

Kompetensförsörjningsanalys 2023

Kompetensförsörjning för Arbetsmarknad och vuxenutbildningsförvaltningen tar sin utgångspunkt i två olika delar: dels är förvaltningen en central part i frågan om kompetensförsörjning för staden, dels i hur vi säkerställer kompetensen inom förvaltningen. Denna analys fokuserar på kompetensförsörjningen inom förvaltningen.

Arbetsmarknad och vuxenutbildningsförvaltningen är en liten förvaltning sett till antalet medarbetare men bredden i uppdragen för förvaltningen är stor.

Vidare utförs en stor del av förvaltningens verksamhet av upphandlade leverantörer.

Till vissa av våra större yrkesgrupper har rekryteringsunderlaget varit gott under året men förvaltningen har också många specialisttjänster och vi har under de senaste åren sett att flera av dessa varit svårrekryterade, både inom kärnverksamheterna och stödfunktionerna. Annonser har behövt annonseras flera gånger och antalet sökanden har till dessa generellt sett varit lågt. För att säkerställa kompetensförsörjningen behövs flera delar: mentorskap och förstärkt introduktion är en del, att arbeta med att stärka och utveckla redan anställda medarbetares kompetens och karriärmöjligheter en annan.

Flera av de uppdrag förvaltningen har är mycket specialiserade och rollerna som följer med det är nischade, de finns bara inom ett fåtal områden. Det rör tex befattningar som rektorer och planeringsledare/verksamhetsutvecklare med viss inriktning och/eller branschkunskap.

Studie- och yrkesvägledare är en av förvaltningens största yrkesgrupper. Rekryteringsbehovet har varit stort över tid och ett ökat utbud av arbetsmarknadsåtgärder medför förändrat uppdrag även för studie- och yrkesvägledare. efterfrågan av kompetensen ökar i samband med våra arbetsmarknadsåtgärder. Bedömningen är att det kommer att vara fortsatt behov av rekryteringar då detta är ett bristyrke generellt i landet. Ett arbete med att mer systematiskt arbeta med långsiktig kompetensförsörjning till verksamheten har påbörjats och kommer att utvecklas framöver, bland annat tittar vi på olika sätt att marknadsföra oss för fortsatt stadig rekrytering. (*Årsrapport 2022*)

Trender och utveckling i omvärlden som påverkar förvaltningens uppdrag

Arbetsmarknad och vuxenutbildningsförvaltningen är en samarbetspartner för många olika aktörer både internt i Göteborgs stad och i förhållande till externa aktörer. Detta beskrivs såväl i reglemente som i beslut och uppdrag.

Det visar sig också genom att förvaltningen förväntas att dels bidra i kompetensutveckling av stadens befintliga medarbetare, dels ge förutsättningar för kompetensutveckling på arbetsmarknaden i stort. För att göra det behöver förvaltningen i samverkan med andra förvaltningar och externa aktörer förstå och ringa in behov och kunna designa vuxenutbildning och lärande i arbetslivet som möter upp dessa behov.

Förvaltningens behov av kompetens för att möta upp ovanstående är således till viss del beroende av vad andra förvaltningar, och externa samarbetspartner, behöver.

Personalomsättning

Personalomsättning (%)	2020	2021	2022
	8,1	8,7	11

Personalomsättningen har ökat jämfört med föregående år. Rörligheten har generellt ökat på arbetsmarknaden när restriktioner till följd av pandemin tagits bort och detta har påverkat även personalomsättningen på förvaltningen.

Inom vissa grupper har det över tid varit en rörlighet men vi ser nu att det även börjat röra sig i enheter som under flera år haft en låg eller obefintlig personalomsättning.

Redovisningen av rekryteringar och avgångar nedan visar på ett stort antal sådana men ungefär hälften av dessa rör förändring av befattning eller byte till ny tjänst inom förvaltningen.

Redovisningen avser rekrytering och avgång avseende tillsvidareanställda.

Avgångar senaste tre åren

Befattning	2020	2021	2022
Administratör	3	2	2
Arbetsmarknadskonsulent			6
Assistent			1
Coach*	2	4	
Ekonomiassistent	1	1	1
Ekonomichef			1
Enhetschef	1	3	2
Handläggare			1
HR-chef		1	
HR-strateg*			1
Inköpare		2	
Jobbcoach*		1	
Jobbmatchare	1	3	3
Jurist		1	
Nämndsekreterare	1		
Pedagog			1
Planeringsledare	4	4	2
Projektkoordinator*		3	
Projektsamordnare*	6	2	1
Rektor	1	1	
Samordnare*	1	1	
Socialsekreterare	2		
Specialpedagog	1	3	1
Strateg		1	1
Studie- och yrkesvägledare	5	2	11
Studieinformatör			2
Utbildningssamordnare	1		
Utvecklingsledare		1	1
Verksamhetschef			2

Verksamhetscontroller			1
Verksamhetsutvecklare			3

*Befattningen har ersatts med ny befattningsbenämning

**Ny befattningsbenämning

Rekryteringar senaste tre åren

Befattning	2020	2021	2022
Administratör	4	4	2
Anställningssamordnare**	8		
Arbetsmarknadskonsulent	---	---	2
Arbetsterapeut		1	4
Controller	1	1	
Handläggare (antagning)	2	4	
Strateg		3	
Coach*	1	8	1
Ekonomiassistent	1	1	
Enhetschef		3	5
HR- och kanslichef		1	
HR-specialist			2
Inköpare	1	2	1
IT-tekniker			1
Jurist		1	1
Jobbmatchare		5	1
Jobbmäklare	1		
Kurator			1
Kommunikatör		1	1
Koordinator			2
Nämndsekreterare	1		
Pedagog	1	2	1
Planeringsledare	1	3	
Projektledare	1		
Projektsamordnare*	9	9	3
Receptionist			2
Rector	1	2	
Samordnare*	2	2	
Socialsekreterare	1		
Specialpedagog	2	1	2
Studie- och yrkesinformatör	5	2	8
Studie- och yrkesvägledare	5	3	14
Upphandlare	1	1	
Utbildningssamordnare	2	1	2
Utvecklingsledare		3	2
Verksamhetschef (områdeschef)	1	1	2
Verksamhetscontroller			1
Verksamhetsutvecklare		2	5

*Befattningen har ersatts med ny befattningsbenämning

**Ny befattningsbenämning

Analys av rekryteringsförutsättningar kommande tre år

Personalomsättningen har ökat under de senaste åren och bedömningen är att den givet förutsättningarna kommer att fortsätta att öka något. Dock spelar den allmänna konjunkturen stor roll för hur personer på arbetsmarknaden agerar och det återspeglar sig förstås i rörligheten för förvaltningen.

Rekryteringsläget har varit relativt gott inom flera yrkesgrupper under de gångna åren men det finns också en rörlighet med kontinuerliga avgångar inom i stort sett samtliga enheter. Vissa yrkeskategorier kommer fortsättningsvis att vara svåra att rekrytera till och här behöver förvaltningen ta fram en plan både för hur kompetensen hos befintlig personal kan utvecklas och för kompetensförsörjningen.

Förvaltningen behöver också utvecklas i att bli en lärande organisation. Vi har många specialisttjänster som är svårrekryterade och behöver utveckla en kompetensmodell där personer kan utvecklas i befintlig tjänst för att kunna gå in i andra mer specialiserade uppdrag.

Förvaltningen har påbörjat ett stort förändrings- och utvecklingsarbete vilket kommer att innebära förändringar i arbetssätt. Detta kommer troligen även att påverka personalomsättningen då erfarenheten visar att vissa vill delta i sådant arbete medan andra söker sig vidare.