

Förvaltningsgrupp 17 april 2023

Närvarande:

Stadsarkivet:
Lennart Ploom
Agneta Geschwind
Gabriel Marawgeh
Johan Bergkvist
Åsa Reiding (HR)

Fackliga företrädare:
Patrick Linderoth, DIK
Ernesto Garzón, Vision

Frånvarande: Jan Andersson, Vision och huvudskyddsombud

Tidpunkt:

17 april 2023 kl 13.

Plats:

Skype-möte

Godkännande av dagordning

Utsänt förslag till ny dagordning godkändes med tillägg för punkten Medarbetarenkäten under Övriga frågor.

Föregående mötesprotokoll

Protokoll från 2023-03-20 justerades.

Frågor med anledning av protokoll från CESAM

Inga frågor.

Information till förvaltningsgruppen från APT

Kommentarer till SSA Kompetensförsörjningsplan (se bilaga).

Stadsarkivariens svar:

Jag tar till mig av kritiken och arbetet med kommande plan kommer att ske med en tydligare förankring i verksamheten, något som också anges i den nuvarande planen. Jag vill betona att det huvudsakliga syftet med kompetensförsörjningsplanen är att bedöma och lyfta kommande kompetensbehov.

Det är positivt att många medarbetare väljer att stanna länge i verksamheten, det bidrar till att göra Stadsarkivet till en oerhört kompetent verksamhet men det ställer också stora krav på att vi arbetar aktivt för att säkerställa att chefer och medarbetare har relevant kompetens.

I den nya planen anges hur arbete med kompetensutveckling ska bedrivas inom Stadsarkivet. I enlighet med det kommer nästa års plan tas fram med stark förankring i verksamheten.

Verksamhetsfrågor

Lennart informerade om huvudinnehållet i ”treåringen”.

Arbetet med att ta fram en krigsledningsplan och tillhörande krigsorganisation pågår.

Arbetsplatsstrategin – förankringsprocessen pågår. Ernesto lyfte frågan om möjlighet till personliga arbetsplatser. Svaret är att enligt strategin ska arbetsplatserna inte vara fasta.

eDok – en verksamhet återstår att ansluta, därefter följer förvaltningsfasen.

Förvaltningen löpande ekonomiska uppföljning

Stadsarkivet har en budget i balans men jobbar med hur vi ska hantera alla kostnadsökningar som vi ser medan intäkterna inte ökar i samma takt.

Övergripande personal, arbetsmiljö och hälsofrågor samt uppföljning av sjukfrånvaron

Allmänt

Personalnytt

Jonas Engardt, chef för avdelningen Arkiv och informationsförsörjning, slutar den sista april. Eleanor Freud tillförordnas som chef för avdelningen från den första maj fram till årsskiftet, då rekrytering av ny chef beräknas vara klar.

Incidentrapportering från IA

Inga incidenter sen förra mötet.

Övriga frågor

Medarbetarenkäten

Resultatet diskuterades och Åsa R gav förslag till uppföljning av densamma.

Agneta Geschwind

Justeras:

Lennart Ploom
Stadsarkivet

Patrick Linderoth
DIK

Ernesto Garzón
Vision

BILAGA

2023-03-01

**Kommentarer till Stadsarkivets
Kompetensförsörjningsplan Dnr SSA 2023/174**

Det är med stor förvåning vi medarbetare läser Kompetensförsörjningsplan för Stadsarkivet 2023-2025. Som medarbetare på Stadsarkivet är vi inte överens med ledningen om de utmaningar som presenteras i planen. I kompetensförsörjningsplanen lyfts behovet av generella IT-kunskaper och att en del medarbetare nästan är helt analoga, att var och en som arbetar på Stadsarkivet behöver ta till sig nödvändig digital kunskap och att det är en utmaning att Stadsarkivet har en låg personalomsättning. Vi ser en risk att denna plan sänker Stadsarkivets varumärke och status i allmänhet, och medarbetarna i synnerhet.

Problembeskrivningen har medfört att medarbetare känner sig misskrediterade, beskrivningen grundar sig inte på faktiska analyser. Medarbetare har också känt sig utpekade för att inte ha anammat ett digitalt arbetssätt och för att tillhöra de som räknas till gruppen låg personalomsättning.

Vi önskar att kompetensförsörjningsplanen hade etablerats i dialog med medarbetarna. Det främjar delaktighet och ett gott arbetsklimat. Vi saknar en ordentlig analys av:

- medarbetarnas kompetens
- vad verksamheten behöver
- en inventering av lösningar och arbetssätt som kan åstadkomma en mer kompetent arbetssituation än den vi har idag
- framtida kompetensutvecklingsbehov

Här följer några citat hämtade ur kompetensförsörjningsplanen som vi inte förstår att den rör vår verksamhet:

- 1) 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. (sida 2)
- 2) 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. (sida 2)

- 3) Synen på kommunikationens betydelse inom Stadsarkivet är diffus och spretig och flera ser heller inte nyttan. (...) Det finns även tendenser till en förenklad syn på vad kommunikation innebär. (sida 3)

Stadsarkivets myndighetsuppdrag är lagstyrt. Vi medarbetare anser att vi utför vårt uppdrag på ett rättssäkert sätt. Här nedan följer ett axplock av Stadsarkivets arbete under de senaste tio åren, som vi menar visar en annan bild av både personalen och verksamheten än den ledningen beskriver.

- Tagit emot digitala leveranser sedan lång tid, sedan ännu längre tid tagit emot pappersarkiv från myndigheter, kommunala bolag och enskilda arkiv
- Lämnar ut allmänna handlingar och besvarar forskningsförfrågningar, vidareutvecklar och effektiviserar hanteringen av utlämning för medborgarens bästa. Hanterar dagligen juridiska frågor inom Offentlighet- och sekretesslagen (OSL)
- Bemannar två läsesalar med generösa öppettider. Infört digital beställning, besökare kan göra beställningar till läsesalen hemifrån
- Utövar tillsyn och rådgivning, där både analog och digital information går igenom med stadens myndigheter. Tar fram generella hanteringsanvisningar och gallringbeslut bland annat för digital information så att stadens anställda vet hur de ska hantera informationen i deras verksamhetssystem
- Arkivvårdar pappers- och digitala arkiv, t ex ordnar och förtecknar arkiven så att det blir tillgängliga i Nationell Arkivdatabas (NAD)
- Byggt upp, förvaltar och utvecklar historiska databaser, t ex Rotemansarkivet, tillämpat crowdsourcing på historiska handlingar
- Användningen av Transcribus för att tolka äldre handskrivna texter
- Byggt upp och förvaltar e-arkiv Stockholm, stadens gemensamma arkiv för digital information
- Byggt upp och förvaltar eDok, stadens gemensamma dokument- och ärendehanteringssystem
- Genomfört Stadsarkivets genom tiderna största flytt till nyöppnade lokaler i Liljeholmskajen
- Publicerar information i olika digitala kanaler
- Utvecklar och förvaltar olika sökverktyg och e-tjänster, alltid med medborgaren och handläggaren i fokus
- Ordnar olika föreläsningar, t ex Onsdagshistorier som ofta sänds live, filmas och arkiveras
- Leder och/eller deltar i olika projekt i samverkan med forskningsinstitutioner, t ex Stadens ansikten – ett projekt som med stöd i AI identifierar personers ansikten från historiska fotografier som också kopplas samman med historisk-biografisk data

- Verkar som konsulter rörande digital och analog arkivering på stadens förvaltningar och bolag
- Och i övrigt tillser att personal och besökare har en fungerande fysisk och digital arbetsmiljö

I de flesta fall använder medarbetarna på Stadsarkivet digitala verktyg för att helt eller delvis utföra arbetsuppgifter. Vi är inte främmande för att lära oss nytt och vi tar gärna egna initiativ till kompetensutveckling. 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. Vi välkomnar en kompetensanalys och en samordning över hela organisationen, så att förutsättningarna ökar att kunna jobba smartare samt att yrkeskunskapen upprätthålls och sprids till fler på arbetsplatsen.

Ett bra underlag för arbetet med kompetensutveckling är Stockholms stads kompetensförsörjningsprocess *Vägledning för ett systematiskt arbetssätt*: [Vägledningsbok A4.pdf \(stockholm.se\)](#). Se även länk till samarbetsytan [Kompetensförsörjningsprocessen - Kompetensplanering \(stockholm.se\)](#)

Digitala signaturer

Detta dokument har signerats digitalt av följande personer

Namn	Datum
Ernesto Antonio, Garzon	2023-04-19
Patrick Gunnar, Linderöth	2023-04-19
Lennart Andres, Ploom	2023-04-20