

Handläggare
Camilla Jansson
Telefon: 08-50835804**Till**
Arbetsmarknadsnämnden
den 21 april 2026

Yttrande över remiss av Övergång till digital personalakt

Remiss från kommunstyrelsen, KS 2026/153

Arbetsmarknadsförvaltningens förslag till beslut

1. Arbetsmarknadsnämnden beslutar att hänvisa till förvaltningens tjänsteutlåtande som sitt yttrande över remissen.

Sammanfattning

För att skapa en kvalitetssäkrad och effektiv process för hantering och förvaring av personalhandlingar föreslår kommunstyrelsen en övergång från pappersbaserad till digital personalakt.

Stadsledningskontoret har utrett förutsättningarna för en övergång från pappersbaserad till digital personalakt och identifierat flera fördelar. Stadsledningskontorets uppfattning är att en övergång till digital personalakt skapar goda förutsättningar för att uppnå en förbättrad, säker och enhetlig informationshantering.

Utredningen föreslår att en övergång ska ske till helt digitala personalakter och att befintliga analoga pappershandlingar ska ersättningsskannas. Tidsplanen för införandet föreslås vara fem år.

Förvaltning och drift av systemet för digitala personalakter föreslås bedrivas inom ramen för stadens nuvarande systemtjänsteavtal, LISA självservice och eDok.

Arbetsmarknadsförvaltningen ställer sig positiv till förslaget. Digitala personalakter skapar goda förutsättningar för förbättrad, säker och enhetlig informationshantering. Arbetsmarknadsförvaltningen välkomnar en mer detaljerad redogörelse för huruvida alla förvaltningar ska bidra med lika mycket ekonomiska resurser samt betonar vikten av att projektet resurssätts väl.

Bakgrund

Varje medarbetare i staden ska ha en personalakt, det vill säga de personalhandlingar som rör medarbetaren ska finnas samlade i ett

omslag. Förvaltningarna behöver tillgång till handlingarna för bland annat arbetsrättsliga åtgärder och pensionsutredningar, men det finns även andra intressenter, till exempel framtida forskare. Därför ska majoriteten av handlingarna bevaras för alltid.

Uppskattningsvis finns ca 88 000 personalakter i staden, varav ca 55 000 akter finns hos utbildningsförvaltningen. Hos arbetsmarknadsförvaltningen finns uppskattningsvis cirka 1200 personalakter. Hanteringen av personalakterna innebär ett omfattande administrativt arbete och förvaringen av akterna är utrymmeskrävande.

Ärendet

Stadsledningskontoret har utrett förutsättningarna för en övergång från pappersbaserad till digital personalakt och identifierat flera fördelar. Stadsledningskontorets uppfattning är att en övergång till digital personalakt skapar goda förutsättningar för att uppnå en förbättrad, säker och enhetlig informationshantering. Dessutom skulle dagens omfattande manuella hantering av personalakter med insortering, gallring och arkivering effektiviseras betydligt. Digitala personalakter skulle även innebära förbättrad sökbarhet och tillgänglighet till handlingarna.

Stadsarkivet har på uppdrag av stadsledningskontoret utrett hur pågående analoga personalakter i Stockholms stad kan hanteras vid en eventuell övergång till en digital hantering. Tre alternativ har identifierats.

1. Helt digital akt: en digital personalakt påbörjas vid ett visst datum för alla medarbetare. Alla pågående analoga personalakter skannas in för att skapa en sammanhållen personalakt.
2. Hybridakt: en digital personalakt startas vid ett visst datum för alla medarbetare. Pågående personalakter behålls i analog form. Medarbetaren har därmed både en analog och en digital akt.
3. Två separata aktsystem: Alla som anställs från och med brytpunkten får en digital personalakt och alla med en pågående anställning fortsätter med en analog personalakt.

Stadsarkivets utredning rekommenderar helt digital akt vilket även är det förslag stadsledningskontoret förespråkar.

Informationen i de nuvarande analoga personalakterna föreslås ersättningsskannas och läggs i den digitala personalakten. Därigenom får varje anställd en enda, sammanhållen digital personalakt.

System

Utredningen rekommenderar att stöd för digital personalakt använder en kombination av två i staden redan befintliga systemstöd, LISA självservice och eDok. Den administrativa handläggningen som utförs av hr-handläggare eller administratörer sker i eDok där handlingarna också lagras. LISA självservice blir gränssnittet för chefernas inlämnande och tillgång.

Stadsarkivet föreslås leda arbetet

Projektet föreslås pågå under fem år, där den tekniska utvecklingen pågår de första 2,5 åren. Parallellt sker beslut gällande process samt planering av skanning och införande. De sista 2,5 åren avser införande av digital personalakt på stadens förvaltningar, inkl. förändringsledning, utbildningar och skanning. Kommunstyrelsen i samarbete med kulturnämnden (stadsarkivet) föreslås leda arbetet med övergång till digital personalakt samt ansvara för den kommande systemförvaltningen och utvecklingen.

Ekonomi

Den externa kostnaden bedöms till totalt cirka 62 mnkr för rekommenderat vägval och därtill adderas en riskpremie på ca 10 procent. Finansiering föreslås ske genom de årligen reserverade medlen för utvecklingskostnader IT i central medelreserv 2.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom staben för strategi och samordning tillsammans med hr- och kommunikationsstaben vid arbetsmarknadsförvaltningen.

Arbetsmarknadsförvaltningens synpunkter och förslag

Arbetsmarknadsförvaltningen välkomnar förslaget om digitalisering av personalakter och delar stadsledningskontorets uppfattning att en övergång till digitala personalakter skapar goda förutsättningar för förbättrad, säker och enhetlig informationshantering. Förvaltningen ser många fördelar med en samlad digital akt, bland annat att handlingar som behöver registreras utifrån offentlighets- och sekretesslagen, OSL, registreras i systemstödet i stället för i diariet samt att handlingar med gallringsfrist kan gallras i systemet när gallringsfristen löpt ut.

Arbetsmarknadsförvaltningen ställer sig positiv till stadsarkivets och stadsledningskontorets förslag om en helt digital personalakt. Förvaltningen vill lyfta vikten av att *alla* anställda ska ingå i de digitala akterna, även de som idag tidrapporterar på papper, exempelvis visstidsanställda (t.ex. Stockholmsjobbare) och timanställda. Samma hantering för alla akter underlättar det

administrativa arbetet väsentligt och minskar risken för att handlingar hamnar fel.

Arbetsmarknadsförvaltningen ställer sig positiv till förslaget att använda två redan befintliga system till den digitala personalakten. Båda systemen är väl kända i staden och förvaltningen. Förvaltningen anser att det är positivt att förvaltning och drift av systemet för digitala personalakter föreslås bedrivas inom ramen för stadens nuvarande systemtjänsteavtal då det inom systemtjänstavtalet finns upparbetade processer inom informationssäkerhet och informationshantering. Utifrån att systemen redan finns i staden upplevs den uppskattade tidsplanen om fem år som väl tilltagen. Vid en så pass generös tidsplan bör det i god tid tas fram riktlinjer och direktiv för hur förvaltningarna ska förbereda och gallra i dagens analoga personalakter.

Arbetsmarknadsförvaltningen planerar att byta lokaler sista kvartalet 2028 och det vore fördelaktigt om en stor del av ersättningsscanningen var genomförd vid denna tidpunkt.

Arbetsmarknadsförvaltningen skulle gärna se en mer utvecklad ekonomisk redogörelse av huruvida alla förvaltningar ska bidra med lika mycket ekonomiska resurser. Antalet personalakter varierar kraftigt mellan olika förvaltningar och kommer att kräva olika mängd resurser och tidsavsättning för exempelvis scanning och gallring.

Förvaltningen ser gärna att en arbetsgrupp eller referensgrupp inrättas för att se till att förändringsarbetet förankras hos de som arbetar med personalakterna dagligen.

Avslutningsvis vill arbetsmarknadsförvaltningen betona vikten av att projektet resurssätts väl. Både kvantitetsmässigt, det vill säga att det finns tillräckligt med personal för att hantera alla delar av projektet – men även att det finns personal som har kunskap både om systemens eventuella begränsningar och om systemens förmåga att kommunicera med varandra.

Karina Uddén
Arbetsmarknadsdirektör
Arbetsmarknadsförvaltningen

Kristian Kindstedt
Hr- och kommunikationschef
Arbetsmarknadsförvaltningen

Bilaga

Övergång till digital personalakt, initiativärende, Dnr KS
2026/153