

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

Nämnden för Intraservice

Bilaga 2

Innehållsförteckning

1	Implementering	3
2	På vilket sätt har aktiviteterna i Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning omhändertagits i förvaltningen/bolaget?	4
3	Eventuella förändrade och/eller ytterligare behov	10

1 Implementering

Uppföljningsfrågor	Kommentar
Beskriv kortfattat hur förvaltningen/bolaget följer planens riktning i de fem fokusområdena och utifrån den tar aktivt ägarskap.	Förvaltningen bedriver ett aktivt arbete i enlighet med de fem fokusområdena i Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning. Vi kan konstatera att det för att lyckas med planen, i flera av fokusområdena, krävs ny teknik och digitala lösningar. Intrastatservice spelar en viktig roll i dessa frågor och jobbar aktivt med att automatisera, utveckla AI-lösningar, och digitalisera med syfte att effektivisera och frigöra arbetskraft. Arbetskraft som behövs för att kunna fokusera på de viktiga arbete som stadens medarbetare gör för medborgarna. Internt arbetar förvaltningen med att bibehålla och fortsätta utveckla en god arbetsmiljö för att möjliggöra utvecklingen inom planens samtliga fem fokusområden. Konkurrensen om medarbetare sker i Intrastatservices fall i majoritet mot privata bolag som i viss mån har andra lönevillkor och förmåner. Intrastatservice kan däremot konkurrera med god arbetsmiljö, utvecklingsmöjligheter och en hög grad av meningsfullhet i uppdragen och lyckas därför i mycket stor utsträckning att bemanna verksamheten med rätt kompetens.

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

Aktivitet som berör verksamheten	Status på genomförandet (svar)	Beräknas vara genomförd (svar)	Kommentar
1:1 Identifiera var i verksamheten kompetenshöjande insatser avseende digital kompetens och förmåga behöver ske och därefter vidta ändamålsenliga åtgärder.	 Påbörjad	 2026	Internt har Intraservice aktivt arbetat med att höja den digitala kompetensen med exempelvis följande insatser: · Grundläggande utbildning i AI för alla chefer har genomförts · Grundläggande utbildning i AI för nämnden har genomförts · Förvaltningen har haft en digital julkalender (med en tävling) på digitala navet med syfte att höja kompetensen kring informationssäkerhet samt få fler att slutföra kursen i säkerhetsmedvetenhet. Externt har Intraservice exempelvis bidragit med följande insatser och aktiviteter: · Utbildningar i IT och verksamhetsarkitektur genomförs · Studiecirkeln "Starta din AI-resa" i grundläggande AI, har genomförts för deltagare från olika förvaltningar och bolag. Totalt 120 personer, 3X4 h per omgång. · "Lärlabb" – en heldag med olika stationer för att bidra till innovation, lärande och digitala lösningar. Deltagarna kunde prova idéer, metoder och verktyg tillsammans med sina kollegor i AI Sweden och Visual arenas lokaler. Intraservice

Aktivitet som berör verksamheten	Status på genomförandet (svar)	Beräknas vara genomförd (svar)	Kommentar
			var initiativtagare och anordnade detta tillsammans med Stadsledningskontoret (HR + digitalisering) och Demokrati- och medborgarservice med utgångspunkt i den centrala kompetensförsörjningsplanen. · Förvaltningen har ordnat "Verkstad" på Mötesplats digitalisering och innovation som hölls på Visual arena. · Förvaltningen har samverkan/samarbete med arkitekturansvariga på andra förvaltningar i staden. · Vi levererar grundutbildning i IT och verksamhetsarkitektur · En slutrapport har levererats till kommunstyrelsen kring AI där vi bidragit med att beskriva förmågor och kompetensutveckling.
1:3 Öka utvecklingstakten av digitala lösningar som effektiviserar samt förenklar administrativa processer inom HR-området.	 Påbörjad		Arbetet med att utveckla digitala lösningar för att effektivisera och förenkla inom HR-området är ständigt pågående och kommer fortsätta efter 2026. Kommande aktiviteter under perioden som vi bedömer särskilt relevanta är införande av digitala anställningsavtal vilket innebär att Intraservice kommer erbjuda staden möjlighet att elektroniskt underteckna anställningsavtal.
1:4 Etablera arbetssätt som säkerställer att medarbetarnas idéer från dialoger på arbetsplatsträffar eller motsvarande, omhändertas och värderas i organisationen på ett systematiskt sätt.	 Påbörjad	 2025	Förvaltningens bedömning är att Intraservice står på en god grund där utveckling är en del av den dagliga verksamheten. Intraservices egna fråga i den årliga medarbetarundersökningen - "Jag ges tillit, ansvar och mandat av min chef för att lösa mina

Aktivitet som berör verksamheten	Status på genomförandet (svar)	Beräknas vara genomförd (svar)	Kommentar
			arbetsuppgifter", har ett bra resultat och ett högt värde på 4,6 på en 5 gradig skala. En hög andel av medarbetarna upplever också att chefen tar med sig arbetsgruppens synpunkter och idéer till ledningsgruppen (4,3). Inom frågeområdet "Utveckling" ligger resultatet för samtliga frågor från 3,9 och uppåt. Vad gäller frågan -"Min förvaltnings-/bolagsledning fångar upp medarbetarnas synpunkter och idéer och ger återkoppling" ligger resultatet på 3,1. Förvaltningsledningen och förvaltningens samtliga chefer har haft dialog kring frågan och resultatet. En aktivitet under 2025 kommer att vara att fortsätta dialogen med medarbetarna i organisationen för att skapa förståelse kring behov och vilka aktiviteter som kan leda oss framåt.
2:4 Erbjud platser för praktik, arbetsplatsförlagt lärande och lärande i arbetslivet för studerande vid gymnasiala och eftergymnasiala utbildningar samt praoplatser utifrån utbildningsanordnarnas behov.	 Påbörjad	 2026	Då det varit utmanande att hitta praktikplatser i förvaltningen initierades dialog i ledningen med fokus på ökad kring riktning i frågan. Ledningen har därefter satt ett mål för hur många praktikanter varje avdelning ska ta emot. För att möjliggöra det genomförs bland annat följande aktiviteter: · På förvaltningens chefsforum har frågan tagits upp för dialog och inspiration. · Förvaltningen utvecklar processerna pre-, on-, och offboarding vilket kommer resultera att det blir enklare att ta emot en praktikant både praktiskt

Aktivitet som berör verksamheten	Status på genomförandet (svar)	Beräknas vara genomförd (svar)	Kommentar
			och administrativt. Digitalisering av dessa processer förväntas vara helt klar vid årsskiftet 2025-2026. · De medarbetare som är praktikhandledare ska få möjlighet att stärkas i rollen genom en utbildning i handledarrollen. Utbildningen kommer att lanseras våren 2025 och den kommer att vara digital och möjlig att genomföra vid behov och löpande.
2:5 Genomföra riktade insatser för att nå högskolestuderande till semestervikariat och bemanningsenheter i stadens verksamheter.	 Påbörjad	 2026	Uppdraget för 2024 är slutfört. Intraservice har inför sommaren haft en kampanj för alla lediga semestervikariat via stadsinfotavlor, sociala medier samt via Göteborgs universitets jobbannons-portal. Intraservice avser att fortsätta med motsvarande kampanj även 2025 och 2026. Vi avser även se på möjligheter att utöka kommande kampanjer till att omfatta fler lärosäten i Göteborg.
2:6 Ta fram målgruppsanpassad digital introduktion för elever till och med gymnasienivå som används i samband med exempelvis prao och lovjobb.	 Påbörjad	 2025	Intraservice har påbörjat att ta fram en målgruppsanpassad digital introduktion för elever till och med gymnasienivå som används i samband med exempelvis prao och lovjobb. Framtagningen sker i samarbete med förvaltningen för arbetsmarknad- och vuxenutbildning. Introduktionen finansieras med kompetensförsörjningsanslaget och beräknas vara klart 2025.
3:3 Utöka antalet platser och se över fördelningen av platser i programmet Morgondagens chef.	 Påbörjad	 2025	Arbete pågår för att utöka antalet platser där vi ska gå från dagens 80 platser per år till 120 platser per år i programmet Morgondagens chef.

Aktivitet som berör verksamheten	Status på genomförandet (svar)	Beräknas vara genomförd (svar)	Kommentar
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.	 Genomförd	 2024	Intraservice har många gånger haft fler bra kandidater till Morgondagens chef än vad det har funnits platser. I princip har samtliga Intraservices deltagare från Morgondagens chef, efter avslutat program, fått möjlighet till tillfälliga uppdrag som chef. En erfarenhet som de sedan har haft med sig när de sedan söker chefstjänster. Flera av förvaltningens enhetschefer kommer internt från staden och ca 10-20% har gått Morgondagens chef innan de tillträdde sin nuvarande chefspost.
5:1 Ta fram fördjupad analys av stadens lönebild samt tydliggöra behovet av strategiska lönerelationsförändringar.	 Påbörjad	 2025	Förvaltningens årliga lönekartläggning och analys ligger till grund för ställningstagande kopplat till stadens lönepolitiska ställningstagande. Vid jämförelse av likvärdiga arbeten ligger yrkesgrupper inom administrativ och teknisk sektor på en högre lönenivå jämfört med likvärdiga yrkesgrupper inom sektor vård och omsorg. På motsvarande sätt ser vi att det finns det finns hierarkiska löneskillnader mellan yrkesgrupper. Detta är samma mönster som på arbetsmarknaden i stort där en marknadspåverkan kopplat till yrke och sektor är huvudförklaring till de strukturella löneskillnaderna som finns. Vi ser inte att vi kan påverka dessa inom vår förvaltning då den lönestruktur/lönebild förvaltningen har krävs för att attrahera och behålla erforderlig kompetens.

3 Eventuella förändrade och/eller ytterligare behov

Uppföljningsfrågor	Kommentar
Ange eventuella förändringar och förslag på nya aktiviteter (se anvisning).	