

Arkiv Information Teknik

Nr 1
2021

Arbetsmarknad



Prenumerera på en arkivarie

Arkivarie som tjänst – Ny tjänst från ArkivIT

Vi erbjuder en ny tjänst för både stora som små organisationer oavsett var i landet ni befinner er. Med **Arkivarie som tjänst** får ni tillgång till råd och stöd hela året av experter inom arkiv- och informationshantering. Vi utgår från era specifika behov och för dig som kund innebär det att du alltid får hjälp när du som bäst behöver den.

Vill du veta mer, kontakta Paloma Carroza på 0760-51 85 44 eller paloma.carroza@arkivit.se

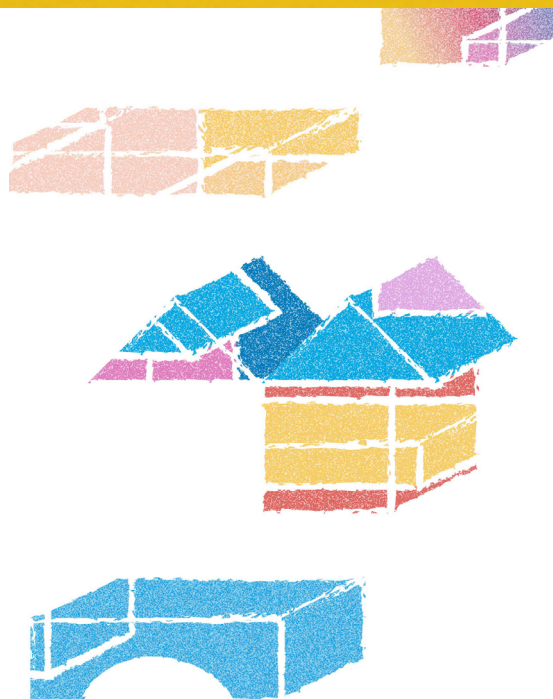


Paloma Carroza

Hur sparar ni era sociala medier?

Vi gör det enkelt för dig att säkerställa bevarandet av er digitala kommunikation.

- Automatiserad insamling och lagring av sociala medier och webb.
- Godkända format för långsiktigt bevarande.
- I verktyget hittar du även sökfunktion och surfbar arkivkopia.



Vill du också arbeta på ett konsultbolag med hög medarbetarnöjdhet?

ArkivIT är ett konsultbolag med specialistkompetens inom arkiv och digital informationshantering.

Hos oss hittar du konsulter med ett genuint intresse av att utveckla informationshanteringsverige och nu söker vi likasinnade. Sedan bolagets start 2010 har vi ständigt utvecklat våra tjänster och kompetens i allt som rör informationshantering och informationssäkerhet.

Kompetens är ett viktigt ledord för oss och något som vi delar med oss av i såväl uppdrag som kurser, utbildningar

och seminarier. Det är också ArkivIT som ligger bakom produktionen av denna tidskrift, AIT.

Vill du ingå i ett företag med snabb utvecklingstakt och hög medarbetarnöjdhet? Då kanske en konsultroll på ArkivIT är precis rätt steg för dig! Och vem vet, du kanske är en av våra skribenter till nästa nummer av AIT?

Gå in på jobb/arkivit.se för mer information och kontaktuppgifter.



ArkivIT

REKRYTERING INOM ARKIV- OCH INFORMATIONSHANTERING

Kompetensbaserad rekrytering • Evidensbaserad rekrytering
Mångfald- och likabehandling • Chefsrekrytering • Specialistrekrytering
Search- och headhunting • Metodisk rekrytering

WE SOURCE

WWW.WE-SOURCE.SE • INFO@WE-SOURCE.SE

Innehåll

4	Ledare
5	Våga gå före för att inte halka efter!
7	Ett samtal om digitalisering med energi- och digitaliseringsminister Anders Ygeman
9	En förflyttning i arkivkompetensen – kravställ rätt och våga förändra
10	Registrator eller dokumentcontroller – samma eller olika yrkesroller?
13	Spindeln i nätet med gott ordningssinne – registratorns zroll och betydelse
15	Utbildning till dokumentcontroller/registrator – behövs det?
17	Hur anpassade är arkivutbildningarna mot arbetsmarknaden?
19	Rekrytera fördomsfritt och rättvist – fem anledningar till varför ni ska arbeta kompetensbaserat
21	Från slott till koja till ... styrelserummet?
24	The Next Frontier: verksamhetsutvecklare
26	Gigekonomin och konsulrollen inom arkiv- och informationshantering
29	Att bygga samman ett arkiv – livet som arkivarie på IKEA
36	Är kommunalförbund framtiden och vilka krav stället det sådant fall på arkivarien?
39	U K, Hun?
42	Alter Schwede!! En svensk arkivarie i Österrike
45	6 snabba med Karin Åström Iko
46	Jobba hemifrån som arkivarie
50	Från personuppgiftsombud till dataskyddsombud
52	Yrke: analytisk, internationell cyberspanare
55	Informationshanterare - vem är du?

Arkiv Information Teknik, nr 1 2020

Chefredaktör: Alexandra Mejja

Redaktör: Anders Hedman

Redaktör: Tobias Myrbakk

Formgivare: Karin Appell

Utgivare: ArkivIT AB

Tryck: Sibtryck

Bildmaterial:

Karin Appell

Skribenternas egna

pixabay.com

unsplash.com

Material som publiceras i Arkiv Information Teknik är skyddat av lagen om upphovsrätt. Upphovsrätten tillhör artikelförfattaren respektive fotografen. Mångfaldigande, kopiering, överlåtelse och så vidare förutsätter tillstånd av upphovsman. Den som skickar in material till Arkiv Information Teknik förutsätts medge elektronisk publicering.

Målet med Arkiv Information Teknik är att bjuda in till en bredare diskussion med olika perspektiv och tankar kring informationshantering utifrån dagens förutsättningar. Det finns också en ambition att skapa en diskussion som breddar bilden av vad informationshantering kan vara. Skribenterna ansvarar själva för de åsikter och de fakta som förmedlas i artiklarna. Innehållet i tidskriften speglar inte nödvändigtvis ArkivIT:s uppfattning.

Stort tack till våra interna

korrläsare och bollplank

Rex Ljungqvist

Filippa Folin

Eurudiki Granouzis Larsson

Martina Engsjö- Lindgren

Jenny Pettersson

Torgny Rousk

Eva Toller

Medverkande skribenter i detta nummer:

Alexandra Mejja

Anders Ygerman

Peppe Pettersson

Alexandra Mejja

Mine Alghazi Jacobson

Maja Jägerlov

Magdalena Sjö Dahl

Lena Kvist

Petja Svensson

Tobias Myrbakk

Mine Alghazi

Benito Geldart

Joel Krutrök

Daniel Setterwall

Tony Nilsson

Sanna Wännström

Karin Åström Iko

Emily Overton

Emila Bergvall Odhner

Bernhard Neuman

Karin Appell

Eva Toller

Carine Spång

Katarina Thurell

Hanna Linderstål

Jessica Giandomenico

Ledare

Ett tema som arbetsmarknad är ofta väldigt tacksamt, verkligen alla har en åsikt eller tanke om det. Antingen att vi som arbetar inom informationshantering går en strålande framtid till mötes eller att våra uppgifter helt kommer att tas över av en robot som kommer att sitta och knappa på ett tangentbord. Även om de flesta av oss inom registratur och arkiv skulle vilja inneha mördarrobotkvaliteter ibland så tror jag mer på den första, lite mer ljusare framtiden.

Bara under de dryga tio åren jag arbetat heltid med detta så har branschen ändrats enormt. Går man ännu längre tillbaka och till ögonblicket när jag för 30 år sedan satte foten i arkivet som fanns på den vårdcentralen där min mamma arbetade. Hon hade under sin läkarsekreterarutbildning på 80-talet tränat på en riktig dator. Framtiden och digitaliseringen var på väg. Självklart när hon kom ut till vårdcentralen så var det fortfarande läkarjournaler som skrevs ut på skrivmaskin och som arkiverades i papper. Det var papper, papper, papper. Ungefär 15 år senare står jag själv och skickar iväg sista lådan med patientjournaler för skanning till e-arkivet då det var dags att gå över till en helt digital hantering. Vad är poängen med detta? Det går fort, från papper, till skanning till idag då informationen skapas direkt i digital form. Det i sig ställer helt andra krav på hanteringen av den och med det även nya krav på de yrkesgrupper som hanterar den.

Det senaste året har med, i brist på ett bättre ord, varit intressant och väldigt annorlunda. Det vi för ett år sedan såg som en naturlig del i livet (exempelvis att gå till jobbet, gå på teater, röra sig på stan) känns numer nästan som ett väldigt avlägset minne. Pandemin har även skyndat på utvecklingen av digitala arbetssätt, tillgång till kultur på nätet, nätshopping. Områden där även nya grupper börjar nyttja mer digitala tjänster. I intervjun vi gör med Anders Ygeman nämnde han att bland seniorer så har användandet av digitala vårdtjänster ökat med 1000% under pandemin. Vi kommunicerar numera mer via zoom, arbetar tillsammans från olika platser i diverse molntjänster. Drömmen om det mobila och kanske framför allt papperslösa kontoret börjar närma sig. Även

vår egen Eva Toller tittar på hur synen på arbete på distans har förändrats i och med pandemin och att man upptäckt att fler och fler arbetsuppgifter går att göra hemifrån. Hon har även ställt frågan hur arbetsvardagen kommer att se ut efter pandemin.

Utöver dessa artiklar kommer ni i detta nummer även att få ta en resa genom tiden där vi besöker födelsen av den svenska informationshanteringen där vi går från slott till koja och tillbaka igen, vi stannar till och ser hur det ser ut i vår informationshanteringsbransch idag och vilka utmaningar men även vilka framsteg som vi nått.

Slutligen siktar vi mot stjärnorna och försöker sja om framtiden för våra yrken. Vår resa tar oss även ut i världen där vi får höra hur det är att arbeta med informationshantering i England och Österrike. Vi tittar på hur vi kan samarbeta bättre inom våra respektive yrken, om arkivförbunden är framtiden och vi nosar även lite på vilka utvecklingsmöjligheter det finns.

Ett nummer med extra allt helt enkelt!

Hoppas att ni uppskattar numret och att ni har lika roligt att läsa det som vi haft att arbeta med det!

Alexandra Meija

Chefredaktör



Våga gå före för att inte halka efter!

Arkivarierna står inför många utmaningar i dagens IT-baserade samhälle. Varför har det blivit som det blivit idag? Behöver arkivarierna ändra sitt arbetssätt? Är det dags för arkivarierna att ta ett steg framåt och tänka nytt för att inte bli bortspolade i informationsflöden?

Under en längre tid har jag funderat på varför det känns som om det inte riktigt fungerar – det sättet vi arkivarierna arbetar på.

För ett par år sedan fick jag på en konferens höra ett föredrag av två personer från Monash university, Clayton, Victoria, Australien. Barbara Reed, Gillian Oliver och Frank Upward gjorde reklam för sin nya bok "Recordkeeping informatics for a networked age".¹ Den beställdes och levererades direkt när den gavs ut men hamnade vid mottagandet i att-läsa-högen. I december förra året inföll plötsligt lusten att läsa den.

Först förstod jag inget. Vad skrev de? Vad vill de förmedla? När jag läst ett par kapitel kändes det plötsligt som att de skrev till mig. Författarna talar om informationskedjan i det analoga samhället där arkivprocessen var så viktig att den ofta ingick i verksamhetsprocesserna, främst för att säkerställa autenticitet. När National archives and records authority (NARA) grundades i USA under 1930-talet framgår det av organisationens namn att de hade en holistisk syn på informationshantering och bevarande. Det som i anglosaxiska länder idag delas upp i records management och archival administration sågs som en naturlig helhet.

Med tiden växte dock ett hot fram mot den linjära och sammanhållna synen NARA haft från sin tillblivelse. Under 1950-talet delade NARA upp sin verksamhet. Informationshanteringen inom verksamheten gick en väg, medan arkivverksamheten gick en annan.

Tanken var att de två områdena skulle fungera som ett stafettlopp. Verksamheternas informationshantering skulle, vid någon tidpunkt, lämna över viktig information till arkivverksamheten. I realiteten har det överlämnandet aldrig riktigt fungerat, någon tappade pinnen och informationskedjan bröts!

Vad som hände var att de handlingar som hanterades under 1900-talets mitt var annorlunda i kvalitet, kvantitet och form mot de som hanterades under 1800-talet. Under 1970-talet ökades pressen ytterligare. Både records managers och arkivarierna började få roller som liknade vaktmästare (janitors) för att få kontroll över det som skulle sparas "[...] as both groups moved away from the moments of creation of recorded information [...]".²

Stafetttanken gjorde att arkivarierna fick en passiv roll. Fokus lades på att bevara och gallra i stället för att aktivt styra och vägleda de verksamhetsprocesser där informationen skapades. I Sverige, där rollen records manager (som är svår att översätta) i princip inte har funnits, med några få undantag, har arkivinstitutioner och under lång tid även utbildningsinstitutioner koncentrerat sig på gallring samt bevarande – d.v.s. att tålmodigt invänta stafettpippen.

Under andra hälften av 1900-talet gjorde datorerna sitt intåg och informationshanteringen tog ett steg in ett digitalt vilda västern. Den mängd information som skapas idag samt de möjligheter det uppkopplade samhället ger oss att kommunicera har skapat en informationssunami som kommer mot oss arkivarierna. Idag kan en person, med några få klick, skicka en e-post. Eller ännu värre, ett SMS. Vi chattar i Teams, Zoom eller varför inte Discord? Det görs inte någon skillnad mellan betydelsefulla meddelanden och meddelandet "ska vi gå på lunch" som skickas i samma informationskanal.

Ett centraliserat och styrt informationsflöde in och ut ur en organisation kanske fungerade när posten kom i samlad leverans varje morgon till en bestämd adress. När det fanns en frankeringsmaskin och posten levererades ut centralt från organisationen varje eftermiddag. En majoritet av informationen skickades genom en informationskanal.

Det forskarna vid Monash talar om är ett helt nytt koncept för hur vi arbetar med organisationerna behövs. Detta med syftet att få kontroll över informationsflöden. De talar om omedelbar arkivering (nanosecond archiving), att fånga informationen när den skapas. Om inte detta sker är sannolikheten att informationen förloras stor.

Samtidigt behöver vi förstå vad som är mer eller mindre viktigt. Jag upplever ofta att en grundläggande utmaning är att olika verksamheter inte har en klar bild över vilken information som är viktig eller prioriterad

De talar om hur vi på nytt måste börja vara med från det ögonblick när en informationskedja påbörjas. De talar om flöden av information och jag börjar få en bild av ett vattendrag med en konstruerad damm (centraliserade informationssystem). Alla dammar måste släppa igenom vatten (informationen). Om de inte gör det kommer de förr eller senare att svämma över. Även om vattnet inte rinner över utan vi lyckas hålla vattnet stången, om det finns ett hål (e-post), en spricka (Google Drive), kommer vattnet att leta sig genom om flödet hindras.

Här kommer då nästa tes från författarna. De som ser sig som ansvariga för en organisations informationsmassa, i Sverige oftast arkivarier inom myndighet, behöver börja analysera de olika verksamheternas informationsbehov samt hur de processer ser ut där informationen används och skapas. Jag menar inte här hur KLASSA ska införas och informationstyper kartläggas för att vi ska kunna bestämma –spara eller inte. Vi behöver *förstå varför informationen skapas och används*. Den analysen innebär också att vi behöver finna de nödlösningar, genvägar och informella informationskanaler som används. Inte för att förbjuda och banna utan för att förstå varför dessa har uppstått. Vi behöver hjälpa verksamheter att skapa formella processer och verktyg som gör att de inte behöver hitta egna sätt för att lösa sina uppgifter på ett så effektivt och produktivt sätt som möjligt. De "grå" arbetssätten finns av en orsak och det behöver vi ta till oss.

Samtidigt behöver vi förstå vad som är mer eller mindre viktigt. Jag upplever ofta att en grundläggande utmaning är att olika verksamheter inte har en klar bild över vilken information som är viktig eller prioriterad. Viss information måste hanteras helt centraliserad för att uppfylla lagkrav, för att säkerställa rättssäkerhet, säkerställa sekretess, säkerställa autenticitet och så vidare. Om detta kunde tydliggöras och förklaras för de personer som arbetar i verksamheterna tror jag att de absolut flesta skulle börja göra sitt bästa för att följa regelverk som sätts upp.

Till sist, med dagens formlösa miljö av olika formella och informella informationskanaler behöver vi all hjälp vi kan få för att fånga, klassificera och i framtiden arkivera den digitala informationen. Vi måste våga ta fram metoder där vi använder tekniska hjälpmedel för detta. Tyvärr tror jag att tänkarna från Monash har rätt – enda sättet att få kontroll över detta är att den information som skapas och tas emot fångas där och då automatiskt, eller så automatiserat som möjligt. Detta i sin tur betyder att det måste finnas någon typ av "intelligens" i de verktyg som förväntas göra detta. Men det finns väl inte? Det är väl bara science fiction? Det kommer aldrig att hända? Det händer just nu och används redan av alla som söker på nätet eller får vägbeskrivningar i sin bil. Ett intressant exempel är verktyget RATOM (Review, Appraisal, and Triage of Mail) som finns att hämta som öppen källkod.³ Det är ett verktyg som analyserar e-postkonton för att sedan presentera en lista med meddelanden som det har bedömt behöver kontrolleras av en människa. Verktyget ger också förslag på en grov klassificering av respektive e-postmeddelande. Hur effektivt det är eller hur mycket det missbedömer vet jag inte. Det har säkert svagheter *men* det kommer kanske att bli en utmärkt hjälp i sinom tid om det fortsätter att utvecklas och användas. På tal om Outlook, det finns vissa funktioner vi kan använda som ytterst få gör. Ett exempel är att, med lite kunskap, kan egna knappar skapas

som presenteras i menyområdet. När du sedan klickar på den nya knappen skapas en e-post som automatiskt skickar en kopia till en funktionsbrevlåda i Outlook.⁴ Det kan vara en funktionsbrevlåda för ett projekt, för registraturen eller för annat syfte. Att sedan få moderna dokument- och ärendehanteringssystem att automatiskt fånga de meddelanden som ligger i dessa funktionsbrevlådor är ingen konstighet idag. Det finns många intressanta nya tekniker att sätta sig in i. Kan vi använda dessa och i så fall hur?⁵

Är det då arkivariernas uppgift att så radikalt ändra sitt arbetssätt? Av de arkivarier jag känner skulle en majoritet göra ett alldeles utmärkt arbete om de fick möjligheten. Det skulle kräva tätare samarbete med IT-avdelningar, verksamhetsspecialister och andra kompetenser inom organisationerna. Om det inte är vi arkivarier som ska göra detta måste en ny roll skapas men då skulle vi åter mista vi det holistiska och sammanhållande synsättet som är en förutsättning för att lyckas få kontroll. Vi skulle återskapa stafettanken i en ny tappning. Så arkivarier – våga ta för er, våga ta täten och våga tänka nytt!

*"What is needed at this point in time are archivists who are willing to experiment with creative combinations of ideas, old and new; [...] who are motivated to learn new skills; and ultimately, who are committed to developing realistic strategies for managing electronic records, no matter where this journey may lead them."*⁶

Källa:

[1] Frank Upward, Barabara Reed, Gillian Oliver & Joanne Evans; *Recordkeeping informatics for a networked age*. Monash university publishing, 2018, ISBN: 9781925495881

[2] Frank Upward, m.fl., sidan 47

[3] <https://ratom.web.unc.edu/tools-and-code/>

[4] <https://blog.jongallant.com/2017/01/outlook-custom-ribbon-button-macro-send-and-cc/>

[5] Exempel är RPA (Robotic Process Automation) eller analytics inom artificiell intelligens.

[6] Philip C. Bantin; *Strategies for managing electronic records: A new archival paradigm? An affirmation of our archival tradition?* *Archival Issues*, nr 1, volym 23, 1998, sidan 31.

Leif "Peppe" Pettersson



Roll/yrke Arkivarie

Arbetsplats ArkivIT

Har arbetat som arkivarie i drygt 25 år och har genom åren haft fokus på informationshantering inom organisationer och hur vi använder informationen i vårt dagliga arbete. De senaste åren har Peppe främst arbetat med olika aspekter av digitalt bevarande.

Ett samtal om digitalisering med energi- och digitaliseringsminister Anders Ygeman

Som energi- och digitaliseringsminister har Anders Ygeman ansvar för bl.a. Sveriges digitaliseringspolitik och den digitala offentliga förvaltningen. I och med den utveckling som under de senaste åren skett inom arkivvärlden med en ökad digitalisering, och med det krav på säkrare digitala tjänster, så var det relevant att sätta sig ner och ha ett samtal med den minister som handhar de frågorna.

Ett normalt år hade den här intervjun troligen ägt rum på Infrastrukturdepartementet i Stockholm, men ett år som detta skedde intervjun via digitala verktyg. Under en kall vinterdag i februari pratade vi allmänt om digitalisering men även lite om informationshantering och arbetsmarknad.

Det är vanligt att läsa att Sverige halkar efter övriga världen gällande digitaliseringen (d.v.s. utvecklande av arbetssätt och digitala tjänster) och det var den första frågan vi ställde till Anders Ygeman: hur långt har Sverige kommit i digitaliseringen jämfört med andra länder? Inför den här intervjun hade han bitt departementet att ta fram olika rankningar där man jämför den digitala utvecklingen mellan olika länder. Över 2000 rankningar inom olika digitaliseringsområden togs fram. På nästan alla låg vi på topp 10 och på några återfanns vi på topp 3. Han menar att vi i flera fall ligger längre fram i den digitala utvecklingen är vi tänker att vi gör och att vi ofta ligger i framkant. Pandemin har i sin tur öppnat upp för nya digitala arbetssätt och han berättar att det inneburit att fler och fler har vant sig att arbeta på distans med olika verktyg. En vinst med detta nya sätt att arbeta är, som han säger, att flera myndigheter och företag ser en ökad produktion.

En fördel som undertecknad kan se med pandemin och distansarbetet är den tidsbesparing som sker varje dag då man inte har en arbetsplats att resa till utan kan starta jobbet direkt på morgonen. Tiden vi ägnade åt att resa till arbetet ägnas nu i stället åt arbetsuppgifter och leder till att de flesta av oss både har mer fritid och med det mer ork, vilket i sin tur gör att man orkar producera mer på jobbet. En annan fördel är att man numera kan jobba mer flexibelt och på ett lättare sätt lösa det kända vardagspuslet.

Jag frågar Anders Ygeman om han ser att det finns fler fördelar med distansarbetet?

– Det man kan se är att det ökar möjligheterna att jobba på distans från glesbygd eller från ett annat land vilket ger ett större rekryteringsunderlag. På samma sätt kan företag eller myndigheter förlägga sina huvudkontor på andra orter (än Stockholm) och därmed sänka hyreskostnaden. En fördel som artikelförfattaren kan se med distansarbetet under pandemin är den tidsbesparing man gör varje dag då man inte behöver ta sig till arbetsplatsen. Från regeringens sida är förhoppningen att de nya digitala hjälpmedlen och tjänsterna på sikt kommer att öka effektivitet och produktivitet så att man kan lägga mer resurser på välfärden.

Det är svårt att sia om framtiden men man bedömer att det finns en god framtid och en ökad efterfrågan på de yrken som ingår i informationshanteringsbranschen

Men Anders Ygeman ser dock vissa nackdelar med det ökade hemarbetet. Även om det finns stora fördelar med digitala möten och de nya möjligheter dessa öppnar, så finns det aspekter med de personliga mötena som nu går förlorade. Det gäller till exempel information som uppkommer under mötet eller i samband med korridorsnacket, eller bara de rent sociala aspekterna som är viktiga för att vi ska trivas.

Just nu genomgår informationshanteringsbranschen en omvandling och de tjänster som ingår här blir allt mer efterfrågade. Såväl offentlig som privat verksamhet behöver ha ordning på den information man hanterar, samtidigt som man går över från en analog till en säker digital hantering. Anders Ygeman säger att det är svårt att sia om framtiden men man bedömer att det finns en god framtid och en ökad efterfrågan på de yrken som ingår i informationshanteringsbranschen. Framför allt kommer efterfrågan öka

på de personer inom dessa yrken som besitter it-kompetens. Idag finns, berättar han, goda möjligheter att digitalisera stora mängder kultursamlingar. Frammarschen av AI bidrar även till att skapa en mer anpassad och tillgänglig kulturupplevelse där ett flertal museum och bibliotek lägger ut sina samlingar på nätet. Han trycker samtidigt på att flera arkiv här ligger steget före då man sedan tidigare antingen digitaliserat sina handlingar men även arbetat med e-arkivering sedan flera år tillbaka.

Pandemin har verkligen öppnat upp för nya innovationer inom många olika områden, inte minst kultur. Samtidigt som undertecknad saknar den fysiska kulturupplevelsen så har pandemin öppnat upp för fler upplevelser i form av streaming från olika operahus, speciella sändningar från museer där samlingarna presenteras, körsång på distans, små intima livekonserter via sociala media. Det gäller att hitta nya kontaktvägar, men visst längtar vi nog allihop efter att sitta där i bänken eller efter att hoppa sig svettig i publikhavet på en konsert?

Idag, berättar Anders Ygeman, så är den grupp som inte använder de tekniska tjänsterna relativt liten. Hos äldre i åldern 65–75 år används internet lika mycket som hos de som står mitt i yrkeslivet. Det är först hos gruppen 80+ som man ser att det börjar avta. Även vissa grupper med funktionsvariation kan behöva extra hjälpmedel samt nyanlända där den tekniska utvecklingen i det tidigare hemlandet inte nått lika långt. Innan pandemin bedrevs ett flertal (olika) projekt för att utbilda de grupper som står lite utanför men detta har nu stannat av. Spännande är dock att det finns 400 personer över 100 år som sedan pandemins början har sökt digital vård.

Som arkivarie kan man ibland läsa lagstiftningen och känna att den kanske inte alltid hängt med i sin tid, t.ex. önskar undertecknad att begreppet handling i lagtexterna skulle bytas ut mot exempelvis information, som är mer teknikneutralt, för att förtydliga att det även kan röra sig om en digital handling. Anders Ygeman berättar att DIGG (myndigheten för digital förvaltning) har som uppgift att se över det aktuella rättsliga stödet som behövs för att underlätta digitalisering, men nämner att även om ambitionen är att göra lagarna teknikneutrala så utvecklas tekniken snabbt

och översynen av lagarna behövs för att anpassa dem varderafter. Han tror att dataskyddsförordningen som kom 25 maj 2018 lett till att förtroendet för våra digitala verktyg ökar. Att gemene man tydligt ser att dataskyddsförordningen ger ett bra skydd för den egna integriteten och det tolkar Anders Ygeman som att det finns möjlighet för utveckling inom området snarare än att man ska se lagstiftningen som ett hinder.

På frågan om allt kan eller snarare ska digitaliseras så säger han att det inte är önskvärt då det finns möten som behöver genomföras "på plats". Vissa upplevelser är bättre analoga än digitala, men i och med att digitaliseringen kan ge upphov till en bättre och effektivare användarupplevelse kan den vara att föredra. Dock menar han att man inte slentrianmässigt kan satsa på att digitalisera bara "för att". Han menar att om inte digitaliseringen bidrar till effektivare arbetssätt som ger en besparing (antingen en ekonomisk vinst eller en tidsvinst) så bör man prioritera bland sina projekt och satsa först på det som ger bäst nytta.

Slutligen, vad är det bästa relativt sämsta med digitalisering?

Det bästa är att det kan göra tråkiga saker effektivare, lättare och roligare. Det tar bort flera monotona arbetsmoment och gör de helt automatiserade vilket öppnar upp för mer kreativa uppgifter under arbetsdagen. Det som är negativt är allt småstrul med tekniken, att man inte alltid hittar rätt saker eller rätt program vid rätt tillfälle. Mycket teknik är också skapad utifrån det tekniska perspektivet och inte för att det ska vara användarvänligt. Det innebär ibland att den tid man vinner av effektiviseringen ibland äts upp av teknikstrul.

Med de orden avslutar vi och tackar för intervjun. Digitaliseringen är spännande och den kommer med all sannolikhet att förändra vår syn på arbete, vad ett arbete är och var det kan bedrivas ifrån, men för att nå dit och för att få en smidig vardag krävs att alla grupper inom informationshantering samarbetar och kompromissar. I slutändan vill vi ändå samma sak: snabb åtkomst till den information vi behöver som på sikt leder till en mer effektiviserad arbetsdag med utrymme för mer kreativa och givande uppgifter som förhoppningsvis även leder till ökad arbetsglädje.

Alexandra Meija



Roll/yrke Arkivarie

Arbetsplats ArkivIT

Satte sin fot i ett arkiv första gången som 16-åring, det var inte kärlek vid första ögonkastet, men nästan. Numera är hon chefredaktör för Arkiv Information Teknik, arbetsmiljöombud och arkivkonsult på ArkivIT i snart tre år. Vid sidan om konsultandet har hon genom åren skrivit artiklar och haft uppdrag som moderatör på olika konferenser. Inom informationshantering är hon mest intresserad av processkartläggning och verksamhetsutveckling. Hon brinner för personlig utveckling, hos andra men även hos sig själv.

Anders Ygeman



Roll/yrke Politiker (S)

Arbetsplats

Energi- och digitaliseringsminister i det nybildade infrastrukturdepartementet sedan 2019.

Tidigare inrikesminister 2014-2017 samt gruppleddare för Socialdemokraterna i riksdagen 2017-2019.

Ordförande i Stockholms partidistrikt sedan 2016.

Har suttit i Sveriges Riksdag sedan 1995.

En förflyttning i arkivkompetensen – kravställ rätt och våga förändra

ArkivIT har i 10 år kontinuerligt rekryterat arkivarier. Det innebär att vi har sett en förflyttning av kompetensen hos dem som söker, från att de tidigare oftast främst hade kompetens inom pappersarkivering, till att de allt oftare har kunskaper inom digitalisering, e-arkiv och i hur man uppnår synergieffekter med IT-avdelningar. Utbildade arkivarier ställer i dag högre krav på sina arbetsgivare, och karriärkurvan pekar ofta brantare uppåt. Man är också mer benägen att byta arbete och söka sig till mer utmanande arbetsuppgifter.

Kravställningen på arkivkompetensen

Många av våra kunder är små myndigheter. Det innebär ofta att arkivarierna även får agera som registrator. Dessutom tampas myndigheterna med utmaningar som digitalisering, eftersatta arkiv, gamla verksamhetssystem som ingen tar hand om eller ens orkar bry sig om att ta hand om, en otillräcklig informationsförvaltningskultur och begränsade budgetar. Samtidigt söker sig medarbetare till mer utmanande arbetsuppgifter, modernare titlar och nyare arbets sätt. Detta sätter krokben för matchningen mellan arbetsgivare och arbetstagare. De senaste åren har det skett ett generationsskifte då många av de anställda vid myndigheter gått i pension, och verksamheterna har då sett en möjlighet att se över arkivfunktionen.

Kravställningen inför ett uppdrag kan innehålla önskemål om att kandidaten ska förstå sig på pappersarkiv, ha kunskap om e-arkiv och digitalisering. Samtidigt som han eller hon ska vara behjälplig och agera som registrator vid behov. I flera fall går 50% av tiden till registratorsfunktionen (ibland som en ren kontrollfunktion och ibland som utförare av diarieföring). I en drömvärld hade vi kunnat täcka upp för alla dessa delar av yrket med en enda person, men så ser det ofta inte ut. Smörgåsbordet inom arkivbranschen utökas konstant. Vi kan erbjuda roller som projektledare och it-arkivarie. Är det då rimligt att samtidigt använda den arkivkompetensen i registraturen halva tiden? Och vill den kompetensen det? Kanske eller troligen inte, men hur gör vi då?

Kravställ – gör om, gör rätt!

Låt oss först och främst börja med att säga, vi kan inte trola bort den förflyttning inom yrket som sker i detta nu. Vi kommer att sitta med dessa utmaningar länge än. Men för att få bort en del av dessa svårigheter, kan vi börja med att se över vår kravställning när vi gör en rekrytering. Börja med att titta på målet med rollen och funktionen. Hur strategisk är den egentligen? Hur mycket operativt arbete är det egentligen och hur många procent av omfattningen innebär rena registratorsuppgifter? Vilka egenskaper krävs för att utföra dessa arbetsuppgifter, som både innefattar registra-

turen och strategiskt arkivarbete? Är rollen delad hälften/hälften på registratur och arkiv/digitaliseringsprojekt? Ta hellre då in en registrator/dokumentcontroller eller en junior arkivarie som har möjlighet att utvecklas i sin roll. Använd er av personlighets- och logiktester för att få en tydligare bild av vem personen är och för att se hur stor chansen är att personen lär sig i en snabb takt.

Som arbetsgivare ska du ge dina anställda möjligheter till utmaningar och utveckling.

Men vad du än gör, ta inte in en senior arkivarie som får utöva sin specialistkompetens endast 50% av tiden. Konsekvensen av det blir att personen efter ett tag väljer att säga upp sig, du får merkostnader till följd av en felrekrytering och ett skadat arbetsgivarvarumärke. Som arbetsgivare ska du ge dina anställda möjligheter till utmaningar och utveckling. Och genom att anställa någon som har ambitioner och kompetens på en nivå långt över de arbetsuppgifter som ska utföras på 50% av arbetstiden, blir det helt enkelt en förlust för båda parter.



Mine Alghazi Jacobson

Roll/yrke VD & Delägare, rekryteringskonsult

Arbetsplats WE:SOURCE, dotterbolag till ArkivIT

Varför WE:SOURCE finns: Majoriteten av konsulterna inom rekryteringsbranschen bedömer på felaktiga grunder såsom första intryck, hur ett CV är skrivet eller vad känslan av intervjun är. Jag har alldeles för många gånger hamnat i diskussioner kring bedömning av kandidater med seniora rekryterare som till slut gjorde att jag ville gå min egen väg för att förändra branschen.

Registrator eller dokumentcontroller – samma eller olika yrkesroller?

Att som registrator berätta för handläggare och chefer i offentliga verksamheter hur information ska hanteras brukar generera merarbete. Att som dokumentcontroller berätta för handläggare och chefer i offentliga verksamheter ska hantera sin information brukar resultera i språngbräda in i deras tolkningsperspektiv och samarbete uppstår.

Sedan 2014, när jag tog min arkivarieexamen vid Södertörns högskola, har jag arbetat som antingen registrator eller dokumentcontroller i offentliga verksamheter som kommun och landsting/region. Jag är inne på mitt sjätte år och fortfarande vet jag inte riktigt vad skillnaden är mellan de två rollerna. Om jag ska vara ärlig tror jag inte någon vet det - varken vi som arbetar som det eller det offentliga Sverige överlag.

I den här artikeln vill jag försöka få klarhet i skillnaden mellan rollen registrator och rollen dokumentcontroller. Dels för min egen skull men också i syfte att bringa lite mer klarhet för framtidens registratorer och dokumentcontrollers.

Jag minns min första tjänst som registrator. Jag var precis nyexaminerad arkivarie och jag hade fått en visstidsanställning på drygt ett halvår i en av Stockholms norrortskommuner. Aldrig i hela mitt liv hade jag arbetat som registrator, och arkivkurserna som jag precis hade avslutat hade heller inte hjälpt mig i förberedelserna inför en framtida tjänst som registrator. Vad jag minns fanns inte dokumentcontroller som begrepp då utan etablerades senare.

Min första arbetsdag hade kommit, och det var under denna dag som jag för första gången kom i kontakt med ett digitalt ärend- och dokumenthanteringssystem med allmänna handlingar i. Allmänna handlingar förvarade i digitala ärenden, redovisade efter verksamhetens processer. Många begrepp som jag visste den teoretiska innebörden av fick sin praktiska betydelse där och då.

Att arbeta som registrator ger förståelse och insikt i hur viktig rollen är utifrån ett demokratiskt perspektiv. Alla arbetsuppgifter

är grundade ur principen att det ska tjäna till öppenhet och tillgänglighet, som offentliga verksamheter är ålagda att vara.

Posten som jag öppnar och datumstämplrar kan och bör begäras ut. Mejlen som jag diarieför kan och bör begäras ut. Ärendemeningarna som jag skriver för att tydligt beskriva vad ärendet rör så att vem som helst ska förstå det kan och bör begäras ut.

Att arbeta som dokumentcontroller har, jämfört med att arbeta som registrator, varit mer utforskande – varken jag eller Myndighetsverket vet helt säkert vad för arbetsuppgifter rollen ska fyllas med. Det vi dock vet är att allt fler registratorstjänster börjar ersättas av dokumentkontrollertjänster och det har pågått i några år nu. Jag vill vara med och staka ut riktningen för rollen.

För mig grundar sig båda rollerna i ett uppdrag att upprätthålla demokratin i Sveriges offentliga verksamheter. Vi är demokratis väktare med offentlighetsprincipen som vapen. Det är ett fint och ärofyllt uppdrag som kräver kunskap om den juridik som styr utlämnande av allmänna handlingar, informationshantering och arkivering av en verksamhets handlingar. Uppdraget kräver även en förmåga att pedagogiskt lära ut och förmedla innebörden och nyttan med att ta hand om handlingar och information.

Även om rollerna bygger på samma grund finns olikheter. Olikheter som ibland kan påverka lön, karriärmöjlighet och rollstatus på arbetsplatsen. Jag har erfarenhet av hur både lön, möjlighet till karriärsteg och hur status sätts beroende på om uppdraget benämns registrator eller dokumentcontroller.

Att arbeta som registrator innebär att träda in i en traditionell, lite gammaldags, yrkesroll som kontorssekreterare. Givetvis kan det skilja sig arbetsplatser emellan men mina erfarenheter är att en registrator har en tydlig uppdragsprofil där flera traditionella arbetsmoment inom administration ingår. Exempel på sådana traditionella arbetsmoment är postöppning, postsortering, skanning av inkomna pappershandlingar, diarieföring, bevakning och hanterande av en eller flera funktionsbrevlådor med fokus på att



förstå alla handlingar som inkommer till inkorgarna då registratören har som uppgift att diarieföra det som ska diarieföras, vidarebefordra till rätt handläggare och ibland också ha kompetens nog att besvara frågor.

Dagarna ser oftast väldigt lika ut, med tydliga block under dagen. Efter ett tag går arbetsuppgifterna på rutin och rollen är tydlig i sin karaktär. Givetvis finns det utrymme för utveckling men endast till en viss nivå innan den övergår till att ses som en dokumentcontrollerroll. En roll som jag tycker har en helt annan möjlighet till utveckling och statusmarkerande.

Enligt mig är det dokumentcontrollern som är en verksamhets spindel i nätet. Det är dokumentcontrollern som är klippan att luta sig mot när informationshanteringen känns övermäktig och svår att få ordning på.

Min uppfattning är att den traditionella registratörsrollen är på väg att ersättas av den framåtblickande dokumentcontrollerrollen. Vi är bara i början på ett skifte men jag skulle vilja påstå att det är ett paradigmskifte som håller på att äga rum. Och då inte bara när det gäller dessa två roller utan i hela informationshanteringsområdet i Myndighetssverige. Den resan är det en ynnest att få vara med på, och tillsammans med mina kollegor i branschen väljer vi färdriktning. Det skapar både trygghet och spänning.

Hur är det då att arbeta som dokumentcontroller? Och vad är det för arbetsuppgifter som ingår i rollen? Ja, det är frågor som jag liksom kollegor i branschen har ställt i många situationer och under en längre tid. Faktum är att rollen är svår att definiera – den rymmer så mycket och flera av arbetsuppgifterna är nya för den enskilde dokumentcontrollern men även för yrkesbranschen i stort. Det är utforskad mark och tillsammans kommer vi att utvärdera vad en dokumentcontroller bör och ska göra under en arbetsdag.

Enligt mig är det dokumentcontrollern som är en verksamhets spindel i nätet. Det är dokumentcontrollern som är klippan att luta sig mot när informationshanteringen känns övermäktig och svår att få ordning på. Dokumentcontrollern ska inte förväntas vara expert på alla handlingar som inkommer, upprättas och expedieras utan snarare vara expert på att skapa förståelse och struktur för, samt framkomliga vägar till, den information som verksamheten har att hantera och förvalta.

Jag ser rollen som en strategisk och framtidsbejakande informationshanteringsexpert. Flera av arbetsuppgifterna som jag tycker ingår i rollen har jag själv erfarenhet av. Framför allt gäller det att hela tiden se verksamhetens behov och utmaningar inom informationshanteringsområdet. I mitt uppdrag som dokumentcontroller krävs att jag ligger steget före och försöker svara på frågor som; vilken typ av information kommer att genereras? I vilket syfte? Och hur ska verksamheten förvalta informationen? Hur ska informationen tas om hand i framtiden – vad ska bevaras och vad ska gallras? Det är frågor som det inte alltid finns självklara svar på. Men, dokumentcontrollern ger vägledning.

Det är vägledningen som bygger en god och stabil grund att stå på - vilken kan hjälpa till i verksamhetens kollektiva förståelse för informationens värden och även bidra till insikter om kulturarvsaspekten. Förutom att skapa goda grunder i form av struktur samt ordning och reda - grundläggande fundament i informationshantering - så är det dokumentcontrollern som är med och bestämmer vad som ska bli kulturarv i en verksamhet och därmed framtidens forskningsmaterial. Är det upphandlingarna som gjordes på 80-talet? Är det avtalen som tecknades på 90-talet? Eller är det anställningsavtalen som skrevs på 00-talet? I frågor

som dessa har dokumentcontrollern mycket att bidra med och stor möjlighet att påverka hur en verksamhet ska bli ihågkommen. Det är ett utmanande men ärofyllt uppdrag.

Att få vara med och påverka skapar engagemang, arbetsglädje och en förmåga att se samt förstå hur viktigt, roligt och motiverande det är med informationshantering.

Men det är inte alltid allting går som på räls och varenda ledningsgrupp, chef och handläggare agerar och gör som dokumentcontrollern säger. Pedagogiska utmaningar finns – ibland duggar de tätt. Det gör uppdraget utmanande och motiverande. Svåra frågor och tankebanor ska göras enkla och förståeliga så att de blir en naturlig del i en tjänstemans vardag på arbetet.

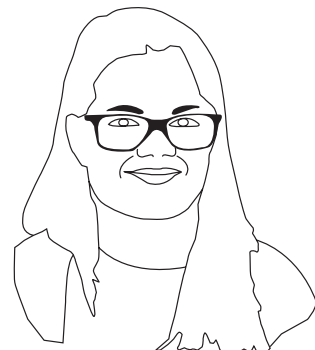
Att känna utmaning och för den delen även motgång i ett uppdrag som dokumentcontroller skulle jag säga hör till och är en förutsättning för att lyckas i uppdraget.

Det är mer regel än undantag att handläggare och chefer agerar och hanterar sin information efter eget tycke och egna uppsatta strukturer än att faktiskt se möjligheten att få hjälp, vägledning och stöttning av en informationshanteringsexpert. När jag själv råkar ut för situationer som dessa har jag som vana att försöka se allting ur deras perspektiv där jag fokuserar på att försöka sätta mig in i handläggarens eller chefens förståelse och utgångspunkter. Ibland kan det handla om att kunskapen om informationshantering i en offentlig verksamhet är låg eller saknas. Det kan också handla om att förmågan att göra rätt enligt lagar och regler samt interna rutiner inte riktigt finns på grund av att det skapar upplevt merarbete och att det känns utmanande att förstå att huvudregeln är att all information är till allmänhetens förfogande så till vida att sekretess inte föreligger.

Det är i sådana situationer som jag trivs allra bäst i min roll som dokumentcontroller. För det är i dem som jag kan vara med och utbilda i offentlighetsprincipen och vikten av en god informationshantering. Både idag och i framtiden. Registraturen är en verksamhets blodomlopp – som måste fungera oavsett vad.

Jag vill vara med att påverka hur en verksamhet kommer att bli ihågkommen, även om jag arbetar som registratör eller dokumentcontroller. Det är ett ärofyllt uppdrag och ett privilegium.

Maja Jägerlöf



Roll/yrke Registratör

Arbetsplats ArkivIT

I denna artikel vill jag ge min syn på vad som förenar yrkesrollerna registratör och dokumentcontroller. Och vad som skiljer dem åt.

Det roligaste med att jobba som registratör eller dokumentcontroller är att jag i min yrkesroll får vara med att skapa struktur samt ordning och reda bland en verksamhets informationsbestånd - som senare kommer att bli en del av ett kulturarv.

Spindeln i nätet med gott ordningssinne – registratorns roll och betydelse

Registratorer – en yrkesgrupp som inte längre behövs eller en yrkesgrupp som behövs mer än någonsin på grund av digitaliseringen? Vad är egentligen registratorns roll om alla kan lägga in information i diariet och inkommande handlingar ändå kommer direkt till handläggarnas mejllinkorgar (istället för till en centraliserad postlåda)?

Dessa frågor har diskuterats i en rad artiklar och även varit föremål för olika uppsatser på bl.a. universitetsnivå. Frågorna är även återkommande under konferenser, i diskussionstrådar på sociala medier och vid fikabord – då ofta även fokuserade runt begreppet "status": Hur höjer vi registratorstitlens status? Har registratorn lägre status i organisationen än arkivarien? Vad ingår i registratorns arbetsuppgifter?

Statusbegreppet är inte helt enkelt att diskutera – vad innebär status? Och hur påverkar det om man har hög eller låg status i sin yrkesroll? Jag använder begreppet "status" här som ett värdeladdat ord för att beskriva organisationens syn på rollen och den genomslagskraft som olika yrkesrollers yrkeskunna har. Statusen reflekterar inte på något sätt betydelsen av det som t.ex. registratorn gör utan endast den allmänna synen på rollen. En kollega uttryckte sin upplevelse av att vara registrator i vissa organisationer som "Jag är så himla viktig men jag är ingenting värd".

Yrkestiteln registrator har förekommit sedan långt tillbaka – söker man i Svenska Akademiens ordbok så finns där hänvisningar till titeln så långt tillbaka som till 1600-talet. Registratorns uppgift har, som namnet antyder, i hög grad varit att registrera information men även att vårda arkivet. Registratorns arbetsuppgifter är ofta starkt förknippade med diarieföring, det vill säga att registrera inkommande och utgående handlingar. På Föreningen för arkiv och informationsförvaltnings, FAI, webbplats går det att läsa att:

...registratorn är "spindeln i nätet" när det gäller ärendehantering, är med när ärenden startar, genom ärendehantering och som slutligen är den som avslutar ärendet. Skulle någon behöva ta del av tidigare ärenden är det oftast registratorn som snabbt kan stå till tjänst. Det är vanligt att registratorer håller kurser för

sina arbetskamrater och chefer inte bara om diarieföring utan om hela regelverket kring hanteringen av allmänna handlingar, sekretess och utlämnande.

Från att ha varit ett renodlat registreringsarbete handlar det mer om dokumentkontroll. Alltfler uppgifter delegeras till handläggare och registratorn eller dokumentkontrollern förmedlar verktyg och stöd för att verksamheten bättre ska kunna hantera sina handlingar och dokument.¹

Lars Lundqvist har skrivit en artikel i tidskriften *Arkiv* med titeln "Registrator ett yrke i förvandling" där bland annat den förändrade yrkesrollen i samband med digitaliseringen diskuteras.² Lundqvist för ett resonemang om arkivariens respektive registratorns roll i "dokumentationens livscykel" där han menar att en förskjutning sker av registratorns arbete från fokus på det praktiska till ett mer abstrakt övergripande ansvar för informationsprocessen.

I engelskspråkiga länder pratar man ofta om "records management" där yrkestitlar såsom records manager, archivists, records officer och records analyst förekommer.³ På svenska har vi inte, men börjar få i vissa organisationer, detta fokus på hantering utöver just registrering och arkivering. I Sverige har ofta till exempel myndighetsarkivarierna haft det övergripande, mer strategiska, ansvaret för informationsflödet i organisationen medan registratorn har utfört det praktiska registreringsarbetet. Det är denna uppdelning som nu börjar luckras upp i många organisationer. Genom att använda titlar som till exempel dokumentcontroller, informationsförvaltare eller informationsspecialist önskar många organisationer bredda vad t.ex. registratorn ska göra men också förtydliga gentemot övriga medarbetare rollens betydelse och funktion – och därmed även status.

Många diaries är idag del av avancerade dokument- och ärendehanteringssystem, där tanken ofta är att handläggarna själva ska kunna utföra en stor del av det praktiska registreringsarbetet. Detta hänger också ihop med att inkommande handlingar sällan kommer med post eller till en centraliserad inkorg som bevakas av registrator. Istället sker inflödet av information till våra mynd-



Personligen tror jag att vi som registratorer, och arkivarier, behöver våga lyfta i våra organisationer hur vår kompetens ska förhålla sig till övriga yrkesgruppers och visa på att vårt "spindel i nätet"-perspektiv är av stor vikt för att informationshanteringen ska fungera

igheter via en rad olika kanaler där mejlen är den som oftast är dominerande. Även om dokument- och ärendehanteringssystemen i regel strävar efter att vara enkla och användarvänliga för även en icke-expert inom informationshantering, upplever många organisationer att det finns utmaningar när specialister inom andra områden även ska diarieföra. Registratorns roll blir därför att utbilda, kontrollera och bevakna så att diarieföringen sker enligt gällande regelverk. Registratorn får också ofta rollen som "super-user" i dokument- och ärendehanteringssystemet och är i vissa fall även systemförvaltare för detsamma.

I boken *I handlingarnas centrum Registratorer berättar* [red. Lars-Erik Hansen] kan man läsa om registratorsyrket då ett flertal personer med lång erfarenhet av yrket berättar om sina livsresor och sin vardag. Av berättelserna framkommer att rollen som registrator är bred och går att forma utifrån personliga färdigheter och erfarenheter samt organisationens behov samtidigt som grunden – den svenska offentlighetsprincipen och diariet – är densamma. Många återkommer dock till att beskriva sin roll som "spindeln i nätet" och vikten av att med sitt ordningssinne säkerställa god ordning på informationen i verksamheten.

Kanske är just bredden i yrket en av nackdelarna när vi pratar om registratorns roll och status i organisationen. Registratorns "spindel i nätet"-funktion angränsar till en rad andra yrkesroller såsom förvaltningsjurist, arkivarie, IT-personal och dataskyddsombud. Många organisationer kanske inte heller har den ärendemängd som rättfärdigar en registrator på heltid varför tjänsten kombineras med andra närliggande administrativa funktioner såsom nämndsekreterare, receptionist eller arkivarie. Bredden gör också att sådant som organisationstillhörigheter, personliga egenskaper och chefernas syn på rollen i väldigt hög grad påverkar vilka arbetsuppgifter, och därmed även status, registratorn får i en organisation. På större myndigheter finns det ofta en arkiv- och registratursenhet medan registratorn i mindre organisationer ofta blir en del av en annan enhet. Det kan röra sig om allt ifrån den juridiska enheten (där t.ex. förvaltningsjurister finns), IT-enheten, administrativa enheten till exempelvis vaktmästeriet.

Sedan ett antal år tillbaka finns universitetskurs för registratorer och nyligen startade även en yrkesutbildning för dokumentcontroller/registrator. Utöver det finns sedan tidigare kurser och diplomeringar för den som vill fördjupa sig inom specifikt registratorsyrket.⁴ Dessa utbildningar är ett stöd och en viktig del i att förtydliga vad en registrator förväntas kunna och vilka krav som kan ställas vid exempelvis nyanställning. I förlängningen tror jag att utbildningar som dessa är helt avgörande för att förtydliga registratorsrollen och därmed höja yrkets status. Detta i kombination med att vi som yrkeskår hjälps åt att formulera vår roll och betydelse för att upprätthålla offentlighetsprincipen och en god informationshantering på våra myndigheter.

Personligen tror jag att vi som registratorer, och arkivarier, behöver våga lyfta i våra organisationer hur vår kompetens ska förhålla sig till övriga yrkesgruppers och visa på att vårt "spindel i nätet"-perspektiv är av stor vikt för att informationshanteringen ska fungera. Vi är specialister på informationsflöden och god offentlighetsstruktur och är därför ett viktigt komplement till bl.a. förvaltningsjuristerna, informationssäkerhetsspecialisterna, dataskyddsombuden, handläggarna och IT.

I och med ökande informationsmängder och dagens komplexa systemarkitekturer behövs samtliga roller (som kan innehas av i vissa fall samma personer). Vi behöver samarbeta genom hela flödet: från att informationen skapas till att den arkiveras för att i framtiden kunna återsökas och återanvändas. Registratorn är en av få roller som följer informationen genom hela flödet och tillför därför ett viktigt perspektiv i arbetet med att säkerställa hela informationsflödet.

Källa:

[1]<https://fai.nu/om-oss/registratorstyrket/> (2021-02-01).

[2]<https://temaarkiv.se/registrator-ett-yrke-i-forvandling/> (2021-02-01).

[3] <https://dictionary.archivists.org/entry/records-manager.html> (2021-02-05).

[4] Se bl.a. <https://www.miun.se/utbildning/kurser/data-och-it/arkiv--och-informationsvetenskap/arkiv--och-informationsvetenskap-for-registratorer-gr-a-30-hp/om-kurspaketet/?term=ht2021-vt2022>, <https://sipu.se/utbildning/tentamen-diplomerad-registrator-2/> och <https://www.xenter.se/utbildning/dokumentcontroller-registrator> (2021-03-12).

Magdalena Sjödahl

Roll/yrke Arkivarie

Arbetsplats ArkivIT



Magdalena är en arkivarie som vid olika tillfällen fått chansen att även arbeta som registrator. I sin yrkesroll brinner hon för att skapa ordning och reda i hela informationskedjan genom att tillsammans med kärnverksamheten hitta och skapa strukturer som gör det lättare att göra rätt. För att uppnå ett fungerande informationsflöde behövs samarbete mellan olika yrkesgrupper såsom IT, juridik, informationssäkerhet, arkiv och registratur samt givetvis representanter från kärnverksamheten.

Utbildning till dokumentcontroller/ registrator – behövs det?

Lena Kvist, verksregistrator på Naturvårdsverket, och Petja Svensson, utbildningsledare på Xenter yrkeshögskola är båda involverade i utbildningen Dokumentcontroller/registrator. De berättar om yrkeshögskolan samt om hur utbildningen tagits fram i nära samarbete med arbetslivet i syfte att säkra kompetensförsörjningen.

Våren 2019 skickades en enkät ut till 343 potentiella arbetsgivare, i syfte att ta in nationell statistik över arbetslivets behov av att rekrytera dokumentcontrollers och registratorer. Resultatet av enkäten visade ett uppskattat behov av över 250 stycken dokumentcontrollers och registratorer på tre- fem års sikt. Enkäten visade att 89 % av arbetsgivarna efterfrågar dokumentcontrollers och registratorer med eftergymnasial kompetens och att det idag är en utmaning att hitta personer som innehar den kompetensnivå som rollen kräver. Vidare framkom en ökad efterfrågan på specialistkompetens inom dokument- och informationshantering i offentlig sektor.

Den ökade andelen digitala system i verksamheterna ställer allt högre krav på dokumentcontrollers och registratorer. En konsekvens av digitaliseringen är att information ändrar karaktär och att informationsmängden växer kraftigt. Det är en både kvalitativ och kvantitativ förändring (för att använda begrepp från den akademiska världen) som innebär att den traditionella registratorsrollen är i förändring. Yrket benämns allt oftare dokumentcontroller.

Det finns en ökad efterfrågan på dessa kompetenser. Yrkets professionalisering är en av anledningarna till den ökade efterfrågan. Detta i kombination med avsaknad av utbildningsvägar gör det svårt att täcka vakanta tjänster, vilket skapar ett latent anställningsbehov hos många av organisationerna.

Behovet av utbildning för registratorer har funnits länge. Tidigare fanns endast kurser på ett fåtal dagar. Före den genomgripande digitaliseringen var det inte lika komplicerat att registrera och arkivera handlingar. Det byggde mycket på att man var konsekvent, följden en diarieplan, och vid arkivläggning förtecknade man enligt det allmänna arkivsystemet från 1903. När it-systemen fick

genomslag inom den offentliga sektorn på 1990- och 2000-talen ökade kraven på att utveckla nya och effektivare arbetssätt. Bland annat så infördes på många håll en delegerad diarieföring, vilket innebär att handläggarna själva, i stället för registratorn, diarieför handlingarna. Detta ställde högre krav på registratorerna då de både behövde vara uppdaterade på lagar och förordningar, men också kunna behärska presentationsteknik för att kunna utbilda handläggare i diarieföring.

Utbildningen har ett enormt söktryck – närmare 500 ansökningar kom in till pågående våromgång. Inför hösten 2021 beräknas cirka 700 ansökningar inkomma.

Lena Kvist har sedan många år varit med i Nätverket för Sveriges registratorer, och där har behovet av mer och bättre utbildning varit en ständig fråga på dagordningen. Det har funnits olika anledningar till att man sett ett behov av utbildning. En ständigt återkommande orsak har varit strävan efter att höja statusen på yrket och genom det förhoppningsvis även lönen. På 2000-talet togs därför en distansutbildning i arkiv- och informationsvetenskap fram vid Mittuniversitetet, som vände sig till redan yrkesverksamma registratorer. Utbildningen innehöll redan då kurser i systemvetenskap, presentationsteknik samt undervisning i lagar och förordningar inom offentlig verksamhet. Utbildningen var uppdelad i en A-, B- och C-kurs.

Under 2017 kom frågan om en ny registratorutbildning upp på en av nätverksträffarna. Anledningen till det var bland annat svårigheten att rekrytera en ny generation registratorer samtidigt som många registratorer av det gamla gardet var på väg att pensioneras.

Xenter yrkeshögskola – Sveriges enda yrkeshögskoleutbildning som leder till yrkesrollen dokumentcontroller/registrator När en ansökan till Myndigheten för yrkeshögskolan (MYH),



om att starta och sedan bedriva en utbildning görs, har den oftast initierats av representanter från arbetslivet. En utbildningsansökan som beviljats uppstart av MYH kan ses som en form av en garanti för att det, när den studerande tagit sin examen, ska finnas gott om arbetstillfällen inom det specifika yrket. Dokumentcontroller-/registratortutbildningen (DOK) på Xenter är en av dessa utbildningar. Det är en bred utbildning som kräver en stor portion studievana och sinne för struktur och ordning.

Hösten 2020 påbörjade den första klassen sina studier. En klass antogs våren 2021, och till hösten 2021 börjar utbildningsomgång 3. MYH har beviljat Xenter ytterligare en utbildningsomgång, med start hösten 2022. Utbildningen har ett enormt söktryck – närmare 500 ansökningar kom in till pågående våromgång. Inför hösten 2021 beräknas cirka 700 ansökningar inkomma.

Utbildningen, som omfattar 200 yrkeshögskolepoäng, pågår under drygt 1,5 år. Tanken är att utbildningen ska komma att kunna kompetensförsörja arbetslivets behov. Då en stor del av utbildningen bedrivs på distans möjliggör det samtida arbete för de studerande. Under denna period måste de studerande delta i fyra fysiska träffar på skolan, bl.a. vid uppropet och den första lektionsdagen samt vid examen. Att ha en första lektionsdag tillsammans på plats ger en möjlighet för klassen att lära känna varandra och möjlighet att delta i grupparbeten. Forskning visar

att det är oerhört viktigt med grupptillhörighet och regelbundna digitala eller fysiska träffar vid distansstudier. Anledningarna är många, bland annat är kamratrespons, det sociala nätverket och stöd från kurskamrater viktiga faktorer i utbildningen. Det finns en större risk för avhopp under distansstudier än vid "bundna studier", i synnerhet om den studerande inte ingår i en gemenskap.

Utbildningen, som omfattar kurserna Juridik för registratorer, Informations- och dokumenthantering, Systemförvaltning, Offentlighet och sekretess, Teknisk dokumentation, Pedagogik och förändringssledning samt det sedvanliga examensarbetet, innehåller även kursen LIA. LIA står för "Lärande i arbete" och innebär detsamma som praktik. En möjlighet för den studerande att kunna omvandla sina teoretiska kunskaper till praktiska färdigheter. LIA är ofta ett incitament för att anställa en person som studerat inom YH. Den möjliggör för den studerande att kunna ta sig an sina arbetsuppgifter från dag ett. Den bidrar även till att olika organisationer slipper en dyrbar rekrytering, om anställningsbehov skulle finnas, då man anställer den studerande under utbildningens gång. Tyvärr så har covid-19 inneburit sämre möjligheter till praktik, då handledare arbetar på distans i allt större utsträckning. Utan godkända betyg i LIA-kursen utfärdas inget examensbevis. Konsekvensen av detta har blivit en fördröjning av den kompetensförsörjning som skulle ha kommit arbetsmarknaden till gagn redan från hösten 2021.



Lena Kvist

Roll/yrke Verksregistrator

Arbetsplats Naturvårdsverket

Arbetar som verksregistrator på Naturvårdsverket och har arbetat som registrator sedan 2005 inom offentlig verksamhet. Hon har i sitt engagemang i Nätverket för Sveriges registratorer "lobbat" för en ny utbildning för yrkesrollen.



Petja Svensson

Roll/yrke Utbildningsledare

Arbetsplats Xenter

Har ni frågor om utbildningen är ni varmt välkomna att kontakta mig via petja.svensson@xenter.se

Hur anpassade är arkivutbildningarna mot arbetsmarknaden?

I dag finns det flera arkivutbildningar i Sverige på olika utbildningsnivåer och med olika inriktningar. På vilket sätt förbereder utbildningarna sina studenter för en arbetsmarknad inom arkivområdet?

Hösten 2017 påbörjade jag min utbildning inom hållbar informationsförsörjning med inriktning arkivvetenskap på Mittuniversitetet. Min erfarenhet inom ämnet var begränsad. En stor del av de studenter jag mötte under utbildningens gång hade en bakgrund som liknade min egen: personer med en kandidatexamen inom humaniora, som sökt sig till en utbildning som kunde komplettera tidigare studier och göra dem mer eftertraktade på arbetsmarknaden.

Studierna lärde mig att på ett teoretiskt plan kunna utveckla informationsflödet på en verksamhet och effektivisera verksamheten, och hur handlingar i det digitala arkivet såg ut i ett kontinuum. Utan någon praktisk erfarenhet inom arkiv hade jag dock svårt att komma in i studierna. Flera av kurserna som ingick i programmet saknade koppling till hur de kunde tillämpas praktiskt inom arkivyrket. Det var inte förrän jag kom ut på arbetsmarknaden och stod vilse i ett arkiv med högar av handlingar – som då kändes meterhög – som pusselbitarna från utbildningen sakta började läggas på plats.

Så här i efterhand hade jag önskat att jag fått något slags praktisk erfarenhet under utbildningen som jag hade kunnat koppla till teorierna för att skapa en mer övergripande bild. Detta är självklart en känsla många studenter erfar efter att de kämpat sig igenom sina utbildningar. Under fikarasterna har jag dock stött på en stor förvåning hos seniora arkivarier om avsaknaden av praktik hos arkivutbildningen, eftersom de själva haft praktik till stor nytta när

Det var inte förrän jag kom ut på arbetsmarknaden och stod vilse i ett arkiv med högar av handlingar – som då kändes meterhög – som pusselbitarna från utbildningen sakta började läggas på plats.

de studerade. Samtidigt som en större del av alla arbetsannonser för arkivarietjänster som läggs ut värdesätter praktiskt erfarenhet har utbildningen jag gick ingen praktikperiod, vilket gör att det kan vara svårt att få in en fot på arbetsmarknaden.

Med detta i ryggsäcken har jag vänt mig till olika arkivutbildningar för att ta reda på hur de arbetar med att förbereda sina studenter för en arbetsmarknad inom arkiv samt för att undersöka i fall det ingår någon praktik i deras utbildning. Jag fick fram kontaktuppgifterna genom en googlesökning och redovisar svaren från de fyra som svarade på mitt mejl:

Mittuniversitet

Erik Borglund, professor i arkiv- och informationsvetenskap.

Hur arbetar ni med att förbereda era studenter inför en arbetsmarknad inom arkiv?

Vi har aldrig varit i en mer utmanande situation, där vi ser att arkivprofessionen ställts inför ett enormt krav på ny kompetens att hantera nya utmaningar som exempelvis IT. Vi ser också att flera andra professioner börjar komma in och ta över arkivprofessionens uppdrag. Det vi försöker att göra är att vi har funnit ett antal detaljer som är centrala att kunna hantera i ett yrke som arkivarie.

Vi är tydliga med att man som student inte utbildas till att bli arkivarie, men det är ju svårt att bortse från att majoriteten av studenterna vill arbeta som arkivarie. Orsaken att vi väljer att inte se oss som yrkesutbildning är huvudsakligen att vi ser att yrket varje år egentligen blir bredare och kan anpassas i nya kontexter bort från det offentliga. Vi ser exempelvis det som olika yrken om du arbetar i myndighet, på ett föreningsarkiv, på en depå, osv. Vi ser även att professionen skapar nya former av arbeten som exempelvis IT-arkivarie.

Har ni någon praktik?

Nej.



Finns det någon anledning till detta?

Orsakerna är två. 1. Högskoleförordningen som styr kvalitetsarbetet med all utbildning har starka krav på kvalitet och innehåll i utbildningen. Vi ser det som svårt att tillse att praktiken har den kvalitet som vi önskar. Det hade varit ett problem även om vi tillsett att praktik skett på färre platser och om vi inte gett utbildningen på distans. 2. Vi ser också att det är en fara att utbildningsinstitution förmedla praktik som indirekt innebär att det då representerar vad vi ser att arkivarieryrket är för något. Vi försöker framför allt på grundnivån ha väldigt många praktiska moment som vi finner är centrala att kunna för en yrkesverksam.

Södertörns högskola

Rikard Friberg von Sydow, lektor i arkivvetenskap, programsamordnare för arkivarieprogrammen och ämnessamordnare för ämnet arkivvetenskap

Hur arbetar ni med att förbereda era studenter inför en arbetsmarknad inom arkiv?

Förutom utbildningen i sig så vanligtvis genom studiebesök och kortare och längre praktikperioder. Som det ser ut nu med coronan så är det främst de längre praktikperioderna som studenten gör enskilt som har varit aktuella.

Har ni någon praktik?

Ja. Vi ger tre kurser på C-nivå med praktik eller möjlighet till praktikmoment. Praktikperioderna är fyra veckor, fem veckor eller tio veckor beroende på vilken kurs studenterna väljer.

Uppsala universitet

Görel Tunerlöv, studievägledare vid institutionen för ABM, administration, ekonomi och personal

Hur arbetar ni med att förbereda era studenter inför en arbetsmarknad inom arkiv?

Vi har på flera av de moment som ingår i utbildningen aukultationer, studiebesök och gästföreläsningar från fältet. Under den tredje terminen ingår ett block med praktik och vad det innebär att vara en reflekterande praktiker.

Har ni någon praktik?

Ja, en fem veckor lång praktikperiod ingår i utbildningen under den tredje terminen.

Karlstad universitet

Peter Olausson, universitetslektor i historia

Hur arbetar ni med att förbereda era studenter inför en arbetsmarknad inom arkiv?

Jag är kursansvarig för arkivkunskap I och II och har varit så sedan 90-talet; vi startade, tror jag 1992. Det är en halvfartskurs på A- respektive B-nivå och vi har en profilering gentemot praktiska moment – det har gynnats av att utbildningen varit fysiskt förlagd till Arkivcentrum, med möjligheter till närkontakt med miljön och yrkesverksamma arkivarier. Vi har satsat på praktik redan i A-kursen och vi ägnar en delkurs om 6 högskolepoäng till detta. Studenterna söker i första hand sin egen praktikplats, som brukar vara på statliga myndigheter, kommuner och en del företag eller föreningar – därtill på arkivinstitutioner, huvudsakligen i Karlstad men också annorstädes. Studenterna följer verksamheten men har också en särskild uppgift som de skall genomföra och sedan redovisa i en praktikrapport. Ofta har det rört sig om att ordna och förteckna (vilket de fått utbildning till genom grupparbeten i kursen), men den som redan har erfarenhet av detta kan t ex göra en gallrings- eller dossiéplan. Praktikrapporten som brukar vara på 10–20 sidor seminariebehandlar vi. Varje student har en handledare/kontaktperson på praktikstället, men därtill också en handledare inom utbildningen som kan bistå med råd kring t ex själva rapportarbetet.

På B-kursen finns en delkurs med uppsatsarbete. Detta kan göras kring allehanda ämnen. En del studenter föredrar att också till den delen ordna praktik och utifrån detta skriva sina uppsatser, som förstås också seminariebehandlas.

Utöver det ovan nämnda har vi en del studiebesök inom utbildningen, bl a till kommunala förvaltningar. Det har visat sig vara uppskattat, inte minst för den kontakt det ger gentemot yrket – att kunna se vad det kan innebära att arbeta som arkivarie.

Vi har god erfarenhet av kopplingen gentemot arbetsmarknaden genom att många av studenterna faktiskt fått arbete inom sektorn – och de som redan jobbat med arkivfrågor har i många fall fått mer på fötterna, som kunnat leda till roller med större ansvar för arkivfrågorna på sina arbetsplatser.



Tobias Myrbakk

Roll/yrke Arkivarie

Arbetsplats ArkivIT AB

Utbildad arkivarie och litteraturvetare och arbetar nu som arkivkonsult för ArkivIT och redaktör för Arkiv Information Teknik (AIT). När han inte är vilse i ett arkiv så ägnar han sig åt att skriva skräcklitteratur och har tidigare utgivit novellsamlingen "Andra sidan stigen" (2017) och ljudboken "En sång från havet" (2016).

Rekrytera fördomsfritt och rättvist – fem anledningar till varför ni ska arbeta kompetensbaserat

Jag fick en gång höra ”att driva ett företag utifrån en personlig agenda, är inte hållbart”. Jag håller inte med om det. WE:SOURCE är ett företag som arbetar fokuserat med kompetensbaserad rekrytering p.g.a. att jag som VD för företaget har blivit exkluderad så många gånger på grund av ett annorlunda klingande efternamn. Det gjorde att jag kände att jag ville vara med och förändra rekryteringsbranschen.

År 2014 lyckades jag få ett jobb som HR-partner på Sveriges Television efter att jag ringt rekryteringskonsulten från en extern rekryteringsleverantör och frågat varför de inte hört av sig till mig rörande en tjänst jag hade sökt. Trots att jag uppfyllde alla krav och lite till. Rekryteringskonsulten blev synnerligen förvånad när hen hörde min klingande svenska. Jag fick jobbet. Några månader senare fick jag höra att leverantören inte hade kunnat presentera några ”vettiga kandidater” och att det var tur att jag ringt. Annars hade inte rekryteringsuppdraget kunnat slutföras. Visst kan det helt enkelt ha varit en dålig rekryteringskonsult, men en del av mig kan inte skaka bort känslan av exkludering. Och jag har tyvärr minst tio fler sådana exempel att dela med mig av.

I dag är jag och mina kollegor på WE:SOURCE här för att få fler organisationer runtom i landet att arbeta kompetensbaserat, fördomsfritt och smart. Vi vill att fler förstår fördelarna med att arbeta strukturerat och metodiskt. Och vi vill att fler rekryteringar görs utifrån en bedömning baserad på kompetens och inte på basis av fritidsintressen eller ett normklingandeefternamn.

Så vad är kompetensbaserad rekrytering?

Kompetensbaserad rekryteringsmetodik är en metod som används inom rekrytering med fokus på de kompetenser som krävs i en roll och en organisation, både i dag och i framtiden. I det här fallet betyder kompetens en kombination av kunskaper, färdigheter, förmågor och personliga egenskaper. Genom en kartläggning och behovsanalys över verksamheten och rollen, tar man fram en kravprofil som ska vara vägledande genom hela rekryteringsprocessen. En automatisk process med struktur och tydlighet ger oss en högre träffsäkerhet i rekryteringen.

Hur ser processen ut?

Grunden i en lyckad kompetensbaserad rekrytering är den tydliga kartläggningen, som görs, och som utmynnar i en behovsanalys, vilken identifierar behoven av själva rollen. Behovsanalysen ökar förståelsen för vilka kompetenser som krävs för att utföra arbetet på ett tillfredställande sätt. Därefter går vi sedan vidare till en kravprofil. I denna beskriver vi tjänstens alla ”skall-krav”, de egenskaper den kräver samt praktiska krav. Det är kravprofilen och kompetenskraven som sedan guidar oss igenom resten av rekryteringsprocessen.

Hur man sedan väljer att lägga upp en process skiljer sig beroende på hur strukturerad du önskar ha den och vilka möjligheter du har att använda externa system och tester. Vissa säger att, det enda som krävs är logiskt test och urvalsfrågor, medan andra menar att en kompetensbaserad intervju är det viktigaste.

En strukturerad process ger oss möjligheten att faktiskt säga hejdå till magkänslan och enbart bedöma kandidater utifrån relevanta grunder.

Jag som rekryteringskonsult, med nästan 10 års erfarenhet inom området och certifierad inom testning, skulle säga att ju fler bedömningsgrunder vi har desto bättre. För WE:SOURCE kunder ställer vi fram ett smörgåsbord av allt det som metoden säger har högre validitet: personlighets- och logiktest, digital referenstagning, urvalsfrågor, kompetensbaserade intervjufrågor och arbetsprover. Har du som arbetsgivare möjlighet att plocka fram alla de delarna i en rekryteringsprocess, är det positivt och ger dig ett bra underlag inför en kommande anställning.

Fem fördelar med att arbeta kompetensbaserat

Inom forskningen diskuterade man kompetensbaserad rekrytering redan på 70-talet. Det finns dock inga studier som visar på fördelarna på helheten av denna metod då inga empiriska studier



har utförts. Däremot finns det case-studier som stödjer vissa påstådda fördelar, vilka vi tar upp som de fem fördelarna nedan. Dessutom är det positivt för kandidaterna och den interna och externa kommunikationen. Det blir även en ökad transparens i processen vilket ökar förtroendet för arbetsgivaren.

1) Mångfald och inkludering

När en rekryteringsprocess utgår från en struktur som grundar sig i kompetenser, färdigheter och förmågor, ger det oss möjligheter att se bortom mänskliga faktorer som stör vår bedömning. På grund av vår bakgrund och våra individuella förutsättningar har vi mer eller mindre förutfattade meningar som kan störa vår bedömning. Stöter vi på en kandidat med ett utländskt klingande efternamn tenderar vi att tro att hen inte kan svenska. På så sätt exkluderar vi, ofta omedvetet, sökande i processen. Men enligt den kompetensbaserade metoden, spelar dessa "störningsmoment" ingen roll. Så länge kandidaten uppfyller de krav som ställts, är kandidaten rätt för rollen.

2) Kandidatupplevelse

Med en strukturerad process, ger vi alla kandidater en ärlig chans. Många kandidater upplever själva (Gale 2010) att de under en kompetensbaserad rekryteringsprocess bedöms på jämställda grunder. Utöver det, ger det ett professionellt intryck av arbetsgivaren när varje steg är strukturerat och förbestämt. En strukturerad process har oftast ett syfte, och när kandidaterna förstår syftet, skapar det ofta även ett värde för kandidaten. Det tar även bort nervositeten för både arbetsgivare och kandidaten kring urvalen, bedömningarna och att behöva få eller ge ett nej i processen. Båda parter är införstådda rörande vad som krävs för att få jobbet. Urvalen och bedömningarna är det som tar mest energi och tid i en rekryteringsprocess, därför är det här en tacksam metod.

3) Prestation

Kandidater som rekryterats genom en kompetensbaserad metod, presterar bättre än kandidater rekryterade genom en traditionell rekryteringsmetod. Det finns case-studier som visar att om de utvalda kompetenserna efterföljs i rekryteringsprocessen, alltså de kompetenser som valts ut i kartläggningen och behovsanalysen av rollen, så kan man även förutsäga framtida prestation. Bedömningen av kandidaterna i denna metod kan således kopplas till den prestation de utför i sitt arbete, enkelt sagt, ju bättre matchning mot kravställningen, ju bättre prestation hos den anställde (Patterson, 2007). Det är en självklarhet för mig som rekryteringskonsult också, att ju mer jag vet VAD jag ska leta efter, desto större chans är det att jag hittar det. En stor utmaning i en ofta ostrukturerad traditionell rekrytering, är just att kraven på

kompetenserna kan ändras under processens gång, vilket gör det svårt för rekryteraren att veta vad den ska leta efter.

4) Hejdå Magkänsla

"Men vadå, ibland känns det bara fel".

Jag förstår! Vi är fortfarande människor med känslor, och psykologiskt är vi byggda att försöka placera våra medmänniskor i kategorier. Men ofta har den där magkänslan en anknytning till ord och resonemang. Så istället för att sätta punkt där och säga "nu känner jag så här", försök att förstå vad den känslan beror på och sätt ord på det.

En strukturerad process ger oss möjligheten att faktiskt säga hejdå till magkänslan och enbart bedöma kandidater utifrån relevanta grunder. Det positiva med det är också att du slipper fundera fram och tillbaka utifrån magkänslan, som kräver att du har en dagsform på topp hela tiden. Du har din struktur, dina eftersökta kompetenser och dina bedömningsgrunder oavsett dagsform, både hos dig och hos kandidaten.

5) Du sparar tid, pengar och energi

Viktigast av allt kanske: Du sparar både tid, pengar och energi. Med rätt förutsättningar kan man automatisera och digitalisera processen, och samtidigt öka kandidatupplevelsen, men ändå bedöma kandidaterna rättvist och träffsäkert. Felrekryteringar kostar enligt USA:s arbetsmarknadsdepartement, cirka 30 % av arbetstagarens intäkter på ett år. Malin Lindelöw, som är författare, psykolog och förespråkare för kompetensbaserad rekrytering, menar att en felrekrytering av en person kan kosta uppemot en miljon per år. Det varierar såklart väldigt mycket beroende på vad man menar med felrekrytering och vilken rollen det gäller, men vi vet att vi förlorar mycket på att göra ett ogrundat arbete.

Jag avslutar med de inledande orden: Se till att göra en ordentlig kartläggning och behovsanalys innan du gör en kravprofil och sätter i gång processen. Det tjänar både du och kandidaten på!



Mine Alghazi Jacobson

Roll/yrke VD & Delägare, rekryteringskonsult

Arbetsplats WE:SOURCE, dotterbolag till ArkivIT

Fun fact 1: Jag har jobbat med Bolibompa Draken i rekrytering-sprojekt. Det va roligt och lite svårt att ta tid från någon så "känd och upptagen".

Fun fact 2: Det är alltid roligt att berätta hur jag fick mitt första jobb efter universitet. Jag ringde och mailade samma arbetsgivare fem gånger innan de tröttnade och gav mig en intervju. Jag fick jobbet så envisheten gick hem denna gång.

Varför WE:SOURCE finns: Majoriteten av konsulterna inom rekryteringsbranschen bedömer på felaktiga grunder såsom första intryck, hur ett CV är skrivet eller vad känslan av intervjun är. Jag har alldeles för många gånger hamnat i diskussioner kring bedömning av kandidater med seniora rekryterare som till slut gjorde att jag ville gå min egen väg för att förändra branschen.

Från slott till koja till ... styrelserummet?

Vart är vi arkivarier på väg? Frågan har blivit belyst och diskuterad i decennier. Var står vi nu? Kommer synen på arkivarieyrket att förändras? Artikeln framför några personliga reflektioner kring synen på arkivarier och utvecklingen av arkivarierollen i postmodernismens tidevarv i ett svenskt och ett internationellt perspektiv, med särskild fokus på artikelförfattarens erfarenheter från näringslivsarkiv.

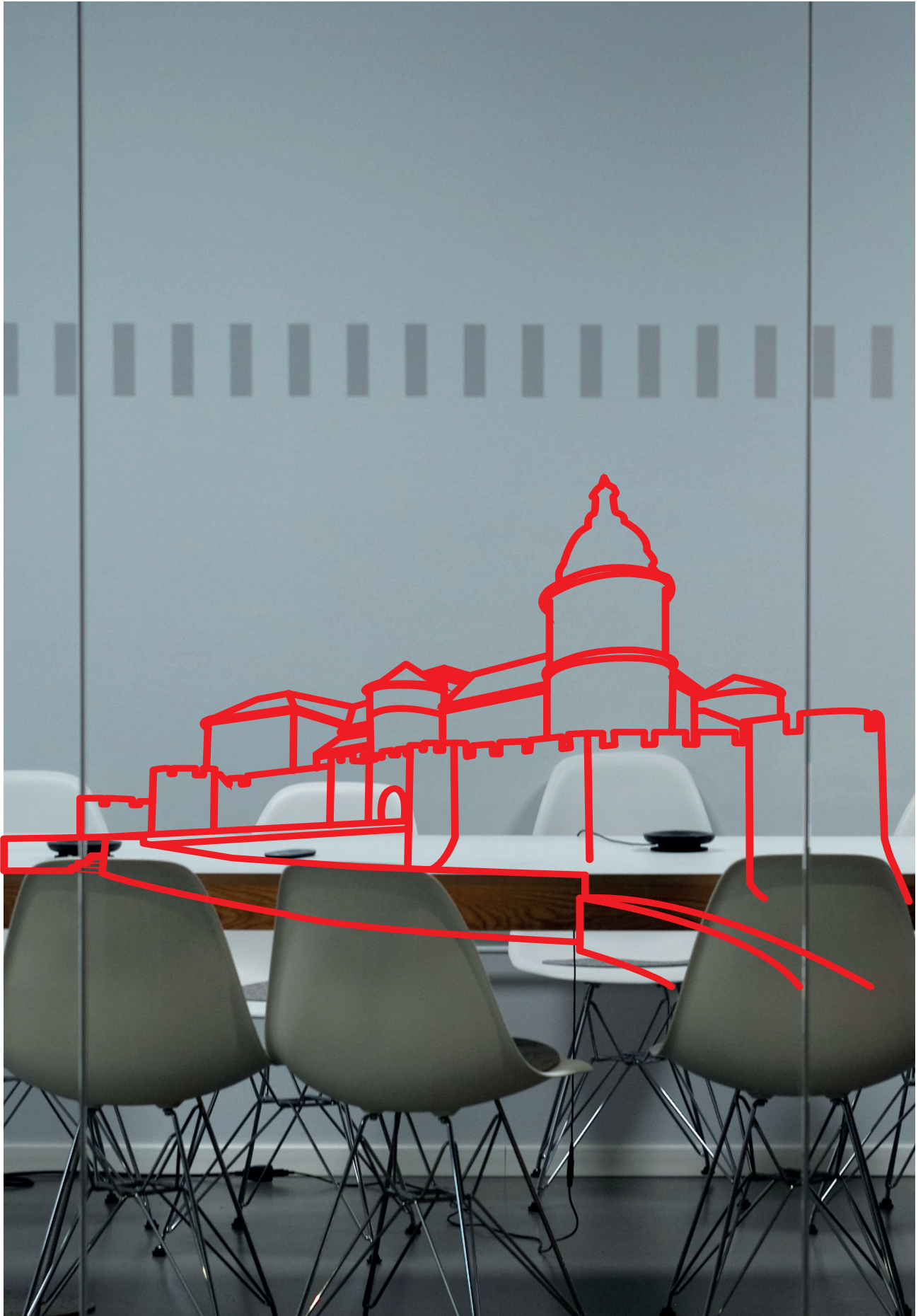
Den 16 september 1540 inkom en första samling arkivalier till det medeltida slottet i den kastilianska byn Simancas, drygt 16 mil nordväst om Madrid. Det skedde på order av sekreteraren till Spaniens kung Karl I, mer känd som den tysk-romerske kejsaren Karl V av ätten Habsburg. Ett trettiotal år senare valde hans son Filip II att bygga om hela slottet (med undantag för dess yttre mur) till en säker, funktionell och representativ arkivbyggnad avsedd för rikets arkiv. Slottet i Simancas blev den första arkitektdesignade arkivbyggnaden i Europas moderna historia och klassas idag som världsarv av Unesco. Den 24 augusti 1588 undertecknade Filip II "Instrucciones para el gobierno del Archivo de Simancas", med bestämmelser om arkivets organisation, utnämning av ansvarig personal och regler kring insamling, förteckning och bevarande av handlingar. Instrucciones anses vara Europas första riksarkivinstruktion. Den svenska motsvarigheten är kansliordningen från den 16 oktober 1618.

Synen på arkivarien som väktare av myndighetshandlingar, inte sällan bevarade i tätpackade hyllor på ett slott eller annan pampig offentlig byggnad, kvarstod fram till vår egen tid. Vid millennieskiftet samexisterade denna syn – som allmänheten kopplade främst till arkivinstitutioner i statens och den historiska forskningens tjänst – med en syn på arkivarier som lägre administrativa tjänstemän vars uppgift var att ta hand om myndigheters och andra organisationers "gamla papper" i dåligt belysta källarlokalerna. Att många organisationers arkiv bevaras än idag i just denna typ av lokaler med lågt i tak och med risk för både fukt och damm bidrar onakligen till denna snedvridna bild. Den lever kvar även hos vissa myndigheter.

Nya idéer, med avstamp i Michel Foucaults tankar kring arkiven som ramverk för framtagande och förvandling av diskurser, har under de senaste femtio åren bidragit till att omvärdera denna syn. Derrida, Ketelaar, Cook och andra forskare bidrog till en omdefinition av arkivens natur och funktioner med betoning på arkivariernas proaktiva roll vid insamling och värdering av information. Eastwoods syn på arkiven som viktiga arsenaler i demokratins tjänst slog igenom och satte fart på diskussionen kring arkivariernas yrkesroller. Den teknologiska utvecklingen och övergången till en alltmer digital värld bidrog till ett paradigmskifte där processer och funktioner stod i fokus och arkivarierna sågs som aktiva vårdare av kollektiva minnen och inte blott som väktare av ett dokumentalt arv.

Parallellt med denna teoretiska diskussion gjordes sedan millennieskiftet många försök att identifiera och bemöta de praktiska utmaningar som den nya tiden förde med sig, vilket resulterade i förändringar såsom processbaserade arkivredovisningsformer, utvecklingen och implementeringen av OAIS-modellen, nya internationella standarder och inte minst justeringar i arkivariernas utbildning så att yrkeskunskaperna skulle matcha den nya tidens utmaningar. I The American Archivist 64/2001 framlade ordföranden i USA:s Society of Archivists Thomas Hickinson en lista över de 10 viktigaste utmaningarna som arkivarieprofessionen stod inför, med fokus på hantering av digitala handlingar. Idag kan de flesta av dessa utmaningar anses ha varit framgångsrikt bemötta, samtidigt som nya frågor dykt upp i kölvattnet av den nya tekniken och den ökade globaliseringen, exempelvis behovet av praktiska lösningar för hantering av sociala media och andra stora källor till digital information.

Denna utveckling har medfört ett behov av att omvärdera arkivarieyrkets identitet. Frågan har dryftats flitigt under de senaste 20 åren. På många håll i den anglosaxiska världen görs en tydlig distinktion mellan arkivarier som tar hand om historiska arkiv och de som är informationsförvaltare inom pågående verksamheter. Denna distinktion görs dock inte i Sverige. För ett par år sedan undersökte Rebecca Lihv i masteruppsatsen Arkivarien som väktare



eller facilitator de svenska arkivariernas syn på sitt yrke utifrån en analys av 64 utvalda artiklar i två ledande svenska arkivtidningar (Arkiv, samhälle och forskning och Tema Arkiv, senare kallad Arkiv) under perioden 2003–2017. Flertalet artikelförfattare var tongivande personer inom den svenska arkivvärlden, vilket utgör en styrka men samtidigt en begränsning, då den yngre generationen arkivariers tankar kan hamna i skymundan. Lihvs slutsats var att den traditionella bilden av arkivarier som neutrala väktare av ett kulturarv fortfarande lever starkt och oftast anges som grund för yrkets legitimitet. Samtidigt betonade många artiklar, särskilt från arkivarier inom näringslivsarkiven, värden som effektivitet i informationsförvaltningen och tillfredsställelse av användarnas behov, i ett försök att värna om en yrkesidentitet grundad på marknadens logik i stället för yrkeskårens självbild.

Frågan är i vilken utsträckning det är möjligt att överbrygga de klyftor som en ökad mångfald och specialisering innebär. Risker finns för splittring och spänningar inom arkivarietårerna

Lihvs resultat är stort sett i linje med internationella studier, t.ex. Vassilakakis och Moniarou-Papaconstantinou systematiska genomgång av engelskspråkiga studier om arkivariernas roller skrivna under perioden 2000–2015. Den visade att de traditionella rollerna fanns kvar men nya uppgifter hade kommit till, såsom arkivpedagogik, specialisering på digital arkivering och uppkomsten av kombinerade tjänster som arkivarie-bibliotekarie eller arkivarie-researcher, vilka ställde stora krav på kommunikation och kunde leda till en omdefinition av gränserna för yrkets identitet. I min egenskap av både arkivarie och forskare har även jag, under de senaste åren, deltagit i internationella konferenser och seminarier som lyft fram de positiva synergieffekterna av ökat samarbete och bättre kommunikation mellan arkivarier och deras "kunder", vare sig dessa är forskare, arkivbildande organisationer eller den breda allmänheten.

De nya arkivarirollerna, den ökade specialiseringen och kombinationen av de traditionella arkivarietårerna med de krav på effektivitet och professionell informationsförvaltning som en modern marknadslogik medför, utgör en spännande utmaning. Nu när fler och fler människor och organisationer, inte minst inom näringslivet, upptäcker värdet av information som strategisk resurs – oavsett om det gäller den information som bevaras i historiska arkiv eller den som produceras i arkivbildarens löpande verksamhet – öppnas nya vägar till en positiv omvärdering av arkivarietyrkets status. Till detta bidrar även den allt större vikt myndigheter och organisationer lägger vid både säkerhets- och tillgänglighetsaspekterna.

Dagens mångfald av roller och kompetenser inom arkivvärlden innebär stora möjligheter att förstärka yrkets professionalism men kan också verka splittrande. I en masteruppsats 2019 liknade Anna Nilsson hanteringen av mångfalden inom arkivarietyrket med tämningen av en hydra och kom till slutsatsen att arkivarier behöver göra mer för att markera sin professionalism. Detta är enligt många arkivarier en angelägen uppgift, inte minst på grund av dess praktiska konsekvenser för lönenivåer och för yrkets samhällsstatus.

Frågan är i vilken utsträckning det är möjligt att överbrygga de klyftor som en ökad mångfald och specialisering innebär. Risker finns för splittring och spänningar inom arkivarietårerna. Frestelsen att opponera "analog" arkivarier mot "digitala" dito, personarkiv mot organisationsarkiv, arkivarier vid arkivinstitutioner mot

organisationsarkivarier, myndighetsarkiv mot enskilda arkiv – det sistnämnda kanske ännu mer märkbart i Sverige än utomlands på grund av den unika karaktären av den svenska offentlighetsprincipen – finns alltid nära till hands. Därför är det viktigt att utmana, inom både arkivteori och praktik, denna typ av förenklade kategoriseringar i binära motsatspar, vilket arkivforskarna Sue McKemish och Piggott påpekade redan 2013. Specialisering och mångfald kan gärna bejakas utan att för den skull göra avkall på yrkets förankring i humaniora och på det gemensamma uppdraget att vårda, bevara, förvalta och tillgängliggöra information i en tid då denna värderas allt högre. Det gäller att främja en "både och"- i stället för en "antingen eller"-inställning.

En ännu större mångfald av yrkesroller och en snävare specialisering lär vara oundvikliga, men detta behöver inte innebära ett problem för arkivarieprofessionen, särskilt då denna utveckling hör ihop med en allt större förståelse för värdet av information som strategisk resurs. Det kan leda till ett större intresse för informationsförvaltningsfrågor och bidra till att arkivarier kan byta ut "kojan" mot finare rum ... på sikt kanske även mot styrelserummet.

Livh, Rebecca, Arkivarien som väktare eller facilitator. En samtidshistorisk undersökning av svenska arkivariers professionella identitet, Magisterprogram i hållbar informationsförsörjning, Miun, 2018

<http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1229903/FULLTEXT01.pdf>

Nilsson, Anna, Att tämja en hydra : arkivarietårernas mångfald och hur de kan förstås i samhället, Avdelningen för ABM och digitala kulturer, Lunds universitet, 2019 <https://www.lu.se/up/publication/8978183>



Benito Peix Geldart

Roll/yrke Arkivarie och forskare

Arbetsplats Forskningssekreteriatet vid Centrum för Näringslivshistoria

Benito Peix Geldart är arkivarie och disputerad historiker. Han är författare till böcker och artiklar inom näringslivs- och internationella relationers historia, senast biografien Stålpionjären: historien om Pelle Söderberg (1836–1881), utgiven 2019. Han är numera sysselsatt med ännu ett biografiskt forskningsprojekt. Benito har tidigare arbetat hos utländska beskickningar, banker, konsultfirmor, gymnasieskolor och universitet.

The Next Frontier: verksamhetsutvecklare

Joel Norén Krutrök berättar om att snubbla in på arkivvetenskap, våga misslyckas och att göra sig anställningsbar i en föränderlig bransch.

I offentlig sektor bör all utveckling av verksamhet primärt utgå från medborgarna. Allt för ofta har jag i mitt yrkesliv insett att verksamhetsutvecklingen många gånger saknat förankring i människors vardag, en erfarenhet som gjort att jag sökt mig från en tidigare förvaltande roll till mer utvecklande arbetsuppgifter. Vi känner väl alla igen omorganisationer och IT-projekt som varit både misslyckade och kostsamma, eller där slutresultatet inte blev vad man önskat. Detta är negativa konsekvenser som också underminerar förtroendet för verksamhetsutvecklingen i sig, som mycket handlar om att leda människor i förändring. Som gurun inom design thinking, David Kelley, beskriver i boken "Creative confidence: unleashing the creative potential within us all" så handlar ledarskap mycket om att skapa *empati* för användarna (alltså människorna) du har fått förtroendet att förenkla vardagen för. Detta gäller ju oavsett om du ska ta fram en ny tjänst eller effektivisera en verksamhet på andra sätt. Att lyckas med verksamhetsutveckling handlar också mycket om att våga misslyckas: "Failure sucks, but instructs" skriver Kelley. Vi borde helt enkelt vara bättre på att driva framgångsrika utvecklingsprojekt utifrån all samlad erfarenhet. Detta kräver dock ofta ett förändrat synsätt för många organisationer, ett synsätt som är mer behovsdrivet.

Min väg till verksamhetsutvecklare har inte varit spikrak, utan den har i stället kantats av med- och motgångar. Någon utstakad karriärväg var aldrig min melodi. Inte heller blev jag pushad åt något särskilt håll i min uppväxt. Intresset för samhällsfrågor har dock alltid funnits där. Kanske kommer det från min barndomsmiljö med gröna vågens akademikerföräldrar och där kultur- och världsfrågor alltid diskuterades vid köksbordet. Min pappa har så länge jag kan minnas varit politiskt engagerad och haft ett flitigt föreningsliv. Min mamma är lärare med stort litteraturintresse.

Att studera på universitetet var som att komma hem för mig men jag hade väl (som många andra) mer fokus på här och nu än på framtiden, lön och status. Valet att studera språk, historia och

statsvetenskap kändes naturligt. Som så många andra kom sedan verkligheten i kapp och det blev dags att skaffa sig ett yrke också (de flesta informationsförvaltare har väl kanske inte haft drömmen att bli det sen barnsben, men jag kan ha fel!). Som av en händelse snubblade jag in på institutionen för ABM vid Uppsala universitet och jag kände att här finns en ingång! Från början drevs jag av ett starkt historieintresse och lockades en del av den exotiska kufigheten som arkivarien besitter åtminstone i tv-serier. Jag insåg fort att verkligheten var en annan och att yrkesrollen i dess olika skepnader är central för pådrivande av den offentliga sektorns digitala utveckling! Detta är dock något som övrig verksamhet kanske inte alltid inser.

Mitt första jobb var en tidsbegränsad anställning som registrator på dåvarande Högskoleverket. Avancerade efter några månader till arkivarie och fick med tiden drivande roller i utveckling mot dokument- och ärendehantering, e-arkiv och att kartlägga processer. Innan jag visste det tangerade jag ofta det som kallas verksamhetsutveckling! Efter statens trygga famn gick jag över till konsultsidan och fick förmånen att under åren arbeta i en mängd olika roller och uppdrag inom informationshantering och IT-utveckling mot offentlig verksamhet, inte sällan som en brygga mellan verksamhet och IT under ett utvecklingsinitiativ. Våldigt roliga och utvecklande år. Jag har ofta sett till att kompetensutveckla mig för att bli mer attraktiv på arbetsmarknaden och för att få möjlighet att arbeta i fler roller. Detta har inneburit kurser i exempelvis projektledning, processutveckling, förändringsledning, kravanalys, tjänstedesign m.m. Detta har med tiden gjort att jag kunnat bredda scopet för nästa steg i min yrkesbana. På dagens arbetsmarknad betonas ju inte sällan flexibilitet och vidareutbildning för att möta morgondagens behov. Som informationsförvaltare/arkivarie/documentcontroller/whatever har man som jag ser det ett guldiläge på arbetsmarknaden – om man är beredd att omdefiniera sig själv med jämna mellanrum.

I min nuvarande tjänst som verksamhetsutvecklare driver jag ett flertal uppdrag inom Polismyndigheten som på ett eller annat sätt syftar till att förbättra servicen gentemot medborgare via digitala tjänster. Inte sällan handlar det om att på längre sikt tänka nytt



kring kontakten med medborgare och runt vilka förväntningar dessa har på en modern myndighet. En stor del av mitt arbete går ut på att utifrån myndighetens mål och strategier samla in, identifiera och analysera medborgarnas och verksamhetens behov inför en utvecklingsprocess, t.ex. i olika förstudier och verksamhetsanalyser. I detta måste flera olika perspektiv samspela och behoven måste sättas i relation till rättsliga, säkerhetsmässiga och tekniska förutsättningar. Tre frågor är här vitala:

1. Vilka behov och förväntningar har medborgare? 2. Vad behöver göras för att förbättra och effektivisera verksamheten? Det är ju inte alltid säkert att en IT-lösning är den bästa lösningen utan här kan flera olika förbättringsförslag behöva tydliggöras. 3. Vad innebär förändringen för våra system, medarbetare och processer? Vilken nytta kommer vi uppnå?

Som informationsförvaltare/arkivarie/document-controller/whatever har man som jag ser det ett guldläge på arbetsmarknaden – om man är beredd att omdefiniera sig själv med jämna mellanrum.

Den kanske viktigaste delen av mitt jobb är att omsätta analysresultaten och presentera dessa för relevanta målgrupper inom polisen, för att alla ska vara med på tåget och gå åt samma håll inför förändringen. I en stor organisation är kommunikation och förankring alltid en utmaning och inför införande bör detta planeras tidigt i utvecklingsprocessen. Samverkan med andra delar av organisationen är avgörande. Detta innebär att jag även är delaktig då de analyserade förändringarna övergår i kravanalys och genomförande. Samarbetet med kravanalytiker på IT-sidan är viktigt och det kan även bli aktuellt att göra kompletterande analyser utifrån vad som framkommit av t.ex. användarintervjuer eller test av prototyp.

Mitt tips om du vill satsa på en roll som verksamhetsutvecklare är att själv vara aktiv och kolla runt efter olika potentiella arbetsgivare, roller och uppdrag. Var nyfiken och skicka spontanansökningar till de som verkar intressanta.

Det finns mängder av konsultbolag och organisationer som sysslar med verksamhets- och organisationsutveckling. Eller bevakajobbannonser i offentliga verksamheter för andra roller än

du kanske brukar som t.ex. verksamhetsutvecklare, projektledare eller liknande. Det finns ett stort behov av kompetens inom informationshantering och digitalisering. Efter en tid som arkivarie har man många erfarenheter och kompetenser som man kanske inte tänker på, inte minst inom samordning och kommunikation med olika målgrupper. Tänk snarare på vad du har gjort och vad du kan bidra med än vilken titel du för närvarande har. Det är lätt att låsa fast sig här. Lägg stor vikt vid dina personliga egenskaper men se till att kompetensutveckla dig ofta! Här finns en uppsjö av områden att fördjupa sig inom. Ofta har man som arkivarie en projektledande eller samordnande roll och har tillskansat sig mycket kunskap om verksamhet, juridik och teknik. Och kom ihåg att våga misslyckas!

Failure sucks, but instructs.

Joel Norén Krutrök



Roll/yrke Verksamhetsutvecklare på Informationsförvaltningsenheten

Arbetsplats Polismyndigheten

Det roligaste med min roll i en stor och komplex organisation är att jag får förmånen att lära mig många olika verksamheter som alla har samhällsviktiga uppdrag. I mitt yrkesliv är jag nog mest stolt över att jag varit orädd i att prova nya roller och uppdrag, att jag många gånger gått utanför min komfortzone vilket har utvecklat mig både personligt och yrkesmässigt.

Gigekonomin och konsultrollen inom arkiv- och informationshantering

Begreppet gigekonomi används allt oftare för att beskriva delar av dagens arbetsmarknad. Fler och fler personer blir konsulter. Befinner sig arkiv- och informationshanterings-Sverige i en gigekonomi? Vad tillför konsultyrket för organisationer och arbetstagare? Konsultbolaget ArkivIT:s VD Daniel Setterwall reflekterar i den här artikeln kring dessa frågor.

I en gigekonomi ersätts fasta anställningar av tillfälliga "gig", där fokus ligger mer på flexibilitet, effektivitet och spetskompetens än på guld-klockor, lojalitet och fast anställning. Många förknippar gigekonomin med enklare tjänster för privatpersoner som utförs av "giggare", såsom taxichaufförer på Uber. Men gigekonomin utvecklas även för kvalificerade tjänster, där fler och fler blir konsulter. Som konsult anställd på ett konsultbolag kan man få det bästa av två världar – variation och flexibilitet genom olika gig och en trygg, fast anställning (och kanske en guldklocka till slut) på sitt konsultbolag.

Befinner sig arkiv- och informationshanterings-Sverige i en gigekonomi?

Historiskt har projektanställningar varit relativt vanliga i arkivsektorn. Detta beror sannolikt främst på ekonomiska orsaker, då arkivorganisationerna inte alltid kunnat säkra långsiktig finansiering kring arkivarbetet, vilket har lett till att man har arbetat stötvis i kortare projekt. Än idag finns dock fortfarande flera arkiv där man aldrig skulle kunna tänka sig att anlita en konsult och det finns säkert många arkivarierna som aldrig ens tänkt tanken att arbeta som konsult. Detta kan jämföras med exempelvis IT-branschen, där du kommer ha svårt att hitta ett IT-bolag som aldrig anlitat en konsult eller en systemutvecklare eller som aldrig har blivit uppripgd av en rekryterare från ett konsultbolag.

För oss på ArkivIT är det tydligt att arkivkonsultmarknaden har utvecklats kraftigt under de tio år vi har befunnit oss på marknaden. ArkivIT är idag Sveriges största arkivkonsultföretag med cirka 40 konsulter inom arkiv- och informationshantering. Detta att jämföra med år 2010, när bolaget startade, då bestod det av två konsulter. Tillväxten har skett genom en kraftigt ökad efterfrågan på konsulttjänster i

samhället och en ökad nyfikenhet på konsultrollen hos de arkivarierna och andra informationshanterare som vi har anställt genom åren. Min analys är att arkivariernas roll har blivit mer komplex och mångfacetterad i och med den ökade digitaliseringen. Detta innebär dels att behovet av spetskompetens har ökat hos många arkivorganisationer, dels att många arkivariernas önskan om att ta del av olika miljöer, organisationer, system och lösningar har ökat. Så ja, min bedömning är att arkiv-Sverige delvis har rört sig mot gigekonomin på grund av ett ökat behov av att ta in spetskompetens i olika projekt. Samtidigt kvarstår det faktum att arkivarbetet till sin natur är mycket långsiktigt och görs bäst när det sker kontinuerligt. Det råder ingen tvekan om att fast anställda arkivarierna har en viktig roll att spela på inom det svenska arkivväsendet. Men det råder heller ingen tvekan om att konsultyrket är ett framtidsyrke för arkivarierna som vill ha variation i sitt yrke och uppleva olika typer av organisationer.

Fördelar för arkiv-Sverige när tillgången på konsulter ökar

Det finns förstås mängder av skäl till att anlita konsulter och skälen varierar mycket mellan olika situationer och organisationer, här är några typexempel:

- Behov av att få in specifik expertis i ett projekt, exempelvis i samband med inköp och införande av ett e-arkiv. Att ta in en konsult som varit med i flera liknande projekt i andra organisationer kan vara värdefullt.
- Mindre organisation som inte har möjlighet att anställa en arkivarie på heltid har möjlighet att på ett mer kostnadseffektivt sätt få tillgång till arkivariernas kompetens på deltid.
- Behov av flexibel bemanning vid exempelvis sjukdomar, föräldradledigheter och liknande.



Vad kan konsultrollen locka med?

Svaret på denna fråga är förstås högst individuellt, och det finns säkert nästan lika många svar på den frågan som det finns arkivkonsulter. Jag tar mig friheten att generalisera något och hävda att de flesta arkivkonsulter som trivs i yrket hamnar i någon eller flera av följande kategorier: Den juniöra arkivkonsulten som vill utvecklas, Den variationsälskande konsulten, Den affärsdrivna konsulten, Den expertisbyggande konsulten och Den frihetssökande konsulten.

Den juniöra arkivkonsulten som vill utvecklas är oftast en nyexaminerad arkivarie som dels vill få en flygande start på sin karriär, dels är nyfiken på att få uppleva många olika typer av organisationer för att sen bättre veta hur hen vill fortsätta sin karriär. Genom att under relativt kort tid ha ett antal uppdrag av olika karaktär och i olika typer av organisationer, bygger sig konsulten en erfarenhetsbank som är svåruppnådd för en arkivarie som under samma tidsspann har

arbetat på ett och samma ställe. Som anställd på ett större arkivkonsultföretag så är man dessutom omgiven av mer erfarna arkivarier, vilket ger möjligheter till kompetensutveckling även utanför uppdragen hos kund. Vi på ArkivIT märker att de konsulter vi anställt som nyutexaminerade blir väldigt attraktiva på arbetsmarknaden efter att de har arbetat som arkivkonsult i några år.

Som arkivkonsult kan du ha uppdrag i många olika typer av organisationer, inom såväl privat som offentlig sektor. Vissa uppdrag är korta, som att leda några workshoppar eller hålla en utbildning, medan andra uppdrag pågår i flera år. I vissa fall arbetar du självständigt och ska uppnå ett specifikt resultat, i andra fall är du en del av kundens verksamhet och bemannar exempelvis deras registratur eller arkivfunktion. Ena uppdraget handlar kanske om att göra en förstudie inför införande av e-arkiv, medan nästa uppdrag kan handla om att förteckna ett pappersarkiv. Från att i ett uppdrag arbeta helt på egen hand, kan du i nästa arbeta du kanske med ett team av kollegor från ditt konsultbolag, till att i nästa uppdrag arbeta enbart med kollegor hos kunden. Variationen är med andra ord stor mellan olika typer av uppdrag, och man vet sällan långt i förväg vilket nästa uppdrag blir. För *Den variationsälskande konsulten* är det här den största tjusningen med konsultyrket. Yrkets variation kan dock vara en av de faktorer som gör att konsultyrket inte alls passar vissa personer. Exempelvis så kan den som inte lockas av den omväxlande arbetsituationen som beskrivs ovan inte vara rätt för konsultvärlden.

Den affärsdrivna konsulten lockas inte bara av området arkiv- och informationshantering, utan också av att få utveckla affärer eller agera entreprenör. De flesta konsulter ser sig inte som säljare, men ofta är det precis det de är i den bemärkelsen att de hjälper kunder genom att erbjuda sina tjänster. Som konsult ser man förutsättningar och behov hos många olika organisationer, och kan utifrån det se mönster kring vad som efterfrågas på marknaden, och p.g.a. detta komma med idéer kring utveckling och paketering av tjänster. På ArkivIT har vi de senaste åren lanserat ett flertal nya tjänster – till exempel dataskyddsbud som tjänst, och en mjukvara för automatisk arkivering av sociala medier, Arkiwera. Alla dessa har uppkommit och vidareutvecklats utifrån en idé från en eller flera konsulter som sett dessa behov vid kunduppdrag. Om man arbetar som egenföretagande konsult är det nog en förutsättning att ha ett inslag av *Den affärsdrivna konsulten* i sig, i och med att man då oundvikligen kommer hamna i rena säljsituationer för att sälja in sig själv. Är man anställd på ett konsultbolag är det inte alltid ett måste att vara särskilt affärsdriven, det viktigaste är fackkompetensen och ofta finns särskilda säljare som ansvarar för det affärsmässiga. Men för den som önskar finns stora möjligheter att få utlopp även för det affärsmässiga intresset.

Den expertisbyggande konsulten har identifierat ett ämnesområde som den vill bygga upp expertis inom och ser att konsultrollen är den bästa möjligheten att få lägga så mycket tid som möjligt på detta område. Exempel på sådana områden skulle kunna vara ett införande av e-arkiv eller arbete som dataskyddsbud. Som konsult kan du vara med på många olika införandeprojekt av e-arkiv hos olika kunder, medan du som anställd endast är med på din egna organisations införandeprojekt. Samma sak med rollen dataskyddsbud – det är relativt få organisationer som har ett dataskyddsbud som arbetar heltid i den rollen, men som konsult kan du genom att ha flera kunder lägga all din tid på just den rollen.

Den frihetssökande konsulten ser möjligheten att i konsultrollen, mer än i andra yrkesroller, styra över sin egen arbetstid och arbetsuppgifter. Kanske har man en dröm om att kunna vara ledig över hela sommaren, att kunna lägga mer tid på ett sidoprojekt eller att ständigt ha möjlighet att arbeta i de mest spännande och utmanande uppdragen. Den frihetsälskande konsulten är ofta egenföretagare, i och med att det ger bäst möjligheter att fullt ut göra sina egna val. De konsulter som lyckas uppnå den här drömmen är oftast de som har byggt upp en så eftertraktad expertis och ett stort nätverk, att de kan

välja och vraka bland olika uppdrag. Genom den höga expertisnivån kan konsulten också ta bra betalt för sitt arbete, vilket kan göra att konsulten har råd att exempelvis vara ledig över sommaren. Jag höjer dock en varningsflagga här i och med att det är långt ifrån alltid som drömmen om det fria konsultlivet realiseras. Ofta krävs det mer försäljningsarbete än man tänker sig för att hitta nya uppdrag, något som kan vara svårt att mäta med när du är egenföretagare, detta i synnerhet om man arbetar som konsult med fokus på offentlig sektor, där inköp av konsulttjänster styrs av lagen om offentlig upphandling. I de lägena så räcker det inte alltid att ha ett stort nätverk i branschen för att hitta uppdrag. En möjlighet kan vara att kombinera det bästa av två världar – att behålla friheten genom att vara egenföretagare och samtidigt samarbeta med ett större konsultföretag för att få draghjälp kring försäljning och även få kollegor/samarbetspartners.

Vem lämpar sig för att arbeta som konsult?

Det första grundkravet är att ha ämneskunskap – i upphandlingar av arkivkonsulter efterfrågas ofta högskoleutbildning om minst 60 poäng i arkivvetenskap. Ett annat måste, för att trivas i konsultrollen, är att inte bli avskräckt av beskrivningen ovan kring variationen i yrket. Man måste kunna hantera, och helst gilla, att uppdragen har mycket olika karaktär och att man för det mesta inte vet hur nästa uppdrag kommer att se ut förrän nära in på uppdragets start. Man behöver inte vara ett socialt geni, eller ens vara särskilt utåtriktad, men man bör gilla att samarbeta med olika typer av människor. Som konsult behöver du också kunna vara pådrivande – det är inte alltid som kunden kommer att ge dig glasklara instruktioner kring vad du ska göra, du förväntas ibland styra kunden för att hjälpa dem att veta vad som ska göras.

Det slår mig att kravbilderna för att arbeta som konsult inte är alltför väsensskild från krav som ställs för arkivarier och informationshanterare på "vanliga" arbetsplatser. Det finns därmed säkert många arkivarier och informationshanterare som idag arbetar på en "vanlig" arbetsplats, som i framtiden kan komma att arbeta som konsulter.

Kanske är konsultrollen något för dig?

Daniel Setterwall

Roll/yrke VD

Arbetsplats Arkiv IT

Civilingenjör i industriell ekonomi som kom till ArkivIT för tre år sedan från IT-konsultbranschen, då utan arkivbakgrund. Har sedan dess fascinerats över den spännande arkivvärlden och alla möjligheter som finns där. Har läst några poäng arkivvetenskap och framförallt lärt sig mycket av alla kompetenta medarbetare under dessa tre år. Men håller sig ändå till ledarskap, organisation, affärs- och processutveckling och låter andra ArkivIT:are stå för expertråden i arkivfrågor.



Att bygga samman ett arkiv – livet som arkivarie på IKEA

Nedan kommer jag att skriva om mina erfarenheter av att jobba med ett enskilt arkiv och då närmare bestämt Inter IKEA-gruppens företagsarkiv under snart nio år, lite av en egen reflektion över vad jag lärt mig helt enkelt.

Sommaren 2016 öppnade IKEA Museum i Älmhult, Småland och en tid därefter började vårt arbete på allvar med att föra upp arkivet till en professionell nivå, d.v.s. att vi nu arbetar med att tillämpa en svensk arkivstandard i det arbete vi utför i arkivet. Detta innebär bland annat att vi ordnar och förtecknar materialet enligt det allmänna arkivschema och att det verkar bli möjligt att vi får en bra arkivlokal i framtiden. I dagsläget sitter vi fortfarande i en källarlokal och arbetar.

Parallellt med detta arbete förbereder vi oss för att sjösätta ett e-arkiv, vilket naturligtvis tar sin tid. Det handlar både om att hitta rätt verktyg och att de passar in i den övergripande it-strukturen men även att hitta en bra form för att digitalisera det analoga materialet på ett relevant sätt. För närvarande är det ett stort fokus på Ikeas designhistoria. Vi har mycket funderingar på hur vi ska hantera alla våra ritningar. Detta material sträcker sig till sent 1950-tal och ritfilm är inte helt enkelt att hantera. Samtidigt funderar vi också på om vi ska bygga upp en egen funktion för att skanna materialet eller om vi ska hitta en bra form för att lägga ut den uppgiften. Sannolikt frågar som många kollegor runt om i landet också funderar på i detta nu. Till detta kommer även att vi i väldigt stor utsträckning fungerar som en bildbyrå, både för internt bruk inom koncernen samt för en rad med olika externa intressenter.

Utöver detta är vår stora utmaning att hitta formerna för att säkra fortsatt inflöde av arkivmaterial från den löpande verksamheten. Här ser vi nog en av de större svårigheterna som gäller för företagsarkiven i motsats till att arbeta på ett myndighetsarkiv. Det saknas förståelse och rutiner från flertalet funktioner inom organisationen för våra önskemål om att få material levererat och vi har idag inget tydligt mandat från koncernledningen för att kräva detta, något som vi skulle kunna använda för att argumentera för vår sak. Samtidigt kan vi konstatera att väldigt många funktioner inom koncernen använder sig av vår service, så vi ser framtiden an med tillförsikt.

IKEA:s historia

Ikeas historia börjar i formell mening med att Ingvar Kamprad sommaren 1943 registrerar firman Ikea vid Länsstyrelsen, Kronobergs län. Kamprad har då avslutat sin skolgång i Osby och är på väg att till hösten påbörja sina studier vid Göteborgs Handels- och gymnasium, en 2-årig utbildning. Under de närmsta åren därefter driver Kamprad en postorderverksamhet med en växande omsättning och ett ständigt ökande sortiment. Han kombinerar dock sin affärsverksamhet med först skolgången i Göteborg och därefter med en anställning vid Sydöstra Sveriges Skogsägareföreningars Förbund och sin militära utbildning, grundutbildning samt reservofficersutbildning. Hösten 1948 avslutar han sin reservofficersutbildning för att då flytta hem till föräldragården Elmtaryd och därefter enbart arbeta med sin egen affärsverksamhet. Hittills har Ikeas sortiment bestått av bland annat rakapparater, armbandsur, pennor av olika slag och liknande korta varor. Stora delar av detta sortiment importerar han, men det blir mer och mer problem med att få importlicenser i den utsträckning han behöver för att kunna utöka sin verksamhet. Han börjar därför se sig omkring efter alternativa sortiment och i sin reklambroschyr "ikéa-nytt" tar han under hösten 1948 för första gången in möbler i sortimentet. Detta visar sig fungera alldeles utmärkt och ganska snart därefter fasar han ut det tidigare sortimentet för att helt fokusera på möbler och inredningsartiklar, fortsatt som en renodlad postorderverksamhet från gården Elmtaryd. Konkurrensen inom postorderverksamheten visar sig vara mycket hård och en av det tidiga strategiska affärsidéerna som Kamprad utvecklar är att 1953 etablera en utställningslokal där han kan visa upp sitt sortiment. Kunderna kan nu besöka utställningen och på plats göra sig en föreställning om vilken kvalitet de respektive produkterna håller och därefter bestämma sig för vilken prisnivå de vill lägga sina inköp på. Erfarenheten från denna period visar att kunderna är beredda att åka ganska långt för att själva få klämma på sortimentet. Inte sällan var de också i det sammanhanget beredda att välja de lite dyrare produkterna. Utställningslokalen kommer han av olika anledningar att placera i Älmhult och därmed är kopplingen mellan Ikea och Älmhult etablerad. Under mina år som arkivarie på Ikea i Älmhult har jag fått höra en flera historier på att det var nära att Ikea etablerades på

ikea-nytt

KATALOG
VINTERN - VÄREN - SOMMAREN
1948—49

från

IMPORT-*ikea* AGUNNARYD

Tel. Tjurkö By 6 B - Postgiro 134561



VÄLKLÄDD med en portfölj från

Ikea:s



RESVÄSKA — äkta läder



Nr 14 LORD är vår förmästa portföljd — på toppen av svensk läderindustri. Helt av bästa argentinska läder i ljus eller mörk färg. Inuti två rymliga fack och utanpå två kraftiga bälgfickor. Försedd med två kraftiga engelska trestegslås. Förstärkt handtag med inbyggd stålskena. Extra rymlig. Storl. c:a 31×46 cm. En portfölj för dem som önska något extra i fråga om stil och kvalitet.
Pris kr. 85:—

Nr 16 CITY — liknande ovanstående, men i något enklare utförande. Tillverkad av kraftigt äkta läder. Försedd med ett innerfack och två rymliga bälgfickor. Engelska trestegslås. Inbyggd stålskena. En kvalitetsportfölj till lågt pris. Pris kr. 68:—

Nr 17 SCHOOL — tillverkad av äkta läder. Kraftigt handtag och tvenne lås. Ett rymligt innerfack. Storl. c:a 29×42 cm. En bra portfölj uppskattad som presentartikel.
Förmånligt pris kr. 38:50

Nr 19. RESVÄSKA i äkta läder. Med stålram och avrundade hörn. Två pålitliga, förnicklade skjutlås. Ledat kraftigt handtag. Bred säljeförsedd förstärkningsrem av läder runtom väskan. Elegant linneinredning med ryschkantad ficka på lockets insida. Två packremmar av läder. Storl. 60×38×15 cm. En elegant väska, som man trivs med.
Pris kr. 155:—

andra orter, men har hittills inte sett några spår i arkivmaterialet där detta diskuterats. Tvärtom pekar allt på att Älmhult var den självklara platsen när Ingvar Kamprad flyttade sin verksamhet från sina föräldrars gård och etablerade sig i Älmhult.

Under de närmsta decennierna därefter utvecklas dels Kamprad både som affärsman och möbelsman, dels Ikea som organisation. Under 1960-talet sker den första trevande internationella expansionen i Skandinavien och under 1970-talet följer en expansion på den europeiska marknaden. Samtida med den europeiska expansionen i egen regi inleder Ikea samarbeten med externa företagsgrupper och enskilda entreprenörer vilket leder till att varumärket Ikea etableras redan under 1970-talet och tidigt 1980-tal i länder

som Japan, Hongkong, Australien, Kanada, Kuwait med flera. Det är bland annat dessa samarbeten som ligger till grund för idén om att arbeta med en franchisesstruktur som organisationsform och detta utvecklas och renodlas under 1980 och— 1990-talen. Från 1990-talet fram till i dag kan man säga att affärsmodellen främst har utvecklats och förfinats för att möta utmaningarna som den fortsatta expansionen inneburit.

© Inter IKEA Systems B.V.

Presentation av IKEA:s arkiv

De äldre delarna av arkivet sträcker sig från mitten av 1940-talet och utgörs framför allt av olika former av affärshandlingar som korrespondens med leverantörer, fakturor, marknadsföringsmaterial med mera. Vi kan till exempel följa Kamprads projekt att designa och låta tillverka en egen kulspejlskåp under slutet av 1940-talet, ett projekt som dock inte riktigt bär frukt utöver att han kunde använda det i sina förhandlingar med andra potentiella leverantörer.

Det är också nu som han får sina första riktiga erfarenheter av att göra affärer ”i den stora världen”. Ett exempel är när hans stora leverantör av bläckpennor i Frankrike frågar om han möjligen kan rekommendera en svensk tillverkare av stålkulor till deras kulspejlsortiment. Kamprad löser detta genom att kontakta SKF i Göteborg, vilka i sin tur lägger affären på ett dotterbolag i Frankrike. Kamprad förväntar sig givetvis en agentprovision, det rör sig trots allt om en beställning på en halv miljon stålkulor, men SKF nonchalerar hans vad man kan tycka fullt rimliga krav. (19490202_SKF_agentprovision)

Efterhand som verksamheten växer ökar såklart det samlade arkivmaterialet och det speglar på en rad sätt hur komplexiteten i verksamheten ökar. Detta gäller inte minst dokumentationen över Ikeas tidiga samarbete med den polska statshandelsorganisationen Paged, från vilken Ikea importerar en stor del av sitt sammanlagda sortiment och som i förlängningen ligger till grund för moderniseringen av den polska möbelindustrin. Ett par år efter att detta samarbete sjösatts inleddes ett liknande samarbete med den tjeckoslovakiska statshandelsorganisationen Ligna och ytterligare material byggs upp och ställs undan, för att numera ingå i arkivet.

När så familjen Kamprad i början av 1970-talet flyttar till Danmark för att Ingvar Kamprad ska kunna fokusera på den internationella expansionen kan man se en första konsekvens av att verksamheten växer internationellt. Det är nu som vi börjar se enstaka luckor i arkivmaterialet. Detta är på många sätt en vanlig problematik när man arbetar med företagsarkiv och den koncern man arbetar med expanderar ut på den internationella arenan.

Det fanns under den här perioden ingen organiserad arkivverksamhet som ansvarade för att dokumentera Ikeas historia. Den arkivfunktion som efterhand utvecklades hade till uppgift att hantera personalakter, aktuella kontrakt och avtal med mera. Vad Ikea i stället var lyckligt lottade att ha, var Leif Sjöo en medarbetare som såg ett värde i att spara på det som han såg som historiskt viktiga handlingar. Sjöo började på Ikea som springpojke i slutet av 1950-talet och avslutade sin karriär som informationschef i början av 2000-talet. Stora delar av det material som utgör grunden för den äldre delen av arkivet hade troligen inte funnits kvar om inte Sjöo samlat in det och ställt undan det i de utrymmen han lyckades få sig tilldelade.

Ett första initiativ till att katalogisera arkivmaterialet togs för cirka 15 år sedan. Vad man gjorde var att bygga upp en Access-databas med en grundläggande sökbarhet. Man började även sortera upp ett större bildmaterial utifrån vissa definierade sammanhang som ansågs relevanta, och i stor utsträckning fortfarande är relevanta. Exempel på ett sådant sammanhang kunde vara fotografier på Ingvar Kamprad. Dessa kunde ursprungligen ha sparats i en rad olika sammanhang, men ha flyttats därifrån och placerats i en låda med ”Ingvar Kamprad-bilder”. Dessvärre kom detta arbete att spräcka delar av den ursprungliga ordningen och idag står vi och väljer om vi ska försöka rekonstruera den ursprungliga ordningen eller om vi ska förhålla oss till den för 15 år sedan skapade ordningen som en del i verksamhetens historia. I detta sammanhang inleddes även ett samarbete med Centrum för näringslivshistoria, vilket betydde mycket för arkivets utveckling sedan dess.

Samtidigt som övriga delar av arkivmaterialet började samlas in fanns det ett enskilt initiativ från en medarbetare som ville göra en film för internt bruk, en film som skulle beskriva Ingvar Kamprad och Ikeas historia i Älmhult. I samband med detta gjordes en första inventering av det som kom att kallas ”filmarkivet”, vilket dessvärre kommit att innebära att det mesta av filmmaterialet inte hanteras av arkivfunktionen. Vi är dock inne i en fas där vi håller på att plocka in även detta material under vårt ansvar.

Arkivbildarna inom IKEA

Arkivet idag består av ett antal arkivbildare av vilka ett par av de viktigare är:

- IKEA Gruppen
- Inter IKEA Gruppen
- Arkiv Ingvar Kamprad

”Ikea Gruppen” är företagsbildningen från den ursprungliga registreringen 1943 fram till ungefär 1983, då den första större uppdelningen inför den idag etablerade franchisestrukturen tar sin början.

Ingvar Kamprad började under 1970-talet att fundera på en framtida organisationsform som skulle ge verksamheten goda förutsättningar att överleva under mycket lång tid, givetvis förutsatt att den fortsatte att vara kommersiellt framgångsrik. Ingvar hänvisade ofta till denna planering som ”förberedandet för min egen död”. Diskussionen som vi kan följa i arkivmaterialet vägde mellan å ena sidan en borsintroduktion och å andra sidan att ägandet fördes över i en stiftelseform. Kamprad såg utifrån sitt perspektiv en del faror i att gå in på börsen, främst risken för att kortsiktiga ekonomiska intressen skulle störa de långsiktiga strategierna och målen. Tittar man till exempel på den satsning som krävdes för att etablera sig på den ryska marknaden som detaljist i slutet av 1990-talet, så var den mycket långsiktig. Det hade sannolikt varit svårt att övertala en styrelse i ett börsbolag att arbeta med så här långa tidshorisonter och idag hade det förmodligen blivit samma problem med den satsning som ligger bakom Ikeas etablering i Indien.

Stora delar av det material som utgör grunden för den äldre delen av arkivet hade troligen inte funnits kvar om inte Sjöo samlat in det och ställt undan det i de utrymmen han lyckades få sig tilldelade.

Samtidigt som den nya stiftelseägda koncernen etablerades lades grunden för franchisestrukturen och grundandet av Inter IKEA Systems B.V. Även denna koncern blev stiftelseägd och ytterst är det Interogo Foundation i Liechtenstein som är ägare till Inter IKEA Gruppen. I grunden har verksamheterna under varumärket Ikea en mycket långsiktig affärsidé och vision, vilket i längden sannolikt ger goda förutsättningar för att utveckla ett väl fungerande företagsarkiv.

Under de snart 80 år som verksamheten funnits har det genererats en hel del arkivmaterial, men det var först i samband med de förberedande arbetena inför Ikeas museisatsning som man valde att rekrytera en utbildad arkivarie, samtidigt anställdes även personal för att ta hand om den samling som byggts upp. Även denna personal består av rekryterade externa specialister och samlingen ingår i avdelningen ”Arkiv & Samling” under IKEA Museum.

Samlingen på IKEA museum har framför allt sitt ursprung i Ikeas 50-årsjubileum 1993, och från början av 2000-talet då den inledningsvis interna utställningsverksamheten IKEA Genom Tiderna byggdes upp. Denna utställning kom efterhand att bli så populär att den öppnades för allmänheten.



© Inter IKEA Systems B.V.

Sammanfattningsvis har vi de första decennierna av Ikeas historia väl dokumenterad i arkivmaterialet, resten är det nu upp till oss själva att i största möjliga mån se till att vi säkrar för framtiden.

Arkivet ger service till en rad olika funktioner inom både Inter IKEA Gruppen (dvs franchiseägaren) och till de olika franchisetagarna. Det kan gälla allt från historiskt material i samband med jubileer som till exempel när den norska organisation firade 50-årsjubileum 2013, underlag för design och produktutveckling till våra jurister när vi behöver försvara vår design mot piratkopior, historiskt material och information som beskriver andra bolag under varumärket IKEA med mera.

Utmaningarna och möjligheterna i att arbeta med ett enskilt arkiv

Det finns naturligtvis en rad områden där det arkivvetenskapliga och kulturhistoriska perspektivet skiljer sig åt mot det kommersiella/affärsmässiga, åtminstone under den period då den professionella arkivfunktionen etableras i en verksamhet. Ett par av dessa perspektiv som man behöver arbeta med är bland annat hur man förhåller sig till idén om långtidsbevarandet av arkivet samt kanske mer grundläggande: förståelsen för arkivariens särskilda kompetens. Har man ingen kunskap om hur ett arkiv fungerar är det så klart lätt att tro att det främst handlar om att hålla ordning på en mängd information samt att kunna söka i denna information utifrån de frågor vi idag får.

Som arkivarie är vi trots allt utbildade utifrån både en vetenskapsteori och en praxis som har utvecklats under de senaste dryga 150 åren, och i enlighet med den så ser vi ingen uppenbar bortre tidshorisont för när arkivet plötsligt skulle förlora sitt värde. Arkivarien behöver

ju under normala förutsättningar sällan fundera i termer av fientliga uppköp, konkurser eller byte till en ledningsgrupp som vid en lågkonjunktur exempelvis skulle kunna säga att arkivet är kostnad som vi inte har råd med. Allt detta är realiteter i en renodlad kommersiell verksamhet och medvetenheten om risken ska inte föringas. Vi har väl till exempel alla läst om resebolaget Thomas Cook, som efter 178 år av verksamhet gick i konkurs för ett par år sedan. I det fallet betraktades arkivet dock som så pass kulturhistoriskt värdefullt att det kunde räddas i sin helhet och nu förvaltas det av Record Office for Leicestershire, Wigston.

Framför allt inom familjeföretag som hunnit bedriva verksamhet under ett antal generationer, är en generell lösning för att hantera denna risk att arkivet får en stiftelse som huvudman. Tittar vi på de företag som har en mer etablerad arkivfunktion så är ovanstående problematik inte sällan hanterad på så sätt att de historiska arkiven ligger under en stiftelse. De stora fördelarna med denna lösning är bland annat att det ger större möjligheter att planera långsiktigt, både i relation till vilka mål man har med verksamheten samt i förhållande till vilka ekonomiska ramar man har. Samtidigt undanröjer man risken för att arkivet vid en konkurs ingår som en tillgång i konkursboet, vilket exempelvis tycks ha varit fallet med Barings Banks arkiv.

Om vi sedan tittar på det mer dagliga arbetet som vi gör, vilket bland annat innebär att vi arbetar tillsammans med utställningsverksamheten på IKEA Museum, så uppenbarade det, som tycks vara ett klassiskt dilemma när ett företag professionaliserar arkivverksamheten, sig tidigt frågan om på vilka grunder verksamhetens historiskrivning ska vila: historien som den framkommer genom arkiven eller den anekdotiska historien som gör sig bra i marknadsföring. Om man till exempel följer de forum för företagsarkivarier som våra



© Inter IKEA Systems B.V.

amerikanska kollegor håller hittar man ofta en gemensam erfarenhet som kretsar kring organisationens historieskrivning. Denna har oftast hanterats av marknadsföringen, som många gånger har ett behov av att kunna paketera ett företags erbjudande i en spännande form. I denna verksamhet väger inte källkritiken alltid så tungt, vilket gör att det kan finnas ett eller annat lik i garderoben när man sedan tillämpar ett källkritiskt perspektiv på historieskrivningen.

Ett exempel från Ikeas historieskrivning är idén om de monteringsbara möblerna som levereras i platta paket. Någon gång under 1970-talet, eller möjligen tidigare än så, etablerades det en idé att Ikea hade utvecklat det platta paketet och detta påstående uppstod sannolikt i samband med att Ikea på allvar började expandera internationellt och det utvecklades ett behov i marknadsföringen av att visa på Ikeas sårart. Det skapades rent av en händelse i företagets historia där idén om att ta loss benen från ett bord och lägga dem under bordsskivan för att därmed spara utrymme inför paketerandet ska ha kläckts av Ikea. Ingvar Kamprad var dock redan i slutet av 1990-talet tydlig med att monterbara möbler levererade i platta paket kommersialiserades redan i mitten av 1940-talet i Sverige, hos Nordiska Kompaniet. Att Kamprad sedan lyckades rekrytera två av de möbelarkitekter som varit med att utveckla möbelserien på NK gör egentligen historien, som vi känner den idag, väl så intressant ur ett marknadsföringsperspektiv.

En annan av dessa myter kretsar kring anledningen till att Ikea i samband med den första utomskandinaviska etableringen valde Schweiz. Myten säger att det var för att Schweiz var en mycket konservativ marknad och om Ikea med sin ungdomliga och ljusa skandinaviska design kunde få framgång på den marknaden, så kunde vi klara av vilken marknad som helst. När man tittar i arkivmaterialet visar det sig i stället att det var andra förutsättningar som spelade in. Det var i första hand en fråga om att göra den första testen på en marknad som inte medförde allt för stora tullar och andra import- och exportbegränsningar. En annan viktig orsak var

att marknaden inte var för stor, vilket skulle ha kunnat dra med sig problem vad det gällde försörjningen av varor till varuhuset. Expansionen utomlands planerades under tidigt 1970-tal, och på Ikea mindes man fortfarande problematiken under 1950 – 1960-talet med att efterfrågan ständigt översteg tillgången, och detta var något man ville undvika om det var möjligt.

Resultatet av de strategiska diskussionerna landade i att det stod mellan Österrike och Schweiz, det vill säga två mindre marknader som båda, i likhet med Sverige, var medlemmar i den europeiska frihandelsorganisationen EFTA. Därefter fokuserades ansträngningarna i första hand på att hitta en tomt med en byggnad på ett bra ställe för att etablera ett varuhus på. Det visade sig då ganska tydligt att det var den österrikiska byråkratin som var mest tungrodd och slutligen lyckades man hitta en byggnad i Spreitenbach utanför Zürich, varpå det första Ikea-varuhuset utanför Skandinavien kunde etableras i Schweiz 1973.

En annan problematik som vi var tvungna att ta tag i när vi påbörjade arbetet med att professionalisera inte bara arkivet utan även samlingen, var den ordning som sedan tidigare etablerats. Vad detta innebar var att det som vi idag menar med å ena sidan arkivet och å andra sidan samlingen, var uppdelat i vad man kallade fem arkiv, nämligen:

- Dokumentarkivet
- Bildarkivet
- Katalogarkivet
- Filmarkivet
- Produktarkivet

Ganska snart kunde vi separera "produktarkivet", dvs samlingen, från övriga "arkiv". Kvar hade vi då fyra arkiv som katalogiserats på olika sätt, vilket dessvärre även kommit att bryta den ursprungliga ordning som vi arkivierar värderar så högt. Mycket av detta är dock fullt möjligt att rekonstruera, vilket vi gör efterhand som ordnings- och förteckningsarbetet fortskrider.

Dokumentarkivet hade gjorts sökbar i en Access-databas (som nämns ovan), som i grunden byggde på vad som stått på ryggen på de pärmar som innehöll materialet. Detta fungerade utmärkt under lång tid, just av den anledningen att katalogiseringen gjorts av en Ikea-anställd som hade en lång erfarenhet från en rad olika verksamheter inom Ikea. Det innebar även att den service som arkivet utförde var likaledes välfungerande, eftersom förståelsen för sammanhangen fanns genom egna erfarenheter. Å andra sidan blir detta en oerhörd svaghet då ett sådant system blir personberoende. Denna svaghet har varit vårt tyngsta argument för att börja från början med ett traditionellt ordnings- och förteckningsarbete.

Bildarkivet var sorterat utifrån definierbara sammanhang som kunde vara såväl geografiska, personberoende, funktionsstyrda eller kopplade till enskilda event och händelser av vikt ur Ikeas historia. Till detta kom även ett samlat bildmaterial med produktbilder till katalogproduktionen, som fortfarande låg samlade på ett annat ställe utanför arkivet. Det som var särskilt intressant med detta material, var att det fortfarande var organiserat som under den tid då bilderna använts. Denna ordning visade tydligt hur delar av katalogproduktionen utvecklats och har ett historiskt värde som vida överstiger värdet av bilderna i sig. Det är rent av ett lysande exempel på vad den ursprungliga ordningen betyder när man vill säkra historisk kunskap utöver vad de respektive objekten innehåller.

Katalogarkivet är lite speciellt och vi har valt att behålla denna samling som en egen arkivbildare, vilket naturligtvis kan diskuteras. Det är bland annat här som ett företags eventuellt särskilda förutsättningar ger sig till känna. I korthet kan vi konstatera att katalogen tillhör en rad olika arkivbildare över tid, ursprungligen "IKEA Gruppen" fram till 1983, då den följde med donationen till det som kom att kallas Ingka Gruppen. I samband med de större strukturella förändringar som genomfördes 2016, köptes bland annat katalogproduktionen, via bolaget IKEA Communications (ICOM), över till Inter IKEA Gruppen, vilket innebar att ytterligare en arkivbildare fick in katalogproduktionen i sin verksamhet.

Detta resonemang bryter mot en del grundläggande regler i allmänna arkivskemat, men i den historiska förståelsen inom organisationen betraktas det snarare som självklart. Katalogbolaget (oavsett om det varit en avdelning, dotterbolag eller självständigt bolag) har alltid haft samma funktion över tid och denna funktion är kanske enklare att förstå, och framför allt beskriva, som en sammanhållen serie. Här ska det noteras att övrigt arkivmaterial som hör till "katalogbolaget" förtecknas under sina respektive arkivbildare.

Annat material som finns i arkivet visar på kopplingar till en rad olika fenomen som präglar moderniseringen av det svenska samhället under 1950-talet och in på 1960-talet. Under 1950-talet utvecklas till exempel konsumentskyddet, där bland annat relationen mellan pris och kvalitet uppmärksammas från statens sida. 1946 inrättar monopolutredningsbyrån på Kommerskollegium och här handläggs de problem som bland annat Ikea dras med, där den etablerade möbelhandeln börjar hota Ikeas leverantörer. Tanken var att tvinga leverantörerna att inte leverera till Ikea, eftersom Ikea så tydligt satsade på låga marginaler vilka vägdes upp av låga fasta kostnader och stor omsättning. Andra kända verksamheter som led av samma behandling var till exempel Kapp-Ahl, som profilerade sig med just låga priser. Mycket av detta sammanhang beskrevs i den klassiska "De nya miljonärerna", en bok som skrevs av Gustaf Olivecrona 1970.

Ett exempel på Ingvar Kamprads engagemang ser vi i utvecklingen av Varudeklarationsnämndens VDN-testerna av möbler runt 1961, 1962. Ikea är vid denna tid fortfarande framför allt ett postorderföretag och har fortfarande ett behov av att få kunderna att känna sig trygga med kvaliteten på de produkter de beställer. VDN:s arbete kommer därmed att passa bra in i Ikea-katalogen och Ingvar Kamprad inleder en diskussion med Erik Berglund på VDN för att få ett relevant graderingssystem som framför allt gynnar kunden. Systemet som är på gång att etableras grundar sig i två möjliga utfall av testerna: godkänt eller icke godkänt. Kamprad argumenterar för att tillverkaren och detaljhandeln då kommer att sträva efter att det stora flertalet av produkterna blir så pass bra att de når gränsen för godkänt, alternativt att de inte deklarerar. Kamprad uttrycker det på följande sätt i sin korrespondens:

Den här betraktelsen över var vi idag står i transformeringen av Ikeas företagsarkiv från en större samling affärshandlingar, bilder och kataloger till ett väl fungerande arkiv kan tyckas vara lite ostrukturerad och kaotisk, vilket nog kan sägas vara en bra bild av var vi står i processen

"Som framkom under vårt samtal härnere tror jag, att mycket av VDN:s framtid beror på hur de olika klassificeringsnormerna utarbetas. Det hela vore ju, som Du själv underströk, meningslöst, om vi här hemma skulle upprepa det engelska exemplet. Sett ur producentens synvinkel ligger det så till, att om inte även klass 2 blir legaliserad med beteckningen normalkvalitet eller motsvarande, så kommer herrar producenter att, därest deras produkter ej uppfyller normerna för klass 1 att A: Antingen strunta i att deklarerar sina produkter eller att B: Se till att produkterna med nöd och näppe klarar fordringarna för klass 1. Resultatet blir en ur konsumentens synvinkel snedriden bild av läget, eftersom marknaden enbart kommer att innehålla möbler med beteckningen klass 1. Ur producentens synvinkel blir detta läge ohållbart, eftersom det kommer att finnas en alltför stor kvalitetskillnad varorna emellan inom klass 1.

Eftersom jag tror, att en sund och riktig utveckling av dessa varudeklarationer är mycket gagnande för såväl konsument som producent, talar jag hur underligt det kanske än låter här mindre i egen sak än för VDN deklarerationernas framtid."
(19620516_erik_berglund_vdn)

Ett par år tidigare har problematiken beskrivits i Möbelvärlden, med:

"Får emellertid Eric Berglund i Sv. Slöjdföreningen hållas, så blir alla möbler så långlivade (utom dem han själv slår sönder) att vi gör ett kvalitetsköp en gång i livet och vad händer sedan? Jo, fabrikena får slå igen."
(19581100_Möbelvärlden_nr_11_1958_utdrag)

Tidningen Möbelvärlden var Sveriges Möbelhandlares Centralförbunds officiella organ.

Även relationen mellan Bonnierföretagen och Ikea under framför allt andra halvan av 1950-talet berättar en del om nyföretagandets villkor under denna period. Ingvar Kamprad får möjligheten att arbeta med framför allt Reidar Grönneberg, som vid denna tid är vd på Bonnierföretaget Henriksdals Gummifabriks AB. Företaget arbetar bland annat med en form av skumgummi och tillhör de företag som står upp mot de etablerade möbelhandlarnas hot om bojkott. Grönneberg kommer senare att gå in som styrelseledamot i ett av Ikea-bolagen och är sannolikt en av de som handleder Kamprad i hans företagsbyggande och allmänna affärsutveckling.

Vi kan också se hur framför allt den småländska möbelindustrins utveckling speglas i Ikeas arkivmaterial. Ikeas arkiv är sannolikt ett av de arkiv som bäst beskriver hur denna industri utvecklas under moderniseringen av det svenska samhället. Ingvar Kamprad hade till exempel i stor utsträckning personliga kontakter med Ikeas leverantörer under lång tid, och särskilt under 1950-talet har det avsatt en hel del spår i arkivmaterial. En av dessa relationer var den mellan Ingvar Kamprad och Göte Carlsson. Carlsson hade under lång tid arbetat med Ikea, men då via sin fars företag firma Walter Carlsson. I slutet av 1950-talet bestämmer sig Göte för att starta en egen firma och diskuterar detta med Kamprad, det krävs ju en del kapital för att kunna ta steget att bli egenföretagare. Kamprad skriver att han är beredd att lägga en order på 1000 sängar som en första säkerhet för firman, om den startas, och han motiverar detta med orden:

”Som Du nog förstår baserar sig mitt positiva ställningstagande till detta projekt inte enbart på våra goda personliga relationer, utan i första hand på att jag är i behov av ytterligare ett par leverantörer av stoppmöbler, som är pålitliga. Kapaciteten hos mina nuvarande tillverkare är nämligen utnyttjad till bristningsgränsen – Du känner själv till förhållandet visavi Firma Walter Carlsson. Paradoxalt nog är det inte så lätt för mig att få tag i nya pålitliga leverantörer i önskvärd omfattning.”

(19581204_göte_carlsson_ang_scapa)

Göte Carlsson kom att starta sin firma, under namnet Scapa, först i Rydaholm, och därefter flyttade han vidare till Alvesta där verksamheten fortfarande bedrivs.

Det finns med andra ord en hel del kulturhistorisk information och kunskap i ett företagsarkiv, men detta är inte alltid av intresse i en kommersiell verksamhet. Att administrera och förvalta ett historiskt arkiv kräver både resurser och långsiktighet och det är inte alltid detta är möjligt att prioritera. Ikeas arkiv har i detta sammanhang de goda förutsättningarna att vi inte bara ser vår historia som en tillgång, vi driver även ett museum där företagets historia får ett stort utrymme.

Avslutande reflektioner

Som det beskrivits ovan så kan man enkelt konstatera att de första åren av professionalisering av ett enskilt arkiv, i det här fallet ett företagsarkiv, innefattar en rad olika frågor som vi som arkivarier kanske normalt inte behöver brottas med. Samtidigt blir det också tydligt vilken potential som de enskilda arkiven har, exempelvis som källa för historieskrivningen om den period då det svenska samhället moderniseras och välfärdssamhället på allvar etableras. Många av de samhällsfunktioner som vi på många sätt tar för självklara idag, har utvecklats i relation till sin samtid och företagsarkiven är sannolikt en kunskapskälla som väl speglar denna dynamik.

Det är ganska vanligt att företagsarkiv har en första period då det främst är entusiaster inom verksamheten som tar de första stegen av insamling och katalogisering av det historiska arkivmaterialet. När väl detta uppmärksammas och om det finns ett intresse för värdet i detta material kan förutsättningarna för en professionalisering finnas, men det är i detta sammanhang som många potentiella enskilda arkiv inte förmår ta steget över från en samling affärshandlingar, fotografier med mera till ett fungerande och sökbart arkiv. Samtidigt kan man mycket väl tänka sig synergier i samarbeten mellan intressenter kring större sammanhang. Exemplet med hur Ikea förvaltar en stor del av kunskapen om den småländska möbelindustrin skulle mycket väl kunna ligga till grund för att fler lokala och regionala aktörer ser en möjlighet eller rent av en anledning till att damma av samlingen av affärsdokumentation.

Den här betraktelsen över var vi idag står i transformeringen av Ikeas företagsarkiv från en större samling affärshandlingar, bilder och kataloger till ett väl fungerande arkiv kan tyckas vara lite ostrukturerad och kaotisk, vilket nog kan sägas vara en bra bild av var vi står i processen. Vi arbetar på en rad olika fronter med att ordna och

förteckna materialet, bygga upp en stabil organisation, hitta en bra lösning för e-arkivet samt få en tydlighet i vilket mandat vi har. Samtidigt har vi alldeles nyligen fått klart med en ny lokal så att vi kan flytta upp ur källaren, nu ska vi bara bygga om den så att den passar våra behov. Eller som Ingvar Kamprad uttryckte det: ”Det mesta är ännu gjort. Underbara framtid!”

Tony Nilsson

Roll/yrke Arkivarie

Arbetsplats Inter IKEA Gruppens Arkiv



Jag har en bakgrund som medeltidsarkeolog och arbetade i en rad olika projekt i Norge och Sverige under 1990-talet. När jag la grävsleden på hyllan (den ligger faktiskt kvar på hatthyllan) startade jag tillsammans med en tidigare kollega en firma inom multi-mediaproduktion, med inriktning mot kulturhistoria och arkeologi. Vi hade bland annat ambitionen att arbeta med videoproduktion för hemsidor, men vi var nog lite för tidiga med det och efter ett par år avvecklade vi firman.

Detta följdes av ett par år tillbaks i arkeologin då jag funderade på vad jag skulle bli nästa gång och jag hade under en tid funderingar på läraryrket, varför jag gick tillbaks till universitetet och pluggade historia, hamnade på ett snedspår och läste underrättelseanalys för att därefter hitta till arkivvetenskap. Vägen till arkivvetenskap kom sig av att jag sprang på en gammal kurskamrat från arkeologistudierna, en kursare som inte gått vidare i den karriären utan istället fortsatt med arkivvetenskap och sedan fastnat i det yrket.

När jag träffade honom och han beskrev hur det fungerade blev jag intresserad och läste först en kurs vid Lunds universitet och därefter läste jag ett år på distans i Härnösand. Mitt första jobb var i ett större projekt på Skatteverkets södra region, där jag var med om att ordna och förteckna äldre arkiv inför leverans till Riksarkivet. Därefter sökte jag och fick jobbet på Ikeas arkiv och där har jag nu varit sedan våren 2012.

Är kommunalförbund framtiden och vilka krav stället det sådant fall på arkivarien?

Kommuner och regioner som går samman och bildar kommunalförbund kan med gemensamma krafter sätta upp den organisation som krävs för att driva ett framgångsrikt och modernt arkiv. En gemensam organisation med arkivarier och andra specialister gör att vi tillsammans kan arbeta för att driva utvecklingen framåt. Genom att samla flera inom samma yrkeskår skapas förutsättningar att uppnå synergieffekter och därmed högre grad av specialisering.

Organisationsformen kommunalförbund ger möjlighet att bedriva gemensam verksamhet och fatta gemensamma beslut. Kommunalförbundet Sydarkivera styrs av ett gemensamt förbundsfullmäktige med representanter från samtliga förbundsmedlemmar. Via den gemensamma styrelsen och fullmäktige blir det möjligt att lyfta frågor som berör förbundets medlemmar. Sydarkivera har blivit en gemensam plattform för samarbete med Riksarkivet och Sveriges Kommuner och Regioner (SKR), samt på Europainivå genom projektet E-ARK3 och byggnadsblocket för e-arkivering. Vi har engagerade kommun- och regionpolitiker som tar arkivfrågor på allvar. Det är en närvarande politik som beslutar om inriktningar i olika frågor, bland annat handlingsprogram, strategisk tillsynsplan och vilka informationstyper vi ska prioritera när det gäller digitala arkivleveranser. Sydarkivera är en gemensam arkivverksamhet och gemensam arkivmyndighet, inte bara en gemensam förvaltning av arkivsystem.

Många mindre och medelstora kommuner har svårt att knyta till sig rätt kompetenser för att klara av dagens utmaningar inom arkiv och informationsförvaltning. Samverkan inom olika sektorer gör att resurser kan frigöras för prioriterade områden inom kommunal verksamhet.

Att bevara elektronisk information för framtida generationer är ett långsiktigt, komplext och kostsamt åtagande. Det innebär att det krävs samverkan mellan olika professioner och en organisation som är stabil och långsiktigt hållbar. Vi anser att en nödvändig förutsättning för att få ett fungerande koncept är att organisationen även fungerar som arkivmyndighet. På det sättet kan den gemensamma organisationen lyfta ansvar från medlemmarna. Det kan till exempel gälla ansvaret för att planera och genomföra bevarandeåtgärder för de elektroniska arkiv som överlämnats, ta

hand om den ofta bortprioriterade tillsynen eller pröva sekretess vid utlämnande. Det ansvaret kan nämnder och bolag enligt arkivlagen överlämna till arkivmyndighet. Arkivmyndigheten tar då över det fulla ansvaret.

Arkivarieyrket är ett spännande område att djupdyka i. Som arkivarie arbetar du ofta ensam, om du har tur så har du en eller ett par kollegor som förstår vad du arbetar med. Du ansvarar för ett brett område och med många olika frågor. Det kan röra sig om allt från hur man ska vika en arkivbox till hur kommunen bör hantera skyddade personuppgifter eller vilka krav som ska ställas när kommunen ska köpa in en ny e-tjänsteplattform. Det kan också röra sig om avancerad sekretessbedömning vid utlämnande av allmän handling inom socialtjänsten eller att se till att sekretessgallringen sköts på ett korrekt och rättssäkert sätt. En arkivarie behöver därför ha en god pedagogisk förmåga och kunna lagstiftningen inom offentlighetsområdet utan och innan. Du behöver även känna till din organisations historia samt kunna ordna och förteckna äldre arkiv.

Sydarkivera är en kunskapsbaserad arbetsplats och strävar hela tiden efter att tillsammans med förbundsmedlemmarna utveckla arkivverksamheten. När man samlar flera personer inom olika yrkeskårer tillsammans med arkivarier under samma tak skapas ett mervärde. Men det kan också vara en utmaning att gå från att vara ensam arkivarie inom en organisation till att ha kollegor inom samma yrkeskår. Man är inte ensam expert längre – men vi har högt i tak och många intressanta diskussioner. Vi arbetar tillsammans, lär av varandra och får därmed en djupare och bredare kunskap tillsammans. Sydarkivera betonar eget ansvar i det egna arbetet och samverkan med kollegor.

En svårighet med en större gemensam arkivorganisation kan vara att vi kommer längre ifrån de verksamheter som skapar informationen. För att överbrygga detta har vi gemensamma arbetsträffar och arbetsmöten där vi samarbetar med tjänstepersoner inom vår förbundskrets. De är öppna för alla som vill vara med och arbeta med olika problemställningar. Vi arbetar tillsammans för att ta fram mallar, rutiner och hjälptexter som vi publicerar i vår handbok på webben. Vi välkomnar också deltagare från organisationer utanför förbundskretsen till våra arbetsträffar och arbetsmöten.



Illustration av Magnus
Heimonen.

Precis som de flesta andra arkivarier arbetar vi inom Sydarkivera med råd och stöd, utbildning, tillsyn och arkivleveranser. De flesta av oss har inget fysiskt arkiv där vi kan gå och titta och känna på arkivhandlingarna, vilket gör att det inte är ovanligt att man som arkivarie känner sig lite vilsen i början. För att strukturera upp arbetet, fördela uppgifter och förtydliga de olika rollerna vi som arkivarier inom förbundet har så har vi skapat två olika roller, *medlems-samordnare* och *ämnesansvariga*. I dagsläget är nästan alla våra arkivarier både medlemssamordnare och har ett ämnesansvar.

Medlemssamordningen är central för Sydarkiveras samarbete med sina förbundsmedlemmar. Den är till för att ge bästa stöd till förbundsmedlemmarna, använda befintliga resurser på ett effektivt sätt och öka professionaliseringen. Rutinerna har utarbetats och anpassats under de år som Sydarkivera växt från 11 förbundsmedlemmar till 33. Erfarenheten visar att det är mycket viktigt för kommunerna att ha en utpekad samordnare att vända sig till, det vi kallar medlemssamordnare. Grundtanken är att nyckelpersoner hos förbundsmedlemmar alltid ska veta vem de ska vända sig till. Det ger en tydlighet och samtidigt en närhet mellan Sydarkivera och förbundsmedlemmarna. Som medlemssamordnare lär du känna dina kommuner och får en förståelse för vilka utmaningar de står inför, och vilket stöd de behöver.

Att bevara elektronisk information för framtida generationer är ett långsiktigt, komplext och kostsamt åtagande. Det innebär att det krävs samverkan mellan olika professioner och en organisation som är stabil och långsiktigt hållbar

Medlemssamordnarna genomför tillsyn och har i uppgift att fånga upp frågor och behov från förbundsmedlemmarna. Där utöver ska de även svara på vanliga frågor om arkiv, informationsförvaltning, informationssäkerhet och dataskydd samt vid behov lämna vidare frågor till andra specialister inom organisationen.

Våra arkivarier delar även ansvaret för olika kommunala verksamhetsområden (t.ex. skolan, kultur och fritid, vård och omsorg) mellan sig, det vi benämner ämnesansvar. Det innebär att det finns en kontaktperson hos Sydarkivera med fördjupad kunskap och erfarenheter när det gäller ett specifikt verksamhetsområde. Den ämnesansvariga har hand om nätverk och nätverksträffar inom sitt område.

Ämnesansvarig ansvarar för att hålla sig uppdaterad, framför allt när det gäller gallringsråd och förändringar i lagstiftning som påverkar informationshanteringen, samt ansvarar för att gallringsråden i vår mall VerkSAM uppdateras. Som ämnesansvarig arkivarie deltar du även i arbetet med leveransutredningar avseende bevarande, gallring, åtkomst och tillgänglighet till information som ska slutarkiveras. Sydarkivera stödjer förbundsmedlemmarna under hela processen med digitala arkivleveranser, från det förberedande arbetet som krävs för att kunna genomföra en digital leverans till utlämnandet från arkivet. Arkivarierna har en aktiv roll i att handlägga de digitala arkivleveranserna och hålla i kontakten med förbundsmedlemmarna tills leveransen är mottagen i arkivet. I detta arbete samarbetar ämnesansvarig med Sydarkiveras specialister inom långsiktigt digitalt bevarande, för att informationen ska kunna förstås långsiktigt, samt med it och utveckling, som hanterar mottagningen av den digitala leveransen.

Genom att bilda ett kommunalförbund och därmed samla arkivarier och andra specialister har vi skapat förutsättningar att tillsammans med våra förbundsmedlemmar utveckla arkivverksamheten till nytta för både kommuninvånare och verksamheterna.



Emilia Bergvall Odhner

Roll/yrke Enhetschef
Arbetsplats Sydarkivera

Har lång erfarenhet inom kommunal arkiv- och informationshantering. Hon leder arbetet i Sydarkiveras enhet Tillsyn och informationsförvaltning som ansvarar för och samordnar arbetet med medlemssamordning, ämnesansvar, utbildning och tillsyn. Både på arbetet och privat ses hon ofta med ett stick- eller ett virkprojekt i handen.



Bernhard Neuman

Roll/yrke Arkivchef
Arbetsplats Sydarkivera

Har en brokig bakgrund, allt från mentalskötare inom hälso- och sjukvård till arkivarie vid statliga myndigheter, vilket har lagt en bred grund att ösa erfarenheter ur. Inom Sydarkivera driver han ett projekt för att skapa ett större centralarkiv för regioner och kommuner som behöver hjälp. Fritiden tillbringas han gärna med att renovera hus eller vid grillen med en kall dryck i ena handen.

U K, Hun?

Me, Myself and I.

My name is Emily Overton and, in the UK, (and a little bit outside), I'm more known as RM Girl than my own name. That is Records Management Girl. I class myself as an extremely sad person because I have poured blood, sweat and tears into records management awareness both in my career and in my own time in order to be who I am today. I do want to say though that I wouldn't be who I am without the help of a few in the UK and more importantly, my professional organisation, The Information and Records Management Society.

I'm a records management, GDPR and privacy consultant and have been for the last 6 years. I got into the Records Management role (officially) in 2007 and have never really looked back.

I didn't dream about becoming a records manager or an archivist or being in the information management world. My plans were to be a translator and to work in airports since I loved languages. I left school having studied (among other things) English, Spanish, French, Chinese and Latin, but the political landscape and my own personal circumstances changed which made me change my plans, so I went to work for my local council where I started learning about Business Administration. Little did I realise that this would really set me on the path to records management and that 3 years later would be in a RM job!

I know some people who, when they were asked as a child what they wanted to be, said an Archivist or a Curator. Although I'm aware of that since you are reading this you are probably an Archivist, I class myself as a Records Manager with parts of an Archivist (I have a massive collection of cardigans!), but on the whole both roles are interested in maintaining business records within an organisation in order to preserve the future, the past and the present. Me as a child? I wanted to be a hairdresser, an air hostess or a policewoman on horseback! I believe that without records management, archives would not receive the full benefit of all the records out there, so we need more people in the world of records management in order to have better archives. Whenever I'm training people about managing the lifecycle, advising how they need to understand their records and

whether it will include a transfer to archive at some point, I explain that the difference between a Records Manager and an Archivist is that a Records Manager likes to keep things while an Archivist likes to throw it away!

Getting in the sector

In the UK, most people have ended up within the sector and aspire to this kind of career through a major interest in history followed by an interest in archives management, museum, heritage or digital preservation. Me? I was drawn to this sector when I saw it advertised and I asked my mum "Do you think I have to do any filing in this job?" Little did I know that I'd been doing records management in all of my jobs including archival storage, designing filing systems, sorting out records retention, looking for historically important documents, finding much required documentation for court. My first job when I arrived as a Records Management Officer was cataloguing land deeds. This was where I found out just how allergic to dust, I actually was. Needless to say, I spent the entire time sneezing and itching and now I've turned it into an infamous fact and claim to fame, and the reason for wearing the boiler suit in the photo.

Distant Family Member

Records Management feels quite often like the poor cousin in the information management world despite the fact I feel it is the underpin of all of the topics and more that I've mentioned. In the UK we have varying types of information management law, but in England and specifically in Wales it's extremely lacking. We have the likes of the Public Record Act 1958, the Local Government (Records) Act 1962 and the Local Government Act 1972.

These acts only go as far as to basically say the Civil Service (Central Government). National Health Service must transfer their records to the National Archives after 20 years and the Local Government authorities must arrange a place for deposit but not give any further guidance and it's okay to have other archives created. There's a bleak nod toward Freedom of Information 2000, but on the



I explain the difference between a Records Manager and an Archivist as this: A Records Manager likes to keep things, an Archivist likes to throw it away!

whole, we are left to our own devices. Naturally, as a part of the Data Protection Act 2018 (and all acts before), there was a requirement not to keep personal data for too long -I'm always selling myself on the basis that you cannot do Data Protection if you don't know what you have, why you have it and for how long you need to keep it! That said, England and Wales are long overdue an updated and more specific records management legislation as what we have is just not enough.

Scotland on the other hand has a much better structure around Records Management since they've introduced the Public Records (Scotland) Act 2011 which requires public authorities to submit a records management plan (RMP) to be agreed by the Keeper of the Records of Scotland that adheres to 15 points.

But I feel it's key to say that Records Management is so important in the whole Archives process. Even down to the contribution that the UK National Archives put records management on the front foot:

The information principles enable organisations across the public sector to become increasingly aligned in their use and management of information (both structured and unstructured), drawing on their own local strategy and practices from a common set of principles and best practices.

- *Information is a valued asset*
- *Information is managed*
- *Information is fit for purpose*
- *Information is standardised and linkable*
- *Information is reused*
- *Information is published*
- *Citizens and businesses can access information about themselves*

If you aren't managing your records, then you aren't managing the asset to transfer it to an archive, so it's key to learn about what you as an archivist can add to the world of records management and instead of being a distant family member, treat it like it is your long-lost brother and transfer your skills.

Education and Transferrable Skills

My education has been only a smidge of my career. I'm proud to boast that I became a Records Manager before going to university. That isn't to say that university isn't important, it was just more an aspiration for me to achieve my dreams despite lacking academic skill. I think it needs to be recognised by the industry that a lot more of the information industry roles have transferrable skills, and that even someone who trains as an Archivist can expand into Records Management and move on from the idea of "Just because it's dusty and old doesn't necessarily mean the archives want it."

In all seriousness, I think one of the main differences between the Archivists and Records Manager role is based on the UK situation of lack of legislation for records management in England and Wales, which means that you are consistently having to sell the benefits of

why you should be managing your records and archives. The legislation is rather dire, and it doesn't address anything to the digital world, even for archives. Thus, we aren't setting people up to what it means to manage digital archives because there isn't enough out there. An example is this picture of me training people how to manage their records in Share Point.

In terms of transferrable skills though, the fact we're going through a global pandemic; having to sell records management to people who are juggling the children, the dog, the terrible wi-fi and awkward no office issues, you will have learnt a whole new set of skills where you haven't been able to go into the office, so now is your opportunity to relook at your skill set.

I should say though, that in everything you do, whether it be archives or records management, you need to evolve as an individual and change to the ways that are working. I find that we as a collective need to remember that information isn't going anywhere and whilst we may slide up and down the political agenda it will always be something that needs to be managed.

I can imagine myself here in 50 years still trying to make Records Management sexy and you'll have the chance to turn around to me and say, "U K, Hun?"



Emily Overton

Roll/yrke Self-employed Records Management Consultant

Arbetsplats Global but mostly on the sofa in London, UK.

Something like 15 years in the industry, claim to fame is being a Records Manager who is allergic to dust. Likely found in basements or attics in boiler suits. Amazing karate skills thanks to invisible spider webs. Never yet to tell someone "I told you so" but many opportunities have occurred.

My specialities include Information Asset Registers, Offsite Storage Contracts & Contents, BS10008:2014 & Scanning, Retention Schedules & Policies, GDPR, EDRMS, Systems Implementation, Contract Management, Information Risk and Data Audits. If you've read this, I like cheese scones. London located but have wheels or wings and will travel.

Alter Schwede!

En svensk arkivarie i Österrike

För en ganska nyutbildad svensk arkivarie var det en rolig och ibland ganska krävande utmaning att komma in på arbetsmarknaden i ett land, vars arkivtradition och förvaltningsstruktur skiljer sig en hel del från Sveriges. Österrike är i motsats till Sverige en federalstat med traditionellt en hög grad av sekretess inom förvaltningen. Men i övergången från pappersbaserad till digital arkivering står vi nog inför liknande utmaningar, fast i olika form.

Efter att ha avslutat min master i arkivvetenskap och jobbat i Sverige i lite drygt ett halvår, gick flyttlasset av privata skäl under vintern 2017 till Österrikes huvudstad Wien. Trots att jag tidigare praktiserat i Österrike var det en hel del nytt att lära sig. En stor skillnad ligger i det politiska systemet. Österrikes arkivtradition präglas av att landet, i likhet med Tyskland, är en federalstat. Varje delstat har sitt eget landsarkiv, särskilda historiskt framvuxna egenheter och även sin egen arkivlag (om än med många gemensamma punkter). Hur och när handlingar ska levereras till arkiven, vilka handlingar som bevaras samt även under vilka förutsättningar man har rätt till insyn kan därför variera från delstat till delstat. Även hanteringen av handlingar från nationella statliga myndigheter regleras av en egen lag.

Situationen har fördelar, eftersom varje landsarkiv har ganska stor frihet att välja sin egen linje i olika frågor. Federalismen på arkivområdet kan även ha lett till kortare vägar inom förvaltningen. Den har dock även nackdelar. Den administrativa strukturen gör det exempelvis mindre lätt att initiera och koordinera större projekt, som berör alla arkiv. Därtill kommer att de österrikiska arkivlagarna sällan eller aldrig prövas i domstol. Därför finns till exempel vid gallringsfrågor eller utlämnande av handling inte någon rättspraxis eller någon motsvarighet till Riksarkivets författningssamling och allmänna och myndighetsspecifika råd att orientera sig kring. Varje landsarkiv får därför söka sin egen tolkning av olika rättsliga frågor.

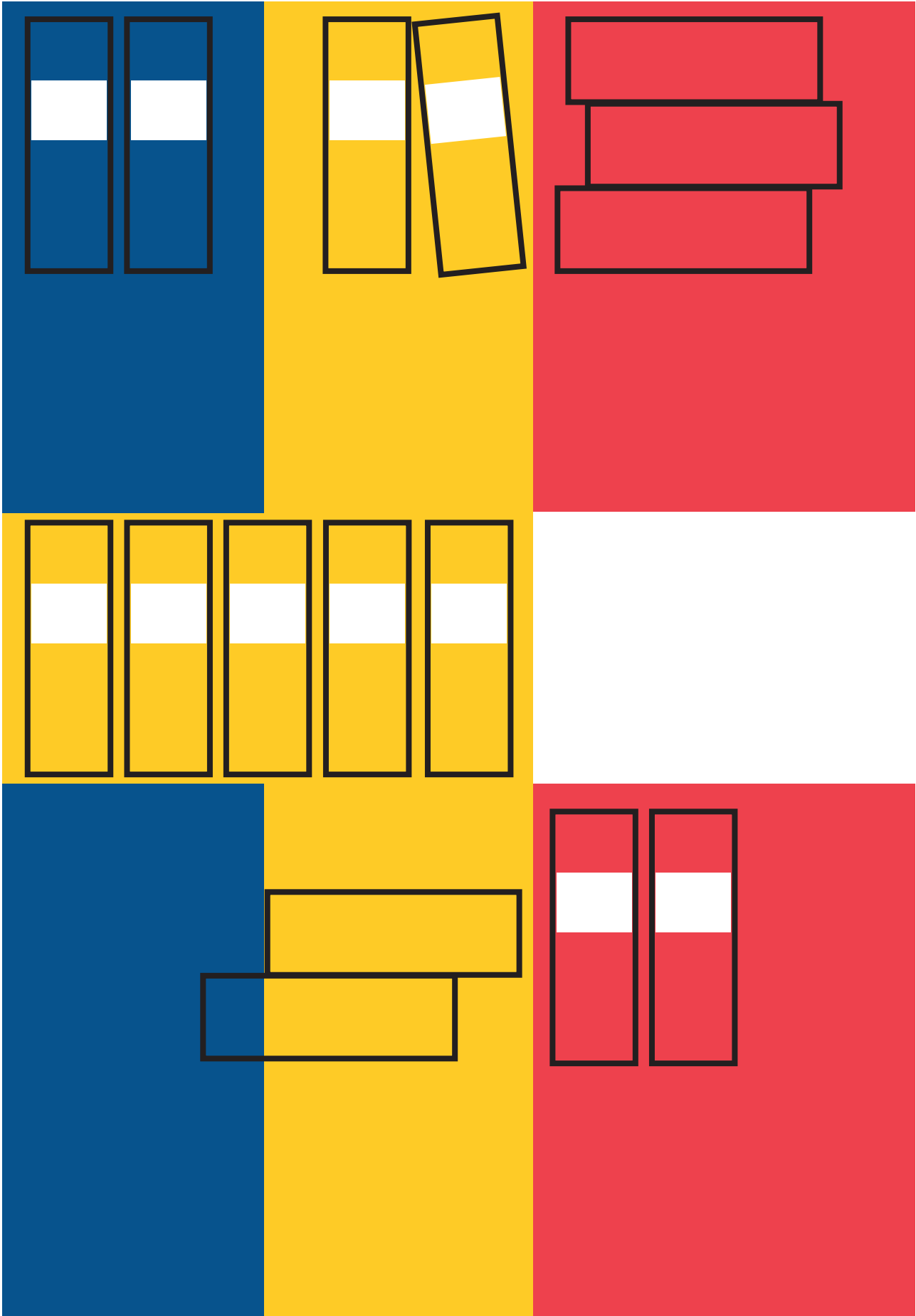
För att ge ett exempel på vad en österrikisk arkivlag kan innehålla, ska jag ge en kort sammanfattning av Wiens arkivlag (Wiener Archivgesetz), som jag genom egen erfarenhet känner bäst till. Wiens arkivlag stipulerar att alla institutioner som hör till staden

eller delstaten Wien ska erbjuda Wiens stads- och landsarkiv (Wiener Stadt- und Landesarchiv) sina akter senast 30 år efter att handlingarna har avslutats. Wiens stads- och landsarkiv bedömer därefter om handlingarna har ett långsiktigt värde eller inte. I det fall där ett sådant värde föreligger övertar arkivet handlingarna för arkivering och ställer akter till forskares och allmänhetens förfogande. Man har rätt till insyn när handlingen är 30 år eller äldre, om inte handlingen innehåller personuppgifter. Dessa får bara lämnas ut om personen ifråga samtycker till utlämnandet, har avlidit eller är född för mer än 110 år sedan. Det finns en speciell regel för forskare: Dessa kan ansöka om en förkortning av sekretessen för serier eller grupper av handlingar.

Statsarkivet (Österreichisches Staatsarchiv) har till skillnad från det svenska Riksarkivet ingen övervakande eller reglerande roll. Inte heller tar arkivet över slutarkiveringen av äldre material från andra arkivmyndigheter. Det har snarare en funktion som påminner om landsarkivens, förutom att det arbetar med handlingar som upprättsats av nationella statliga myndigheter.

I Wien sammanfaller kommunens gränser med federalstatens. I detta fall är landsarkivet ett arkiv för både delstatens och kommunens handlingar. Större kommunarkiv (stadsarkiv) finns även i de olika delstaternas huvudstäder, men de flesta kommunarkiv är relativt små, ofta bemannade av en enda arkivarie eller arkivansvarig.

En annan skillnad mellan Sverige och Österrike är den historiska traditionen av öppenhet i förvaltningen. En motsvarighet till begreppet "allmän handling" finns inte i Österrike och inte heller någon motsvarighet till den svenska offentlighetsprincipen. De nuvarande arkivlagarna, som tillkom från 1997 och framåt, var åtminstone indirekt till någon del en reaktion mot de svårigheter det kunde innebära att ta del av arkivhandlingar, men också ett sätt att skapa ett rättsligt ramverk på området. Under de sista åren har Österrike upplevt flera fall av misstänkt korruption, eller politiska händelser som kan ge intryck av korruption. I det senaste fallet misstänks den sittande finansministern Gernot Blümel för att mot en gentjänst, för sitt partis räkning ha tagit emot otillåtna donationer.



En annan skillnad mellan Sverige och Österrike är den historiska traditionen av öppenhet i förvaltningen. En motsvarighet till begreppet "allmän handling" finns inte i Österrike och inte heller någon motsvarighet till den svenska offentlighetsprincipen.

Detta har förnyat kraven på att införa en österrikisk informationsfrihetslagstiftning och i skrivandets stund (februari 2021) verkar det troligt, att en sådan kommer att komma till stånd. Österrike har annars haft en tradition av slutenhet inom förvaltningen; det mest kända exemplet är förmodligen den del av grundlagen som i debatten brukar benämnas Amtsgeheimnis (§ 20 (3) Bundesverfassungsgesetz). Denna innebär att en tjänsteman eller en handläggare inom förvaltningen inte har tillåtelse att göra uppgifter som hen fått kännedom om genom sitt arbete offentliga. Amtsgeheimnis motverkas i någon mån av den rätt att få upplysningar (Auskunftspflichtgesetz) som finns sedan 1987. Rätten att få upplysningar innebär emellertid inte att man har rätt att ta del av handlingar, bara att en handläggare meddelar svaret på en fråga man ställt om innehållet i vissa handlingar.

De flesta österrikiska arkivarier är utbildade vid Wiens universitet, där det finns en masterutbildning i arkivvetenskap och historiska hjälpvetenskaper (Archivwissenschaft und historische Hilfswissenschaften). Till skillnad från den master jag gick i Sverige har utbildningen tonvikt på de historiska hjälpvetenskaperna (till exempel paleografi). Som specialisering kan studenterna senare välja mellan kurser i de historiska hjälpvetenskaperna och kurser i digitalisering och "records management". För arkivansvariga utan utbildning inom området finns det en populär grundkurs att gå. Kursen erbjuds av föreningen VÖA (Verband Österreichischer Archivarinnen und Archivare), som är en slags samverkansförening för människor som arbetar inom arkivområdet i Österrike. En annan möjlighet är lärlingsutbildningen till arkiv-, biblioteks- och informationsassistent. De stora ABM-institutionerna (framförallt arkiv och bibliotek) brukar utbilda lärlingar inom yrket.

Enligt AMS (Österrikes motsvarighet till arbetsförmedlingen) finns det inom kultur- och förvaltningsområdet sparkrav som leder till att många poster inte nybesätts när innehavaren gått i pension; därutöver är antalet anställningstillfällen för arkivarier ganska begränsat. Men det finns naturligtvis en möjlighet att söka sig andra vägar, till exempel inom forskningen eller inom den vidare informationsbranschen. Mitt intryck från min tid som arbetssökande i Österrike var att det var svårt att dels alla hitta platsannonser för jobb inom arkivområdet och närliggande områden – mycket går genom kontakter eller mejlinglistor – och därutöver svårt att hitta ett jobb som det gick att försörja sig på. Många av de annonser jag läste sökte en arkivarie för cirka 15–25 timmar i veckan, och på den lönen är det svårt att leva. I Österrike är det generellt vanligt att vid flera tillfällen ha gjort (oftast obetald) praktik och därigenom få arbetserfarenhet och kontakter, så många kommer in den vägen. Även jag hittade min nuvarande anställning genom en kontakt jag hade sedan min tid som praktikant. Däremot är det mitt intryck, att instegsfasen på arbetsmarknaden är värst – när man väl är etablerad går det lättare.

För att få arbete som arkivarie i Österrike krävs i normalfall att man gått utbildningen i arkivvetenskap och historiska hjälpvetenskaper eller motsvarande utbildning. I mitt fall räknades min svenska utbildning som motsvarande utbildning, både på min nuvarande arbetsplats och hos en tidigare arbetsgivare. Jag har personligen aldrig haft problem med att söka jobb med svenska betyg i Österrike.

Mycket skiljer sig åt mellan Sverige och Österrike – men en del utmaningar föreställer jag mig är ganska lika, oavsett vilket av länderna vi arbetar i, även om formen kanske inte är alldeles densamma. Till exempel har GDPR även i Österrike varit ett stort tema de senaste åren, och digitaliseringens utmaningar står båda länderna inför. Som en del av den österrikiska "e-governmentstrategien" har Österrike infört ett elektroniskt dokumenthanteringssystem (med den för svenska öron smått komiska benämningen ELAK), som används av staten, de flesta delstater samt ett antal kommuner. ELAK kan användas för enbart protokollsföring eller för att skapa och hantera digitala handlingar. Systemet ska underlätta samarbetet mellan olika myndigheter på olika nivåer i den österrikiska förvaltningen och dessutom kunna hantera en akt genom hela dess livscykel. För närvarande pågår i Wien ett projekt, där alla stadens och delstatens myndigheter ställer om till att föra sina akter digitalt. När dessa har avslutats och en viss frist uppnåt ska akterna automatiskt antingen gallras eller föras över till stads- och landsarkivet för arkivering. För digitalt långtidsbevarande kommer systemet DIMAG att användas, ett OASIS-baserat arkiveringssystem som utvecklats vid landsarkivet i den tyska delstaten Baden-Württemberg. Hur långt utvecklingen mot digitalt långtidsbevarande hunnit varierar från delstat till delstat. Det är ännu oklart om alla delstater i slutändan kommer att bestämma sig för DIMAG eller om de föredrar en annan arkiveringslösning. Men oavsett utfallet finns det ett mångårigt samarbete mellan de olika delstaterna i frågan. Skillnaden i utvecklingen mot digitalt långtidsbevarande har till stor del att göra med hur akut frågan är – en delstat vars dokumenthantering till största delen är pappersdominerad har naturligtvis inte samma tidspress som en delstat som satsar på digital dokumenthantering.

Allt som allt har det varit spännande och ofta roligt att sätta sig in i Österrikes arkivväsende, arbetsmarknad och förvaltningsstruktur, men det har inte alltid varit lätt. Särskilt det första året i Österrike var utmanande. Ifall någon läsare skulle fundera på att arbeta utomlands en period, kan jag ändå bara rekommendera hen att ta chansen. Både genom arbetet och genom samtal med nya kollegor får man möjligheten att se även det invända och det bekanta med nya ögon, vilket är minst lika spännande som allt det nya landet och dess egenheter erbjuder.

Sanna Wännström



Roll/yrke Arkivarie

Arbetsplats Wiens stads- och landsarkiv

Utbildad arkivarie med masterexamen i ABM (inriktning arkivvetenskap) från Uppsala universitet. Hon har även en kandidatexamen med huvudämne etnologi från Wiens universitet. Sedan hösten 2017 är hon anställd som arkivarie vid Wiens stads- och landsarkiv, där hon bland annat arbetar med informationsvärdering, utveckling av dokumenthanterings- och gallringsplaner och forskarstöd. Vid sidan av arbetet befinner hon sig gärna på vandring i Alperna, eller på något av Wiens kaféer med en bok.

6 snabba med Karin Åström Iko



Varje nummer har vi det återkommande segmentet sex snabba. Den här gången pratar vi med riksarkivarien Karin Åström Iko om hennes egna yrkesval och hur hon ser på utvecklingen av arkivarieyrket.

Kan du berätta lite om din egen väg in i arkivyrket?

Mina storasyster tycker att det såg mitt arkivintresse syntes tidigt. När jag var liten släpade jag runt på mitt "pysse och prassel". Det bestod av pärmar med papper som jag lekte med. Jag gick kulturfvetarlinjen och min första plan var att jobba på ett länsmuseum.

Men slumpen och mina kurskamrater ledde in mig på arkivutbildningen – och jag blev "fast". Något jag inte har ångra.

När jag går i de nya lokalerna, känner lukten och ser arkivhandlingar i nya kartonger/ och omslag då får jag gåshud.

Hur skulle du beskriva yrkesrollens utveckling och skillnaderna mot hur arbetet bedrevs när du började din yrkesbana?

När jag klev in i yrket i början på 1990-talet var arkivlagen helt ny och öppnade (förstod jag i efterhand) helt nya möjligheter att arbeta mycket mer proaktivt. Jag tycker att arkivlagen har varit en statushöjare. - I början av 1990-talet fick arkivarien ta hand om det som stod i källaren - i efterhand, och i dag är arkivarierna med från början i det strategiska arbetet med att säkra samhällsviktig information för framtiden. Samhällsutvecklingen och inte minst digitaliseringen sätter fokus på informationens/arkivens värde. Betydelse av färdigheter i källkritik, autenticitet och att kunna svara på frågan – "hur vet vi att vi vet" har ökat i samhället

Vad anser du är kärnan i arkivariens roll?

Kärnan är att göra urval och att säkra ett långsiktigt bevarande så att informationen är tillgänglig över tid.

Vilken påverkan har EU:s dataskyddsförordning haft på arkivrelaterade företeelser som t.ex. arkivyrkets status och Riksarkivets rådgivande roll gentemot enskilda arkiv?

GDPR och informationssäkerhet sätter fokus på att arkiv handlar om värdefull information, vilket gör att arkivariens kompetens hamnar i fokus och blir efterfrågad.

Hur ser du på arkivarietutbildningarna och det faktum att det blir allt vanligare att arkivarier och registratorer får andra yrkestitlar?

Dessa frågor har under hela min yrkestid diskuterats. När jag var yngre var jag mer på "barrakaderna" för titlar, nu är jag mer pragmatisk.

Vilken är din starkaste arkivupplevelse?

I dagarna avslutas en av tidernas största arkivflyttar. Krigsarkivets alla arkiv, kartor, fotografier och bibliotek finns nu i Täby. År av förberedelser med inventeringar, registreringar och åtgärder för bevarande är över. När jag går i de nya lokalerna, känner lukten och ser arkivhandlingar i nya kartonger och /omslag då får jag gåshud. Vilken insats personalen har gjort för att säkra kulturarvet och de samhällsviktiga arkiven!

Jobba hemifrån som arkivarie

Hur är det att arbeta hemifrån som arkivarie – särskilt under Covid-19-pandemin? Författaren frågade 15 arbetskamrater och fick svar som var vitt skilda, intressanta och inspirerande.

För arkivarier är det i vissa fall svårt eller rent av omöjligt att arbeta hemifrån, till exempel när ett stort pappersarkiv ska ordnas och förtecknas. Men hur är det när förutsättningarna finns?

ArkivIT är ett företag som till största delen består av arkivarier, systemutvecklare och informationssäkerhetsexpeter. Även innan pandemin arbetade många delvis hemifrån, särskilt när det gäller uppdrag där vi har kunder i hela landet (till exempel för dataskyddsbud).

Jag blev nyfiken på hur mina kollegor på ArkivIT upplevde hemarbete – särskilt eftersom det nu finns väldigt få tillfällen att fråga dem öga mot öga. Strax före jul skickade jag ut en enkät och fick 15 svar (av drygt 50 möjliga). Enkäten bestod av 20 frågor. I denna artikel kommenterar jag kort några "high lights" för de flesta frågorna, samtidigt som en viss fördjupning görs för de frågor som handlade om vad man generellt tyckte om hemarbete (samtliga frågor och alla svar som gavs finns på <https://arkivit.se/om-oss/vara-artiklar/>.)

Frågorna

Enkäten var grovt uppdelad i sex grupper: "När", "Var", "Hur", "Ergonomi", "Socialt" och "Övrigt". "Kontoret" i frågetexten betyder antingen den vanliga arbetsplatsen på ArkivITs kontor eller den hos kunden.

När

1. Hur ofta arbetar du hemma? (exempel: alla dagar i veckan, tre dagar i veckan...)

2. Hur brukar ditt arbetsschema se ut när du jobbar hemma? (exempel: "som när jag jobbar på kontoret", "utspritt i mindre stunder under hela dagen...")

3. Kommer du ihåg att ta raster? Använder du "digitalt fikamöte"?

Var

4. Var sitter/ligger/står du oftast och arbetar hemma? (skrivbord, köksbord, soffan, sängen...)

5. Får du arbetsro hemma? Har du eget arbetsrum där?

6. I somras, fanns det möjlighet för dig att rentav sitta ute och arbeta?

Hur

7. Har du tillräckligt med utrustning hemma? (exempel: skrivare)

8. Hur enkelt är det för dig att få support, när/om utrustningen krånglar?

9. Har du fått låna hem någon extra utrustning från kontoret?

Ergonomi

10. Hur är ergonomin jämfört med den på kontoret?

11. Hur ofta brukar du resa på dig och göra en kortare paus/bensträckare?

12. När arbetsdagen är slut, hur känns det? (exempel: "utmattad", "gör ett motionspass"...)?

Socialt

13. Skillnader vad gäller sociala kontakter under arbetsdagen – före jämfört med efter pandemin kom?

14. Hur upplever du skillnaderna mellan att ha möten via Teams (eller Zoom, Skype...) jämfört med att ha möten IRL ("in real life")?

15. Blir även dina sociala kontakter i privatlivet påverkade?

Övrigt

16. Har kunden/typen av arbete gjort det möjligt att arbeta hemma, eller har man varit tvungen att arbeta på plats (på kontoret)?
17. Hur har du generellt upplevt att jobba hemma? Vad är bra, vad är dåligt?
18. Hur mycket tror du normaliseringen av att arbeta hemma kommer att fortsätta när pandemin har sjunkit tillbaka?
19. Kan du tänka dig att jobba lika mycket hemma efter pandemin? Varför/varför inte?
20. Hur tror du att du kommer att se tillbaka på detta år (alternativt detta OCH nästa år)?

När-frågor (1, 2, 3)

Det är som väntat väldigt lite tid som man är på plats på kontoret nu. Alla arbetsgivare började dock inte tillämpa hemarbete direkt under våren, och en del som gjorde det upphörde när sommaren kom och det verkade som att pandemin höll på att klinga av. Under hösten blev det mer beordrat hemarbete.

I och med att man ofta får betydligt mindre restid så hinner man med att ta fler eller längre pauser under dagen. Däremot verkar det bli färre "riktiga" fikaraster. Dessa är ju i grunden en social aktivitet, och om man inte ser kollegorna bege sig till kaffeautomaten så blir fikarasten kanske inte av.

Var-frågor (4, 5, 6)

Om man inte har ett skrivbord och en kontorsliknande arbetsplats tenderar man att ha åtminstone två andra platser att växla mellan. Det kan vara bra ur ergonomisynpunkt. Med det sagt så kan det också vara ganska skönt att ha en fast arbetsplats med skrivbord, där man inte behöver plocka undan alla saker varje gång platsen ska användas till sitt ursprungliga syfte (till exempel måttid vid köksbordet).

Det tycks vara relativt lätt att få bra arbetsro även när man arbetar hemma. Det kan till och med bli betydligt bättre om man tidigare suttit i kontorslandskap och försökt arbeta med koncentrationskrävande uppgifter som att läsa och skriva.

Hur-frågor (7, 8, 9)

Det verkar inte vara något större problem med support – huvudsakligen för att inte många har behövt det. Det finns ofta bra information på webben om hur man själv kan fixa enklare saker. I värsta fall kan man åka in till kontoret och få hjälp där.

Till största delen verkar det inte vara några problem med att låna hem utrustning – ofta behövs det inte ens. Det framgår inte alltid om det är kunden eller arbetsgivaren som lånar ut utrustning (utom när det gäller kunddatorer).

Ergonomi (10, 11, 12)

Ofta upplevs den rent fysiska ergonomin som sämre när man arbetar hemma. Det som skapar problem är främst skrivbord som inte är höj- och sänkbart, för liten skärm, dålig stol. Vad gäller arbetsro är man däremot övervägande positiv vid hemmaarbete.

Att man får mer fritid för att restiden uteblir framgår i många svar. Men trots detta är det ganska många som blir trötta. Kan det vara den ovana situationen, och att man ännu inte hittat formen för hur man ska arbeta hemifrån på ett sätt som gör att man åtminstone inte blir mer trött än om man sitter på kontoret?

Socialt (13, 14, 15)

Det är inte bara rent socialt som man saknar kollegor och kunder. Man saknar de spontana mötena vid kaffeautomaten där man får höra nyheter, kan spåna fram idéer och nätverka i största allmänhet.

Den övervägande åsikten är att Teams-möten blir mer effektiva – särskilt när det gäller enklare möten. Teams kräver samtidigt mer av mötesdeltagarna. Att helt övergå till Teams-möten verkar man inte vilja.

Allmänna frågor om att arbeta hemma (17, 18, 19)

Om det var något jag blev överraskad av så var det hur positivt de flesta upplevde att arbeta hemifrån.

Många konsulter har redan tidigare arbetat en eller ett par dagar hemma per vecka, och då har man ofta hunnit etablera rutiner för att hemmaarbetet ska fungera bra. För dem som vill ha lite liv och rörelse omkring sig, och tycker att det blir tyst och ödsligt att arbeta ensam hemma, kan det däremot kännas tungt att inte kunna välja att sitta på kontoret i stället.

Ytterst få vill gå tillbaka till som det var före pandemin, att arbeta på kontoret hela tiden. Nedan visas svaren på fråga 19, "Kan du tänka dig att jobba lika mycket hemma efter pandemin? Varför/varför inte?".

Absolut hemma, jag slipper resandet. Jag är effektivare hemma och har betydligt bättre kontorsmiljö. Vi har kontorslandskap på Brunnsgatan och som konsult hos kund är det ofta att ta något "ledigt" bord/hörn – ofta där ingen anställd vill sitta.

Ja. Jag gillar att få styra över min egen tid så mycket som möjligt.

Kanske inte fullt lika mycket som under det här året. Det beror också på vilka arbetsuppgifter man har. Men jag är absolut positivt inställd till att arbeta hemma.

Ja, det skulle jag. Det är mer kostnadseffektivt, och ger möjlighet att kunna arbeta och bo var man vill om hemmaarbete fortsatte.

Nej. Alldeles för osocialt och ensamt – behöver liv och rörelse kring mig.

Inte 5 dagar i veckan hemma, men kanske tre.

Inte lika mycket, men mer än innan. Det är viktigt med fysiska möten för att stämma av på djupet, kanske veckovis.

Nej, kanske jobba hemma några dagar i veckan när jag behöver arbetsro men inser att jag ändå gillar att ha folk omkring mig. Jag vill att det ska vara tyst men ha den här möjligheten att kunna ta en fika eller sätta sig ner och bolla något spontant som man funderar på.

Jag kan tänka mig att fortsätta jobba på distans större delen av tiden men med mer frihet att åka till kontoret när jag känner för det, inte bara när det är ytterst nödvändigt.

Ja, definitivt! Den stora skillnaden är att vi nu har lärt oss använda de verktyg som möjliggör distansarbete samt att organisationer nu har den infrastruktur som gör att detta fungerar. Jag sparar upp till cirka 14–15 timmar per vecka (i restid) till skillnad från förut.

Hemarbete är alltså uppskattat, med brasklappen att det måste kompletteras med tillfällen där man får träffas "på riktigt". Det råder också en ganska stor konsensus om att det i alla fall inte kommer att gå tillbaka till att vara som det var före pandemin.

Kommer hemarbete att vara frivilligt eller beordrat? En del vill arbeta hemma helt och hållet, andra inte alls. Man kan tänka sig att det blir kompromisser där man beordras arbeta hemifrån 1–3 dagar/vecka men får välja själv resten av veckan.

Företagen kommer att kunna minska sin lokalyta vid frekvent hemarbete. Att låta personalen alternera på kontoret kan dock motverka önskemålet att man vill träffa fler än bara sina närmaste kollegor.

Det kommer att bli lättare att arbeta utanför storstadsregionerna om man inte är så platsberoende. Det kan rent av bli en önskan från arbetstagare att man inte behöver bo där bostadspriserna är höga.

Några allmänna observationer

- En hel del svar var ungefär vad som förväntades, till exempel
- att man tyckte det var skönt att slippa resa men även saknade det sociala sammanhanget på kontoret;
- att ergonomin kunde bli sämre när man satt hemma utan riktiga kontorsmöbler;
- att planeringen av arbetsdagen varierade mycket mellan olika personer.

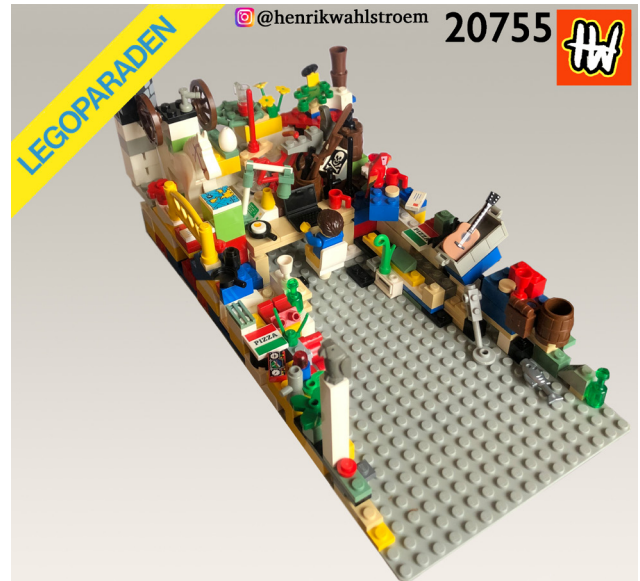
Några saker som däremot förvånade mig (på ett positivt sätt) var följande:

- man uppskattade att arbeta hemifrån mycket mer än förväntat;
- man ville fortsätta arbeta hemifrån när pandemin är slut mycket mer än förväntat;
- man fick mycket bättre arbetsro hemma än förväntat.

Om arbete hemifrån blir mer regel än undantag så påverkar det hur man ska inrätta kontorsmiljön på företaget. Om arbetsgivaren kan minska lokalytan och därmed hyran kanske man får pengar över till att förbättra ergonomin rejält på "hemmakontoret" för medarbetarna.

Om man ska spekulera om framtiden på lite längre sikt så kanske det blir ännu vanligare med "internetcaféer" och kontorshotell som ligger lite här och där i eller nära bostadsområdena. Då skulle man även fortsättningsvis slippa lång resväg till jobbet, kunna gå ut med hunden på lunchen, men ändå få ett socialt sammanhang att arbeta i, även om det inte är med ens närmaste arbetskamrater.

En tanke slog mig slutligen. Det här med att jobba hemifrån kan tyckas nydanande och exotiskt för oss som har suttit på kontor under hela arbetslivet, men det är faktiskt under mindre än hundra år som de flesta människor inte arbetat hemifrån, åtminstone i den tidigt industrialiserade delen av världen. Både bönder och många hantverkare gjorde och gör ju detta. Och det har pågått i tusentals år.



Panikstädat arbetsrum Efter strategiskt genomförd undanplöckning inför webcam-möte.

Några lästips:

<https://computersweden.idg.se/2.2683/1.742449/schemalagga-arbetsdag>

<https://computersweden.idg.se/2.2683/1.737720/efter-coronakrisen-kontoren-teknik>

<https://computersweden.idg.se/2.2683/1.743373/svenskar-jobb-distans>

Eva Toller



Roll/yrke IT-arkivarie (bland annat)

Arbetsplats ArkivIT

Eva Toller är systemvetare, arkivarie och konsult på ArkivIT. Som konsult har hon länge arbetat hemifrån då och då, men aldrig till 100% som under hösten 2020. Hon tror att hemarbetstrenden kommer att hålla i sig även efter pandemin, men att det då är nödvändigt att hitta nya former för socialt arbetsumgänge.

Från personuppgiftsombud till dataskyddsbud

Den här artikeln syftar till att försöka beskriva skillnader och likheter mellan personuppgiftsombudets och dataskyddsbudets roller. Vad det innebär för organisationen och för de registrerades rättigheter.

GDPR medförde en ny syn på ägarskapet av personuppgifter, istället för att som förut äga de registrerade personuppgifterna ser man nu att organisationen lånar personuppgifterna och den registrerade personen kan därför kräva att felaktiga uppgifter omedelbart ändras eller att personuppgifter raderas om den registerförande organisationen inte längre har lagstöd för att ha kvar dem.

Genom GDPR infördes en helt ny roll kring personuppgiftshandlingen då dataskyddsbudet (DSO) ersatte det tidigare personuppgiftsombudet. Förändringen innebär mycket mer än bara en ändring av titeln, det är en helt ny roll i organisationen med nytt ansvar. Dataskyddsbudet förväntas ge råd till ledningen och övervaka organisationens regelefterlevnad den ansvarsfördelningen kan leda till konflikter eftersom det är en arbetstagare som ger direktiv om hur arbetsgivaren ska sköta sitt arbete men en arbetsgivare får inte avsätta eller utsätta dataskyddsbudet för sanktioner för att hen utför sina uppgifter. Personuppgiftsombudet var en person som utförde sitt arbete på förtroende av den personuppgiftsansvarige och skulle självständigt se till att personuppgifter behandlades på ett korrekt och lagligt sätt. Dataskyddsbudet är istället en fristående person som bland annat är kontaktperson för de registrerade, för personalen inom organisationen samt för Integritetsskyddsmyndigheten (IMY, f.d. Datainspektionen) som kan välja att inspektera verksamheten.

Dataskyddsbudets övergripande och viktigaste uppgift är att övervaka att organisationen följer dataskyddsförordningen. Det innebär bland annat att samla in information om hur organisationen behandlar personuppgifter, att kontrollera om organisationen följer lagstiftning och interna styrdokument samt att informera och ge råd inom organisationen.

Till skillnad mot personuppgiftsombudet som arbetade efter förtroende av personuppgiftsansvarig och därmed kunde instrueras i sitt arbete har dataskyddsbudet inget eget ansvar för att organisationen följer dataskyddsförordningen. Det ansvaret ligger alltid hos den personuppgiftsansvariga eller hos personuppgiftsbiträdet. Personuppgiftsansvarig får heller inte bestraffa dataskyddsbudet för att ha utfört sina arbetsuppgifter och naturligtvis heller aldrig instruera dataskyddsbudet.

Personuppgiftsansvarig

Personuppgiftsansvarig är den organisation (till exempel aktieföretag, stiftelse, förening eller myndighet) som bestämmer för vilka ändamål som uppgifterna ska behandlas och hur behandlingen ska gå till.

Personuppgiftsansvarig har ansvaret för all personuppgiftsbehandling.

GDPR innebär att organisationen måste kunna visa vad de vill göra med personuppgifter som den samlar in.

Personuppgiftsansvariga ska säkerställa:

- att ändamålen är specifika och konkreta,
- att de registrerade har möjlighet att kunna bedöma vad personuppgiftsbehandlingen kan innebära,
- att personuppgiftsbehandlingen har en rättslig grund i dataskyddsförordningen,
- att de registrerade känner till varför deras personuppgifter behandlas.

Personuppgiftsansvarig måste informera de registrerade om ändamålet när uppgifterna samlas in.

Personuppgiftsansvarig ska dokumentera vilka ändamål den har med personuppgiftsbehandlingen.



Dataskyddsbudet

Dataskyddsbudet, som kan vara en anställd inom organisationen och till och med ingå i linjeorganisationen, måste dock i rollen som dataskyddsbud utföra arbetsuppgifterna på grundval av ett tjänsteavtal.

Till skillnad mot det tidigare personuppgiftsombudet vars roll ingick i linjeorganisationen har dataskyddsbudet och personuppgiftsansvarig jämställda roller inom organisationen. Ombudet har till uppgift att granska efterlevnaden av GDPR, men även uppgiften att utbilda, informera, samt ge råd och stöd till organisationen och dess anställda.

Gör ett dataskyddsbud någon skillnad i en organisation jämfört med det tidigare personuppgiftsombudet? Ja, förmodligen.

Dataskyddsbudet ska kunna:

- tolka lagstiftningen,
- besvara frågor från personuppgiftsansvarig,
- utbilda och informera samt
- vara ett stöd för organisationen.

Ett dataskyddsbud har en samordnande roll med IMY. Hen har kunskap och verktyg för att lämna stöd vid misstanke om en personuppgiftsincident. Hen är ombud för de registrerade och har därmed möjlighet att samordna frågor mellan organisationen och den registrerade. Flertalet frågor behöver aldrig hanteras av organisationen utan blir istället en informationspunkt i årsrapporten från dataskyddsbudet.

”Genom GDPR infördes en helt ny roll kring personuppgiftshanteringen då dataskyddsbudet (DSO) ersatte det tidigare personuppgiftsombudet. Förändringen innebär mycket mer än bara en ändring av titeln, det är en helt ny roll i organisationen med nytt ansvar.”

Dataskyddsbud som deltar vid förhandlingar och skrivande av avtal kan ta hand om frågor som rör personuppgiftsbehandling och dataskydd. När personuppgiftsbiträdesavtal behövs har dataskyddsbudet en viktig funktion för att få ett heltäckande avtal.

Konsekvensbedömning

Dataskyddsbudet ska alltid vara delaktig om en organisation gör, eller om de överväger att göra, en konsekvensbedömning för behandling av personuppgifter. En konsekvensbedömning behövs för att samla in personuppgifter om det finns hög risk för personers rättigheter och friheter, till exempel när personuppgifter kommer att överföras till ett land utanför EU/EES, även kallat tredje land.

Ansvar både för dataskyddsbud och personuppgiftsansvarig

GDPR ställer krav både på den som behandlar personuppgifter och på den som ska granska efterlevnaden av lagstiftningen. Båda bär samma ansvar för att lagstiftningen följs. Det gemensamma intresset är att det upprätthålls hållbara processer de för de registrerades fri- och rättigheter men dataskyddsbudet har ingen skyldighet att, vid misstanke om bristande efterlevnad av regelverket, anmäla detta till IMY. Dataskyddsbudets uppgift är att rapportera till, personuppgiftsansvarigs högsta ledning. Skyldigheten att föra en registerförteckning finns kvar i dataskyddsförordningen, men det är den personuppgiftsansvarige som ska se till att en sådan förteckning finns.

Carine Spång



Roll/yrke

Arbetsplats

Something like 15 years in the industry, claim to fame is being a Records Manager who is allergic to dust. Likely found in basements or attics in boiler suits. Amazing karate skills thanks to invisible spider webs. Never yet to tell someone "I told you so" but many opportunities have occurred. My specialities include Information Asset Registers, Offsite Storage Contracts & Contents, BS10008:2014 & Scanning, Retention Schedules & Policies, GDPR, EDRMS, Systems Implementation, Contract Management, Information Risk and Data Audits. If you've read this, I like cheese scones. London located but have wheels or wings and will travel.

Yrke: analytisk, internationell cyberspanare

När det man vill jobba med inte riktigt finns som anställning, då får man starta eget! Hanna Linderstål grundade sitt företag Earhart business protection agency 2017. I det bedriver hon och kollegan Jessica Giandomenico en utrednings- och utbildningsverksamhet med informations-, cyber-och traditionell säkerhet samt informationspåverkan under samma paraply. Katarina Thurell har träffat dem i ett samtal om strategiskt informations-Säkerhetsarbete, kompetens och cyberhot.

Den utdragna pandemin har ju på många sätt drivit fram en digitalisering och etablerat de digitala mötesformerna och distansarbetet inte som undantag utan som vanlig vardag. Med det ökar också riskerna och sårbarheten, distansarbete kan lamslås helt om arbetsgivaren utsätts för en belastningsattack en hel dag. Övergång till digitala rutiner med elektroniska signeringar kanske går lite väl snabbt, utan att riskanalys görs, att arkivarie kopplas in eller om informationssäkerhetskraven negligeras. Det strategiska informationssäkerhetsarbetet behövs nu om något.

Earhart business protection agency och dess VD och grundare Hanna Linderstål har fått uppmärksamhet för sitt arbete mot ryktes-spridning, datahackers, hättroll och konspirationsteorier.

– 2020 var ett omtumlande år på många vis för samhället, säger Hanna, pandemin i världen tvingade många av oss att arbeta hemifrån, konspirationsteorier fick fritt spelrum och många sökte svar på sina frågor på nätet. Vårt företag har bevakat informationspåverkan i flera år.

– Det är tydligt hur grupper, som driver konspiratoriska narrativ, växer och misstron mot staten, myndigheter och traditionella nyhetsmedier ökar. Under 2020 spreds konspirationsteorier om Covid-19, konstaterar Hanna, och fortsätter berätta att de rapporterade till WHO, som publicerade på sin Mythbusters-sida, om de konspirationsteorier och rykten de kartlagt. På sociala medier som Facebook, Twitter och TikTok spreds teorier om att mänsklighetens svaga motståndskraft mot coronaviruset skulle bero på strålningsskador från 5G-master. I

Storbritannien drog det en våg fram av sabotage mot 5G-master som en följd av de rykten som spreds om virusspridningens orsaker och i dagsläget har över 200 master utsatts för sabotageförsök. Financial times, Politico och The Guardian uppmärksammade rapporterna från Earhart business protection agency.

När Hanna Linderstål och kollegan Jessica Giandomenico på allvar drog i gång byrån 2017 var syftet att erbjuda spetskompetens inom informationssäkerhetsområdet. Till konsultverksamheten knyter de forskare, analytiker och specialister med erfarenhet från myndigheter och organisationer med unik kompetens och bred erfarenhet inom säkerhet, säkerhetspolis och IT. De erbjuder analyser, genomför utredningar, spanar i sociala medier, övar och utvecklar verksamheters förmåga att hantera risker och agera under kriser.

– Vi lägger 30 % av vår arbetstid på ofinansierade uppdrag, där vi utreder sådant vi tycker är intressant eller absolut borde utredas. På så sätt kan vi alltid ligga i framkant, säger Hanna. Vår drivkraft och företagsidé är att vi vill vara med och påverka utvecklingen och öka kunskapen om virtuella hotbilder. Ambitionen skulle vara att arbeta med det vi tycker är riktigt spännande och vi ville driva projekt inom områden som inspirerar oss. Forskning och utredning skulle vara det vi byggde vår verksamhet på.

– Redan 1999 skrev jag en riskanalys om informationspåverkan i sociala medier, berättar Hanna, då var det olika chattplattformar – ett ganska nytt fenomen. Det lanserades flera populära plattformar de kommande åren. Min dåvarande chef inom finansbranschen gav inte mycket för den analysen. Chefen menade att det var helt ofarligt, och inget som jag som jobbade med informationssäkerhet behövde bry mig om.

Hanna började mer och mer intressera sig för informationsflödena i sociala medier, hon började studera på Försvarshögskolan. Hon bestämde sig under studierna att hon ville starta en ny sorts utredningsverksamhet med informations-, cyber- och traditionell säkerhet samt informationspåverkan.



Jessica Giandomenico är forskare och statsvetare, framförallt specialist på politiska processer i Europa. I sin doktorsavhandling 2015 studerade hon val och förändringsprocesser på Balkan.

-Jag har träning och blick för att se att det kan finnas andra mekanismer i görningen, än de som syns med blotta ögat. Det jag verkligen fick insikt i när jag jobbade på Balkan var hur politisk kommunikation kan ske på väldigt olika sätt, säger Jessica. En erfarenhet som har visat sig vara värdefull i arbetet med kris- och riskanalyser.

Jessica konstaterar att hon många gånger möter en okunskap i företag och myndigheter. Här är arkivarierna nyckelpersoner, med kunskap om regelverk och lagstiftning. Mycket av informations-säkerhetsarbetet handlar om kompetens, organisation och förvaltning. Jessica efterlyser tydlighet i organisation avseende ansvar och roller.

Att bredda kunskaperna och höja kompetensen hos personal som arbetar med informationsförvaltning i organisationen är nödvändigt. Men även att satsa på samarbete mot tydliga mål och med bra strategier, menar både Jessica och Hanna.

-Det finns jättemycket kompetens hos myndigheter och företag, förtydligar Hanna, men det finns alldeles för många naiva ledningsgrupper och VD:ar som inte är med på tåget.

- Våga ställa frågan vad som kan hända om informationen kommer i orätta händer eller försvinner!

Om en arkivarie eller registrator vill lära sig mer och skaffa sig bättre verktyg, menar Jessica att utbildning i informationssäkerhet och särskilt ledningssystem för informationssäkerhet, är på sin plats. Här får du en bättre bild över roller och strukturer och kan på så sätt bli en konstruktiv och kunnig medarbetare. Du kan påpeka brister och svagheter på ett bättre sätt för såväl ledningsgrupp som kollegor.

NIS-direktivet har bidragit till att många myndigheter och företag har vaknat till och insett att det krävs kompetens på området, att man även som leverantör kan vara samhällsviktig och omfattas av direktivet. Det ställer krav på både arbetsgivare och anställda att rätta metoder ska användas och på att alla förstår varför. Men då måste även arbetsgivaren ha bra verktyg och erbjuda robusta system och stabil teknik, så att de anställda kan upprätthålla informationssäkerhet och uppfylla lagkraven. Informationssäkerhet måste genomsyra alla beslut vid upphandling med obligatorisk risk- och konsekvensanalys.

2020 var ett omtumlande år på många vis för samhället (...) pandemin i världen tvingade många av oss att arbeta hemifrån, konspirationsteorier fick fritt spelrum och många sökte svar på sina frågor på nätet.

- Jag brukar säga att bästa spionaget är ju det som aldrig upptäcks, säger Hanna, men blir allvarlig när hon redogör för olika hacker-attacker, tex Solarwinds-läckan, en supply chainattack, där systemet hackats under något år och skadorna som orsakats är svåra att överblicka. Ryssland och Kina är bäst i världen på cyberspionage, och hon nämner några exempel där de båda staterna har anklagats för att ligga bakom attacker.

-Allt finns på Darknet, fortsätter hon. Läckta dokument finns till salu där. Där efterlyses resurser, samordnas resurser, belastningsattacker går att köpa. Men lättaste vägen in i en organisation är via dess medarbetare! I en organisation kan en enda svag länk, en enda person göra stor skada. Ibland bara förstås av okunskap genom att av misstag klicka på en skadlig länk eller öppna ett phishingmejl. En person kan vara utsatt för utpressning och pressas till att skada sitt företag. Men Hanna menar också att en belastningsattack likaväl kan vara köpt eller utförd av en uttråkad tonåring, en gamare som behöver ha mer spänning än vad spelvärlden ger.

Hanna är bekymrad över vår naivitet avseende sociala medier, att vi under lång tid inte tagit sociala mediers inflytande på samhället och demokratin på allvar.

- Jag har stått inför EU:s cybersäkerhetsgrupp och försökt få dem att förstå att ett av de största hoten är TikTok. Och tyvärr, mycket av de konspirationsteorierna som låg bakom 5G-mastsabotagen, spreds just via TikTok och Facebook.

Desinformation är avsiktligt spridande av lögner och felaktiga information. "Misinformation" är oavsiktligt felaktig information som sprids av personer som helt enkelt tror att den är korrekt, t ex när avsändaren av en artikel eller länk är en välrenommerad forskare, och det inte finns skäl att tro att denne är felunderrättad eller har för avsikt att sprida osanningar.

- Om mycket av det som händer i politiken, faktiskt är utifrån rörelser som sker på sociala medier - hur ska detta dokumenteras och bevaras? Behövs ett slags "arkivism"?

–Det är oerhört viktigt att se över hur digitala medier kan och bör arkiveras! tycker Jessica. Mycket av det som händer, inklusive samhällsdebatter, sker ju på sociala medier, och det är viktigt att hitta bra sätt att spara detta. Ta det faktum att Donald Trump använde Twitter för sina uttalanden, till exempel. Jessica hoppas att dessa tweets har sparats på ett systematiskt sätt. Annars kommer det bli oerhört svårt för historiker att kunna förstå och analysera hans tid som president tror hon.

– Här har arkivarierna en utmaning! Och jag tror att metoderna måste komma från arkivarierna i samråd med andra relevanta yrkesroller.

Jessica och Hanna har bidragit med artikeln Virtuell lobbyism: att påverka makthavare i den digitala eran, i antologin Det demokratiska samtalet i en digital tid, 2020. Antologin är en redovisning av regeringens utredning rörande hotet mot demokratin, om desinformation, propaganda och näthat. En av slutsatserna där är att demokratin är hotad av desinformation och "misinformation" men det effektivaste skyddet för demokratin är kunskap.

– Äntligen har det fattats ett beslut om ett nationellt cybersäkerhetscenter, det har jag väntat på länge, säger Hanna. Det är ett regeringsinitiativ och centret ska verka förebyggande. Hanna har stora förhoppningar att kunskapsnivån ska höjas i Sverige i och med detta nationella center.

Hur är det då med kopplingen till Amelia Earhart? Hon var en kvinnlig amerikansk pilot, född 1897, känd för sina långflygningar. Hanna har ett förflutet som flygfantast och är utbildad flygmekaniker, det blev en hyllning till Amelia Earhart när Hanna namngav företaget. Och när jag hör hur Hanna djärvt mästrar EU:s cybersäkerhetsexperter och orädd låter sig intervjuas av internationell press, så slår det mig att Hanna Linderstål har en liknande djärvhet och passion som Amelia Earhart.



Jessica Giandomenico

Roll/yrke Analyschef Forskare

Arbetsplats Earhart business protection agency

Är disputerad statsvetare, Uppsala universitet, med särskilt intresse för makt, maktstrukturer och informationspåverkan.

Bland det bästa med mitt jobb är att jag får bidra med kunskapslyft och utbildningar av olika slag. Krisövningar, kurser och föredrag är viktiga delar av mitt arbete



Hanna Linderstål

Roll/yrke VD

Arbetsplats Earhart business protection agency

Har 20 års erfarenhet av arbete med informationssäkerhet och cyberhot. Utbildning i informationssäkerhet på Försvarshögskolan, Stockholm. Ordförande i Psyopsförbundet. Och sammankallande i Rådet för psykologiskt försvar. Jag arbetar med frågor inom informationssäkerhet, cyberhot och informationspåverkan och är grundare av Earhart business protection agency. I verksamheten genomför jag utbildningar, agerar rådgivare och föreläser om cyberhot och informationspåverkan.



Katarina Thurell

Roll/yrke Arkivarie

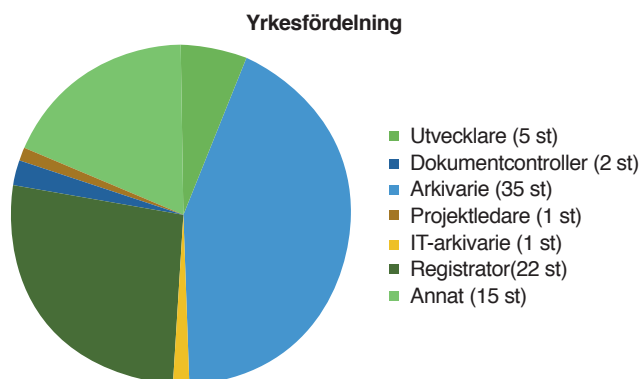
Arbetsplats Roslagsvatten AB

Har arbetat mer än 30 år som arkivarie i statlig, kommunal och privat arkivsektor. Jag har mångårig erfarenhet som arkivkonsult, bland annat på ArkivIT.

Informationshanterare - vem är du?

Sedan urminnes tider har människan haft en inneboende nyfikenhet. Det är den som lett till att vi sökt ny kunskap och ny information, men denna nyfikenhet kan också ta sig en annan form och rikta sig mot vår omgivning. Vilka är egentligen våra kollegor inom informationshantering, vad är deras bakgrund och deras driv, men framför allt: hur hamnade de, liksom vi, inom den här branschen?

För att ta reda på detta delades en enkät ut i slutet av november i de olika facebookgrupperna för arkivarier (Arkivarier i Sverige samt Arkivarier i Sverige info-säk) samt Registratorer i Sverige – Yrkesverksamma registratorer. Den skickades även ut till mina kollegor på ArkivIT med en önskan att den skulle spridas i deras nätverk för utvecklare, info-säk, dataskyddsbud m.m. En majoritet av respondenterna arbetar inom arkiv och registratur. Sammanlagt svarade 81 personer. P.g.a. det låga deltagandet från vissa yrkeskategorier är det svårt att dra några stora slutsatser från enkäten. De svar som inkommit från främst arkivarier och registratorer stämmer med svar jag fått i tidigare liknande enkäter samt genom samtal med kollegor i andra sammanhang.



I Annat ingår exempelvis (exempelvis verksamhetsutvecklare, regionarkivarie, e-arkivarie, informationssäkerhetsansvarig, förste arkivarie).

En majoritet av de som svarade hade arbetat mer än fem år inom sitt respektive yrke och bör i och med det ha god kännedom om både yrke och den bransch de arbetar i.



Enkätens första fråga var en undran om varför man valt sitt nuvarande yrke. Det svar som mest sticker ut, och som tio personer har gett, är att de halkade in i yrkesbanan av en ren slump. Andra hade kommit i kontakt med arkiv under ett tidigare yrke i livet och tyckt att det var intressant. Ett fåtal personer som svarade på enkäten hade i första hand önskat arbeta inom museisektorn. Dock hade de svårt att få jobb inom den branschen varför de i stället sökt sig mot arkivsektorn som man upplevt tillhör kulturområdet. Även andra vittnar om att de tidigare trivts i ett annat yrke men sadlat om mot att arbeta inom informationshantering då det upplevdes som en tryggare yrkesbana. Några respondenter upplevde tvärtom att de inte trivdes med det arbete eller den utbildning de först valt och ansåg att arkivarieyrket lockade mer. Andra skäl till yrkesvalet som lyfts fram av respondenterna är ett stort intresse för historia (även om det i senare frågor anges att man i daglig verksamhet sällan får arbeta med historiskt material). Flera av respondenterna har sett sitt val av yrke som ett sätt att omsätta sin humaniorautbildning i praktiken.

Några angav att de tycker om att arbeta med administration samt att man tycker om den ordning och struktur som kommer av att arbeta med informationshantering. Även de mer självklara svaren finns med, såsom intresse för juridik, att man vurmar för rättssäkerhet och offentlighetsprincipen och, som en respondent skriver, "information är viktigt, gammal som ny och vi måste ta hand om den. Det är kärnan i demokratin". Ett av de svar som jag tyckte mest om från samtliga respondenter på frågan om varför man valde sitt yrke var "det valde mig".

Och med det gör vi en övergång till vad respondenterna upplevt som bäst/roligast med yrket respektive sämst/tråkigast. Det respondenterna främst lyfter fram som det sämsta/tråkigaste med jobbet är andras fördomar mot yrkesgruppen (mer om det nedan). En respondent skriver att hen är trött på att "upplevas som ett sänke. Den som förstår allt lätt och kul". Man upplever att man inte är så omtyckt av övriga på arbetsplatsen då man upplevs som en tråkig paragrafryttare. Flera lyfter fram att verksamheten ofta nedprioriteras i verksamheten vilket leder till att man ofta saknar resurser för att genomföra behövda förbättringar, men även till en stress över att inte hinna med arbetet. Någon skriver att hen upplever sig ensam i rollen och saknar någon att bolla idéer med.

Trots alla missuppfattningar och utmaningar så är det bara en som ångrar sitt val av yrke. En annan var nöjd med sitt yrkesval men uppgav att hen lika gärna hade kunnat bygga gitarrer

Man upplever även att andra har låg kunskap om vad man egentligen arbetar med, vilket i sin tur leder till att man inte alltid tas på allvar i sin yrkesroll. Det blir ofta så att man behöver försvara sin position i verksamheten, både gentemot andra yrkeskategorier och gentemot ledningen. Bristen på förståelsen för yrkesrollen i omgivningen leder till att man ibland inte blir engagerad i projekt som i allra högsta grad berör informationshantering. Det kan även hända att du får vara med, men bara på slutet av ett projekt när det är för sent att påverka. Det är inte bara okunskap kring yrkesrollen som är ett problem utan även att kunskaperna kring informationshanteringsfrågorna är låga inom verksamheterna. Detta leder till mycket felaktigheter i registreringen av information (antingen att information namnges felaktigt, inte registreras, eller registreras dubbelt). När detta påpekas uppfattas man som byråkratisk och stelbent av handläggare och ledning. En annan aspekt som lyfts upp som negativt är de låga lönerna i relation till det arbete man utför.

Det respondenterna lyfter fram som bäst/roligast med sitt yrke är flexibilitet och variation i vardagen. Man upplever att det är ett ständigt pågående lärande, ett ständigt utvecklande av rutiner samt att man får skapa struktur och ordning i kaoset. Varje dag inom yrket är en ny utmaning med nya spännande arbetsuppgifter. Som en respondent skrev så får man ofta känna sig "lite som spindeln i nätet". Flera lyfter även fram att det är roligt att ha möjlighet att hjälpa både medarbetare och allmänheten genom att leverera en bra service. Bland det absolut bästa är när man ser att man har kunnat hjälpa någon att antingen hitta något, att göra rätt eller att förstå något. Eller som en av respondenterna skrev; "Roligast: att hjälpa någon att knäcka en gåta eller förstå ett större sammanhang". Det är inte bara det egna lärandet som står i fokus utan även att utbilda andra och att se när polletten trillar ner hos motparten. Vi upplever det också som roligt när man ser att det program man utvecklat används och uppskattas av användarna, och att man kan hjälpa organisationer att få en bättre it-säkerhet och med det en bättre lönsamhet.

Flera lyfter även fram sina kunniga kollegor som det bästa med yrket. Glädjande nog så svaras det på flera ställen i enkäten att detta är en yrkeskår som är prestigelös och som gärna delar med sig av kunskap. Detta är något som uppskattas av flertalet respondenter och man ser det också som vår främsta styrka. Jag tycker själv det

är viktigt att dela med sig av sin kunskap och med det ha acceptans för att andra kommer ta det och göra om och förhoppningsvis göra bättre – för att sedan lära andra och på kuppen även lära en gammal hund att sitta. Man ska ha stolthet i att tillhöra en yrkesgrupp som hela tiden försöker hjälpa, lyfta och stötta varandra. Det är inte vanligt i alla branscher.

Det är hemskt att säga det men frågor rörande främsta missuppfattningen kring det egna yrket kan bli rätt roliga. Exempelvis har tre av respondenterna fått frågan om de arbetar med akvarium. Ungefär lika många till har fått frågan om de arbetar som antikvarie (det kan inte bara vara jag som får jobberbjudanden som antikvarie trots att jag kryssat i arkivarie?). Den vanligaste fördomen är dock att (trumvirvel) vi är tråkiga, introverta och osociala varelser som lever nere i en källare där vi hasar runt med tofflor och en arkivkoffta. Jag tänker Gollum i en kofta. Någon som känner sig träffad? Nu älskar jag koftor och tycker det är ett mycket funktionellt plagg, men tråkig, nej och osocial, inte det heller. Och jag känner inte att den bilden stämmer in på de kollegor jag träffat på genom åren. De personerna kan inte ha varit på olika konferenser eller varför inte på våra egna releasefester. Och ska jag vara ärlig tror jag, liksom flera av respondenterna, att det beror på en okunskap om vad vi gör om dagarna.

En missuppfattning som finns om oss är att vi bara vänder papper hela dagarna – tänk om man kunde få betalt för det. En annan är att man öppnar inkommen post dagarna i ända, stämplar den och sedan registrerar den. Och sen börjar det om igen från början. (Någon mer än jag som får upp memen om katten som frenetiskt knappar på tangentbordet?)

En del respondenter anger att kollegor, familj och vänner uppfattar yrket som tråkigt och meningslöst. De tror inte att det behövs en sådan roll då verksamheten har koll (uppenbarligen inte om man läser svaren i enkäten) och att man numera ändå har ett e-arkiv som fixar allt. Man får höra att det vi gör inte kräver någon utbildning (räck upp handen ni som fått frågan "Finns det en sån utbildning?" när ni nämner vad ni arbetar med) och att "det ändå bara är omplaceringar som hamnar i registratur och arkiv". Samtidigt som vi, enligt omgivningen, är inkompetenta så är vi också onda varelser med maktbegär som hittar på alla regler kring allmänna handlingar, informationssäkerhet, dataskydd och programmering för att förstöra för andra. Eller som jag fått höra, arkivlagen är ingen riktig lag. Så nu vet ni det!

Allt detta avskräcker oss dock inte från att kämpa vidare eller att rekommendera yrket till andra. Frågan om vilka argument du skulle använda för att locka folk till ditt yrke på en yrkesmessa gav flera bra förslag. De flesta svaren enades kring att det här är branschen för de som vill ha ett varierat och intressant jobb, ett jobb där du får vara en del av navet och bringa ordning i kaos. Du kommer i framtiden att ha ett viktigt jobb som offentlighetsprincipens väktare där du varje dag får chansen att utveckla dig själv och andra. Ett annat argument är att yrket i högsta grad är socialt. Du får ofta stå i händelsernas centrum och du har ständigt möjlighet att bedriva utvecklingsarbeten, komma på egna lösningar och samtidigt vara detektiv. Det mest fångande argumentet är att det är ett framtidsyrke med en god arbetsmarknad där du får åtnjuta en hög flexibilitet. Med frihet under ansvar kommer du aldrig att ha tråkigt! Med det digitala intäget så har en del av yrkeskåren även möjlighet att arbeta hemifrån, något som inte alla yrkesgrupper kan (något Eva Toller tar upp i sin artikel på sidan 46)

Jag kan utan att ljuga säga att bland det roligaste jag vet är att möta nyexaminerade arkivarier eller registratorer. Ofta kommer de in med nya, fräscha idéer och gör att man själv tänker till. Jag minns dock känslan av att vara ny och uppleva att jag fattade noll.

Respondenterna hade många tips till nyanställda. Flera av tipsen kretsade kring att gå med i olika nätverk och söka stöd och råd från mer erfarna kollegor, till exempel att man som ny ska våga fråga mer erfarna kollegor men att man också ska vara nyfiken och ta för sig. Flera av respondenterna lyfte vikten av att förstå den verksamhet du

arbetar inom samt vikten av att knyta allianser med andra yrkesgrupper inom organisationen.

Det vi mer seniora i yrkena har lärt oss, ibland den hårda vägen, är att du inte får något gjort om du inte har ledningen med dig, så säkra ditt mandat för att göra ditt utvecklingsarbete, och ta inte på dig för mycket utan gör en sak i taget. Min gamla chef brukade kalla det för honungsfällan; man ser så mycket roligt man vill göra att man hoppar på allt och sen blir inget gjort. I det ingår även att ha tålmod och inse att förändring tar tid. Inget förändras över en natt och även om du är frustrerad över att inget händer så var öppen och ödmjuk mot andra. Kör inte på som en bulldozer utan försök sätta dig in i hur andra tänker och hur de kommunicerar. Med det kommer man långt. Se till att du ständigt är uppdaterad och att du hänger med i utvecklingen. Var kreativ i ditt arbete. Saknas tydliga rutiner och styrdokument på din arbetsplats, ta fram detta för ditt område. Men viktigast av allt – det är okej att inte veta allt och det är också helt okej att nöja sig med "good enough". Jag förväntar mig inte att den sista meningen kommer att landa direkt och den tar ofta många år att lära sig. Ofta vill man som ny inte visa att man saknar kunskap men erkänn hellre att du inte kan, eller säg att du behöver kolla upp det (användes flitigt av undertecknad i början av yrkesbanan och används än idag) och hitta en kollega att rådfråga eller bolla en idé med.

Så, trots alla missuppfattningar och utmaningar så är det bara en som ångrar sitt val av yrke. En annan var nöjd med sitt yrkesval men uppgav att hen lika gärna hade kunnat bygga gitarer (tack du som skrev det underbara svaret). Flera av respondenterna har även delat med sig av solskenshistorier när man insåg att man hamnat rätt. En del får den uppenbarelsen varje dag medan andra upplever det när man medverkar och slutför ett roligt projekt. Det kan också vara så att man får positiv feedback om att man gör ett bra jobb. Det sista kostar ingenting och det borde inte vara svårt att ge någon annan positiv feedback.

Och med de slutorden på både artikeln och tidningen vill jag passa på att tacka alla som svarade och även tacka alla kollegor som förgyller och berikar mitt yrkesliv! Jag inser ju själv att jag lärt mig så mycket av mina kollegor genom åren och fortsätter att lära mig saker hela tiden. Jag håller med respondenterna om att det är en väldigt trevlig yrkeskår att arbeta i!

Alexandra Meija

Roll/yrke Arkivarie

Arbetsplats ArkivIT

Satte sin fot i ett arkiv första gången som 16-åring, det var inte kärlek vid första ögonkastet, men nästan. Numera är hon chefredaktör för Arkiv Information Teknik, arbetsmiljöombud och arkivkonsult på ArkivIT i snart tre år. Vid sidan om konsultandet har hon genom åren skrivit artiklar och haft uppdrag som moderator på olika konferenser. Inom informationshantering är hon mest intresserad av processkartläggning och verksamhetsutveckling. Hon brinner för personlig utveckling, hos andra men även hos sig själv.



Möt dina kollegor

Namn: Monica Sargren

Roll: Arkivarie

Antal år i yrket: 9 år

Nuvarande arbetsplats: Statens museer för Världskultur

Vad är roligast/bäst med ditt yrke?: Den stora variationen i att arbeta med allt från långsiktiga strategier till handgripligt ordnande och förtecknande.

Vilket tips skulle du vilja ge en

nyanställd kollega inom ditt yrke?: Få inte panik i början! Väldigt mycket av arkivaryrket bygger på praktisk erfarenhet. Ha rimliga förväntningar. Och: Sök tjänsten som börjar med e-, it- digital-, även om du tror att den kräver specialkunskaper. Det är arkivariet kompetensen som är det unika, inte vilka format eller system som informationen hanteras med. Alla arkivarier är e-arkivarier idag.

Beskriv ett ögonblick när du kände att du var på rätt plats: Varje gång jag lyckas hjälpa en besökare eller medarbetare att hitta just den där informationen som gör att de kan komma vidare med sitt arbete. Och när jag i utbildningssituationer ser ljuset i medarbetarnas ögon när de greppar poängen med allmän handling eller diarieföring.

Beskriv en minnesvärd händelse i ditt yrkesliv/något du är extra stolt över att ha genomfört: Att som helt nybakad arkivarie ta mig an arkivverksamheten på en statlig myndighet som tidigare hade saknat arkivariet funktion. Det var både panik och glädje på samma gång!

Varför är ditt yrke ett bra yrkesval?: Därför att det är ett framtidsyrke i ständig förändring. Det är utmanande, men blir aldrig tråkigt.

Namn: Ebba Wraghe

Roll: Registrator

Antal år i yrket: Cirka 2 år

Nuvarande arbetsplats: Försvarsmakten

Vad är roligast/bäst med ditt yrke?

Det roligaste är att det är mångfacetterat; man tröttnar inte. Det kanske låter lite klyschigt; men vetskapen om att göra något vettigt och något som gör skillnad. Varje dag upprätthåller registratorer svensk lagstiftning genom bland annat diarieföring. Vem vet, om 100 år kanske någon plockar fram en handling som jag har registrerat och tycker att den är jättespännande. Rätt information ska vara rätt person tillhanda i rätt tid. Det kan vara om en timme, en vecka eller om 100 år. Mitt arbete gör jag inte bara för dagen, utan även för framtiden.

Vilket tips skulle du vilja ge en nyanställd kollega inom ditt yrke? Våga fråga och våga ifrågasätta! Var påläst och uppdaterad med vilka lagar och standarder som gäller. Bara för att något har varit på ett visst sätt under lång tid behöver det inte betyda att det är det mest optimala för informationshanteringen. Våga fråga om råd! Jag ville lära mig mer om gallring och frågade en av våra erfarna arkivarier om han ville gallra i närarkivet med mig. Dagen efter stod vi med RA-MS:en i högsta hugg och han förklarade under tiden vi gallrade.

Varför är ditt yrke ett bra yrkesval? Det är yrke där det ständigt behövs personal. I och med att vi har den lagstiftningen vi har utför registratorerna många viktiga uppgifter som olika lagar kräver. Många myndigheter står inför ett paradigmshift från analog till digital informationshantering vilket kommer skapa ytterligare arbetstillfällen. Det är en stabil och god arbetsmarknad, plus att det är ett superkul yrke!



Fotografi av Johan Jeppsson



Namn: Anna Danielsson

Antal år i yrket: Nästan 7 år i yrket

Nuvarande arbetsplats: Sen mitten i april 2020 arkivarie på Ämås kommun

Vad är roligast/bäst med ditt yrke?

Roligast är att träffa nya människor och jag den mångfalden av arbetsuppgifter en arkivarie utgör, att personen måste ha koll på de flesta lagar som styr olika/respektive verksamheter. Att man jobbar med evigheten oavsett informationens tidigare ursprung, nutiden för att bevara för framtiden, gömda skatter i arkivet. Bäst är att yrket är i ständig utveckling från pappersbaserad till digital arkivering och den där eviga frågan om det vi nu kommer verkligen funka i framtiden, kommer det att vara tillgängligt? Hmm

Vilket tips skulle du vilja ge en nyanställd kollega inom ditt yrke? Våga våga, sälj dina argument bra, var öppet och lyssna, det är ok att inte veta - ta reda på saken och återkom, nätverka. Möta din kund/medborgare/kollega i halvvägs i "kniviga" situationer. Och det enklaste: "hej", "tack", "varsågod"

Beskriv ett ögonblick när du kände att du var på rätt plats Sen jag började på mitt nuvarande jobb varje dag känns som att jag är på rätt plats i rätt moment.

Beskriv en minnesvärd händelse i ditt yrkesliv/något du är extra stolt över att ha genomfört Jag är från Polen så när jag kom till Sverige, jobbade jag från början inte inom yrket trots min höga utbildning, p.g.a. olika anledningar såsom språk, myndigheternas beteende och okunskap i visa fall vad en arkivarie gör. Så jag jobbade under mina kvalifikationer för att överleva. Helt ensam i ett främmande land.

Ja det är många stunder jag är tacksam för eller tycker är minnesvärd - som när jag sökte praktik i Karlstad. Jag skrev ut min CV 50 exemplar och gick igenom hela staden till alla myndigheter jag kände till och lämnade mitt CV och så till slut fick jag praktik på Värmlandsarkiv. Känsla när jag till slut fick ett ordnat arkiv, hur mycket jag lärde mig - fatta att ordna ett arkiv, packa handlingar i arkivboxar och prydligt etikettera dem. Man lär sig jättemycket bara genom att få göra det.

Hur ofta kom jag hem och skrattade för mig själv "pucko trodde du att om man kan arkivlagen utan till kan du klara det här". Jag har lärt mig massor av de människorna jag fick jobba med ☐

Mitt andra jobb på VGR (Västra Götalands regionen) öppnade mina ögon: hur mycket detskiljer sig att jobba på en arkivinstitution till att plötsligt vara en arkivarie i kundorienterad verksamhet med olika nämnder som kunder inom regionen. Att träffa andra arkivarier väckte hunger på kunskap: kunna/veta lika mycket eller i närheten det de kan. Men det bästa händer mig nu när tillsammans med andra kommuner jobbar vi mot införande av e-arkiv. Något jag drömde om sen Caspar föreläste på Värmlandsarkiv när jag var praktikant där. Alltså det bästa händer här och nu: jag lär mig nya saker hela tiden och utnyttjar det jag kan, och utvecklar, utvecklar. Underbart!

Namn: Susanne Persson

Roll: Arkivarie

Antal år i yrket: 4,5 år i yrket

Nuvarande arbetsplats: Samhällsbyggnadsförvaltningen på Lomma kommun.

Varför är ditt yrke ett bra yrkesval?

Det är lätt att tänka att vi arkivarier mest skyfflar papper och var är då vår plats i det digitala samhället? Men det är i just detta samhälle som vi har helt enorma informationsflöden!

Det är lättare än någonsin förut att skapa och sprida information över hela världen på bara några sekunder. Det behövs verkligen personer som kan jobba med att styra upp olika processer och inte minst få till bra digitala strukturer – personer som kan informationshantering! Det gör också att fler och fler verksamheter har behov av arkiv- och informationsvetenskaplig kompetens. Sen är det förvisso också väldigt kul och tillfredställande att med hjälp av en stor dos detektivarbete kunna hitta i gammalt material som inte är sökbar digitalt!



Namn: Marie Lindblom

Roll: Funktionsansvarig Kvalitet, sedan 1/9-2020 (har även rollen Content manager)

Antal år i yrket: Har arbetat med informationshantering sedan 2001

Nuvarande arbetsplats: Vattenfall Services Nordic AB

Vad är roligast/bäst med ditt yrke: Att ge stöd i form av kommunikation, utbildning och vägledning (träffa andra människor) på olika sätt till andra medarbetare och att få säkerställa god ordning (lära ut och lyssna in för att förstå behov och utvecklingsmöjligheter) för att vi ska hitta all vår information. För att lyckas med detta måste jag tillsammans med mina närmaste kollegor förvalta vårt ledningssystem och företagsövergripande platser för väsentlig information. Jag tycker även om att det är en blandning av gammalt och nytt. Det gäller att förstå hur livscykeln för ett dokument har sett ut och sedan kunna nyttja ny teknik och digitaliseringen på ett bra och effektivt sätt.

Vilket tips skulle du vilja ge en nyanställd kollega inom ditt yrke: Var nyfiken och öppen. Lyssna in och visa på ett pedagogiskt sätt vad som kan vara den bästa vägen för att lösa en utmaning. Var även nyfiken på ny teknik.

Varför är ditt yrke ett bra yrkesval: Här kan jag få utlopp för mitt "kontrollbehov" och få bringa ordning och reda. Jag får träffa många människor och får agera i olika "roller", lärare, arkivarie, Content manager.



Namn: Mikael Larsson.

Roll: Arkivarie.

Antal år i yrket: Nio år i yrket.

Nuvarande arbetsplats: Vänersborgs tingsrätt.

Vad är roligast/bäst med ditt yrke? Man får jobba med kulturarv och har breda arbetsuppgifter.

Vilket tips skulle du vilja ge en nyanställd kollega inom ditt yrke? Håll dig uppdaterad inom vad som händer inom området. Gå med i Facebook-gruppen "Arkivarier i Sverige" och prenumerera på tidskriften Arkiv.

Varför är ditt yrke ett bra yrkesval? Man lär sig mycket nytt hela tiden om samhället och historien. Man har också stor frihet att studera vad man vill tillsammans med arkivvetenskap när man utbildar sig till arkivarie.



Namn: Carine Spång

Roll: Konsult inom IT- och informationssäkerhet samt dataskydd

Nuvarande arbetsplats: ArkivIT

Vad är roligast/bäst med ditt yrke? Roligast är att få hjälpa organisationer till bättre säkerhet och därmed bättre lönsamhet. Dataskyddsombud att få vara en del i att stärka skyddet för personlig integritet.

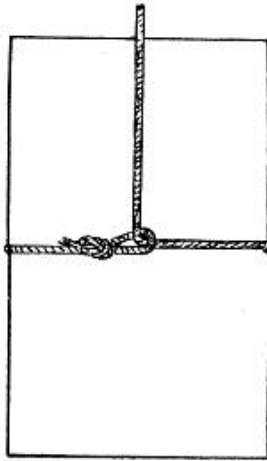
Vilket tips skulle du vilja ge en nyanställd kollega inom ditt yrke? Var tydlig, orädd och ödmjuk. Tro på det du gör och ge aldrig upp

Varför är ditt yrke ett bra yrkesval? Vill du veta hur arbetsdagen kommer att se ut? Vill du få gehör och förståelse i allt du säger och företar dig? Då är detta fel arbete. I det här jobbet kommer du att improvisera, balansera och motivera, du kommer att få slåss för varenda budgetkrona i motvind. Om du gillar kämpa för att nå framgång, till en bra lön så är det rätt yrke.

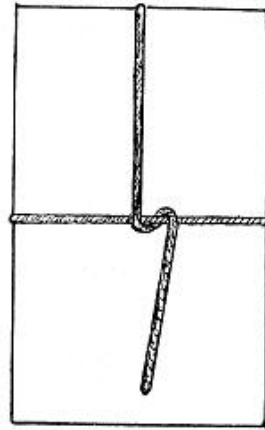




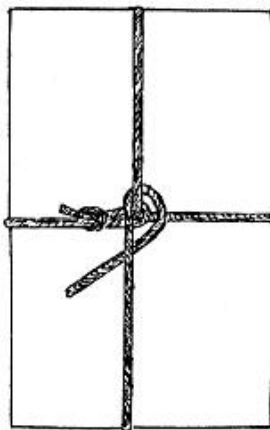
Figur 1.



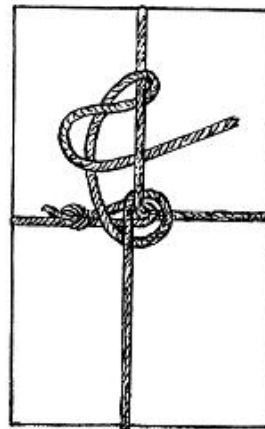
Figur 2.



Figur 3.



Figur 4.



Figur 5.

**Nästa nummer av AIT med tema e-arkiv
utkommer hösten 2021**