

Uppföljning av Göteborgs stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026

Idrotts- och föreningsnämnden

Innehållsförteckning

1	Kompetensförsörjning, nuläge	3
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>	<i>3</i>
1.1.2	<i>Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?</i>	<i>3</i>
2	Kompetensförsörjning, lång sikt	4
2.1	Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?	4
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>4</i>
3	Sammanfattande analys	5
3.1	Sammanfattande analys - kompetensförsörjning	5

1 Kompetensförsörjning, nuläge

1.1 Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?

Förvaltningen har idag inga svårigheter med kompetensförsörjning som påverkar grunduppdraget.

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

Förvaltningen har i dagsläget inga svårigheter med kompetensförsörjning.

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

Förvaltningen har i dagsläget inga svårigheter med kompetensförsörjning.

2 Kompetensförsörjning, lång sikt

2.1 Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?

Förvaltningen gör inte bedömningen att det kommer finnas svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt.

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

Inom idrotts- och föreningsförvaltningen bedöms kompetensförsörjningen i dagsläget inte utgöra någon större utmaning. Det är dock av fortsatt stor vikt att arbeta strategiskt med kompetensförsörjning för att säkerställa bibehållen kvalitet över tid samt för att kunna möta framtida förändringar i verksamhetens behov.

Tidigare har vissa svårigheter identifierats vid rekrytering till tekniska yrkesroller, så som ingenjör och drifttekniker. Dels tror vi det kan handla om tillgång till kompetens på marknaden samt lönenivåer inom den privata sektorn som är avgörande faktorer i konkurrensen. Vi lyckas generellt få sökanden och tillsätta tjänsterna, men det kan ta något längre tid. Viktigt att poängtera är att vi inte har någon hög personalomsättning på dessa tjänster. För att hantera dessa utmaningar planeras ett fortsatt arbete med långsiktiga strategier, där fokus ligger på att stärka organisationens attraktivitet som arbetsgivare. Detta innefattar bland annat utveckling av lönebildning och löneöversyn, med syfte att ge chefer goda förutsättningar i löneprocessen, främja en hållbar löneutveckling för samtliga medarbetare samt säkerställa konkurrenskraft vid nyrekryteringar.

Inom en 5–10 årsperiod förväntas även ett ökat rekryteringsbehov av badvärdar, till följd av nybyggnation av anläggningar såsom Centralbadet samt återöppning av badanläggningar efter genomförda renoveringar. Då det i dagsläget finns få specifika badvärdutbildning på marknaden, identifieras ett behov av att utveckla interna utbildningsstrategier för att möta den framtida efterfrågan på kompetens inom detta område.

3 Sammanfattande analys

3.1 Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Idrotts- och föreningsförvaltningen står inte inför någon större utmaning med kompetensbrist då det inte föreligger någon rådande personalbrist eller kompetensförsörjningsproblem i nuläget. Förvaltningen avser dock att arbeta med kompetenshöjande insatser som en mycket viktig och central del i hur förvaltningen ska leverera inom grunduppdraget samt göra nytta för dem vi är till för.

Förvaltningen har fortsatt arbetat mot de mål och aktiviteter som är framtagna i den lokala kompetensförsörjningsplanen. I huvudsak handlar det om att fokusera på att arbeta med styrning och ledning i organisationen som genomsyras av det gemensamma ledarskapet och vårt grunduppdrag, arbeta för ett friskt och hållbart arbetsliv och att attrahera, utveckla och behålla medarbetare i förvaltningen.

Kompetenshöjande insatser som förvaltningen hittills har arbetat med under året inkluderar:

- Erbjudit praktik, feriearbetare och arbetsmarknadsinsatser för att attrahera och möta framtidens medarbetare.
- Sett över den interna rekryteringsprocessen för att säkerställa en kvalitativ rekryteringsprocess med fokus på kompetensbaserad rekrytering.
- Fortsatt arbeta med det gemensamma ledarskapet i förvaltningen för att stärka chefers förutsättningar och bidra till hållbart ledarskap.
- Genomfört Chefoskopet för att synliggöra och förbättra chefers arbetsvillkor. En handlingsplan är framtagen och implementeringen är påbörjad.
- Utvalda chefer och nyckelpersoner har gått kursen "Digitalisering och artificiell intelligens" vid Göteborgs Universitet för att stärka sin kompetens kring hur digitalisering och AI kan användas för att utveckla och effektivisera förvaltningens verksamhet.
- Utvecklat det systematiska arbetsmiljöarbetet.