

Uppföljning av Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026

Nämnden för demokrati och medborgarservice

Innehållsförteckning

1	Kompetensförsörjning, nuläge	4
1.1	Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?	4
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? (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?

Förvaltningen bedömer att det inte finns några svårigheter att kompetensförsörja idag.

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

Förvaltningen bedömer att det inte finns några svårigheter att kompetensförsörja idag.

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

Förvaltningen bedömer att det inte finns några svårigheter att kompetensförsörja idag.

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

Förvaltningen ser inget behov av kompetensväxling i nuläget.

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)
Handläggare		1-5	Specialist med lång erfarenhet. Förvaltningen har behov av enstaka specialister med lång erfarenhet.

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

För att tillgodose behov av erfarna specialister arbetar förvaltningen med intern återväxt, genom att mer erfarna specialister arbetar med specialister med mindre erfarenhet.

Förvaltningen arbetar även med regelbunden kompetensutveckling.

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

För närvarande kan förvaltningen inte se behov av kompetensväxling på längre sikt.

3 Sammanfattande analys

3.1 Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

I nuläget har förvaltningen inga svårigheter att tillsätta vakanta tjänster. Det finns heller inga yrkesgrupper där vi idag saknar tillsatta tjänster utifrån budgeterat bemanningsbehov. På lång sikt ser vi en potentiell svårighet i att rekrytera vissa specialisttjänster där vi idag har erfarna medarbetare med specifik kompetens för uppdragen.

Ett digitaliseringsprojekt pågår inom överförmyndarverksamheten där bland annat verksamhetssystem och processer ses över för att identifiera möjliga moment som skulle kunna ersättas av en digital lösning. Avdelningen för rådgivning och överförmyndarverksamhet har uppmärksammat behov av ökad kompetens inom AI, digitalisering och digitala verktyg för att klara avdelningens arbetsmiljö och samtidigt kunna utveckla verksamheten för att möta behov och förväntningar hos dem vi är till för. Ökad kompetens inom digitalisering har också identifierats som ett förvaltningsövergripande behov inte minst i syfte att öka möjligheterna till effektivisering, men också för att möjliggöra arbetssätt som främjar innovation, utveckling och nytänkande. Ett arbete har påbörjats för att kartlägga och samordna behov av kompetens inom ovanstående område.

Förvaltningen har en kompetensförsörjningsprocess som är integrerad i planerings- och uppföljningsprocessen och som utgår ifrån verksamheternas nuläges- och riskanalys. Varje avdelning tar, med utgångspunkt från analysen, fram aktiviteter som läggs in respektive verksamhetsplan för att möta behoven.