

Uppföljning av Göteborgs stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026

Inköps- och upphandlingsnämnden

Innehållsförteckning

1	Kompetensförsörjning, nuläge.....	3
1.1	Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?	3
1.1.1	<i>Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens/bolagets uppdrag?.....</i>	<i>3</i>
1.1.2	<i>Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?.....</i>	<i>4</i>
1.2	Finns det yrkesgrupper inom er förvaltning/bolag med behov av kompetensväxling? (se anvisning)	4
2	Kompetensförsörjning, lång sikt.....	5
2.1	Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?	5
2.1.1	<i>Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt?</i>	<i>5</i>
2.2	Finns det yrkesgrupper inom er förvaltning/bolag som på längre sikt har behov av kompetensväxling? (se anvisning)	5
3	Sammanfattande analys	6
3.1	Sammanfattande analys - kompetensförsörjning	6

1 Kompetensförsörjning, nuläge

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

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Uppge antal tjänster om saknas utifrån budgeterad bemanning under innevarande år (nuläge)	Hur många av dessa tjänster är vakanta eller utgör inhyrd personal? Uppge antal	Hur många av dessa tjänster är tillsatta med annan kompetens? Uppge antal	Hur har möjligheten att bemanna verksamheten förändrats sedan föregående år?	Kommentar (kortfattad)
Handläggare	Strategisk inköpare	1,0	1,0	0	 Oförändrat	Svårighet i att få tillräckligt kvalificerad personal inom vissa delområden, samt att möta i löneanspråk.

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

Förvaltningen märker inga tydliga effekter eller risker att inte kunna leverera på grunduppdraget. Men förvaltningen ser en viss påverkan på utvecklingsfrågor och förändringsuppdrag, till exempel kategoriarbete, arbete med att utveckla avtalsstrategi med mera.

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

Förvaltningen arbetar med sitt arbetsgivarvarumärke och spridning av annonser.

Under perioder med tillfällig hög belastning, till exempel i samband med införandeprojekt, har bemanningen tillfälligt förstärkts med konsulter.

1.2 Finns det yrkesgrupper inom er förvaltning/bolag med behov av kompetensväxling? (se anvisning)

I nuläget ser förvaltningen inte att det krävs kompetensväxling i den mening att det skulle innebära helt nya uppdrag. Men däremot inom befintliga uppdrag och roller så kommer det krävas kompetensutveckling i och med nya system, förändrade yrkesroller, nya tjänster samt ökad digitalisering.

2 Kompetensförsörjning, lång sikt

2.1 Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Antal personer som bedöms saknas/inte kunna rekryteras efter vidtagna åtgärder?	Kommentar (kortfattad)

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

2.2 Finns det yrkesgrupper inom er förvaltning/bolag som på längre sikt har behov av kompetensväxling? (se anvisning)

Förvaltningen har svårt att bedöma behovet av kompetensväxling på längre sikt. Utifrån förvaltningens nuvarande uppdrag, digitaliseringsinitiativ och utbud på utbildad arbetskraft (bland annat inom YH-utbildningar) så är bedömningen att det inte kommer att det krävs kompetensväxling i den mening att det skulle innebära helt nya uppdrag.

Men däremot kommer behov av kompetensutveckling inom befintliga uppdrag och roller finnas, utifrån nya system, förändrade yrkesroller, nya tjänster samt ökad digitalisering och förutsättningar i omvärlden.

3 Sammanfattande analys

3.1 Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Förvaltningen upplever inte direkta svårigheter i kompetensförsörjningen och tillsätter generellt lediga tjänster med kvalificerade sökande. Förvaltningen verkar på en konkurrensutsatt arbetsmarknad vilket märks främst på löneanspråk.

Förvaltningens fokus, utöver effektiv rekryteringsprocess, är att arbeta för att utveckla och behålla medarbetare, detta ska förvaltningen uppnå genom att leverera en verksamhet med hög kvalitet, ha en god och hälsofrämjande arbetsmiljö och utvecklande uppdrag med möjlighet till kompetensutveckling. Förvaltningen har genomgått en översyn av organisationen och under året pågår utvecklingsarbete av roller, processer, arbetssätt och nya systemstöd. Förändringen är viktig för att skapa en effektiv och attraktiv organisation men samtidigt så innebär organisationsförändringar och högt förändringstryck en ökad belastning på medarbetare.