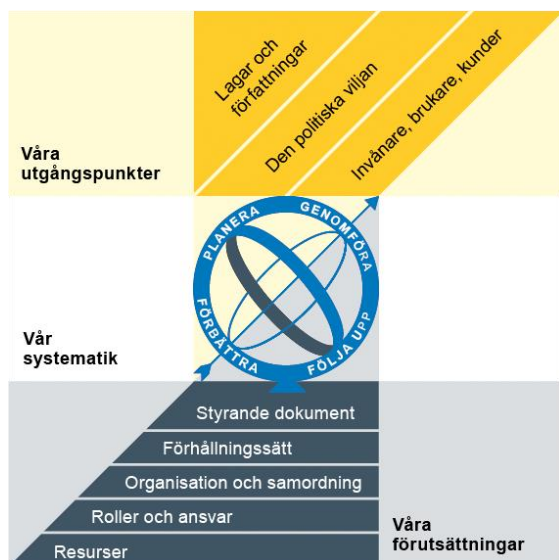


Nämnden för funktionsstöds plan för kompetensförsörjning 2025– 2027

Planerande styrande dokument



Göteborgs Stads styrsystem



Utgångspunkterna för styrningen av Göteborgs Stad är lagar och författningar, den politiska viljan och stadens invånare, brukare och kunder. För att förverkliga utgångspunkterna behövs förutsättningar av olika slag. Stadens politiker har möjlighet att genom styrande dokument beskriva hur de vill realisera den politiska viljan. Inom Göteborgs Stad gäller de styrande dokument som antas av kommunfullmäktige och kommunstyrelsen. Därutöver fastställer nämnder och bolagsstyrelser egna styrande dokument för sin egen verksamhet. Kommunfullmäktiges budget är det övergripande och överordnade styrande dokumentet för Göteborgs Stads nämnder och bolagsstyrelser.

Om Göteborgs Stads styrande dokument

Göteborgs Stads styrande dokument är våra förutsättningar för att vi ska göra rätt saker på rätt sätt. De anger vad nämnder/styrelser och förvaltningar/bolag ska göra, vem som ska göra det och hur det ska göras. Styrande dokument är samlingsbegreppet för dessa dokument.

Stadens grundläggande principer såsom demokratisk grundsyn, principer om mänskliga rättigheter och icke-diskriminering omsätts i praktisk verksamhet genom att de integreras i stadens ordinarie beslutsprocesser. Beredning av och beslut om styrande dokument har en stor betydelse för förverkligandet av dessa principer i stadens verksamheter.

De styrande dokumenten ska göra det tydligt både för organisationen och för invånare, brukare, kunder, leverantörer, samarbetspartners och andra intressenter vad som förväntas av förvaltningar och bolag. De styrande dokumenten ligger till grund för att utkräva ansvar när vi inte arbetar i enlighet med vad som är beslutat.

Styrande dokument			
Kommunala föreskrifter		Planerande och reglerande styrande dokument	
Normgivning mot enskild	Riktade styrande dokument	Planerande styrande dokument	Reglerande styrande dokument

Beslutad av: Nämnd	Gäller för: Nämnden för funktionsstöd	Diarienummer: 0241/25	Datum och paragraf för beslutet: 2025-03-26
------------------------------	---	---------------------------------	---

Dokumentsort: Plan	Giltighetstid: 2025–2027	Senast reviderad: [Datum]	Dokumentansvarig: Avdelningschef HR
------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	---

Bilagor:
[Bilagor]

Innehåll

Inledning	4
Syftet med denna plan.....	4
Vem omfattas av planen	4
Giltighetstid	4
Bakgrund	4
Kopplingar till andra styrande dokument.....	5
Genomförande av denna plan	6
Uppföljning av denna plan	6
Planen.....	6
Fokusområde 1: Utveckling av verksamheten	7
Fokusområde 2: Tillvarata och attrahera kompetensen på arbetsmarknaden ..	8
Fokusområde 3: Utveckla kompetensen inom organisationen	10
Fokusområde 4: Hållbart arbetsliv	11
Fokusområde 5: Konkurrenskraftiga arbetsvillkor	12
Bilaga.....	14

Inledning

Syftet med denna plan

Syftet med nämnden för funktionsstöds plan för kompetensförsörjning är att skapa förutsättningar för att möta nämndens utmaningar inom kompetensförsörjning. Planens fokusområde förväntas bidra till att ledning och styrning av kompetensförsörjningsarbetet stärks inom nämndens verksamheter.

Vem omfattas av planen

Denna plan gäller för nämnden för funktionsstöd.

Giltighetstid

Denna plan gäller för perioden 2025 till och med 2027.

Bakgrund

Bristen på arbetskraft är en av de största utmaningarna för såväl staten, kommuner, regioner som hela näringslivet. Samtidigt som behovet av arbetskraft ökar, minskar andelen personer i arbetsför ålder, vilket leder till ett strukturellt underskott av arbetskraft. Denna obalans förvärras av bristande matchning mellan tillgänglig kompetens och arbetsmarknadens behov.

Den demografiska utvecklingen skapar inte bara ett ökat behov av arbetskraft utan också högre krav på stadens verksamheter. För nämnden för funktionsstöd, som ansvarar för stöd till personer med funktionsnedsättning, innebär detta att efterfrågan på stöd och omsorg växer samtidigt som förutsättningarna att möta dessa behov försämras.

Komplexiteten i målgruppernas behov har ökat, vilket ställer högre krav på medarbetarnas kompetens. Samtidigt är det svårt att rekrytera stödassistenter och stödpedagoger. Bristen på kvalificerad arbetskraft riskerar att påverka stödet.

Den långsiktiga utmaningen handlar om att säkerställa att nämndens verksamheter kan möta framtida behov. Nämnden behöver anpassa sig till en verklighet där den tillgängliga arbetskraften inte räcker till. Det krävs andra lösningar än att enbart öka antalet anställda och innovation, nya arbetssätt, teknik och utveckling av verksamheternas strukturer är avgörande för att skapa hållbara förutsättningar.

För att möta dessa utmaningar behöver nämnden arbeta med långsiktig kompetensförsörjning, utveckla nya yrkesroller och höja kompetensen hos befintliga medarbetare. Ökad digitalisering och stärka arbetsmiljö blir centrala delar i att säkerställa att verksamheten kan leverera det stöd som målgrupperna behöver, även under de förändrade förutsättningar som den demografiska utvecklingen medför.

Kopplingar till andra styrande dokument

Policyn för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap	Policyn beskriver stadens generella principer kopplat till organisationskultur, medarbetarskap, chef- och ledarskap, arbetsmiljö och arbetsvillkor. Här beskrivs även stadens förhållningssätt, vilket har påverkan på kompetensförsörjningsarbetets inriktning.
Riktlinje för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap	Reglerar arbetsgivaransvaret för arbetsmiljö och arbetsvillkor. I riktlinjen finns även styrning om att planering och uppföljning av verksamheternas kompetensförsörjningsbehov ska göras.
Göteborgs Stads plan för digitalisering 2023–2026	Göteborgs Stads plan för digitalisering ska bidra till att staden blir mer effektiv, innovativ och attraktiv för medborgare, företag och medarbetare. Digitalisering är en av möjligheterna för att lösa kompetensförsörjningsutmaningen. I planen finns målområdet ändamålsenlig kompetensförsörjning med insats om att tydliggöra digital kompetens, förmåga och kompetensförsörjning.
Göteborgs stads policy för digitalisering och IT	Reglerar att stadens nämnder och styrelser i sin verksamhetsutveckling ska tänka digitalt först. Detta är en del i att ställa om verksamheten till att bli mer resurseffektiv.
Göteborgs Stads riktlinje för styrning, uppföljning och kontroll	Tydliggör krav på att nämnderna och bolagsstyrelserna har ett effektivt system för styrning, uppföljning och kontroll som är dokumenterat i de delar där så bedöms verkningsfullt. Här regleras också att nämnd/bolagsstyrelse ska bedriva en ändamålsenlig och effektiv verksamhet med fokus på kvalitet för den verksamheten riktar sig till. Till detta hör att aktivt följa och agera på förändring och utveckling kopplat till ansvarsområdet, i syfte att förbättra verksamhet, arbetsformer samt därmed säkra kompetensförsörjningen.
Göteborgs Stads plan för att motverka tystnadskulturer 2023–2025	För att kunna behålla och ta vara på den kompetens som staden har i verksamheten idag, ska hot och våld inte förekomma på arbetsplatser. Åtgärder för att minska hot, våld och otillåten påverkan finns i planen för att motverka tystnadskulturer. I planen finns också åtgärder för att stärka chefers organisatoriska förutsättningar, vilket också är en viktig del för att stärka stadens kompetensförsörjning av såväl chefer som medarbetare. I planen finns även insatsen att säkerställa följsamhet och utveckla Göteborgs Stads rekryteringsprocess som bland annat innefattar att det behöver bli tydligt vad och hur man kan göra för att kontrollera en persons bakgrund. Detta är

	viktigt att förhålla sig till även när det gäller aktiviteter i Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning när det gäller bland annat strategier som att bredda rekryteringen.
Göteborgs Stads program för en jämlik stad 2018–2026	Ett av målområdena i programmet handlar om att skapa förutsättningar för arbete. Strategierna för målområdet sammanfaller i flera fall med syfte och aktiviteter i planen. Dessa handlar bland annat om att matcha kompetens, underlätta inträdet på arbetsmarknaden och verka för ett livslångt lärande.
Göteborgs Stad plan för kompetensförsörjning 2024–2026	Syftet med planen är att skapa förutsättningar och en gemensam riktning för hur Göteborgs Stad ska möta kompetensförsörjningsutmaningarna utifrån ett förändrat arbetsliv och en förändrad demografi.
Göteborgs Stads program för full delaktighet för personer med funktionsnedsättning 2021–2026	Ett av rättighetsområdena i programmet är rätten till arbete och sysselsättning, som handlar om att personer med funktionsnedsättning ska kunna delta på arbetsmarknaden på lika villkor samt att staden ska anställa fler personer med funktionsnedsättning.

Genomförande av denna plan

Nämnden för funktionsstöds plan för kompetensförsörjning utgår från Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024–2026 och beskriver hur nämnden kommer arbeta utifrån fokusområdena. Förvaltningen kommer att arbeta in fokusområdena i ordinarie verksamhetsplaner och uppföljning vilket innebär att aktiviteter utöver de som finns i planen kommer att genomföras i nämndens verksamheter.

Uppföljning av denna plan

Nämnden för funktionsstöds plan för kompetensförsörjning följs upp årligen. Som stöd finns ett antal indikatorer, se bilaga.

Planen

Planen är uppdelad i fem fokusområden med övergripande aktiviteter. Aktiviteterna under fokusområdena bedöms påskynda utvecklingen och förflyttningen samt komplettera det som redan görs. Genom att arbeta systematiskt med kompetensförsörjning skapar nämnden förutsättningar att möta kompetensförsörjningsutmaningar på både kort och lång sikt. I verksamheterna arbetar respektive chefsled tillsammans med medarbetare för att planera, genomföra och följa upp aktiviteter utifrån fokusområden i planen.

Fokusområde 1: Utveckling av verksamheten

Digitalisering är en av vår tids viktigaste samhällsförändrande krafter och ska användas för att möta utmaningen kring kompetensförsörjningen, effektivisera verksamheten och dess administrativa processer samt förbättra stöd och service.

De främsta faktorerna för att möjliggöra utvecklingen är kunskap kring både digitalisering och välfärdsteknik samt att organisera ett införande av nya arbetssätt.

Socialstyrelsens uppföljning av den digitala utvecklingen i socialtjänsten och den kommunala hälso- och sjukvården visar att välfärdsteknik har övervägande positiva effekter för brukare, medarbetare och som trygghet för anhöriga. Välfärdsteknik möjliggör ökad självständighet hos brukare och nya sätt att arbeta vilket kan frigöra personella resurser.

För digital omställning och kontinuerliga förändringar behöver nämndens verksamheter ta tillvara medarbetarnas kompetens, innovationsförmåga och engagemang. Organisationskulturen behöver vara innovationsfrämjande och göra det tillåtet att utmana nuvarande arbetssätt. För att nya idéer ska kunna användas behöver goda exempel spridas där medarbetare har vågat testa och vidareutveckla idéer som har bidragit till att verksamhet och arbetssätt utvecklas. Det är samtidigt av största vikt att balansera innovation och effektivitet för att skapa en ändamålsenlig digitalisering.

Utmaningen kring kompetensförsörjningen kommer att ställa ökade krav på omvärldsbevakning och analyser av kunskapsunderlag, prognoser och andra undersökningar av relevans för nämndens verksamheter. Detta utgör ett stöd för att både se utmaningar i tid samt att kunna tillämpa och utveckla nya lösningar, metoder och arbetssätt i stadens verksamheter.

Aktiviteter inom fokusområde 1: Utveckling av verksamheten
Öka användandet och utvecklandet av digitala lösningar och välfärdsteknik • Identifiera var i verksamheten kompetenshöjande insatser avseende digital kompetens och förmåga behöver ske och därefter vidta ändamålsenliga åtgärder. ○ Denna aktivitet kommer från stadens plan och samtliga nämnder och styrelser har ansvar. • Förbättra ledning och styrning av digitalisering i syfte att utöka användandet av välfärdsteknik som stödjer brukares självständighet och digital inkludering.
Arbetssätt som främjar innovation, utveckling och nytänkande • Etablera arbetssätt som säkerställer att medarbetarnas idéer från dialoger på arbetsplatsträffar eller motsvarande, omhändertas och värderas i organisationen på ett systematiskt sätt. ○ Denna aktivitet kommer från stadens plan och samtliga nämnder och styrelser har ansvar. På övergripande nivå inom nämnden för funktionsstöd genomförs aktiviteten genom HISSA.

Fokusområde 2: Tillvarata och attrahera kompetensen på arbetsmarknaden

På grund av den demografiska utvecklingen, de ökade behoven av insatser inom funktionsstöd och en ökning av komplexa behov hos brukarna behöver nämnden fortsätta och utöka arbetet med att attrahera och rekrytera potentiella medarbetare med relevant kompetens. Genom samverkan och deltagande i strategiskt viktiga sammanhang, såsom branschråd funktionsstöd, Vård- och omsorgscollege och programråd för gymnasieskolan samt Yrkehögskolans ledningsgrupper i Göteborgsregionen kan nämnden öka inflytandet inom utbildningsväsendet och påverka att utbildningarna har kunskapsinnehåll som är relevant för nämndens verksamheter.

Genom att öka antalet platser för den arbetsplatsförlagda praktiken från Göteborgsregionens gymnasiala utbildningar ökar möjligheten att attrahera och rekrytera fler medarbetare med rätt kvalifikationer. På liknande sätt behöver nämnden öka mottagandet av studenter från yrkehögskola och lärosäten med syftet att stärka förutsättningarna för kompetensförsörjningen på kort och lång sikt.

Bland eleverna inom grund- och gymnasieskolan finns en stor del av nämndens framtida arbetskraft. Genom att tidigt skapa intresse och nyfikenhet för att välja utbildningar som leder till arbeten inom funktionsstöd kan nämnden på lång sikt attrahera fler att välja nämndens verksamheter som sin framtida arbetsplats. Som ett led i att öka antal personer som utbildar sig inom de utbildningar som krävs för nämndens verksamheter, ska mottagandet av praktikanter, praoelever och lovjobbare systematiseras. I detta arbete är handledare och yrkesambassadörer en nyckelfunktion. För att klara en högre nivå av praktikmottagande behöver därför både handledarrollen och rollen som yrkesambassadör stärkas. Goda förebilder ökar chanserna att praktikanter väljer nämndens verksamheter som arbetsgivare efter avslutade studier eller kan rekommendera nämndens arbetsplatser till andra.

Nämnden för funktionsstöd behöver i så stor utsträckning som möjligt matcha elever och studenter förväntningar på framtida arbetsgivare, i syfte att attrahera, rekrytera och behålla dem vid avslutad utbildning. För detta krävs en kontinuerlig dialog och samarbete med studentkårer, utbildningsanordnare och andra aktörer inom området. Detta innebär också ett kontinuerligt arbete med förvaltningens arbetsgivarerbjudande.

Med syfte att attrahera och rekrytera den kompetens som finns på arbetsmarknaden behöver nämnden bredda rekryteringsbasen och i högre utsträckning anpassa kraven vid nyanställning och möjliggöra utbildning efter att medarbetaren har börjat på arbetsplatsen. En bredare rekryteringsbas och ett kvalitativt rekryteringsarbete skapar förutsättningar för att nämnden för funktionsstöd får fler sökande per utannonserad tjänst och medarbetare med rätt kompetens. Detta uppnås genom att kontinuerligt utvärdera och utveckla förvaltningens rekryteringsarbete och rutiner för rekrytering. Att arbeta med kvalificerade rekryteringsmetoder till exempel bedömning av den sökandes färdighet och förmåga utvecklad genom erfarenhet, så kallad reell kompetens, kan leda till ett bredare rekryteringsunderlag.

Mer än hälften av medarbetarna som tillsvidareanställdes inom nämndens utförarverksamheter innehar en tidsbegränsad eller timavlönad anställning. Tidsbegränsat anställda och timavlönade vikarier är därför en viktig grund för nämndens möjligheter att

attrahera och rekrytera medarbetare. Detta föranleder en strukturerad och systematiserad bedömning- och kompetensutveckling av tim- och visstidsanställdas reella kompetens samt ett ökat fokus på att skapa incitament för tim- och visstidsanställda att utbilda sig.

Aktiviteter inom fokusområde 2: Tillvarata och attrahera kompetensen på arbetsmarknaden

Ökad rekryteringsbas

- Ta fram och genomföra ett gemensamt åtgärds paket för att öka antalet studentande i Göteborgs Stads vård- och omsorgsutbildningar inom ungdomsgymnasiet.
 - Denna aktivitet finns i stadens plan där nämnden för funktionsstöd tillsammans med utbildningsnämnden, nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning, grundskolenämnden, äldre samt vård- och omsorgsnämnden har ansvar.
- Underlätta för att fler ska genomföra validering och kompletterande studier i syfte att uppnå utbildningskrav.
 - Denna aktivitet finns i stadens plan där nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning med stöd av grundskolenämnden, nämnden för äldre samt vård- och omsorg, nämnden för funktionsstöd, förskolenämnden och utbildningsnämnden har ansvar.

Öka antalet sökande med rätt kompetens till förvaltningens lediga tjänster

- Genomföra riktade insatser för att nå fler sökande med rätt kompetens till tim- och visstidsanställningar.
- Säkerställa ett kvalitativt rekryteringsarbete genom att kontinuerligt utvärdera och utveckla förvaltningens rekryteringsarbete och rutiner för rekrytering.

Öka och förbättra mottagandet av studerande på arbetsplatsen

- Erbjud platser för praktik, arbetsplatsförlagt lärande och lärande i arbetslivet för studerande vid gymnasiala och eftergymnasiala utbildningar samt praoplatser utifrån utbildningsanordnarnas behov.
 - Denna aktivitet kommer från stadens plan och samtliga nämnder och styrelser har ansvar.

Fokusområde 3: Utveckla kompetensen inom organisationen

Flera faktorer samspelar och driver på behovet av att utveckla kompetensen internt inom organisationen. Nämnden behöver verka för validering och kompetensutveckling. Införandet av Yrkesresan för alla medarbetare i nämndens verksamheter kan utgöra en kvalitetssäkring av organisationens kompetens inom funktionsstöd.

Yrkesrollen stödassistent har förändrats över tid och gått från en vård- och omsorgsorienterad roll till en stödjande och pedagogiskt orienterad roll. Enskildas rätt till självbestämmande och integritet, inflytande och medbestämmande i kombination med komplexa behov hos brukarna har påverkat yrkesutövandet inom funktionsstöd. Kompetensen att ge varje brukare rätt stöd vid rätt tillfälle är avgörande för att nämnden ska kunna verkställa insatser.

De gymnasiala utbildningar som kvalificerar till en anställning som stödassistent saknar delvis viktiga kunskapsområden utifrån ett funktionsstödsperspektiv. För att säkerställa erforderlig kompetens inom funktionsstöd för förvaltningens medarbetare behöver förvaltningen en god yrkesintroduktion för att på så sätt nå hög kvalitet i genomförandet av förvaltningens insatser.

Verksamheterna behöver kunna frigöra personal för kompetensutveckling. En verksamhetsnära lärmiljö möjliggör för den enskilde medarbetaren, och för arbetsgruppen som helhet, att omsätta nya kunskaper i sitt dagliga arbete. Digitalisering förskjuter lärandet från klassrummet till att ske kontinuerligt som en del av arbetet när det behövs och nära de uppgifter som utförs. Detta ställer krav på medarbetares digitala kompetens och är en förutsättning för genomförandet av kompetensutveckling på distans.

För att klara kompetensförsörjningen behöver medarbetare ha den digitala kompetens som krävs för att klara uppdraget och kunna tillgodogöra sig kontinuerlig kompetensutveckling. Det handlar både om att öka användningen av digitala system för att kunna effektivisera delar av arbetet samt välfärdsteknik för att stödja brukare att uppnå digital inkludering och självständighet.

Språk och kommunikativ kompetens är nödvändigt för att möta brukarnas behov och är dessutom en grundläggande förutsättning för ett kontinuerligt lärande i form av kompetensutveckling. Inom nämndens verksamheter finns medarbetare som behöver stöd för att utveckla kunskap i yrkessvenska. En verksamhetsnära lärmiljö och ett språkstödjande arbete är särskilt ändamålsenligt för att förvärvade kunskaper ska kunna omsättas i praktiskt arbete. Traditionella utbildningar i språk kommer fortfarande behövas, men i kombination med andra insatser och digitala lösningar.

Nämnden för funktionsstöd behöver chefer som kan leda, utveckla och driva förändring tillsammans med medarbetarna. En gemensam grund och långsiktig inriktning i de utvecklingsinsatser för chefer som erbjuds är en förutsättning för ett gemensamt ledarskap och organisationskultur.

Aktiviteter inom fokusområde 3: Utveckla kompetensen inom organisationen
Öka möjligheten till en verksamhetsnära lärmiljö • Ta fram och införa arbetssätt som möjliggör en verksamhetsnära lärmiljö, där ett kunskapsutvecklande sammanhang ingår. ○ Denna aktivitet finns i stadens plan där nämnden för funktionsstöd tillsammans med nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning, utbildningsnämnden, grundskolenämnden, nämnden för äldre samt vård- och omsorg, förskolenämnden och socialnämnderna Centrum, Hisingen, Nordost och Sydväst har ansvar.
Förstärka organisationens samlade kompetensutveckling • Verka för förflyttningar mot fler utbildade stödassistenter i nämndens verksamheter. • Införa Yrkesresan Funktionshinder för utförare för alla medarbetare med månadsanställning i nämndens verksamhet. • Utöka möjligheterna till kompetensutveckling för att möta kraven i verksamheter som möter brukare med komplexa behov.
Stärka organisationens samlade kommunikativa och digitala kompetens och förmåga • Införa språkombud i verksamheter där behoven att utveckla den språkliga och kommunikativa kompetensen finns. • Öka kompetensen i digitala lösningar som effektiviserar samt förenklar administrativa processer.
Utveckla förvaltningens chefs- och ledarskapsutveckling • Verksamheterna ska upprätta en planering för att möjliggöra för fler kandidater, som har gått chefsutvecklingsprogram inom staden, att få ett chefsuppdrag inom stadens verksamheter. ○ Denna aktivitet finns i stadens plan och samtliga nämnder och styrelser har ansvar.

Fokusområde 4: Hållbart arbetsliv

Friska och hälsosamma arbetsplatser utgör en grundförutsättning för en hållbar organisation som kan leverera hög kvalitet i sina verksamheter. Genom att skapa arbetsmiljöer som främjar hälsa och välmående kan nämnden för funktionsstöd attrahera och behålla medarbetare, minska sjukfrånvaron och därmed minska behovet av vikarier, samt motivera fler medarbetare att förlänga sina yrkeskarriärer efter pensionsåldern.

Ett hållbart arbetsliv kräver en helhetssyn som integrerar främjande, förebyggande och efterhjälpande perspektiv. Detta innefattar tidiga insatser för att identifiera och hantera risker för ohälsa, samtidigt som positiva faktorer i arbetsmiljön synliggörs och stärks. Systematiskt arbetsmiljöarbete är centralt i denna process och ska inkludera delaktighet från både medarbetare och chefer, i dialog och samverkan med fackliga organisationer. Att minska sjukfrånvaron är ett prioriterat område där åtgärder för stöd till cheferna tas fram.

Ett hållbart arbetsliv handlar också om att skapa förutsättningar och incitament för att arbeta heltid samt förlänga arbetslivet. En av nycklarna för att minska

rekryteringsbehovet i stadens verksamheter är att ta vara på medarbetares erfarenheter, skapa flexibla arbetstidslösningar och främja hälsoinsatser som gör det möjligt för fler att arbeta längre. Nämnden behöver fortsatt arbeta med åtgärder som stärker bra arbetsmiljö på arbetsplatsen för att både behålla befintlig personal och attrahera nya medarbetare.

I Göteborgs Stad definieras chefers organisatoriska förutsättningar som de strukturer, krav och resurser som omger chefernas arbete och skapar möjligheter för ett effektivt och hållbart ledarskap. En central aspekt är chefsuppdragets omfattning, där det krävs en gemensam förståelse för hur organisationen är strukturerad, vilka mål som eftersträvas och hur resurserna fördelas. Implementeringen av förvaltningens reviderade ledarfilosofi, som bygger på stadens fyra förhållningssätt, är viktigt för arbetet med organisationskultur. Vidare behöver nämnden stärka stödet till cheferna för att säkerställa bra organisatoriska förutsättningar.

Aktiviteter inom fokusområde 4: Hållbart arbetsliv

Systematiska arbetsmiljöarbetet

- Inkludera det främjande arbetsmiljöarbetet i verksamhetsplaneringen.
- Stärka medarbetares kompetens inom metoder vid hot- och våld för att förebygga.

Minska sjukfrånvaron

- Förstärka riktade och tidiga insatser i rehabiliteringsarbete.
- Bättre stöd till chefer i arbetet med rehab genom uppföljning.

Förlänga arbetslivet

- Skapa förutsättningar för medarbetare att arbeta längre innan de går i pension.

Fokusområde 5: Konkurrenskraftiga arbetsvillkor

Motivation och drivkraft att välja och stanna i ett yrke påverkas av interna och externa belöningar. De interna handlar bland annat om att känna tillfredsställelse i arbetet, tillhörighet och meningsfullhet, och de externa belöningarna gäller exempelvis lön och förmåner. Tillsammans påverkar de inställningen till ett yrke och en arbetsplats.

Anställningsvillkor och förmåner i nämnden för funktionsstöd ska attrahera medarbetare och främja goda resultat och effektivitet i verksamheten. Genom ett aktivt arbete med lönepolitiken förbättras möjligheten att använda lönen som instrument för att utveckla verksamheten.

Nämnden för funktionsstöds lönebild och förmåner ska vara jämställda och stärka förutsättningarna för att långsiktigt klara kompetensförsörjningen, både genom att i större utsträckning behålla personal och att attrahera nya medarbetare. Som redskap i arbetet används målbild för lönenivåer för successiva förändringar inom lönebildningsarbetet. Det krävs även fördjupade analyser för att bedöma om det finns osakliga löneskillnader eller anledning att genomföra prioriteringar av andra skäl.

I nämnden för funktionsstöd behövs fortsatt arbete för att fler medarbetare ska arbeta heltid för att på så sätt ta tillvara den kompetens som finns hos de medarbetare som arbetar inom nämndens verksamheter.

Utgångspunkten för samverkan i förvaltningen är att så många frågor som möjligt behandlas av dem som direkt berörs för att kunna påverka sin arbetssituation.

Arbetsplatsträffen är basen i samverkansorganisationen och skapar förutsättningar för ökad delaktighet och engagemang hos medarbetarna.

Aktiviteter inom fokusområde 5: Konkurrenskraftiga arbetsvillkor
Lönebildning och förmåner • Ta fram fördjupad analys av stadens lönebild samt tydliggöra behovet av strategiska lönerelationsförändringar. ○ Denna aktivitet finns i stadens plan och samtliga nämnder har ansvar.
Arbetstidsinnovationer • Fortsatt utredning och införande av arbetstidsinnovationer i nämndens verksamheter i syfte att förbättra kvalitet och arbetsmiljö.

Bilaga

Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning utgår från fem fokusområden. För varje fokusområde finns ett antal indikatorer. Dessa utgör ett stöd för analysen.

Fokusområden	Indikatorer	Värde 2024	Målvärde
Utveckling av verksamheten	Medarbetarenkäten:		
	Min närmaste chef uppmuntrar delaktighet i planering och utveckling av verksamheten	4,1	Ska bibehållas eller öka
	Mina kunskaper och min förmåga tas tillvara	4,1	Ska bibehållas eller öka
	Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete	4,1	Ska bibehållas eller öka
	I min arbetsgrupp arbetar vi med att förbättra och utveckla vår verksamhet för att tillgodose behov och rättigheter för de vi är till för	4,2	Ska bibehållas eller öka

Attrahera och rekrytera kompetensen på arbetsmarknaden	Personalomsättning totalt	9 procent	Ska minska
	Personalomsättning i yrkeskategorin ledare	10 procent	Ska minska

Utveckla kompetensen inom organisation	Medarbetarenkäten:		
	Mina kunskaper och min förmåga tas tillvara.	4,1	Ska öka
	Jag får den kompetensutveckling jag behöver för att göra ett gott arbete	3,8	Ska öka
	Andel arbetad tid av stödassistent i relation till biträde och stödbiträde	75,2 procent	Ska öka

	Antal genomförda Yrkesresor	0	Ska öka
	Antal Språkombud i verksamheten		Ska öka

Hållbart arbetsliv	Sjukfrånvaro	11 procent	Ska minska
	Frisknärvaro	31,9 procent	Ska öka
	Genomsnittlig ålder då medarbetare i förvaltningen går i ålderspension	66 år	Ska höjas
	(avgångsorsak vid avslutande av anställning)		

Konkurrens- kraftiga arbetsvillkor	Målbild för lönenivåer – definition av nyckeltal kommer tas fram		Ska nås
---	--	--	---------