

Uppföljning av Göteborgs stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026

Valnämnden

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>	3
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)	4
2	Kompetensförsörjning, lång sikt	5
2.1	Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?	5
2.1.1	<i>Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt?</i>	5
2.2	Finns det yrkesgrupper inom er förvaltning/bolag som på längre sikt har behov av kompetensväxling? (se anvisning)	6
3	Sammanfattande analys	7
3.1	Sammanfattande analys - kompetensförsörjning	7

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)

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

Valkansliet är en organisation där arbetskraften är den viktigaste resursen, vilket gör kompetensförsörjningen särskilt angelägen. Att organisera allmänna val är därtill en personalkrävande uppgift. Svårigheter att under valperioderna rekrytera tillräckligt med kompetent personal kan få en direkt inverkan på valets genomförande. Om vi inte lyckas rekrytera tillräckligt med kompetenta röstmottagare kan det till exempel påverka hur många röstningslokaler för förtidsröstning vi kan ha samt vilka öppettider vi kan erbjuda väljarna. Det är likväl av vikt att den kärna som utgör valkansliets tillsvidareanställda personal inte har för hög personalomsättning, då kvalitet och effektivitet inför kommande val då kan gå förlorad, vilket skulle innebära mer tidskrävande processer inför och under val. I en dynamisk organisation, som måste kunna växa som valkansliet behöver göra, är det viktigt att det finns en kärna med erfarenhet från tidigare val. Detta för att

möjliggöra en strukturerad och trygg introduktion av de medarbetare som enbart anställs under valperioderna.

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

Arbetet med kompetensförsörjning är pågående och genomförs först och främst genom rekrytering men även genom kompetensanalys, kompetenskartläggning, kompetensutveckling samt genom att skapa engagemang och en känsla av meningsfullhet hos medarbetarna. Ett engagemang som förhoppningsvis gör att de som arbetar vill återkomma och arbeta i flera val samt rekommendera personer i sin närhet att också arbeta i val. Föreläsningar på universitetet för att rekrytera yngre personer till de olika uppdragen som röstmottagare är också något som äger rum återkommande.

1.2 Finns det yrkesgrupper inom er förvaltning/bolag med behov av kompetensväxling? (se anvisning)

Nej.

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)

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

Valnämndens kansli arbetar på flera sätt för bevara och stärka känslan av meningsfullhet i uppdraget. Då det finns ett behov av att förnygra kåren av valarbetare är det av vikt att nå yngre personer som vill arbeta med val. Här är föreläsningar på universiteten en väg. Ytterligare strategier behöver ses över och rekryteringsytorna bli fler än universitet. Vi håller även på att se över möjligheten att initiera en forskningsstudie tillsammans med Högskolan Väst, för att utifrån olika frågeställningar erhålla en djupare förståelse för hur vi ska kunna behålla röstmottagare över tid, över flera val.

Vikten av att i flera forum framhålla meningsfullheten i att arbeta med allmänna val, att göra en insats för demokratin, kan inte underskattas. Här är valnämndens förtjänsttecken som delas ut till ordförande som medverkat under fem respektive tio val en viktig del.

Vad gäller personal på kansliet är det likväl viktigt att skapa det engagemang och den känsla av meningsfullhet som gör att personal vill komma tillbaka och arbeta i fler än ett val.

Att arbeta för ökad trivsel.

2.2 Finns det yrkesgrupper inom er förvaltning/bolag som på längre sikt har behov av kompetensväxling? (se anvisning)

Nej.

3 Sammanfattande analys

3.1 Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Att säkerställa att valkansliet har rätt kompetens på kort och lång sikt är en utmaning. Det har sin grund i verksamhetens natur, där organisationen växer under valperioderna och avsevärt minskar mellan valen. Arbetet med kompetensförsörjning är pågående och genomförs först och främst genom rekrytering men även genom kompetensanalys, kompetenskartläggning, kompetensutveckling samt genom att skapa engagemang hos medarbetarna. Ett engagemang som förhoppningsvis gör att de som arbetar vill återkomma och arbeta i flera val samt rekommendera personer i sin närhet att också arbeta i val. Valkansliet är en organisation där arbetskraften är den viktigaste resursen, vilket gör kompetensförsörjningen särskilt angelägen. Att organisera allmänna val kräver mycket personal som kan arbeta under en begränsad period.

Då kraven på ett korrekt genomförande av valen är höga och väljarnas tilltro till vårt demokratiska system inte får skadas, är en kunnig och engagerad valarbetarkår och ett erfaret ledningskansli den i särklass viktigaste framgångsfaktorn. Alla som arbetar under ett val måste ha en god kännedom och förståelse för vad uppdraget går ut på och förstå vikten av att göra rätt samt förstå vilka konsekvenserna kan bli om arbetet inte utförs noggrant och förtroendeingivande.

Kansliet består av fyra tillsvidareanställda personer i form av en kanslichef, två valsamordnare och en lager- och logistikansvarig. Dessa personer utgör kärnan i verksamheten och har utöver ansvaret för att genomföra själva valet även ansvaret för övrig verksamhet som ingår i en förvaltning. Kansliets tillsvidareanställda skapar stabilitet, kontinuitet och har den erfarenhet som krävs för att genomföra verksamhetens uppdrag och utveckla detsamma. Utöver kansliets tillsvidareanställda personal förstärks kansliet med ytterligare valsamordnare och administratörer under valperioderna för att förbereda, planera och genomföra valen. Dessa personer anställs på visstid eller lånas in från andra förvaltningar. Utöver dessa personer stöttas kansliet med en ekonom på 20%. Totalt är det uppemot femton personer som arbetar på kansliet under valperioderna i olika omfattning.

Då kansliet ser svårigheter i att återfå samma personer som lånas in eller visstidsanställs vid flera val, blir kansliets tillsvidareanställda personal än viktigare, för kontinuiteten och för att över tid säkerställa och tillvarata kompetensen och erfarenheten i verksamheten. Bedömningen är att den personal som anställts under valperioderna väl har svarat mot vad verksamheten behöver. Detta på grund av lyckade rekryteringar som bottnat i behovsanalyser.

Vidare har valkansliet behov av att rekrytera närmare 230 personer för att genomföra förtidsröstningen. Då det är en anställning under en mycket begränsad period, väljer många av de som erbjuds arbete att tacka nej på grund av andra jobb eller studier. Kansliet ser en risk i svårigheterna att rekrytera tillräckligt många personer eller personer med rätt kompetens för arbetet. Detta kan påverka tillgängligheten i valet vad gäller röstningslokaler och/eller deras öppettider.

För att bemanna alla valdistrikt på valdagen behöver drygt 3000 personer rekryteras. Valarbetarkåren består generellt av personer som

arbetar på sin fritid för att de vill göra en insats för demokratin och bidra till samhället. Många personer återkommer val efter val. De senaste valen har valnämnden utökat antalet valdistrikt, dels på grund av att staden vuxit, dels på grund av ändringar som gjorts i vallagen. Detta har inneburit att många nya röstmottagare rekryterats och att organisationen därmed vuxit betydligt. Valkansliet har noterat att nyrekryterade röstmottagare hoppar av uppdraget nära inpå valdagen, i större utsträckning än de röstmottagare som arbetat i flera val. En annan skillnad är att de som arbetar som röstmottagare för första gången inte återkommer i nästkommande val, i lika hög grad som de röstmottagare som varit med oss en längre tid. Detta innebär att kansliet även framöver kommer ha utmaningar att få personer att åta sig uppdrag, särskilt i de mer ansvarstunga positionerna som ordförande eller vice ordförande, respektive teamledare inom förtidsröstningen. Det blir ett större antal som behöver nyanställas inför varje val.

Utöver röstmottagningen hanterar kansliet en mycket stor mängd material som behövs för att genomföra valet. Till det arbetet rekryteras ett tjugotal personer som chaufförer, lagerarbetare och sorterare. Även här ser kansliet utmaningar i att finna rätt kompetens som kan arbeta under en begränsad period. På samma sätt som inom förtidsröstningen kan personer som erbjuds anställning tacka nej pga att de fått andra arbeten eller kommit in på utbildningar. Av samma anledningar är det likväl svårt att ha kvar personal under flera val, vilket gör att en större del av personalen behöver utbildas och läras upp inför varje val.

Avslutningsvis, som vi ovan skrev är det en utmaning att säkerställa att valkansliet har rätt kompetens på kort och lång sikt. För att lyckas krävs proaktivitet och ett ständigt arbete med kompetensförsörjning. Det krävs att vi fortsätter arbeta med det engagemang och den känsla av meningsfullhet som gör att de personer som anställs kortare perioder känner en önskan att komma tillbaka och arbeta i flera val. Och det krävs att kansliets tillsvidareanställda personal står för den kontinuitet, erfarenhet och stabilitet som möjliggör att en organisation kan växa från fyra personer till fler än tretusen under en begränsade, intensiva valperioder.