

Framtagandet av planen har skett tillsammans med särskilt utpekade förvaltningar och bolag. En arbetsgrupp har tillsatts med representanter från förskoleförvaltningen, utbildningsförvaltningen, förvaltningen för funktionsstöd, äldre- samt vård och omsorgsförvaltningen, grundskoleförvaltningen, de fyra socialförvaltningarna Centrum, Hisingen, Nordost och Sydväst samt förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning. Särskild dialog har även skett med representant för Business Region Göteborg. På grund av den tidsplan som är satt för uppdraget har ingen remissprocess kunnat genomföras med nämnder och styrelser. För att kompensera för det har framtagandet av planen skett i dialog med ytterligare funktioner och representanter i stadens verksamheter. HR-chefer i samtliga förvaltningar och bolag samt särskilt berörda förvaltningsdirektörer har fått möjlighet att ta del av ett utkast till plan och beretts möjlighet att komma med synpunkter. HR-cheferna fick specifika frågor om medskick om planens fokusområden samt aktiviteter och deras relevans utifrån respektive verksamhets kompetensförsörjningsutmaningar, samt en fråga kring de ekonomiska möjligheterna att arbeta i enlighet med planens fokusområden och aktiviteter. Tjugoen förvaltningar och bolag inkom med svar. Ett särskilt dialogtillfälle genomfördes även med HR-chefer i stadsutvecklande nämnderna för att fånga deras perspektiv och inspel.

Som ett sätt att inhämta samtliga nämnder och styrelser egna analys och behov av stadengemensamma åtgärder ställdes särskilda frågor om kompetensförsörjningsutmaningen i delårsrapport augusti 2023 (se avsnitt Särskilda uppföljningsfrågor i delårsrapport augusti).

Framtagandet av planen angränsar även till motionen om en handlingsplan för att möta de demografiska utmaningarna i Göteborg, diariernr 1365/22. Det underlag som remissinstanserna lämnat har beaktats i förslaget till planen.

Kommunikation med studentkårer och Göteborgsregionen

Stadsledningskontoret och intraservice har samlat representanter för flera studentkårer och genomfört en kvalitativ workshop för att se vad staden kan göra ytterligare för att möta studenternas behov och intresse av stadens verksamheter som arbetsgivare.

Även GR är med sina kompetensråd och samarbetsformer en viktig kontaktyta när det gäller kompetensförsörjningen. Där har dialog främst förts med aktörer inom staden som samverkar med GR samt att underlag som GR har sammanställt angående kompetensförsörjning har beaktats i planarbetet.

Beredning och avstämningar i personalutskottet, Central samverkansgrupp samt Koncernfackliga rådet

Dialog har skett i personalutskottet vid flera tillfällen (24 maj, 23 augusti samt 4 oktober). Vid dessa tillfällen har ett genomförande, planens upplägg och innehåll presenterats och diskuterats. Personalutskottet fick även ta del av ett första utkast på planen med efterföljande dialog och möjlighet att ge inspel på innehållet.

Någon särskild facklig referensgrupp har inte utsetts av central samverkansgrupp (CSG), i stället har dialog skett med hela CSG. CSG har fått löpande information kring uppdragets genomförande samt tagit del av utkast på plan och dialog har förts kring innehållet. En fördjupad dialog har även skett på Särskild samverkansgrupp dialog (SSG dialog). SSG dialog är en tillsvidare formering från CSG för att möjliggöra fördjupad dialog i frågor och ärenden som CSG behandlar. Koncernfackliga rådet har fått information kring uppdraget och även tagit del av innehållet i planen. En bärande del under framtagandet har varit att brett involvera fackliga parter löpande.

Slutsamverkan har skett i CSG 2 november (se bilaga 3 för protokoll). Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning samt aktuellt tjänsteutlåtande var CSG tillhanda 26 oktober.

Överväganden och behov av åtgärder

Behålla personal

När det är svårt att hitta och rekrytera nya medarbetare blir det än viktigare att se till att behålla stadens befintliga medarbetare. Stadens medarbetare och chefer ska vilja arbeta kvar och uppleva en arbetsbelastning som är rimlig. Det handlar om att stadens medarbetare har arbetsförutsättningar och förhållanden som innebär att det upplevs att det går att göra skillnad och ha en god arbetsmiljö. Krav och resurser ska enligt reglerna om systematiskt arbetsmiljöarbete ställas i relation till varandra och ge medarbetare förutsättningar att utföra sitt arbete och få till sig den kompetensutveckling de behöver för att klara uppdraget. Inom ramen för programmet attraktiv arbetsgivare startade ett projekt HälsoSAM som fortsätter som aktivitet i planen där syftet är att utveckla främjande arbetsmiljömål som sätts på en organisatorisk nivå. Ett sätt att stärka chefers organisatoriska förutsättningar såsom de strukturer, krav och resurser som omger cheferna i deras arbete, är att använda metoden Chefoskopet, den insatsen beskrivs i Göteborgs Stads handlingsplan för att motverka tystnadskultur.

I och med att behoven av stadens service ökar och arbetskraften inte ökar i samma takt, behöver arbetssätt ses över och digitala verktyg användas i högre utsträckning. Bland annat kan det innebära att se över vad som ingår i arbetsinnehållet för olika yrkesgrupper då en digital lösning kan ersätta vissa moment som medarbetare gör idag eller att nya roller behöver utvecklas för att möta nya behov i verksamheten. Innovation drivs också av en rad andra faktorer, framför allt organisatoriska förutsättningar och förhållningssätt.

En del av den konkretiserade målbilden inom Göteborgs Stads innovationsprogram handlar om att alla medarbetare ska ha goda förutsättningar att tänka nytt och bidra till att utveckla verksamheten. Medarbetares engagemang och inflytande över sin arbetssituation tillgodoses bland annat genom stadens samverkansavtal. Ytterligare steg behövs för att kunskapen kring vad som behöver förändras och utvecklas i det dagliga arbetet tillsammans med de lösningar som står till buds, fångas upp och hanteras i organisationen. I första hand behöver lösningar hanteras där problemet finns men även en eskaleringsordning behöver finnas på plats. Varje verksamhet behöver en systematik i att fånga och utveckla verksamheten baserat på de insikterna och inspel medarbetare har. På så sätt kan de små innovationerna uppmuntras och hanteras. Detta stärker även förutsättningar för chefer att hantera sitt uppdrag att bedriva utveckling och arbete med kompetensförsörjning. Forum för erfarenhets- och kunskapsutbyte mellan dem som

arbetar med utvecklings- och innovationsfrågor finns etablerade och bör med fördel fortsätta.

Att behålla personal genomsyrar flera delar i Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning och är bärande delar inom flera fokusområden såsom utveckling av verksamheten, utveckla kompetensen inom organisationen, hållbart arbetsliv samt konkurrenskraftiga arbetsvillkor. Några av de konkreta aktiviteterna är att etablera arbetssätt som säkerställer att medarbetarnas idéer från dialoger på arbetsplatsträffar eller motsvarande, omhändertas och värderas i organisationen på ett systematiskt sätt, ge chefer kunskap i digitalisering som metod för verksamhetsutveckling samt stärka det organisatoriska arbetet med att arbeta in främjande arbetsmiljöarbete i ordinarie verksamhetsplanering.

Utbilda, kompetensutveckla och attrahera personal

Utifrån stadens kompetensförsörjningsprognos 2022–2032 kan slutsatsen dras att fler behöver utbildas för att framför allt kunna arbeta inom stadens omsorgsverksamheter. Därtill kommer behovet av att personal utbildas efter anställning sannolikt att öka. Båda dessa utbildningssatsningar finns idag inom ramen för det uppdrag som nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning (NAV) har. Utöver den utbildning som sker genom NAV genomförs även arbetsplatsnära kompetensutveckling löpande, utifrån dialog mellan chef och medarbetare. I och med den arbetskraftsbrist som konstateras i analysen, blir det allt svårare för verksamheter med brukarnära kontakter att erbjuda personal utbildning och använda sig av vikarier vid frånvaron från arbetsplatsen. I ett ekonomiskt ansträngt läge blir det än svårare. Därför behöver kurser och traditionella utbildningar kompletteras med verksamhetsnära lärande som stärker kompetenser och kunskaper på plats i större utsträckning än vad som sker idag. I båda delarna behöver utveckling ske för att fler ska kunna utbildas samt att den samlade kompetensen bättre ska kunna nyttjas. Utvecklingen av den arbetsplatsnära kompetensutvecklingen, som berör samtliga av stadens medarbetare, har stor potential till förbättring genom exempelvis systemstöd för dokumentation, sammanhållen katalog över utbildningar att söka samt genom att förstärka och tydliggöra behovet av kompetensutveckling och lärande i stadens styrande dokument. Detta har även CSG framfört som ett område staden behöver fortsätta arbeta med gemensamt.

Vid dialog med personalutskottet har validering framhållits in som en viktig aspekt att ta med i en plan för kompetensförsörjning. Förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning (arbvux) hanterar metoden validering av yrkeskunnande och berörda förvaltningar står för handledarskapet kring individen vars kunskaper ska valideras. Det är arbvux bedömning att det finns dialog och samarbete kring dessa frågor men att mer behöver göras för att skapa möjligheter för att fler än idag ska kunna fullgöra validering och kompletterande utbildningar. Bland annat finns behov att kartlägga kompetens som är möjlig att validera och där respektive nämnd behöver säkerställa att handledare finns för att på så sätt öka möjligheterna för fler att fullgöra detta.

Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning har med frågan om att utveckla kompetensen inom organisationen som ett fokusområde. Här tydliggörs behovet av att säkra arbetsplatser där ett lärande kan ske. En verksamhetsnära lärmiljö effektiviserar kunskapsinhämtningen och möjliggör för den enskilde medarbetaren, och för arbetsgruppen som helhet, att omsätta nya kunskaper i sitt dagliga arbete. Flera aktiviteter finns med där bland annat att utveckla utbildningar för att möjliggöra för fler medarbetare

att uppnå nödvändiga kompetenskrav och underlätta för att fler ska genomföra validering och kompletterande studier i syfte att uppnå utbildningskrav finns med. I planen finns också fokusområdet att tillvarata och attrahera kompetensen på arbetsmarknaden där en av aktiviteterna handlar om att utveckla utbildningar för att möjliggöra för fler medarbetare att efter nyanställning uppnå nödvändiga kompetenskrav.

Språklyft

I kommunfullmäktiges budget 2023 fick kommunstyrelsen i uppdrag att samordna införandet av ett språklyft i svenska för befintlig personal inom äldreomsorgen, funktionsstöd, förskola och skola som bedöms vara i behov av språklig kompetensutveckling. Yrkeskunskap behöver kompletteras med språklig, och kommunikativ kompetens. Forskning visar att dessa färdigheter bäst utvecklas genom ett språkstödande sammanhang, där aktiviteter och insatser samspelar i ett tredimensionellt raster. Traditionella utbildningar i språk kommer fortfarande behövas, men i kombination med andra insatser och digitala lösningar. I och med detta har planen tagit fasta på ett språkstödande sammanhang, vilket behöver kopplas samman såväl med ett verksamhetsnära lärande och de analyser som görs i förvaltningar och bolag inför nämnders och styrelser lokala budget- och verksamhetsplanering.

Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning har med frågan om att utveckla kompetensen inom organisationen som ett fokusområde. Den aktivitet som rör området handlar om att ta fram och införa arbetssätt som möjliggör en verksamhetsnära lärmiljö, där ett språk- och kunskapsutvecklande sammanhang ingår.

Chefsförsörjning och chefsutveckling

Det finns olika chefsförsörjningsprogram inom staden idag, bland annat programmet Morgondagens chef, en heltäckande utbildning inom ledarskap och stadens styrning och förhållningssätt. Det finns fortsatt behov av att deltagarna tas tillvara och i större utsträckning kunna erbjuda möjligheten att prova på ett chefsuppdrag eller liknande inom staden. För att åstadkomma förändring i organisationskultur och fortsätta utveckla stadens ledare behövs en gemensam grund och långsiktig inriktning i de chefsutvecklingsinsatser som erbjuds på central nivå. Detta är en förutsättning för ett stärkt gemensamt ledarskap, organisationskultur och en sammanhållen kunskapsbas.

Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning har med frågan om att utveckla kompetensen inom organisationen som ett fokusområde, där bland annat utveckla stadens chefs- och ledarskapsutveckling ingår. Aktiviteterna handlar om att utöka antalet platser och se över fördelningen av platser i programmet Morgondagens chef, att verksamheterna ska upprätta en planering för att möjliggöra för fler kandidater, som har gått programmet att få ett chefsuppdrag inom stadens verksamheter samt att anpassa kraven vid rekryteringar till chefstjänster så att fler personer med potential att bli chefer kan erbjudas chefsuppdrag.

Rekrytera personal

Enligt analysen kommer tillgången på arbetskraft de kommande tio åren inte att öka i samma takt som den senaste tioårsperioden. Detta sammantaget med att behoven ökar, gör att staden behöver öka rekryteringsbasen samt i större utsträckning bemanna nyinrättade tjänster med anpassade krav på utbildning och erfarenhet.

Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning har med frågan om att tillvarata och attrahera kompetensen på arbetsmarknaden som ett fokusområde, där bland annat att öka

rekryteringsbasen ingår. En aktivitet handlar om att ta fram och genomföra ett åtgärds paket för att öka antalet studerande i Göteborgs Stads vård och omsorgsutbildningar inom ungdomsgymnasiet.

Lönenivåer

Undersköterska, stödassistent och barnskötare är tre stora kvinnodominerade grupper inom vård, omsorg och förskola där det framkommer löneskillnader vid jämförelse med andra likvärdiga arbeten i staden. Dessa yrkesgrupper når inte Göteborgs stads målbild för lönenivåer. Vid jämförelse av lönenivåer för dessa yrkesgrupper med motsvarande i både Göteborgsregionens kommuner och kommuner i hela riket så har Göteborgs stad en likvärdig lönenivå.

Stadsledningskontoret och förvaltningarna utgår från stadens beslutade målbild för lönenivåer i den årliga lönekartläggningen och analysen. Målbilden blir ett konkret verktyg för att följa upp yrkesgruppers lönenivåer och belysa behov av lönerelationsförändringar. Stadsledningskontoret tar också fram underlag gällande beräknade kostnader för att samtliga yrkesgrupper ska komma i nivå med målbilden. Senast gjordes detta i förutsättningar för budget som lämnades över till kommunstyrelsen 2023-05-24 (diariennr 0559/22). Frågan hänvisas till politiska beslut och ordinarie budgetarbete.

Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning har med frågan om konkurrenskraftiga arbetsvillkor som ett fokusområde, där bland annat lönebildning ingår. De större yrkesgrupper som inte når upp till stadens målbild återfinns framför allt inom vård, omsorg och förskola. Aktiviteten kopplat till området handlar om att, förutom att göra de lagstadgade kartläggningarna och åtgärderna, fördjupa analyser av stadens lönebild samt ytterligare tydliggöra behovet av strategiska lönerelationsförändringar.

Arbets tid

Under våren 2023 har Göteborgs Stad tecknat ett nytt, moderniserat avtal om heltidsarbete gällande äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen (ÄVO). Att göra heltidsarbete till det normala är en viktig del i arbetet för ett jämställt arbetsliv och för att fullt ut ta tillvara den kompetens som finns hos de medarbetare som arbetar inom stadens verksamheter. För att klara behovet av kompetensförsörjning är det viktigt med en hållbar arbetstidsförläggning som utgår från omsorgstagarnas behov. Hanteringen och utformningen av det nya avtalet ska också skapa förutsättningar för medarbetarnas delaktighet och inflytande i frågor om arbetstider och arbetstidsförläggning. Med det nya avtalet betonas vikten av att, utöver anställningar på heltid, fortsatt bedriva ett aktivt arbete för att medarbetare också ska arbeta heltid. Det nya avtalet kommer att implementeras succesivt inom ÄVO under 2023 och 2024.

Parallellt med detta kommer nya avtal att träffas inom fler av stadens förvaltningar. Samtidigt som rätt till heltid är bra för både medarbetare och arbetsgivare är möjligheten att över tid och under olika faser i livet kunna anpassa sin arbetstid en möjlighet för att bland annat förlänga arbetslivet. Om minskad arbetstid gör att medarbetare stannar kvar längre i stadens tjänst är det en angelägen möjlighet att tillgå. Flera arbetsgivare och kommuner tillämpar olika modeller för att förlänga arbetslivet både utifrån förkortning av arbetstiden och särskilda ersättningar. Vanligast är modeller utifrån principen 80-90-100 eller 80-80-100. Vid en 80-90-100-modell arbetar medarbetaren 80 procent, får lön motsvarande 90 procent av heltid och får avsättning till tjänstepension motsvarande 100

procent lön. I underlag förutsättningar för budget har stadsledningskontoret lämnat information kring olika modeller och lösningar.

Vidare har Göteborgs Stad under våren 2023 tecknat reviderat kollektivavtal om distansarbete. Syftet med kollektivavtalet är att bredda möjligheterna till anställning av nyckelkompetenser och därmed underlätta kompetensförsörjningen av stadens verksamheter. Avtalet är tänkt att användas exempelvis för att kunna rekrytera eller behålla medarbetare med nyckelkompetens som bor på längre geografiskt avstånd eller som har svårigheter att transportera sig till ordinarie arbetsplats. Avtalet är inte en ersättning för stadens hållning när det gäller ramar för flexibel arbetsplats som tillkom efter pandemin då arbete hemifrån blev vanligt.

Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning har med frågan om konkurrenskraftiga arbetsvillkor som ett fokusområde. Aktiviteten kopplat till området handlar om fortsatt förhandling och tecknande av nya kollektivavtal om heltid.

Inflytande över arbetets utformning

Nuvarande samverkansavtal i Göteborg stad omhändertar arbete enligt delar av den arbetsrättsliga lagstiftningen, medbestämmandelagen (MBL), arbetsmiljölagen (AML) och lagen om facklig förtroendeman (FML). Ett viktigt syfte med samverkan enligt avtalet är dialog där individer och grupper ges möjlighet att påverka verksamhetsutveckling och den egna arbetssituationen. Utgångspunkten för samverkan i organisationen är att så många frågor som möjligt behandlas av dem som direkt berörs i sitt arbete.

I samverkansavtalet tydliggörs att arbetsplatsträffen (APT) är basen i samverkansorganisationen. APT är ett forum för dialog mellan medarbetare och chef för gemensamt arbete med frågor som rör verksamheten, dess utveckling samt arbetsmiljö och hälsa. Väl fungerande APT skapar förutsättningar för ökad delaktighet och engagemang hos medarbetarna. Under våren 2023 gjordes en revidering av kollektivavtalet klar vilket ger förutsättningar för en nystart i samverkan med fokus på syftet, förtydliganden och anpassningar till aktuella förutsättningar.

Genom att odla en organisationskultur som ska främja innovation och nytänkande, ökar också medarbetarnas inflytande över arbetets utformning och påverkan på hur en arbetsuppgift kan utföras på bästa sätt.

Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning har med frågan om utveckling av verksamheten som ett fokusområde, där bland annat arbetssätt som säkerställer att medarbetarnas idéer från dialoger på arbetsplatsträffar eller motsvarande, omhändertas och värderas i organisationen på ett systematiskt sätt. I riktningstexten till fokusområdet tydliggörs behovet av att organisationskulturen behöver vara innovationsfrämjande och göra det tillåtet att utmana nuvarande arbetssätt samt ge utrymme att utforska nya idéer och arbetssätt. Frågan om samverkan finns också med i fokusområdet konkurrenskraftiga arbetsvillkor.

Friskvårdsförmåner

Kommunfullmäktige fattade beslut 2022-01-27 §15 om en reviderad inriktning gällande personalförmåner som innebär att harmoniseringen i staden ska definieras som att det ekonomiska värdet för personalförmånerna ska vara likvärdigt för alla medarbetare, men att utbudet kan variera mellan olika förvaltningar och bolag. I förslag från S, V och MP

till budget 2024 finns förslag om ny nivå för ekonomiskt värde samt att lokalt framförhandlade förmåner ska tillåtas.

När ett ekonomiskt värde fastställts kommer utredning utifrån gällande skattelagstiftning påbörjas tillsammans med förvaltningarna kring vad som ska utgöra ett förvaltningsgemensamt utbud. Bolagen såsom egna juridiska personer med egna organisationsnummer fattar själva beslut om utbud utifrån det fastställda ekonomiska värdet. Därefter kommer förslag till revidering av *Göteborgs stads riktlinje för personalförmåner* att tas fram.

Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning har med frågan om konkurrenskraftiga arbetsvillkor som ett fokusområde, där bland annat personalförmåner ingår. Arbetet med friskvårdsförmåner ska hållas ihop så att de ekonomiskt är likvärdiga och främjar hälsa, arbetsmiljö, goda resultat och effektivitet i verksamheten samt attraherar medarbetare.

Dialog och kommunikation under framtagandet av plan

Studentkårer och Göteborgsregionen

Göteborgs Stad undersöker vartannat år vad studenter efterfrågar hos sina framtida arbetsgivare. Enligt undersökningen som genomfördes under 2022 (presenteras som 2023 års undersökning) är det fem attribut som ligger högst upp. Hög framtida inkomst, trygg arbetsgivare, ledare som stöttar min utveckling, god referens för framtida karriär samt respekt för medarbetarna. Dessa områden passar väl in på de tre bärande delarna som analysen visar samt de fem fokusområdena som planen fokuserar på – särskilt konkurrensmässiga arbetsvillkor och hållbart arbetsliv.

I dialogerna som har förts i beredningen av planen framkom det bland annat att studenter har svårt att förstå vilka jobb som finns inom Göteborgs Stad och att bolagen är en del av organisationen. Studenterna upplever även att det är höga trösklar till befattningarna och ofta ställs höga krav i annonserna vilket gör att man inte vågar söka.

Göteborgsregionen är med sina kompetensråd och samarbetsformer med andra en central aktör för staden. I arbetet med planen har vikten av GR som kanaliserande aktör för regionala frågor framkommit samt det bidrag de kan tillföra i arbetet med stadens kompetensförsörjning.

Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning har satt riktningen, i fokusområde tillvarata och attrahera kompetensen på arbetsmarknaden, att staden ska följa och i så stor mån som möjligt matcha studenternas förväntningar på framtida arbetsgivare, i syfte att behålla dem i staden vid avslutad utbildning. För detta kommer en kontinuerlig dialog att fortsätta med studentkårer, utöver det krävs också dialog med utbildningsanordnare samt andra aktörer inom området. Det finns även en aktivitet kring att rikta särskilda informationssatsningar till högskolestuderande för att öka intresset för semestervikariat samt arbete i bemanningsenheter. Fokusområdet utveckling av verksamheten innehåller aktiviteten att införa branschvisa verksamhetsdialoger för samsyn och öka framdrift i gemensamma utmaningar, där GRs underlag och kompetensråd kan komma in ett tidigt och centralt sammanhang.

Förvaltningar och bolag

I arbetsgruppen med representanter från förvaltningarna i de utpekade nämnderna har det framförts att det är viktigt att stadens plan för kompetensförsörjning behöver komplettera

de lokala planer som finns och bidra med förutsättningar för det lokala arbetet. Representanterna har förordat styrning och riktning före detaljer och framför önskemål om att samordna där det finns behov av det. Hellre färre än många aktiviteter är att föredra och vikten av att det också finns finansiering att genomföra aktiviteterna i planen har framförts.

HR-chefer och berörda direktörer har framfört att planens fem fokusområdena är relevanta att arbeta med för de egna verksamheterna. Flera uttryckte behov av att förtydliga skrivningarna kring aktiviteterna. Utifrån de inspel som kommit på utkastet har planen arbetats om, aktiviteter minskat i antal samt förtydligats. Äldrevård- och omsorgsförvaltningen förordade en plan utan aktiviteter. Alla nämnder och styrelser har också haft möjlighet att i delårsrapport augusti 2023 beskriva vilka åtgärder på stadennivå som kan komplettera arbetet som sker i respektive förvaltning eller bolag (se avsnittet Särskilda frågor delårsrapport augusti).

CSG, SSG och Koncernfackliga rådet

Information, dialog och samverkan har skett med CSG och SSG dialog (se avsnitt Process i staden). De fackliga representanterna har bland annat framfört ett behov av att planen för kompetensförsörjning ska göras känd hos medarbetarna samt att planen ska bidra med samordning, tydlighet samt ska stärka förvaltningarnas arbete med kompetensförsörjning. CSG har även tagit upp att det är viktigt att arbetet med kompetensförsörjningen finansieras, särskilt lyfts kostnader kopplade till digitalisering. CSG vill också se ett större fokus på lösningar för respektive yrkesgrupp, tydligare och mer konkreta aktiviteter. Vidare finns en önskan från CSG att en gemensam anonym avgångsenkät tas fram för att följa upp varför medarbetare slutar. CSG lyfter även vikten av kompetensutveckling för stadens personal som en väsentlig del i stadens kompetensförsörjningsarbete. De fackliga representanterna tar också upp att det är av stor vikt att stärka förvaltningarnas kapacitet och förmåga att bedriva ett arbete som gör att personalen stannar. Samverkan kring förslag till Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026 fullgjordes vid CSG 2023-11-02. För specifika synpunkter se bilaga för protokollsutdrag från CSG. Synpunkter har också inkommit från koncernfackliga rådet. Återkopplingen från KFR är att förslaget till plan är mycket bra men aktiviteterna har stor tonvikt på vård och omsorgsnämnder. I det fortsatta arbetet föreslår KFR aktiviteter för att ytterligare stärka bolagens förutsättningar för sitt kompetensförsörjningsarbete.

Utifrån synpunkterna från CSG och SSG har planen arbetats om. Bland annat har aktiviteten om branschvisa verksamhetsdialoger tydliggjorts för att möta önskemål om att arbeta mer utifrån de yrkesspecifika utmaningar som finns inom stadens verksamheter. Det finns också en möjlighet att undersöka hur en stadengemensam avgångsenkät kan tas fram. Detta genom aktiviteten som handlar om att öka utvecklingstakten av digitala lösningar som effektiviserar samt förenklar administrativa processer inom HR-området. Arbetet med individuell kompetensutveckling hanteras i verksamheternas grunduppdrag. Behov av övergripande styrning på området behöver utredas och kan komma att arbetas in än mer vid utveckling av planen framåt.

Personalutskottet

Personalutskottet har framfört att validering är en viktig aspekt att ta med i en plan för kompetensförsörjning. Vidare har den digitala kompetensen och de utmaningar den digitala utvecklingen medfört varit en viktig del för personalutskottet. Även här har

vikten av att samla kompetensutvecklingsinsatser i staden diskuterats. Synpunkterna har omhändertagits bland annat i och med aktiviteterna som handlar om att underlätta för att fler ska genomföra validering och kompletterande studier i syfte att uppnå utbildningskrav samt att identifiera var i verksamheten kompetenshöjande insatser avseende digital kompetens och förmåga behöver ske och därefter vidta ändamålsenliga åtgärder.

Förslag till Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning

Det övergripande målet med planen är att säkra stadens verksamheters bemanning och kompetensförsörjning. Med de olika analyserna som grund har stadsledningskontoret identifierat att Göteborgs Stad behöver möta kompetensförsörjningsutmaningen från flera håll; säkra att vi får behålla de medarbetare vi redan har, ompröva arbetssätt och utveckla verksamheten samt säkra tillgången på arbetskraft på sikt. Dessa utgör tre bärande delar i planen och förväntas bidra till det gemensamma målet om att säkra verksamheternas bemanning och kompetensförsörjning uppnås. För att få en bättre koppling till verksamheten har dessa bärande delar brutits ned till fem fokusområden som stadens nämnder och styrelser behöver agera inom.

1. Utveckling av verksamheten
2. Tillvarata och attrahera kompetensen på arbetsmarknaden
3. Utveckla kompetensen inom organisationen
4. Hållbart arbetsliv
5. Konkurrenskraftiga arbetsvillkor

Varje fokusområde inleds med en text som anger riktning och som bedöms vara relevanta över tid samt lämna utrymme för tillkommande aktiviteter utifrån kommande behov och lösningar som idag inte är kända. Dessa riktningstexter gäller för samtliga nämnder och styrelser. Därefter anges särskilda aktiviteter med utpekade ansvar.

Ekonomiska konsekvenser

Kompetensförsörjningsfrågan är en av vår tids största utmaningar och förmågan att bemanna verksamheterna med rätt kompetens är den mest grundläggande förutsättningen för att staden ska kunna bedriva sin verksamhet. Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning är, med de aktiviteter som ingår, viktig och arbetet inom varje fokusområde behöver prioriteras för att målet ska kunna uppnås. Detta kan innebära att annat arbete måste prioriteras bort för att frigöra resurser.

En stor brist på kompetens kan, enligt nämnders och styrelsernas rapportering i delårsrapport augusti 2023, leda till risk för att fel uppstår, att kvaliteten i arbetet blir sämre samt bristande uppfyllnad av lagkrav såsom upphandling och arbetsmiljö. Det rapporteras också att det kan leda till försämrad helhetssyn i projekt, lägre framdrift och förseningar. Det kan också leda till att verksamheten inte når sina mål samt att beroendet av konsulter ökar.

I och med att arbetskraften framöver inte ökar i samma takt som tidigare, och att bristen i bemanningen rapporteras öka, är det stor risk att även kostnaderna för inhyrd personal fortsätter att öka om arbetet fortsätter på samma sätt som tidigare. Kostnader i stadens förvaltningar för inhyrd personal, vilket ej inkluderar konsulter, var för 2022 kostnaden 245,1 mnkr. För 2021 var kostnaden 181 mnkr. För 2023, fram till och med september månad, är kostnaden 180 mnkr.

I planen för kompetensförsörjning finns 20 aktiviteter. Stadsledningskontoret bedömer att fem av dessa kräver en större insats än övriga. Två av dessa är att identifiera var i verksamheten kompetenshöjande insatser avseende digital kompetens och förmåga behöver ske samt aktiviteten som handlar om att ta fram och införa arbetssätt som möjliggör en verksamhetsnära lärmiljö, kommer att kräva tid och resurser för att genomföra. Vidare behöver aktiviteten att öka utvecklingstakten av digitala lösningar inom HR-området hanteras i styrmodellen digitalisering. Aktiviteten skulle kunna medföra behov av nya tjänster eller förändringsinsatser inom de digitala gemensamma bastjänsterna som nyttjas av stadens förvaltningar och bolag. Dessa behöver prioriteras och värderas inom ordinarie styrmodell för digital utveckling och förvaltning av gemensamma tjänster vad gäller inriktning och finansiering.

Att etablera arbetssätt som säkerställer att medarbetarnas idéer omhändertas och värderas i organisationen är något som redan pågår i vissa delar i staden. Ett stort arbete behöver genomföras för att identifiera de arbetssätt som finns idag, som fungerar bra och därför också bör spridas. Insatsen bedöms pågå under hela planperioden.

Att ta fram och genomföra ett gemensamt åtgärds paket för att öka antalet studerande i Göteborgs Stads vård och omsorgsutbildningar inom ungdomsgymnasiet är ytterligare en insats som kräver en stor arbetsinsats av de nämnder som får ansvar för aktiviteten.

Inom sju aktiviteter pågår redan arbete och aktiviteterna syftar till att stärka, sprida och fortsätta utveckla de metoder som finns idag. Dessa bedöms hanteras inom ram. Aktiviteterna handlar om validering, mottagande av elever och studenter, mentorprogram samt förhandling och tecknande av kollektivavtal. Det är även aktiviteter som handlar om att utbilda fler medarbetare efter nyanställning, att utveckla hur det främjande arbetsmiljöarbetet kan inkluderas i ordinarie verksamhetsplanering samt utredning om förutsättningar för en bemanningsverksamhet för medarbetare som gått i pension.

Vissa aktiviteter, som anpassning av chefsförsörjningsprogram och riktade satsningar till studenter, förutsätter att medel fördelas inom det centrala personal- och kompetensförsörjningsanslaget.

Samtliga HR-chefer i staden har haft möjlighet att ge medskick kring de ekonomiska möjligheterna att arbeta i enlighet med planens fokusområden och aktiviteter. Utifrån de svar som inkommit kring ekonomiska konsekvenser kan konstateras att en del anser att merparten av de aktiviteter som riktas till nämnderna inte är avsevärt kostnadsdrivande medan andra anser att aktiviteterna kräver både utökad budget och resurser i form av tid samt ny och utökad kompetens.

Fortsatt arbete och systematik under planperioden

För att få till ett hållbart arbete som möjliggör en systematik, behöver Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026 finnas och verka i ett större sammanhang. Frågorna behöver kopplas samman med budgetprocesserna och verksamhetsplaneringen på ett starkare sätt och behöver också ta större plats i uppföljnings- och uppsiktsarbetet. I stadens riktlinje för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap fastställs att nämnder och bolagsstyrelser systematiskt ska planera och följa upp att verksamheten försörjs med rätt kompetens i relation till verksamhetens utveckling. Detta arbete behöver fortgå och utvecklas. I arbetet ingår analys av verksamheternas behov och åtgärder för att hantera de utmaningar som analysen ger.

Personalutskottet har en viktig roll i arbetet med planen. Personalutskottet följer genomförandet och föreslår ta inom ramen för den beslutade planen en aktiv roll i vägval och inriktningar. Vidare är det personalutskottet som initierar revidering av planen utifrån den analys som görs utifrån att följa genomförandet av planen, löpande analys och prognos av personalbehov, resultat av lokala analyser, branschvisa verksamhetsdialoger och liknande.

Uppföljning av planen

Kommunstyrelsen ansvarar för en samlad uppföljning av Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026. Planens implementering följs upp i en halvtidsuppföljning och planens resultat och effekt följs upp i en slutuppföljning. Båda rapporteras till kommunfullmäktige. Som stöd finns ett antal indikatorer och nyckeltal, se bilaga 1 i Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning). Indikatorer följs upp löpande inom ramen för ordinarie uppföljning till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige. Indikatorerna kan komma att utvecklas under planperiodens gång. Även andra indikatorer kan användas i analysen av hur arbetet inom de olika fokusområdena fortlöper. I samband med resultat av medarbetarenkäten behöver särskilda frågor kopplade till kompetensförsörjningsfrågan följas och information om resultat och utveckling bör lämnas till kommunstyrelsen via personalutskottet. Varje år görs också en prognos och analys över stadens samlade kompetensförsörjningsbehov. I samband med den är analysen av till exempel arbetad tid kopplat till den demografiska utvecklingen av stor vikt. Detta underlag informeras också till kommunstyrelsen, exempelvis genom förutsättningar för budget eller genom information till personalutskottet. Även kostnaden för inhyrd personal behöver fortsätta följas och information bör ges till kommunstyrelsen via personalutskottet löpande.

I de branschvisa verksamhetsdialogerna som är en aktivitet i planen, genomförs dialog som kan användas som ett av underlagen till uppföljningen, bland annat när det gäller halvtidsuppföljningen då implementeringen står i fokus.

Förmågan att kunna beskriva hur bristen av bemanningen ser ut samt hur utvecklingen av arbetad tid relaterar till befolkningsutvecklingen behöver både förbättras och fördjupas. Nya indikatorer behöver också fortsätta att tas fram för att kunna följa utvecklingen och resultatet av planens arbete än mer.

Stadsledningskontorets bedömning

Stadsledningskontoret har tagit fram ett förslag till Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026 som gäller stadens samtliga nämnder och styrelser och som ger en riktning på det arbete som behöver göras för att hantera en av stadens största utmaningar. Med hänsyn tagen till den tid som stadsledningskontoret har haft till sitt förfogande från beslut om uppdrag till när planen ska träda i kraft har remisshantering till nämnder och styrelser inte kunnat genomföras. Framtagandet har skett i dialog och samskapande med många funktioner och representanter från stadens verksamheter vilket gör att stadsledningskontoret bedömer att verksamheternas behov av åtgärder fångats under framtagandet av planens innehåll. En del i underlaget till planen har varit de inspel som samtliga nämnder och styrelser lämnat i samband med särskilda frågor kring kompetensförsörjning i delårsrapport augusti 2023. Stadsledningskontorets bedömning är att mycket stämmer överens med det som föreslås ingå i planen. Exempel på sådant som inte omhändertas är önskemål om konkreta IT-stöd, satsningar som är särskilt riktade till

tekniska förvaltningar eller bolag, sådant som ingår i andra program, planer eller uppdrag, sådant som ingår i grunduppdraget samt ärenden som är uppe för politiska beslut i andra processer.

Denna plan för kompetensförsörjning innehåller delar från Göteborgs stads program för attraktiv arbetsgivare 2019-2023 och Göteborgs stads innovationsprogram 2018-2023 som är relevanta för det övergripande målet att säkra verksamheternas bemanning och kompetensförsörjning. Den sammantagna analysen av utmaningen som staden står i, och inför, är komplex och planen är en viktig pusselbit och fortsättning på arbetet.

Sammantaget är stadsledningskontorets bedömning att förslag till Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026 tillsammans med det arbete som nämnder och styrelser själva gör kompletterar varandra och bidrar till en kraftsamling för att möta kompetensförsörjningsutmaningen. Omvärlden förändras snabbt och därmed behoven av lösningar. Det gör att planen i sin nuvarande form och innehåll ska ses som det som prioriteras nu och den kan behöva revideras. Stadsledningskontoret kommer att återkomma när sådant behov uppstår.

Planens form med riktningar inom respektive fokusområde ligger i linje med stadens ledarskapsmodeller och den förändringsresa som bland annat bygger på ledarmetodiken DAC. Metoden fokuserar på att tydligt kommunicera mål (Direction), säkerställa att alla i organisationen är överens och samarbetar (Alignment) samt främja engagemang och beslutsamhet för att uppnå dessa mål (Commitment). Därigenom finns en koppling mellan denna metod, planens fokusområden, riktningstexter och aktiviteter till stadens arbete för att utveckla ett gemensamt ledarskap där vi agerar med nytänkande, mod och uthållighet.

För att planens mål och syfte ska uppnås krävs att prioriteringar sker i stadens verksamheters arbete och utveckling. Stadsledningskontoret gör bedömningen att Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026 har beaktat det som framgår av yrkandet som låg till grund för uppdraget. Med hänsyn tagen till den tid som funnits till förfogande har enbart nationell omvärldsbevakning genomförts och på en övergripande nivå. Stadsledningskontoret gör bedömningen att Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026 tydliggör att arbetet med kompetensförsörjning är prioriterat och underlättar en gemensam riktning för stadens insatser.

Tina Liljedahl Scheel

HR-direktör

Eva Hessman

Stadsdirektör



Uppdrag om att ta fram en kompetensförsörjningsplan för Göteborgs Stad

§ 11, 0188/23

Beslut

Enligt kommunstyrelsens förslag:

1. Kommunstyrelsen får i uppdrag att tillsammans med förskolenämnden, utbildningsnämnden, nämnden för funktionsstöd, äldre- samt vård och omsorgsnämnden, grundskolenämnden, socialnämnderna samt nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning och andra i sammanhanget relevanta nämnder samt Business Region Göteborg AB ta fram en kompetensförsörjningsplan för Göteborgs Stad. Avstämning och beredning vid framtagande av planen ska göras i kommunstyrelsens personalutskott.
2. Avstämning ska göras med den fackliga centrala samverkansgruppen.
3. De delar av Göteborgs Stads program för attraktiv arbetsgivare 2019–2023 och Göteborg Stads innovationsprogram 2018–2023 som bedöms höra hemma i den nya kompetensförsörjningsplanen arbetas in i planen. Den nya kompetensförsörjningsplanen ska börja gälla från 2024-01-01, då programperioderna för programmet för attraktiv arbetsgivare och innovationsprogrammet löpt ut och därmed ska avslutas.

Tidigare behandling

Bordlagt den 23 mars 2023, § 31.

Handlingar

2023 nr 51.

Tilläggsyrkande från SD den 24 april 2023.

Yrkanden

Marie Brynolfsson (V), Marina Johansson (S) och Karin Pleijel (MP) yrkar bifall till kommunstyrelsens förslag.

Ann Catrine Fogelgren (L), Elisabet Lann (KD) och Zagros Hama Aga (M) yrkar bifall till förslaget från M, D, L och KD i kommunstyrelsen.

Agneta Kjaerbeck (SD) yrkar bifall till förslaget från M, D, L och KD i kommunstyrelsen och tilläggsyrkande från SD den 24 april 2023.



Propositionsordning

Ordföranden ställer först propositioner på kommunstyrelsens förslag och yrkandet från Ann Catrine Fogelgren m fl och finner att kommunstyrelsens förslag har bifallits.

Ordföranden ställer härfter propositioner på bifall respektive avslag på tilläggsyrkandet från SD den 24 april 2023 och finner att det har avslagits.

Reservation

Ledamöterna från SD reserverar sig mot beslutet till förmån för det egna yrkandet.

Protokollsutdrag skickas till

Kommunstyrelsen
Förskolenämnden
Utbildningsnämnden
Nämnden för funktionsstöd
Äldre- samt vård och omsorgsnämnden
Grundskolenämnden
Socialnämnderna – Centrum, Hisingen, Nordost, Sydväst
Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning
Business Region Göteborg AB

Dag för justering

2023-05-11



Vid protokollet

Sekreterare

Lina Isaksson

Ordförande

Aslan Akbas

Justerande

Håkan Eriksson

Justerande

Margareta Broang

Justerande

Lisbeth Sundén Andersson

Vår största utmaning: Arbetskraften räcker inte till.

Göteborgs Stads kompetensförsörjningsprognos 2023–2032

2023-05-24



Innehåll

Sammanfattning.....	4
1 Inledning	5
1.1 Tillvägagångssätt.....	5
1.2 Metod och avgränsning.....	5
2 Stadens personalstruktur.....	7
2.1 Personalstruktur	7
2.2 Pensionsålder	8
2.3 Personalomsättning.....	8
2.4 Kostnader för att hyra in personal.....	10
3 Prognos behov av personal i Göteborgs Stad.....	10
3.1 Prognostiserat behov och demografisk utveckling	11
3.1.1. Göteborgs Stads befolkningsprognos	11
3.1.2 Stadens prognostiserade behov av personal utifrån den demografiska utvecklingen	11
3.1.3 Pensionsavgångar	12
3.1.4 Ersättning av externa avgångar	14
3.1.5 Bolagens framtida behov	14
3.1.6 Sammanfattning prognostiserat behov av personal.....	15
4 Förutsättningar för stadens kompetensförsörjning	16
4.1 Demografin utmanar men Göteborg har bättre förutsättningar än många andra.....	16
4.1.1 Övriga Göteborgsregionen.....	17
4.2 Tillgång på utbildad arbetskraft.....	18
4.2.1 Ungdomsgymnasiet	18
4.2.2 Vuxengymnasiet	18
4.2.3 Universitet och högskola.....	19
4.3 Prognos på utbildad arbetskraft.....	20
5 Bedömning - behov och tillgång.....	21
5.1 Göteborgs Stads behov och arbetsmarknaden i GR och Göteborg	22
5.1.1 Risk för brist.....	22
5.1.2 Risk för brist på längre sikt.....	23
5.1.3 Balans.....	23

6 Potentiella lösningar.....	23
7 Slutsatser och samlad bedömning.....	25
Källor	27
Bilagor:	28
Bilaga - Fördjupad sammanställning per yrkes- samt utbildningsgrupp	29
Bilaga - Tabeller	47

Sammanfattning

Bristen på arbetskraft är en av de största utmaningarna för såväl kommuner, regioner som hela näringslivet. Enligt SKR:s beräkningar kommer kommuner och regioner att behöva 54 procent av den ökade sysselsättningen fram till och med 2031. Samtidigt beräknar andra sektorer såsom näringslivet och försvaret att de behöver en större andel av tillkommande på arbetsmarknaden. Det strukturella efterfrågeöverskottet på arbetskraft förklaras av den demografiska utvecklingen samt bristande matchning mellan utbud och efterfrågan. Även Göteborgs Stad ser redan idag att många tjänster blir allt svårare att rekrytera.

Stadens förvaltningars samlade behov av rekryteringar inom de närmaste tio åren kommer att uppgå till nästan 40 000 personer. Utifrån den demografiska utvecklingen behöver staden cirka 4 000 personer fler än idag och cirka 8 500 medarbetare beräknas gå i pension fram till 2032. Om staden inte lyckas förlänga arbetslivet till 67 år för sina anställda kommer rekryteringsbehovet att öka ytterligare. Utifrån snittet av de senaste tre årens personalomsättning, kommer staden också behöva ersättningsrekrytera cirka 27 000 medarbetare på grund av extern avgång. Förutom detta tillkommer bolagens behov, som bolagen själva bedömer uppgår till cirka 2 100 personer kommande fem år. Därtill tillkommer tillsättningar av tidsbegränsat anställda, så som vikariat vid sjukdom eller föräldraledighet, samt timavlönad personal.

Utifrån den demografiska utvecklingen i Göteborg kommer yrkesgrupperna inom äldreomsorgen att påverkas mest. Det beror på att de äldre befolkningsgrupperna ökar framöver, vilket gör att behovet av personal också ökar. Utifrån demografi och pensionsavgångar, kommer det finnas stora behov av lärare och stödassistenter framöver. När ersättningsrekryteringar på grund av extern avgång tillkommer, är det tydligt att sjuksköterskor och socialsekreterare också är grupper där behovet är stort.

Trots att Göteborg har bättre förutsättningar än vad många andra kommuner har, kommer tillgången på personer med utbildning att antingen minska eller åtminstone inte öka med samma takt som tidigare. Antal sysselsatta personer inom både Göteborg och GR kommer inte att öka i samma takt som tidigare och särskilt tillgången på personer med utbildning inom vård och omsorg, restaurang och livsmedel samt grundlära- samt yrkeslärautbildning kommer att minska.

Göteborgs Stads rekryteringsbehov kommer att öka men den stora utmaningen handlar om att arbetskraften inte räcker till. Fortsatta förväntningar på hög kvalitet i välfärden och ökat behov kommer inte att vara möjliga att infria enbart genom att öka antalet anställda. Det kommer i stället att behöva ske med hjälp av nya lösningar såsom nya samarbeten, nya arbetssätt och ny teknik. Staden kommer att behöva se över och värdera vilken typ av verksamhet som är möjlig att genomföra utifrån de personella resurser som finns att tillgå. När arbetskraften minskar totalt kommer det krävas andra mindre personalkrävande lösningar. De flesta branscher står idag inför samma utmaning. Inom kommunala sektorn kommer mer behöva utföras med färre personal.

1 Inledning

I Sverige har Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) påtalat den utmaning som offentliga arbetsgivare har att förse välfärden med tillräckligt antal personer med relevanta kompetenser. I SKRs ekonomirapport (dec 2022) beskrivs bristen på arbetskraft som en av de största utmaningarna för såväl kommuner, regioner som hela näringslivet. Enligt SKR:s beräkningar kommer kommuner och regioner att behöva 54 procent av den ökade sysselsättningen fram till och med 2031. Samtidigt beräknar näringslivet att de behöver 70 procent av den ökade sysselsättningen och försvaret uppger att de behöver 64 procent. Inte bara i Sverige ser vi denna utmaning. Att få tag på rätt kompetens är enligt 3 000 europeiska och asiatiska ledare den största strategiska utmaningen för företag och organisationer på både kort och lång sikt. Detta trots den ekonomiska osäkerhet många känner för närvarande.

Det råder i Sverige en sektor- och branschöverskridande arbetskraftsbrist som förklaras främst av strukturella faktorer. Det strukturella efterfrågeöverskottet på arbetskraft beror bland annat på befolkningens ålderssammansättning och den bristande matchning som råder mellan utbud och efterfrågan på arbetsmarknaden gällande humankapital. I nuläget talar det mesta för att den strukturellt betingade arbetskraftsbristen kommer att bestå, och förvärras, under en överskådlig framtid.

För att kunna planera för stadens kompetensförsörjning krävs en bild av hur behov och tillgång kommer se ut framåt.

I den här rapporten redogörs för Göteborgs Stads verksamheters behov av arbetskraft på en övergripande nivå samt vilken tillgång som prognostiseras finnas tillgänglig samt en analys av situationen.

1.1 Tillvägagångssätt

I det här avsnittet beskrivs kort vilka avgränsningar som har gjorts och vilka metoder som använts för att göra framskrivningarna i prognosen.

1.2 Metod och avgränsning

Den data som används i prognosen för stadens behov av kompetens bygger på personaluppgifter i stadens egna system för att fånga antal anställda i olika yrkesgrupper, åldersstruktur och så vidare. Beräkningarna utgår från yrkesgrupper, vilket är den indelning som staden gör för att hantera liknande befattningar på en övergripande nivå. Datan utgår även från tillsvidareanställda. Ett sätt att möta mer tillfälliga förändringar i bemanningen, såsom semester, arbetstoppar och frånvaro på grund av utbildning, är att använda vikarier och timanställda. Dessa anställningsformer är dock inte medräknade i den här prognosen. Flera verksamheter signalerar en brist på kompetens redan idag vilket är en av orsakerna till att det i rapporten redovisas kostnader för inhyrd personal. Kostnader för konsulter som utgörs av insatser av mer tillfällig karaktär är inte medräknade.

För att kunna jämföra stadens behov av kompetens med tillgång under nämnda period används den prognos på tillgång på utbildad arbetskraft som SCB tagit fram på uppdrag av Sveriges regioner. För att en arbetsmarknad ska vara i balans är det viktigt att matchningen på arbetsmarknaden fungerar bra. Det vill säga, matchningen mellan utbildning och yrke. Det finns statistik på hur stor andel av de som utbildar sig inom ett område och sedan har ett yrke som matchar sin utbildning. Generellt på svensk arbetsmarknad så av samtliga anställda i åldrarna 20–64 år arbetade år 2016 närmare åtta av tio i ett yrke som i någon grad matchade utbildningen. Det är betydelsefullt att de arbetssökande får ett arbete där de kan nyttja sin utbildning och kunskap till fullo och att arbetsgivares behov av anställda med rätt kompetens kan tillgodoses. Matchningsbedömningar är också betydelsefulla för att rätt kunna bedöma utbildningsdimensioneringen. I den här prognosen har matchningen inte tagits hänsyn till. För mer analys kopplat till specifika yrkesgrupper och utbildningar se till exempel SCB rapport Matchningen på arbetsmarknaden – sambandet mellan utbildning och yrke.

Prognosen som görs i rapporten är på fem och tio år. Om ingenting annat uppges är utgångsår 2022, till exempel i redovisningen av stadens anställda.

Vid prognos av avgång på grund av pension, är utgångspunkten i rapporten att medarbetare kommer att gå i pension vid en ålder på 67. Pensionsålder 67 har valts då det är riktåldern för pension. Riktåldern fastställs varje år i Sverige med bakgrund av medellivslängdens utveckling. Riktåldern har till syfte att ersätta 65-års normen.

Personaldata för Göteborgs Stads bolag går inte att sammanställa centralt utifrån stadens nuvarande system. Därför har särskilda frågor ställts ut till bolagen via Stadshus AB. Utifrån de inrapporterade svaren, samt de uppgifter som samlas in via stadens uppföljningsrapporter, redovisas bolagen separat där uppgifter finns.

I rapporten har antagandet gjorts att allt annat är lika, det vill säga att det visar på hur behoven förändras om stadens verksamheter fortsätter att arbeta på samma sätt som idag. Prognosen säger heller ingenting om hur den efterfrågade kompetensen förändras, utan enbart utifrån behov av antal personer. I stället för brist på kompetens kan kompetensförsörjningsutmaningen också handla om att verksamheterna har svårt att attrahera kompetens. Det skulle då finnas tillgänglig kompetens på arbetsmarknaden men dessa söker sig antingen bort eller inte till stadens tjänster.

För att räkna fram behovet av personal i staden till följd av den demografiska utvecklingen, har två steg av beräkningar gjorts. Först räknas volymutvecklingen ut, alltså hur behovet av stadens verksamheter kommer att förändras utifrån utvecklingen av de olika demografiska åldersgrupperna. Därefter räknas det om till hur påverkan av personalen blir.

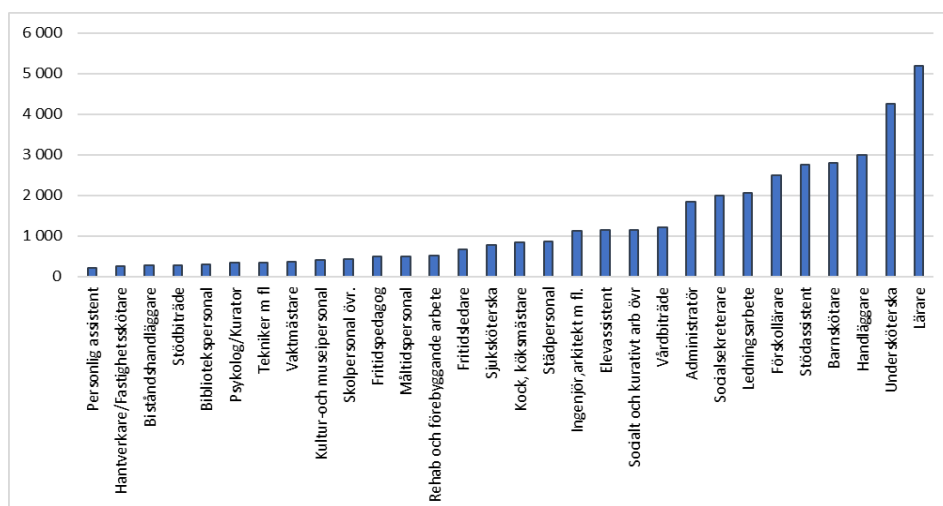
2 Stadens personalstruktur

Andelen medarbetare i kommunen med anställningsformen tillsvidareanställd har ökat under flera år och utgör i december 2022 omkring 80 procent av stadens anställda totalt. De största yrkesgrupperna är lärare, undersköterska, barnskötare och stödassistent, tätt följt av förskollärare, chefer samt socialsekreterare. Personalomsättningen har ökat för tillsvidareanställda och är särskilt hög för till exempel sjuksköterskor.

2.1 Personalstruktur

Antal tillsvidareanställda i Göteborgs Stads förvaltningar var i december månad 2022 drygt 39 000 medarbetare. Tidsbegränsade samt timavlönad personal tillkommer och utgör cirka 10 000 anställda. Därtill tillkommer anställda inom stadens bolag. Sett över en längre tidsperiod har andelen tillsvidareanställda medarbetare i kommunen ökat och utgör omkring 80 procent.

Antal tillsvidareanställda per yrkesgrupp i Göteborgs Stads förvaltningar



Inom förvaltningarna var 76 procent av de anställda kvinnor och 24 procent var män. Av de anställda var 2 100 chefer och fördelningen mellan kvinnor och män bland chefer är densamma som för anställda i förvaltningen totalt.

I Göteborgs Stads bolag (inkl räddningstjänst) var antalet tillsvidareanställda cirka 6000 i december 2022 och ytterligare cirka 7000 var tidsbegränsad eller timavlönad personal. Några av de volymmässigt största yrkesgrupperna som Göteborgs Stads bolag har rapporterat, redovisas i tabellen nedan.

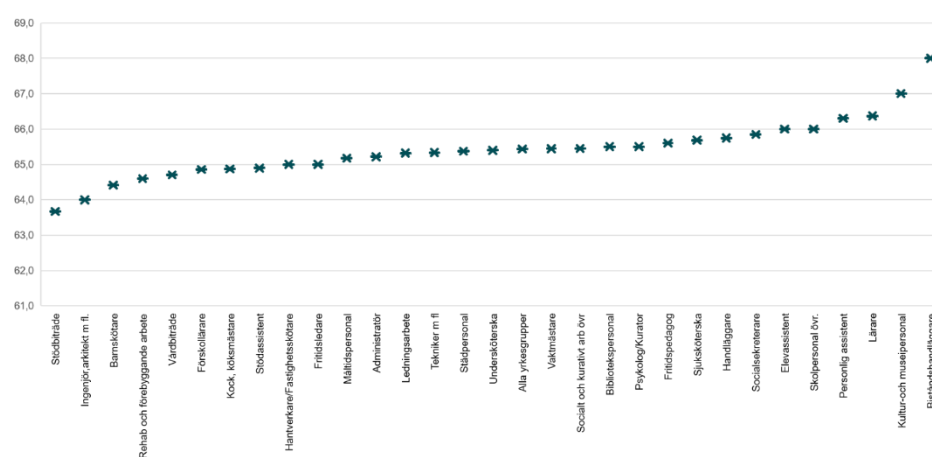
Antal rapporterade anställda inom de största yrkesgrupperna i Göteborgs Stads bolag.

Yrkesgrupp	Antal
Spårvagnsförare	650
Miljöarbete	370
Underhållstekniker/Spårvägen	300
Drifttekniker	220
Projektledare	160
Miljövårdar	110
Husvårdar	100
Fastighetsvårdar	90
Bovårdar	70
Ingenjörer	50
Kockar	50
Skådespelare	45
Restaurangbiträden Säsong	500

2.2 Pensionsålder

Medelåldern för då stadens medarbetare går i ålderspension, har ökat något de senaste åren. Genomsnittet för stadens tillsvidareanställda i förvaltningarna har ökat från 64,9 2020 till 65,4 2022. Lägst medelålder vid ålderspension under 2022 hade stödbiträden, som var 63,7 år.

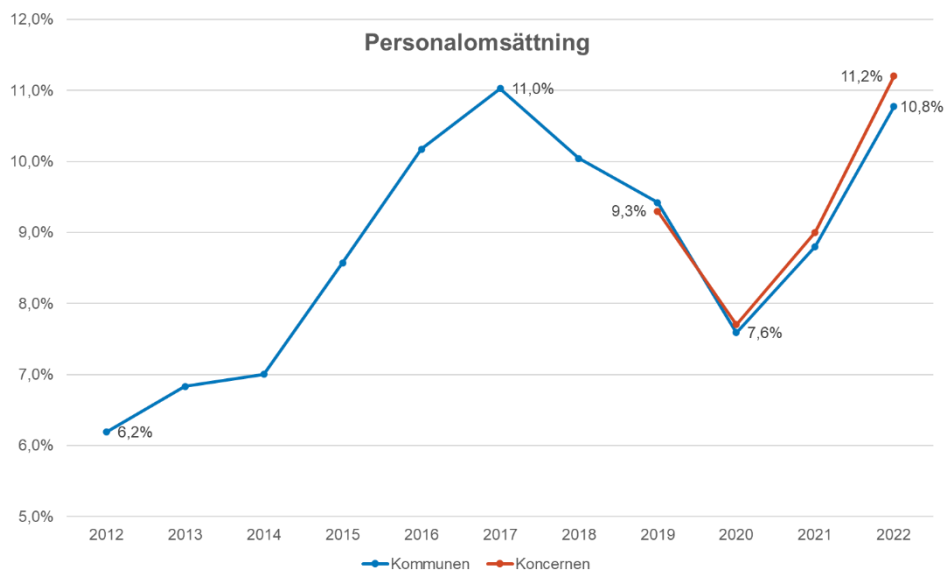
Medelålder för pensionsavgång (ålderspension) per yrkesgrupp inom stadens förvaltningar, 2022.



2.3 Personalomsättning

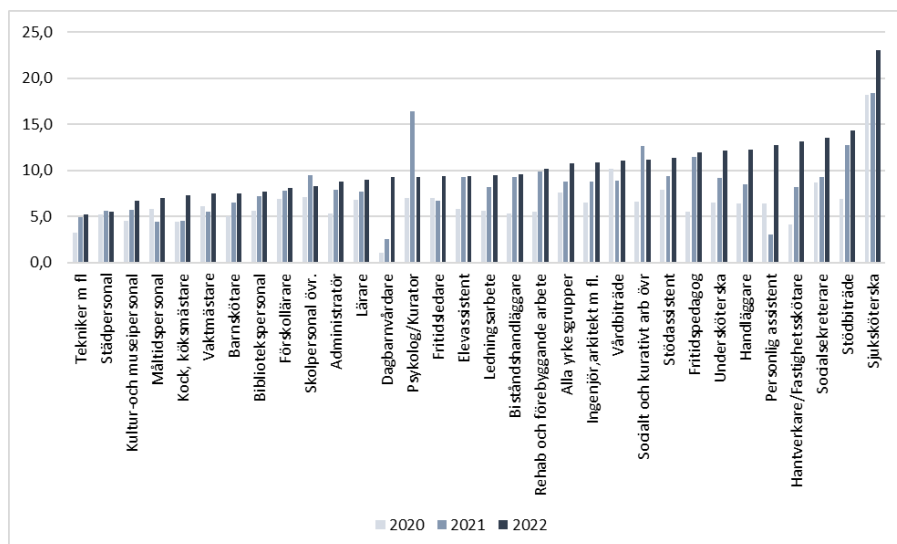
Stadens personalomsättning speglar arbetsmarknadens rörelser. Under 2022 var personalomsättningen för koncernen 11,2 procent och för förvaltningarna var den 10,8 procent.

Utveckling av personalomsättningen i Göteborgs Stad



Variationen mellan de olika yrkesgrupperna är stor. Sjuksköterskor och socialsekreterare är exempel på två yrkesgrupper med hög och ökande personalomsättning.

Personalomsättning per yrkesgrupp i Göteborgs Stads förvaltningar



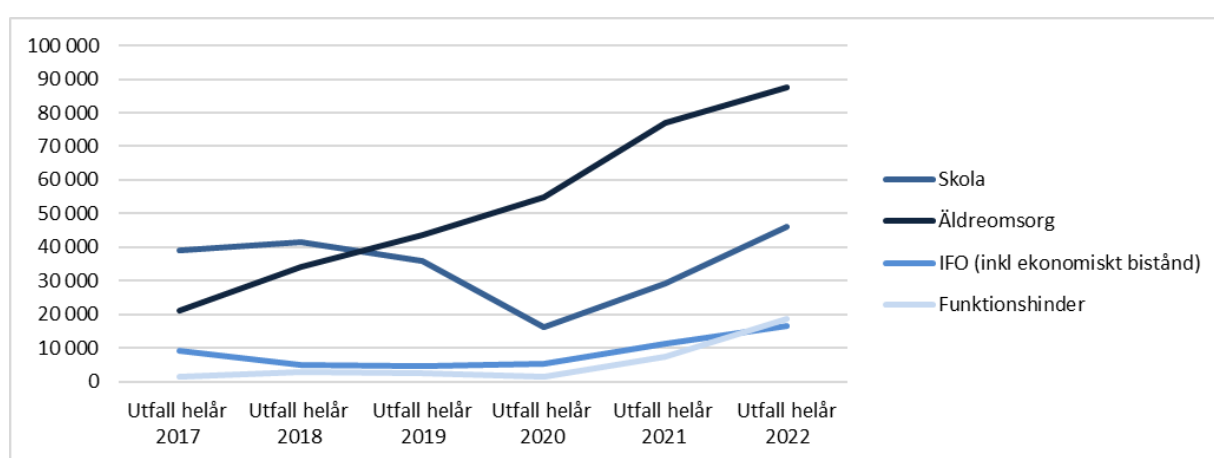
Inom Göteborgs Stad har utannonseringen av tillsvidare tjänster i stadens verksamheter under 2022 ökat. Antalet ansökningar per tjänst fortsatte att minska under 2022, samtidigt som andelen rekryteringar där tjänsten tillsätts också minskar. Efter att ha legat stadigt på cirka 85 procent under de senaste åren, har under 2022 endast cirka 80 procent av de annonserade tjänsterna lett till en rekrytering. Detta kan tyda på att vissa verksamheter kan ha svårt att hitta personal med den kompetens som efterfrågas.

2.4 Kostnader för att hyra in personal

Kostnaderna för inhyrd personal har ökat de senaste åren, särskilt syns en ökning inom äldreomsorgen. Det kan visa på att det redan idag finns en brist inom de yrkesgrupper som är svåra att antingen rekrytera eller behålla och att det då är nödvändigt att använda inhyrd personal för att uppdraget ska kunna utföras.

De övriga verksamheterna har också en ökning av kostnader från 2020 till 2022, men ökningen är inte lika kraftig som inom äldreomsorgen. Skolan har en nedgång under pandemiåren, troligen beroende på att utförandet av undervisning till påverkades av restriktioner kopplade till covid-19.

Utvecklingen av kostnader för inhyrd personal per verksamhet



3 Prognos behov av personal i Göteborgs Stad

Utifrån den demografiska utvecklingen kommer yrkesgrupperna inom äldreomsorgen att påverkas mest. Det beror på att de äldre befolkningsgrupperna ökar framöver. Samtidigt minskar förskolans behov av personal utifrån demografin de kommande fem åren, eftersom födelsetalen beräknas fortsätta sjunka. Utifrån demografi och pensionsavgångar, tillkommer också stödassistenter som en grupp som kommer att ha ett tydligt ökat behov framöver. Detsamma gäller lärare. När ersättningsrekryteringar på grund av extern avgång också läggs till, är det tydligt att sjuksköterskor och socialsekreterare också är grupper där behovet kommer att öka framöver.

3.1 Prognostiserat behov och demografisk utveckling

I det här avsnittet redovisas det prognostiserade behovet av personal på fem respektive tio års sikt. Prognosen redovisas i tre steg; behov utifrån den demografiska utvecklingen, utifrån pensionsavgångar samt utifrån ersättningsrekryteringar på grund av extern avgång. I slutet av avsnittet, sammanställs dessa och visar på det totala prognostiserade behovet.

För att prognostisera behovet av personal, utgår beräkningarna från den befolkningsprognos som tar fram i Göteborgs Stad varje år. Den visar hur olika åldersgrupper beräknas förändras framöver, vilket i sin tur påverkar hur stadens invånare och dess behov av stadens tjänster förändras.

3.1.1. Göteborgs Stads befolkningsprognos

Utifrån stadens befolkningsprognos beräknas antalet barn i förskoleåldrarna att minska med 1 500 barn de kommande fem åren. Åldersgruppen 6–15 år beräknas växa framöver, om än i långsammare takt än tidigare. De kommande fem åren tros gruppen öka med 400 personer (1 procent). Fem år fram i tiden, prognostiseras antalet ungdomar i åldersgruppen 16–18 år att ha ökat med 2 200 (12 procent).

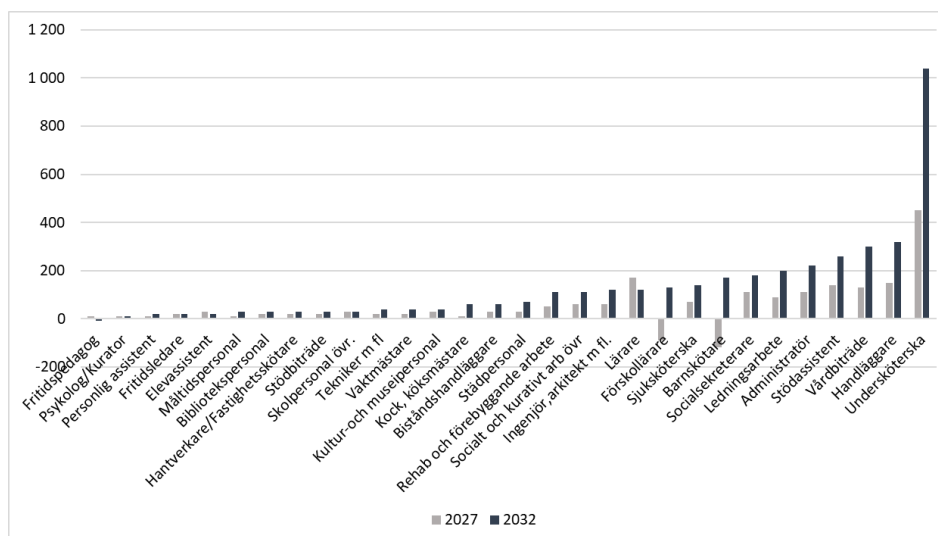
När det gäller de äldre pensionärerna, gruppen 85 år och äldre, förväntas de öka de kommande fem åren. När fyrtioåringarna når åldern 85 år efter år 2025, kommer ökningen att gå mycket fortare och år 2050 prognostiseras antalet personer över 85 år att vara 14 200 fler än idag, vilket innebär att åldersgruppen blir mer än dubbelt så stor jämfört med idag.

3.1.2 Stadens prognostiserade behov av personal utifrån den demografiska utvecklingen

Rekryteringsbehovet i stadens verksamheter till följd av den demografiska utvecklingens påverkan, ser olika ut beroende på verksamhet och yrkesgrupp. Den yrkesgrupp där behovet kommer att öka mest är yrkesgruppen undersköterska. Redan fram till 2027 kommer den yrkesgruppen att behöva öka mer än vad någon av de övriga yrkesgrupperna behöver göra under en tio års period.

I några få yrkesgrupper kommer behovet att minska, det gäller framför allt barnskötare och förskollärare, vilket beror på att antal barn i åldrarna 1–5 år beräknas minska under den kommande femårsperioden. Under en tioårsperiod beräknas dock alla yrkesgrupper behöva öka, givet att allt annat är lika.

Prognostiserad utveckling av antalet tillsvidareanställda per yrkesgrupp utifrån demografin, i stadens förvaltningar

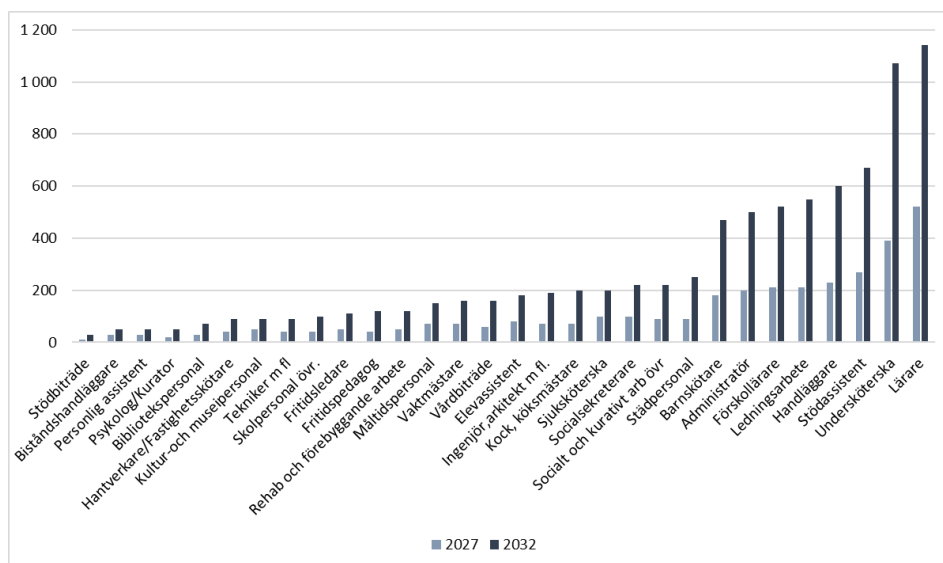


De yrkesgrupper som ökar mest i andel utifrån gruppens storlek är grupperna inom äldreomsorgen. Vårdbiträde, undersköterska, biståndshandläggare, rehab och förebyggande arbete samt sjuksköterska, är yrkesgrupper som alla prognostiseras öka med mellan 18 och 25 procent fram till 2032 utifrån gruppens befintliga storlek.

3.1.3 Pensionsavgångar

Stadens rekryteringsbehov till följd av beräknade pensionsavgångar vid 67 års ålder, ser olika ut beroende på verksamhet och yrkesgrupp. De grupper där flest antal personer kommer att gå i pension inom de närmaste tio åren, är yrkesgrupperna lärare och undersköterska. Även stödassistenten är en grupp där många kommer att gå i pension framöver. Därefter kommer yrkesgrupperna handläggare, ledningsarbete, förskollärare, administratör och barnskötare.

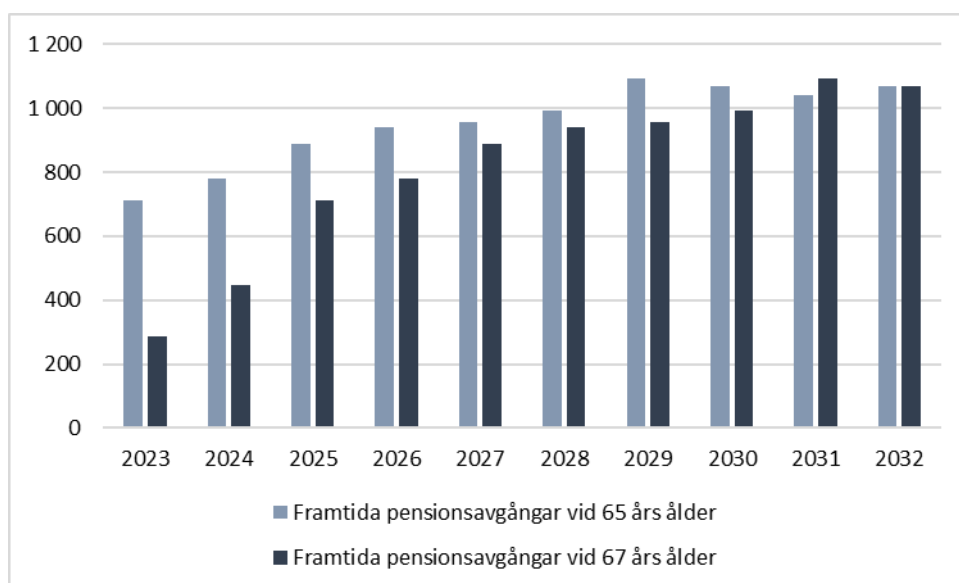
Prognostiserad utveckling av antalet tillsvidareanställda per yrkesgrupp utifrån pensionsavgång (67 år), i stadens förvaltningar



Yrkesgrupperna är olika stora och inom vissa yrkesgrupper är det så många som 30–45 procent som går i pension de kommande åren. Vaktmästare är den grupp där andelen pensionsavgångar inom de närmaste tio åren är som störst och där 44 procent av medarbetarna förväntas gå i pension fram till och med 2032. Därefter följer yrkesgruppen hantverkare/fastighetsskötare (35 procent), måltidspersonal (31 procent) och städpersonal (29 procent). Inom flera yrkesgrupper, så som sjuksköterska, undersköterska, stödassistent, kock/köksmästare, fritidspedagog och bibliotekspersonal, beräknas var fjärde medarbetare att gå i pension de kommande tio åren.

I prognosen är utgångspunkten att pensionsavgångar sker vid 67 års ålder. Om pensionsavgång istället sker vid 65 års ålder, ökar behovet utifrån nedanstående diagram.

Antal personer som beräknas gå i pension i stadens förvaltningar de kommande åren, uppdelat på 65 respektive 67 år.

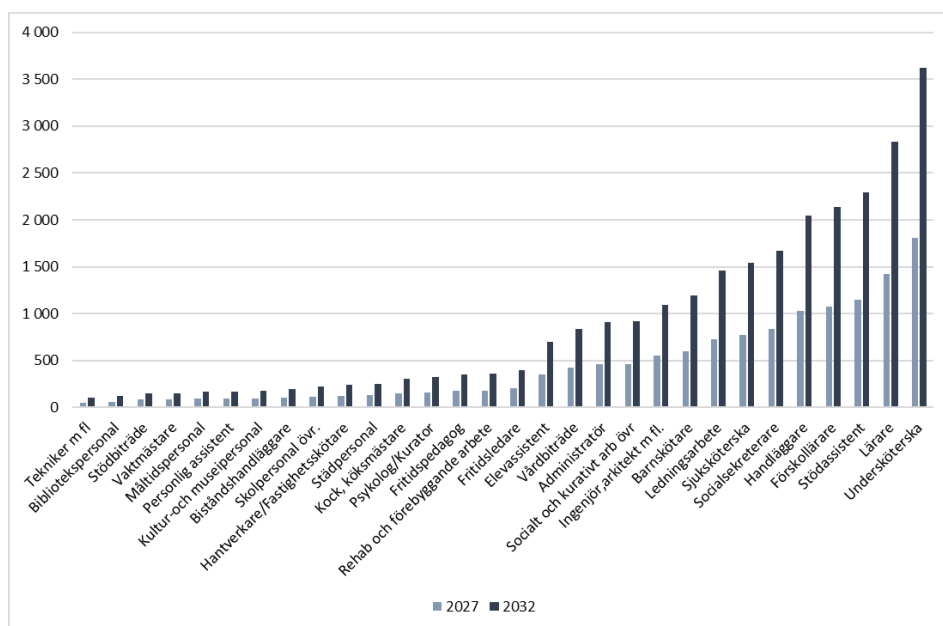


Under 2023 är skillnaden cirka 400 personer, medan den i slutet av prognostiden ligger mellan 50 och 80 personer. Under 2031 skulle det enligt prognosen vara 50 personer fler som går i pension om pensionsavgång sker vid 67, än om den sker vid 65.

3.1.4 Ersättning av externa avgångar

Prognosen gällande externa avgångar framöver, har räknats fram utifrån ett genomsnitt av de senaste tre årens externa avgångar. Fortsätter avgångarna att vara på en liknande nivå de kommande tio åren, kommer rekryteringsbehovet att öka med sammanlagt 40 000 personer fram till 2032.

Prognostiserad utveckling av antalet tillsvidareanställda per yrkesgrupp utifrån extern avgång av annan anledning än pensionsavgång, i stadens förvaltningar



Ökningen av antalet personer som behöver rekryteras på grund av extern avgång är störst hos yrkesgrupperna undersköterska, lärare, stödassistent, förskollärare, handläggare, socialsekreterare och sjuksköterska.

3.1.5 Bolagens framtida behov

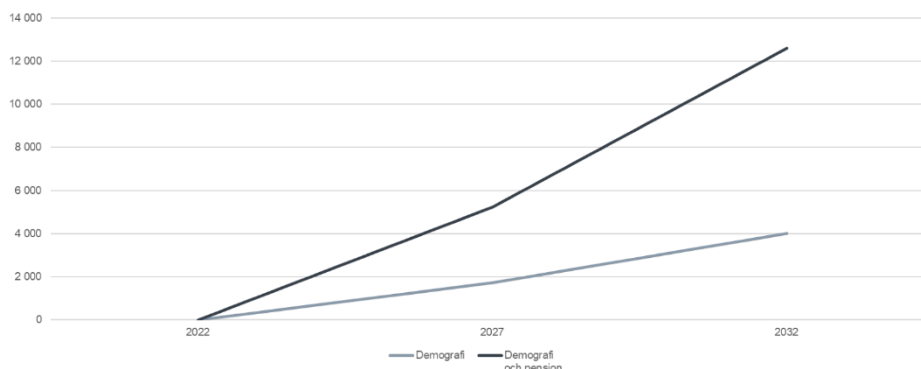
Göteborgs Stads bolag rapporterar att det inom de närmaste fem åren finns ett behov av att kompetensförsörja 2 100 tjänster inom deras största yrkesgrupper, varav 440 är ersättningsrekryteringar med anledning av pensionsavgångar. Andra grupper som också rapporteras som kritiska för bolagen är bland annat chefer, seniora projektledare, fordonstekniker, ingenjörsyrken och andra strategiska nyckelpersoner. För mindre bolag är det få personer som innehar en viss typ av befattning, vilket riskerar att skapa en sårbarhet i organisationen när det gäller särskilt konkurrensutsatta tjänster.

3.1.6 Sammanfattning prognostiserat behov av personal

Det prognostiserade personalbehovet utifrån den demografiska utvecklingen, beräknade pensionsavgångar vid 67 års ålder samt ersättningsrekryteringar på grund av extern avgång är sammantaget cirka 40 000 personer. Det är något högre än prognosen som räknades fram föregående år. Ökningen beror framför allt på att antalet externa avgångar har ökat sedan föregående år.

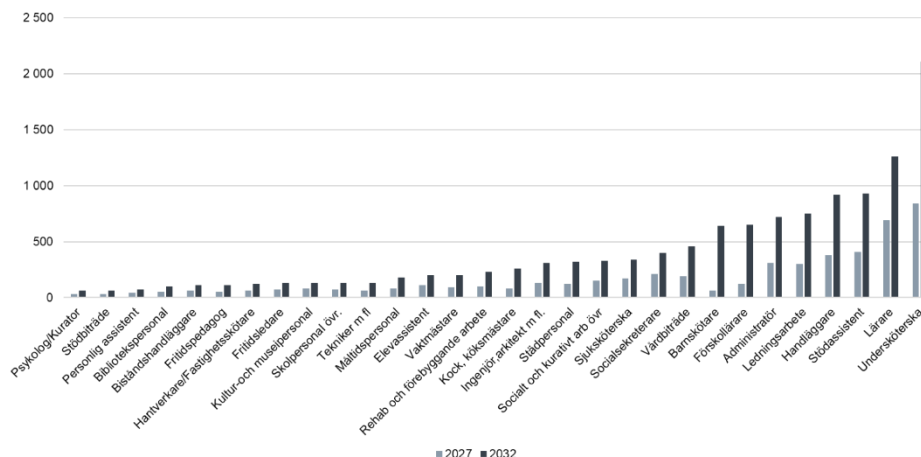
Utifrån den demografiska förändringen, kommer stadens behov att öka med cirka 4 000 personer. När pensionsavgångarna adderas, är behovet dryga 12 500 personer de kommande tio åren. Den största ökningen kommer att ske mellan 2027 och 2032, men även de kommande fem åren ökar behoven tydligt.

Prognostiserad utveckling av antalet tillsvidareanställda i stadens förvaltningar totalt, utifrån den demografiska utvecklingen, samt den demografiska utvecklingen sammanräknat med beräknade pensionsavgångar vid 67 års ålder.

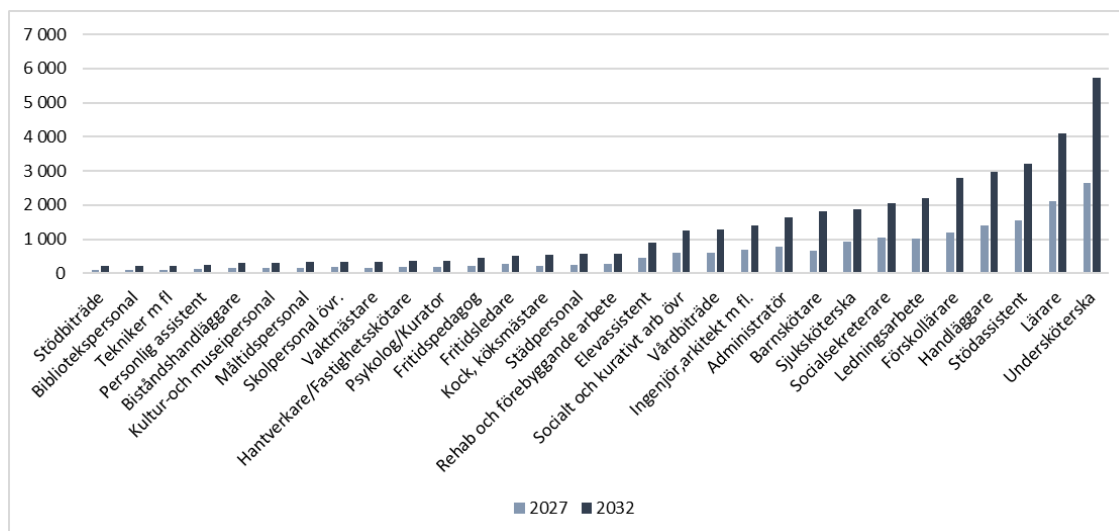


De yrkesgrupper som kommer att påverkas mest i förhållande till demografien och beräknade pensionsavgångar är undersköterska, lärare och stödassistent. Lärare och undersköterska har ett stort rekryteringsbehov redan fram till 2027, med över 500 personer vardera.

Prognostiserad utveckling av antalet tillsvidareanställda per yrkesgrupp utifrån den demografiska utvecklingen samt beräknade pensionsavgångar (67 år), i stadens förvaltningar



Prognostiserad av ersättningsrekryteringar per yrkesgrupp utifrån den demografiska utvecklingen, beräknade pensionsavgångar (67 år) samt extern avgång av annan anledning än pensionsavgång, i stadens förvaltningar



4 Förutsättningar för stadens kompetensförsörjning

Trots att Göteborg har bättre förutsättningar än vad många andra kommuner har, kommer tillgången på personer med utbildning att antingen minska eller åtminstone inte öka med samma takt som det har gjort förut. Antal sysselsatta generellt inom både Göteborg och GR kommer inte att öka kommande 10 åren i samma takt som föregående tioårsperiod. Särskilt tillgången på personer med utbildning inom vård och omsorg, restaurang och livsmedel samt grundläraresamt yrkesläraurutbildning kommer att minska.

4.1 Demografin utmanar men Göteborg har bättre förutsättningar än många andra

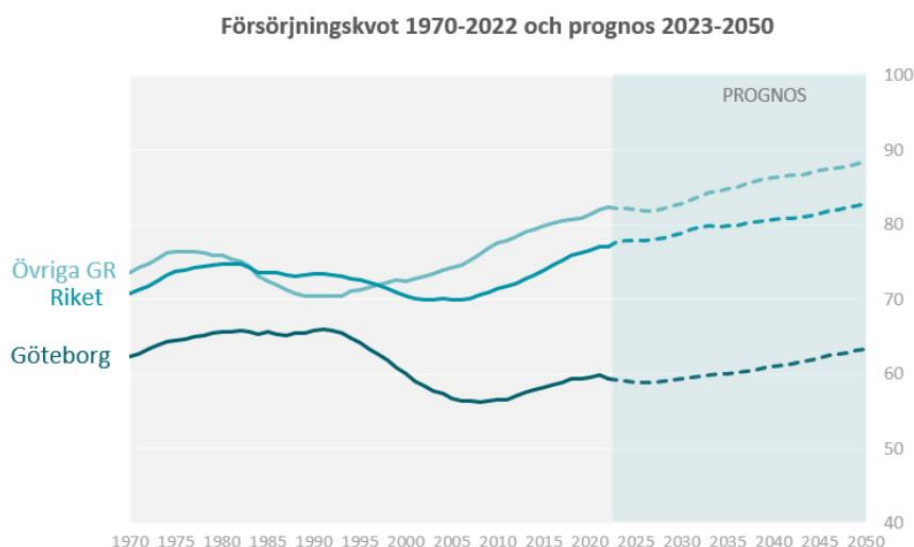
Befolkningsutvecklingen påverkar såväl behovet av stadens verksamheter som tillgången av antal personer på arbetsmarknaden.

Den demografiska försörjningskvoten handlar om relationen mellan utgifter till välfärden såsom förskola, vård- och omsorg i förhållande till skattebasens storlek. Ju högre mått desto tyngre är försörjningsbördan för de som befinner sig i åldersgruppen 20–64. Kvoten ligger idag på 77 för Sverige som helhet, försörjningskvoten i Sverige antas enligt SCB:s befolkningsprognos öka till 83 år 2050. Göteborg, som har en betydligt större andel personer i de

yrkesverksamma åldrarna, har en lägre försörjningskvot. Idag är försörjningskvoten 59 och den förväntas öka till 63 år 2050, vilket gör att Göteborg har ett bättre utgångsläge och en något mer gynnsam utveckling.

4.1.1 Övriga Göteborgsregionen

I kommunerna närmast Göteborg, övriga Göteborgsregionen (GR), så är försörjningskvoten högre än i Sverige som helhet.



När det gäller utvecklingen av barn och unga samt förändringen i förhållande till äldre (60 år och äldre) i Göteborg jämfört med övriga GR, går det att se att det är en något sämre utveckling för övriga GR de kommande åren. De stora ökningarna av framför allt äldre i GR-kommunerna gör att behovet av kommunal verksamhet inom de kommunerna kommer att öka än mer än vad det gör i Göteborg.

Göteborg är en attraktiv arbetsmarknad som växer, vilket inte bara syns på statistiken av inflyttade till staden. Tidningen Intelligent Logistik har sedan 2005 årligen listat Sveriges bästa logistiklägen, som en vägledning för den som vill etablera i Sverige, och Göteborg hamnar då på första plats. Göteborg placerade sig också i topp tre bland europeiska stora städer i kategorin Humankapital och Livsstil när Financial Times fDi Intelligence presenterade sin rapport European Cities and Regions of the Future 2023.

Samtidigt som jobbtillväxten är stark i Göteborgsregionen, har arbetsgivarnas upplevda brist på arbetskraft under hösten 2022 fortsatt att öka från redan höga nivåer, enligt arbetsförmedlingen. Ökad konkurrensen om den arbetskraft som finns och obalansen på arbetsmarknaden riskerar att förstärkas ytterligare på sikt då de som är arbetslösa saknar den kompetens som efterfrågas. Bristen på utbildad arbetskraft bedöms därför kvarstå.

4.2 Tillgång på utbildad arbetskraft

För att titta på tillgången på kompetens, utgår redovisningen prognosen från hur många som utbildas inom olika områden samt hur antalet sysselsatta i respektive utbildningsgrupp beräknas utvecklas framöver.

4.2.1 Ungdomsgymnasiet

I avsnittet redovisas hur många som går ut från de olika gymnasieprogrammen i Göteborg, både när det gäller ungdomsgymnasiet och vuxengymnasiet, samt hur många som examineras från universitet och högskola.

I Göteborg har antal avgångselever från ungdomsgymnasiet ökat något de senaste åren. Främst har en ökning skett inom Fordons- och transportprogrammet samt inom Restaurang- och livsmedelsprogrammet, ekonomiprogrammet och samhällsvetenskapsprogrammet. I övrigt har antal avgångselever minskat.

Tabellen nedan visar antal individer som tog examen de olika åren.

Avgångselever ungdomsgymnasiet Göteborg	2019/20	2020/21	2021/22
Nationella program totalt	6037	6245	6319
Samhällsvetenskapsprogrammet	1245	1323	1402
Ekonomiprogrammet	1056	1164	1268
Naturvetenskapsprogrammet	1171	1181	1196
Teknikprogrammet	665	700	674
Estetiska programmet	409	461	459
El- och energiprogrammet	231	242	180
Handels- och administrationsprogrammet	163	209	161
Hantverksprogrammet	127	152	144
Bygg- och anläggningsprogrammet	150	146	133
Vård- och omsorgsprogrammet	136	140	109
Fordons- och transportprogrammet	95	21	101
Naturbruksprogrammet	102	90	95
Barn- och fritidsprogrammet	84	89	87
Restaurang- och livsmedelsprogrammet	65	66	85
Industritekniska programmet	72	78	62
VVS- och fastighetsprogrammet	61	78	55
Hotell- och turismprogrammet	43	51	39
Humanistiska programmet	40	37	39
Riksrekryterande utbildningar	20	17	30

Källa: Skolverket

4.2.2 Vuxengymnasiet

Den kommunala vuxenutbildningen ger göteborgaren möjlighet att slutföra sina grundskole- eller gymnasiestudier. Under de senaste åren är det fler som har gått ut från en utbildning inom vård och omsorg, barn och fritid samt restaurang och livsmedelsprogrammen på vuxenutbildningen än vad det är från ungdomsgymnasiet.

Avgångselever vuxenutbildning GR	2020	2021	2022
Vård och omsorg	369	490	368
Barn och fritid	229	281	279
Restaurang och livsmedel	153	187	256

Källa: Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen

Sedan 2020 har antal personer som avslutat studier på de tre vuxenutbildningarna ökat i antal. Under 2021 var det en topp i antal som avslutade vård- och omsorgsutbildningen.

4.2.3 Universitet och högskola

Lärarexamina på Göteborgs Universitet minskar från föregående år, vilket bland annat är en följd av att utbildningen förändrades 2011 och där en ökning i stället syns inom de nya yrkesexamina inom läraryrket. Antalet sjuksköterskeexamina och förskollärarexamina minskar något sedan föregående år, medan antalet socionomexamina ökar.

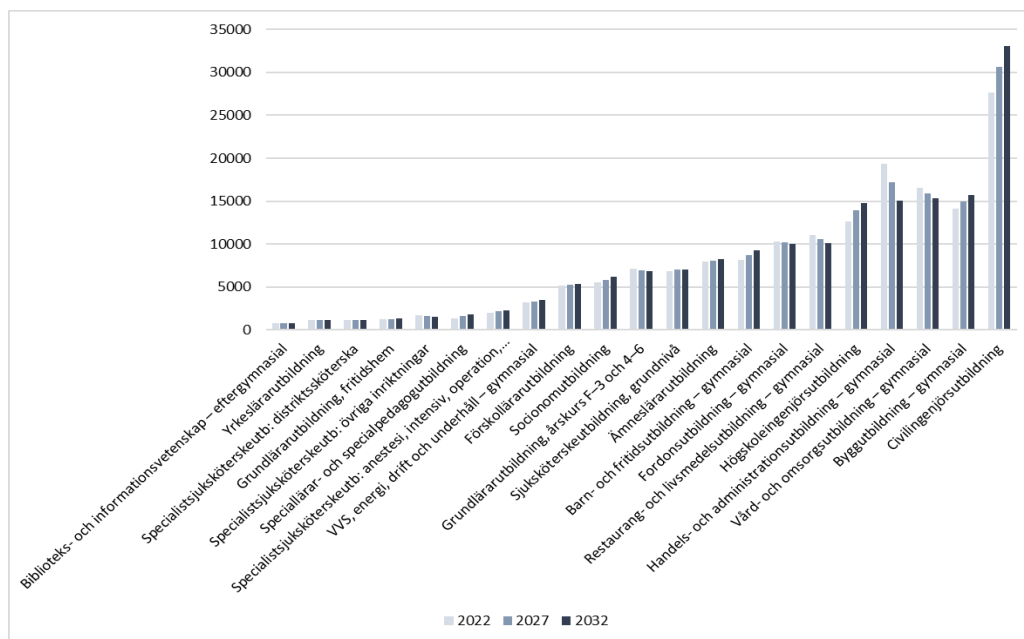
Antal examina vid Göteborgs Universitet	2017	2018	2019	2020	2021
Lärarexamina	107	117	158	115	83
Grundlärarexamina	209	233	266	301	322
Yrkeslärarexamina	55	51	52	59	81
Ämneslärarexamina	210	226	275	305	339
Sjuksköterskeexamina grundnivå	176	190	187	200	184
Socionomexamina	190	222	244	272	309
Förskollärarexamina	280	348	318	312	253

Källa: UKÄ (Universitetskanslerämbetet)

4.3 Prognos på utbildad arbetskraft

SCB har på uppdrag av Sveriges regioner och Tillväxtverket tagit fram en prognos på tillgång på utbildad arbetskraft. Denna har sedan VGR brutit ned på GR nivå. Nedan redovisas utdrag ur prognosen.

Prognostiserad utveckling av antalet personer i sysselsättning med en viss utbildning, i hela GR.



Störst minskning av antalet personer i sysselsättning med en utbildning i GR-området, kommer att finnas inom handel och administration, vård och omsorg samt restaurang och livsmedel, alla på gymnasial nivå.

Prognostiserad utveckling av antalet personer i sysselsättning med en viss utbildning, i hela GR, avrundat till tiotal.

Utbildningsgrupp	2022	2027	2032	Förändring 2022-2027	Förändring 2022-2032
Handels- och administrationsutbildning – gymnasial	19 310	17 190	15 090	-2 120	-4 220
Vård- och omsorgsutbildning – gymnasial	16 520	15 910	15 340	-610	-1 170
Restaurang- och livsmedelsutbildning – gymnasial	11 060	10 630	10 090	-430	-970
Grundläraurutbildning, årskurs F–3 och 4–6	7 130	6 980	6 840	-150	-290
Fordonsutbildning – gymnasial	10 320	10 240	10 050	-80	-260
Specialistsjuksköterskeutb: övriga inriktningar	1 710	1 610	1 580	-100	-130
Ämnesläraurutbildning	4 600	4 610	4 600	10	0
Biblioteks- och informationsvetenskap – eftergymnasial	770	760	770	-10	10
Yrkesläraurutbildning	4 710	4 730	4 730	10	20
Specialistsjuksköterskeutb: distriktssköterska	1 150	1 170	1 190	20	50
Grundläraurutbildning, fritidshem	1 240	1 300	1 350	60	110
Sjuksköterskeutbildning, grundnivå	6 890	7 030	7 020	130	130
Förskolläraurutbildning	5 140	5 250	5 390	110	250
VVS, energi, drift och underhåll – gymnasial	3 180	3 350	3 510	170	330
Speciallärar- och specialpedagogutbildning	1 390	1 610	1 840	220	450
Socionomutbildning	5 500	5 870	6 230	370	720
Barn- och fritidsutbildning – gymnasial	8 170	8 710	9 300	540	1 130
Byggtutbildning – gymnasial	14 130	15 000	15 760	880	1 630
Högskoleingenjörsutbildning	12 660	13 910	14 800	1 250	2 140
Civilingenjörsutbildning	27 620	30 630	33 080	3 010	5 460

På tio år beräknas antal personer med utbildningar inom vård och omsorg samt restaurang och livsmedel i hela GR ha minskat med ungefär 1 000 personer vardera. Handels och administration minskar än mer och på tio år är minskningen så stor som drygt 4 000 personer. Den största ökningen sker inom utbildningsgruppen civilingenjör, där ökningen på tio år beräknas bli drygt 5 000 personer. Därefter kommer högskoleingenjör och byggtutbildning – gymnasial.

5 Bedömning - behov och tillgång

I VGRs prognos på tillgång på utbildad arbetskraft ställs tillgången mot prognosticerat behov av kompetens inom hela GR. När tillgång och behov ställts mot varandra i ett tioårs perspektiv framåt kan bedömningarna sammanfattas i följande punkter:

- Efterfrågan på personer med endast förgymnasial utbildning förväntas minska kraftigt vilket leder till risk för stort överskott av personer med högst grundskoleutbildning
- Efterfrågan beräknas överstiga tillgången på flera gymnasiala yrkesutbildningar och därmed risk för stor brist, framför allt inom vård och omsorg men även industriteknik.
- Det förväntas bli brist på personer med eftergymnasial utbildning framför allt lärare, sjuksköterskor, och civilingenjörer. Visst överskott kan förväntas inom samhällsvetenskap, juridik och ekonomi.

Det finns stora risker för att det i framtiden kommer att finnas brister i möjligheten att kompetensförsörja yrkesgrupperna undersköterska, lärare samt kock/köksmästare. Det bedöms också finnas stora svårigheter att kompetensförsörja yrkesgrupperna sjuksköterska och förskollärare, framför allt fram till 2032. Det bedöms finnas balans mellan tillgång på utbildade personer i GR och stadens framtida behov utifrån demografi och pensionsavgångar när det gäller yrkesgrupperna barnskötare och socialsekreterare. Risken här bedöms dock öka på grund av den höga personalomsättningen. Bedömningen nedan utgår från grupper där det gått att matcha utbildning direkt mot stadens krav på kompetens i en yrkesgrupp. Detta kan innebära att det finns fler yrkesgrupper med risk för brist men där det inte är tydligt vilken utbildningsgrupp som kan mätas mot yrkesgrupp.

5.1 Göteborgs Stads behov och arbetsmarknaden i GR och Göteborg

Stadsledningskontorets bedömningar utgår från ovanstående redovisningar av stadens behov samt tillgången av utbildade personer på arbetsmarknaden i hela GR. Bedömningarna redovisas utifrån tre olika nivåer:

- *Risk för brist* innebär att det i närtid bedöms finnas stora svårigheter att kompetensförsörja yrkesgruppen.
- *Risk för brist på längre sikt* innebär att det i den längre prognosen, fram till 2032, finns en risk för stora svårigheter att kompetensförsörja yrkesgruppen.
- *Balans* innebär att det bedöms finnas en balans mellan den prognostiserade tillgången på sysselsatta med en viss utbildning inom hela GR och stadens framtida behov utifrån den demografiska utvecklingen och pensionsavgångar.

En samlad fördjupning för varje yrkesgrupp där en bedömning görs, finns i bilagan Fördjupad sammanställning per yrkes- samt utbildningsgrupp (inklusive bedömning).

5.1.1 Risk för brist

Risken för att det kommer att finnas brist på personer med en gymnasial utbildning inom vård och omsorg, där bland annat stadens yrkesgrupp undersköterska påverkas, är stor.

Det är också tydligt att risken är stor för att det kommer att finnas brist på personer med framför allt en grundlärautbildning, men också ämnes- och yrkeslärautbildning, där stadens yrkesgrupp lärare påverkas.

Risken för att det kommer att finnas brist på personer med en restaurang och livsmedelsutbildning, där stadens yrkesgrupp kock, köksmästare påverkas, är stor.

5.1.2 Risk för brist på längre sikt

Vid en jämförelse med stadens eget behov, finns en risk att brist på personer med en sjuksköterskeutbildning på grundnivå finns redan 2027. Den ökar dock till 2032 och då är risken för brist inom yrkesgruppen stor. Risken bedöms öka ytterligare på grund av den höga personalomsättningen.

Utifrån förändringen i stadens behov bedöms risken för brist på personer med en förskollärarytbildning, där stadens yrkesgrupp förskollärare påverkas, vara större än inom GR som helhet fram till 2032. Risken för att en brist uppstår bedöms finnas på längre sikt.

5.1.3 Balans

Vid en jämförelse mellan tillgången på utbildade inom hela GR och stadens behov av att rekrytera barnskötare, ser utbud och tillgång ut att vara i balans. Risken kan öka på grund av höga personalomsättningen.

Utifrån den efterfrågan som beskrivs i VGR:s rapport över hela GR:s behov, syns en balans i tillgång och efterfrågan gällande personer i sysselsättning med en socionomutbildning. Vid en jämförelse med stadens eget behov, finns även där en balans. Risken bedöms dock öka på grund av den höga personalomsättningen.

6 Potentiella lösningar

Denna prognos pekar tydligt på att tillgången på kompetens inte kommer att räcka för välfärdens behov de kommande tio år. Lösningen på ökat behov av personal kommer med andra ord inte enbart att vara att rekrytera fler medarbetare. I föreliggande prognos på behov av kompetens har utgångspunkten varit att stadens verksamheter löser sina uppdrag på det sätt man gör idag och hänsyn har inte tagits den utveckling som sker av arbetssätt och liknande. Det är troligtvis här potentialen för lösningar finns. I rapporten VGR Analys 2019:46 "Arbetskraftsbristen Potentiella konsekvenser och till buds stående lösningar" förs resonemang kring ett antal potentiella lösningar som skulle kunna bidra till att mildra, eller överbrygga, arbetskraftsbristen. Dessa lösningar är:

- Ett förlängt arbetsliv, med ökat deltagande på den öppna arbetsmarknaden för personer i pensionsåldern.
- En mobilisering av inhemska arbetskraftsreserver, varav de utrikes födda är av särskilt intresse. Detta kräver dock att de icke arbetande utrikes föddas humankapital matchas med efterfrågan på svensk arbetsmarknad. Det finns en stor outnyttjad inhemsk reserv, bestående av personer med olika former av funktionsnedsättningar, men denna grupps storlek och arbetsförmåga är ej ordentligt utredd.
- Riktad arbetskraftsinvandring, där personer med för svensk arbetsmarknad adekvat kompetens rekryteras i området utanför

EU/EFTA. En sådan utveckling är gynnsam för svensk ekonomi, men riskerar att ställa till med problem (Brain-Drain) i avsändarländer.

- Produktivitetshöjande investeringar i automatisering och digitalisering.

Delar av dessa lösningar ovan är områden som behöver hanteras på en övergripande nivå. Lika viktigt är att se över arbetssätten och hur verksamheterna är organiserade, arbetsmiljöarbetet och att medarbetarnas kompetens tas tillvara på bästa sätt. SKR rekommenderar att möta kompetensutmaningen genom sina nio strategier:

- Använd kompetensen rätt
- Förläng arbetslivet
- Prioritera arbetsmiljöarbetet
- Rekrytera bredare
- Stärk ledarskapet
- Stöd medarbetarnas utveckling
- Sök nya samarbeten
- Utnyttja tekniken smart
- Öka heltidsarbetet

Nedan följer några av de potentiella lösningar som kan mätas och följas upp på stadenövergripande nivå.

En lösning handlar om att förlänga arbetslivet för de redan befintligt anställda. Idag är den genomsnittliga pensionsåldern för anställda inom Göteborgs Stads förvaltningar drygt 65 år. Prognosen utgår dock från att medelåldern kommer att höjas till 67 år på sikt. Skulle medelåldern ändå ligga kvar på 65 års ålder, ökar behovet av ersättningsrekryteringar med 700–1 000 personer per år.

Hur ser då potentialen ut i att öka sysselsättningsgraden bland befintlig personal? Av samtliga tillsvidareanställda i Göteborgs stad har idag cirka 96 procent en heltidsanställning, att jämföras med hela kommunala sektorn i Sverige som ligger på 74 procent. Cirka 10 procent av stadens heltidsanställda har en beviljad tjänstledighet. Den kan bero på dels sådant som tjänstledighet vid föräldraledighet, studier och liknande. Denna siffra på andel anställda med heltidstjänst är en jämförelsevis hög siffra inom den kommunala sfären.

En annan potentiell lösning är att få allt fler i sysselsättning än idag, det vill säga att använda den så kallade arbetskraftsreserven. Med arbetskraftsreserv menas här den grupp som befinner sig i långtidsarbetslöshet i Göteborg. Till långtidsarbetslösa räknas personer som har varit utan arbete i mer än 12 månader, eller mer än 6 månader för ungdomar under 25 år. Antalet i denna grupp fortsätter att sjunka. Långtidsarbetslösa i Göteborg var i mitten av mars 2023 cirka 9 200 personer.

Inom gruppen långtidsarbetslösa har även de som varit arbetslösa mer än 24 månader minskat efter en topp i april 2022. Denna grupp utgör nu 63,5 procent av de långtidsarbetslösa eller 5 800 personer.

Långtidsarbetslösa ungdomar utgjorde drygt 3 procent av totalen och långtidsarbetslösa utrikesfödda utgjorde 32 procent. Nästan 22 procent av de långtidsarbetslösa hade någon form av funktionshinder som medför nedsatt

arbetsförmåga och 38 procent hade kort utbildningsbakgrund, med högst förgymnasial utbildning.

Bland långtidsarbetslösa utrikes födda ungdomar hade motsvarande 67 procent högst motsvarande förgymnasial utbildning.

	Totalt	Ungdomar	Utrikesfödda
Antal inskrivna totalt*	21 572	1939	14 324
Andel långtidsarbetslösa**	45%	37%	49%
Varav andel män/kvinnor	49% / 51%	61% / 39%	47% / 53%
Varav andel med funktionsnedsättning	22%	14%	16%
Varav andel med högst förgymnasial utbildning	38%	54%	46%

*Arbetslöshetsstatistik, december 2022

**Mer än 12 månaders tid utan arbete, 6 månader för ungdomar under 25 år

7 Slutsatser och samlad bedömning

Denna prognos utgår från Göteborgs Stads behov av kompetens och den tillgång som kommer finnas på arbetsmarknaden. För att möta de utmaningar som finns pågår redan idag ett aktivt arbete i stadens verksamheter. Till exempel finns ett prioriterat systematiskt arbetsmiljöarbete som ständigt utvecklas och förbättras. Digitaliseringsarbetet är i fokus såväl centralt som i flera förvaltningar och bolag. Arbetet med chefers organisatoriska förutsättningar har utvecklats under flera år och fortsätter att prioriteras. I årsrapporterna från nämnder och styrelser för 2022 rapporteras också att många arbetar med insatser för att i större utsträckning behålla personal. Se över och till viss del förändra befintliga yrkesroller och skapa karriärvägar är vanliga lösningar. Flera verksamheter tar upp förlängt arbetsliv som en lösning och till viss del också att fler medarbetare ska arbeta heltid. Många använder kompetensutveckling av sin befintliga personal som ett sätt att möta kompetensförsörjningsutmaningen på. Det kan innebära att anställa personer som saknar formell kompetens för att sedan utveckla kompetens på plats. Andra lösningar kan också handla om att kompetensutveckla befintliga medarbetare för att möta ett förändrat behov. Språkutvecklande insatser är också åtgärder för

att kunna rekrytera bredare och utveckla personal med ett annat språk än svenska som förstaspråk.

Trots det som görs, kommer inte arbetskraften att räcka till och staden kommer att behöva hitta flera nya lösningar samt nya sätt att utföra grunduppdraget på för att möta den brist på arbetskraft som prognostiseras bli ett allt större problem.

Yrkesgruppen undersköterska är den grupp som kommer att ha störst rekryteringsbehov utifrån den demografiska utvecklingen. Undersköterskor, sjuksköterskor, lärare, förskollärare och kock är grupper där tillgången i förhållande till vårt behov blir särskilt låg. Stödassistenter är en av grupperna där många går i pension framöver. Lyckas vi inte förlänga arbetslivet till 67, kommer rekryteringsbehovet att öka ännu mer. När arbetskraften minskar totalt kommer det krävas andra mindre personalkrävande lösningar. De flesta branscher står idag inför samma utmaning. Inom den kommunala sektorn kommer våra verksamheter behöva utföra mer med färre personal om inget görs annorlunda mot idag.

Källor

Sveriges kommuner och regioner; *Ekonomirapporten, december 2022 om kommunernas och regionernas ekonomi*

Sveriges kommuner och regioner; *Välfärdens kompetensförsörjning Personalprognos 2021–2031 och hur välfärden kan möta kompetensutmaningen*

Västra Götalandsregionen; *Arbetskraftsbristen Potentiella konsekvenser och till buds stående lösningar* VGR Analys Koncernkontoret 2019-10-08

Västra Götalandsregionen; *Utbildnings- och arbetsmarknadsprognos för Göteborgsregionen fram till 2035* VGR Analys 2022:42

Göteborgs Stad; *Befolkningsprognos 2023–2050, Demografisk analys*, stadsledningskontoret statistik och analys

Matchningen på arbetsmarknaden – sambandet mellan utbildning och yrke. SCB Temarapport 2018

Universitetskanslerämbetet

Skolverket

Leadership Report, 2022 Kairos Future och EGN

European cities and Regions of the future, via Business region Göteborg:
<https://www.fdiintelligence.com/European-Cities-and-Regions-of-the-Future-report-2023>

Bilagor:

1. Fördjupad sammanställning per yrkes- samt utbildningsgrupp
(inklusive bedömning)
2. Tabeller
(inklusive de vanligast förekommande befattningarna per yrkesgrupp)

Bilaga - Fördjupad sammanställning per yrkes- samt utbildningsgrupp

I bilagan görs en fördjupad sammanställning utifrån några av stadens yrkesgrupper som är möjliga att koppla samman med utbildningar som tas upp i VGRs prognos på tillgång på utbildad arbetskraft. Dessa yrkesgrupper är undersköterska, lärare, kock, köksmästare, barnskötare, socionom, förskollärare, sjuksköterska och fritidspedagog.

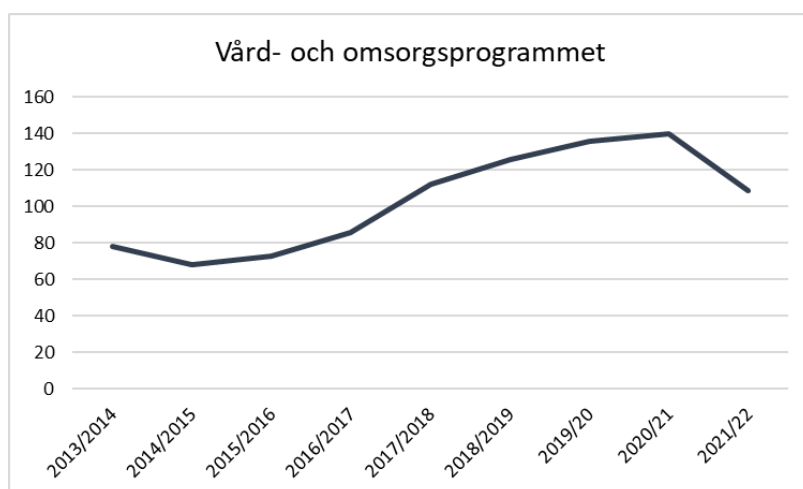
Undersköterska

Göteborgs stads behov av medarbetare som arbetar inom vård och omsorgsområdet beräknas, utifrån den demografiska utvecklingen och beräknade pensionsavgångar, att öka. Störst ökning kommer att ske inom gruppen undersköterska, som också har en stark anknytning till utbildningsgruppen vård och omsorg – gymnasial. Ökningen sker framför allt mellan 2027 - 2032.

2023-2027	Tillsvidareanställda	Demografi	Pension	Total ökning	Extern avgång	Ambitionsökning 0,3%
Undersköterska	4 240	450	390	840	1 810	80

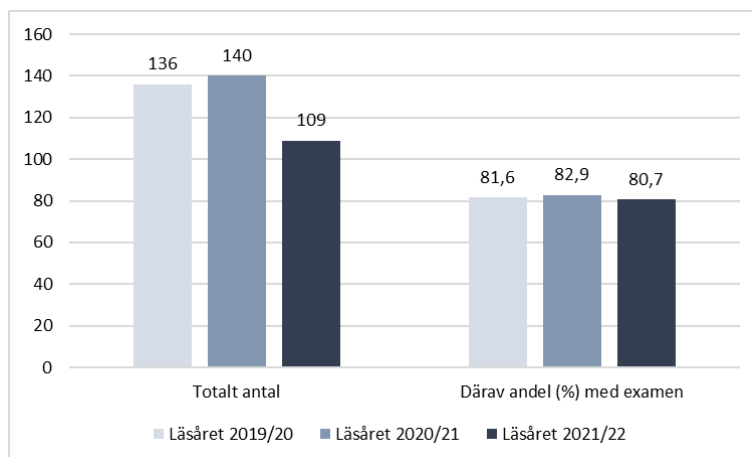
2023-2032	Tillsvidareanställda	Demografi	Pension	Total ökning	Extern avgång	Ambitionsökning 0,3%
Undersköterska	4 240	1 040	1 070	2 110	3 620	170

Antal avgångselever från ungdomsgymnasiets vård- och omsorgsprogram har ökat sedan läsåret 2014/2015 fram till läsåret 2021/2022 då ett tydligt trendbrott sker.



Källa: Skolverket

En nedåtgående trend syns också i andel avgångselever som går ut programmet med examen. Lsåret 2021/2022 var vård- och omsorgsprogrammets andel som avgick med examen 80,7 procent, den lägsta av samtliga nationella program i Göteborg.



Källa: Skolverket

Tillgången av sysselsatta personer inom GR med en utbildning inom vård- och omsorg på gymnasialnivå förväntas till 2025 minska med cirka 400 personer från dagens cirka 16 500. Till 2030 förväntas gruppen minska med ytterligare cirka 500 personer. Efterfrågan av personer med utbildningen inom GR förväntas öka till cirka 18 900 personer till 2025 och med ytterligare 2 200 personer till 2030.

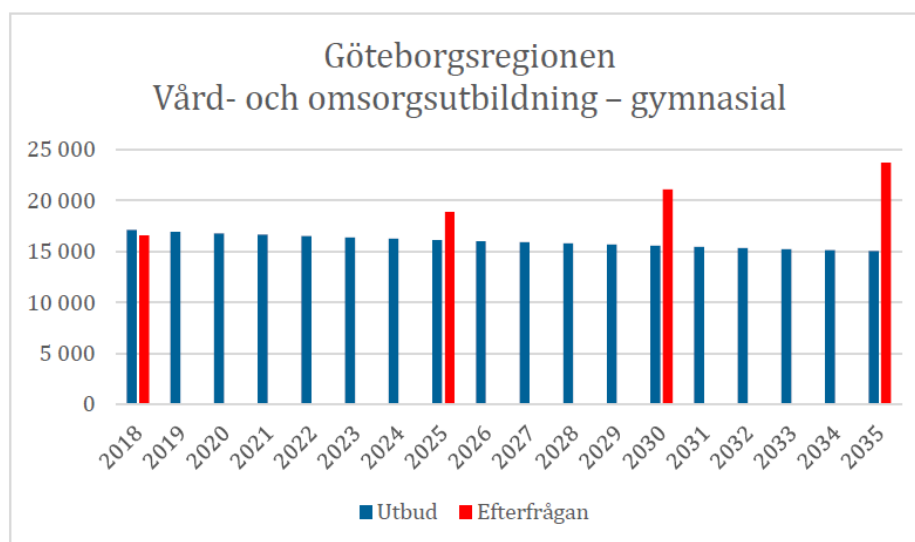
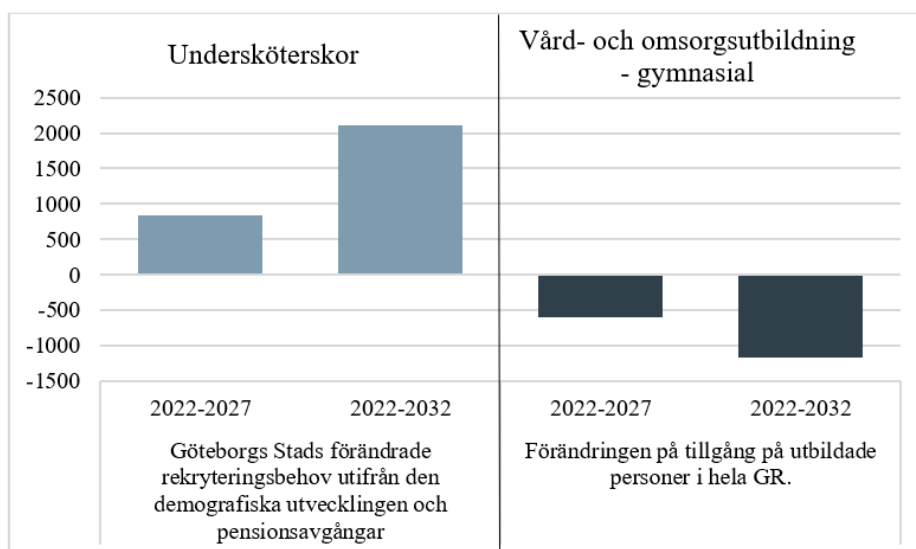


Bild från Utbildnings- och arbetsmarknadsprognos för Göteborgsregionen fram till 2035 VGR Analys 2022:42

Vid en jämförelse mellan tillgången på utbildade inom hela GR och stadens behov av att rekrytera undersköterskor, är det tydligt att det finns en överhängande risk för en väldigt stor brist.



Både utifrån den efterfrågan som beskrivs i VGRs rapport över hela GRs behov, samt vid en jämförelse med stadens eget behov utifrån den demografiska utvecklingen samt beräknade pensionsavgångar, är det tydligt att risken för att det kommer att finnas brist på personer med en gymnasial utbildning inom vård och omsorg, där bland annat stadens yrkesgrupp undersköterska påverkas, är stor.

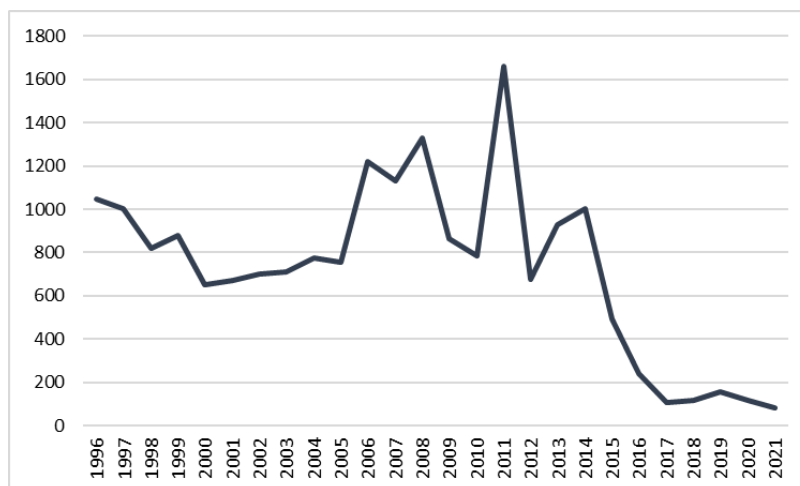
Lärare

Göteborgs Stads behov av medarbetare som arbetar som lärare beräknas, utifrån den demografiska utvecklingen och beräknade pensionsavgångar, att öka. Framför allt rör ökningen antal lärare som går i pension.

2023-2027	Tillsvidareanställda	Demografi	Pension	Total ökning	Extern avgång	Ambitionsökning 0,3%
Lärare	5 190	170	520	690	1 420	90

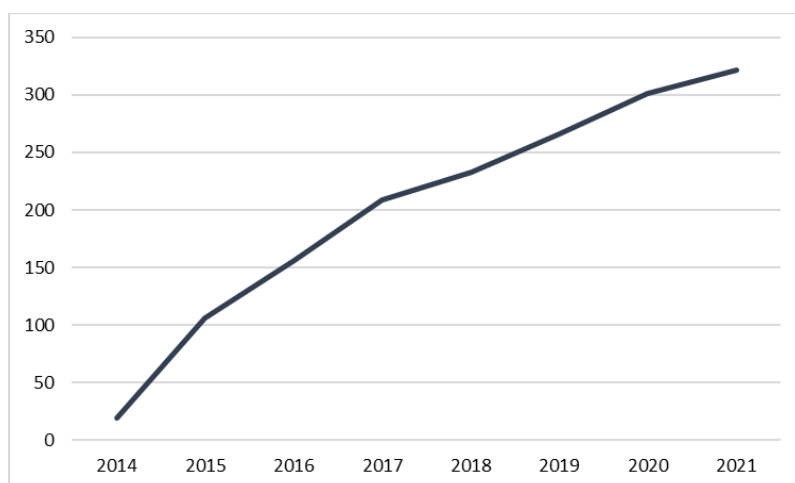
2023-2032	Tillsvidareanställda	Demografi	Pension	Total ökning	Extern avgång	Ambitionsökning 0,3%
Lärare	5 190	120	1 140	1 260	2 830	170

Antal examina - lärarexamina vid Göteborgs universitet har gått ned kraftigt sedan 2014. Det kan bland annat bero på att utbildningen har förändrats och från och med 2011 är istället lärarutbildningen uppdelad i fyra olika yrkesexamina inom området.



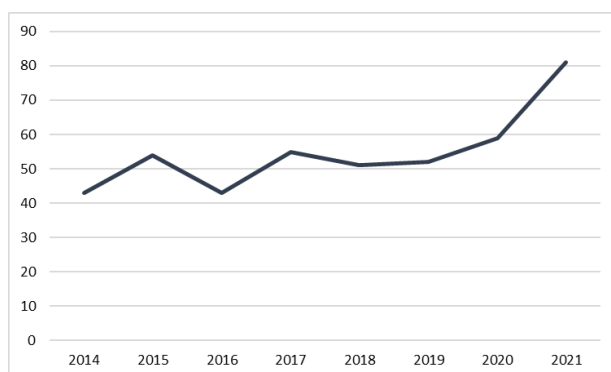
Källa: UKÄ (Universitetskanslersämbetet)

Antal examina - grundläraresamina vid Göteborgs universitet har ökat från starten och 2021 var det 322 personer som fick examina.



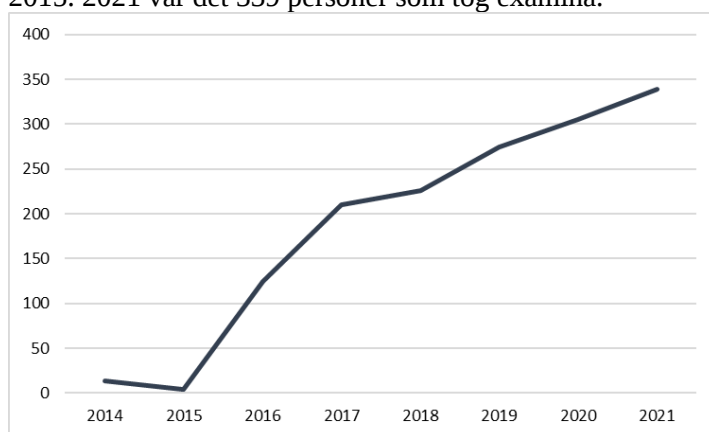
Källa: UKÄ (Universitetskanslersämbetet)

Antal examina – yrkesläraresamina vid Göteborgs universitet, har varit runt ungefär 50 stycken varje år sedan utbildningen startade. Under 2021 ökade antalet till 81.



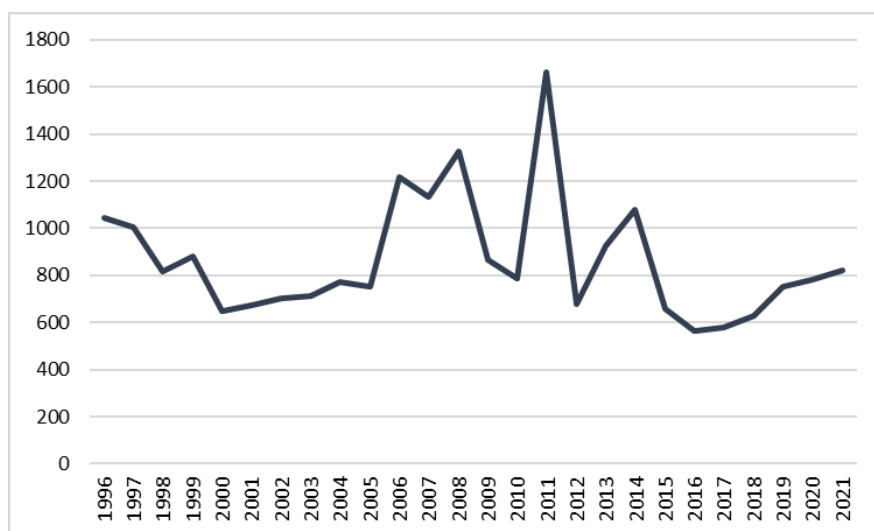
Källa: UKÄ (Universitetskanslersämbetet)

Antal examina - ämneslärarexamina vid Göteborgs universitet har ökat sedan 2015. 2021 var det 339 personer som tog examina.



Källa: UKÄ (Universitetskanslersämbetet)

En sammanställning av samtliga lärarutbildningar ovan, visar att antal examina har ökat de senaste åren, efter en nedgång 2016.



Källa: UKÄ (Universitetskanslersämbetet)

Tillgången av sysselsatta personer inom GR med en grundlärarutbildning, årskurs F-3 och 4–6 förväntas till 2025 minska med 100 personer från dagens cirka 7 100. Till 2030 förväntas gruppen minska med ytterligare cirka 100 personer. Efterfrågan av personer med utbildningen inom GR förväntas öka till cirka 8 000 personer till 2025 och med ytterligare 300 till 400 personer fram till 2030.

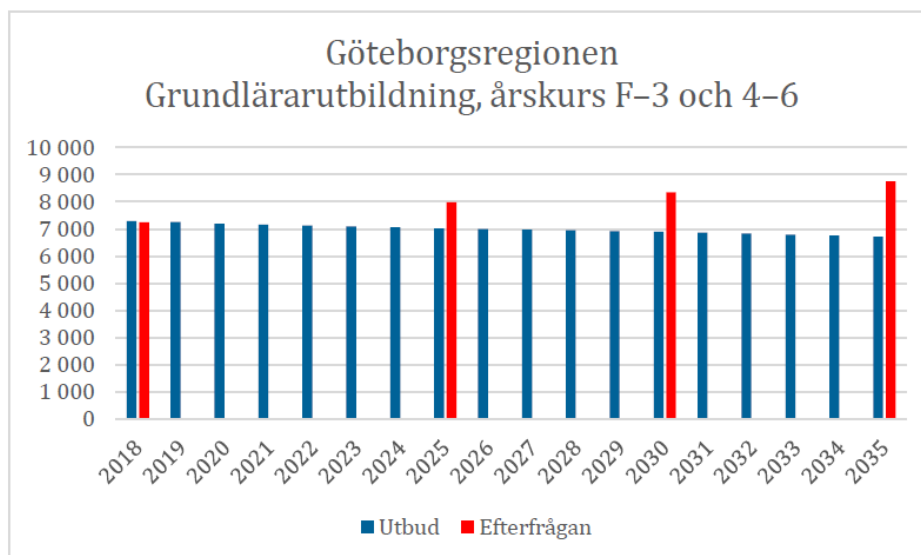


Bild från Utbildnings- och arbetsmarknadsprognos för Göteborgsregionen fram till 2035 VGR Analys 2022:42

Tillgången av sysselsatta personer inom GR med en yrkeslärautbildning förväntas till 2025 minska med cirka 30 personer från dagens cirka 1 100. Till 2030 förväntas gruppen varken öka eller minska utan vara kvar på samma nivå som 2025. Efterfrågan av personer med utbildningen inom GR förväntas öka till cirka 1 400 personer till 2025 och med ytterligare cirka 50 personer till 2030.

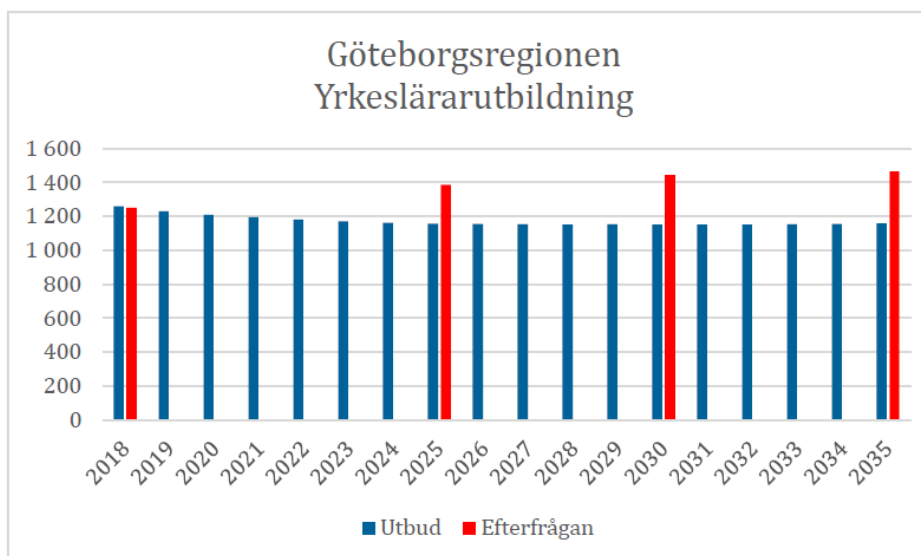


Bild från Utbildnings- och arbetsmarknadsprognos för Göteborgsregionen fram till 2035 VGR Analys 2022:42

Tillgången av sysselsatta personer inom GR med en ämneslärautbildning förväntas till 2025 öka med cirka 100 personer från dagens cirka 7 900. Till 2030 förväntas gruppen öka med ytterligare 200 personer. Efterfrågan av personer med utbildningen inom GR förväntas öka till cirka 8 700 personer till 2025 och med ytterligare cirka 3 000 personer till 2030.

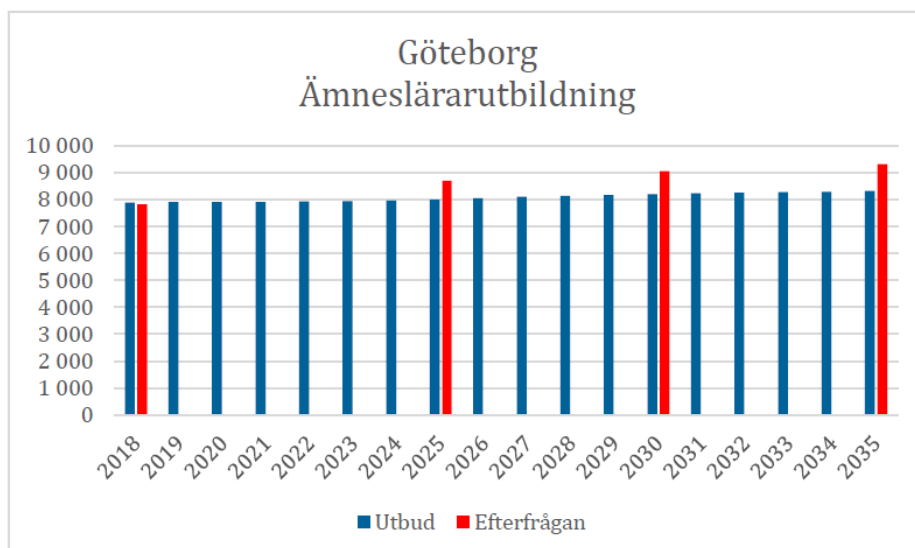
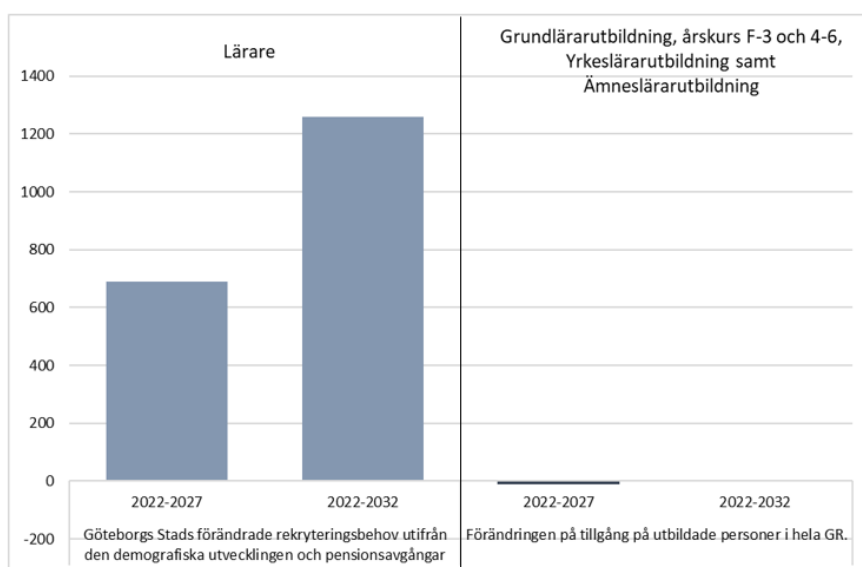


Bild från Utbildnings- och arbetsmarknadsprognos för Göteborgsregionen fram till 2035 VGR Analys 2022:42

Vid en jämförelse mellan tillgången på utbildade inom hela GR och stadens behov av att rekrytera lärare, är det tydligt att det finns en överhängande risk för en väldigt stor brist.



Både utifrån den efterfrågan som beskrivs i VGR:s rapport över hela GR:s behov, samt vid en jämförelse med stadens eget behov, är det tydligt att risken för brist på personer med en framför allt grundlärarutbildning, men också ämnes- och yrkeslärarutbildning, där stadens yrkesgrupp lärare påverkas, är stor.

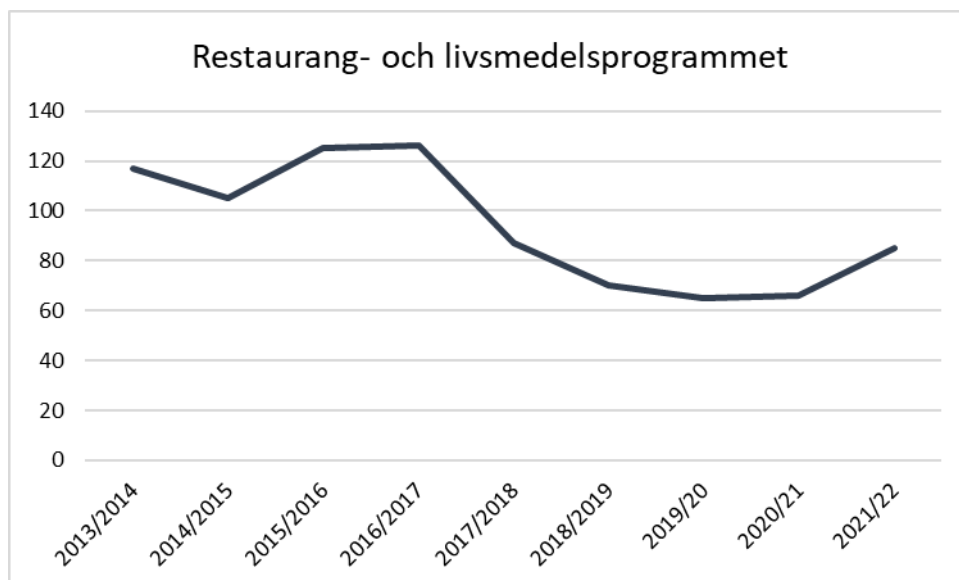
Kock, köksmästare

Göteborgs Stads behov av medarbetare som arbetar som kock, köksmästare beräknas, utifrån den demografiska utvecklingen och beräknade pensionsavgångar, att öka. Ökningen beror främst på pensionsavgångar och beräknas inträffa framför allt mellan åren 2027 och 2032.

2023-2027	Tillsvidareanställda	Demografi	Pension	Total ökning	Extern avgång	Ambitionsökning 0,3%
Kock, köksmästare	830	10	70	80	150	20

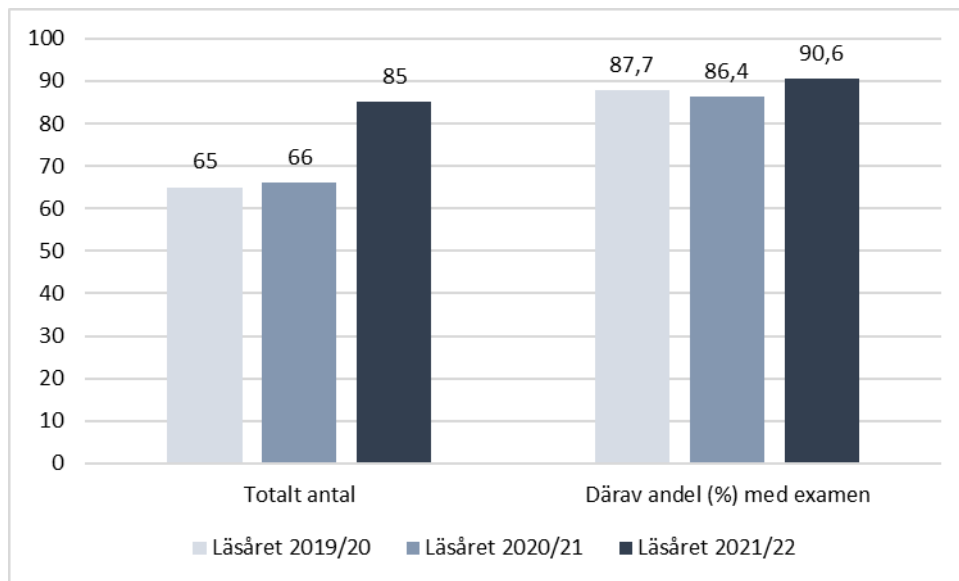
2023-2032	Tillsvidareanställda	Demografi	Pension	Total ökning	Extern avgång	Ambitionsökning 0,3%
Kock, köksmästare	830	60	200	260	300	30

Antal avgångselever från ungdomsgymnasiets restaurang- och livsmedelsprogrammet minskade mellan läsåren 2015/2017 till 2019/2020. Därefter har antal avgångselever ökat något.



Källa: Skolverket

Mellan 86,4 och 90,6 procent av avgångselever har de senaste åren gått ut programmet med examen.



Källa: Skolverket

Tillgången av sysselsatta personer inom GR med en utbildning från restaurang- och livsmedelsprogrammet förväntas till 2025 minska med 200 personer från dagens cirka 11 000 personer. Till 2030 förväntas gruppen minska med ytterligare cirka 500 personer. Efterfrågan av personer med utbildningen inom GR förväntas öka till cirka 11 300 personer till 2025 och ytterligare 300 personer till 2030.

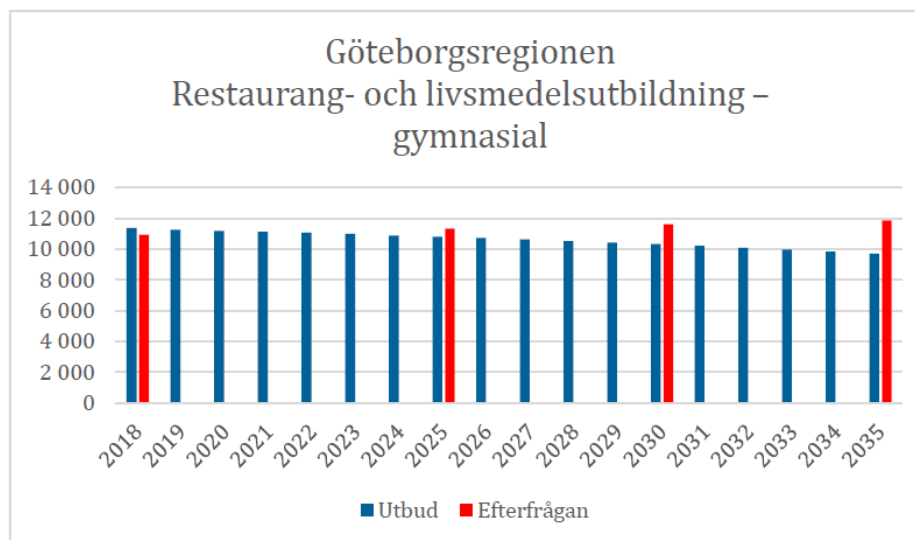
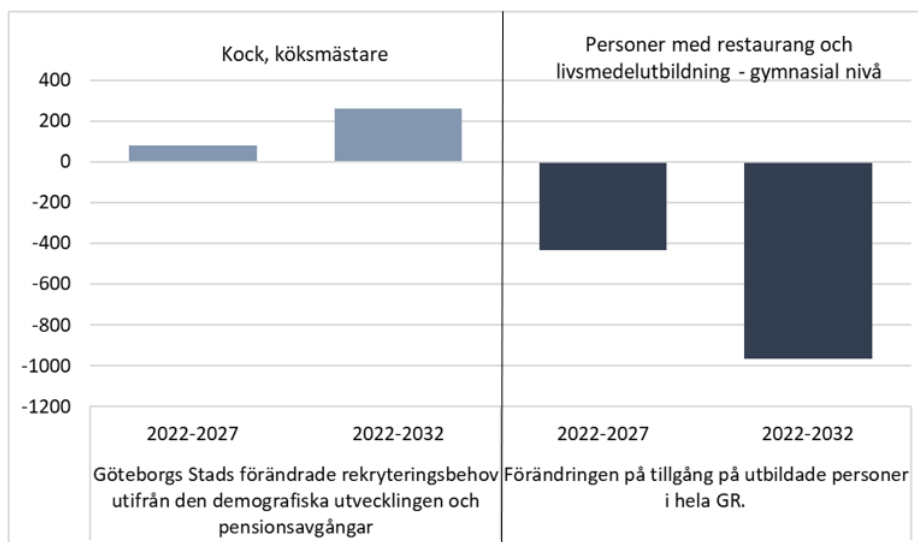


Bild från Utbildnings- och arbetsmarknadsprognos för Göteborgsregionen fram till 2035 VGR Analys 2022:42

Vid en jämförelse mellan tillgången på utbildade inom hela GR och stadens behov av att rekrytera kockar, köksmästare, är det tydligt att det finns en överhängande risk för en stor brist.



Både utifrån den efterfrågan som beskrivs i VGR:s rapport över hela GR:s behov, samt vid en jämförelse med stadens eget behov, är det tydligt att risken för att det kommer att finnas brist på personer med en restaurang och livsmedelsutbildning, där stadens yrkesgrupp kock, köksmästare påverkas, är stor.

Barnskötare

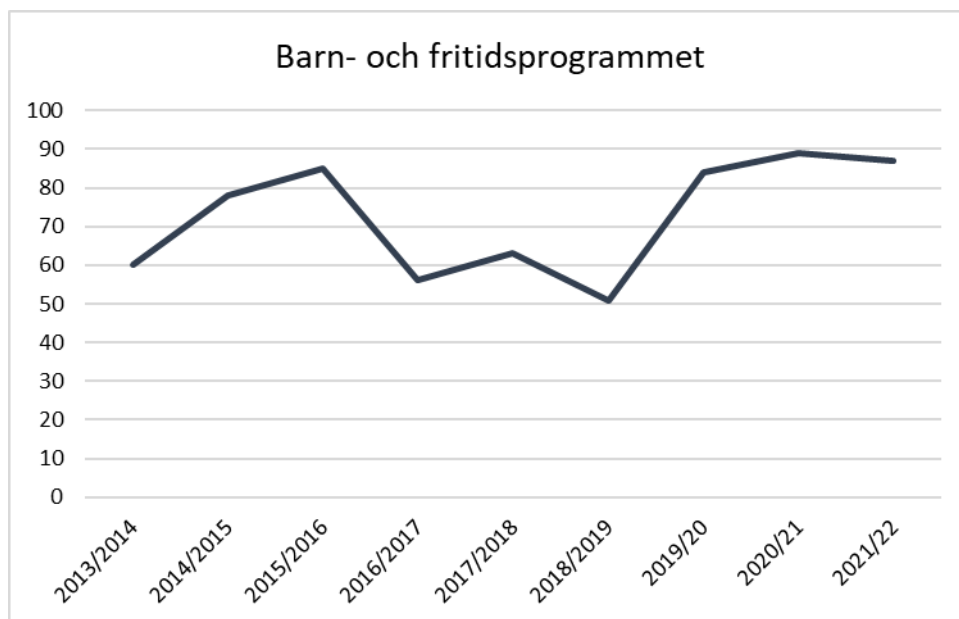
Göteborgs stads behov av medarbetare som arbetar som barnskötare beräknas, utifrån den demografiska utvecklingen och beräknade pensionsavgångar, att öka. Störst ökning kommer att ske mellan 2027–2032, främst på grund av pensionsavgångar.

2023-2027	Tillsvidareanställda	Demografi	Pension	Total ökning	Extern avgång	Ambitionsökning 0,3%
Barnskötare	2 790	-120	180	60	600	50

2023-2032	Tillsvidareanställda	Demografi	Pension	Total ökning	Extern avgång	Ambitionsökning 0,3%
Barnskötare	2 790	170	470	640	1 190	90

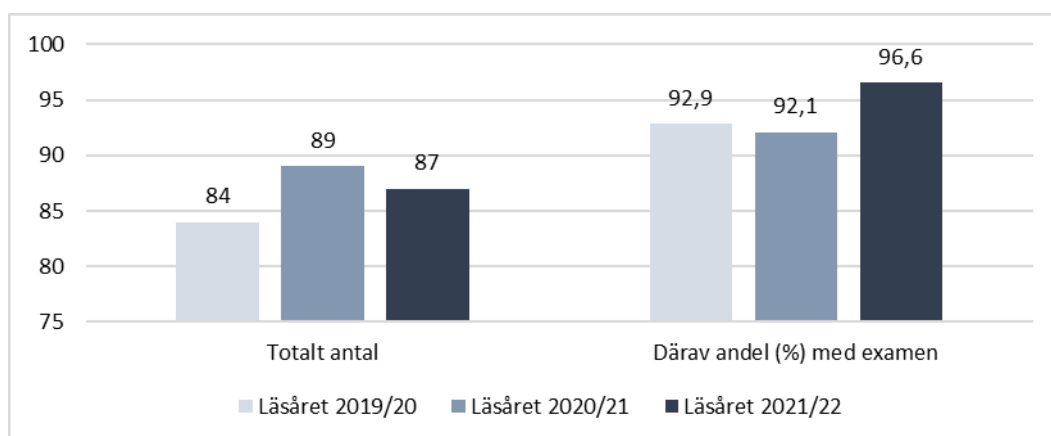
Antalet externa avgångar (exklusive pensionsavgångar) för barnskötare har ökat under de senaste åren och 2022 var det 160 medarbetare som lämnade staden. Fortsätter ökningen i samma takt, innebär det att ytterligare 600 barnskötare behöver rekryteras mellan 2023–2027 och 1 200 mellan 2022–2032.

Antal avgångselever från ungdomsgymnasiets barn- och fritidsprogram har ökat de senaste åren, från 51 personer läsåret 2018/2019 till som mest 89 personer läsåret 2020/2021.



Källa: Skolverket

Mellan 92,1 och 96,6 procent av avgångselever har de senaste åren gått ut programmet med examen.



Källa: Skolverket

Tillgången av sysselsatta personer inom GR med en utbildning från barn- och fritidsprogrammet förväntas till 2025 öka med cirka 300 personer från dagens cirka 8 200. Till 2030 förväntas gruppen öka med ytterligare cirka 600 personer. Efterfrågan av personer med utbildningen inom GR förväntas öka med till cirka 8 400 personer till 2025 och ytterligare 600 personer till 2030.

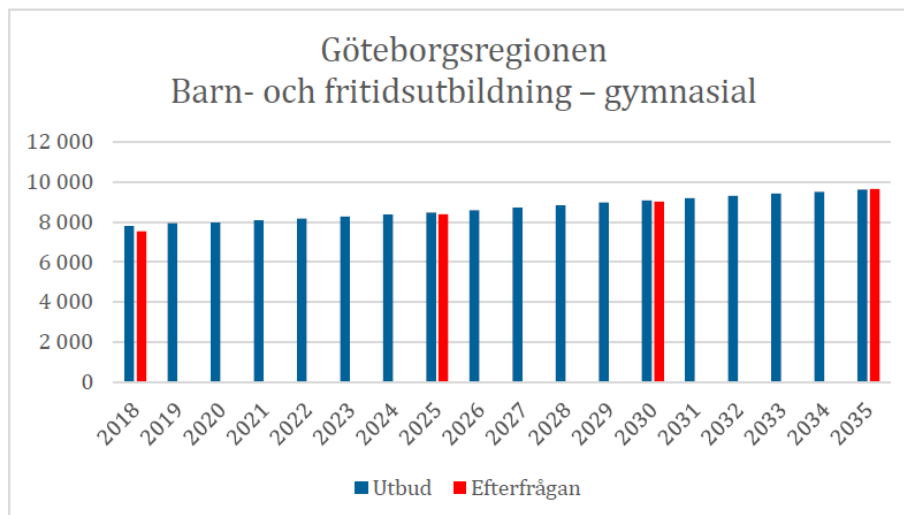
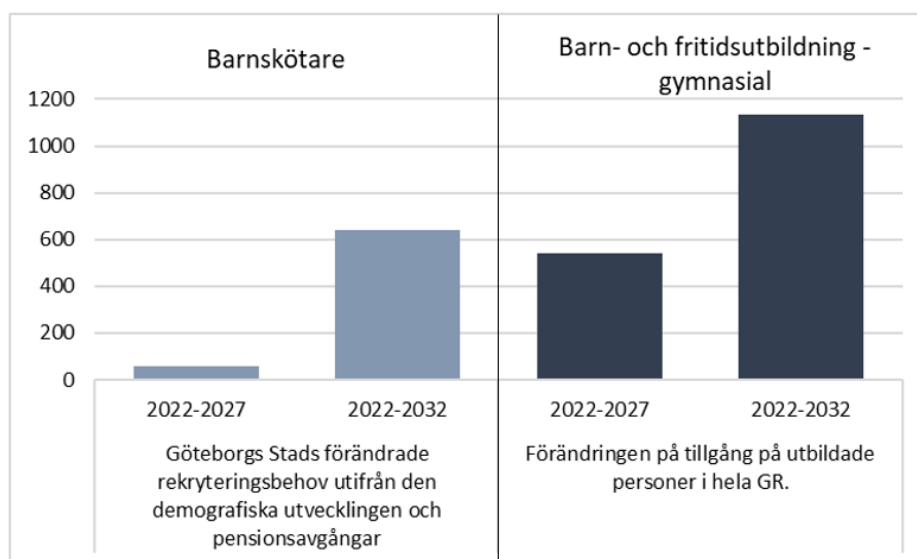


Bild från Utbildnings- och arbetsmarknadsprognos för Göteborgsregionen fram till 2035 VGR Analys 2022:42

Vid en jämförelse mellan tillgången på utbildade inom hela GR och stadens behov av att rekrytera barnskötare, ser utbud och tillgång ut att vara i balans.



Både utifrån den efterfrågan som beskrivs i VGR:s rapport över hela GR:s behov, samt vid en jämförelse med stadens eget behov, är det tydligt att risken för brist på personer med en utbildning inom barn och fritid, där stadens yrkesgrupp barnskötare påverkas, är liten.

Sjuksköterska

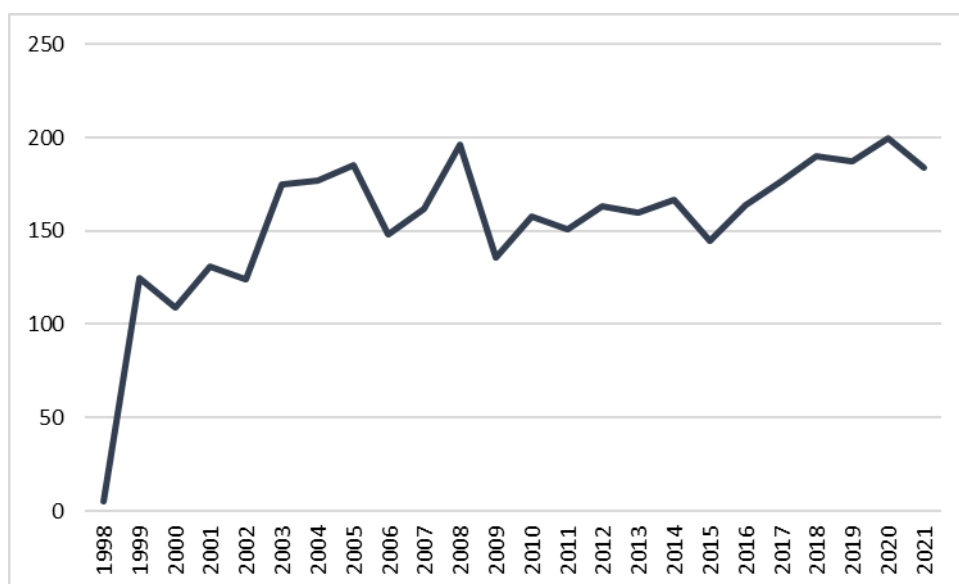
Göteborgs Stads behov av medarbetare som arbetar som sjuksköterska beräknas, utifrån den demografiska utvecklingen och beräknade pensionsavgångar, att öka.

2023-2027	Tillsvidareanställda	Demografi	Pension	Total ökning	Extern avgång	Ambitionsökning 0,3%
Sjuksköterska	780	70	100	170	770	20

2023-2032	Tillsvidareanställda	Demografi	Pension	Total ökning	Extern avgång	Ambitionsökning 0,3%
Sjuksköterska	780	140	200	340	1 540	30

Antalet externa avgångar (exklusive pensionsavgångar) för sjuksköterska har varit hög under de senaste åren och 2022 var det 177 medarbetare som lämnade staden. Fortsätter ökningen i samma takt, innebär det att ytterligare 770 sjuksköterskor behöver rekryteras mellan 2022-2027 och 1 540 mellan 2022 – 2032.

Antal examina - sjuksköterskeexamina vid Göteborgs universitet, de senaste åren har i snitt ökat något och var 2021 184 stycken.



Källa: UKÄ (Universitetskanslersämbetet)

Tillgången av sysselsatta personer inom GR med en sjuksköterskeutbildning på grundnivå förväntas till 2025 att ligga kvar på samma nivå som dagens cirka 6 900 personer. Till 2030 förväntas gruppen öka med cirka 50 personer. Efterfrågan av personer med utbildningen inom GR förväntas öka med till cirka 7 000 personer till 2025 och ytterligare 300 personer till 2030.

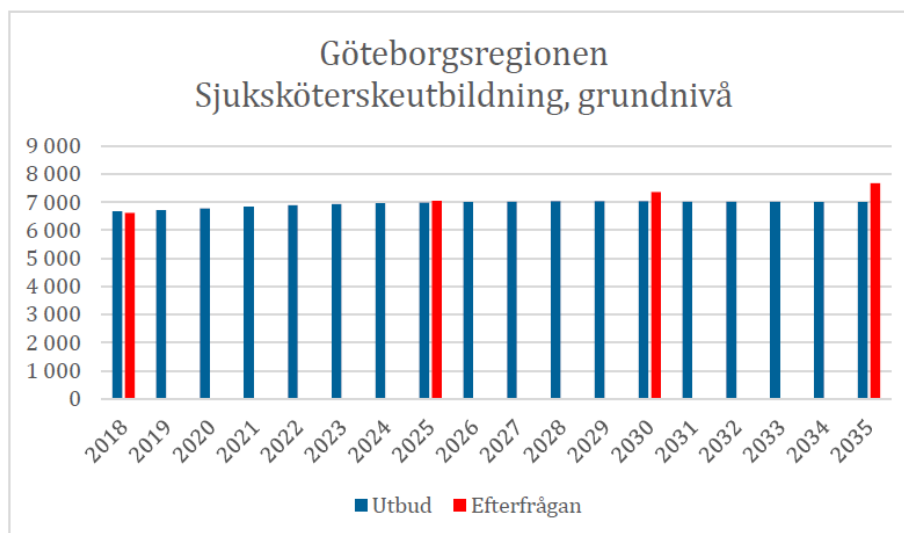
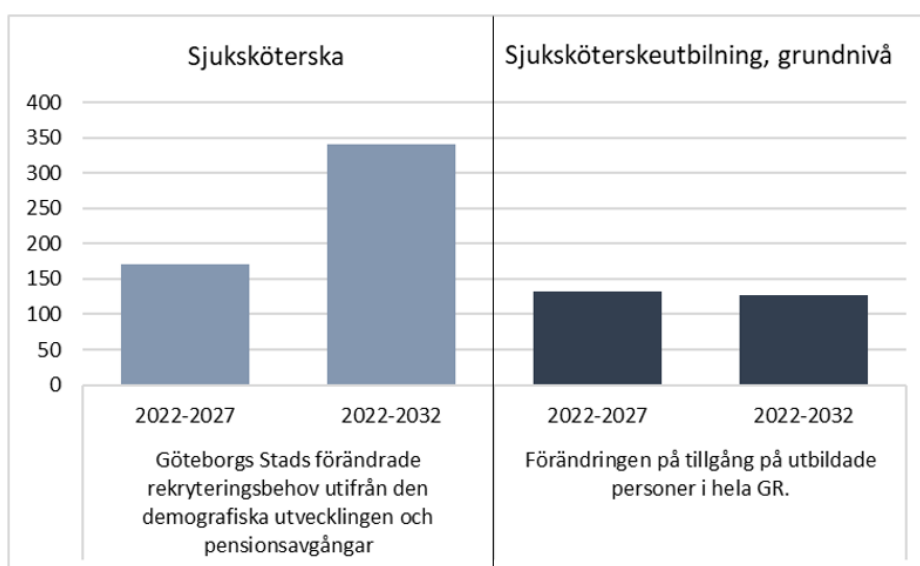


Bild från Utbildnings- och arbetsmarknadsprognos för Göteborgsregionen fram till 2035 VGR Analys 2022:42

Vid en jämförelse mellan tillgången på utbildade inom hela GR och stadens behov av att rekrytera barnskötare, ser utbud och tillgång ut att vara i balans.



Utifrån den efterfrågan som beskrivs i VGR:s rapport över hela GR:s behov, syns en obalans i tillgång och efterfrågan gällande personer med sjuksköterskeutbildning på grundnivå från och med 2030. Vid en jämförelse med stadens eget behov, finns en risk att brist på personer med en sjuksköterskeutbildning på grundnivå, där stadens yrkesgrupp sjuksköterska påverkas, finns redan 2027. Den ökar dock till 2032 och då är risken för brist inom yrkesgruppen stor. Risken bedöms öka på grund av den höga personalomsättningen.

Socionom

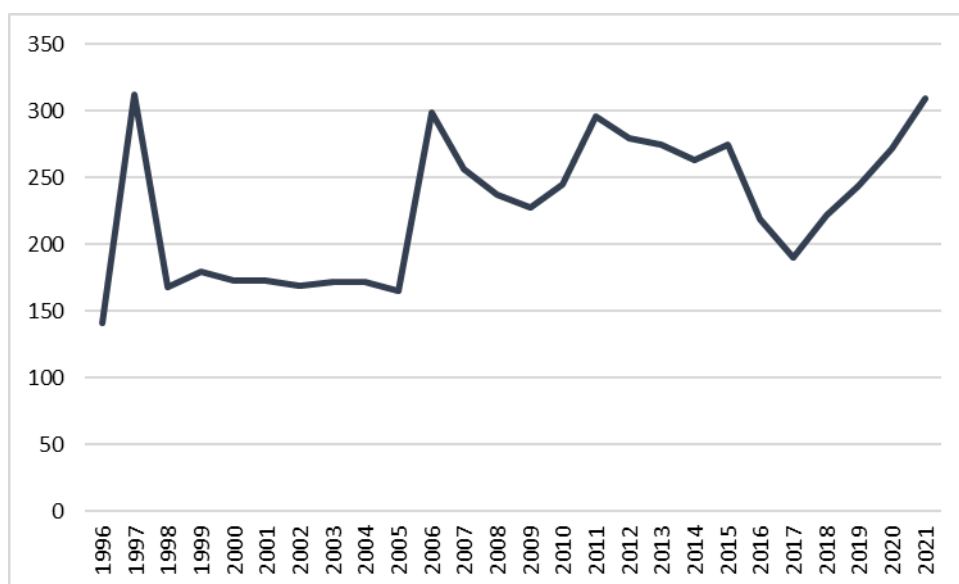
Göteborgs stads behov av medarbetare som arbetar som socialsekreterare beräknas, utifrån den demografiska utvecklingen och beräknade pensionsavgångar, att öka.

2023-2027	Tillsvidareanställda	Demografi	Pension	Total ökning	Extern avgång	Ambitionsökning 0,3%
Socialsekreterare	1 990	110	100	210	840	40

2023-2032	Tillsvidareanställda	Demografi	Pension	Total ökning	Extern avgång	Ambitionsökning 0,3%
Socialsekreterare	1 990	180	220	400	1 670	70

Antalet externa avgångar (exklusive pensionsavgångar) för socialsekreterare har varit hög under de senaste åren och 2022 var det 232 medarbetare som lämnade staden. Fortsätter ökningen i samma takt, innebär det att ytterligare 840 socialsekreterare behöver rekryteras mellan 2023–2027 och 1 670 mellan 2023– 2032.

Antal examina - socionomexamina vid Göteborgs universitet har ökat sedan 2017 och var 309 stycken. Det högsta antalet sedan 1997.



Källa: UKÄ (Universitetskanslersämbetet)

Tillgången av sysselsatta personer inom GR med en socionomutbildning förväntas till 2025 öka med cirka 200 personer från dagens cirka 5 500 personer. Till 2030 förväntas gruppen öka med cirka 400 personer. Efterfrågan av personer med utbildningen inom GR förväntas öka till cirka 5 700 personer till 2025 och med ytterligare cirka 500 personer till 2030.

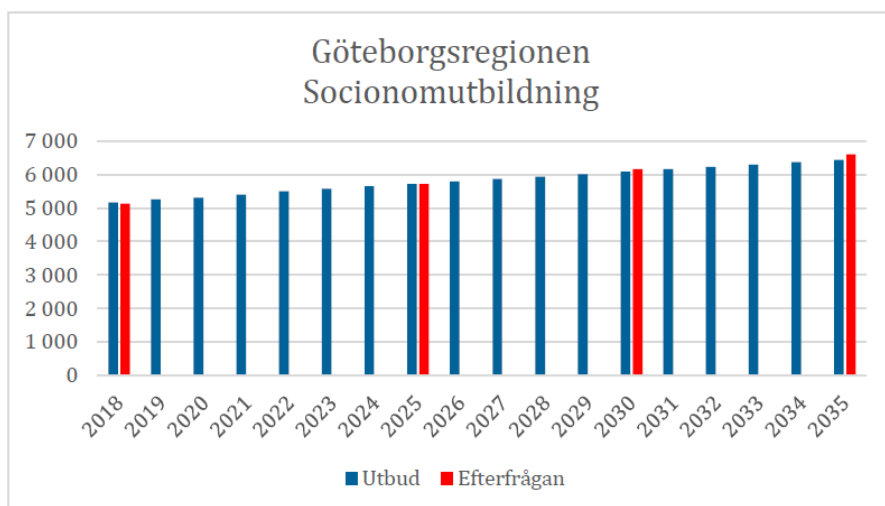
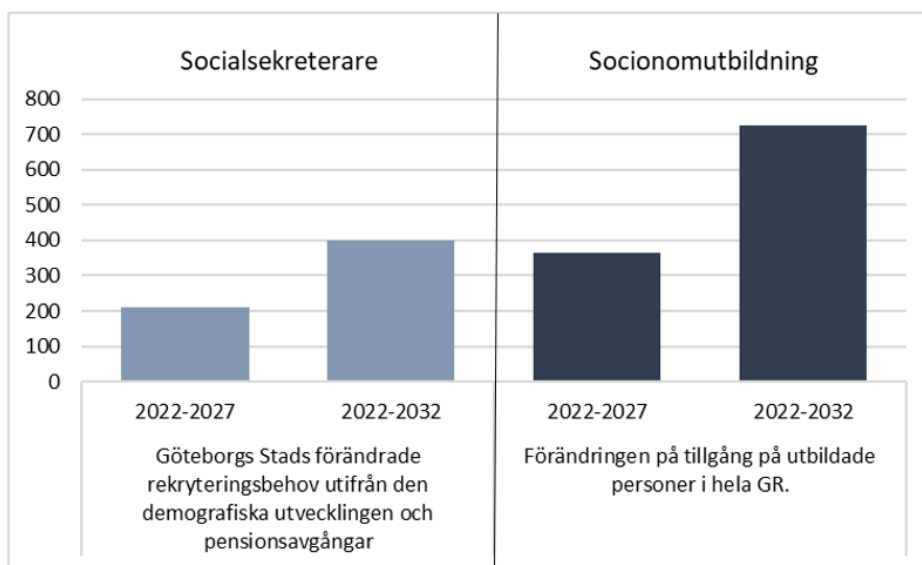


Bild från Utbildnings- och arbetsmarknadsprognos för Göteborgsregionen fram till 2035 VGR Analys 2022:42

Vid en jämförelse mellan tillgången på utbildade inom hela GR och stadens behov av att rekrytera socialsekreterare, ser utbud och tillgång ut att vara i balans.



Utifrån den efterfrågan som beskrivs i VGR:s rapport över hela GR:s behov, syns en balans i tillgång och efterfrågan. Vid en jämförelse med stadens eget behov, finns även där en balans. Risken för brist på personer med en socionomutbildning, där stadens yrkesgrupp socialsekreterare påverkas, bedöms därför som liten. Risken bedöms dock öka på grund av den höga personalomsättningen.

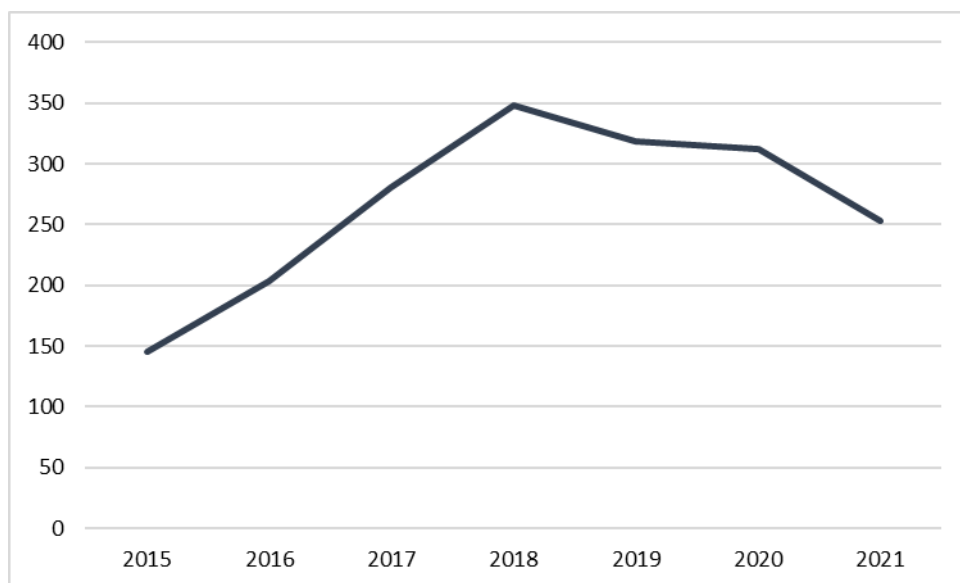
Förskollärare

Göteborgs stads behov av medarbetare som arbetar som förskollärare beräknas, utifrån den demografiska utvecklingen och beräknade pensionsavgångar, att öka. Ökningen sker framför allt fram till och med 2032, eftersom den demografiska utvecklingen fram till 2027 visar på ett minskat behov.

2023-2027	Tillsvidareanställda	Demografi	Pension	Total ökning	Extern avgång	Ambitionsökning 0,3%
Förskollärare	2 500	-90	210	120	1 070	40

2023-2032	Tillsvidareanställda	Demografi	Pension	Total ökning	Extern avgång	Ambitionsökning 0,3%
Förskollärare	2 500	130	520	650	2 140	80

Antal examina - förskoleexamina vid Göteborgs universitet ökade mellan 2015 och 2018, för att sedan minska. 2021 var antal examina 253 stycken.



Källa: UKÄ (Universitetskanslersämbetet)

Tillgången av sysselsatta personer inom GR med en förskolläraryrkesutbildning förväntas till 2025 öka med cirka 50 personer från dagens cirka 5 150 personer. Till 2030 förväntas gruppen öka med cirka 100 personer. Efterfrågan av personer med utbildningen inom GR förväntas öka till cirka 5 300 personer till 2025 och med ytterligare cirka 200 personer till 2030.

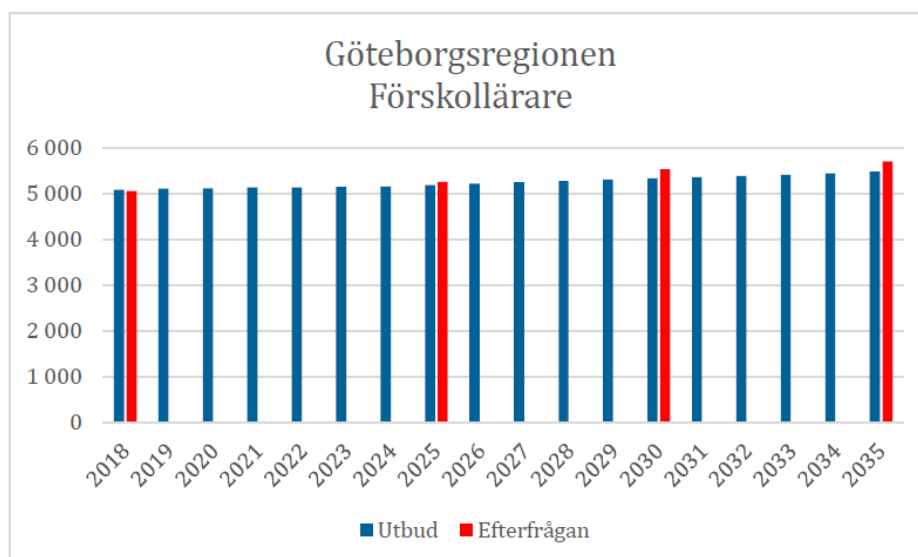
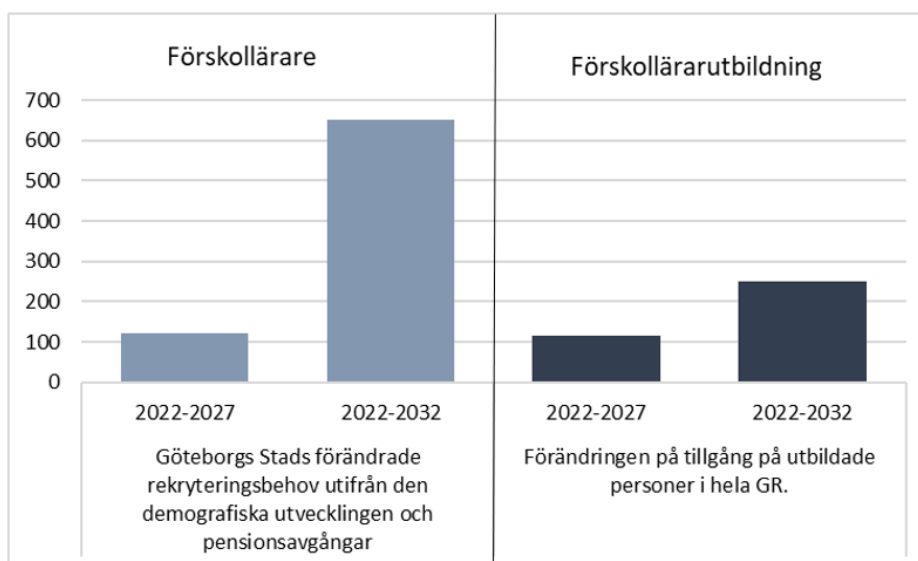


Bild från Utbildnings- och arbetsmarknadsprognos för Göteborgsregionen fram till 2035 VGR Analys 2022:42

Vid en jämförelse mellan tillgången på utbildade inom hela GR och stadens behov av att rekrytera socialsekreterare, ser utbud och tillgång ut att vara i balans.



Utifrån den efterfrågan som beskrivs i VGR:s rapport över hela GR:s behov, syns en balans i tillgång och efterfrågan gällande personer med en förskollärarytbildning fram till 2027. Vid en jämförelse med stadens eget behov, finns även där en balans. I VGR:s rapport blir efterfrågan något större än behovet, sett till hela GR fram till 2032. Utifrån förändringen i stadens behov bedöms risken för brist på personer med en förskollärarytbildning, där stadens yrkesgrupp förskollärare påverkas, vara större än inom GR som helhet fram till 2032. Detta kan bero på att stadens behov kan utgöra en större del av den sysselsatta befolkningen med förskollärarytbildning. Risken för att en brist uppstår bedöms därför finnas på längre sikt.

Bilaga - Tabeller

I bilagan redovisas tabeller utifrån det prognostiserade behovet i Göteborgs Stad för tidsperioderna 2023–2027 samt 2023–2032. Tabeller för VGR:s prognos för tillgång och efterfrågan av arbetskraft uppdelat på utbildningsgrupp samt de vanligaste förekommande befattningarna per yrkesgrupp redovisas också.

Prognostiserat behov – Göteborgs stad

I nedan tabeller redovisas framräkning av tillsvidareanställda med utgångspunkt i antal tillsvidareanställda per yrkesgrupp idag. Yrkesgrupper med färre än 100 personer, redovisas inte. Inte heller yrkesgruppen övrigt.

Tillsvidareanställda

Tillsvidareanställda i kommunen per december 2022.

Demografi

Med utgångspunkt i den ekonomiska kalkylen av behovsutvecklingen utifrån demografi antas motsvarande gälla för personalvolymen. Prognostiseringen av personalvolym sätts sedan i relation till antal tillsvidareanställda per december 2022.

Pension

Antal tillsvidareanställda per december 2022 som går i pension vid 67 års ålder till och med år 2027 eller till och med år 2032.

Total ökning

Totala ökning är summering av variablerna Demografi och Pension.

Extern avgång

Medelvärde av tillsvidareanställda, exklusive pension, som har slutat i kommunen 2020 – 2022. Detta värde multipliceras med 5 (år 2027) eller 10 (år 2032).

Ambitionsökning 0,3%

En ambitionsökning på 0,3 procent antas vara rimlig. Vi antar att ambitionsökningen är lika stor för alla yrkesgrupper.

Utveckling per yrkesgrupp 2023–2027

Avrundat till tiotal.

Yrkesgrupp	Tillsvidareanställda	Demografi	Pension	Total ökning	Extern avgång	Ambitionsökning 0,3%
Alla yrkesgrupper	39 430	1 720	3 520	5 240	13 780	780
Administratör	1 840	110	200	310	460	30
Barnskötare	2 790	-120	180	60	600	50
Bibliotekspersonal	290	20	30	50	60	10
Biståndshandläggare	270	30	30	60	100	10
Elevassistent	1 140	30	80	110	350	20
Fritidsledare	660	20	50	70	200	20
Fritidspedagog	490	10	40	50	180	10
Förskollärare	2 500	-90	210	120	1 070	40
Handläggare	2 990	150	230	380	1 030	50
Hantverkare/Fastighetsskötare	260	20	40	60	120	10
Ingenjör, arkitekt m fl.	1 110	60	70	130	550	20
Kock, köksmästare	830	10	70	80	150	20
Kultur- och museipersonal	410	30	50	80	90	10
Ledningsarbete	2 050	90	210	300	730	40
Lärare	5 190	170	520	690	1 420	90
Måltidspersonal	490	10	70	80	90	10
Personlig assistent	210	10	30	40	90	10
Psykolog/Kurator	330	10	20	30	160	10
Rehab och förebyggande arbete	510	50	50	100	180	10
Sjuksköterska	780	70	100	170	770	20
Skolpersonal övr.	420	30	40	70	110	10
Socialsekreterare	1 990	110	100	210	840	40
Socialt och kurativt arb övr	1 150	60	90	150	460	20
Städpersonal	870	30	90	120	130	20
Stödassistent	2 750	140	270	410	1 150	50
Stödbiträde	280	20	10	30	80	10
Tekniker m fl	330	20	40	60	50	10
Undersköterska	4 240	450	390	840	1 810	80
Vaktmästare	360	20	70	90	80	10
Vårdbiträde	1 200	130	60	190	420	20

Utveckling per yrkesgrupp 2023–2032

Avrundat till tiotal.

Yrkesgrupp	Tillsvidareanställda	Demografi	Pension	Total ökning	Extern avgång	Ambitionsökning 0,3%
Alla yrkesgrupper	39 430	4 010	8 580	12 590	27 400	1 470
Administratör	1 840	220	500	720	910	70
Barnskötare	2 790	170	470	640	1 190	90
Bibliotekspersonal	290	30	70	100	120	10
Biståndshandläggare	270	60	50	110	190	10
Elevassistent	1 140	20	180	200	700	40
Fritidsledare	660	20	110	130	400	30
Fritidspedagog	490	-10	120	110	350	20
Förskollärare	2 500	130	520	650	2 140	80
Handläggare	2 990	320	600	920	2 050	110
Hantverkare/Fastighetsskötare	260	30	90	120	240	10
Ingenjör, arkitekt m fl.	1 110	120	190	310	1 090	40
Kock, köksmästare	830	60	200	260	300	30
Kultur- och museipersonal	410	40	90	130	180	20
Ledningsarbete	2 050	200	550	750	1 460	70
Lärare	5 190	120	1 140	1 260	2 830	170
Måltidspersonal	490	30	150	180	170	20
Personlig assistent	210	20	50	70	170	10
Psykolog/Kurator	330	10	50	60	320	20
Rehab och förebyggande arbete	510	110	120	230	360	20
Sjuksköterska	780	140	200	340	1 540	30
Skolpersonal övr.	420	30	100	130	220	20
Socialsekreterare	1 990	180	220	400	1 670	70
Socialt och kurativt arb övr	1 150	110	220	330	920	40
Städpersonal	870	70	250	320	250	30
Stödassistent	2 750	260	670	930	2 290	100
Stödbiträde	280	30	30	60	150	10
Tekniker m fl	330	40	90	130	100	20
Undersköterska	4 240	1 040	1 070	2 110	3 620	170
Vaktmästare	360	40	160	200	150	20
Vårdbiträde	1 200	300	160	460	840	50

VGR:s prognos för tillgång av arbetskraft uppdelat på utbildningsgrupp

Befolkningen 20–64 år. Prognossiffrorna avser Göteborgsregionen (GR) och har tagits fram av VGR utifrån SCB:s arbetskraftsprognos för hela Västra Götaland.

Avrundat till tiotal.

Utbildningsgrupp	2022	2027	2032
Agronom- och hortonomutbildning	220	230	230
Apotekar- och receptarieutbildning	1 170	1 260	1 350
Arbets terapeututbildning	1 050	1 070	1 090
Arkitektutbildning	1 250	1 360	1 480
Barn- och fritidsutbildning – gymnasial	8 170	8 710	9 300
Barnmorskeutbildning	860	890	920
Biblioteks- och informationsvetenskap – eftergymnasial	770	760	770
Biologi och miljö – eftergymnasial, minst 3 år	3 290	3 540	3 700
Biomedicinsk analytikerutbildning	920	830	790
Byggtutbildning – gymnasial	14 130	15 000	15 760
Civilingenjörsutbildning	27 620	30 630	33 080
Datautbildning – eftergymnasial	8 970	10 790	12 330
Ekonomutbildning – eftergymnasial, minst 3 år	18 500	20 970	22 990
El, data- och kommunikationsteknik, automation – gymnasial	16 990	16 840	16 650
Folk- och grundskoleutbildning	47 350	45 440	44 390
Fordonsutbildning – gymnasial	10 320	10 240	10 050
Fysik, matematik, statistik, kemi och geologi – eftergymnasial, minst 3 år	4 290	4 480	4 550
Fysioterapeututbildning	1 550	1 640	1 730
Förskollärarytutbildning	5 140	5 250	5 390
Grundlärarytutbildning, fritidshem	1 240	1 300	1 350
Grundlärarytutbildning, årskurs F–3 och 4–6	7 130	6 980	6 840
Handels- och administrationsutbildning – gymnasial	19 310	17 190	15 090
Humanistisk utbildning – eftergymnasial, minst 3 år	4 000	4 260	4 460
Högskoleförberedande utbildning	68 950	70 570	71 820
Högskoleingenjörsutbildning	12 660	13 910	14 800
Industri teknisk utbildning – gymnasial	13 400	11 720	9 970
Journalistik och medievetenskap – eftergymnasial	2 690	3 330	3 910
Juristutbildning	3 900	4 290	4 640
Konstnärlig utbildning – eftergymnasial	4 580	5 140	5 600
Läkarutbildning	5 550	6 000	6 400
Medicinsk sekreterarytutbildning	400	470	540
Medieproduktion – eftergymnasial	2 040	2 390	2 690
Naturbruksutbildning – gymnasial	3 370	3 520	3 670
Personal- och beteendevetenskap, sociologi – minst 3 år	4 740	5 370	5 900
Psykologutbildning	1 510	1 610	1 730
Restaurang- och livsmedelsutbildning – gymnasial	11 060	10 630	10 090
Röntgensjuksköterskeutbildning	380	390	400
Samhällsvetenskaplig utbildning – eftergymnasial, minst 3 år	5 560	6 220	6 900
Sjuksköterskeutbildning, grundnivå	6 890	7 030	7 020
Socionomutbildning	5 500	5 870	6 230
Specialistsjuksköterskeutb: anestesi, intensiv, operation, ambulans	2 020	2 170	2 300
Specialistsjuksköterskeutb: distriktssköterska	1 150	1 170	1 190
Specialistsjuksköterskeutb: övriga inriktningar	1 710	1 610	1 580
Speciallärar- och specialpedagogutbildning	1 390	1 610	1 840
Tandläkarutbildning	1 160	1 190	1 230
Tandsköterskeutbildning	960	990	1 060
Transportutbildning – gymnasial	4 640	5 050	5 460
Veterinärutbildning	240	250	260
VVS, energi, drift och underhåll – gymnasial	3 180	3 350	3 510
Vård- och omsorgsutbildning – gymnasial	16 520	15 910	15 340
Yh-tekniker och gymnasieingenjörsutbildning	4 940	4 970	4 980
Yh-utbildning i företagsekonomi, handel, administration	4 820	4 850	4 860
Yrkeslärarytutbildning	4 710	4 730	4 730
Ämneslärarytutbildning	4 600	4 610	4 600



Stadsledningskontoret

Telefon: 031-365 00 00 (kontaktcenter)

E-post: stadsledningskontoret@stadshuset.goteborg.se



Göteborgs Stad

Stadsledningskontoret

Central Samverkansgrupp
(Ordinarie CSG)

Protokoll 18/23
Sammanträdesdatum
2023-11-02

Dnr 0074/23

Utdrag ur protokoll

§ 5 Samverkan före beslut

- a) Kompetensförsörjningsplanen Handlingar utsända 2023-10-26

Helena Styrén, Micha Angborn och Stina Flodén föredrar ärendet.

Samtliga fackliga förbund vill ha följande till protokollet: För att på riktigt komma åt kompetensförsörjningsfrågan, tror de fackliga förbunden att vi måste se över arbetstiden. Kommande generation kommer inte orka med det arbetstempo och innehåll som vi har idag utan kommer att kräva mer av arbetsgivaren för att jobba i Göteborgs stad. Även de som vi vill ska vara kvar i ett behållande perspektiv behöver nya tankar om arbetstid. Vårt förslag är att man sänker arbetstiden succesivt med tex 30 minuter åt gången så att vi kommer ner i en tydligt förkortad arbetstid. Då flera företag gjort förflyttningen har de kunnat se att produktionen inte har gått ner, men arbetsmiljön stärkts. Vi tror att det här skulle göra Göteborgs stad riktigt attraktiv. De fackliga förbunden vill att den här delen bakas in i Kompetensförsörjningsplanen.

Samverkan fullgjord, programmet inte är fullständigt och det krävs mer vilket påtalats vid föregående samverkansmöten på CSG. Då varken tidsmässiga förutsättningar givits arbetsgivarpart och det faktum att inget får kosta, så ställer vi oss oeniga.

Vision påtalar att behålla personal är a och o och för att lyckas med detta är villkor och lön avgörande.

Sacorådet vill ha till protokollet att de betonar vikten av att KS och KF finns med hela vägen ner i verksamheterna. Politikerna är ytterst ansvariga och det finns stor risk att verksamheterna i staden inte kan uppfylla det som de är satta att göra i framtiden, utifrån kompetensförsörjning. Även viktigt att se att de olika professionerna i staden har olika behov och kräver olika åtgärder för att kunna rekryteras och behållas. Det räcker inte att göra samma sak för alla, utan det behövs specifika åtgärder för olika professioner. Behöver vara tydligt vad som ska göras direkt till de enskilda medarbetarna, inte endast vara övergripande mål och insatser. Arbetsgivaren behöver ställa sig frågan vad de vill att medarbetarna ska säga till potentiella framtida medarbetare? I detta är det viktigt att ta med både arbetsgivaren, medarbetarna och fackliga.

Viktigt med möjlighet att göra lönekarriär, samt hitta karriärvägar. Många byter till kranskommuner för att göra lönekarriär. Det behövs anonyma uppföljningar vid uppsägningar, eftersom medarbetare inte vågar vara ärliga till chef eller HR.

Viktigt att inte sänka kompetenskraven på grund av kompetensbristen. Då riskerar professionerna att urholkas och det lönar sig inte längre med akademisk utbildning. Detta gäller inte minst chefer där det i TU:t står att man kan behöva anpassa kraven vid rekryteringar till chefstjänster. Vi ser en stor fara med detta, eftersom chefen är så viktig för en god arbetsmiljö. Framåt kommer inte kraven på chefer att minska, snarare öka. Då kan vi inte sänka kraven vid rekrytering. I stället behöver det göras mer attraktivt att bli chef, där

möjlighet måste ges till att kunna uppfylla sitt uppdrag samt ha en balans mellan krav och resurser.

Det behöver till KS och KF vara tydligt att det inte räcker med en övergripande handlingsplan, utan arbetet med kompetensförsörjning måste fortsätta på detaljnivå för att få effekter.

Eftersom det getts begränsad med tid till uppdraget behöver arbetet fortgå och kan inte helt ses som färdigt. I takt med att medarbetare görs delaktiga kan planen behöva revideras och utökas.

Sveriges Lärare framför att man har dialoger i GR's branschråd där förbundet uppfattar att man urvattnar professioner som leder till färre utbildade.

Detta ställer sig vårdförbundet bakom.

Punkten förklaras omedelbart justerad

Samverkan är därmed fullgjord

Vid protokollet

.....
Anna Wilsson

Protokollet justeras

.....
Eva Hessman, Arbetsgivaren

.....
Fredrik Thell, Kommunal

.....
Anders Ehlén, Saco/Sacorådet

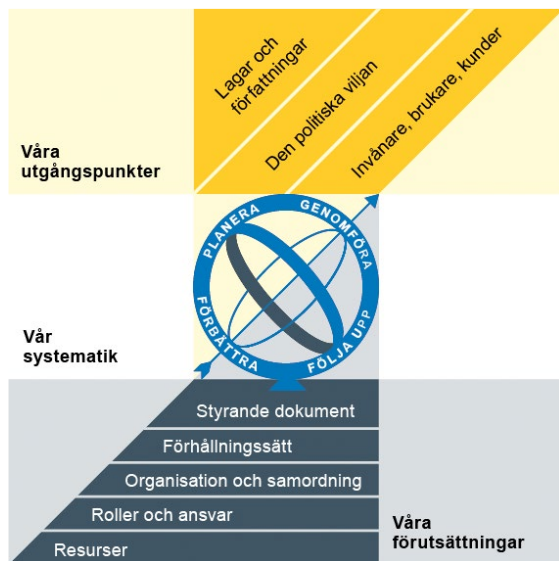
.....
Viktoriya Levid, TCO, Vision

Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026

Planerande styrande dokument

Vision
Program
► Plan

Göteborgs Stads styrsystem



Utgångspunkterna för styrningen av Göteborgs Stad är lagar och författningar, den politiska viljan och stadens invånare, brukare och kunder. För att förverkliga utgångspunkterna behövs förutsättningar av olika slag. Stadens politiker har möjlighet att genom styrande dokument beskriva hur de vill realisera den politiska viljan. Inom Göteborgs Stad gäller de styrande dokument som antas av kommunfullmäktige och kommunstyrelsen. Därutöver fastställer nämnder och bolagsstyrelser egna styrande dokument för sin egen verksamhet. Kommunfullmäktiges budget är det övergripande och överordnade styrande dokumentet för Göteborgs Stads nämnder och bolagsstyrelser.

Om Göteborgs Stads styrande dokument

Göteborgs Stads styrande dokument är våra förutsättningar för att vi ska göra rätt saker på rätt sätt. De anger vad nämnder/styrelser och förvaltningar/bolag ska göra, vem som ska göra det och hur det ska göras. Styrande dokument är samlingsbegreppet för dessa dokument.

Stadens grundläggande principer såsom demokratisk grundsyn, principer om mänskliga rättigheter och icke-diskriminering omsätts i praktisk verksamhet genom att de integreras i stadens ordinarie beslutsprocesser. Beredning av och beslut om styrande dokument har en stor betydelse för förverkligandet av dessa principer i stadens verksamheter.

De styrande dokumenten ska göra det tydligt både för organisationen och för invånare, brukare, kunder, leverantörer, samarbetspartners och andra intressenter vad som förväntas av förvaltningar och bolag. De styrande dokumenten ligger till grund för att utkräva ansvar när vi inte arbetar i enlighet med vad som är beslutat.

Styrande dokument			
Kommunala föreskrifter		Planerande och reglerande styrande dokument	
Normgivning mot enskild	Riktade styrande dokument	Planerande styrande dokument	Reglerande styrande dokument

Beslutad av:

[Nämnd/styrelse/befattning]

Gäller för:

[Text]

Diarienummer:

[Nummer]

Datum och paragraf för
beslutet:

[Text]

Dokumentsort:

[Dokumentsort]

Giltighetstid:

[Giltighetstid]

Senast reviderad:

[Datum]

Dokumentansvarig:

[Funktion]

Bilagor:

[Bilagor]

Innehåll

Inledning	4
Syftet med denna plan	4
Vem omfattas av planen	4
Giltighetstid	4
Bakgrund	4
Koppling till andra styrande dokument	5
Genomförande av denna plan	7
Uppföljning av denna plan	7
Planen	8
Mål, fokusområden och aktiviteter	8
Fokusområde 1: Utveckling av verksamheten	9
Fokusområde 2: Tillvarata och attrahera kompetensen på arbetsmarknaden	10
Fokusområde 3: Utveckla kompetensen inom organisationen	11
Fokusområde 4: Hållbart arbetsliv	13
Fokusområde 5: Konkurrenskraftiga arbetsvillkor	15
Bilagor	17
Bilaga 1 - Indikatorer för uppföljning	17

Inledning

Syftet med denna plan

Syftet med planen är att skapa förutsättningar och en gemensam riktning för hur Göteborgs Stad ska möta kompetensförsörjningsutmaningarna utifrån ett förändrat arbetsliv och en förändrad demografi.

Vem omfattas av planen

Denna plan gäller för samtliga nämnder och styrelser i Göteborgs Stad.

Giltighetstid

Denna plan gäller från och med 2024 till och med 2026.

Bakgrund

Bristen på arbetskraft är en av de största utmaningarna för såväl kommuner, regioner som hela näringslivet. Behovet av arbetskraft ökar samtidigt som den arbetsföra andelen av befolkningen kommer att minska. Det strukturella efterfrågeöverskottet på arbetskraft förklaras av den demografiska utvecklingen samt bristande matchning mellan utbud och efterfrågan.

Göteborg som stad har bättre demografiska förutsättningar, relaterat till riket i stort och även övriga Göteborgsregionens (GR) kommuner. Trots det kommer antalet sysselsatta personer inom både Göteborg och GR inte att öka i samma takt som tidigare och särskilt tillgången på personer med utbildning bland annat inom vård och omsorg och restaurang och livsmedel kommer att minska.

Göteborgs Stads rekryteringsbehov kommer att öka utifrån såväl demografi som pensionsavgångar men den stora utmaningen handlar om att arbetskraften inte räcker till. Fortsatta förväntningar på hög kvalitet och ökat behov i välfärden kommer inte att vara möjliga att infria enbart genom att öka antalet anställda. Det kommer i stället att behövas hjälp av nya lösningar såsom nya samarbeten, nya arbetssätt och ny teknik. Staden kommer att behöva se över och värdera vilken typ av verksamhet som är möjlig att genomföra utifrån de personella resurser som finns att tillgå. Arbetskraftsbristen kommer också att påverka löpande kompetensutveckling negativt, då verksamheter får svårt att avvara anställd personal och finna vikarier. Även det praktiska genomförandet av kompetensutveckling behöver utvecklas för att möta upp mot dessa utmaningar. När andelen personer i arbetsför ålder minskar kommer det krävas andra mindre personalkrävande lösningar. De flesta branscher står idag inför samma utmaning. Inom kommunala sektorn innebär det att mer arbete kommer behöva utföras på annat sätt och med färre personal.

För att säkerställa att stadens verksamheter kan utföra sina uppdrag med goda resultat är det övergripande målet för denna plan att säkra verksamheternas bemanning och

kompetensförsörjning. Därför behöver staden agera inom tre bärande delar som ringar in verksamheternas kompetensförsörjningsutmaningar.

- För att hantera utmaningen att utföra mer med färre personal behöver staden lösa uppdraget annorlunda, utveckla och göra nytt samt vara beredd att prioritera i större utsträckning.
- Staden ska arbeta för att behålla sina medarbetare genom att skapa förutsättningar och möjliggöra för ett längre och hållbart arbetsliv.
- För att stärka stadens förmåga att kompetensförsörja sina verksamheter på lång sikt ska staden öka intresset för kommunal verksamhet samt i större utsträckning ta initiativ för att säkra tillgången på arbetskraft.

Koppling till andra styrande dokument

Policyn för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap	Policyn beskriver stadens generella principer kopplat till organisationskultur, medarbetarskap, chef- och ledarskap, arbetsmiljö och arbetsvillkor. Här beskrivs även stadens förhållningssätt, vilket har påverkan på kompetensförsörjningsarbetets inriktning.
Riktlinje för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap	Reglerar arbetsgivaransvaret för arbetsmiljö och arbetsvillkor. I riktlinjen finns även styrning om att planering och uppföljning av verksamheternas kompetensförsörjningsbehov ska göras.
Göteborgs Stads plan för digitalisering 2023-2026	Göteborgs Stads plan för digitalisering ska bidra till att staden blir mer effektiv, innovativ och attraktiv för medborgare, företag och medarbetare. Digitalisering är en av möjliggörarna för att lösa kompetensförsörjningsutmaningen. I planen finns målområdet ändamålsenlig kompetensförsörjning med insats om att tydliggöra digital kompetens, förmåga och kompetensförsörjning.
Göteborgs stads policy för digitalisering och IT	Reglerar att stadens nämnder och styrelser i sin verksamhetsutveckling ska tänka digitalt först. Detta är en del i att ställa om verksamheten till att bli mer resurseffektiv.
Göteborgs Stads riktlinje för styrning, uppföljning och kontroll	Tydliggör krav på att nämnderna och bolagsstyrelserna har ett effektivt system för styrning, uppföljning och kontroll som är dokumenterat i de delar där så bedöms verkningsfullt. Här regleras också att nämnd/bolagsstyrelse ska bedriva en ändamålsenlig och effektiv verksamhet med fokus på kvalitet för den verksamheten riktar sig till. Till detta hör att aktivt följa och agera på förändring och utveckling kopplat till ansvarsområdet, i syfte att förbättra verksamhet, arbetsformer samt därmed säkra kompetensförsörjningen.

Göteborgs Stads plan för att motverka tystnadskulturer 2023-2025	För att kunna behålla och ta vara på den kompetens som staden har i verksamheten idag, ska hot och våld inte förekomma på arbetsplatser. Åtgärder för att minska hot, våld och otillåten påverkan finns i planen för att motverka tystnadskulturer. I planen finns också åtgärder för att stärka chefers organisatoriska förutsättningar, vilket också är en viktig del för att stärka stadens kompetensförsörjning av såväl chefer som medarbetare. I planen finns även insatsen att säkerställa följsamhet och utveckla Göteborgs Stads rekryteringsprocess som bland annat innefattar att det behöver bli tydligt vad och hur man kan göra för att kontrollera en persons bakgrund. Detta är viktigt att förhålla sig till även när det gäller aktiviteter i Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning när det gäller bland annat strategier som att bredda rekryteringen.
Göteborgs Stads näringslivsstrategiska program 2023–2035	Kompetensförsörjning är ett av de strategiska områdena i det näringslivsstrategiska programmet. Det handlar om att utbilda, behålla och attrahera kompetent personal för att möta näringslivets behov och främja tillväxt och innovation. Det handlar också om att stärka Göteborgsregionens profil och image som en attraktiv plats att leva, arbeta, studera och besöka. Exempel på insatser som är relevanta för stadens kompetensförsörjning är att utveckla samverkan mellan akademi, näringsliv och offentlig sektor, att främja livslångt lärande och kompetensutveckling, att marknadsföra regionens styrkor och möjligheter, och att skapa en välkomnande och inkluderande miljö för alla.
Göteborgs Stads program för en jämlik stad 2018–2026	Ett av målområdena i programmet handlar om att skapa förutsättningar för arbete. Strategierna för målområdet sammanfaller i flera fall med syfte och aktiviteter i planen. Dessa handlar bland annat om att matcha kompetens, underlätta inträdet på arbetsmarknaden och verka för ett livslångt lärande.
Göteborgs Stads program för bostadsförsörjning 2021–2026	Det finns en bostadsbrist i Göteborg och många hushåll har svårt att hitta och ha råd med en ändamålsenlig bostad. Detta gäller särskilt för hushåll med svag ställning på bostadsmarknaden, såsom unga vuxna, studenter, hemlösa, nyanlända, äldre och personer med funktionsnedsättning. För att i större utsträckning locka och behålla personer och därmed öka den arbetsföra befolkningen och på så sätt öka

	möjligheterna att försörja verksamheterna med kompetens, behöver det finnas tillräckligt med bostäder.
Göteborgs Stads plan för Åldersvänliga Göteborg 2021-2024	Ett av fokusområdena i planen är rätten till arbete och sysselsättning, som handlar om att personer i pensionsåldern ska kunna delta på arbetsmarknaden på lika villkor som andra.
Göteborgs Stads program för full delaktighet för personer med funktionsnedsättning 2021–2026	Ett av rättighetsområdena i programmet är rätten till arbete och sysselsättning, som handlar om att personer med funktionsnedsättning ska kunna delta på arbetsmarknaden på lika villkor samt att staden ska anställa fler personer med funktionsnedsättning.

Genomförande av denna plan

Samtliga nämnder och styrelser ska följa planens riktning och utifrån den ta aktivt ägarskap för sitt lokala kompetensförsörjningsarbete.

Planen innehåller aktiviteter som berör samtliga nämnder och styrelser och därtill har vissa nämnder särskilt utpekade ansvar. Beslutade aktiviteter ska genomföras inom planperioden och samverkan sker i förekommande fall med de nämnder och styrelser som berörs.

Kommunstyrelsen ansvarar för att stödja en samlad implementering, genomförande och samordning av planen som helhet och andra relevanta styrande dokument.

Personalutskottet följer genomförandet och tar inom ramen för den beslutade planen en aktiv roll i vägval och inriktningar. Vidare har personalutskottet möjlighet att initiera revidering av planen utifrån den analys som görs utifrån att följa genomförandet av planen, löpande analys och prognos av personalbehov, resultat av lokala analyser, branschvisa verksamhetsdialoger och liknande.

Uppföljning av denna plan

Kommunstyrelsen ansvarar för en samlad uppföljning av Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026. Planens implementering följs upp i en halvtidsuppföljning och planens resultat och effekt följs upp i en slutuppföljning. Båda rapporteras till kommunfullmäktige. Som stöd finns ett antal indikatorer och nyckeltal, se bilaga 1. Indikatorer följs upp löpande inom ramen för ordinarie uppföljning till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige. Indikatorerna kan komma att utvecklas under planperioden.

Nämnder och styrelser ska följa utvecklingen inom den egna förvaltningen och bolaget, där den lokala analysen och uppföljningen är av stor vikt för att kunna säkerställa att arbetet med kompetensförsörjningen i den egna verksamheten fortskrider enligt plan. Analys ska ske löpande och relevanta nyckeltal och data som kompletterar de som finns i bilaga 1 ska användas.

Planen

Planen är uppdelad i fem fokusområden med särskilda aktiviteter. Aktiviteterna under områdena bedöms påskynda utvecklingen och förflyttningen samt komplettera det som redan görs. Utöver planen pågår även arbete med kompetensförsörjning inom respektive nämnders och styrelser grunduppdrag, där arbetet med kompetensförsörjning och utveckling av verksamheten tillsammans med planen bildar en större helhet.

Mål, fokusområden och aktiviteter

Målet med Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026 är att säkra verksamheternas bemanning och kompetensförsörjning. Planen har fem fokusområden som inleds med en text som anger riktning för samtliga nämnder och styrelser. Därefter konkretiseras särskilda aktiviteter med utpekade ansvar.

Mål	Fokusområden	Aktivitetsområden
Säkra bemanning och kompetensförsörjning	Utveckling av verksamheten	Öka användandet och utvecklandet av digitala lösningar Arbetsätt som främjar innovation, utveckling och nytänkande
	Tillvarata och attrahera kompetensen på arbetsmarknaden	Ökad rekryteringsbas Öka och förbättra mottagandet av studerande på arbetsplatsen
	Utveckla kompetensen inom organisation	Öka möjligheten till en verksamhetsnära lärmiljö Stärka organisationens samlade digitala kompetens och förmåga Utveckla stadens chefs- och ledarskapsutveckling
	Hållbart arbetsliv	Friska och hälsosamma arbetsplatser utifrån krav och resurser Förlänga arbetslivet
	Konkurrenskraftiga arbetsvillkor	Lönebildning och förmåner Arbetsvillkor och samverkan

Fokusområde 1: Utveckling av verksamheten

Digitalisering, AI och ny teknik är en av vår tids viktigaste samhällsförändrande krafter och ska användas för att möta utmaningen kring kompetensförsörjningen, effektivisera verksamheten och dess administrativa processer samt förbättra stadens service och kvalitet.

Förändringen kommer att innebära nya beteenden, färdigheter och kunskaper, vilket ställer krav på kompetenshöjande, motiverande och förebyggande insatser på alla nivåer i organisationen. I en framtid med allt fler digitala lösningar behöver kompetenser utvecklas i takt med den digitala omställningen. Anpassning behöver ske i stadens verksamheter till de nya kraven och möjligheterna som omställningen medför.

För att klara omställningen behöver Göteborgs Stads verksamheter ta tillvara medarbetarnas kompetens, innovationsförmåga och engagemang. Organisationskulturen behöver vara innovationsfrämjande och göra det tillåtet att utmana nuvarande arbetssätt. Det behöver också ges utrymme att utforska nya idéer och arbetssätt, även om de inte omedelbart ger effekt eller önskvärt resultat uteblir. Det ställer särskilda krav på stadens chefer att agera förebilder för innovation genom att uppmuntra och stödja medarbetarnas initiativ, vara beredda att tillsammans ta risker och gemensamt stå bakom nya idéer för att lösa problem samt adressera utmaningar i verksamheten. För att nya idéer ska kunna användas behöver goda exempel spridas där medarbetare har vågat testa och vidareutveckla idéer som har bidragit till att verksamhet och arbetssätt utvecklas.

Utmaningen kring kompetensförsörjningen kommer att ställa ökade krav på analyser av exempelvis medarbetarundersökningar och avgångssamtal, prognoser och omvärldsbevakning för att både se utmaningar i tid samt att kunna tillämpa och utveckla nya lösningar, metoder och arbetssätt i stadens verksamheter.

Aktiviteter inom fokusområde 1: Utveckling av verksamheten

Öka användandet och utvecklandet av digitala lösningar

- **Identifiera var i verksamheten kompetenshöjande insatser avseende digital kompetens och förmåga behöver ske och därefter vidta ändamålsenliga åtgärder.**

Ansvar: Samtliga nämnder och styrelser

- **Införa branschvisa verksamhetsdialoger för samsyn och öka framdrift i gemensamma utmaningar.**

Ansvar: Kommunstyrelsen med stöd av nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning

- **Öka utvecklingstakten av digitala lösningar som effektiviserar samt förenklar administrativa processer inom HR-området.**

Ansvar: Nämnden för intraservice med stöd av kommunstyrelsen

Arbetsätt som främjar innovation, utveckling och nytänkande

- **Etablera arbetsätt som säkerställer att medarbetarnas idéer från dialoger på arbetsplatsträffar eller motsvarande, omhändertas och värderas i organisationen på ett systematiskt sätt.**

Ansvar: Samtliga nämnder och styrelser

Fokusområde 2: Tillvarata och attrahera kompetensen på arbetsmarknaden

Göteborg Stad ska attrahera och ta tillvara den kompetens som finns på arbetsmarknaden och ett aktivt, samordnat och långsiktigt arbete ska bedrivas för att attrahera nya medarbetare. Staden behöver också bredda rekryteringsbasen och i större utsträckning vara beredd på att anpassa kraven vid nyanställning och även utbilda efter att medarbetaren har börjat på arbetsplatsen.

Särskilt fokus ska vara på stadens behov av kompetensförsörjning utifrån välfärdsuppdraget. Ett av de tydligast ökande behoven framöver, till följd av den demografiska utvecklingen, är utbildad personal till vård och omsorg. Göteborgs Stad är en av de aktörer som utbildar inom vård och omsorgsprogrammet och har på så sätt också möjligheten att själva öka antalet studerande vid vård- och omsorgsprogrammet och öka antalet platser för den arbetsplatsförlagda praktiken i syfte att säkerställa kompetensförsörjningen för stadens vård och omsorg.

Bland eleverna inom grund- och gymnasieskolan finns en stor del av stadens potentiella framtida arbetskraft. Göteborgs Stad ska tidigt skapa intresse och nyfikenhet för att välja utbildningar som leder till arbeten inom framför allt välfärden. Göteborg är också en stor studentstad med flera utbildningar som har direkt beröring till stadens verksamheter. Staden ska följa och i så stor mån som möjligt matcha studenternas förväntningar på framtida arbetsgivare, i syfte att behålla dem i staden vid avslutad utbildning. För detta krävs en kontinuerlig dialog med studentkårer, utbildningsanordnare och andra aktörer inom området.

För att öka mängden tillgänglig arbetskraft för stadens verksamheter och få fler i arbete behöver Göteborgs Stad i större utsträckning ta till vara de som står utanför arbetsmarknaden och deras kompetens. Detta sker genom bland annat validering av utbildning, kunskap och erfarenhet, utbildning efter nyanställning samt genom anpassning av arbetsplatsen för att möjliggöra arbete för fler, oavsett funktionsvariation, ursprung eller tidigare yrken och utbildning.

Som ett led i att öka antal personer som utbildar sig inom de utbildningar som krävs för stadens verksamheter, ska staden öka mottagandet av praktikanter, praoelever och lovjobbare. Staden ska erbjuda en samordnad, strukturerad samt välkomnande praktikperiod och lovjobbsperiod till praktikanter, prao-elever och lovjobbare, inklusive VFU (Verksamhetsförlagd utbildning), LIA (Lärande i arbetslivet), APL (Arbetsplatsförlagt lärande) med flera. På så sätt ökar chanserna att de väljer Göteborgs

Stad som arbetsgivare efter avslutade studier eller kan rekommendera stadens arbetsplatser till andra.

Aktiviteter inom fokusområde 2: Tillvarata och attrahera kompetensen på arbetsmarknaden
Ökad rekryteringsbas • Ta fram och genomföra ett gemensamt åtgärdspaket för att öka antalet studerande i Göteborgs Stads vård och omsorgsutbildningar inom ungdomsgymnasiet. <i>Ansvar: Utbildningsnämnden, nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning, grundskolenämnden, nämnden för äldre- samt vård och omsorg och nämnden för funktionsstöd</i> • Underlätta för att fler ska genomföra validering och kompletterande studier i syfte att uppnå utbildningskrav. <i>Ansvar: Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning med stöd av grundskolenämnden, nämnden för äldre- samt vård och omsorg, nämnden för funktionsstöd, förskolenämnden och utbildningsnämnden</i> • Utveckla utbildningar för att möjliggöra för fler medarbetare att efter nyanställning uppnå nödvändiga kompetenskrav. <i>Ansvar: Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning med stöd av utbildningsnämnden</i>
Öka och förbättra mottagandet av studerande på arbetsplatsen • Erbjuda platser för praktik, arbetsplatsförlagt lärande och lärande i arbetslivet för studerande vid gymnasiala och eftergymnasiala utbildningar samt praoplatser utifrån utbildningsanordnarnas behov. <i>Ansvar: Samtliga nämnder och styrelser</i> • Genomföra riktade insatser för att nå högskolestuderande till semestervikariat och bemanningsenheter i stadens verksamheter. <i>Ansvar: Nämnden för intraservice</i> • Ta fram målgruppsanpassad digital introduktion för elever till och med gymnasienivå som används i samband med exempelvis prao och lovjobb. <i>Ansvar: Nämnden för intraservice med stöd av nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning</i>

Fokusområde 3: Utveckla kompetensen inom organisationen

Flera stora förändringar samspelar och driver på behovet av att utveckla kompetensen internt inom organisationen. Brist och konkurrens om kompetens sammanfaller med den tekniska utvecklingens språng och stramare ekonomiska förutsättningar. Förändringstrycket ställer krav på att korta vägen mellan ändrade arbetssätt och etablerad kompetens och möjliggör för nya karriärvägar. Verksamheterna behöver hantera nuvarande och kommande behov av kompetens samt i de fall där arbetsuppgifter och

kompetens ersätts av mindre resurskrävande arbetssätt, planera för att medarbetare har möjlighet att vidareutbilda sig eller växla kompetens helt.

Samtidigt är möjligheterna att frigöra personal för kompetensutveckling i en redan belastad verksamhet begränsade. Därför behövs förutsättningar för medarbetare och chefer att avsätta tid för ett kollegialt, stödjande och verksamhetsnära lärande. En verksamhetsnära lärmiljö effektiviserar kunskapsinhämtningen och möjliggör för den enskilde medarbetaren, och för arbetsgruppen som helhet, att omsätta nya kunskaper i sitt dagliga arbete. Digitalisering kan bidra i att förskjuta lärandet från klassrummet eller kursen, till att ske kontinuerligt som en del av arbetet - när det behövs och nära de uppgifter som utförs.

Språk samt kommunikativ och digital kompetens är områden som Göteborgs Stad ska utveckla. Inom staden finns flera grupper av medarbetare som behöver stöd för att utveckla kunskap i olika språk, framför allt det svenska språket och kommunikation som förmåga och verktyg. Det är troligt att de som behöver stöd kommer att öka, då allt fler på arbetsmarknaden kommer att ha ett annat modersmål än svenska. En verksamhetsnära lärmiljö och ett språkstödjande sammanhang är särskilt ändamålsenligt för att förvärvade kunskaper ska kunna omsättas i praktiskt arbete. Traditionella utbildningar i språk kommer fortfarande behövas, men i kombination med andra insatser och digitala lösningar.

Digital kompetens har identifierats som en nödvändig förutsättning för digitalisering och digital transformation, vilket innebär en omvandling av organisationens processer genom att använda teknologi för att förbättra, förnya och effektivisera en verksamhets olika delar. Digital kompetens inkluderar individens förmåga att använda digitala lösningar för problemlösning och kunskapsgenerering, så som grundläggande användning av olika programvaror, förmågan att hitta och använda digital information. Utan tillgång till rätt kompetens minskar stadens förmåga att nyttja digitaliseringens möjligheter.

För att utveckla välfärden och klara de stora samhällsutmaningarna staden står inför behövs chefer som kan leda, utveckla och driva förändring tillsammans med medarbetarna. En gemensam grund och långsiktig inriktning i de utvecklingsinsatser för chefer som erbjuds på central nivå är en förutsättning för ett starkt gemensamt ledarskap, organisationskultur och en sammanhållen kunskapsbas. Samtidigt behöver stadens olika program och utbildningar för chefer kontinuerligt kunna anpassas utifrån stadens olika behov och förutsättningar, både på den centrala och lokala nivån. Därtill behöver fler personer med potential att bli chefer i större utsträckning kunna erbjudas chefsuppdrag. Detta gäller särskilt de som har gått stadens interna chefsutvecklingsprogram. Risken är annars att de söker chefsuppdrag utanför stadens verksamheter.

Aktiviteter inom fokusområde 3: Utveckla kompetensen inom organisationen

Öka möjligheten till en verksamhetsnära lärmiljö

- **Ta fram och införa arbetssätt som möjliggör en verksamhetsnära lärmiljö, där ett språk- och kunskapsutvecklande sammanhang ingår.**

Ansvar: Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning, utbildningsnämnden, grundskolenämnden, nämnden för äldre- samt vård och omsorg och nämnden för funktionsstöd, förskolenämnden, socialnämnderna Centrum, Hisingen, Nordost och Sydväst

Stärka organisationens samlade digitala kompetens och förmåga

- **Kunskap kring digitalisering som metod för verksamhetsutveckling ska finnas med i stadens utbildningar för chefer och ledare.**

Ansvar: Kommunstyrelsen

Utveckla stadens chefs- och ledarskapsutveckling

- **Utöka antalet platser och se över fördelningen av platser i programmet Morgondagens chef.**

Ansvar: Nämnden för intraservice med stöd av kommunstyrelsen

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

Ansvar: Samtliga nämnder och styrelser

- **Anpassa kraven vid rekryteringar till chefstjänster så att fler personer med potential att bli chefer kan erbjudas chefsuppdrag.**

Ansvar: Kommunstyrelsen

Fokusområde 4: Hållbart arbetsliv

Friska och hälsosamma arbetsplatser är en grundförutsättning för en hållbar organisation med god kvalitet i verksamheterna. Detta bidrar till att attrahera och behålla medarbetare, minska sjukfrånvaron och därmed minska behovet av vikarier och inhyrd personal.

För att skapa ett hållbart arbetsliv ska Göteborgs Stad fokusera på det som bidrar till medarbetares och chefers hälsa på arbetsplatsen och en god arbetsmiljö, fri från alla former av kränkande särbehandling, trakasserier, diskriminering och repressalier, där alla är och känner sig välkomna. I arbetet krävs en helhetssyn gällande ett främjande, förebyggande och ett efterhjälpande perspektiv, där insatser och åtgärder behöver ske i samklang genom att tidigt fånga upp risker för ohälsa, synliggöra positiva arbetsmiljöfaktorer samt säkra upp det systematiska arbetsmiljöarbetet och arbetet med aktiva åtgärder.

Ett systematiskt arbetsmiljöarbete med delaktighet från medarbetare och chefer är grunden för att både främja hälsa och förebygga ohälsa. För att få ett sammanhållet

arbetsmiljöarbete med dialog och samverkan, som genomsyrar och skapar engagemang från den högsta ledningen till den enskilde medarbetaren, behöver det främjande arbetsmiljöarbetet på en organisatorisk nivå stärkas. Detta innebär att dessa frågor ska finnas med i verksamhetens ordinarie planerings- och ledningsprocesser.

I chefsuppdraget ingår ett helhetsansvar för arbetsmiljön och för det krävs att cheferna har tillräckliga kunskaper och möjlighet att ta ansvar. Att tillräckliga resurser finns för att möta förväntningar och krav i verksamheten är nödvändigt för en god arbetsmiljö. När resurser saknas är det chefsansvar att tydliggöra vad i uppdraget som ska prioriteras. Förståelse för hur förändring påverkar individer och grupper möjliggör en bättre planering och ett mer hälsofrämjande och effektivare genomförande. Därför är en väsentlig del i arbetet för ett hållbart arbetsliv att chefers organisatoriska förutsättningar förbättras. De initiativ som pågår ska fortsätta, då förbättringar för chefer förväntas öka förutsättningarna för att staden ska ha friska och hälsosamma arbetsplatser.

En av nycklarna för att minska rekryteringsbehovet i stadens verksamheter, är att förlänga arbetslivet och skapa förutsättningar för medarbetare och chefer att arbeta längre innan de går i pension. Att förlänga arbetslivet innebär också en möjlighet att särskilt ta tillvara på den erfarenhet och kompetens som personer som arbetat ett helt arbetsliv har.

Förutom aktiviteter som bidrar till en god hälsa, en bra arbetsmiljö och kontinuerlig kompetensutveckling behöver staden även andra incitament som kan få fler att stanna längre i arbetslivet. Staden behöver möjliggöra flexibilitet i förutsättningarna i att utföra arbete.

Aktiviteter inom fokusområde 4: Hållbart arbetsliv	
Friska och hälsosamma arbetsplatser utifrån krav och resurser	
• Utveckla hur det främjande arbetsmiljöarbetet kan inkluderas i ordinarie verksamhetsplanering.	
<i>Ansvar: Kommunstyrelsen</i>	
Förlänga arbetslivet	
• Följa upp pågående initiativ med mentorprogram i staden och bedöma möjligheter att skala upp till fler av stadens verksamheter.	
<i>Ansvar: Kommunstyrelsen</i>	
• Utreda förutsättningarna för en bemanningsverksamhet inom staden för medarbetare som gått i pension.	
<i>Ansvar: Kommunstyrelsen</i>	

Fokusområde 5: Konkurrenskraftiga arbetsvillkor

Motivation och drivkraft att välja och stanna i ett yrke påverkas av interna och externa belöningar. De interna handlar bland annat om att känna tillfredsställelse i arbetet, tillhörighet och meningsfullhet, och de externa belöningarna gäller exempelvis lön och förmåner. Tillsammans påverkar de inställningen till ett yrke och en arbetsplats.

Anställningsvillkor och förmåner i Göteborgs Stad ska attrahera medarbetare och främja goda resultat och effektivitet i verksamheten. Genom ett aktivt arbete med lönepolitiken förbättras möjligheten att använda lönen som instrument för att utveckla verksamheten. Förmåner utöver de som följer av kollektivavtal kan variera inom staden men arbetet ska hållas ihop så att de ekonomiskt är likvärdiga och främjar hälsa samt arbetsmiljö.

Göteborgs Stads löner och förmåner ska vara jämställda och konkurrenskraftiga för att långsiktigt klara kompetensförsörjningen, både genom att i större utsträckning behålla personal och att attrahera ny personal. Som redskap i arbetet används målbild för lönenivåer för successiva förändringar inom lönebildningsarbetet. Det krävs även fördjupade analyser både centralt och lokalt, för att bedöma om det finns osakliga löneskillnader eller anledning att genomföra strategiska lönerelationsförändringar av andra skäl.

Åtgärder för att åstadkomma lönerelationsförändringar i staden måste framför allt riktas mot de större yrkesgrupperna som inte når upp till stadens målbild. Dessa återfinns framför allt inom vård, omsorg och förskola, vilket behöver beaktas i det centrala och lokala budgetarbetet.

Ett jämställt arbetsliv förutsätter att heltidsanställningen är det normala. I staden behövs fortsatt arbete för att fler medarbetare ska arbeta heltid för att på så sätt ta tillvara den kompetens som finns hos de medarbetare som arbetar inom stadens verksamheter. För att klara behovet av kompetensförsörjning krävs också en hållbar arbetstidsförläggning som utgår från den stadens verksamheter är till för, samtidigt som medarbetarna ges möjlighet till delaktighet och inflytande.

Utgångspunkten för samverkan i Göteborgs Stad är att så många frågor som möjligt behandlas av dem som direkt berörs för att kunna påverka sin arbetssituation. Arbetsplatsträffen är basen i samverkansorganisationen och skapar förutsättningar för ökad delaktighet och engagemang hos medarbetarna. Samverkan är dialogen som möjliggör gemensamt arbete med frågor om arbetsmiljö och hälsa samt utveckling av verksamheten.

Staden behöver möjliggöra flexibilitet i arbetsuppgifter och arbetstider. Flera arbetsgivare och kommuner tillämpar olika modeller för att förlänga arbetslivet både utifrån förkortning av arbetstiden och särskilda ersättningar. Dessa modeller tydliggörs och tecknas i kollektivavtal och behöver beaktas i samband med det centrala och lokala budgetarbetet.

Aktiviteter inom fokusområde 5: Konkurrenskraftiga arbetsvillkor

Lönebildning och förmåner

- Ta fram fördjupad analys av stadens lönebild samt tydliggöra behovet av strategiska lönerelationsförändringar.

Ansvar: Samtliga nämnder, kommunstyrelsen har ett särskilt ansvar för den samlade analysen

Arbetsvillkor och samverkan

- Fortsatt förhandling och tecknande av nya kollektivavtal om heltid.

Ansvar: Kommunstyrelsen

Bilagor

Bilaga 1 - Indikatorer för uppföljning

Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjnings mål, att säkra bemanning och kompetensförsörjning, följs genom ett antal indikatorer.

Mål	Indikator	Värde 2022	Målvärde
Säkra bemanning och kompetensförsörjning	Rapporterad brist i bemanningen idag	17 yrkesgrupper rapporteras som stor brist Bristen rapporteras sammanlagt vara cirka 2200 personer	ska minska
	Prognostiserad brist i bemanningen om fem år	18 yrkesgrupper rapporteras som stor brist Bristen rapporteras sammanlagt vara cirka 5500 personer	ska minska
	Arbetad tid i relation till den demografiska utvecklingen (ej bolag)	Följs i samband med kompetensförsörjnings-prognos	ska minska
	Externa avgångar exkl pension, tillsvidareanställda. (ej bolag)	3342 avgångar tillsvidare, exkl pension.	ska minska
	Kostnader för inhyrd personal (ej konsulter, ej bolag)	245,1 mnkr	ska minska

Indikatorerna behöver kompletteras med bedömning och kort analys till den upplevda och prognostiserade bristen. Indikatorerna följs löpande och kan komma att utvecklas under planperioden.

Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning utgår från fem fokusområden. För varje fokusområde finns ett antal indikatorer. Dessa utgör ett stöd för analysen.

Fokusområden	Indikatorer	Värde 2022	Målvärde	Ytterligare källor för analys
Utveckling av verksamheten	Medarbetarenkäten (andel som uppger att): - Jag deltar i planering, genomförande och utveckling av vår verksamhet	4,1	Ska bevaras eller öka	Medarbetarenkäten: - Inflytande frågorna och tystnadskulturfrågorna
	- I vår grupp/enhet/avdelning uppmuntras vi att ta egna initiativ	4,1	Ska bevaras eller öka	Medarbetarenkäten: (ska öka) - Jag kan påverka hur jag utför mitt arbete
	- I vår grupp/enhet/avdelning arbetar vi med att förbättra och utveckla vår verksamhet efter brukarnas/kundernas behov	4,1	Ska bevaras eller öka	Arbetad tid utifrån yrkesgrupp
Tillvarata och attrahera kompetensen på arbetsmarknaden	Antal sökande per tjänst	21	Ska öka	Statistik från Praktikplatsen.se
	Antal utexaminerade personer från vård och omsorgsutbildning inom Göteborgs Stads gymnasieverksamhet, (enligt skolverkets statistik).	99 elever (läsåret 2021/22) Andel med examen 78,8%	Ska öka	Andel rekryterade tjänster
Utveckla kompetensen inom organisation	Medarbetarenkäten: - Mina kunskaper tas tillvara på ett bra sätt.	3,9	Ska öka	Chefenkäten: - Jag får den kompetensutveckling jag behöver för att göra ett gott arbete
	- Jag får den kompetensutveckling jag behöver för att göra ett gott arbete	3,7	Ska öka	
	Stadens personalomsättning	10,8 (kommunen) 11,2 (koncernen)	Ska minska	
	Stadens chefsomsättning (inkluderar även rörlighet inom och mellan förvaltningar)	12,2 (kommunen)	Ska minska	

Hållbart arbetsliv	Sjukfrånvaron	8,3 % (koncernen) 8,8 % (kommunen)	Ska minska	Medarbetarenkäten: - <i>Jag har möjlighet att återhämta mig efter perioder av hög arbetsbelastning</i> - <i>Jag upplever stress på grund av mitt arbete</i> - <i>Jag upplever hälsobesvär pga mitt arbete</i>
	Frisknärvaron	31,4%	Ska öka	
	Genomsnittlig ålder då medarbetare i staden går i pension	65,4	Ska höjas	

Konkurrens- kraftiga arbetsvillkor	Målbild för lönenivåer	Följs i samband med löne- kartläggningen	Ska nås	
---	------------------------	---	---------	--