

Kompetensförsörjningsplan för Stadsarkivet 2022-2024

Inledning

Stadsarkivets uppdrag förutsätter en förmåga att möta nya krav och förväntningar från uppdragsgivare och kunder, samt att utveckla verksamheten utifrån de möjligheter som öppnas av den digitala utvecklingen.

Stadsarkivet ska vara den professionella och attraktiva arbetsgivaren där medarbetarna är stolta över sitt uppdrag. Medarbetarna är ambassadörer och kan rekommendera andra att arbeta inom förvaltningen och staden. Detta förutsätter att medarbetare ges möjlighet att vara delaktiga och ges förutsättningar att bidra till verksamhetsutveckling som skapar mervärde för stockholmarna. Ett kommunikativt medarbetarskap på det sätt som beskrivs i Stadsarkivets policy för intern kommunikation är av yttersta vikt.

Ett gott ledarskap är av stor vikt för att vara en attraktiv arbetsgivare. Chefer ska vara förebilder och utöva ett kommunikativt ledarskap som präglas av tillit, förändringsvilja och öppenhet samt en positiv grundinställning att alla medarbetare vill och kan bidra till verksamhetens utveckling. En viktig nyckel för att åstadkomma detta är en väl fungerande intern kommunikation.

En aspekt av detta är en organisationskultur präglad av tydliga värderingar och feedback, vilket blir viktiga pusselbitar för den högra grad av självledarskap som Stadsarkivet eftersträvar.

Kompetensförsörjningsplanen är en del i Stadsarkivets arbete med att säkerställa att verksamheten på kort och lång sikt har den kompetens som krävs för att klara detta uppdrag.

Planen redovisar kritiska och prioriterade områden för Stadsarkivet de närmaste åren. Aktiviteter kommer kontinuerligt läggas in i ILS under nämndens mål för verksamhetsområdet.

Planen har tagits fram av Stadsarkivets ledningsgrupp och baseras på en tidigare gjord kompetensanalys. Till grund för innehållet i planen ligger diskussioner i ledningsgrupp och processledarforum, samtal mellan processägare och processledare samt samtal mellan HR-ansvarig och avdelningschefer.

Samarbete Stadsarkivet och Kulturförvaltningen

Under 2021 gick Stadsarkivet över till att ha en gemensam HR-funktion med Kulturförvaltningen. Genom denna samverkan har Stadsarkivet fått möjlighet att ta del av ett större utbud och gemensamma satsningar.

Förvaltningens övergripande utmaningar avseende det kritiska kompetensbehovet

För kommande år har ledningsgruppen tagit fram ett fokusområde, Digital transformation.

- Digital transformation handlar om att förnya och utveckla tjänsteutbud och arbetssätt med digital utveckling med utgångspunkt i nya förväntningar från användarna och omvärld.
- Digital transformation är en väg att nå vår övergripande vision om den transparenta staden.
- Digital transformation kräver kompetensutveckling, nya verktyg och proaktivt lyssnande på omvärld och användare.
- Alla insatser inom digital transformation förutsätter en analys av den förväntade vinsten (som till exempel kan vara effektiviseringar och/eller användarnyttor) och av hur kopplingen ser ut mellan processerna.
- Vi ska prioritera insatser som är användbara inom flera processer, som synliggör nyttan med synergier mellan processer och som kan beskrivas med konkreta etappresultat med tydlig koppling till övergripande mål i verksamhetsplanen.
- För att lyckas behöver vi samverka, vara lyhörda och ha förståelse för att vi kommer att prioritera bort vissa saker som vi gör idag.
- Utvecklingen sker stegvis. Därför behöver vi göra en noggrann analys av vilket det rätta första steget.

Kompetensutvecklingsinsatser

För att kunna vara med och skapa nya arbetssätt, lösningar och tjänster som möjliggör den digitala transformationen, behöver Stadsarkivets medarbetare öka sin digitala kompetens.

Pandemin och Stockholms stad ramverk för möjlighet till distansarbete som stadsarkivet ser positivt på, i den mån det fungerar för verksamheten, leder även till ett ökat behov av kompetens kopplat till hybrida arbetssätt. Kompetens behövs också för att kunna arbeta med och erbjuda hybridlösningar i förvaltningens publika verksamhet. I kompetensen omfattas att kunna bedöma när digitala eller fysiska lösningar bör användas, samt när och hur en kombination av både fysiska och digitala lösningar är möjligt.

- I december 2020 driftsattes eDok på Stadsarkivet. Under 2021 har vi arbetat med kartläggning och därefter olika utbildningsinsatser i nya arbetssätt så att alla medarbetare ska kunna dra nytta av fördelarna med systemet. Detta arbete kommer att fortsätta under 2022.
- För att möta kundernas förväntan på en snabb och säker handläggning är en kontinuerlig effektivisering av Stadsarkivets tjänster nödvändig, till exempel genom Robotic process automation (RPA) och utvecklandet av fler sammanställningar av stora databaser. Kunderna ska inte behöva lära sig hur ett arkiv är uppbyggt för att kunna ta del av information utan det är vårt uppdrag att presentera informationen på ett sätt som motsvarar kundernas behov och förväntningar. För att lyckas med detta krävs både kompetensutveckling, en fungerande intern organisation och konsultstöd.
- Den digitala utvecklingen i samhället innebär att kunderna kommer att förvänta sig att det går att forska i arkiven digitalt, det vill säga utan att behöva besöka Stadsarkivets läsesalar. Stadsarkivet behöver kompetensutveckla sig när det gäller att stötta en sådan utveckling och ta fram användaranpassade tjänster som både förenklar för digitala användare och bidrar till en hög tillgänglighet. En fördjupad behovsanalys av vilka

tjänster och hur tillgängligheten ska se ut behöver göras för att ringa in rätt åtgärder.

- Viljan att lära sig nya saker och att arbeta med digitala arkiv och digital informationshantering behöver finnas hos alla, även hos våra nuvarande medarbetare. Tröskeln till de digitala arkiven måste sänkas. Här ser vi intern kompetensutveckling som en framgångsrik metod där en medarbetare får "praktisera" hos en kollega under en tidsperiod för att komma in i arbetsuppgifterna.
- Vi behöver ta ett gemensamt grepp över processgränserna när det gäller publiceringen av arkiv. Administrationen kring våra digitala lösningar ska vara enkel och transparent inom hela organisationen.
- När det gäller Stadsarkivets uppdragsverksamhet måste konsulterna kunna möta kundernas förväntningar och deras egna nivåer vad gäller digital kompetens för att kunna erbjuda attraktiva tjänster. Arbetssättet behöver vara mer flexibelt och effektivt och vi måste ligga steget före.
- Det blir allt mer vanligt med stadsgemensamma lösningar för IT-stöd och digital informationshantering. Detta gynnar uppdragsverksamheten som då kan återanvända många lösningar och tillämpa sin tjänsteportfölj hos flera kunder på ett effektivt sätt.
- Utökad kompetens erhålls genom utbildning, kunskapsutbyte och motivation. Ett första steg mot detta är ett utökat samarbete och mer kunskapsöverföring mellan processerna inom Stadsarkivet.
- Den digitala utvecklingen leder även till behov av kompetensutveckling inom områden för produktion av digitalt innehåll. Det finns behov av att stärka kompetensen kring de produktionstekniska aspekterna men även de upphovsrättsliga och juridiska.
- Kompetensutveckling när det gäller att Stadsarkivet ska vara en kommunikativ organisation kommer att ske på olika sätt.

Kompetensutvecklingsinsatser inom övriga områden

Stockholms stad har under 2021 implementerat en ny chefsprofil som bygger på ledarskapsmodellen Full Range Leadership Model. Utifrån chefsprofilen har förvaltningen övergripande behov i att stärka ledarskapet och kompetenserna enligt chefsprofilen. Även här ställer omvärlden och det postpandemiska arbetslivet nya utmaningar på ledarskapet som behöver mötas framåt. För att stärka chefsrollen finns även behov av att fokusera på arbetsgivarrollen och chefskapet och dess innebörd.

I takt med nya uppdrag och att komplexitet inom staden och omvärlden ökar finns det ett generellt behov framåt av samverkanskompetens. När vi förväntas arbeta mer tillsammans både inom förvaltningen och inom staden ökar behovet av denna kompetens. Stadsarkivet kan generellt bli bättre på att samverka både inom förvaltningen men även över förvaltningsgränser. Det finns även förbättringspotential i att samverka med externa aktörer och samarbetspartners.

I budget för 2022 har Stadsarkivet fått 1 mnkr för att arbeta med säkerhetsskyddsarbetet. Efter genomförd verksamhets- och säkerhetsskyddsanalys samt vidtagna aktiviteter i säkerhetsskyddsarbetet kommer framtagna säkerhetsskyddsplan att revideras och implementeras under 2022. En viktig del i säkerhetsskyddsarbetet kommer att vara kompetensutvecklingsinsatser för medarbetare men det kan även finnas behov av nyrekrytering.

Rekryteringsbehov

Kompetensförsörjning handlar både om att utveckla och behålla befintlig personal men även att attrahera och nyrekrytera där det behövs.

Stadsarkivet står inte inför några stora pensionsavgångar 2022-2024. Beroende på politiska beslut och naturligtvis individuella val kan det komma att handla om mellan 4 och sex medarbetare, eller mellan fem och åtta procent sammanlagt under tre år. Stadsarkivet har en låg personalomsättning. Detta medför att den kompetens som rekryteras och utvecklas vid arkivet kommer verksamheten tillgodo under lång tid. Samtidigt innebär en låg personalomsättning vid en liten förvaltning att tillfällena att tillföra ny kompetens utifrån blir få.

Stadsarkivet ansvarar för förvaltningen av det stadsgemensamma systemstödet eDok. Detta är ett för staden verksamhetskritiskt systemstöd, på väg att införas successivt vid samtliga förvaltningar och bolag. Införandet av eDok ska skapa gemensamma rutiner och arbetssätt och underlätta samverkan och informationsutbyte mellan olika verksamheter i staden.

Uppdraget ställer krav på ny kompetens vid Stadsarkivet. Målsättningen har under senare år varit att bygga upp en större kompetens inom förvaltningen och inte vara så beroende av konsultstöd och denna inriktning ligger kvar. Kompetens skaffar vi oss genom att ge medarbetarna möjlighet att fortbilda sig men under den kommande treårsperioden ser vi också att det kan behöva nyrekryteras i roller som systemutvecklare, systemförvaltare och teknisk support.

Vid samtliga rekryteringar till Stadsarkivet ser vi att digital kompetens behöver finnas med som ett grundkrav men det är minst lika viktigt att det finns en vilja att lära sig digitala arbetssätt och digital arkivhantering och att arbeta med det.