



Slututvärdering Göteborgs Stads plan för kompetens- försörjning 2024-2026

Arkivnämnden

Innehållsförteckning

1 Slututvärdering Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026	4
2 Förvaltningens/bolagets beskrivning av resultat och effekt av arbetet med Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning	4
3 Fokusområden	4
3.1 Fokusområde: Utveckling av verksamheten	5
3.1.1 Beskriv på vilket sätt	5
3.2 Fokusområde: Tillvarata och attrahera kompetensen på arbetsmarknaden	5
3.2.1 Beskriv på vilket sätt	5
3.3 Fokusområde: Utveckla kompetensen inom organisation	6
3.3.1 Beskriv på vilket sätt	6
3.4 Fokusområde: Hållbart arbetsliv	6
3.4.1 Beskriv på vilket sätt	6
3.5 Fokusområde: Konkurrenskraftiga arbetsvillkor	7
3.5.1 Beskriv på vilket sätt	7
4 Aktiviteter	7
4.1 Aktivitet: Identifiera var i verksamheten kompetenshöjande insatser avseende digital kompetens och förmåga behöver ske och därefter vidta ändamålsenliga åtgärder.	7
4.1.1 Vilka resultat har aktiviteten lett till?	7
4.1.2 Vilka effekter har uppnåtts eller förväntas utifrån aktiviteten?	8
4.1.3 Övriga kommentarer	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.	8
4.2.1 Vilka resultat har aktiviteten lett till?	8
4.2.2 Vilka effekter har uppnåtts eller förväntas utifrån aktiviteten?	8
4.2.3 Övriga kommentarer	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
4.3.1 Vilka resultat har aktiviteten lett till?	9
4.3.2 Vilka effekter har uppnåtts eller förväntas utifrån aktiviteten?	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.	9
4.4.1 Vilka resultat har aktiviteten lett till?	9

4.4.2 Vilka effekter har uppnåtts eller förväntas utifrån aktiviteten?	9
4.4.3 Övriga kommentarer	10
4.5 Aktivitet: Ta fram fördjupad analys av stadens lönebild samt tydliggöra behovet av strategiska lönerelationsförändringar.	10
4.5.1 Vilka resultat har aktiviteten lett till?	10
4.5.2 Vilka effekter har uppnåtts eller förväntas utifrån aktiviteten?	10
4.5.3 Övriga kommentarer	10
5 Förvaltningen/bolagets kompetensförsörjningsplan	10
5.1 Var har beslut om antagning av förvaltningens/bolagets plan fattats?	10
5.2 Övriga kommentarer	10

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

Sammanfattningsvis bedömer förvaltningen att möjligheterna att kompetensförsörja verksamheten är goda på såväl kort som lång sikt vilket ger bra förutsättningar för att utföra nämndens grunduppdrag.

Rekryteringsläget är stabilt och kompetensförsörjningsfrågorna är integrerade i den löpande verksamheten. Inom vissa nischade specialistområden kan det vid enstaka tillfällen vara svårt att hitta rätt kompetens men på det stora hela är läget stabilt.

Att behålla och utveckla befintlig kompetens är ett fokusområde. Under året har arbetet med intern kompetensöverföring förstärkts, bland annat genom studiebesök och systematiska erfarenhetsutbyten.

På längre sikt behöver förvaltningen fortsatt prioritera kompetensutveckling, kompetensöverföring och strategisk rekrytering för att möta den tekniska utvecklingen och verksamhetens framtida kompetensbehov.

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?	 Nej

3.1.1 Beskriv på vilket sätt

Fokusområdet är relevant och frågor rörande digitala lösningar och arbetssätt som främjar innovation och utveckling av verksamheten har fått ökat fokus inom förvaltningen. Digitaliseringens utmaningar och möjligheter är högaktuella och den fråga som fått mest uppmärksamhet under planperioden är användandet av AI. Här ser vi ett ökande behov av att kontinuerligt utveckla arbetssätt och medarbetarnas kompetens.

Regionarkivet testar olika digitala lösningar för utlämnande av allmän handling, bland annat genomförs under hösten 2026 ett pilotprojekt för att testa ett automatiserat handläggarsöd för maskning vid utlämnande av allmän handling.

3.2 Fokusområde: Tillvarata och attrahera kompetensen på arbetsmarknaden

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

3.2.1 Beskriv på vilket sätt

Bedömningen i dagsläget är att kompetensförsörjningen inom arkivarieområdet ser god ut på såväl kort som lång sikt. Förvaltningen har sedan tidigare ett nära samarbete med utbildningen i arkivvetenskap vid Göteborgs universitet vilket vi ser som den viktigaste aktiviteten för att tillvarata och attrahera framtida medarbetare. Studenterna genomför i början av utbildningen ett studiebesök vid förvaltningen och våra medarbetare föreläser på utbildningen vilket bidrar till att stärka vårt arbetsgivarvarumärke. I samband med utbildningspraktiken visar många av studenterna ett stort intresse för att bli placerade på Regionarkivet i Göteborg. Intresset för praktik i vår verksamhet i Vänersborg har varierat de senaste åren, troligtvis beroende på det geografiska avståndet.

Under 2024 och 2025 har totalt 13 nyexaminerade studenter anställts tidsbegränsat under höstterminerna. Av dem har tre därefter anställts tillsvidare på förvaltningen och flera av de övriga har fått anställning vid andra förvaltningar i staden. Sommaren 2026 har två nyexaminerade arkivarier anställts med placering i Vänersborg för att täcka upp under semesterperioden.

Under 2026 har relationen med akademien stärkts ytterligare genom den Framtidsvandring som Humanistiska fakulteten anordnade då 15 potentiella arkivvetenskapsstudenter besökte vår verksamhet. Ambitionen är att attrahera nya personer att välja arkivyrket.

Ett par av orsakerna till det goda rekryteringsläget bedöms vara att Regionarkivet är en

förvaltning med arkivfrågor som kärnverksamhet där man som arkivarie får många yrkeskollegor, samt att både studenter och arkivarier i staden och regionen har kontakt med oss.

Regionarkivets medverkan vid nationella arkivsammanhang har ökat vilket var ett av målen för arbetet med förvaltningens kompetensfrågor.

Möjligheten att ta emot praoelever, lovjobbare och praktikanter är begränsad då våra knappt 50 medarbetare har svårt att avsätta tid för handledning, därför har vi valt att prioritera praktikplatser till blivande arkivarier. Under planperioden har vi tagit emot två lovjobbare under sommarperioderna.

3.3 Fokusområde: Utveckla kompetensen inom organisation

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

3.3.1 Beskriv på vilket sätt

Under planperioden har två av förvaltningens fyra chefstjänster tillsatts med interna medarbetare som har gått Morgondagens chef. Detta som ett led i arbetet med att stärka den långsiktiga chefsförsörjningen och minska tillfälliga vakanser.

Chefskopet genomfördes 2025 och i år har en satsning på chefsutveckling påbörjats.

3.4 Fokusområde: Hållbart arbetsliv

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

3.4.1 Beskriv på vilket sätt

En av de viktigaste förutsättningarna för att behålla kompetens, skapa kontinuitet och minska behovet av ersättningsrekryteringar är ett hållbart arbetsliv. Förvaltningens arbete inom området bedrivs främst inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Arbetssättet med den årliga medarbetarundersökningen har sedan tidigare haft tydligt fokus på såväl risk- som friskfaktorer.

På Regionarkivet kvarstår många medarbetare i tjänst och vi ser inte ett behov av att få dem att arbeta längre upp i åldrarna.

Utvecklingsinsatsen Vår gemensamma samarbetskultur har bidragit till att medarbetarna har lärt känna varandra bättre och fått en samsyn kring hur man vill att samarbetet i vardagen ska fungera.

I slutet av planperioden har en insats för verksamhetsutveckling i form av en skraddarsydd

ledarutbildning påbörjats, som omfattar fyra heldagar. Förvaltningens chefer kommer under hösten att genomföra en workshop på respektive avdelning på temat Konkreta beteenden hos medarbetare för att utveckla samarbetsklimatet.

Arbetet med Chefoskopet har visat att förvaltningens chefer har goda organisatoriska förutsättningar för att utföra sina uppdrag. Nya chefer har deltagit i stadens Grundläggande arbetsmiljöutbildning. Cheferna har också genomgått utbildning i Förändringsledning.

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?	 Nej

3.5.1 Beskriv på vilket sätt

Konkurrenskraftiga löner och arbetsvillkor är en central del i förvaltningens arbete med att attrahera nya medarbetare och behålla befintlig kompetens. Detta förutsätter ett systematiskt arbete där HR och chefer har ett nära samarbete kring lönesättning och processen för lönebildning. Till grund för arbetet ligger den årliga lönekartläggningen och analysen. Under planperioden har förvaltningen implementerat ett delvis nytt arbetssätt för den årliga löneöversynen där cheferna tillsammans utarbetar önskvärd lönestruktur. Detta har lett till en mer differentierad lönesättning och särskilda satsningar på högpresterande medarbetare samt att cheferna i högre grad än tidigare styr med lön.

I den årliga medarbetarundersökningen har resultatet för frågeområde Lön ökat från 64 (2023) till 72 (2025).

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?

Information har gått ut till samtliga medarbetare om stadens utbildningar. Användningen av Teams som kanal för information och dialog har ökat på Regionarkivet.

Regionarkivet testar olika digitala lösningar för utlämnande av allmän handling, bland annat

genomförs under hösten 2026 ett pilotprojekt för att testa ett automatiserat handläggarsöd för maskning vid utlämnande av allmän handling.

Förvaltningsledningen har infört en fast punkt för kommunikation av idéer och förslag som framkommit från medarbetarna. Under planperioden har totalt 11 förslag inkommit varav samtliga utom ett har genomförts eller utretts vidare. I den årliga medarbetarundersökningen har resultatet på frågan ”Min förvaltnings-/bolagsledning fångar upp medarbetarnas synpunkter och idéer och ger återkoppling” ökat från 3,2 till 3,6 jämfört med föregående år. Frågeområdet Organisatorisk tillit har ökat från 67 (2024) till 72 (2025).

4.1.2 Vilka effekter har uppnåtts eller förväntas utifrån aktiviteten?

Den digitala lösningen Mina meddelande för utlämnande av allmän handling har bidragit till snabbare service och minskade kostnader. Pilotprojektet för automatiserat handläggarsöd förväntas leda till högre kvalitet med mer enhetlig handläggning och kortare startsträcka för nya medarbetare.

4.1.3 Övriga kommentarer

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?

Genom dialog på arbetsplatsträffar och i den förvaltningsgemensamma samverkansgruppen skapas förutsättningar för medarbetarna att vara delaktiga, lämna synpunkter och idéer och därigenom påverka arbetssätt och verksamhetsutveckling.

Ett årshjul för arbetsplatsträffar har tagits fram och implementerats för att stärka förutsättningarna för ökad dialog och delaktighet.

I slutet av 2024 infördes en fast punkt på förvaltningsledningens dagordning för att systematiskt omhänderta synpunkter och idéer från medarbetarna. Sedan dess har drygt tio förslag inkommit varav alla utom ett har genomförts eller utretts vidare.

4.2.2 Vilka effekter har uppnåtts eller förväntas utifrån aktiviteten?

En effekt som har uppnåtts är att den organisatoriska tilliten har ökat i organisationen. Vid 2025 års medarbetarundersökning ökade resultatet för frågeområdet Organisatorisk tillit med fem enheten jämfört med förra året. Resultatet på medarbetarundersökningens fråga ”Min förvaltnings-/bolagsledning fångar upp medarbetarnas synpunkter och idéer och ger återkoppling” ökade från 3,2 till 3,6 mellan 2024 och 2025.

4.2.3 Övriga kommentarer

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 ett nära samarbetet med Göteborgs universitets utbildning i arkivvetenskap som yttrar sig i att samtliga studenter bjuds in till ett studiebesök, våra medarbetare medverkar med gästföreläsningar och vi tar emot studenter på utbildningspraktik.

De år förvaltningen har haft tillgång till handledare har gymnasieungdomar tagits emot som sommarjobbare.

Våren 2026 deltog förvaltningen i Humanistiska fakultetens Framtidsvandring med syfte att stärka relationen till akademien, tidigt attrahera framtida kompetens till utbildningen i arkivvetenskap samt marknadsföra förvaltningen som en attraktiv arbetsgivare. Ett antal intresserade studenter kom hit på studiebesök och fick ökad kunskap om vad det kan innebära att arbeta som arkivarie på Regionarkivet.

4.3.2 Vilka effekter har uppnåtts eller förväntas utifrån aktiviteten?

Aktiviteten bedöms ha bidragit till bättre förutsättningar för att skapa vägar in till förvaltningen och staden samt bredare kontaktytor mot potentiella framtida medarbetare. Troligtvis innebär aktiviteten också stärkta möjligheter att attrahera nya medarbetare, både till vår egen förvaltning och andra förvaltningar i staden och regionen.

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?

Två av förvaltningens medarbetare som har genomgått chefsutvecklingsprogrammet *Morgondagens chef* har under planperioden fått chefsanställningar.

4.4.2 Vilka effekter har uppnåtts eller förväntas utifrån aktiviteten?

Aktiviteten bedöms bidra till såväl förvaltningens som stadens chefsförsörjning genom att intern potential tillvaratas på ett systematiskt sätt. Detta bidrar till ökad kontinuitet och minskad sårbarhet vid tillfälliga chefsvakanser.

4.4.3 Övriga kommentarer

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?

Under planperioden har förvaltningen arbetat aktivt med lönebildningsfrågorna och skapat en samsyn bland cheferna. Det nya arbetssättet innebär ett ökat samarbete mellan avdelningarna och att cheferna i högre grad än tidigare använder lönebildningen som ett styrinstrument.

Förvaltningens årliga lönekartläggning och analys är ett viktigt underlag för strategiska prioriteringar och särskilda satsningar på högpresterande medarbetare. Inga osakliga löneskillnader har påvisats under planperioden. Extra satsningar har gjorts på yrkesgruppen arkivarier och övriga befattningar i BAS-intervall F då lönestrukturen för denna grupp ligger något under stadens lönepolitiska ställningstagande.

I den årliga medarbetarundersökningen har resultatet för frågeområde Lön ökat från 64 år 2023 till 72 år 2025.

4.5.2 Vilka effekter har uppnåtts eller förväntas utifrån aktiviteten?

En effekt av aktiviteten är att samarbetet mellan HR och chefer har stärkts vilket leder till en ökad förmåga att arbeta strategiskt med lönebildning. Stort fokus har lagts vid lönestrukturen och har lett till att lönesättningen blivit mer differentierad vilket bedöms stärka förvaltningens förutsättningar att rekrytera och behålla kompetens.

4.5.3 Övriga kommentarer

5 Förvaltningen/bolagets kompetensförsörjningsplan

Uppföljningsfrågor	Svar
Har förvaltningen/bolaget en kompetensförsörjningsplan?	 Ja

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

Beslut om förvaltningens kompetensförsörjningsplan har fattats av förvaltningschef.

5.2 Övriga kommentarer