

## **Kompetensförsörjningsplan för Stadsarkivet 2018-2020**

### **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. Uppdraget förutsätter att Stadsarkivet har förmåga att möta nya krav och förväntningar från uppdragsgivare och brukare, samt förmåga att utveckla verksamheten utifrån de möjligheter som öppnas av den digitala utvecklingen.

Uppdraget förutsätter också en verksamhetsutveckling som under perioden bland annat kommer att innefatta ett stort moment av digitalisering av arbetssätt och gränssnitt mot brukarna. Även Stadsarkivets förmåga att möta nya grupper av brukare på nya platser kommer under perioden att vara i fokus.

Planen innehåller ingen fullständig redovisning av Stadsarkivets verksamhet och de kompetenser denna kräver, utan redovisar kritiska och prioriterade områden under de kommande tre åren.

Planen har tagits fram av Stadsarkivets ledningsgrupp efter bland annat diskussioner vid arbetsplatsträffar och planeringsdagar vid Stadsarkivets avdelningar och vid den gemensamma förvaltningsdagen. Tidigare gjord kompetensanalys har också legat till grund för planen.

### **Förvaltningens övergripande utmaningar avseende det kritiska kompetensbehovet**

Nedanstående tre områden har identifierats som strategiska under den kommande treårsperioden.

Stadsarkivet behöver utveckla digitala arbetssätt, öka den digitala tillgängligheten till efterfrågad information och bidra till utvecklingen mot 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 också effektivisera såväl tillhandahållandet av information som övriga delar av verksamheten så att resurser kan frigöras för nya och utvecklade uppdrag. Digitala arbetsformer, digital direktåtkomst av information för brukarna och nya sätt att göra informationen intressant och tillgänglig för nya grupper av användare är prioriterade utvecklingsområden.

Stadsarkivet har också en viktig roll i att utveckla Stockholm i riktning mot smart stad. Detta både genom de stora mängder av information som arkivet förvaltar och genom sitt uppdrag att bidra till en effektiv förvaltning genom normering och tillsyn, e-arkivet och eDok.

**Stadsarkivet behöver möta nya grupper av brukare på nya platser**

Stadsarkivet ska fokusera på att nå nya grupper som idag sällan använder arkivets resurser. Under perioden kommer en ny publik verksamhet att öppnas i de nya lokaler för arkivförvaring som tas i bruk vid Liljeholmskajen, där huvudinriktningen kommer att vara byggnadshistorisk information som berättar om framväxten av den fysiska staden. Verksamhetens vid Liljeholmskajen kommer att bygga på samverkan med ett flertal aktörer.

För att nå nya grupper som idag sällan använder arkivets resurser behöver Stadsarkivet utveckla sin förmåga att kommunicera, och att i dialog med nuvarande och framtida brukare skaffa kunskap om förutsättningar, behov och önskemål för ett ökat utnyttjande av stadens information. Denna utveckling kommer att behöva göras i samverkan med Stadsmuseet och stadens bibliotek.

**eDok**

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 under de kommande två åren. 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.

Systemutvecklare, systemförvaltare och teknisk support är exempel på roller där nyrekrytering kommer att behövas för att erhålla nödvändig kompetens.

## **Risikanalyt kopplad till identifierade utmaningar**

Stadsarkivet behöver utveckla digitala arbetssätt, öka den digitala tillgängligheten till efterfrågad information och bidra till utvecklingen mot smart stad

Utan digitaliserade arbetssätt och ökad digital tillgänglighet riskerar Stadsarkivet att inte klara uppdraget att tillhandahålla den ökande informationsmängden. Inte heller kommer brukarnas förväntningar på snabbare och enklare tillgång till informationen att kunna mötas.

Om Stadsarkivet inte lyckas med dessa utmaningar, eller inte har en tillräcklig innovationsnivå för att kunna bidra till utvecklingen av Stockholm som smart stad kommer förtroendet för verksamheten inte att kunna upprätthållas.

Om brukarna inte får tillgång till den information de efterfrågar innebär det stora olägenheter för dessa, och Stadsarkivet kan inte anses ha fullgjort ett av sina mest centrala uppdrag.

**Stadsarkivet behöver möta nya grupper av brukare på nya platser**

Stadsarkivets legitimitet bygger på att verksamheten lyckas ge alla medborgare en likvärdig tillgång till information och andra tjänster som erbjuds. Om förvaltningen inte (i samverkan med Stadsmuseet och stadens bibliotek) lyckas nå grupper av användare som idag inte använder arkivets resurser kommer stora grupper av medborgare att stå utan tillgång till de resurser Stadsarkivet erbjuder – resurser som är viktiga för att kunna ta del av sin egen och samhällets historia, bevaka sin rätt, granska offentlig verksamhet och delta i samhällsdebatten

**eDok**

Att bidra till att effektivisera stadens förvaltning är ett centralt uppdrag för Stadsarkivet. Om eDok inte bidrar till detta riskerar staden att ha sämre möjligheter att erbjuda god service till sina medborgare. Kostnaderna för stadens verksamheter riskerar också att öka.

## **Förvaltningens planerade åtgärder för att hantera kompetensgapet**

**Utveckla och behålla**

Stadsarkivet står inte inför några stora pensionsavgångar under perioden 2018-2020. Beroende på politiska beslut och naturligtvis individuella val kan det komma att handla om mellan fyra och sex medarbetare, eller mellan fem och åtta procent sammanlagt under tre år.

Stadsarkivet har också en mycket låg personalomsättning, mellan två och sex procent per år under senare år. 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, och för att kunna möta behovet av verksamhetsutveckling, inte minst när det gäller digitalisering av arbetsätt och service mot brukarna.

En god arbetsmiljö har stor betydelse för att kunna behålla medarbetare på lång sikt. Under 2017 har förvaltningen tagit fram nya arbetsätt för att ytterligare engagera medarbetarna i arbetsmiljöarbetet. En aktivitet under 2018 kommer att bli en gemensam utbildning i systematiskt arbetsmiljöarbete för Stadsarkivets chefer, skyddsombud och fackliga representanter i förvaltningsgruppen.

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 bland medarbetarna. En viktig aktivitet här är de kortföreläsningar under rubriken ”Stadsarkivet lär” där ofta kollegor utbildar kollegor. En annan aktivitet är möjligheten att ta del av arbete som görs utanför den egna avdelningen. Detta ingår redan i den introduktion som nya medarbetare genomgår, men kan komma att behöva prövas även för andra medarbetare, som ett sätt att stimulera en ökad rörlighet inom organisationen.

En årlig aktivitet kommer att vara den förvaltningsdag där samtliga medarbetare samlas för att tillsammans diskutera verksamhetsutveckling på lång sikt. Temat för 2017 års förvaltningsdag var Stadsarkivets digitala utveckling.

När det gäller lönebildning kommer Stadsarkivet att säkerställa att 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 har Stadsarkivet under flera år genomfört en aktiv satsning på kompetensutveckling för framtida chefer och ledare. Sammanlagt fyra medarbetare deltar eller har deltagit i ledarutvecklingsprogrammet Vilja Våga Välja, ett program över 1,5 år som initierats av SACO-förbundet DIK. De båda medarbetare som slutfört programmet är idag avdelningschefer vid Stadsarkivet, och de två som nu genomgår programmet kommer att kunna ta nya uppdrag inom förvaltningen eller staden.

Medarbetare som deltar i stadens utvecklingsgrupper för medarbetare har varit och kommer att vara ett sätt att förbereda dessa för nya uppdrag. Denna aktivitet kommer att fortsätta under perioden.

Stadsarkivets digitala utveckling kommer att kräva att alla medarbetare deltar i densamma. Den digitala kompetensen hos Stadsarkivets medarbetare behöver öka genom bland annat följande aktiviteter:

- Utbildningsinsatser för samtliga medarbetare för att höja såväl lägstanivån som högstanivån inom basområden som Outlook, Skype, Office, e-arkivet
- Stadsarkivets egen anslutning till eDok kommer att kräva stora utbildningsinsatser för samtliga medarbetare

För att nå nya grupper på nya platser har Stadsarkivet ett samarbete med Stadsmuseet och stadens bibliotek. Detta samarbete behöver förstärkas under perioden, och för den nya verksamheten vid Liljeholmskajen som öppnar i början av 2019 kommer samverkan även med andra och nya parter att vara en förutsättning. Ett omfattande arbete med många medarbetare engagerade i flera delprojekt bedrivs för att Stadsarkivet vid Liljeholmskajen ska kunna öppna som en attraktiv besöksplats 2019. Projektledning, förändringsledning och kommunikation är områden där kompetensutvecklingsinsatser har gjorts under 2017. Ytterligare aktiviteter kan komma att behövas för att fler medarbetare ska höja sin kompetens inom dessa områden för att skapa förutsättningar för framgångsrik samverkan.

Stadsarkivet behöver en effektiv ledning och styrning. Nuvarande ledningsgrupp bildades efter omorganisationen 2016, och flera av de ingående cheferna är nya i sina roller. Arkivet kommer att söka stöd från stadens kompetensutvecklingsinsats för att genomföra ett ledningsgruppsutvecklingsprogram under 2018.

### Attrahera

För personer verksamma inom arkivområdet är Stadsarkivet sedan länge en väl känd och mycket attraktiv arbetsplats. De arbetsformer och den utveckling som karaktäriserat arkivet under en längre tid har resulterat i att 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. Förvaltningen av eDok och nya former för digital tillgänglighet är exempel på områden där Stadsarkivet konkurrerar med andra verksamheter än arkiv om den bästa kompetensen.

Aktiviteter som planeras för att öka Stadsarkivets möjligheter att attrahera nya kompetenser är deltagande i stadens traineeprogram med en rekrytering för eDok förvaltning under 2018, samt deltagande 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.

Anställningsförmåner i övrigt, som personalförsäkringar, friskvårdsmöjligheter, flexitidsavtal, semesterväxling och en arbetsplats med korta beslutsvägar, en närvarande ledning och ett mycket gott arbetsklimat behöver också synliggöras och lyftas fram.

### Rekrytera och introducera

Stadsarkivet kommer att fortsätta att använda stadens process för kompetensbaserad rekrytering vid alla nyrekryteringar.

Behovsanalys och kravprofil, annonsering och urval samt verktygen för att välja rätt medarbetare säkerställer att förvaltningens resurser används på ett sätt som ger största möjliga nytta i verksamheten.

Vi kommer att fortsätta att använda Serviceförvaltningens HR-service i de fall vi behöver den specialistkompetens inom detta område som är svår att upprätthålla vid en liten förvaltning. Särskilt gäller detta vid rekryteringar för eDok förvaltning.

Vid varje rekrytering ska särskilt beaktas det behov en liten förvaltning har av medarbetare som kan lära nytt, utvecklas i sin medarbetarroll och axla nya uppdrag. Eftersom Stadsarkivets digitala kompetens behöver öka ska också detta särskilt uppmärksammas vid rekrytering.

Stadsarkivet har en genomarbetad mall för introduktion av olika grupper av nya medarbetare, tillsvidareanställda, tidsbegränsat anställda samt praktikanter och Stockholmsjobbare som tas emot i samverkan med Arbetsmarknadsförvaltningen. De olika introduktionsprogrammen innehåller bland annat moment av kunskap om, och kontakt med, samtliga verksamhetsgrenar utöver den där den nya medarbetaren har sina arbetsuppgifter till att börja med. En aktivitet under 2018 blir att utveckla introduktionen så att ett ökat fokus läggs på Stadsarkivets och medarbetarens plats i staden som helhet.

Aktiviteter för att stödja Stadsarkivets digitala utveckling:

- Varje rekrytering, oavsett arbetsinnehåll i övrigt, ses som en möjlighet att öka organisationens digitala kompetens.
- Medel omfördelas från köp av skanning av arkivinformer till kompetens för tillgängliggörande av digital information. Två tjänster inom detta område kommer att tillsättas i början av 2018.
- En ny funktion inrättas från januari 2018 för att driva Stadsarkivets digitala utveckling. Kompetensutveckling inom området kommer att planeras i samråd mellan HR och denna funktion under hela perioden.

**Avveckla och avsluta**

När personer med nyckelkompetens slutar upprättas alltid en plan för hur överlämning av kompetens ska ske.

**Prioriterade åtgärder 2018 enligt ovan**

- En ny funktion inrättas för att leda Stadsarkivets arbete i riktning mot en mer digital verksamhet, och med en mer utvecklad digital tillgänglighet.
- Planering och genomförande av breda utbildningsinsatser för att öka medarbetarnas möjligheter att delta i den digitala utvecklingen.

- Två nya medarbetare för tillgängliggörande av digital information anställs.
- Förvaltningsdag där samtliga medarbetare samlas för att tillsammans diskutera verksamhetsutveckling på lång sikt.
- Kortföreläsningar under rubriken ”Stadsarkivet lär”.
- Ledningsgruppsutveckling för Stadsarkivets ledningsgrupp.
- Utbildning i systematiskt arbetsmiljöarbete för Stadsarkivets chefer, skyddsombud och fackliga representanter i förvaltningsgruppen.
- Medverka i stadens traineeprogram och i ett eventuellt nytt ambassadörsnätverk.

### **Uppföljning**

Stadsarkivet behöver utveckla former för uppföljning av insatser inom kompetensförsörjningsområdet. Vi behöver ta fram en mall för utvärdering av interna utbildningar och hitta metoder för att följa upp vilka effekter gjorda insatser får för verksamheten.

SLUT