

Uppföljning av Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026

Stadsbyggnadsnämnden

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>4</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?	5
2	Kompetensförsörjning, lång sikt.....	6
2.1	Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?	6
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>6</i>
2.2	Finns det yrkesgrupper inom er förvaltning/bolag som på längre sikt har behov av kompetensväxling? (se anvisning)	6
3	Sammanfattande analys	7
3.1	Sammanfattande analys - kompetensförsörjning	7

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)
Ingenjör,arkitekt m fl.	Samhällsplanerare	2	2	1	● Oförändrat	Trafikanalytiker, Mobilitet och parkering
Ingenjör,arkitekt m fl.	Planarkitekt	2	2	0	● Försämrats	Projektledarkompetens och erfarenhet av storstadsfrågor svårt att hitta
Administratör	Projektadministratör	2	2	0	● Oförändrat	
Ingenjör,arkitekt m fl.	GIS-ingenjör	1	1	0	● Oförändrat	
Administratör	IT-administratör	1	1	0	● Oförändrat	
Ingenjör,arkitekt m fl.	System-administratör	1	1	0	● Oförändrat	

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

Inom samhällsplanering leder svårigheterna att kompetensförsörja till att verksamheten inte fullt ut kan möta den planerade efterfrågan och till förseningar i projekt, minskad effektivitet och kvalitet i uppdragen. Även arbetsmiljön påverkas i form av ökad arbetsbelastning för befintlig personal.

Bristen på erfarna planarkitekter inom detaljplaneverksamheten gör det svårt att bemanna med rätt kompetens i de mer komplexa projekten, vilket medför en ojämn och för vissa medarbetare hög arbetsbelastning.

Kompetensbristen inom IT-/GIS-området påverkar såväl IT-driften som IT-utvecklingen och leder till svårigheter att uppfylla både tekniska krav och verksamhetsbehov samt ökar risken för allvarliga konsekvenser för externa intressenter.

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

Inom området samhällsplanering sker både omfördelning och omprioritering av interna resurser samt tillsättning av kombinerade tjänster för att täcka kompetensbehovet. Arbete pågår också för att öka samarbetet samt dela resurser och kompetens inom de fyra stadsutvecklande förvaltningarna (SUV) stadbyggnad, exploatering, stadsmiljö och stadsfastigheter. Som ett led i att utveckla verksamheten och möta digitaliseringsbehoven planeras bland annat för intern kompetensutveckling inom AI, trafikanalys och datahantering. En del av kompetensförsörjningsstrategin innebär även att vid behov stötta upp och bemanna med konsulter inom specifika kompetensområden.

Inom planverksamheten pågår arbete för att trygga kompetensförsörjningen och attrahera kompetenser från andra delar av landet genom bland annat deltagande på arbetsmarknadsmässor utanför regionen. Vidare sker åtgärder i form av omfördelning av personalresurser mellan olika projekt och geografiska områden, kontinuerlig kompetensutveckling av befintlig personal samt utveckling av intern kompetens genom processen med utvecklingssteg från junior till senior planarkitekt respektive projektledare. Även inom detaljplan täcks resursbehov inom specifika kompetensområden till viss del upp av konsulter.

Ställt mot den svårare ekonomiska situationen för förvaltningen och minskat inflöde av bygglovsärenden sker för närvarande ett aktivt samarbete där både planverksamheten och området samhällsplanering lånar in viss kompetens från bygglovsavdelningen, vilket också medför en optimering av förvaltningens befintliga resurser.

Inom IT-området genomförs åtgärder för att lösa svårigheter med kompetensförsörjningen bland annat i form av intern kompetensutveckling, omvandling av tjänster för effektivisering samt utveckling av verksamheten genom till exempel benchmarking i syfte att lära/inspireras av andra.

Andra aktiviteter som genomförs för att både kunna behålla och attrahera kritisk kompetens är bland annat de strategiska satsningar som görs inom löneöversynsprocessen för att säkerställa konkurrenskraftiga löner. Generellt råder stor konkurrens om flera av förvaltningens

yrkesgrupper gentemot privata sektorn.

1.2 Finns det yrkesgrupper inom er förvaltning/bolag med behov av kompetensväxling?

Nej

2 Kompetensförsörjning, lång sikt

2.1 Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?

Förvaltningen bedömer att det inte finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt (ca 5 år).

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

Förvaltningen bedömer att det inte finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt (ca 5 år).

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

Nej

3 Sammanfattande analys

3.1 Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Förvaltningen har idag främst svårigheter att kompetensförsörja inom yrkesgrupperna samhällsplanerare med inriktning trafikanalys, mobilitet och parkering, planarkitekter med projektledarkompetens och erfarenhet av storstadsfrågor, projektadministratörer samt ingenjörer och administratörer inom IT och GIS. Utifrån budgeterad bemanning saknas det totalt nio tjänster som antingen är vakanta eller tillsatta med inhyrd personal. Detta baseras på avdelningarnas nulägesanalys inför 2025 och de frågor som där ställts gällande kompetensförsörjning. De aktuella tjänsterna specificeras i bilaga till delårsrapporten "Uppföljning av Göteborgs stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026. Sedan föregående år har möjligheten att bemanna verksamheten generellt blivit något lättare till följd av lågkonjunkturen. För ovan nämnda yrkesgrupper är situationen dock oförändrad med undantag av erfarna planarkitekter där den försämrats.

Inom samhällsplanering leder svårigheterna att kompetensförsörja till att verksamheten inte fullt ut kan möta den planerade efterfrågan och till förseningar i projekt, minskad effektivitet och kvalitet i uppdragen. Även arbetsmiljön påverkas i form av ökad arbetsbelastning för befintlig personal.

Bristen på erfarna planarkitekter inom planverksamheten gör det svårt att bemanna med rätt kompetens i de mer komplexa projekten, vilket medför en ojämn och för vissa medarbetare hög arbetsbelastning.

Kompetensbristen inom IT-/GIS-området påverkar såväl IT-driften som IT-utvecklingen och leder till svårigheter att uppfylla både tekniska krav och verksamhetsbehov samt ökar risken för allvarliga konsekvenser för externa intressenter.

För att kunna lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag inom förvaltningen pågår och planeras för olika åtgärder och aktiviteter både på kort och lång sikt.

Inom området samhällsplanering sker både omfördelning och omprioritering av interna resurser samt tillsättning av kombinerade tjänster för att täcka kompetensbehovet. Arbete pågår också för att öka samarbetet och dela resurser och kompetens inom de stadsutvecklande förvaltningarna (SUV). Som ett led i att utveckla verksamheten och möta digitaliseringsbehoven planeras bland annat för intern kompetensutveckling inom AI, trafikanalys och datahantering. En del av kompetensförsörjningsstrategin innebär även att vid behov stötta upp och bemanna med konsulter inom specifika kompetensområden.

Inom planverksamheten pågår arbete för att trygga kompetensförsörjningen och attrahera kompetenser från andra delar av landet genom bland annat deltagande på arbetsmarknadsmässor utanför regionen. Vidare sker åtgärder i form av omfördelning av personalresurser mellan olika projekt och geografiska områden, kontinuerlig kompetensutveckling av befintlig personal samt utveckling av intern kompetens genom processen med utvecklingssteg från junior till senior planarkitekt respektive projektledare. Även inom detaljplan täcks resursbehov inom specifika kompetensområden till viss del upp av konsulter.

Ställt mot den svårare ekonomiska situationen för förvaltningen och minskat inflöde av bygglovsärenden sker för närvarande ett aktivt samarbete där både planverksamheten och området samhällsplanering lånar in viss kompetens från bygglovsavdelningen, vilket också medför en optimering av förvaltningens befintliga resurser.

Inom IT-området genomförs åtgärder för att lösa svårigheter med kompetensförsörjningen bland annat i form av intern kompetensutveckling, omvandling av tjänster för effektivisering samt utveckling av verksamheten genom till exempel benchmarking i syfte att lära/inspireras av andra.

Andra aktiviteter som genomförs för att både kunna behålla och attrahera kritisk kompetens är bland annat de strategiska satsningar som görs inom löneöversynsprocessen för att säkerställa konkurrenskraftiga löner. Generellt råder stor konkurrens om flera av förvaltningens yrkesgrupper gentemot privata sektorn.