

# **Uppföljning av Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026**

Kretslopp och vattennämnden

# Innehållsförteckning

|          |                                                                                                                                                                     |          |
|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>1</b> | <b>Kompetensförsörjning, nuläge</b>                                                                                                                                 | <b>3</b> |
| 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>                                                            | 4        |
| 1.1.2    | <i>Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?</i>                                               | 4        |
| 1.2      | Finns det yrkesgrupper inom er förvaltning/bolag med behov av kompetensväxling? (se anvisning)                                                                      | 5        |
| <b>2</b> | <b>Kompetensförsörjning, lång sikt</b>                                                                                                                              | <b>6</b> |
| 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> | 6        |
| 2.2      | Finns det yrkesgrupper inom er förvaltning/bolag som på längre sikt har behov av kompetensväxling? (se anvisning)                                                   | 7        |
| <b>3</b> | <b>Sammanfattande analys</b>                                                                                                                                        | <b>8</b> |
| 3.1      | Sammanfattande analys - kompetensförsörjning                                                                                                                        | 8        |

## Bilagor

*Bilaga 1: 2024 Analys Kompetensförsörjning*

# 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.       | Kontrollrums-ingenjör  | 2                                                                                         | 2                                                                               | 0                                                                         | ● Oförändrat                                                                 | Svårt att konkurrera med privat marknad                     |
| Ingenjör,arkitekt m fl.       | Anslutnings-ingenjör   | 4                                                                                         | 2                                                                               | 5                                                                         | ● Oförändrat                                                                 | Stor konkurrens med andra roller inom samma utbildningsnivå |
| Ingenjör,arkitekt m fl.       | Projektledare          |                                                                                           |                                                                                 |                                                                           | ● Oförändrat                                                                 | Stor konkurrens på marknaden                                |
| Tekniker m fl                 | Drifttekniker          | 2                                                                                         | 2                                                                               | 0                                                                         | ● Oförändrat                                                                 | Brist på marknaden                                          |
| Hantverkare/Fastighetsskötare | Reparatör              | 2                                                                                         | 2                                                                               | 0                                                                         | ● Oförändrat                                                                 | Brist på marknaden                                          |
| Övrigt                        | Bygghandläggare        | 1                                                                                         | 1                                                                               | 0                                                                         | ● Oförändrat                                                                 | Brist på rätt kompetens.                                    |
| Övrigt                        | Rörläggare             | 3                                                                                         | 3                                                                               | 1                                                                         | ● Förbättrats                                                                | Historiskt sett svårt                                       |
| Ingenjör,arkitekt m fl.       | Elingenjörer           | 1                                                                                         | 1                                                                               | 0                                                                         | ● Oförändrat                                                                 | Brist på marknaden, stor konkurrens                         |
| Övrigt                        | Elektriker             | 3                                                                                         | 3                                                                               | 0                                                                         | ● Oförändrat                                                                 | Brist på marknaden, stor konkurrens                         |

|               |                         |   |   |   |                                                                                                |                                     |
|---------------|-------------------------|---|---|---|------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| Tekniker m fl | Instrument-<br>tekniker | 1 | 1 | 0 |  Oförändrat | Brist på marknaden, stor konkurrens |
|---------------|-------------------------|---|---|---|------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|

*Kretslopp och vatten har över lag en balanserad tillgång till kompetens och har ökat antalet anställda över flera års tid. På förvaltningsnivå tillsätts 81 procent av annonserade tjänster vilket är en ökning med 9,4 procent sedan föregående år. Personalomsättningen föregående år var på nio procent. Ungefär hälften av avgångarna är personal som byter till en ny tjänst inom förvaltningen, vilket tyder på att vi har goda utvecklingsmöjligheter och behåller kompetens internt. Att medarbetare väljer att stanna inom förvaltningen tyder på att vi är en attraktiv arbetsgivare.*

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

Förvaltningen har under flera års tid ökat i personalstyrka och har under de senaste åren lyckats väl i rekryteringsförfaranden, vilket skapat en balanserad kompetensförsörjning.

Framöver står förvaltningen inför mer utmanande tider med högre omkostnader vilket påverkar möjligheten att utöka verksamheten i samma takt som tidigare. Detta medför även fler restriktioner kring konsultupphandlingar, något som historiskt sett varit kritiskt för verksamheten utifrån arbetsmarknaden. Även säkerhetsläget påverkar förvaltningen genom högre krav på att husera kompetens internt. Det innebär att förvaltningen behöver fortsätta arbeta aktivt med att behålla personal en längre tid.

Förvaltningen har idag ett stort fokus på att effektivisera och förbättra både teknik och processer inom vårt ansvarsområde. Vid en bristande personalförsörjning riskerar förvaltningen eftersättning i projekt, underhåll och utveckling. Det skapar även en mer ansträngd arbetsbelastning och arbetsmiljö för personalen. Vid en allvarlig personalbrist är risken att inte leverera på våra kärnuppdrag, vilket får stora konsekvenser för samhället.

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

Förvaltningen upplever en förändrad arbetsmarknad till följd av omvärldsfaktorer, vilket gett en positiv effekt i möjligheten att attrahera och rekrytera personal. Samtidigt pågår flera aktiviteter för att säkra möjligheten att rekrytera rätt kompetens. Bland annat är förvaltningen delaktig i ledningsgrupper för YH-utbildningar i syfte att påverka söktrycket till utbildningar som förvaltningen rekryterar från. Det senaste året har förvaltningen även gjort ett omtag i praktikhantering och arbetar för att öka antalet praktikanter inom förvaltningens samtliga områden. Förvaltningen deltar aktivt i samverkan med grannkommuner och nätverk för att säkra kompetens inom kritiska områden, och hitta innovativa lösningar för att hantera kompetensbristen.

Historiskt sett har en del av förvaltningens arbete utförts genom extern arbetskraft på grund av svårigheter att rekrytera. Hur mycket konsulter som arbetar i förvaltningen varierar över tid på grund av faktorer som säkerhetsläget och förändringar på arbetsmarknaden.

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

Förvaltningen har genomfört ett kompetensväxlingsprojekt för mätartekniker. Anledningen är att de tidigare manuella vattenmätarna byts ut till mätare med digital avläsning, vilket innebär ett minskat behov av personal som utför kontroll och mätning. Kompetensväxlingen har inneburit att förvaltningen inte hamnat i arbetsbrist.

## 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)                                                                |
|--------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| Ingenjör, arkitekt m fl. | Drifttekniker, Rörläggare, Driftingenjör, Underhållstekniker, Underhållsingenjör |                                                                                 | Begränsad kompetens på marknaden                                                      |
| Övrigt                   | Dataanalytiker, Data scientist                                                   |                                                                                 | Behovet av denna kompetens ökar fort i och med digitalisering men svårt att attrahera |

*Göteborgsregionens studie om arbetsmarknaden fram till år 2035 indikerar på ökad svårighet att rekrytera driftsyren, såsom VVS, energi och drift. Undersökningen isolerar inte VA-kompetens inom yrkesgruppen, däremot kan det ses som en fingervisning inom branschen. Förvaltningens rekryteringsanalys visar även en skillnad i tekniska driftsyren gentemot ingenjörsjobb, där ansökningarna är färre bland tekniker och fler rekryteringar avbryts. I takt med att arbetslivet blir längre ser förvaltningen en risk att rollerna inom drift blir fysiskt utmanande, vilket kräver planering och kompetensöverföring samt användande av rätt teknik. Vidare ser förvaltningen behov av kompetens inom dataanalys för att utvecklas i takt med digitaliseringen. Då det är en kompetens som förvaltningen historiskt sett inte har erfarenhet av att rekrytera, samt att marknaden redan idag är i stor konkurrens, är bedömningen att det blir en utmaning att rekrytera på sikt.*

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

Förvaltningen arbetar med att återuppta lärlingsprogrammet för rörläggare, som tidigare pausats på grund av ändring i kollektivavtal. HR-avdelningen arbetar tillsammans med Ledningsnät och fackliga representanter för att ta fram kompetenstrappor med tillhörande lönetrappor. Målet med kompetenstrapporna är att klara ett förlängt arbetsliv trots att kroppen inte orkar ett fysiskt arbete. Detta ska möjliggöra att senior kompetens tas tillvara och bidrar till kompetensöverföring till mer junior personal.

## **2.2 Finns det yrkesgrupper inom er förvaltning/bolag som på längre sikt har behov av kompetensväxling?**

Förvaltningen ser att arbetsformen kommer förändras för flera yrkesgrupper i takt med digitaliseringen. Arbetsmarknaden introduceras ständigt för nya system och verktyg för att effektivisera arbetet; såsom AI och ny teknik.

I dagsläget finns ingen kartläggning över antal tjänster som kommer utvecklas i takt med digitaliseringen. Personal utbildas löpande i takt med att nya verktyg implementeras i verksamheten. Bedömningen är att inga eller få tjänster helt kommer upphöra att existera, men att arbetets karaktär kommer ändras.

# 3 Sammanfattande analys

## 3.1 Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Kretslopp och vatten har överlag haft en balanserad tillgång på kompetens och en stabil ökning i antalet anställda över tid. I rekryteringsförfaranden har förvaltningen lyckats bättre det senaste året, med fler ansökningar och högre procentuell tillsättning, vilket tyder på att förvaltningen har blivit en mer attraktiv arbetsgivare. Trots denna positiva utveckling har vissa yrkesgrupper, särskilt inom el, automation och IT, identifierats som svårrekryterade. Detta gäller även för projektledare och kontrollrumsingenjörer, där rekryteringar tenderar att avbrytas sent i processen.

Vid utgången 2023 låg personalomsättningen på nio procent, där nästan hälften av de som lämnar sin tjänst inom förvaltningen byter till andra tjänster inom organisationen. Detta visar på goda utvecklingsmöjligheter och en förmåga att behålla kompetens internt. För vissa yrkesgrupper, som kontrollrumsingenjörer och anslutningsingenjörer, är hög personalomsättning kombinerat med svårigheter att rekrytera en kritisk utmaning. Detta påverkar förvaltningens förmåga att leverera enligt sitt uppdrag och kan leda till ökade arbetsbelastningar och en försämrad arbetsmiljö.

På längre sikt förväntas behovet av både ingenjörer och driftpersonal öka, vilket ställer förvaltningen inför utmaningar på en konkurrensutsatt arbetsmarknad. Både bristande tillgång till kompetens på marknaden samt lönenivåer inom den privata sektorn är avgörande faktorer i konkurrensen. Förvaltningen planerar att hantera dessa utmaningar genom att återuppta lärlingsprogram och utveckla kompetenstrappor för att säkerställa att senior kompetens kan överföras inom förvaltningen. Ytterligare åtgärder är omtag i praktikprocess, samt engagemang i yrkeshögskolors ledningsgrupper och nätverk med andra aktörer inom VA-området. Framgent ser förvaltningen ett behov av att arbeta mer aktivt med insamling av avgångsorsaker, för att identifiera organisatoriska faktorer som kan minska personalomsättningen.

Digitaliseringen förväntas påverka flera yrkesgrupper inom förvaltningen, och det kommer sannolikt att krävas kompetensväxling för att möta nya arbetsformer och teknologiska krav. Även om inga större tjänster förväntas försvinna helt, kommer arbetsuppgifterna förändras i takt med tekniska framsteg, vilket kräver en kontinuerlig anpassning av kompetens och arbetsmetoder.

Sammanfattningsvis står förvaltningen inför både kort- och långsiktiga utmaningar inom kompetensförsörjning. Förvaltningen har dock visat förmåga att anpassa sig och tillämpa olika strategier för att säkra nödvändig kompetens, trots den förändrade arbetsmarknaden och ökade krav på intern kompetenshållning.