



Stockholms
stad

Arbetsmarknadsförvaltningens färdplan för digitalisering

start.stockholm

1. Innehåll

1. Inledning	4
2. Inriktningsförklaring	5
2.1 Inriktningsförklaring för arbetsmarknadsförvaltningen	5
3. Vägledande principer	6
3.1 Digitalt i de processer där digitalisering ger mest nytta	7
3.1.1 Genomförande	7
3.1.2 Mål på förvaltningsgemensam nivå	8
3.2 Digitalisering med Stockholmarnas fokus	8
3.2.1 Genomförande	9
3.2.2 Mål på förvaltningsgemensam nivå	10
3.3 Samverkan mellan det digitala och personliga mötet	10
3.3.1 Genomförande	11
3.3.2 Mål på förvaltningsgemensam nivå	11
3.4 Digital kompetens	12
3.4.1 Genomförande	12
3.4.2 Mål på förvaltningsgemensam nivå	13
3.5 Informationssäkerhet	13
3.5.1 Genomförande	13
3.5.2 Mål på förvaltningsgemensam nivå	14
4. Genomförande och uppföljning av färdplanen	15

1. Inledning

Digitaliseringen är en av vår tids viktigaste globala förändringsfaktorer. Samhället utvecklas alltmer mot en inriktning där digitalisering blir en naturlig del av det dagliga livet. Förväntan från medborgare att på ett enkelt sätt kunna använda digitala tjänster för informationsinhämtning och interaktion med företag och offentlig verksamhet ökar alltmer. Med digitalisering menar vi att det handlar om nya sätt att tänka, kommunicera och arbeta med hjälp av ny teknik, eller tillämpa befintlig teknik på nya sätt. Digitala tjänster skapar förutsättningar för att tillhandahålla tjänster och service som är mera anpassade efter målgruppernas behov och som kan förbättra och förenkla deras vardag. Stockholms stads kvalitetsprogram¹, som antogs 2022, tydliggör stadens ambition när det gäller digitalisering. Staden ska genom digitalisering förenkla för målgrupper och verksamheter vilket innebär att arbetskrävande moment kan tas bort, interna processer göras mer effektiva och att Stockholms stads målgrupper får ökade möjligheter att involveras i stadens utveckling. Kvalitetsprogrammet konstaterar att med rätt hanterad digitalisering kan det bidra till att skapa en effektivare välfärd där medarbetare i högre grad kan ägna arbetstid till invånarnära, värdeskapande och kvalificerade frågor.

För att alla ska kunna jobba mot samma mål har arbetsmarknadsförvaltningen en färdplan för digitalisering som ska vara normgivande för arbetet inom området. Genom färdplanen förtydligas arbetet kring digitalisering för att bättre möta efterfrågan samt kvalitetsprogrammets ambitioner och för att nå en nivå där digitaliseringen blir en naturlig del av vår verksamhet.

Färdplanen utgör ett stöd för vägval och prioriteringar för förvaltningens digitala ambitioner. Den ska användas som ledande i såväl utveckling av verksamhet och verksamhetens digitala stöd och som en guide för hur arbetet kan vidareutvecklas och förbättras. Det innebär att ambitionen är att digitalisering ska vara en självklar del av verksamhetens utveckling och förmåga att fullfölja uppdraget, såväl i dialogen med stockholmaren som i det interna arbetet.

Syftet med färdplanen och tillhörande vägledande principer är att:

- skapa långsiktiga förutsättningar samt ge en inriktning om förvaltningens samlade arbete och prioriteringar för utvecklingen av digitala tjänster och lösningar

¹ [Stadens kvalitetsprogram - Stockholms stads intranät](#)

- skapa en förvaltningsgemensam bild av vad digitala satsningar ska leda till och hur, alltså vad som krävs för ett genomförande
- säkerställa att de digitala verktyg som finns i och tas fram av förvaltningen är kostnadseffektiva och av god kvalitet samt bidrar till nämndens mål och stadens ambitioner
- skapa förutsättningar för ökad samverkan
- skapa förutsättningar för en hög digital kompetens hos målgrupper, medarbetare och chefer
- skapa tydlighet och långsiktighet i nämndens arbete med informationssäkerhet

Färdplanen innehåller en inriktningsförklaring med ett antal vägledande principer vars syfte är att vara stödjande vid vägval och prioriteringar. Färdplanen innehåller även övergripande genomförandeområden med förvaltningsgemensamma mål som en grund för verksamhetsspecifika handlingsplaner.

2. Inriktningsförklaring

Inom digitaliseringsområdet är det centralt att det finns en gemensam målbild och ambition för att hela förvaltningen ska kunna jobba åt samma håll. Inriktningsförklaringen ska ge en tydlig målbild för våra digitala satsningar.

2.1 Inriktningsförklaring för arbetsmarknadsförvaltningen

Med en kombination av rätt digitalt stöd och det personliga mötet förkortar vi vägen till rätt arbete eller utbildning.

För att nå dit tänker vi digitala lösningar där det är möjligt och hur dessa kan samverka med det personliga mötet.

Med *rätt* digitalt stöd menas att digitalisering behöver anpassas efter de behov och förutsättningar som användaren har vid varje givet tillfälle och kontaktpunkt. Det innebär att digitalt stöd och tjänster kombineras med det personliga mötet. Med det personliga mötet menas mötet mellan två individer utanför den digitala kanalen. Mötet kan ske till exempel mellan en elev och en lärare eller en aspirant och en coach. Det kan ske fysiskt eller digitalt. Skillnaden mot den digitala kanalen är att interaktionen sker mellan två individer istället för mellan en individ och en digital tjänst.

Det är viktigt att nämndens verksamheter möter stockholmarna utifrån respektive individs förutsättningar. Det gäller både digitalt och i det personliga mötet. Stockholmare förväntar sig att information, ansökan, stöd, undervisning och insatser kan ske enkelt via digitala tjänster. För att ge en god service och goda förutsättningar behöver vissa delar av processen ske i ett personligt möte. Vissa medborgare och vissa insatser kan ha större behov av det personliga mötet än andra och det behöver säkerställas att båda alternativen kan erbjudas.

Inriktningsförklaringen ger också en tydlig signal att ambitionen med digitaliseringen ska leda till en *förkortad* väg till rätt arbete eller genomförd utbildning. Det innebär att användaren ska uppleva att tiden till arbete eller genomförd utbildning förkortas med hjälp av de digitala verktyg som erbjuds.

Digitaliseringen ska också underlätta vägen till *rätt* arbete eller utbildning. Inom detta område finns stora möjligheter till hjälp och stöd, dels genom rätt digitala verktyg, dels genom att kunna kombinera data för analysarbete och handledar- eller studiestöd.

För att nå uppsatt inriktningsförklaring behöver arbetsmarknadsförvaltningen som helhet agera mot en högre digital ambition och alltid ha med digitalisering i tankarna när vi leder och utvecklar vår verksamhet. Det gäller såväl befintlig verksamhet som i utvecklingen av verksamheten. Det är dock viktigt att digitalisering ska användas där det ger mest nytta. Det innebär att vi alltid ska tänka, prioritera och planera för digitala lösningar inom de områden där det är görbart och hur dessa ska samverka med det personliga mötet.

3. Vägledande principer

För att omsätta ambitioner till handling behövs ett par vägledande principer. Syftet med principerna är att guida oss i de prioriteringar och vägval vi har när vi ska utforma vår plan framåt. Principerna ska ses som ledstjärnor som ska följas för att få en gemensam inriktning inom hela organisationen. Att jobba med principer är att möjliggöra för organisationen att kunna anpassa lösningar till de unika förutsättningar som gäller för varje del av verksamheten. I arbetet med alla vägledande principer är det viktigt att vi samverkar med andra förvaltningar och bolag samt näringslivet och akademin för att dela erfarenheter och dra lärdomar från andra. Respektive verksamhetsområde kan anpassa utvecklingen till den egna

verksamhetens olika områden och uppdrag, samtidigt som hela organisationen strävar mot samma mål.

De vägledande principerna är framtagna med utgångspunkt i att kunna nå den uttalade digitala inriktningsförklaringen och är:

- digitalt i de processer där digitalisering ger mest nytta
- digitalisering med Stockholmarnas fokus
- samverkan mellan det digitala och personliga mötet
- digital kompetens
- informationssäkerhet

3.1 Digitalt i de processer där digitalisering ger mest nytta

För att lyckas med att förflytta oss till en position där digitaliseringen är en central del av verksamheten, behöver digitaliseringen alltid ingå som en naturlig komponent i verksamheten. Med det menas att vi alltid ska tänka och utgå från hur våra tjänster, processer och möten ska utvecklas med digitalisering som huvudkomponent. Det innebär att vid varje utveckling av nya och befintliga funktioner, processer, tjänster, möte med externa och interna användare, alltid börja med det digitala perspektivet och därefter utveckla verksamhetsmodeller och processer där nyttan är vägledande.

Den digitala lösningen kan vara ett huvudalternativ eller en kompletterande del till ett analogt arbetssätt eller ett personligt möte. Det gäller såväl existerande processer som utveckling av nya. Den långsiktiga ambitionen är att lyfta in digitalisering i processer och funktioner där det ger mest nytta i samtliga av våra verksamhetsgrenar.

3.1.1 Genomförande

Målet är att ha en betydande del av verksamheten digital eller stöttad med hjälp av digitala lösningar. Verksamhetsområden och processer som med enkla medel kan göra stor skillnad genom digitalisering eller en förbättrad digital process ska identifieras. Därefter kan omfånget utökas och bredare ansats tas, allteftersom nya erfarenheter tas tillvara och tekniska plattformar utvecklas.

Utvecklingen inom Artificiell intelligens (AI) går snabbt och etableras i olika sektorer inkl offentlig sektor. Vi behöver följa med i utvecklingen, lära oss och förstå mer om tekniken, lagstiftning och riskerna. Vi behöver även lära oss om hur tekniken kan komma att påverka våra målgrupper. Vi behöver ta fram en

förvaltningsgemensam AI-plan för att tydliggöra arbetet och roller och skapa förutsättningar för en säker implementering.

Parallellt med identifierade utvecklingsprojekt behöver en kommunikationsinsats genomföras. Målsättningen är att utveckla en kompetensnivå hos medarbetarna där digitalisering ses som en central del i verksamheten och dess utveckling. Ansatsen är att lära att dels tänka digitala lösningar i kommande utvecklingsplaner och befintlig verksamhet, dels hur digitala verktyg ska och kan användas för att förbättra verksamheten.

3.1.2 Mål på förvaltningsgemensam nivå

2023	2024	2025	2026
<ul style="list-style-type: none">• <i>En analys är genomförd av vilka verksamhetsområden och processer som vi kan och bör digitalisera</i>• <i>Verksamhetsspecifika handlingsplaner för hur vi arbetar med digitalisering är framtagna</i>	<ul style="list-style-type: none">• Förvaltningen har kunskap om vilka verksamhetsområden och processer som vi kan och bör digitalisera• Nödvändiga digitala verktyg finns i verksamheterna• Alla medarbetare och chefer är medvetna och insatta i hur digitalisering bidrar till vårt kärnuppdrag• Förvaltningen har kunskap kring hur AI kan bidra i våra verksamheter	<ul style="list-style-type: none">• På förvaltningen är identifierade verksamhetskritiska processer och områden digitaliserade	<ul style="list-style-type: none">• En betydande del av förvaltningens processer är digital eller stöttad av digitala lösningar

3.2 Digitalisering med Stockholmarnas fokus

Rätt hanterat ger en väl genomarbetad och strukturerad digitalisering mycket stora möjligheter att få tillgång till rätt information vid rätt tillfälle. Målsättningen är att Stockholmarna som har kontakt med oss som medarbetare, enkelt har tillgång till rätt information vid rätt tillfälle digitalt. Detta innebär att utgå från användarens behov och perspektiv och bygga processer ur ett användarperspektiv.

Utgångspunkten i samtliga digitala lösningar är Stockholmarnas fokus. Utgångspunkten är hur användaren agerar, upplever och interagerar med de lösningar som erbjuds. Tydliga behovsanalyser tillser att utveckling av processer, stöd, utbildningsmöjligheter och information anpassas till användarens förutsättningar, behov och upplevelser utgår från användaren.

Användarens perspektiv står i fokus så att processer stödjer användaren utifrån dennes förutsättningar. Användaren ska kunna uppleva en så enkel process som möjligt, såväl i det digitala som i det personliga mötet. Användarens behovsbild och hur den på bästa sätt stödjer användaren genom hela processen är styrande. Det är viktigt att tidigt i utvecklingsarbetet engagera användare för att säkra användarperspektivet.

Hänsyn ska tas till användarnas olika förutsättningar. I vissa fall kan användarna behöva stöd i såväl utbildning som att tillhandahålla relevant utrustning, framförallt inom den pedagogiska verksamheten. Genom att utbilda användarna i digitala verktyg stärks både deras utveckling och ger en större möjlighet att tillgodogöra sig stöd och undervisning.

Det digitala stödet för medarbetare och chefer sker med samma utgångspunkt, det vill säga hur användarens stöd och upplevelse kan tillgodoses på bästa sätt. Det är viktigt att dels se bortom nuvarande processflöde och tänka nytt, dels att utgå från hur de interna processerna och digitala stödet stödjer målgrupperna.

3.2.1 Genomförande

På kort sikt behöver befintliga processer ses över och avgöra hur väl de svarar mot en användarcentrerad upplevelse. För de processer som inte kan ses som användarvänliga behöver en utvärdering göras för att bedöma om de ska justeras nu eller i ett senare skede.

Nästa steg blir att analysera och följa processerna för våra olika verksamhetsområden och avgöra om vi har Stockholmnarnas fokus. Analyserna ska ta hänsyn till både de digitala tjänsterna och till det personliga mötet. Processer som inte har Stockholmnarnas fokus analyseras och förslag på lösning tas fram. Analysen ska också visa hur stödet till de användare som har behov av särskild kompetensutveckling inom digitala verktyg ser ut samt om det finns behov av stöd med utrustning, t ex datorer inom den pedagogiska verksamheten.

Långsiktigt är ambitionen att samtliga processer, digitala och analoga arbetssätt och personliga möten, har Stockholmnarnas fokus. Att ta användarperspektivet ger ett bra utgångsläge i utformning av våra framtida lösningar och är en grund för kommande utvecklingsambitioner inom digitalisering.

3.2.2 Mål på förvaltningsgemensam nivå

2023	2024	2025	2026
<ul style="list-style-type: none">• <i>Arbetet med att identifiera gränssnitt för hur vi fångar verksamheternas behov med användaren i centrum är påbörjat</i>• <i>Rutiner för hur vi fångar upp behov av digitala lösningar från verksamheterna är etablerade</i>• <i>En analys av användarnas behov av kompetensutveckling och stöd med utrustning är genomförd</i>	<ul style="list-style-type: none">• Förvaltningen har etablerade rutiner för hur vi fångar upp behov av digitala lösningar från verksamheterna• Etablerade rutiner för hur vi fångar verksamheternas behov av digitala lösningar är välkända av alla medarbetare och chefer• Det finns en ökad kunskap om stockholmarnas upplevelse av förvaltningens service och utbud i digitala kanaler• Stockholmarnas digitala kompetens ökar	<ul style="list-style-type: none">• Förvaltningen har kunskap om hur stockholmarnas upplevelse av förvaltningens service och utbud i digitala kanaler• Kunskap finns kring elevers digitala kompetens utifrån ämnen och arbetsmarknadens behov	<ul style="list-style-type: none">• Förvaltningens digitala processer har alltid Stockholmarnas fokus

3.3 Samverkan mellan det digitala och personliga mötet

Verksamheterna möter användare både i personliga möten och genom digitala kanaler. För att kunna ge bästa service, ha effektiva processer och låta användaren få en god användarupplevelse behöver det digitala arbetssättet och det personliga mötet kunna samverka ur ett användarperspektiv. Målet är att användaren inte ska uppleva någon skillnad om kontakten sker i ett personligt möte eller digitalt.

I kontakten med verksamheterna skiftar användaren mellan att använda digitala tjänster och det personliga mötet. I delar av processen används digitala tjänsterna och i andra delar är det personliga mötet som gäller, för att senare återgå till en digital tjänst. Användaren kommer med andra ord skifta mellan att använda digitala tjänster och personliga möten. Servicegraden och bemötandet ska inte skilja mellan dessa två arbetssätt. I vilken omfattning det ena eller andra sker är beroende på situation och våra eller användarens förutsättningar och behov. Oavsett vägval ska användaren uppleva att alternativen kompletterar och stärker varandra och därmed ge bästa möjliga service vid varje enskilt tillfälle.

Ett tänkbart scenario kan vara att en användare söker information och genomför en anmälan/ansökan digitalt. Under denna del i

processen kan det finnas behov av ett personligt möte. Därefter fortsätter användaren processen digitalt för att i ett senare skede ha ytterligare ett personligt möte. Parallellt med detta sker mycket av processen digitalt. Ett annat exempel kan vara att en del av undervisningen sker digitalt och en annan del analogt. Elev och lärare ska ha tillgång till samma underlag och resultat oavsett digital eller analog kanal.

Detta ställer krav på att tillgången till rätt information måste vara densamma, oavsett kanal, vid varje enskilt tillfälle/steg i processen. Det i sin tur ställer krav på att de både det digitala arbetssättet och det personliga mötet är sammankopplade och harmoniserar ur ett informationsperspektiv. Medarbetaren behöver exempelvis ha tillgång till samma information som individen för att kunna ge rätt service.

För att kunna uppnå detta behöver dessa processer och informationskanaler samverka så att rätt information finns tillgänglig vid rätt tillfälle.

3.3.1 Genomförande

I ett första steg analyseras nuvarande processer via ett mindre pilotprojekt för att sedan identifiera processer som har ett gap mellan vilken information som finns tillgänglig. För de mest kritiska informationsgapen tas en handlingsplan fram.

I nästa steg ska utformningen av de digitala processerna samverka med processerna för det personliga mötet och analoga arbetssättet. Informationen ska vara densamma oavsett vilken väg användaren kommer i kontakt med oss som för medarbetare inom förvaltningen. Det kräver att processer och informationskanaler beskrivs tydligt så att de system som användes enkelt kan anpassas.

3.3.2 Mål på förvaltningsgemensam nivå

2023	2024	2025	2026
<ul style="list-style-type: none">• <i>En analys av våra nuvarande processer är genomförd</i>• <i>En handlingsplan för de mest kritiska informationsgapen är framtagen</i>	<ul style="list-style-type: none">• Förvaltningen ökar kunskapen kring och visar på eventuella brister mellan den digitalt tillgängliga informationen och den information som ges vid personligt möten	<ul style="list-style-type: none">• Det är känt för verksamheterna vilken information som ska finnas tillgänglig digitalt	<ul style="list-style-type: none">• Förvaltningens dialog med medborgarna samverkar effektivt mellan det digitala, analoga och personliga mötet

3.4 Digital kompetens

En ökad digital kompetens är en förutsättning för att nå ambitionerna och målen för digitalisering. Förutsättningar behöver skapas för att medarbetare, chefer och målgrupper kan nyttja digitala tjänster och system på ett effektivt sätt och som uppmuntrar till innovation, nytänkande och samarbete.

För att skapa förutsättningar för detta behöver den samlade digitala förmågan öka med särskild hänsyn till medarbetare, chefer och roller som är involverade i att utveckla verksamheten. För de medarbetare och ledare som har hög digital kompetens måste insatser göras för att upprätthålla kompetens, samtidigt som det finns planer för hur dessa medarbetare och chefer ska kunna utvecklas ytterligare. För att fullt ut kunna uppfylla ambitionerna behövs också fokus på att öka målgruppens digitala förmåga och kompetens.

Verksamheterna ska säkerställa att den digitala förmågan stärks hos respektive målgrupper. Utvecklingen av digital kompetens måste ta hänsyn till respektive målgrupps förutsättningar. Inom respektive verksamhet kan det till exempel handla om målgruppernas förmåga att använda sig av digital teknik.

Digitalisering är ständigt föränderligt och området utvecklas i hög takt. Det är därför viktigt att när den digitala förmågan stärks hos medarbetare, chefer och målgruppen att det finns ett långsiktigt perspektiv där omvärldsanalys och samverkan med andra är viktiga verktyg för genomförande.

3.4.1 Genomförande

Med avstamp i redan befintliga definitioner ska ett första steg tydliggöra och definiera vad digital kompetens innebär för målgruppen, medarbetare och chefer. Genom nära samverkan med andra förvaltningar och bolag säkerställs att den digitala kompetensutvecklingen blir effektiv och ändamålsenlig. Målet är att medarbetare och chefer på förvaltningen har en god förståelse för och kunskaper om hur digitalisering bidrar till att våra målgrupper kommer till rätt arbete och utbildning. Målet är vidare att målgrupperna på ett säkert och effektivt sätt kan använda digitala verktyg.

I ett andra steg analyseras vad som behöver göras samt hur behov av ökad eller bibehållen kompetens tillgodoses.

Kompetensutvecklingsplaner som erbjuds alla medarbetare på förvaltningen ska tas fram. Fokus ligger på att attrahera, bibehålla

och utveckla kompetens inom förvaltningen. Målet är att digitalisering ska genomsyra den dagliga verksamheten.

3.4.2 Mål på förvaltningsgemensam nivå

2023	2024	2025	2026
<ul style="list-style-type: none"> • En definition av digital kompetens är framtagen • Nära dialog och samverkan med andra förvaltningar och bolag kring digitalisering är upparbetad • Kompetensutvecklingsplaner för digitalisering är påbörjade 	<ul style="list-style-type: none"> • Förvaltningen har en definition av digital kompetens • Digitalisering är en del av förvaltningens kompetensförsörjningsplan • Digital kompetens ingår i medarbetarsamtalet • Medarbetare erbjuds och deltar i kompetensutveckling inom digitalisering 	<ul style="list-style-type: none"> • Förvaltningen attraherar, bibehåller och utvecklar digital kompetens samt säkerställer en kultur och systematik som stödjer detta 	<ul style="list-style-type: none"> • Förvaltningen har en hög digital kompetens där digitalisering är en naturlig del av medarbetarskap och ledarskap samt kommer målgruppen till del

3.5 Informationssäkerhet

I takt med att den digitala förmågan ökar samt att den digitala utvecklingen ständigt sker, ställs även höga krav på trygghet och informationssäkerhet. Stockholmare, medarbetare och chefer ska känna sig trygga med att använda de tjänster som erbjuds, annars är risken att integritet och rättigheter kränks och att systemen inte används eller nyttjas i den mån som önskas. Det är av största vikt att system utvecklas och hanteras på rätt sätt, kartläggs, informationsklassas och följer de lagstiftningar som finns. På så sätt minskas också risken för allvarliga informationssäkerhetsincidenter. Informationssäkerhet och integritetsskydd är en prioriterad fråga och en självklar del i digitaliseringsarbetet.

3.5.1 Genomförande

Målet är att skapa en förvaltningsgemensam informationssäkerhetskultur där det är lätt att göra rätt. Alla medarbetare och chefer ska ha en klar och tydlig bild över vad informationssäkerhet är, hur skydd för den enskildes integritet upprätthålls samt har kunskap om stadens och förvaltningens riktlinjer och aktuell lagstiftning. Informationssäkerhetskulturen ska innefatta ständiga förbättringar och lärande inom förvaltningen.

I ett första steg tas tydliga rutiner och riktlinjer för informationssäkerhet fram. Intern samverkan på förvaltningen samt med andra förvaltningar och bolag för att säkerställa effektivitet och nytta ska öka. För att skapa en informationssäkerhetskultur behöver

egna och stadsövergripande dialoger och forum säkerställas, både på ledningsnivå och medarbetarnivå där erfarenheter och lärdomar kan delas. Ett årshjul med aktiviteter för informationssäkerhet som går i takt med stadens ledningssystem ska tas fram.

I ett andra steg görs en analys av de befintliga utbildningarna inom informationssäkerhet för att se om de är ändamålsenliga. Om behovet finns tas nya och kompletterande utbildningar fram. Alla utbildningar ska vara obligatoriska för alla medarbetare och chefer. Detta arbete följs upp kontinuerligt via internkontroller.

3.5.2 Mål på förvaltningsgemensam nivå

2023	2024	2025	2026
<ul style="list-style-type: none">• <i>Tydliga rutiner och riktlinjer kring informationssäkerhet är framtagna</i>• <i>Ökad samverkan internt samt med andra förvaltningar och bolag kring informationssäkerhet är upparbetad</i>• <i>Roller och ansvar inom informationssäkerhet är fastställda och dokumenterade</i>	<ul style="list-style-type: none">• Förvaltningen har tydliga riktlinjer och processer för informationssäkerhet• Hela förvaltningen har en klar bild över vad informationssäkerhet är, hur vi ska arbeta med det och att varje medarbetare bidrar till en säker informationshantering• Förvaltningen samarbetar med andra aktörer, internt och externt inom informationssäkerhet	<ul style="list-style-type: none">• Ständiga förbättringar och lärande är en självklar del av informationssäkerhetsarbetet• Informationssäkerhet är en självklar del av verksamhetens ordinarie processer	<ul style="list-style-type: none">• Förvaltningen har en stark informationssäkerhetskultur där informationssäkerhet är en självklar del och prioritet i förvaltningens ordinarie processer

4. Genomförande och uppföljning av färdplanen

Färdplanens genomförande med tillhörande vägledande principer tydliggör hur förvaltningen ska arbeta med digitalisering över åren 2023-2026. Målen är satta på förvaltningsgemensam nivå som årligen kommer att uppdateras och revideras vid behov.

Den första versionen av färdplanen lanserades första kvartalet 2023. Uppföljning och revidering sker i september – oktober varje år och beslutas av portföljstyrgruppen i november. Ansvarig för och koordinering av revidering sker av verksamhetsutvecklare på enheten för digitalisering, it och informationshantering (Edith) i nära samarbete med verksamheterna.

De förvaltningsgemensamma målen beslutas årsvis. Varje verksamhetsområde tar sedan fram en handlingsplan för hur de ska arbeta specifikt med respektive mål. Detta kan ske enskilt per verksamhetsområde, men vissa mål kan och ska ske tillsammans med hela förvaltningen.

Handlingsplanerna tas fram årsvis och sker i samband med revideringen av den övergripande färdplanen. Aktiviteter i handlingsplanen ska kopplas till och prioriteras utifrån de vägledande principerna och de tillhörande förvaltningsgemensamma målen i färdplanen.

Målet för 2026 är det övergripande långsiktiga målet och inga aktiviteter kring detta mål behöver göras.

En större revidering av färdplanen kommer att ske 2025 då nya mål för 2026-2029 tas fram.