



Slututvärdering Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024- 2026

Nämnden för funktionsstöd

1 Slututvärdering Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026	3
2 Förvaltningens/bolagets beskrivning av resultat och effekt av arbetet med Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning	3
3 Fokusområden	4
3.1 Fokusområde: Utveckling av verksamheten	4
3.2 Fokusområde: Tillvarata och attrahera kompetensen på arbetsmarknaden	5
3.3 Fokusområde: Utveckla kompetensen inom organisation	5
3.4 Fokusområde: Hållbart arbetsliv	6
3.5 Fokusområde: Konkurrenskraftiga arbetsvillkor	7
4 Aktiviteter	8
4.1 Aktivitet: Identifiera var i verksamheten kompetenshöjande insatser avseende digital kompetens och förmåga behöver ske och därefter vidta ändamålsenliga åtgärder.....	8
4.2 Aktivitet: Etablera arbetssätt som säkerställer att medarbetarnas idéer från dialoger på arbetsplatsträffar eller motsvarande, omhändertas och värderas i organisationen på ett systematiskt sätt.	9
4.3 Aktivitet: Erbjud platser för praktik, arbetsplatsförlagt lärande och lärande i arbetslivet för studerande vid gymnasiala och eftergymnasiala utbildningar samt praoplatser utifrån utbildningsanordnarnas behov.	9
4.4 Aktivitet: Verksamheterna ska upprätta en planering för att möjliggöra för fler kandidater, som har gått chefsutvecklingsprogram inom staden, att få ett chefsuppdrag inom stadens verksamheter.	10
4.5 Aktivitet: Ta fram fördjupad analys av stadens lönebild samt tydliggöra behovet av strategiska lönerelationsförändringar.	11
5 Förvaltningen/bolagets kompetensförsörjningsplan	11
5.1 Var har beslut om antagning av förvaltningens/bolagets plan fattats?	12
5.2 Övriga kommentarer	12

1 Slututvärdering Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026

Under 2026 genomförs slututvärderingen av Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024–2026.

Uppföljningen sker dels genom dialog och dels genom uppföljningsfrågor i Stratsys i samband med delårsrapport augusti. Den senare delen av uppföljningen riktar sig till hela staden och berör planen som helhet, planens fokusområde samt status gällande de aktiviteter som är riktade till alla nämnder och styrelser.

Underlaget ska i sin helhet biläggas delårsrapporten och utgör en del av den slutrapport som planeras att lämnas över till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige i början av 2027.

2 Förvaltningens/bolagets beskrivning av resultat och effekt av arbetet med Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning

Arbetet med Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning har under planperioden bidragit till att utveckla och strukturera förvaltningens arbete med kompetensförsörjning. Förvaltningen har arbetat med hela kompetensförsörjningskedjan, från att attrahera och rekrytera nya medarbetare till att utveckla och behålla den kompetens som finns i organisationen.

Arbetet med att attrahera framtida medarbetare har utvecklats genom stärkt samverkan med utbildningsanordnare, praktik och arbetsplatsförlagt lärande, lovjobb, yrkesambasadorer och andra aktiviteter som skapar vägar in till funktionsstödsområdet. Parallellt har förvaltningen utvecklat strukturer för kompetensutveckling genom bland annat verksamhetsnära lärande, Yrkesresan, riktade kompetensinsatser och kompetensbehovsanalyser. Arbetet med att öka den formella yrkeskompetensen är en viktig del i den fortsatta utvecklingen.

Under planperioden har även frågor om hållbart arbetsliv, chefsförsörjning, digital kompetens och konkurrenskraftiga arbetsvillkor varit viktiga delar av kompetensförsörjningsarbetet. Insatserna inom dessa områden har stärkt förutsättningarna för att utveckla och behålla kompetens, samtidigt som flera utmaningar kvarstår, bland annat när det gäller sjukfrånvaro, arbetsmiljörisker och lönerelationer.

Sammantaget bedöms arbetet under planperioden ha stärkt förvaltningens förutsättningar att arbeta mer långsiktigt och sammanhållet med kompetensförsörjning. Flera

insatser har lett till utvecklade strukturer och arbetssätt, medan effekterna på den långsiktiga kompetensförsörjningen behöver följas över tid. Kompetensförsörjningen är fortsatt en betydande utmaning och påverkas även av faktorer som nämnden inte har direkt rådighet över, exempelvis tillgången till utbildad arbetskraft och stadens övergripande förutsättningar för lönebildning. Det fortsatta arbetet behöver därför omfatta både de åtgärder som nämnden själv kan påverka och frågor som behöver hanteras gemensamt eller på andra nivåer i staden.

3 Fokusområden

Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026 innehåller fem fokusområden. Till varje fokusområde finns en riktningstext som stöd för arbetet i verksamheten. Nedan beskrivs varje fokusområdes relevans i arbetet samt effekt på målet att kompetensförsörja verksamheten.

3.1 Fokusområde: Utveckling av verksamheten

Uppföljningsfrågor	Svar
Har fokusområdet haft relevans för förvaltningens/bolagets arbete med kompetensförsörjning?	 Delvis
Har fokusområdet bidragit till effekt på målet att kompetensförsörja verksamheten?	 Delvis

3.1.1 Beskriv på vilket sätt

Fokusområdet har delvis haft relevans för förvaltningens arbete med kompetensförsörjning. Digitalisering, välfärdsteknik och utvecklade arbetssätt är viktiga delar i verksamhetsutvecklingen och kan bidra till att tillgänglig kompetens och resurser används på ett mer ändamålsenligt sätt. Under planperioden har den digitala omställningen blivit alltmer påtaglig, vilket också medför förändrade krav på medarbetarnas kompetens och förmåga.

Medarbetarnas delaktighet och möjlighet att bidra till verksamhetsutveckling är också relevant ur ett kompetensförsörjningsperspektiv. Förvaltningen har forum och kanaler för att omhänderta idéer och förbättringsförslag beroende på frågans karaktär och organisatoriska nivå. Verksamhetsnära frågor hanteras i första hand nära verksamheten, exempelvis inom ramen för APT, medan frågor med bredare relevans kan föras vidare inom organisationen eller lämnas direkt genom HISSA, ett förvaltningsövergripande arbetssätt för att omhänderta förslag på innovation och utveckling.

Sammantaget bedöms fokusområdet ha bidragit till att stärka förutsättningarna för verksamhetsutveckling och framtida kompetensförsörjning. Kopplingen till direkta effekter på kompetensförsörjningen är dock svår att bedöma och flera av insatserna är långsiktiga och fortfarande under utveckling.

3.2 Fokusområde: Tillvarata och attrahera kompetensen på arbetsmarknaden

Uppföljningsfrågor	Svar
Har fokusområdet bidragit till effekt på målet att kompetensförsörja verksamheten?	 Ja
Har fokusområdet haft relevans för förvaltningens/bolagets arbete med kompetensförsörjning?	 Ja

3.2.1 Beskriv på vilket sätt

Under planperioden har fokusområdet haft stor relevans för förvaltningens arbete med att stärka den långsiktiga kompetensförsörjningen. Arbetet har utgått från behovet av att öka kännedomen om funktionsstödsområdet, bredda rekryteringsbasen och skapa fler vägar in till yrkesområdet.

Under perioden har förvaltningen stärkt samverkan med utbildningsanordnare och andra aktörer genom bland annat yrkesdagar, studiebesök, rekryteringsevent och jobbskuggning för lärare. Förvaltningen har även byggt upp ett nätverk med yrkesambassadörer som representerar verksamheterna vid utbildningar och externa rekryteringsaktiviteter.

Sommarrekryteringen, där ett tusental vikarier rekryteras varje år är ytterligare ett exempel på hur förvaltningen arbetar för att skapa vägar in till verksamheten och stärka den långsiktiga kompetensförsörjningen.

Ett tydligt fokus under planperioden har samtidigt varit att skapa möten med framtida medarbetare genom verksamheten. Praktik, arbetsplatsförlagt lärande (APL), lärande i arbetslivet (LIA), prao och lovjobb är viktiga insatser för att ge elever och studerande en realistisk bild av arbetet inom funktionsstödsområdet och därigenom väcka intresse för framtida yrkesval. Arbetet har därför fokuserat på att utveckla kvaliteten i mottagandet genom huvudhandledare, handledarutbildningar och ett mer systematiskt arbetssätt för handledning.

Sammantaget bedöms fokusområdet ha bidragit till att stärka förvaltningens långsiktiga förutsättningar för kompetensförsörjning genom ett mer sammanhållet arbete med att attrahera framtida medarbetare, utveckla samverkan med utbildningsanordnare och skapa fler vägar från utbildning till arbete inom funktionsstödsområdet. Kompetensförsörjningen är samtidigt fortsatt en av förvaltningens största utmaningar, vilket innebär att arbetet behöver fortsätta utvecklas långsiktigt.

3.3 Fokusområde: Utveckla kompetensen inom organisation

Uppföljningsfrågor	Svar
Har fokusområdet bidragit till effekt på målet att kompetensförsörja verksamheten?	 Ja
Har fokusområdet haft relevans för förvaltningens/bolagets arbete med kompetensförsörjning?	 Ja

3.3.1 Beskriv på vilket sätt

Fokusområdet har haft stor relevans för förvaltningens kompetensförsörjning.

Funktionsstödsområdet omfattar verksamheter och målgrupper med varierande behov, samtidigt

som förvaltningen ser en ökad komplexitet i brukarnas behov. Det ställer krav på både en gemensam yrkeskompetens och kontinuerlig utveckling av kunskap utifrån den enskilda verksamheten och brukarens behov. Under planperioden har förvaltningen därför utvecklat arbetet med kompetensutveckling på flera sammanhängande nivåer.

En central del är det verksamhetsnära lärandet som sker kontinuerligt i det dagliga arbetet. Utifrån brukarnas behov utvecklas kunskap och arbetssätt genom dialog, reflektion och kollegialt lärande. Funktioner som stödpedagoger och metodutvecklare har en viktig roll i att stödja detta lärande, utveckla arbetssätt och bidra till att kunskap omsätts i verksamheten. Även språkbud är ett exempel på hur kompetensutveckling kan organiseras nära arbetsplatsen.

Yrkesresan kompletterar det verksamhetsnära lärandet genom att bidra med struktur och en gemensam kunskapsgrund för medarbetare inom funktionsstödsområdet. Därutöver genomförs riktade kompetensutvecklingsinsatser utifrån identifierade behov. Arbetet med kompetensbehovsanalyser har utvecklats för att bättre kunna identifiera kompetensgap och prioritera insatser.

Parallellt finns ett långsiktigt behov av att öka andelen medarbetare med den formella yrkeskompetens som verksamheten efterfrågar. I stora delar av förvaltningens utförarverksamhet är stödassistent den yrkesutbildade basbefattningen, medan stödbiträden saknar motsvarande formell yrkesutbildning. Möjligheter att kombinera arbete med utbildning och att validera reell kompetens är därför viktiga för att systematiskt skapa fler vägar från stödbiträde till stödassistent.

Sammantaget har fokusområdet bidragit till en tydligare struktur för kompetensutveckling, där det kontinuerliga lärandet nära brukaren kombineras med en gemensam kunskapsgrund, riktade kompetensinsatser och en långsiktig förflyttning mot ökad formell kompetens. Detta bedöms vara särskilt betydelsefullt när verksamheternas kompetensbehov förändras och komplexiteten i brukarnas behov ökar.

3.4 Fokusområde: Hållbart arbetsliv

Uppföljningsfrågor	Svar
Har fokusområdet bidragit till effekt på målet att kompetensförsörja verksamheten?	 Ja
Har fokusområdet haft relevans för förvaltningens/bolagets arbete med kompetensförsörjning?	 Ja

3.4.1 Beskriv på vilket sätt

Verksamheterna inom funktionsstöd är kunskapsintensiva och relationsbaserade. Medarbetarnas kompetens är avgörande både för kvaliteten i stödet till brukarna och för arbetsmiljön. När verksamheten har rätt kompetens minskar osäkerhet, belastning och risker i det dagliga arbetet. Omvänt innebär brist på kompetens, hög personalomsättning eller många vikarier ökade krav på introduktion, handledning och arbetsledning, vilket påverkar både arbetsmiljö och kvalitet

Under perioden har arbetet fokuserat på att utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet, stärka rehabiliteringsprocessen och förbättra chefers organisatoriska förutsättningar. Särskild uppmärksamhet har riktats mot sjukfrånvaro och arbetsmiljörisker kopplade till det brukarnära arbetet, där hot och våld fortsatt är en betydande utmaning.

Sammantaget bedöms fokusområdet ha stor betydelse för förvaltningens möjligheter att behålla kompetens. Ett hållbart arbetsliv och tillgång till rätt kompetens är nära sammanlänkade, samtidigt som sjukfrånvaro och arbetsmiljörisker fortsatt utgör betydande utmaningar.

3.5 Fokusområde: Konkurrenskraftiga arbetsvillkor

Uppföljningsfrågor	Svar
Har fokusområdet bidragit till effekt på målet att kompetensförsörja verksamheten?	 Delvis
Har fokusområdet haft relevans för förvaltningens/bolagets arbete med kompetensförsörjning?	 Ja

3.5.1 Beskriv på vilket sätt

Konkurrenskraftiga arbetsvillkor har avgörande betydelse för förvaltningens möjligheter att rekrytera och behålla medarbetare. Detta gäller såväl den externa arbetsmarknaden som mellan stadens förvaltningar. För yrkesgrupper som har möjlighet att röra sig mellan olika verksamheter inom staden får lönenivåer och lönerelationer särskild betydelse för förvaltningens förutsättningar att behålla kompetens.

Under planperioden har förvaltningen arbetat systematiskt med lönebildningen genom årliga analyser av lönenivåer och lönerelationer. Analyserna ligger till grund för prioriteringar i löneöversynen utifrån stadens lönepolitiska ställningstagande och behovet av att rekrytera och behålla kompetens. Rätt lön vid rekrytering är samtidigt betydelsefullt för att kunna attrahera efterfrågad kompetens utan att skapa långsiktigt ohållbara lönerelationer. Genomförda prioriteringar har bidragit till att minska avståndet till stadens lönepolitiska målbild för vissa yrkesgrupper, samtidigt som skillnader fortsatt kvarstår.

Trots genomförda prioriteringar ligger flera yrkesgrupper som är centrala för förvaltningens kompetensförsörjning fortfarande under nivåerna i stadens lönepolitiska ställningstagande. För att ytterligare minska detta gap bedömer nämnden att det krävs särskilda politiska satsningar.

Även utvecklingen av förmåner är en del av arbetet med konkurrenskraftiga arbetsvillkor. Under planperioden har bland annat skobidrag för brukarnära personal införts och friskvårdsbidraget höjts. Insatserna är exempel på hur de samlade arbetsvillkoren har utvecklats under perioden.

Sammantaget bedöms fokusområdet ha bidragit till att stärka förutsättningarna för att attrahera och behålla kompetens. Samtidigt behöver arbetet med lönerelationer bedrivas långsiktigt, inte minst för yrkesgrupper där konkurrensen om kompetens är stor och rörligheten mellan stadens verksamheter är hög.

4 Aktiviteter

Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026 innehåller ett antal aktiviteter där samtliga nämnder och styrelser är ansvariga för genomförandet. Nedan beskrivs resultat och effekt av respektive aktivitet.

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

4.1.1 Vilka resultat har aktiviteten lett till?

Förvaltningen har identifierat ökade kompetensbehov kopplade till den pågående digitala omställningen, inte minst kopplat till införandet av ett omsorgsnära mobilt arbetssätt där mobiler blir ett arbetsverktyg för cirka 5 000 medarbetare i brukarnära verksamhet.

Utifrån identifierade behov har ett sammanhållet stöd tagits fram i form av utbildningsmaterial, start- och användarguider samt verksamhetsnära stöd.

Under 2026 har uppdraget som IT-ambassadör utvecklats till rollen digitaliseringsombud för utförarverksamheten, med ett tydligare fokus på digitala arbetssätt och införandet av mobilt arbetssätt. Cirka 350 digitaliseringsombud bidrar till verksamhetsnära stöd och kollegialt lärande.

Förvaltningen har även genomfört en grundläggande AI-utbildning för chefer och ledare och påbörjat utvecklingen av en förvaltningsanpassad webbutbildning som bygger vidare på stadens gemensamma utbildningar. Digitalisering planeras även att bli en del av introduktionen för nya chefer.

Under planperioden har även Valfärdstekniksbiblioteket etablerats med fysisk visningsmiljö, digital kunskapsbank och välfärdsteknikskoordinatorer. Verksamheterna erbjuds där stöd för att identifiera, prova, införa och använda välfärdstekniska lösningar.

4.1.2 Vilka effekter har uppnåtts eller förväntas utifrån aktiviteten?

Insatserna bidrar till att stärka medarbetarnas digitala kompetens och förmåga att använda nya digitala arbetssätt i det dagliga arbetet. Genom gemensamma utbildningsinsatser, verksamhetsnära stöd och ett förtydligat uppdrag för digitaliseringsombuden skapas bättre förutsättningar för ett hållbart kollegialt lärande och en likvärdig kompetensutveckling i hela förvaltningen.

Satsningarna förväntas bidra till ett framgångsrikt införande av mobilt arbetssätt i brukarnära verksamhet och andra digitala lösningar samt stärka organisationens förmåga att genomföra framtida digital omställning. AI-insatserna bidrar samtidigt till ökad kunskap om hur AI kan användas på ett säkert och ändamålsenligt sätt i verksamheten.

4.1.3 Övriga kommentarer

Förvaltningen står inför ett omfattande införande av mobilt arbetssätt under 2026–2027, vilket innebär förändrade arbetssätt för ett stort antal medarbetare. Behovet av kompetensutveckling

kommer därför att kvarstå och utvecklas i takt med införandet av nya digitala lösningar. Förvaltningen fortsätter att stärka strukturer för långsiktigt lärande genom verksamhetsnära stöd, digitaliseringsombud och förvaltningsgemensamma utbildningsinsatser.

4.2 Aktivitet: Etablera arbetssätt som säkerställer att medarbetarnas idéer från dialoger på arbetsplatsträffar eller motsvarande, omhändertas och värderas i organisationen på ett systematiskt sätt.

4.2.1 Vilka resultat har aktiviteten lett till?

Förvaltningen har former för dialog och delaktighet genom APT och samverkansstrukturen, där frågor och utvecklingsbehov kan lyftas vidare mellan organisatoriska nivåer. Därutöver finns HISSA som en förvaltningsgemensam kanal för medarbetares idéer och förbättringsförslag. Under perioden har 82 förslag inkommit genom HISSA. Förslagen kommer från samtliga avdelningar och från olika yrkesroller, vilket visar att kanalen används brett i organisationen. Två förslag har hittills prioriterats för fortsatt utveckling och omhändertagits inom ansvarig del av organisationen.

4.2.2 Vilka effekter har uppnåtts eller förväntas utifrån aktiviteten?

Arbetssätten skapar förutsättningar för att idéer kan omhändertas på den nivå där de är mest relevanta. Verksamhetsnära förbättringsförslag kan hanteras nära medarbetarna och verksamheten, samtidigt som HISSA ger möjlighet att lyfta idéer med bredare relevans direkt till en förvaltningsgemensam nivå. Att prioriterade förslag förs vidare till ansvarig del av organisationen skapar en tydligare koppling mellan medarbetarnas idéer och verksamhetens utvecklingsarbete.

4.2.3 Övriga kommentarer

Olika typer av idéer behöver omhändertas på olika organisatoriska nivåer. Utgångspunkten är att verksamhetsnära förbättringsförslag hanteras så nära verksamheten som möjligt, medan HISSA kompletterar dessa arbetssätt genom att möjliggöra direkt hantering av idéer med bredare relevans.

4.3 Aktivitet: Erbjud platser för praktik, arbetsplatsförlagt lärande och lärande i arbetslivet för studerande vid gymnasiala och eftergymnasiala utbildningar samt praoplatser utifrån utbildningsanordnarnas behov.

4.3.1 Vilka resultat har aktiviteten lett till?

Förvaltningen har under planperioden utvecklat arbetet med praktik, arbetsplatsförlagt lärande

(APL), lärande i arbetslivet (LIA) och prao genom ett mer strukturerat mottagande av studerande. Förutsättningarna för huvudhandledaruppdraget har stärkts och handledarkompetensen utvecklats genom kartläggning och utbildningsinsatser i samverkan med Studium. Från och med hösten 2026 har antalet huvudhandledare utökats till 18, vilket har ökat förutsättningarna att erbjuda praktikplatser med ett likvärdigt handledarstöd.

Under planperioden har förvaltningen även erbjudit 970 lovjobbplatser och utvecklat arbetet med lovjobb för att skapa ett mer strukturerat och kvalitetssäkrat mottagande av unga. Förvaltningen har också deltagit i den nationella satsningen Go Care, som syftar till att öka intresset för utbildningar och yrken inom vård och omsorg.

4.3.2 Vilka effekter har uppnåtts eller förväntas utifrån aktiviteten?

Aktiviteten har stärkt förutsättningarna att erbjuda studerande ett mer strukturerat och likvärdigt mottagande samt ökat samverkan mellan förvaltningen och utbildningsanordnare. Genom praktik, APL, LIA, prao och lovjobb har fler elever och studerande fått möjlighet att möta verksamheten, vilket bedöms bidra till ökad kännedom om funktionsstödsområdet och skapa fler vägar från utbildning till arbete. På längre sikt förväntas detta stärka förvaltningens kompetensförsörjning.

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

4.4.1 Vilka resultat har aktiviteten lett till?

Förvaltningen har under planperioden utvecklat arbetet med Morgondagens Chef genom att tydligare anpassa behörighetskraven för förvaltningens kandidater till de utbildningskrav som gäller vid chefsrekrytering. Kandidater ska ha minst 180 högskolepoäng inom ett område som är relevant för chefstjänster inom förvaltningen. Syftet är att de som genomför programmet också ska ha förutsättningar att vara behöriga till framtida chefsuppdrag.

Som ett komplement har förvaltningen etablerat ett traineeprogram för medarbetare som genomfört Morgondagens Chef och därefter sökt, men ännu inte fått, en chefstjänst. Programmet innehåller praktik, delar av förvaltningens chefsintroduktion och individuell utvecklingsplanering.

Förvaltningens samlade bedömning är att kandidater som genomför Morgondagens Chef i regel går vidare till chefsuppdrag. Det finns även exempel på deltagare i traineeprogrammet som därefter fått chefstjänst, men samlad statistik över utfallet saknas.

4.4.2 Vilka effekter har uppnåtts eller förväntas utifrån aktiviteten?

De tydligare behörighetskraven stärker förutsättningarna för att deltagare efter Morgondagens Chef ska kunna gå vidare till chefsuppdrag. Traineeprogrammet kompletterar detta för kandidater som behöver ytterligare praktisk erfarenhet. Sammantaget bedöms arbetssätten bidra till att ta tillvara interna chefskandidater och stödja den långsiktiga chefsförsörjningen.

4.4.3 Övriga kommentarer

Förvaltningens bedömning är att övergången från Morgondagens Chef till chefsuppdrag i

huvudsak fungerar väl och området bedöms därför inte kvarstå som ett prioriterat utvecklingsområde. Traineeprogrammet finns fortsatt som en kompletterande möjlighet för de kandidater som behöver ytterligare erfarenhet inför sitt första chefsuppdrag.

4.5 Aktivitet: Ta fram fördjupad analys av stadens lönebild samt tydliggöra behovet av strategiska lönerelationsförändringar.

4.5.1 Vilka resultat har aktiviteten lett till?

Förvaltningen genomför årligen en lönekartläggning där lönenivåer och lönerelationer analyseras i förhållande till stadens lönepolitiska ställningstagande och löneläget i övriga staden. Analysen utgör underlag för prioriteringar i den årliga löneöversynen och vägs samman med behovet av att kunna rekrytera och behålla kompetens.

Under planperioden har bland annat stödassistenter, stödbiträden, socialsekreterare och chefer prioriterats. Prioriteringarna har varierat mellan åren utifrån identifierade behov. Stödassistenter, förvaltningens enskilt största yrkesgrupp har varit en återkommande prioriterad grupp, bland annat utifrån behovet av förändrade lönerelationer i förhållande till jämförbara yrkesgrupper.

4.5.2 Vilka effekter har uppnåtts eller förväntas utifrån aktiviteten?

Förvaltningens arbete med lönebildning har till viss del bidragit till att minska gapet mellan förvaltningens lönenivåer och stadens lönepolitiska målbild för prioriterade yrkesgrupper. Särskilda satsningar på grupper med lägre löneläge har haft viss betydelse för utvecklingen, inte minst för stödassistenter.

Förvaltningen ser inte önskade effekter när det gäller att nå det lönepolitiska ställningstagandet utan bedömer att politiska satsningar krävs.

4.5.3 Övriga kommentarer

Trots genomförda prioriteringar kvarstår avstånd till stadens lönepolitiska målbild för flera yrkesgrupper. Förändrade lönerelationer behöver ske långsiktigt och över flera löneöversyner. Ett fortsatt systematiskt arbete är därför viktigt, både i förhållande till stadens målbild och för att upprätthålla konkurrenskraftiga löner i relation till andra verksamheter inom staden.

5 Förvaltningen/bolagets kompetensförsörjningsplan

Uppföljningsfrågor	Svar
Har förvaltningen/bolaget en kompetensförsörjningsplan?	 Ja

5.1 Var har beslut om antagning av förvaltningens/bolagets plan fattats?

Nämnden för funktionsstöd har beslutat om nämndens kompetensförsörjningsplan. Planen har reviderats för att spegla inriktningen i Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning och ligger till grund för aktiviteter inom ramen för förvaltningens verksamhetsplanering.

5.2 Övriga kommentarer

Nämndens plan för kompetensförsörjning kommer att revideras under nästkommande år inför 2028.