

HR-avdelningen, Förhandlingsenheten

Genomförda, pågående och kommande
åtgärder till stöd för kompetensförsörjningen
avseende ordinarie domare

- Redovisning av regeringsuppdrag

Innehåll

Sammanfattning	3
1 Regeringsuppdraget.....	4
2 Allmänna utgångspunkter	4
2.1 Särskilda förutsättningar för kompetensförsörjningen inom Sveriges Domstolar.....	4
3 Uppdrag kompetensförsörjning.....	7
3.1 En rapport från European Network of Councils for the Judiciary (ENCJ) om domaryrkets attraktivitet	8
4 Åtgärder för att nå de uppsatta målsättningarna	10
Bilaga Genomförda, pågående och kommande åtgärder till stöd för kompetensförsörjningen	14

Sammanfattning

En av de viktigaste utmaningarna för Sveriges Domstolar är att skapa en långsiktig och stabil kompetensförsörjning för att säkerställa att det finns tillgång till rätt kompetens inom samtliga yrkeskategorier. I kompetensförsörjningsplanen som gavs in till regeringen i september 2023 redovisas övergripande målområden och målsättningar för en attraktiv domarroll på alla domstolar och nämnder samt några åtgärder som är viktiga för att nå målsättningarna.

Domstolsverket redovisar i denna promemoria genomförda, pågående och kommande åtgärder till stöd för kompetensförsörjningen. Flera av åtgärderna är sådana att de påverkar samtliga medarbetare på domstolarna. Det handlar bland annat om olika åtgärder som syftar till att marknadsföra domstolarna som arbetsplats och öka ambassadörskapet bland medarbetarna samt alla de åtgärder som tar sikte på att på olika sätt stärka säkerheten.

För att nå målsättningen att till ordinarie domaranställningar attrahera de skickligaste och för yrket mest lämpade juristerna behöver domaryrket vara attraktivt när det gäller arbetsvillkor, arbetsuppgifter och karriärmöjligheter. Detta omfattar en konkurrenskraftig lönestruktur, en god arbetsmiljö, balans mellan arbete och privatliv, möjligheter att utvecklas, effektiva arbetssätt och stabila verksamhetsstöd.

För att säkerställa långsiktig stabilitet och en hållbar arbetsbelastning i domstolar och nämnder krävs en tydlig strategi för dimensionering och kompetensförsörjning. Arbetet fokuserar på att förbättra analyser och prognoser för att se till att det finns tillräckligt med ordinarie domare för att möta verksamhetens behov. Det handlar också om utvecklade budget- och verksamhetsdialoger med domstolarna och att verka för ökad samverkan.

Flera insatser har genomförts och pågår för att stärka chef- och ledarskapet inom Sveriges Domstolar. Målet är att ha kompetenta chefer som skapar goda förutsättningar för medarbetarnas utveckling. Bland annat tas ett chefsförsörjningsprogram fram för att identifiera och utveckla framtidens ledare.

En större och bredare rekryteringsbas är avgörande för att trygga den framtida domarförsörjningen. Arbetet är inriktat dels på åtgärder som tar sikte på den särskilda domarutbildningen inklusive notarietjänstgöringen, dels åtgärder som syftar till att skapa bra förutsättningar för erfarna och kvalificerade jurister med annan bakgrund än den traditionella att meritera sig för ordinarie domaranställningar.

1 Regeringsuppdraget

Den 1 september 2023 lämnade Domstolsverket in en kompetensförsörjningsplan till regeringen (Justitiedepartementet). Kompetensförsörjningsplanen var resultatet av ett regeringsuppdrag som gavs i regleringsbrevet för Sveriges Domstolar för budgetåret 2023.¹ I kompetensförsörjningsplanen presenteras bland annat de åtgärder som behöver vidtas för att se till att domstolarna kan attrahera, rekrytera, behålla och utveckla rätt kompetens. Som konstateras i kompetensförsörjningsplanen behöver Sveriges Domstolar ha en långsiktig och stabil kompetensförsörjning vad gäller domare men också avseende andra yrkeskategorier såsom exempelvis beredningsjurister, föredragande jurister och domstolshandläggare. I kompetensförsörjningsplanen finns bland annat en beskrivning av målsättningar och olika åtgärder (genomförda, pågående och kommande) som syftar till att trygga domarförsörjningen och öka attraktiviteten för domaryrket. De olika åtgärderna härrör från en gemensam handlingsplan (En attraktiv domarroll på alla domstolar och nämnder) som Domstolsverket tagit fram tillsammans med samtliga domstolschefer.

I regleringsbrevet för budgetåret 2024 avseende Sveriges Domstolar har Domstolsverket ålagts att redovisa de åtgärder som vidtagits och planeras i enlighet med myndighetens svar på regeringsuppdraget om en kompetensförsörjningsplan (Ju2023/01973). I uppdraget har också ingått att redovisa hur åtgärderna bidrar till att uppnå de övergripande målsättningar som identifierats i kompetensförsörjningsplanen. Uppdraget ska redovisas senast den 1 mars 2025 till Regeringskansliet (Justitiedepartementet).²

2 Allmänna utgångspunkter

2.1 Särskilda förutsättningar för kompetensförsörjningen inom Sveriges Domstolar

Inledningsvis finns anledning att redogöra för de särskilda förutsättningar som gäller för kompetensförsörjningen till Sveriges Domstolar. Sveriges Domstolar omfattar ett 80-tal myndigheter med sammanlagt cirka 7 500 medarbetare. Domstolsverkets roll är att – med iakttagande av domstolarnas självständighet enligt regeringsformen – ge administrativt stöd och service åt domstolarna och nämnderna, driva på och stödja utvecklingen inom domstolarna samt i vissa fall leda och samordna domstolarna, t.ex. i fråga om resursfördelning och utfärdande av föreskrifter. Domarnämnden bereder ärenden om utnämning av ordinarie domare och ska också bedriva ett aktivt och långsiktigt arbete för att främja rekryteringen av ordinarie domare.

Arbetet med kompetensförsörjningen behöver innefatta långsiktiga och mer övergripande åtgärder samt kortsiktiga och riktade insatser. Vilka åtgärder som behöver vidtas kan se olika ut över tid samt påverkas också i hög grad av samhälls- och omvärldsutvecklingen. Arbetet behöver bedrivas löpande såväl av domstolarna som av Domstolsverket och Domarnämnden. Som framhålls i kompetensförsörjningsplanen är ansvarsfördelningen mellan de olika

¹ [Regeringsbeslut 2022-12-22 samt ändringsbeslut 2023-03-23 och 2023-06-22, Ju2022/00548, Ju2022/00534 och Ju2022/03701 \(delvis\). Regeringsuppdrag: En kompetensförsörjningsplan.](#)

² [Regeringsbeslut 2023-12-20 och ändringsbeslut 2024-01-18, Ju2023/00375, Ju2023/01973 \(delvis\) och Ju2023/02482 m.fl.](#)

aktörerna ibland självklar, men inte alltid och ofta kan det vara fråga om ett delat ansvar där de olika aktörerna intar olika roller och tar ansvar för olika delar av processen. Detta innebär särskilda utmaningar ur ett kompetensförsörjningsperspektiv. Strukturen med flera självständiga myndigheter och domstolar av olika storlek innebär att ansvaret för genomförande av olika åtgärder kan variera. Även om huvudansvaret för kompetensförsörjningen alltid ligger på den enskilda domstolen har domstolarna mycket olika förutsättningar att arbeta med frågorna. Medan större domstolar i många fall har kompetens och utrymme inom den egna organisationen för att vidta olika former av åtgärder, kan mindre och mellanstora domstolar behöva mer stöd från Domstolsverket. Mot denna bakgrund är verksamhets- och budgetdialogerna särskilt viktiga forum för att diskutera kompetensförsörjningsfrågor ur olika perspektiv och åtgärder kopplade till detta samt vem som ansvarar för genomförandet av vad. På många domstolar pågår ett löpande arbete i olika kompetensförsörjningsfrågor, bland annat i fråga om utveckling av ledarskap, medarbetarskap, arbetsmiljö och kultur samt arbets sätt såsom t.ex. arbete med den inre organisationen för att skapa bättre förutsättningar för medarbetarna att fullgöra sina arbetsuppgifter. Domstolsverket stöttar på olika sätt domstolarna i det arbetet.

En genomgång av Domarnämndens protokoll från de senaste åren visar att utmaningar i fråga om domarförsörjningen ser olika ut för olika domstolar och nämnder i landet. Sammanfattningsvis påverkas rekryteringsläget av både domstolsslag, dvs. om det är en allmän domstol eller allmän förvaltningsdomstol, en överrätt eller underrätt, och dess geografiska läge, med högre söktryck till domstolar i större städer, till allmänna förvaltningsdomstolar och överrätter. De domstolar som synes ha störst utmaningar är tingsrätterna. Domarnämnden skriver som regel av ett anställningsärende om det helt saknas sökande eller om det har uppstått ändrade förhållanden på domstolen som gör att anställningsärendet behöver avbrytas. Under åren 2018–2024 har Domarnämnden skrivit av sammanlagt 58 ärenden på grund av att det helt saknats sökande till de utannonserade domaranställningarna. En klar majoritet av avskrivningarna (54 av 58) rörde domaranställningar på tingsrätt.³ Ärenden kan också skrivas av i Justitiedepartementet bland annat om Domarnämnden inte fört upp någon av de sökande på förslag eller om den enda uppförda på förslag återkallar sin ansökan under behandling i departementet. Av de 35 anställningsärenden som avskrevs eller avbröts under 2024 (28 av Domarnämnden och 7 sedan anställningsärendet överlämnats till Justitiedepartementet) avsåg 30 domaranställningar vid tingsrätt.

Det kan finnas flera olika orsaker till att söktrycket varierar mellan olika domstolar såsom t.ex. antalet lediga anställningar till olika domstolstyper och domstolsslag samt som nämnts ovan domstolarnas geografiska läge och avstånd till större städer. Även andra faktorer såsom arbetsförhållanden och arbetsvillkor på konkurrerande arbetsplatser samt arbetssituationen och arbetsmiljön på domstolen påverkar.

Under de senaste åren har trycket på domstolarna och då särskilt de allmänna domstolarna ökat. Det handlar inte bara om en ökad måltillströmning utan också målens karaktär har förändrats. Samhällsutvecklingen med en ökad

³ Övriga fyra avsåg anställningar vid en förvaltningsrätt, en kammarrätt, en mark- och miljödomstol samt en hyres- och arrendenämnd.

mängd grov och organiserad brottslighet och lagstiftning på straffrättens område har lett till en högre andel förtursmål (t.ex. brottmål med häktad och /eller minderårig tilltalad), komplexa och tidskrävande mål. Samtidigt ser vi att domstolarna liksom andra myndigheter i Sverige behöver ökad motståndskraft för att förhindra otillåten och otillbörlig påverkan. Det handlar dels om att värna integriteten i beslutsfattandet, dels förebygga hot från så kallade insiders och infiltratörer. Sammantaget ställer detta större krav på stabila domstolar och att det finns tillräckligt många ordinarie domare som bär huvudansvaret för rättsskipningen. Det förhållandet att det är svårt att få kvalificerade sökande till domaranställningar vid alla domstolar i hela landet är problematiskt. Härvid innebär den yttre organisationen med flera små tingsrätter särskilda utmaningar. Mindre domstolar är också mer sårbara för personalbortfall och har generellt sett större utmaningar att på ett hållbart sätt hantera en ökande andel stora samt tids- och resurskrävande mål. Det handlar också om att domstolar i dag behöver kunna bära den utökade organisation som krävs för att upprätthålla säkerheten i de allmänna lokalerna och förhandlingssalarna. Domstolsverket rekommenderar i dag alla domstolar att ha en fast säkerhetskontroll. En fast säkerhetskontroll kräver för ändamålet anpassade lokaler men också särskild bemanning. Utifrån Sveriges Domstolars organisationsstruktur och när förändringar i domstolarnas yttre organisation inte är möjliga att genomföra, behövs en utvecklad samverkan på olika nivåer för att öka domstolarnas bärkraftighet, minska sårbarheten samt ta tillvara resurserna på ett bästa sätt. Domstolsverket kommer därför i dialog med domstolarna att verka för ökad samverkan mellan domstolarna.

Frågan om attraktiviteten för domaryrket och åtgärder för att trygga den framtida domarförsörjningen är inte ny utan har varit föremål för flera rapporter och utredningar.⁴ Av redogörelsen från situationen i flera europeiska länder (se avsnitt 3.1 nedan) framgår att utmaningar i fråga om domarförsörjningen inte heller är unikt för Sverige, utan att även andra länder har utmaningar på området. De utmaningar som finns i fråga om kompetensförsörjningen till Sveriges Domstolar behöver också ses i ljuset av arbetsmarknadens utveckling i stort. Också andra organisationer i samhället står inför utmaningar avseende kompetensförsörjning. I maj och november varje år genomför Konjunkturinstitutet, på uppdrag av Arbetsgivarverket, en undersökning avseende kompetensförsörjningen hos Arbetsgivarverkets medlemmar, *Kompetensbarometern*.⁵ Trots att konjunkturen och arbetsmarknaden har försvagats är bristtalet fortsatt högt inom staten. I Kompetensbarometern hösten 2024 svarade 72 procent av Arbetsgivarverkets medlemmar att de hade haft brist på lämpliga sökanden, men det skiljer sig åt mellan olika verksamheter. Inom områden som försvar, polis, kriminalvård och hela rättskedjan gör regeringen stora satsningar. Där är rekryteringsbehoven mycket stora och det är bitvis svårt att hitta tillräckligt många och lämpliga sökanden när stora rekryteringar görs.

⁴ Se bland annat redogörelsen för tidigare utredningar, rapporter och förslag i SOU 2017:85 *Rekrytering av framtidens domare*, s. 55–99.

⁵ Cirka 250 myndigheter, affärsverk och andra arbetsgivare med anknytning till det statliga området är medlemmar i Arbetsgivarverket och tillsammans representerar de cirka 290 000 anställda. Kompetensbarometern redovisar nuläge och prognos vad gäller kompetensförsörjning och ekonomi i staten. Underlaget baseras på en enkät som besvarats av Arbetsgivarverkets obligatoriska och frivilliga medlemmar samt av myndigheter som lyder direkt under riksdagen.

3 Uppdrag kompetensförsörjning

I verksamhetsplanen för Sveriges Domstolar anges mål och inriktningar för Sveriges Domstolar och Domstolsverket för de närmast kommande åren. Den attraktiva arbetsplatsen och åtgärder som syftar till att trygga såväl kompetensförsörjningen i stort som domarförsörjningen har fortsatt stort fokus. De övergripande målsättningarna är att medarbetare och chefer ska vara engagerade och goda förebilder för verksamheten, att domstolarna ska attrahera, utveckla och behålla den bästa kompetensen och att arbetsmiljön ska vara anpassad för verksamheten och det moderna arbetslivet.

Frågan om kompetensförsörjning är högt prioriterad inom Sveriges Domstolar. Tillsammans med domstolarna arbetar Domstolsverket med olika strategier och åtgärder för att domstolar och nämnder ska vara attraktiva arbetsplatser. I nära samverkan med domstolarna, bland annat genom medverkan och regelbundna avstämningar vid domstolchefsmöten och arbete med en referensgrupp, har Domstolsverket tagit fram förslag på och diskuterat olika åtgärder och strategier för att säkra kompetensförsörjningen avseende domare. Domstolsverket har därefter arbetat vidare med olika typer av åtgärder.

Domstolsverket har också inom ramen för en sammanslutning av nationella institutioner inom EU som, i likhet med Domstolsverket, ansvarar för stöd till domstolarna, *European Network of Councils for the Judiciary (ENCJ)*, medverkat i en arbetsgrupp som fått i uppdrag att undersöka anledningen till att flera europeiska länder erfarit en minskad attraktivitet för domaryrket och lämna förslag på hur attraktiviteten för domaryrket kan öka.⁶ Samtal har inletts med våra nordiska grannländer (Domstolsstyrelsen i Danmark, Domstolsverket i Finland och Domstolsadministrationen i Norge) för att utbyta erfarenheter i fråga om utmaningar, åtgärder och strategier gällande domarförsörjningen.

Åtskilliga åtgärder i stort och smått kan sägas vara av betydelse för kompetensförsörjningen. Behovet av en långsiktig och stabil kompetensförsörjning omfattar inte enbart domare. Flera av de genomförda, pågående och kommande aktiviteterna, bland annat alla de aktiviteter som är särskilt inriktade på att öka säkerheten i domstol, är sådana att de berör samtliga medarbetare på domstol. De ordinarie domarna har dock en central roll i förutsättningarna för att domstolarna ska lyckas med sitt uppdrag. Den framtida domarförsörjningen och möjligheterna att rekrytera ordinarie domare som uppfyller kraven på skicklighet och lämplighet för uppdraget till alla domstolar i hela landet har därför särskild prioritet.

Redovisning av uppdraget sker genom ingivande av denna rapport och tillhörande bilaga avseende genomförda, pågående och kommande aktiviteter

⁶ ENCJ är en organisation som är öppen för alla nationella institutioner i EU:s medlemsländer som är ansvariga för stöd till domstolarna i deras oberoende rättskipning. Institutionerna ska vara oberoende i förhållande till den verkställande makten och lagstiftaren eller annars styra sig själva. I länder där ett sådant organ inte finns kan justitieministerierna beviljas observatörsstatus. Detsamma gäller om sådana institutioner i och för sig finns men det rör sig om ett land som endast är kandidatland till EU eller medlem i EES. I januari 2025 var institutioner från följande länder medlemmar i ENCJ: Belgien, Bulgarien, Cypern, Danmark, Finland, Frankrike, Grekland, Irland, Italien, Kroatien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Nederländerna, Portugal, Rumänien, Slovakien, Slovenien, Spanien och Ungern. Europeiska unionens domstol (EU-domstolen) och institutioner från Albanien, Bosnien och Hercegovina, England och Wales, Estland, Moldavien, Montenegro, Nordirland, Nordmakedonien, Norge, Serbien, Skottland, Sverige, Tjeckien, Tyskland, Ukraina och Österrike är observatörer.

till stöd för kompetensförsörjningen. Regeringsuppdraget har lett till att flera aktiviteter som tar sikte på att trygga domarförsörjningen på såväl kort som lång sikt har inletts eller genomförts. Det viktiga arbetet fortsätter nu.

3.1 En rapport från European Network of Councils for the Judiciary (ENCJ) om domaryrkets attraktivitet

Utmaningar avseende domarförsörjningen är som nämnts inte unikt för Sverige. European Network of Councils for the Judiciary (ENCJ) är ett europeiskt nätverk för domstolsråd från olika europeiska länder. Nätverket arbetar genom erfarenhetsutbyte och har bland annat som målsättning att stärka domstolarnas oberoende.⁷

Under åren 2021–2022 observerades en minskande attraktivitet för domaryrket bland flera av ENCJ:s medlemmar och observatörer. Mot bakgrund av detta bildades 2022 en arbetsgrupp som fick i uppdrag att kartlägga orsakerna till problemen och hitta effektiva lösningar för att öka attraktiviteten för domaryrket.

Arbetsgruppen inledde sitt arbete med att skicka ut en enkät till ENCJ:s medlemmar och observatörer. Enkäten besvarades av 26 institutioner och svaren bekräftade bilden att attraktiviteten för domaryrket hade minskat i flera länder i Europa. Merparten svarade att den bristande attraktiviteten var delvis problematisk, antingen på så vis att problemen endast avsåg vissa delar av landet eller vissa domstolar, eller att det inte var en utmaning nu men att sådana utmaningar kunde förväntas komma i framtiden. Österrike, Estland, Finland, Tyskland, Grekland, Ungern, Lettland, Nederländerna, Serbien, Slovakien och Sverige svarade att den bristande attraktiviteten var delvis problematisk. Några länder, (Belgien, England och Wales, Litauen, Norge, Portugal, Skottland, Slovenien och Ukraina) svarade att den bristande attraktiviteten för domaryrket var ett betydande problem. Några länder (Bosnien och Hercegovina, Kroatien, Cypern, Danmark, Italien, Malta, Montenegro och Spanien) svarade att de inte hade något problem med en minskad attraktivitet för domaryrket.

Utifrån enkätsvaren och erfarenheter bland de medverkande länderna har arbetsgruppen analyserat möjliga lösningar på problemet med en bristande attraktivitet för domaryrket. En sammanställning av enkätsvaren och konkreta förslag på åtgärder som kan vidtas för att öka attraktiviteten för domaryrket finns i rapporten "Attractiveness of the Judicial Career, Report of the ENCJ Thematic Dialogue group".⁸ I enkätsvaren identifierades fyra övergripande områden av utmaningar för domaryrkets attraktivitet som på olika sätt påverkar möjligheterna att rekrytera och behålla domare, vilket i sin tur kan leda till allvarliga konsekvenser för rättsstaten: 1) domarlöner och andra förmåner, 2) arbetsförhållanden, 3) urval och utbildning av domare och 4) social status.

⁷ För att vara medlem i nätverket krävs det att den deltagande nationella institutionen är eller styrs av ett domarråd (Judicial Council). I Sverige finns inte något sådant domarråd och kan inte vara medlem i ENCJ, men Domstolsverket deltar sedan ett antal år tillbaka som observatör i nätverket.

⁸ ENCJ-rapporten om Domaryrkets attraktivitet antogs av ENCJ generalförsamling i Rom den 14 juni 2024 och finns publicerad på ENCJ:s webbplats: www.encj.eu.

Bland de olika utmaningarna framträdde lön och andra förmåner till domare som en särskild utmaning. Samtliga medverkande länder angav att domare hade avsevärt lägre löner än likvärdigt kvalificerade yrkesverksamma jurister inom andra områden eller advokater på den privata marknaden. Flera respondenter svarade att låga ersättningsnivåer till domare inte endast utgör hot mot domaryrkets attraktivitet utan även domstolarnas oberoende. Flera länder framhöll att ersättningen till domare måste ställas i relation till arbetssituationen för domare och att det är relationen mellan de krav som ställs på en domare och den erbjudna ersättningen som begränsar möjligheten att bygga en domarkår som motsvarar samhällets förväntningar.

Även arbetsbelastning och resursfrågor lyftes av flera länder som ett problemområde. Det handlar bland annat om arbetskrav som på ett negativt sätt påverkar balansen mellan arbete och privatliv. De svarande var överens om att den höga arbetsbelastningen avskräcker personer från att vilja bli domare. Flera lyfte också att det fanns ett fokus på kvantitet, dvs. antal avgjorda fall, snarare än kvalitet, vilket påverkar rättssäkerheten. Bristen på social trygghet såsom försämrade pensionsvillkor lyftes av några länder. Av enkätsvaren framkom också en bild av att arbetsvillkoren för domare inte är tillfredsställande och att domare ofta saknar tillräckligt administrativt stöd.

Att gruppen av potentiella kandidater för domartjänster är begränsad lyftes av flera länder som en särskild utmaning. Domaryrket står endast öppet för de mest kvalificerade sökandena som uppfyller de högsta kraven. Tillsammans med utmaningarna gällande lön och arbetsbelastning innebär det att antalet potentiella kandidater är ytterst begränsat. Några länder framhöll att sökande även kan avskräckas av komplicerade och långvariga urvalsprocedurer.

I enkätsvaren anges det slutligen att arbete inom domstolsväsendet, till följd av förändrade samhällsvärderingar, ökad mediebevakning och kritik, uppfattas som mindre prestigefyllt än det historiskt sett har varit. Trots att domare bär ett mycket stort ansvar och spelar en viktig roll i rättssystemet, får de inte alltid den respekt eller erkännande som deras arbete förtjänar.

ENCJ:s rekommendationer tar sikte på rekryteringsunderlaget till domaranställningar och domaryrkets tillgänglighet, domares arbetsvillkor samt domarlöner. Bland åtgärderna för att öka rekryteringsunderlaget och domaryrkets tillgänglighet lyfts bland annat marknadsföring av domaryrket, kontakt med universiteten, ambassadörskap och information om domstolarnas roll i samhället. Åtgärderna som tar sikte på att förbättra arbetsvillkoren för domare handlar om att prioritera gott ledarskap och en positiv arbetsplatskultur, en rimlig arbetsbelastning samt fullgott beredningsstöd och administrativt stöd till domare. Rekommendationen avseende domarlöner är att ersättningen ska vara konkurrenskraftig och satt med beaktande av det ansvarsfulla uppdraget och förväntade arbetsprestationen.

Domstolsverket fortsätter att följa utvecklingen i de europeiska länderna och har som beskrivits ovan tagit initiativ till samtal med Domstolsverkets motsvarighet i Danmark, Finland och Norge för att utbyta erfarenheter gällande frågor som rör kompetensförsörjning av ordinarie domare och annan personal till domstolarna.

4 Åtgärder för att nå de uppsatta målsättningarna

Det har genomförts och pågår ett stort antal åtgärder till stöd för kompetensförsörjningen. I bilagan *Genomförda, pågående och kommande åtgärder till stöd för kompetensförsörjningen* finns en redovisning av genomförda, pågående och kommande åtgärder till stöd för kompetensförsörjningen. Åtgärderna är uppdelade på övergripande kompetensförsörjningsarbete och de olika målområdena för en attraktiv domarroll.

En stor del av det löpande arbetet med kompetensförsörjningen är av övergripande karaktär och påverkar samtliga personalkategorier på domstolarna. De olika aktiviteterna till stöd för kompetensförsörjningen samverkar på olika sätt. För att domstolarna ska kunna attrahera de skickligaste och för domaryrket mest lämpade juristerna behöver domaryrket vara attraktivt avseende såväl arbetsvillkor som arbetsuppgifter. Det handlar bland annat om en rättvis och konkurrenskraftig lönestruktur, god arbetsmiljö, balans mellan arbete och privatliv, möjligheter att utvecklas, effektiva arbetsätt och stabila verksamhetsstöd som förenklar verksamheten. Effektiva arbetsätt handlar bland annat om processrättsliga reformer och verksamhetsutveckling för effektivare hantering av mål och ärenden samt att verka för ett effektivt beredningsstöd till ordinarie domare på olika sätt. För att arbetsplatser ska vara attraktiva krävs chefer och ledare som i sin roll skapar förutsättningar för medarbetarna att utvecklas och utmanas i vardagen. Domstolar och nämnder behöver också vara stabila och dimensionerade för att bära verksamheten så att arbetsbelastningen är hållbar. Parallellt med övriga åtgärder behövs åtgärder som bidrar till att rekryteringsbasen till ordinarie domaranställningar är tillräckligt stor för att möta såväl nuvarande som kommande rekryteringsbehov.

Arbetet med en god och långsiktig kompetensförsörjning är prioriterat inom Sveriges Domstolar och det bedrivs löpande en stor variation av aktiviteter och åtgärder såväl lokalt på olika domstolar och nämnder som i Domstolsverkets regi. Domstolsverket arbetar med olika typer av aktiviteter som på olika sätt avser att effektivisera och underlätta arbetet på domstol. Vidare stöttar Domstolsverket utvecklingsarbetet på domstol såväl handfast genom riktade åtgärder på olika domstolar såsom generellt genom olika aktiviteter och genom att initiera regelförändringar som stöder sådant arbete. Det är Domstolsverkets bedömning att de olika aktiviteterna och åtgärderna sammantaget bidrar till att nå de övergripande målsättningarna som identifierats i kompetensförsörjningsplanen. Det sagda innebär inte att arbetet är färdigt eller att samtliga åtgärder har identifierats. Domstolsverket behöver fortsätta arbetet med att i dialog med Domarnämnden och domstolarna identifiera och utreda olika åtgärder för att trygga kompetensförsörjningen avseende domare. Av vikt är samtidigt att domstolarna arbetar med att vara attraktiva arbetsplatser.

Övergripande kompetensförsörjningsarbete

Bilagan över genomförda, pågående och kommande åtgärder inleds med rubriken "Övergripande kompetensförsörjningsarbete". Sammanfattningsvis handlar det om aktiviteter som direkt eller indirekt påverkar samtliga medarbetare på domstolarna. Under den rubriken redovisas åtgärder med fokus på attraktivitet och rekrytering, åtgärder som är inriktade på att utveckla

och behålla medarbetare samt åtgärder som avser säkerhetsfrågor. Att domstolarna exempelvis har moderna, trygga och säkra lokaler är inte bara av betydelse för domaryrkets attraktivitet utan detta är något som påverkar samtliga medarbetare på domstolen.

Stabila domstolar och nämnder med hållbar arbetsbelastning

Av redogörelsen över genomförda, pågående och kommande aktiviteter framgår att flera aktiviteter är inriktade på målområdet stabila domstolar och nämnder med hållbar arbetsbelastning. *Målsättningen* är att domstolar och nämnder ska vara dimensionerade på ett sätt som skapar långsiktighet och en hållbar arbetsbelastning.

En av de pågående aktiviteterna handlar om att genom förbättrade analyser och utvecklade dialoger ta fram en strategisk målsättning för domstolars och nämnders kompetensförsörjningsbehov avseende domare på kort och lång sikt. I kompetensförsörjningsplanen finns en redogörelse för nuläget såvitt avser antalet domare mätt i årsarbetskrafter och en beräkning avseende behovet av att ersättningsrekrytera ordinarie domare till följd av pension och andra avgångar. Planen innehåller också en beskrivning av omständigheter som driver behovet av nyrekryteringar. I kompetensförsörjningsplanen finns ingen redogörelse för nuläget såvitt avser domarvakanser eller någon uppskattning om huruvida den nuvarande dimensioneringen är tillräcklig. Återkopplingen från domstolarna är att det för att göra korrekta beräkningar behöver tas hänsyn även till vakanta domartjänster, dvs. om det av olika anledningar (t.ex. till följd av längre tjänstledigheter, sjukskrivningar eller att domartjänster på grund av rekryteringsproblem inte har kunnat tillsättas) saknas domarresurser. Flera domstolar har även efterfrågat en långsiktig prognos i fråga om dimensioneringsbehovet.

Domstolars och nämnders dimensionering i fråga om personal behöver vara anpassad för att hantera inkomna mål och ärenden på ett rättssäkert och effektivt sätt och det behöver finnas tillräckligt många domare som kan bära en alltmer komplex verksamhet. Vid varje tillfälle behöver det finnas ett tillräckligt antal kvalificerade domare som bär ansvaret för att mål och ärenden i samtliga domstolsslag och i alla instanser avgörs på ett sätt som svarar mot höga krav på oberoende, självständighet, rättslig kvalitet och effektivitet. Detta är en förutsättning för en välfungerande demokrati. Arbetet med rekryteringen av ordinarie domare ställer stora krav på framförhållning och långsiktighet. För att kunna vidta träffsäkra åtgärder och få en så god bild som möjligt av inriktningen för det långsiktiga rekryteringsarbetet behövs prognoser om det framtida rekryteringsbehovet. Prognoser över behov av att ersättningsrekrytera domare som går i pension eller lämnar sin anställning av andra skäl ska därför kompletteras med en analys av andra omständigheter som påverkar behovet av domarresurser såsom bland annat lagstiftnings- och samhällsförändringar, arbetsmarknadens utveckling, teknologisk utveckling, uppgifter från verksamheten om arbetssätt och organisation samt prognoser för måltillströmning och omvärldsanalyser.

En attraktiv domarroll på alla domstolar och nämnder

Som beskrivits pågår en rad aktiviteter som påverkar attraktiviteten för domaryrket. *Målsättningen* för målområdet en attraktiv domarroll på alla domstolar och nämnder är att domaryrket ska vara attraktivt avseende dels arbetsuppgifter, arbetsmiljö och arbetsvillkor, dels möjligheter att utvecklas

och göra karriär. I detta ingår även konkurrenskraftiga löner och en god lönestruktur.

En god arbetsmiljö och bra arbetsvillkor är helt grundläggande för en attraktiv arbetsplats och för domaryrkets attraktivitet. En stor del av det arbetet ansvarar domstolarna för. För att säkerställa att domare kan utföra sitt arbete effektivt och med hög kvalitet, samtidigt som man har möjlighet till professionell utveckling och en god balans mellan arbete och privatliv, erbjuder Domstolsverket stöd till domstolarna inom olika områden såsom ledarskap och arbetsmiljö. Utifrån en kartläggning och analys av rådande lönestrukturer inom Sverige domstolar vidtogs under förra årets lönerevision riktade åtgärder vid ett antal domstolar för att minska löneskillnader och höja medellönen för obefordrade ordinarie domare.

Det är domstolarna som ansvarar för åtgärder som rör den inre organisationen på domstolen. Även åtgärder och projekt som syftar till att bidra med effektiva arbetssätt och renodla domarnas arbetsuppgifter är till gagn för attraktiviteten. Domstolsverket stöttar domstolar som på olika sätt önskar arbeta med den inre organisationen i syfte att stärka domaryrkets attraktivitet, bland annat i fråga om förutsättningarna för att skapa ett effektivt beredningsstöd till domare. Här kan exempelvis nämnas Domstolsverkets hemställan med förslag till författningsändringar i notarieförordningen som medför att notarietjänstgöringen ska vara minst två år, vilket innebär att notarierna på ett annat sätt än i dag kommer kunna bidra i beredningsarbetet. Domstolsverket föreslår och verkar vidare för olika lagstiftningsreformer som kan effektivisera och underlätta arbetet på domstol såsom förslaget om processrättsliga reformer för tingsrätt och förvaltningsrätt som överlämnades till Justitiedepartementet i början av 2023. För närvarande pågår ett arbete med processrättsliga reformer och översyn av arbetssätt i Hyses- och arrendenämnderna.

Det är såväl för domaryrkets attraktivitet som för rättssäkerheten angeläget att domare ges tid och utrymme för förkovran och kompetensutveckling. Domstolsakademin erbjuder en mängd juridiska utbildningar för domare, både i form av grundutbildning och fördjupning. I samverkan med Domstolsakademin följer Domstolsverket upp i vilken omfattning domare deltar i akademiens utbildningar.

För att domaryrket ska vara attraktivt behöver de verksamhetsstöd som domare dagligen arbetar i vara anpassade för och underlätta den dömande verksamheten. En kontinuerlig vidareutveckling och förbättring av verksamhetsstöden för mål- och ärendehantering är därför central. Även digitala hjälpmedel såsom t.ex. Maskningstjänsten och olika åtgärder som syftar till att effektivisera arbetssätt samt underlätta mål- och ärendehantering är av betydelse för en attraktiv domarroll.

Fokus chef- och ledarskap

Av sammanställningen över genomförda, pågående och kommande åtgärder framgår att det har genomförts och pågår flera aktiviteter för att nå målsättningen avseende chef- och ledarskap. *Målsättningen* är att Sveriges Domstolar ska ha kompetenta chefer och ledare som i sin roll skapar förutsättningar för medarbetarna att utvecklas och utmanas i vardagen. Chef- och ledarskap ska utövas i enlighet med chefspolicyen för Sveriges Domstolar. En strategiskt viktig fråga handlar om att fånga upp framtidens ledare. Ett

arbete pågår därför med att ta fram ett chefsförsörjningsprogram för potentiella chefer och ledare inom Sveriges Domstolar.

En större och bredare rekryteringsbas till ordinarie domaranställningar

En större och bredare rekryteringsbas till ordinarie domaranställningar är av central betydelse för att trygga den framtida domarförsörjningen. *Målsättningen* är att domstolarna ska attrahera, rekrytera, utveckla och behålla de skickligaste och för domaryrket mest lämpade juristerna. För att nå målsättningen krävs dels åtgärder som tar sikte på den särskilda domarutbildningen inklusive notariatjänstgöringen, dels åtgärder som syftar till att skapa bra förutsättningar för erfarna och kvalificerade jurister med annan bakgrund än den traditionella att meritera sig för ordinarie domaranställningar. Bland åtgärderna kan nämnas att antalet utbildningsplatser för fiskaler i underrätt kommer att utökas från och med våren 2026. För att förbättra förutsättningarna för kvalificerade och erfarna jurister som inte har gått den särskilda domarutbildningen att meritera sig för ordinarie domaranställningar har Domstolsverket i en hemställan till regeringen lämnat förslag på författningsändringar om mer flexibla regler i fråga om tjänstgöringstiden för adjungerade råd.

Bilaga Genomförda, pågående och kommande åtgärder till stöd för kompetensförsörjningen

AKTIVITET	ANSVARIG	MÅLOMRÅDE	ARUBA	STATUS	TIDPLAN
ÖVERGRIPANDE KOMPETENSFÖRSÖRJNINGSPÅGÅENDE					
Åtgärder med särskilt fokus på attraktivitet och rekrytering					
Attraktiv arbetsgivarvardag Flera domstolar har efterfrågat stöd och inspiration kring hur man kan arbeta med att vara en attraktiv arbetsgivare. Det arrangeras en "attraktiv arbetsgivarvardag" med syfte att inspirera domstolarna att utveckla sin attraktivitet genom bland annat rekryteringsannonser och ambassadörskap.	HR-avdelningen och Kommunikationsavdelningen	Övergripande kompetensförsörjningsarbete	Attrahera Rekrytera	Genomfört	jan-25
Väx med oss För att öka möjligheterna för domstolarna att attrahera de bästa medarbetarna genomförs under 2025 konceptet "Nu växer vår styrka" med bland annat annonsering i digitala nyhetsmedier, sociala medier, utveckling av Sveriges Domstolars LinkedIn-sida och framtagning av filmer. Kampanjen genomförs i samarbete med domstolarna och efter samverkan med Domarnämnden. I kampanjens första del (december 2024 och januari 2025) var kampanjen inriktad på att attrahera fler sökande till domar-anställningar. Under resterande året kommer anslaget att breddas för att attrahera även andra medarbetare till domstolarna.	HR-avdelningen och Kommunikationsavdelningen	Övergripande kompetensförsörjningsarbete	Attrahera Rekrytera	Pågående	dec-25
Kommunikation om domstolarna som arbetsplats och domstolarnas roll i samhället För att bidra till ökad kännedom om domstolarna som arbetsplats och om domstolarnas uppdrag kommer ambassadörskapet att utvecklas under 2025. Medarbetare kommer att delta i berättelsen om Sveriges Domstolar i bland annat filmer och intervjuer på domstol.se, LinkedIn, Instagram, Facebook och i arbetsgivarprofilerande kampanjer.	HR-avdelningen och Kommunikationsavdelningen	Övergripande kompetensförsörjningsarbete	Attrahera Rekrytera	Kommande	dec-25
Utvecklat stöd till domstolarna för profilering och attraktivitet För att domstolarna ska kunna fortsätta arbeta aktivt med att attrahera och rekrytera fortsätter Domstolsverket att leverera stöd av hög kvalitet till domstolarna i form av bland annat erbjudande om deltagande, rörligt innehåll för sociala medier där medarbetare och olika yrkesroller lyfts fram, mallar och för att enkelt kunna göra eget innehåll. Ett konkret stöd/verktyg som vi har tagit fram är en portal i Mediaflow där domstolarna kommer ha tillgång till gemensamma mallar, bilder och filmer för att jobba operativt med profilering. Slutdatum finns inte. Det är en löpande verksamhet, men det finns aktiviteter och insatser som har slutdatum.	HR-avdelningen och Kommunikationsavdelningen	Övergripande kompetensförsörjningsarbete	Attrahera Rekrytera	Pågående i förvaltning.	

AKTIVITET	ANSVARIG	MÅLOMRÅDE	ARUBA	STATUS	TIDPLAN
<p>Utökning av stöd med rekryteringsfunktion Sedan 2022 finns på Domstolsverket en central rekryteringsfunktion som syftar till att stötta domstolarnas arbete med rekrytering genom att avlasta operativt och bidra till ökad kompetens inom rekrytering. Rekryteringsfunktionen kan för närvarande återopas av mindre och mellanstora domstolar. Rekryteringsfunktionen ger stöd i hela eller delar av rekryteringsprocesser. Domstolen förutsätts vara färdig med sin behovsanalys innan förfrågan om stöd skickas till rekryteringsfunktionen. Stödet startar därmed vid framtagandet av kravprofil. Stödet inkluderar inte rekrytering av fullmaktsanställda eftersom dessa rekryteras via Domarnämnden. Ett arbete pågår nu med att utöka rekryteringsfunktionen med arbetsprover och tester.</p>	HR-avdelningen	Övergripande kompetensförsörjningsarbete	Rekrytera	Pågående	dec-25
<p>Utveckling av "Jobba hos oss"-sidorna på domstol.se Domstol.se är i dag i första hand utformad för att nå ut med information och tjänster till framför allt parter och vittnen. Delen Jobba hos oss på webbplatsen riktar sig till potentiella medarbetare, som är en helt annan målgrupp med andra behov. Jobba hos oss - en webbplats som presenterar Sveriges Domstolar som arbetsgivare på ett sätt som attraherar och är till hjälp för potentiella medarbetare gällande innehåll, funktion och utseende. Webbplatsen ska vara ett nav i den kommunikation i olika kanaler som domstolarna och Domstolsverket genomför i syfte att attrahera och rekrytera.</p> <p>Våra platsannonser har länge varit de mest besökta sidorna på domstol.se, men färre går vidare till sidor där arbetsgivarerbjudandet presenteras. Det behövs ytterligare information bland annat om vårt erbjudande, domaryrket, andra yrken och kompetensutveckling. Struktur och innehåll på domstolarnas och Domstolsverkets webbplatser är inte anpassade för att på ett bra och lättarbetat sätt kommunicera om verksamhet.</p> <p>Med en utveckling av Jobba hos oss – delen kan vi presentera Sveriges Domstolars arbetsgivarerbjudande på ett mer attraktivt och konkurrenskraftigt sätt, vad gäller struktur, innehåll, teknik och utseende. Det blir lättare för målgrupperna att hitta relevant information. Det innebär också bättre förutsättningar för domstolar och Domstolsverket att arbeta med sin lokala arbetsgivarkommunikation, ett komplement till den gemensamma informationen. I arbetet med attraktiviteten som arbetsgivare genomförs under 2025 fortsatt utveckling av Jobba hos oss-delen av domstol.se. Det handlar om att undersöka besökarnas behov, utveckla struktur och innehåll, göra det enklare att kunna dela innehåll från Jobba-hos-oss i andra kanaler, precisera hur domstolarna ska arbeta samt om hur domstol.se hänger ihop med andra kanaler som LinkedIn. Slutdatum finns inte. Det är en löpande verksamhet, men det finns aktiviteter och insatser som har slutdatum.</p>	HR-avdelningen och Kommunikationsavdelningen	Övergripande kompetensförsörjningsarbete	Attrahera Rekrytera	Pågående i förvaltning.	

AKTIVITET	ANSVARIG	MÅLOMRÅDE	ARUBA	STATUS	TIDPLAN
Åtgärder som är särskilt inriktade på att utveckla och behålla medarbetare					
Anordnande av erfarenhetsutbyte (ERFA) En attraktiv och hållbar handläggarrull Under perioden december 2022 till hösten 2023 anordnade Domstolsverket erfarenhetsutbyte för samtliga domstolar med målsättningen att utveckla en attraktiv och hållbar handläggarrull som bidrar till att Sveriges domstolar är rättssäkra och oberoende. Erfarenhetsutbytet omfattade bland annat en självständig handläggarrull med full delegering, tydliga förordnanden utifrån instruktionerna, kompetensutveckling, specialisering och sidouppgifter samt rollen som handläggarchef.	Avdelningen för domstolsutveckling	Övergripande kompetensförsörjningsarbete	Attrahera Utveckla Behålla	Genomfört	dec-23
Anordnande av erfarenhetsutbyte (ERFA) Delegation för handläggare i domstol Vid erfarenhetsutbytet <i>En attraktiv och hållbar handläggarrull</i> framkom att handläggare vid domstol arbetar på flera olika sätt med sin delegation/förordnande och att det hos flera domstolar finns utrymme för utvecklingsmöjligheter i fråga om delegation till handläggare. Mot denna bakgrund har vid olika tillfällen genomförts särskilda erfarenhetsutbyten med fokus på delegation. Under april och maj 2024 genomfördes ett erfarenhetsutbyte om handläggares delegation vid förvaltningsrätt. Ett erfarenhetsutbyte om delegation för handläggare i kammarrätterna och Högsta förvaltningsdomstolen genomfördes i oktober 2024. I november och december 2024 genomfördes ett erfarenhetsutbyte om delegation för handläggare i allmän domstol.	Avdelningen för domstolsutveckling	Övergripande kompetensförsörjningsarbete	Attrahera Utveckla Behålla	Genomfört	dec-24
Utvecklat stödmaterial för medarbetarskapsfrågor För att stärka medarbetarskapet i Sveriges Domstolar kommer stödmaterial kring medarbetarskap och kultur att ses över och vid behov utvecklas.	HR-avdelningen	Övergripande kompetensförsörjningsarbete	Utveckla Behålla	Kommande	jun-25
Exitenkät domstolshandläggare För att kunna följa upp och vidta åtgärder för att komma till rätta med hög personalomsättning bland domstolshandläggare har Domstolsverket tagit fram en exitenkät som finns tillgänglig för domstolarna under en initial period om tolv månader.	HR-avdelningen	Övergripande kompetensförsörjningsarbete	Behålla	Genomfört	dec-24
Förbättrad introduktion för domstolshandläggare För att öka attraktiviteten för rollen som domstolshandläggare och minska personalomsättningen i gruppen förbättras introduktion för domstolshandläggare genom en gemensam helhetslösning, som kan anpassas lokalt av den enskilde domstolen.	HR-avdelningen	Övergripande kompetensförsörjningsarbete	Attrahera Utveckla Behålla	Kommande	dec-25
Handledarutbildning Att säkerställa handledarskapets effektivitet är på många sätt avgörande för Sveriges domstolars förmåga att utföra sitt uppdrag. För att handledare ska kunna utvecklas i sin roll har det tagits fram en ny handledarutbildning.	HR-avdelningen	Övergripande kompetensförsörjningsarbete	Attrahera Utveckla Behålla	Genomfört	dec-24
Stöd för tillgänglighetsanpassning I arbetet med att säkra en arbetsplats som är tillgänglig för alla förbättras rutiner för att hantera frågor om tillgänglighetsanpassning i samband med rekrytering och anställning.	HR-avdelningen	Övergripande kompetensförsörjningsarbete	Rekrytera Utveckla Behålla	Pågående	dec-25

AKTIVITET	ANSVARIG	MÅLOMRÅDE	ARUBA	STATUS	TIDPLAN
Åtgärder som är särskilt inriktade på säkerhet					
<p>Hemställan: Utökade möjligheter till registerkontroller DOV2024/295 Domstolsverket har gett in en hemställan till regeringen med författningsförslag för utökade möjligheter till kontroll av belastningsregister och misstankeregister i samband med anställning. Registerkontroller utgör inte något absolut skydd mot att en olämplig eller opålitlig person får anställning inom Sveriges Domstolar. En möjlighet för myndigheterna inom Sveriges Domstolar att göra registerkontroller är emellertid ett viktigt komplement till andra moment och bakgrundskontroller som ett noggrant anställningsförfarande innebär. Arbetet för att stärka säkerheten inom Sveriges Domstolar behöver följa samhällsutvecklingen och ligga steget före i syfte att upprätthålla hög säkerhetsnivå i hela verksamheten. Myndigheternas betydelsefulla uppdrag och domstolarnas särställning i ett demokratiskt samhälle innebär vidare att det är särskilt angeläget att de fredas från korruption och infiltration från kriminella element som skulle skada såväl verksamheten som allmänhetens förtroende för rättsväsendet; myndigheterna inom Sveriges Domstolar måste kunna bedriva sin verksamhet på ett sätt som innebär trygghet inte bara för enskilda och professionella aktörer som kommer i kontakt med myndigheterna utan även för anställda inom Sveriges Domstolar. Hemställan om utökade möjligheter till registerkontroller i samband med anställning ligger väl i linje med den typ av åtgärder som behöver vidtas för att förstärka säkerhetsarbetet inom Sveriges Domstolar.</p>	HR-avdelningen	Övergripande kompetensförsörjningsarbete	Rekrytera	Genomfört	feb-24
<p>Utökad bakgrundskontroll vid rekrytering I arbetet med att motverka riskerna för infiltration planeras införande av möjligheter till utdrag från belastningsregistret och misstankeregistret vid rekrytering till alla roller inom Sveriges Domstolar. Ett arbete startas också för att utveckla arbetet med säker rekrytering.</p>	HR-avdelningen	Övergripande kompetensförsörjningsarbete	Rekrytera	Kommande	dec-25
<p>Skydd mot infiltration För att möta förändringar i omvärlden planeras en utbildning om infiltration och otillåten påverkan för alla medarbetare i Sveriges Domstolar under 2025. Den ska öka hela organisationens skydd mot infiltration såväl inifrån som utifrån.</p>	Säkerhetsavdelningen	Övergripande kompetensförsörjningsarbete	Behålla Avveckla	Kommande	dec-25
<p>Stöd för ett ökat säkerhetsmedvetande För att motverka risken för otillåten påverkan utvecklas stödet till domstolarna i fråga om att öka medarbetarnas säkerhetsmedvetande samt i fråga om det förebyggande säkerhetsarbetet vid rekrytering och under pågående anställning. Detta sker bland annat genom domstolsbesök och föreläsningar om otillåten påverkan.</p>	Säkerhetsavdelningen	Övergripande kompetensförsörjningsarbete	Behålla Avveckla	Pågående	dec-25
<p>Säkrare distansarbete I arbetet med att erbjuda medarbetarna effektiva arbetsformer samtidigt som organisationens information säkras, kommer ett antal åtgärder för ett säkrare distansarbete att vidtas under 2025.</p>	IT-avdelningen	Övergripande kompetensförsörjningsarbete	Attrahera Utveckla Behålla	Pågående	dec-25

AKTIVITET	ANSVARIG	MÅLOMRÅDE	ARUBA	STATUS	TIDPLAN
Avgränsningar i förhandlingssalar I syfte att öka tydligheten och med det bidra till ökad säkerhet utreds hur en lösning för enkel och funktionell avgränsning mellan rätten, parter och åhörare i förhandlingssalarna kan se ut. Lösningen ska sedan införas i samband med ombyggnads- och nybyggnadsprojekt.	Fastighetsavdelningen	Övergripande kompetensförsörjningsarbete	Attrahera Behålla	Pågående i förvaltning.	
Ökad fysisk säkerhet i domstolarna För att möta förändringar i omvärlden planeras säkerhetshöjande fysiska åtgärder i domstolarna i enlighet med ett regeringsuppdrag. Det handlar om fast säkerhetskontroll på domstolar som inte har det i dag, fler rum för frihetsberövade samt skydd för entréer, ökad belysning och kameraövervakning.	Fastighetsavdelningen och Säkerhetsavdelningen	Övergripande kompetensförsörjningsarbete	Attrahera Rekrytera Behålla	Pågående i förvaltning.	
Ombyggnation och nybyggnation av kontorslokaler Att utveckla domstolarnas lokaler med fokus på god arbetsmiljö och hög säkerhetsnivå är ett kontinuerligt arbete. Under byggprojekten utrustas domstolarna också med modern teknik och IT-utrustning. Under 2025 kommer nya domstolslokaler för Borås tingsrätt att färdigställas. Under 2026 blir det klart med nya domstolsbyggnader för Växjö tingsrätt och Förvaltningsrätten i Växjö, Vänersborgs tingsrätt samt Ängermanlands tingsrätt.	Fastighetsavdelningen	Övergripande kompetensförsörjningsarbete	Attrahera Utveckla Behålla	Pågående i förvaltning.	

EN ATTRAKTIV DOMARROLL PÅ ALLA DOMSTOLAR OCH NÄMNDER

En attraktiv domarroll För att säkerställa att domare kan utföra sitt arbete effektivt och med hög kvalitet, samtidigt som man har möjlighet till professionell utveckling och en god balans mellan arbete och privatliv, erbjuder Domstolsverket stöd till domstolarna inom olika områden såsom ledarskap och arbetsmiljö. Domstolsverket stöttar även domstolar som på olika sätt önskar arbeta med den inre organisationen i syfte att stärka domaryrkets attraktivitet, bland annat i fråga om förutsättningarna för att skapa ett effektivt beredningsstöd till domare.	Domstolarna med stöd och samordning från Domstolsverket (HR-avdelningen och Avdelningen för domstolsutveckling)	En attraktiv domarroll på alla domstolar och nämnder	Attrahera Rekrytera Utveckla Behålla	Pågående i förvaltning.	
Kartläggning och analys av lönestrukturer för domare Utifrån en kartläggning och analys av rådande lönestrukturer inom Sverige domstolar vidtas riktade åtgärder vid ett antal domstolar för att minska löneskillnader och höja medellönen för obefordrade ordinarie domare. Kartläggningen ligger till grund för att skapa strukturer för löner till ordinarie domare som ökar attraktiviteten för domaryrket.	HR-avdelningen	En attraktiv domarroll på alla domstolar och nämnder	Attrahera Utveckla Behålla	Genomfört	dec-24
Program för medarbetarskydd För att möta riskerna med en ökad hotbild mot offentligtanställda har ett program för medarbetarskydd införts. I det tas vid behov ett helhetsgrepp av säkerhetsfrågan på individnivå. Programmet infördes som en pilot med början under 2024 och planen är en permanent etablering under 2025 under förutsättning att piloten faller väl ut.	Säkerhetsavdelningen	En attraktiv domarroll på alla domstolar och nämnder	Attrahera Behålla	Kommande	dec-25

AKTIVITET	ANSVARIG	MÅLOMRÅDE	ARUBA	STATUS	TIDPLAN
<p>Vidareutveckling av verksamhetsstödet för digitalt brottmålsavgörande (DiBa) och ett nytt mål- och ärendehanteringssystem Utveckling av verksamhetsstöden för mål- och ärendehantering ingår i basuppdraget och görs löpande utifrån den planering som sker i produktområde mål- och ärendehantering.</p> <p>Vidareutveckling, förbättring och ökad funktionalitet av verksamhetsstödet för digitalt brottmålsavgörande (DiBa) sker kontinuerligt. Under 2025 kommer fokus att ligga på fortsatta förbättringar gällande presentationen av yrkanden och domslut samt funktionaliteten för rättelse och komplettering.</p> <p>Målhanteringsstödet kommer successivt att flyttas till en ny framtidssäker och mer driftsäker teknisk plattform. DiBa är den första modulen som har levererats och funktionalitet från Vera kommer successivt att flyttas över till verksamhetsstödet som kommer att benämnas "Vågen". Under övergångsperioden kommer användare att arbeta både i det nya och i det gamla gränssnittet. För att knyta ihop systemen kommer en ny analys inför införandet av en ny startsida att ske under 2025.</p>	Avdelningen för domstolsutveckling	En attraktiv domarroll på alla domstolar och nämnder	Attrahera Utveckla Behålla	Pågående i förvaltning.	
<p>Förslag på processrättsliga reformer I februari 2023 överlämnades förslag på olika processrättsliga reformer från två arbetsgrupper från allmän respektive allmän förvaltningsdomstol över till regeringen (Justitiedepartementet). Förslagen avsåg processrättsliga reformer som på olika sätt skulle underlätta domstolarnas verksamhet och främja en mer ändamålsenlig handläggning i domstol. Förslagen från arbetsgrupperna redovisades och överlämnades till Justitiedepartementet i februari 2023.</p>	Domstolsverket	En attraktiv domarroll på alla domstolar och nämnder	Utveckla Behålla	Genomfört	feb-23
<p>Processrättsliga reformer och översyn av arbetssätt i hyres- och arrendenämnderna Under de senaste åren har ny lagstiftning trätt i kraft som på ett väsentligt sätt har påverkat hyres- och arrendenämndernas arbete med ökad belastning som följd. Ett arbete med processrättsliga reformer i nämnderna pågår också. En översyn kommer att göras av nämndernas verksamhet och arbetsformer där möjligheter att förbättra de digitala verksamhetsstöden och arbetssätten kommer att identifieras, men också behov av stöd avseende den inre organisationen och av verksamhetsutvecklingsinsatser.</p>	Avdelningen för domstolsutveckling	En attraktiv domarroll på alla domstolar och nämnder	Utveckla Behålla	Pågående	jun-25
<p>Effektivare hantering av hemliga tvångsmedel Ett flertal domstolar har till Domstolsverket efterfrågat en effektivisering och digitalisering av hanteringen av ärenden om hemliga tvångsmedel. På Domstolsverket pågår därför ett arbete med att se över hanteringen av hemliga tvångsmedel med målet att skapa en mer enhetlig och effektiv hantering av ärendena, som också får ett tydligare genomslag i fördelningen av resurser till domstolarna.</p>	Avdelningen för domstolsutveckling	En attraktiv domarroll på alla domstolar och nämnder	Utveckla Behålla	Pågående	jun-26

AKTIVITET	ANSVARIG	MÅLOMRÅDE	ARUBA	STATUS	TIDPLAN
<p>Effektivare handläggning i mark- och miljödomstolarna</p> <p>Under 2024 inleddes ett uppdrag om effektivare handläggning i mark- och miljödomstolarna. Syftet med uppdraget är att skapa mer effektivitet i mål- och ärendehantering samt att korta handläggningstiderna i mark- och miljödomstolarna. Förslag ska lämnas på effektivare arbetsformer samt en mer ändamålsenlig organisation och styrning av mark- och miljödomstolarna. En översyn av finansieringen av verksamheten ska också ske och vid behov ska förslag till ändrade finansieringsstrukturer lämnas.</p>	Avdelningen för domstolsutveckling	En attraktiv domarroll på alla domstolar och nämnder	Attrahera Behålla Utveckla	Pågående	mar-25
<p>Digitala kostnadsräkningar rättsliga biträden</p> <p>I syfte att förbättra domstolarnas kontroll av kostnadsräkningar förbereds inom ramen för ett regeringsuppdrag inrättandet av en digital process för rättsliga biträdens kostnadsräkningar. Efter redovisningen är ett regeringsuppdrag om ett genomförande att vänta.</p>	Avdelningen för domstolsutveckling	En attraktiv domarroll på alla domstolar och nämnder	Utveckla Behålla	Pågående	jun-25
<p>Maskningstjänsten</p> <p>Det har tagits fram en applikation för maskning och anonymisering av olika typer av handlingar. Maskningstjänsten är Sveriges Domstolars första AI-tjänst i produktion. Tjänsten är en viktig del för att ge stöd vid maskning av dokument som till exempel förundersökningsprotokoll, ett arbete som kan vara mycket omfattande. Maskningstjänsten kommer att fortsätta att utvecklas.</p>	IT-avdelningen och Avdelningen för domstolsutveckling	En attraktiv domarroll på alla domstolar och nämnder	Utveckla Behålla	Pågående	dec-25
<p>Stökiga akten</p> <p>För att effektivisera hanteringen av akter tas det fram en AI-lösning som ska ge bättre överblick över aktens olika handlingar och hur de förhåller sig till varandra samt bland annat en tidslinje över händelseförloppet i målet och möjlighet att kunna ge sammanfattningar av aktens olika handlingar. Lösningen ska snabbt kunna ge en bild av om något saknas eller om akten är komplett.</p>	IT-avdelningen	En attraktiv domarroll på alla domstolar och nämnder	Utveckla Behålla	Pågående	dec-25
<p>Internationellt arbete</p> <p>I syfte att bidra till rättsstatens utveckling i andra länder och som ett sätt att vara en attraktiv arbetsgivare erbjuder Sveriges Domstolar sina medarbetare att delta i internationella insatser vid sidan av det ordinarie arbetet. Att under en period arbeta i ett internationellt uppdrag är en möjlighet till utveckling. Kommande år satsas på insatser i Armenien, Bosnien och Hercegovina, Palestina samt Ukraina.</p>	Rättsavdelningen	En attraktiv domarroll på alla domstolar och nämnder	Attrahera Utveckla Behålla	Pågående i förvaltning.	

AKTIVITET	ANSVARIG	MÅLOMRÅDE	ARUBA	STATUS	TIDPLAN
STÖRRE OCH BREDARE REKRYTERINGSBAS TILL ORDINARIE DOMARANSTÄLLNINGAR					
Den särskilda domarutbildningen inklusive notariatjänstgöringen					
Möjlighet att komplettera med examensbevis vid ansökan om notarieanställning För att skapa bättre förutsättningar för nyexaminerade jurister att få notarieanställning har det införts en möjlighet att komplettera ansökan till notariatjänstgöring med examensbevis vid antagningstillfällen som ligger i tiden nära examinering. Möjligheten för sökande till notariatjänster att komplettera med examensbeviset infördes i samband med den fjärde antagningsomgången (september/oktober) under 2024.	HR-avdelningen	Större och bredare rekryteringsbas till ordinarie domaranställningar	Attrahera Rekrytera	Genomfört	sep-24
Uppdaterad kravprofil för anställning av notaries Annonserna för notarieanställningar har uppdaterats genom att de formella behörighetskraven har kompletterats med de generella krav som ställs på medarbetare inom Sveriges Domstolar och en beskrivning av de egenskaper man behöver ha för att trivas på domstol och lyckas i arbetet som notarie.	HR-avdelningen	Större och bredare rekryteringsbas till ordinarie domaranställningar	Rekrytera	Genomfört	nov-24
Förbättrad information om notariatjänstgöringen Information om notarianställningen på intranätet och Sveriges Domstolars webbplats domstol.se har utvecklats och förbättrats. Det handlar bland annat om att det har förtydligats att notariatjänstgöringen är en praktisk utbildning där den allsidiga utbildningen i första hand ges genom det praktiska arbetet på domstol.	HR-avdelningen	Större och bredare rekryteringsbas till ordinarie domaranställningar	Attrahera Rekrytera	Genomfört	nov-24
Rekryteringstester i samband med antagning till notariatjänstgöring I syfte att utveckla, förbättra och för att säkerställa en mer träffsäker rekrytering utvecklas antagningen av notaries genom införande av rekryteringstester, som en tredje parameter jämte betyg och arbetslivserfarenhet.	HR-avdelningen	Större och bredare rekryteringsbas till ordinarie domaranställningar	Attrahera Rekrytera	Pågående	jan-26
Fördjupad kontakt med universiteten I syfte att bland annat fånga upp trender och sprida kunskap om notariatjänstgöringen och arbete på domstol har Domstolsverket ökat och utvecklat kontakterna och samverkan med landets lärosäten som erbjuder juristutbildningar. Det handlar om dels samverkan och kontakt med de juridiska institutionerna, dels möten med juriststudenter för att informera om antagningsprocessen till notarieanställning och arbetet på domstol.	HR-avdelningen	Större och bredare rekryteringsbas till ordinarie domaranställningar	Attrahera Rekrytera	Pågående i förvaltning.	

AKTIVITET	ANSVARIG	MÅLOMRÅDE	ARUBA	STATUS	TIDPLAN
<p>Hemställan: En tvåårig notarietjänstgöring DOV 2024/1467 Domstolsverket har gett in en hemställan till regeringen med förslag till författningsändringar i notarietjänstgöringsordningen. Domstolsverket föreslår att möjligheten att tillgodoräkna tidigare erfarenhet av kvalificerat juridiskt arbete som notarietjänstgöring tas bort. Vidare föreslår Domstolsverket att notarietjänstgöring som inleds genom sex månaders anställning på en annan statlig myndighet (så kallad paketnotarietjänstgöring) förlängs till två och ett halvt år. De föreslagna förändringarna medför att alla notarier kommer att arbeta minst två år på domstol. Bedömningen är att det kommer att förbättra kvaliteten i notarieutbildningen och att notarietjänstgöringen i högre grad kommer att tillgodose ett arbetskraftsbehov på domstolarna. Eftersom kvaliteten i utbildningen förbättras kan reformen på sikt förväntas förbättra underlaget till fiskalsantagningarna vilket innebär att åtgärden bidrar till ett större och bredare rekryteringsunderlag till ordinarie domaranställningar. När notarierna tjänstgör i två år i stället för ett och ett halvt år på domstol kommer de på ett annat sätt än som är fallet i dag kunna bidra i beredningsarbetet vid domstol. Därigenom kommer reformen också att bidra till att skapa en attraktiv domarroll i underrätt.</p>	HR-avdelningen	Större och bredare rekryteringsbas till ordinarie domaranställningar	Attrahera Utveckla Behålla	Genomfört	dec-24
<p>Exempel på notarieplan Notarietjänstgöringen är en utbildningsanställning som syftar till att ge jurister en allsidig praktisk utbildning. Ytterst åligger det domstolschefen (lagmannen) vid domstolen att se till att notarierna får en allsidig och utvecklande utbildning (6 § förordningen [1996:381] med tingsrättsinstruktion och 5 § förordningen [1996:382] med förvaltningsrättsinstruktion). Domstolen är skyldig att upprätta en plan över notariernas tjänstgöring (2 § Notarienämnadens föreskrifter). För att stötta domstolarna tas det fram ett exempel på hur en notarieplan kan utformas. I planen finns dels allmän information om notarietjänstgöringen, dels en beskrivning av målsättningen för och innehållet i notarietjänstgöringen vid domstolen. Planen utgör ett ramverk för notarietjänstgöringens utbildnings-, handlednings- och arbetsmoment samt tydliggör vad notarien kan förvänta sig av domstolen under tjänstgöringen samt vad som krävs av notarien i olika avseenden.</p>	HR-avdelningen	Större och bredare rekryteringsbas till ordinarie domaranställningar	Attrahera Utveckla	Kommande	sep-25
<p>Ett gemensamt mässkoncept för Sveriges Domstolar För att stötta domstolarnas arbete med att attrahera jurister för notarietjänstgöring tog Domstolsverket under 2023 fram ett gemensamt mässkoncept för Sveriges Domstolar. Målet var att väcka intresset för de olika karriärvägarna inom Sveriges Domstolar med budskap som "Ditt uppdrag: Rättssäkerhet varje dag" och "En framtid för dig? Döm själv!" Under det gemensamma konceptet samlas medarbetare från olika domstolar tillsammans med Domstolsverket vid arbetsmarknadsmässor för juriststudenter runt om i landet. Under det första året medverkade ett 50-tal domstolar vid sju olika mässor mellan oktober och december och under 2024 var intresset från domstolarna att medverka ännu större. Mässkonceptet färdigställdes hösten 2023 och har sedan dess använts av domstolarna och Domstolsverket vid universitetens arbetsmarknadsmässor för juriststudenter.</p>	HR-avdelningen och Kommunikationsavdelningen	Större och bredare rekryteringsbas till ordinarie domaranställningar	Attrahera Rekrytera	Pågående i förvaltning.	

AKTIVITET	ANSVARIG	MÅLOMRÅDE	ARUBA	STATUS	TIDPLAN
<p>Virtuell utbildningsmiljö - DOMSIM Ökad kvalitet och effektivitet i notariers och fiskalers kompetensutveckling ska åstadkommas med hjälp av en VR-lösning där de kan leda rättegångar i en helt dynamisk och mycket verklighetstrogen utbildningsmiljö. De övriga karaktärerna i rättegången är skapade med generativ AI, vilket innebär att interaktionen mellan både dem och den spelande blir mycket realistisk.</p>	IT-avdelningen	Större och bredare rekryteringsbas till ordinarie domaranställningar	Utveckla Behålla	Pågående	dec-25
<p>Dimensioneringen av den särskilda domarutbildningen Domstolsverket planerar och administrerar den särskilda domarutbildningen med dimensionering, innehåll och geografisk fördelning ur ett helhetsperspektiv. Avsikten är att den valda dimensioneringen ska överensstämma med det långsiktiga rekryteringsbehovet av ordinarie domare och att antagningen av fiskaler vid överrätterna ska vara anpassad för att fylla det antal utbildningsplatser som ligger i linje med detta behov. Antalet utbildningsplatser för fiskaler har under de senaste åren ökat. Före den 1 januari 2019 fanns det totalt 218 ordinarie utbildningsplatser för fiskaler (144 allmän domstol och 74 förvaltningsdomstol). Sedan hösten 2022 har antalet utbildningsplatser för fiskaler utökats med 25 platser till sammanlagt 278 fiskalsplatser (192 på allmän domstol och 86 på förvaltningsdomstol). Från och med våren 2026 kommer antalet utbildningsplatser för fiskaler i underrätt att utökas ytterligare till sammanlagt 295 (209 på allmän domstol och 86 på förvaltningsdomstol).</p>	Domstolsverket (HR-avdelningen och Ekonomiavdelningen) och Domstolarna	Större och bredare rekryteringsbas till ordinarie domaranställningar	Rekrytera	Pågående i förvaltning.	
<p>Nyckeltal domarbanan Genom att följa upp den genomsnittliga tiden för genomförande av domarutbildningen, andel avhopp samt andel assessorer som återvänder för arbete som ordinarie domare inom viss tid erhålls viktiga nyckeltal. Tillsammans med prognoser om domstolarnas behov kan nyckeltalen bidra till att den särskilda domarutbildningen dimensioneras på ett sätt som svarar mot det framtida behovet av ordinarie domare.</p>	HR-avdelningen	Större och bredare rekryteringsbas till ordinarie domaranställningar	Attrahera Rekrytera	Pågående	dec-25
<p>Ett modernt och digitalt verktyg för rekrytering av fiskaler För att stötta överrätternas rekrytering till domarutbildningen har det tagits fram ett digitalt rekryteringsverktyg som är enkelt och tydligt för kandidaterna samt tidsbesparande för den rekryterande domstolen. Rekryteringsverktyget tillgodoser överrätternas behov av den så kallade sexmånadersregeln som innebär att en ansökan om anställning som fiskal upphör att gälla sex månader efter den dag då den har kommit in till hovrätten respektive kammarrätten (39 § förordningen [1996:379] med hovrättsinstruktion för hovrätten och förordningen [1996:380] med kammarrättsinstruktion). Rekryteringsverktyget innefattar stöd för de olika stegen i rekryteringsprocessen såsom att ta emot ansökningar, urvalsprocess och anställning samt skapar förutsättningar för effektiv administration av rekryteringsärendet.</p>	HR-avdelningen	Större och bredare rekryteringsbas till ordinarie domaranställningar	Attrahera Rekrytera	Genomfört	jun-24

AKTIVITET	ANSVARIG	MÅLOMRÅDE	ARUBA	STATUS	TIDPLAN
<p>Fiskalsportal För att stötta domstolarnas rekrytering av jurister till den särskilda domarutbildningen har det tagits fram en fiskalsportal på domstol.se. Fiskalsportalen finns på Sveriges Domstolars externa webbplats och länkas också till från intranätets sidor som är särskilt riktade till notarier. På fiskalsportalen finns detaljerad information om innehållet i den särskilda domarutbildningen och vad det i praktiken innebär att arbeta som fiskal på överrätt och underrätt.</p>	HR-avdelningen och Kommunikationsavdelningen	Större och bredare rekryteringsbas till ordinarie domaranställningar	Attrahera Rekrytera	Genomfört	sep-24
<p>Översyn av den centrala utbildningsplanen för fiskaler Syftet med den särskilda domarutbildningen är att tillhandahålla en bra grundutbildning för den som vill bli ordinarie domare. Utbildningens innehåll ska vara tydligt och sammanhållet. Den centrala utbildningsplanen är ett stöd för de domstolar som ansvarar för utbildningen och utgör ett ramverk för de lokala och regionala utbildningsplanerna som underrätterna och överrätterna gemensamt arbetar fram. Syftet är att skapa en större enhetlighet mellan domstolarnas och domkretsarnas utbildning av fiskaler, samt öka förutsebarheten i domarutbildningen. I samverkan mellan Domstolsverket, Domstolsakademien och överrätterna ses den centrala utbildningsplanen över så att innehållet i planen är aktuellt och på ett korrekt sätt återspeglar den särskilda domarutbildningen.</p>	Domstolsverket (HR-avdelningen), Domstolsakademien och domstolarna	Större och bredare rekryteringsbas till ordinarie domaranställningar	Utveckla Behålla	Pågående	dec-25
<p>Stöd för att erbjuda delar av den särskilda domarutbildningen på distans Det är landets överrätter som ansvarar för att anta fiskaler till den särskilda domarutbildningen. En majoritet av överrätterna har underrätter inom domkretsen som ligger på sådant avstånd att det inte går att dagpendla mellan orterna. Detta innebär särskilda utmaningar ur ett kompetensförsörjningsperspektiv. I den kompetensförsörjningsplan som gavs in i till regeringen i september 2023 konstaterades att det för kompetensförsörjningen till mindre orter – och särskilt i de norra delarna av Sverige – är viktigt att underlätta för duktiga jurister med anknytning till sådana orter och som vill bli domare att stanna kvar på orten. För domarförsörjningen till de mindre orterna bör överrätterna därför sträva efter att erbjuda en flexibilitet i domarutbildningen så att tiden i överrätt i möjligaste mån kan anpassas efter den enskilda fiskalens livssituation. En möjlighet att genomföra delar av domarutbildningen på distans vore inte bara positivt ur ett attraktivitetsperspektiv. Även ur ett kompetensförsörjningsperspektiv vore det positivt om det gick att genomföra delar av domarutbildningen på distans. Om det vid en domstol, som på grund av sitt geografiska läge har svårt att rekrytera domare, finns en duktig och för domarutbildningen lämplig notarie med anknytning till orten vore det fördelaktigt om notarien kunde stanna kvar på orten och genomföra delar av överrättstiden på distans. En sådan ordning skulle underlätta för jurister att tidigt etablera sig på platser utanför storstadsregionerna och på sikt skapa bättre förutsättningar för domarförsörjningen till domstolarna i hela landet. För att säkra kompetensförsörjningen över hela landet och även till orter på längre avstånd från större städer och landets överrätter stöttar Domstolsverket överrätter i arbetet med att erbjuda delar av den särskilda domarutbildningen på distans.</p>	HR-avdelningen	Större och bredare rekryteringsbas till ordinarie domaranställningar	Attrahera Rekrytera Utveckla Behålla	Pågående	dec-25

AKTIVITET	ANSVARIG	MÅLOMRÅDE	ARUBA	STATUS	TIDPLAN
Konkurrenskraftiga tariffer för notaries och under den särskilda domarutbildningen Genom omvärldsanalyser säkerställs att löneutvecklingen för notaries och jurister på den särskilda domarutbildningen är konkurrenskraftig i förhållande till andra jämförbara utbildningsanställningar.	HR-avdelningen	Större och bredare rekryteringsbas till ordinarie domaranställningar	Attrahera Rekrytera Utveckla Behålla	Genomfört	dec-24
Assessorer					
Meriterande uppdrag för assessorer över hela landet För att trygga domarförsörjningen till samtliga av landets domstolar är det inte tillräckligt att det finns utrymme för flexibilitet under den särskilda domarutbildningen. Av vikt är också att det även efter domarutbildningen finns kvalificerade och för domaryrket meriterande uppdrag för assessorer i hela landet. Domstolsverket arbetar löpande med att verka för att det ska finnas meriterande uppdrag för assessorer över hela landet. För de assessorer som önskar fortsätta arbeta inom Sveriges Domstolar efter assessorsförordnandet är det kanske aktuellt med en anställning som tf. rådmann eller som assessor i förstärkningsstyrkan. Under 2022 etablerade Domstolsverket ett lokalkontor i Umeå för att bland annat underlätta rekryteringen av framtida domare i norra Sverige. Domstolsverket kommer också att inleda en särskild aktivitet för att se över förutsättningarna för meriterande uppdrag för assessorer hos andra arbetsgivare. Sedan 2022 har Domstolsverket ett lokalkontor i Umeå. Arbetet fortsätter med att skapa fler förutsättningar för assessorer att meritera sig för domaryrket i hela landet.	HR-avdelningen	Större och bredare rekryteringsbas till ordinarie domaranställningar	Utveckla Behålla	Kommande	dec-25
Domarnämndens arbete för att nå ut till potentiella sökande Domarnämnden arbetar med att informera potentiella sökande om vägen till att bli ordinarie domare, ansökningsprocessen i Domarnämnden och hur Domarnämndens beredning vid bland annat alumniträffar för assessorer och nätverksträffar för före detta assessorer som arbetar hos andra arbetsgivare utanför Sveriges Domstolar.	Domarnämnden	Större och bredare rekryteringsbas till ordinarie domaranställningar	Attrahera Rekrytera	Pågående i förvaltning.	
Adjungerade råd					
Hemställan: Adjungerade råd - ökad flexibilitet och bättre förutsättningar för domarmeritering DOV 2024/1033 Domstolsverket har till regeringen gett in en hemställan med förslag till författningsändringar gällande mer flexibla regler i fråga om tjänstgöringstiden för adjungerade råd. Som reglerna ser ut i dag är det möjligt att förlänga tjänstgöringen med sex månader om det finns särskilda skäl, men tjänstgöringstiden får inte överstiga ett år och sex månader. Det förslag som Domstolsverket har lämnat till regeringen innebär att adjungerade råd alltså som utgångspunkt ska anställas för en tid om ett år. Om det finns särskilda skäl ska ett adjungerat råd kunna anställas för viss längre tid än ett år eller anställningen förlängas. Den sammanlagda anställningstiden ska dock omfatta högst två år. Målsättningen är att de nya reglerna ska ge större flexibilitet och bättre förutsättningar för domstolarna att anpassa tjänstgöringen efter de adjungerade rådens individuella omständigheter i högre utsträckning än i dag.	HR-avdelningen	Större och bredare rekryteringsbas till ordinarie domaranställningar	Attrahera Utveckla Behålla	Genomfört	sep-24

AKTIVITET	ANSVARIG	MÅLOMRÅDE	ARUBA	STATUS	TIDPLAN
Översyn av utbildningsplanen för adjungerade råd För att jurister som inte har gått domarutbildningen ska ges så bra förutsättningar som möjligt för domarmeritering, och för att anpassa utbildningsplanen för adjungerade råd till mer flexibla regler görs en översyn av utbildningsplanen.	Domstolsverket (HR-avdelningen), Domstolsakademien och domstolarna	Större och bredare rekryteringsbas till ordinarie domaranställningar	Utveckla Behålla	Kommande	dec-25

STABILA DOMSTOLAR OCH NÄMNDER MED HÅLLBAR ARBETSBELASTNING

Strategisk målsättning för dimensioneringsbehov avseende domare Genom förbättrade analyser och utvecklade dialoger med domstolar och andra myndigheter tas det fram en strategisk målsättning för domstolars och nämnders kompetensförsörjningsbehov avseende domare både på kort och lång sikt.	HR-avdelningen	Stabila domstolar och nämnder med hållbar arbetsbelastning	Rekrytera Utveckla Behålla	Pågående	dec-25
Utveckling av budget- och verksamhetsdialoger I syfte att öka stödet till domstolarna utvecklas budget- och verksamhetsdialogerna succesivt utifrån perspektiven ekonomi, HR och verksamhet. Utvecklingen syftar också till välgrundade underlag till resursfördelningen och till budgetunderlaget. Dialogerna kommer också att utvecklas genom uppföljning av domstolarnas inriktningar för 2025–2027 i Sveriges Domstolars strategiska inriktning.	Ekonomiavdelningen, HR-avdelningen och Avdelningen för domstolsutveckling	Stabila domstolar och nämnder med hållbar arbetsbelastning	Utveckla Behålla	Pågående	dec-25
Domstolarnas möjligheter anställa tf. råd under begränsad tid I olika sammanhang har domstolscheferna lyft att de befintliga reglerna för när domstolen kan anställa en tillförordnad domare för begränsad tid utan att gå via Domarnämnden och utnämning av regeringen inte är anpassade till hur dagens situation ser ut på domstolarna. För att skapa bättre förutsättningar för domstolarna att bedriva en stabil verksamhet när det uppstår behov av att under en begränsad tid ersätta en domarvakans genom att anställa en tillförordnad domare görs en översyn av regelverket som sätter ramarna för detta.	HR-avdelningen	Stabila domstolar och nämnder med hållbar arbetsbelastning	Attrahera Utveckla Behålla	Pågående	dec-25
Underlätta för domstolarna att dela på personal Lån av personal kan innebära fördelar såsom: - att lösa ett kompetensbehov hos inlånande myndighet - att bidra till att staten är attraktiv arbetsgivare med goda möjligheter till kompetensutveckling - kompetensutveckling för både medarbetare som lånas ut och medarbetare hos den inlånande myndigheten - ytterligare en möjlighet att i omställnings- och rehabiliteringssyfte på ett bra sätt att nyttja statens resurser Flera domstolar delar redan i dag på personal, ofta gällande personal med särskilda kompetenser som man kanske inte behöver så många av, t.ex. säkerhetschef, arkivarie eller viss administrativ personal. För att stötta domstolarna har Domstolsverket tagit fram rutiner och stöd i fråga om de arbetsrättsliga förutsättningarna till personallån, såsom en mall för överenskommelse om personallån, ersättning, resor, bisysslor, arbetsmiljöansvar, beslut om semester och andra ledigheter, kostnader, övriga kostnader, hantering av behörigheter till system på myndigheten och försäkring.	HR-avdelningen	Stabila domstolar och nämnder med hållbar arbetsbelastning	Utveckla Behålla	Genomfört	dec-24

AKTIVITET	ANSVARIG	MÅLOMRÅDE	ARUBA	STATUS	TIDPLAN
Förstärkningsstyrkan Förstärkningsstyrkan är en grupp domare och handläggare som arbetar där det tillfälligt uppstår behov som inte kunnat förutses eller planeras på längre sikt. Behov av Förstärkningsstyrkan uppstår av varierande skäl som till exempel långvarig sjukfrånvaro, vakanser och svårigheter att rekrytera personal, stor andel nyanställda i behov av utbildning eller handledning eller handläggning av stora mål. Tiden en domare eller handläggare avlastar en domstol kan vara alltifrån enstaka dagar till längre perioder. Förstärkningsstyrkan ska i fråga om såväl storlek som sammansättning av resurser vara anpassad för domstolarnas behov, både långsiktigt och kortsiktigt. Under 2024 stöttade Förstärkningsstyrkan på olika sätt 52 av landets domstolar, bland annat vid tingsrätter där det funnits en mycket stor domarbrist.	HR-avdelningen	Stabila domstolar och nämnder med hållbar arbetsbelastning	Utveckla Behålla Aveckla	Pågående i förvaltning.	
Samverkan för ökad bärkraftighet Utifrån Sveriges Domstolars organisationsstruktur och när förändringar i domstolarnas yttre organisation inte är möjliga att genomföra, behövs en utvecklad samverkan på olika nivåer för att öka domstolarnas bärkraftighet, minska sårbarheten samt ta tillvara resurserna på ett bästa sätt. I dialog med domstolarna kommer Domstolsverket att verka för ökad samverkan mellan domstolarna.	Ekonomiavdelningen	Stabila domstolar och nämnder med hållbar arbetsbelastning	Utveckla Behålla	Pågående	dec-25

FOKUS PÅ CHEF- OCH LEDARSKAP

Kravprofilen för chefsrekryteringar I syfte att ta fram en kravprofil för chefsrekryteringar som på ett tydligare sätt fokuserade på de viktigaste förmågorna för en chefsanställning inledde Domarnämnden under hösten 2023 ett arbete med att se över kravprofilen för chefer. Under 2024 presenterade och diskuterade Domarnämnden förslaget till kravprofilen med domstolarna i samband med överrätternas chefsdomarmöten. Domarnämnden antog den nya kravprofilen i december 2024 och kravprofilen kommer att träda i kraft under 2025. Domstolsverket har bistått Domarnämnden i arbetet med den nya kravprofilen.	Domarnämnden	Chef- och ledarskap	Attrahera Rekrytera	Genomfört	maj-24
Ett chefsförsörjningsprogram Arbete pågår för att utveckla utbildningen för potentiella chefer till att bli ett mer omfattande chefsförsörjningsprogram med syfte att stärka chefsorganisationen.	HR-avdelningen	Chef- och ledarskap	Attrahera Rekrytera Utveckla	Pågående	dec-25
Resursförstärkning möjliggörare för ledarskap Ledarskapet är en viktig del i en attraktiv och hållbar arbetsplats. Samarbete mellan HR-avdelningen och ekonomiavdelningen för att skapa mer utrymme för chef- och ledarskap på framför allt små och mellanstora domstolar. I domstolarnas budgetar för 2025 har betydande resursförstärkning gjorts. Genom dessa ges domstolarna möjlighet att öka förutsättningarna för cheferna att kunna utöva sitt ledarskap.	HR-avdelningen	Chef- och ledarskap	Utveckla Behålla	Genomfört	sep-24

<p>Strukturerat chefsstöd med mentorskap för nya chefer - DC-mentor Sedan hösten 2023 erbjuds samtliga nya domstolschefer att få en domstolschefsmentor. Målet med mentorskapet är att stödja den nya domstolschefen så att denne på ett tidigt stadium ska kunna axla det ansvar och de uppgifter som åläggs i rollen genom exempelvis Myndighetsförordningen, domstolarnas och nämndernas instruktioner, Strategisk inriktning för Sveriges Domstolar och Chefspolicy för Sveriges Domstolar.</p>	HR-avdelningen	Chef- och ledarskap	Utveckla Behålla	Genomfört	sep-23
<p>Utveckling av chefsutbildningar För att stärka ledarskapet i domstolarna utvecklas chefsutbildningarna med fokus på kompetens att leda och att skapa förutsättningar för medarbetarna att fullgöra sitt uppdrag. Arbetet pågår löpande med att utveckla utbildningar för såväl befintliga som nya chefer. Det har tagits fram en ny utbildning för erfarna chefer och den grundläggande chefsutbildningen utvecklas för att utbildningen ska svara mot domstolarnas behov.</p>	HR-avdelningen	Chef- och ledarskap	Utveckla Behålla	Pågående	dec-25