

Uppföljning av implementeringen av Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026

Valnämnden

Innehållsförteckning

1	Implementering	3
2	På vilket sätt har aktiviteterna i Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning omhändertagits i förvaltningen/bolaget?	4
3	Eventuella förändrade och/eller ytterligare behov	6

1 Implementering

Uppföljningsfrågor	Kommentar
Beskriv kortfattat hur förvaltningen/bolaget följer planens riktning i de fem fokusområdena och utifrån den tar aktivt ägarskap.	Planens områden tas omhand inom ramen för kansliets systematiska kvalitets- och arbetsmiljöarbete. Under 2025 kommer kansliet att ta fram en lokal kompetensförsörjningsplan.

2 På vilket sätt har aktiviteterna i Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning omhändertagits i förvaltningen/bolaget?

Aktivitet som berör verksamheten	Status på genomförandet (svar)	Beräknas vara genomförd (svar)	Kommentar
1:1 Identifiera var i verksamheten kompetenshöjande insatser avseende digital kompetens och förmåga behöver ske och därefter vidta ändamålsenliga åtgärder.	 Påbörjad	 2026	Kompetenshöjande insatser avseende digital kompetens och förmåga sker på individnivå och utifrån varje medarbetares individuella behov. Det finns dock ett generellt behov av kunskapshöjning avseende hur vi kan använda AI som verktyg. Under året kommer förvaltningen börja använda Ciceron som ärende och dokumenthanteringssystem vilket kommer kräva vissa utbildningsinsatser.
1:4 Etablera arbetssätt som säkerställer att medarbetarnas idéer från dialoger på arbetsplatsträffar eller motsvarande, omhändertas och värderas i organisationen på ett systematiskt sätt.	 Genomförd		Kansliet har ett systematiskt arbetssätt för att arbeta med delaktighet och påverkan i organisationen genom veckovisa kanslimöten och APT. Eftersom verksamheten i dagsläget endast består av sex medarbetare finns stort utrymme för delaktighet och att ta tillvara goda idéer och förslag.
2:4 Erbjuder platser för praktik, arbetsplatsförlagt lärande och lärande i arbetslivet för studerande vid gymnasiala och	 Ej påbörjad	 2026	Valnämndens kansli har de senaste åren inte haft möjlighet att ta emot praktikanter då vi haft många nyanställda under valåren

Aktivitet som berör verksamheten	Status på genomförandet (svar)	Beräknas vara genomförd (svar)	Kommentar
eftergymnasiala utbildningar samt praoplatser utifrån utbildningsanordnarnas behov.			vilket ställer stora krav på de som är tillsvidareanställda inom organisationen. Under mellanvalsperioden har vi inte tillräckligt med personal för att handleda praktikanter. Vår förhoppning är dock att kansliet ska ha möjlighet att ta emot en praktikant under våren 2026.
3:4 Verksamheterna ska upprätta en planering för att möjliggöra för fler kandidater, som har gått chefsutvecklingsprogram inom staden, att få ett chefsuppdrag inom stadens verksamheter.	 Genomförd	 2024	Valnämndens kansli har endast en chef varför det inte är möjligt för verksamheten möjliggöra för kandidater som gått chefsutvecklingsprogram inom staden att få ett chefsuppdrag. Valnämndens kansli anställer dock teamledare som arbetsledare i förtidsröstningen i samband med val. Under 2024 har kansliet kontaktat kandidaterna som gått ledarförsörjningsprogrammet "Morgondagens chef" och informerat om teamledartjänsterna. En person från programmet sökte och fick arbetet.
5:1 Ta fram fördjupad analys av stadens lönebild samt tydliggöra behovet av strategiska lönerelationsförändringar.	 Genomförd	 2024	Löneanalys och kartläggning genomförs årligen i samband med löneöversynsprocessen för kansliets medarbetare. När vi ska anställa personal i valorganisationen inför ett val görs en fördjupad analys av lönebilderna både inom staden och med de 20 största kommunerna i Sverige.

3 Eventuella förändrade och/eller ytterligare behov

Uppföljningsfrågor	Kommentar
Ange eventuella förändringar och förslag på nya aktiviteter (se anvisning).	