
Uppföljning av implementeringen av Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024–2026

Miljö- och klimatnämnden

Innehåll

1	Implementering.....	3
1.1	Uppföljningsfrågor	3
2	På vilket sätt har aktiviteterna i Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning omhändertagits i förvaltningen?	4
3	Eventuella förändrade och/eller ytterligare behov	5
3.1	Uppföljningsfrågor	5

1 Implementering

1.1 Uppföljningsfrågor

Beskriv kortfattat hur förvaltningen följer planens riktning i de aktuella fyra fokusområdena¹ och utifrån den tar aktivt ägarskap.

Förvaltningen följer planens riktning och arbetar systematiskt med följande fem aktiviteter i kursivstil som berör samtliga nämnder och styrelser inom planens fokusområden:

1. Utveckling av verksamheten

Öka användandet och utvecklandet av digitala lösningar

1:1 Identifiera var i verksamheten kompetenshöjande insatser avseende digital kompetens och förmåga behöver ske och därefter vidta ändamålsenliga åtgärder.

Arbetsätt som främjar innovation, utveckling och nytänkande

1:4 Etablera arbetsätt som säkerställer att medarbetarnas idéer från dialoger på arbetsplatsträffar eller motsvarande, omhändertas och värderas i organisationen på ett systematiskt sätt.

2. Tillvarata och attrahera kompetensen på arbetsmarknaden

Öka och förbättra mottagandet av studerande på arbetsplatsen

2:4 Erbjuda platser för praktik, arbetsplatsförlagt lärande och lärande i arbetslivet för studerande vid gymnasiala och eftergymnasiala utbildningar samt praoplatser utifrån utbildningsanordnarnas behov.

3. Utveckla kompetensen inom organisationen

Utveckla stadens chefs- och ledarskapsutveckling

3:4 Verksamheterna ska upprätta en planering för att möjliggöra för fler kandidater, som har gått chefsutvecklingsprogram inom staden, att få ett chefsuppdrag inom stadens verksamheter.

5. Konkurrenskraftiga arbetsvillkor

Lönebildning och förmåner

5:1 Ta fram fördjupad analys av stadens lönebild samt tydliggöra behovet av strategiska lönerelationsförändringar.

Förvaltningen följer upp sitt arbete med planen via etablerade HR-processer och under 2024 med stöd av nämndens samlade riskbild och internkontrollplan. Där i har nämnden fastställt att vidta åtgärder och kontrollaktiviteter om risken kring kompetensförsörjning. Dessa har följts upp i delårsrapporter och årsrapport. I nästa avsnitt redovisar förvaltningen omhändertagandet av de fem aktuella aktiviteterna i kompetensförsörjningsplanen.

¹ Fokusområdet 4. Hållbart arbetsliv är kommunstyrelsens särskilda ansvar.

2 På vilket sätt har aktiviteterna i Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning omhändertagits i förvaltningen?

Aktivitet som berör verksamheten	Status på genomförandet	Beräknas vara genomförd	Kommentar
1:1 Identifiera var i verksamheten kompetenshöjande insatser avseende digital kompetens och förmåga behöver ske och därefter vidta ändamålsenliga åtgärder.	 Påbörjad	 2025	Förvaltningen har minst sju medarbetarsamtal och varje medarbetare har individuell plan. Utöver det genomförs: • Kontinuerliga strategidialoger om digitalisering med förvaltningens ledningsgrupper. • 2024–2025 görs en större behovsinventering med fokus på medarbetarens IT-stöd i vardagen. • Påbörjat ett AI-program på förvaltningen, där vi i höst bland annat har haft APT-material om AI och kommer att ha AI-dialoger med chefer. • Förvaltningen har tagit fram digitala utbildningar, för introduktion och repetition för ett mer systematiskt arbete
1:4 Etablera arbetssätt som säkerställer att medarbetarnas idéer från dialoger på arbetsplatsträffar eller motsvarande, omhändertas och värderas i organisationen på ett systematiskt sätt.	 Ej påbörjad	 2025	Förvaltningen kommer att utreda vidare för att omhänderta på ett mer systematiskt sätt.
2:4 Erbjuder platser för praktik, arbetsplatsförlagt lärande och lärande i arbetslivet för studerande vid gymnasiala och eftergymnasiala utbildningar samt praoplatser utifrån utbildningsanordnarnas behov.	 Påbörjad	 2026	Förvaltningen arbetar systematiskt med att erbjuda praktik och prao utifrån rätt kompetens och bakgrund till förvaltningens uppdrag. Förvaltningen ska årligen erbjuda minst 5 praoplatser.
3:4 Verksamheterna ska upprätta en planering för att möjliggöra för fler kandidater, som har gått chefsutvecklingsprogram inom staden, att få ett chefsuppdrag inom stadens verksamheter.	 Påbörjad	 2025	Via medarbetarsamtal ska identifiering ske och om intresse finns för uppdrag som chef.

Aktivitet som berör verksamheten	Status på genomförandet	Beräknas vara genomförd	Kommentar
5:1 Ta fram fördjupad analys av stadens lönebild samt tydliggöra behovet av strategiska lönerelationsförändringar.	 Påbörjad	 2026	Förvaltningen arbetar med att följa stadens anvisningar och utveckla förfinade och fördjupade arbetssätt. Inför varje års löneöversyn gör förvaltningen en analys av stadens och förvaltningens lönebild och utifrån den analysen fattas beslut om strategiska lönerelationsförändringar.

3 Eventuella förändrade och/eller ytterligare behov

3.1 Uppföljningsfrågor

Ange eventuella förändringar och förslag på nya aktiviteter för att förvaltningen ska kunna ta sig an kompetensförsörjningsutmaningen.

Ej aktuell i nuläget.