

Kompetensförsörjningsplan för Stadsarkivet 2020

Inledning

Denna kompetensförsörjningsplan är en del i Stadsarkivets arbete med att säkerställa att verksamheten på kort och lång sikt har den kompetens som krävs för att klara verksamhetens uppdrag och för att med ett proaktivt arbetssätt säkra förmågan att möta nya krav och förväntningar från uppdragsgivare och brukare.

Planen är en redovisning av övergripande inriktningar och prioriteringar. Aktiviteter utifrån dessa redovisas i ILS och i den årliga kompetensutvecklingsplan som görs i samband intern budget för 2020.

Förvaltningens övergripande utmaningar avseende det kritiska kompetensbehovet

Nedanstående områden har identifierats som strategiska under det kommande året.

Roller och arbetsformer i en processbaserad organisation

Stadsarkivet har från 1 september 2019 en processbaserad organisation med självledande processteam och nya roller som processledare. Under 2020 kommer arbetet med att fortsätta att utveckla arbetssätt och roller samt stärka medarbetarnas självledarskap i den nya organisationen att prioriteras. Stadsarkivets chefer kommer också att behöva stöd i sina nya roller med delat ledarskap och som processägare.

Digitala arbetssätt, crowdsourcing, digitala tillgänglighet och smart stad

Stadsarkivet förvarar, tillgängliggör och tillhandahåller en snabbt ökande mängd information. Både analog och digital information levereras till Stadsarkivet allt närmare i tiden till den process där den genererats. Brukarnas efterfrågan på snabb och enkel tillgång till informationen ökar härmed.

Stadsarkivet behöver effektivisera såväl tillhandahållandet av information som övriga delar av verksamheten så att resurser kan frigöras för att möta nya krav och förväntningar från brukare och uppdragsgivare. Digitala arbetsformer, digital direktåtkomst av information för brukarna, användandet av RPA, Robotic Process Automation och crowdsourcing är prioriterade utvecklingsområden.

Stadsarkivet har också en viktig roll i att utveckla Stockholm i riktning mot smart stad, både genom de stora mängder av information som arkivet förvaltar och i uppdraget att utveckla stadens informationshantering genom bland annat normering och tillsyn, e-arkiv Stockholm och eDok. Uppdraget att införa och förvalta eDok ställer krav på ny kompetens vid stadsarkivet. Systemutvecklare, systemförvaltare och teknisk support är exempel på roller där nyrekrytering kommer att behövas för att erhålla nödvändig kompetens.

Övrigt

Under 2019 kommer utbildning i samverkan att genomföras för alla chefer och fackliga representanter i förvaltningsgruppen.

Genomförande

Utveckla och behålla

Stadsarkivet står inte inför några stora pensionsavgångar under kommande år. Förvaltningen har också en låg personalomsättning. Detta medför att den kompetens som rekryteras och utvecklas vid arkivet kommer verksamheten tillgodo under lång tid, och att tillgång till stor kunskap och lång erfarenhet finns samlad för nya medarbetare att ta del av.

Samtidigt innebär en låg personalomsättning vid en liten förvaltning att tillfällena att tillföra ny kompetens utifrån blir få. Kompetensutveckling för befintliga medarbetare blir därför av avgörande betydelse för att klara förändrade och nya uppdrag.

Av särskild vikt är också att behålla det öppna och generösa arbetsklimat som många medarbetare vittnar om, och som är grundläggande för att kunskap ska spridas i organisationen. En viktig aktivitet här är de kortföreläsningar under rubriken "Stadsarkivet lär" där ofta kollegor utbildar kollegor. En annan aktivitet är möjligheten att pröva och utvecklas i nya arbetsuppgifter.

En årlig aktivitet är den förvaltningsdag där samtliga medarbetare samlas för att tillsammans diskutera verksamhetsutveckling på lång sikt.

Stadsarkivets arbete med den årliga löneöversynen följer stadens löneprocess, så att lön sätts på saklig grund och bidrar till att verksamhetens möjligheter till måluppfyllelse stärks. Förvaltningen behöver också i den årliga löneanalysen och löpande följa löneläget inom de befattningar som är strategiska för möjligheterna till måluppfyllelse.

När det gäller successionsplanering kommer det breddade ansvarstagande och de nya rollerna i en processbaserad verksamhet med effektstyrda, självledande team att bidra till att skapa förutsättningar för medarbetare att kliva in och ur i olika roller i organisationen. Kompetensutvecklingsaktiviteter kommer att genomföras för att stödja de nya arbetssätten.

Attrahera

För personer verksamma inom arkivområdet är Stadsarkivet sedan länge en väl känd och mycket attraktiv arbetsplats. Möjligheterna att attrahera den bästa kompetensen har varit och är goda.

I takt med att Stadsarkivets uppdrag utvecklas och förändras behöver kompetens utanför det traditionella arkivområdet kunna attraheras i ökande omfattning. E-arkiv Stockholm, eDok och utvecklandet av nya former för digital tillgänglighet är exempel på områden där förvaltningen konkurrerar med andra verksamheter än arkiv om den bästa kompetensen.

Stadsarkivet deltar i stadens traineeprogram och räknar med att kunna delta i kommande ambassadörsprogram. Stadsarkivet behöver också söka möjligheter att närma sig studenter inom nya relevanta utbildningar, såsom idag sker genom praktikplatser för studenter från landets utbildningar i arkivvetenskap.

Även nya medarbetare behöver ges goda möjligheter till kompetensutveckling, till breddning av sina arbetsområden och till att ta nya roller och ansvar. En sådan personalpolitik ökar möjligheterna att attrahera medarbetare med hög kompetens, vilket inte minst är viktigt när det gäller de nya kompetenser Stadsarkivet behöver attrahera.

Anställningsförmåner i övrigt, som personalförsäkringar, friskvårdsmöjligheter, flexitidsavtal, semesterväxling och en

arbetsplats med stort eget ansvar och korta beslutsvägar, en närvarande ledning och ett gott arbetsklimat behöver också synliggöras och lyftas fram.

Rekrytera och introducera

Stadsarkivet kommer med en minskad budget att ha små möjligheter att göra nyrekryteringar under 2020. Kompetensbehovet kommer vid ledigheter och avgångar att i första hand behöva lösas med befintlig personal. Om utrymme för nyrekrytering uppstår kommer en prioritering att göras utifrån hela förvaltningens behov av ny kompetens. Härvid kommer behovet av att öka Stadsarkivets digitala kompetens, samt det behov en liten förvaltning har av medarbetare som kan lära nytt, utvecklas i sin medarbetarroll och axla nya uppdrag, att behöva särskilt beaktas.

Vid alla nyrekryteringar använder Stadsarkivet stadens process för kompetensbaserad rekrytering. Förvaltningen kommer också att fortsätta att använda Serviceförvaltningens HR-service i de fall vi behöver den specialistkompetens inom detta område som är svårt att upprätthålla vid en liten förvaltning.

Avveckla och avsluta

Under 2020 kommer Stadsarkivets personalchef att gå i pension. Förvaltningen planerar för att inte nyrekrytera utan lösa dessa arbetsuppgifter med befintliga medarbetare och genom att söka samverkan inom staden.

Uppföljning

Stadsarkivet behöver fortsätta att utveckla former för uppföljning av insatser inom kompetensförsörjningsområdet och hitta metoder för att följa upp vilka effekter gjorda insatser får för verksamheten.

Lars Rydergård, personalchef