

Kompetensförsörjningsplan för Stadsarkivet 2023-2025

Inledning

Stadsarkivets uppdrag förutsätter en förmåga att ständigt möta nya krav och förväntningar från uppdragsgivare och kunder i syfte att skapa relevanta värden.

Stadsarkivet prioriterar under perioden följande områden i kärnverksamheten:

- Möta stockholmarnas förväntningar på snabb och säker tillgång till arkivinformation
- Vidareutveckla systemstödet eDok i syfte att förenkla för Stockholms stads verksamheter och invånare
- Utveckla publika lokaler, plattformar och program för olika målgrupper, särskilt barn och unga
- Förstärka innovation och medskapande genom samverkan med forskning, näringsliv och civilsamhälle

Dessa prioriteringar liksom Stadsarkivets övergripande uppdrag för med sig att såväl chefer som medarbetare behöver vara kompetensmässigt rustade för att möta användarnas behov och önskemål inom vart och ett av de prioriterade områdena.

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 uppdraget.

Planen redovisar kompetensmässiga utmaningar och möjligheter samt vad vi ser som kritiska och prioriterade kompetensutvecklingsområden för Stadsarkivet de närmaste åren. Aktiviteter kommer kontinuerligt läggas in i ILS under nämndens mål för verksamhetsområdet. Varje avdelning kommer att ta fram kompetensutvecklingsplaner samt individuella planer för varje medarbetare för den närmaste perioden utifrån denna övergripande kompetensutvecklingsplan.

Planen har tagits fram med utgångspunkt i intervjuer och workshop med Stadsarkivets ledningsgrupp

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.

Utmaningar kopplade till kompetensbehovet

Följande övergripande kompetensrelaterade utmaningar gäller för Stadsarkivet de närmaste åren:

- Dagens arbetsliv förutsätter generella it-kunskaper, t ex förmåga att kunna hantera Outlook, Skype, digitala administrativa system, etc. Idag är kompetensnivån bland medarbetarna för ojämn. Vissa är väldigt drivna och vissa är fortfarande nästan helt analoga. För att Stadsarkivet ska kunna verka fullt ut behöver fler anamma digitala arbetsätt och behärska de nödvändiga digitala verktygen. Det behöver bli tydligt att var och en som arbetar på Stadsarkivet behöver ta till sig nödvändig digital kunskap.
- Stadens information blir alltmer digital. En stor del av den information som Stadsarkivet hanterar är idag analog. Den digitala informationshanteringen kräver en annan kompetens än den kompetens som behövs vid analog informationshantering. Arkivarierna behöver ha tillräcklig digital kompetens för att kunna ta hand om de beställningar som redan nu kommer från staden. Okunskap som gäller hanteringen av de digitala arkiven ökar risken för historierevision och desinformation vilket i sin tur kan leda till rättsosäkerhet.
- Stadsarkivet har låg personalomsättning. Det innebär att ny kompetens som bidrar till nödvändigt utveckling inte tillförs automatiskt. Många medarbetare utför samma arbetsuppgifter år ut och år in. Det medför en risk att Stadsarkivet inte blir så flexibla och omställningsbara som dagens komplexa verklighet kräver. Stadsarkivet behöver hitta nya sätt att kompetensutveckla medarbetarna så att fler kan göra fler saker.
- Dagens användare förväntar sig användaranpassade tjänster som är lätta att använda. Det gäller allt från utlämnande av allmän handling till hur digitala tjänster är utformade. Kompetensen för att förnya och utveckla Stadsarkivets generella tjänsteutbud med utgångspunkt i nya förväntningar från användare och omvärld behöver öka. Att designa tjänster som motsvarar förväntningarna ställer krav på

förmåga att identifiera hur behoven hos användare ser ut och utifrån det kunna utforma tjänster som är anpassade utifrån dessa behov.

- Synen på kommunikationens betydelse inom Stadsarkivet är diffus och spretig och flera ser heller inte nyttan. I den omorganisation som gjordes 2019 fanns inte kommunikationens roll definierad. Det har lett till olika tolkningar och uppfattningar om innebörden och vem som ansvarar för vad inom området. Det finns även tendenser till en förenklad syn på vad kommunikation innebär. Flera sätter likhetstecken mellan kommunikation och informationsspridning och har också en övertro på vilka effekter detta har. Stadsarkivet behöver bli en kommunikativ organisation och därför behövs en utvecklad syn på kommunikation som en förutsättning för vår existens, måluppfyllelse och framgång. Både chefer och medarbetare behöver bli mer medvetna om sitt respektive kommunikativa ansvar och vilken avgörande effekt detta har, exempelvis när det gäller anseende och förtroende. Därför ska kompetensen inom området utvecklas med utgångspunkt i överenskomna kommunikativa styrdokument.

Möjligheter kopplade till kompetensbehovet

- Behovet av en kompetenshöjning både när det gäller digitala arbetssätt och när det gäller digital informationshantering är under luppen i och med att det identifierats i samband med arbetet med rapporten Samordnad infrastruktur för Stadsarkivets e-arkiv. Ett förändringsarbete som Stadsarkivets ledningsgrupp äger är inlett.
- Det pågående arbetet med arbetsplatsstrategin med de tre delprojekten Attraktiva och behovsanpassade lokaler, Teknik som möjliggörare och Kompetens och kultur är en viktig pusselbit kopplat till kompetensutveckling när det gäller arbetssätt. Arbetet kommer att fortskrida under 2023.
- Det finns goda exempel i huset där oerfarna medarbetare har gjort stora kompetensmässiga framsteg när det kommer till digital informationshantering genom att på ett strukturerat sätt gå bredvid en kunnig medarbetare. Genom att utveckla detta förfarande på ett systematiskt sätt skulle kompetensnivån inom området digital informationshantering kunna höjas ytterligare.

- Kommunikationsfunktionen har blivit en del av ledningsstöd och kan från och med årsskiftet 2022/23 fokusera på att verka utifrån helheten Stadsarkivet. Utgångspunkten är att utifrån befintliga kommunikativa styrdokument både fylla Stadsarkivets redaktionella kanaler med innehåll och att arbeta med att göra Stadsarkivet till en mer kommunikativ organisation. I detta ingår bland mycket annat att stötta och coacha chefer i deras förmåga att skapa mening och delaktighet kring strategiskt viktiga frågor. Stöd kommer även att ges till medarbetare i deras kommunikativa uppdrag i syfte att utveckla förmågan att samarbeta i det hybrida arbetslivet.

Övergripande kompetensutvecklingsinsatser under perioden

Följande insatser planeras för att utveckla Stadsarkivets kompetens inom kritiska områden:

- Viljan att lära sig nya saker och att arbeta med digitala arkiv och digital informationshantering behöver finnas hos fler. Tröskeln till de digitala arkiven måste sänkas. Ett sätt att öka kompetensen inom området skulle kunna vara så kallad arbetsrotation. I korthet innebär det att medarbetare under en tidsperiod arbetar i en annan process än den hen vanligtvis arbetar i. Syftet är att lära sig olika aspekter av digital informationshantering. Önskvärd effekt är att fler ska kunna fler arbetsområden så att Stadsarkivet får en ännu mer flexibel organisation. Under innevarande år ska förutsättningarna för en sådan satsning utredas.
Ansvariga: Chefen för Publik och Publicering och chefen för Arkiv- och informationsförsörjning
- Under perioden kommer kompetensutvecklingsinsatser att göras inom ramen för det pågående arbetet med Stadsarkivets arbetsplatsstrategi. Det kan t ex handla om utbildningsinsatser kring olika digitala verktyg, hur befintlig i lokalerna teknik fungerar, vilka spelregler som gäller i kontorslandskapen, etc.
Ansvarig: Avdelningschef Verksamhetsstöd för delprojektet Teknik som möjliggörare och kommunikationschefen för delprojektet Kompetens och kultur.
- Insatser för att utveckla Stadsarkivet till att bli en mer kommunikativ organisation kommer att ske på olika sätt och syftar till att stärka såväl chefers som medarbetares kommunikativa förmåga, t ex chefers roll som meningsskapare och medarbetares viktiga roll som värdeskapare i mötet med externa intressenter eller medborgare.
Ansvarig: kommunikationschefen.
- När det gäller eDok på Stadsarkivet kommer kompetensutvecklingsinsatser att ske som rör nämndhantering (anmäla ärenden till nämnd, generera och publicera kallelser, distribuera handlingar, genomföra nämndmötet och föra protokoll, justera och signera protokollet samt publicera detsamma). Dessutom kommer kompetensutvecklingsinsatser att ske som rör ärendehantering med säkerskilt fokus på registrering och handläggning.

Ansvariga: eDok Produktledning samt
Uppdragsverksamheten

- Kompetens för att 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.

Ansvarig: Ledningsgruppen

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 2023-2025. 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 som nu är infört vid samtliga förvaltningar och bolag.

Uppdraget ställer krav på ny kompetens vid Stadsarkivet. Stadsarkivet har byggt upp kompetens inom förändringsledning, pm3, ITIL samt agila arbetssätt och kommer att fortsätta med vidareutveckling av medarbetarnas kompetens inom dessa områden under den kommande treårsperioden.

Vid samtliga rekryteringar till Stadsarkivet behöver digital kompetens behövas finnas med som ett grundkrav. Samtidigt är viljan att lära sig digitala arbetssätt, digital arkivhantering och att arbeta med det avgörande.