

Kompetensförsörjningsplan för Stadsarkivet 2024-2026

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
- Möta Stockholms stads verksamheters behov på snabba och effektiva leveranser till Stadsarkivet
- Möta Stockholms stads verksamheters förväntningar på tydliga riktlinjer och mer central styrning av stadens arkiv- och informationshantering.
- Förenkla för Stockholms stads verksamheter och invånare genom att vidareutveckla systemstöden eDok samt e-arkiv Stockholm
- 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.

En förutsättning för engagemang och trivsel är att det finns ett tydligt coachande ledarskap, där cheferna kontinuerligt kompetensutvecklas och ger positivt stöd till medarbetarna i utvecklingsarbetet. För att utvecklas i takt med omvärlden behöver organisationen ha förmåga att anpassa sig och ta vara på de kompetensutvecklingsinsatser som är relevanta för Stadsarkivets uppdrag.

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. Utifrån den övergripande kompetensförsörjningsplanen gör varje avdelning individuella kompetensutvecklingsplaner för varje medarbetare utifrån funktion, roll samt verksamhetens behov.

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, Zoom-x, digitala administrativa system, etc. Idag är den digitala kompetensnivån bland medarbetarna ojämn. För att Stadsarkivet ska kunna verka fullt ut behöver fler anamma digitala arbetssätt 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. Den kompetens som idag finns rörande den digitala informationshanteringen behöver finnas hos fler. Det för att säkerställa den digitala informationens autenticitet på lång sikt.
- I och med att Stadsarkivet relativt sett har en låg personalomsättning tillförs inte ny kompetens utifrån i nödvändig omfattning. Därför behöver Stadsarkivet utveckla sätt att systematisk och kontinuerligt kompetensutveckla Stadsarkivets chefer och medarbetare. Detta för att utveckla och säkra den generella förmågan att prioritera och anpassa verksamheten efter en komplex och föränderlig omvärld. Stadsarkivet behöver utveckla lättanvända och flexibla tjänster som är anpassade efter användarnas behov. Det gäller allt från utlämnande av allmän handling till utformningen av digitala tjänster. Kompetensen för att förnya och utveckla Stadsarkivets generella tjänsteutbud med utgångspunkt i nya förväntningar från användare och

omvärld behöver öka. Det handlar bland annat om att utveckla förmågan att systematiskt identifiera användarbehoven och koppla det till utformande av tjänster.

- Stadsarkivet behöver vara en kommunikativ organisation där kommunikation är ett självklart verktyg och en förutsättning för måluppfyllelse och framgång. Chefer och medarbetares kompetens rörande systematiskt kommunikationsarbete behöver stärkas och utvecklas med utgångspunkt i befintliga styrdokument för kommunikation.

Möjligheter kopplade till kompetensbehovet

- Stadsarkivets medarbetare är generellt sett positiva till nya kunskaper och många tar egna initiativ till kompetensutveckling.
- Ett fokus ligger på kompetenshöjning inom områdena digitala arbetssätt och digital informationshantering. Ett förändringsarbete är inlett
- Pågående arbete med arbetsplatsstrategi med de tre delprojekten Attraktiva och behovsanpassade lokaler, Teknik som möjliggörare och Kompetens och kultur är ett viktigt inslag kopplat till kompetensutveckling avseende arbetssätt. Arbetet fortsätter under 2024.
- Systematisk kompetensöverföring: Flera medarbetare har utvecklat sin kompetens inom digital informationshantering genom att följa kollegor med mer kvalificerade digitala kunskaper. Det arbetssättet kan utvecklas vidare - bland annat i projektform där kollegor med olika kompetenser ingår, kan medarbetare lära mer av varandra och kompetensnivån inom flera områden höjas ytterligare.
- Befintliga kommunikativa styrdokument utgör i stort en bra grund för det fortsatta arbetet med att utveckla Stadsarkivet till en mer kommunikativ organisation.

Övergripande kompetensutvecklingsinsatser under perioden

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

- **Kompetensöverföring inom organisationen:** För att öka kompetensöverföring inom organisationen behöver delar av arbetet ske på ett sätt som gynnar sådan kompetensöverföring, t ex i form av projekt. Målet är att skapa arbetsgrupper med erfarenheter från flera områden. Det resulterar i att resurssättningen kan bli effektivare och kraftfullare insatser kan sättas in.
Ansvariga: Chefen för Publik och Publicering och chefen för Arkiv- och informationsförsörjning, chefen för eDok
- **Arbetsplatsstrategin:** 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 teknik i lokalerna fungerar, vilka spelregler som gäller i kontorslandskapen, etc.
Ansvarig: Avdelningschef Verksamhetsstöd för delprojektet Teknik som möjliggörare och kommunikationschefen för delprojektet Kompetens och kultur.
- **Kommunikativ organisation:** Insatser för att utveckla Stadsarkivet till att bli mer kommunikativt kan ske på olika sätt med syftet att stärka såväl chefers som medarbetares kommunikativa förmåga.
Ansvarig: kommunikationschefen i samarbete med avdelningscheferna.
- **eDok på Stadsarkivet:** kompetensutvecklingsinsatser inom området ärendehantering med särskilt fokus på registrering och handläggning.
Ansvariga: eDok Produktledning samt Uppdragsverksamheten
- **Digitala tjänster:** Kompetens för att utveckla digitala användaranpassade tjänster som både förenklar åtkomst till information 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 under perioden 2024-2026 inför flera pensionsavgångar vilket skapar förutsättningar för att tillföra ny kompetens. 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 generellt låg personalomsättning. Detta medför att den kompetens som rekryteras och utvecklas vid arkivet kommer verksamheten tillgodo under lång tid. Samtidigt innebär en låg personalomsättning att möjligheterna att tillföra ny kompetens utifrån är begränsade.

Det stadsgemensamma uppdraget och den digitala omställningen ställer krav på ny kompetens vid Stadsarkivet. Stadsarkivet har byggt upp grundkompetens inom förändringsledning, pm3, ITIL samt agila arbetssätt. Under den kommande treårsperioden fortsätter kompetensutveckling av medarbetare, nyrekryteringar och konsultstöd med spetskompetens inom förvaltning, kvalitetssäkring, systemutveckling, tjänstedesign, informationssäkerhet, projektledning och produktledning för att säkerställa den kompetensförsörjning som krävs avseende det stadsgemensamma uppdraget samt den lokala IT-försörjningen på Stadsarkivet.

Vid samtliga rekryteringar till Stadsarkivet behöver digital kompetens finnas med som ett grundkrav, t ex digitala arbetssätt, kunskap inom digital arkivhantering etc.