

ARBEIDSGRUPPE ARKIV

1 Status: Organisering, årsverk, oppgaver, systemer mv. i den enkelte kommune

Post/arkiv, Grue kommune

Årsverk: 1 person i 100% stilling

Arbeidsoppgaver:

Arkivjobben deles med andre oppgaver som avlastning i servicetorget, sekretær i eldrerådet, ambulerende/enkeltanledninger ved skjenkebevillinger, valgmedarbeider og TV-aksjon samt noe fakturabehandling.

Arkivtjenesten er tilgjengelig for saksbehandlere for opplæring og generell bistand. Utover dette de vanlige arkivoppgaver som journalføring, kvalitetssikring av postlister, utarbeiding av diverse rutiner, arkivplan, bortsetting til fjernarkiv, elektroniske skjemaer og maler m.m.

Arkivmedarbeideren har ikke formell arkivutdannelse men jobbet med arkiv over flere år og tatt arkivskolen/nettstudier. Det anses som et stort behov for å bygge opp et sterkere fagmiljø med en fagansvarlig til både å kunne bistå arkivmedarbeidere og legge overordnede føringer for arkivet.

Arkivet trenger en utdannet arkivar med gode IKT kunnskaper til å styrke kompetansenivået. Arkivet må anses som å være sårbart bemannet.

IKT løsninger:

- ACOS websak basis versjon 6.8 samt ACOS Fokus versjon 4. saksbehandlersystem
- Digitalt arkiv siden juli 2015 unntatt personal og elevarkiv som fortsatt er papirarkiv
- ACOS Interact, webcruiter, KS SvarInn/Ut samt Visma Flyt skole

Hedmark IKT

Grue kommune er partner av i Hedmark IKT (HIKT). HIKT har startet et forvaltningsteam mellom de syv kommunene knyttet til arkiv. Dette fungerer greit men kan føles distansert og den daglige tilgang til IKT uteblir. Det er skrevet avtale og berammet ny versjon ACOS 8.0 i 2021, gjennom Hedmark IKT. Ved et samarbeid i VÅG må Grue kommunes tilhørighet til HIKT avklares i forhold til IKT-løsninger og konsekvensene rundt dette.

Budsjett: Det utarbeides en oversikt.

Post/arkiv, Våler kommune

Årsverk:

Post/arkiv er fordelt på flere personer i stab.

- Arkivleder 0,6 årsverk
- 2 personer på lønn/pers til sammen 0,5 årsverk
- 1 på teknisk + 1 på landbruk, til sammen ca 0,2 årsverk

Til sammen ca 1,3 årsverk

Arbeidsoppgaver:

Arkivtjenesten skal sørge for at kommunen har en velfungerende dokumenthåndtering, og at journalføringsplikten blir overholdt i henhold til lover, forskrifter og interne retningslinjer. Arkivets medarbeidere skal gi råd, veiledning og opplæring til ansatte i arkivrutiner, lovverkets bestemmelser, bruk av sak- og arkivbehandlingssystemet WebSak m.m.

Kassasjon, IKA Opplandene, arkivplan.no

Kompetanse:

Vi har meget dyktige ansatte med lang og bred realkompetanse. Vi trenger en arkivar, gjerne en IT-arkivar, med formell kompetanse, som også bidrar i de daglige gjøremål.

Vanlige arbeidsoppgaver:

- journalføring og registrering
- kvalitetssikring
- gjenfinning av dokumentasjon
- oppfølging av rutiner knyttet til dokumenthåndtering

IKT-løsninger:

Våler kommune drifter IKT med egne ansatte. Skulle veldig gjerne hatt med Grue på et samarbeid.

Websak Basis versjon 6.8.9398

WebSak Fokus versjon 4.2.538

Prosjekter på gang i forhold til arkiv. Ingen store. Men har veldig fokus på digitale skjema og løsninger. Benytter Acos InterAct og Acos InterAct Flow.

Budsjett:

Post/arkiv har for 2020 budsjett på ca kr 650.000

Post/arkiv, Åsnes kommune

Årsverk:

1,5 årsverk ved arkivet. 0,5 årsverk er til arkivleder. Per i dag har kommunen en vikar i 0,5 årsverk, men dette er ikke personell med arkivfaglig kompetanse.

Arbeidsoppgaver:

Opplæring av saksbehandlere, journalføring, fordele post, frankering, følge opp elektroniske arkiver i fagavdelingene (barnevern, ppt, sosial, PLO), avlevering til IKA

Kompetanse:

Har personell med lang fartstid ved arkivet, men uten formell kompetanse innen arkiv. Personellet kjenner kommunen og rutiner svært godt. Det trengs en person som kan være en pådriver for å fornye og utvikle arkivtjenesten, kvalitetssikre rutiner, følge opp saksbehandlere.

IKT-løsninger:

Åsnes drifter IKT med egne ansatte. Websak basis 6.8.9286, Acos Interact for elektroniske skjema

Budsjett:

Budsjett for 2020 på ca. kr 1 870 000. Her ligger lønn, porto, kopiering, medlemskap i IKA m.m.

2 SWOT-analyse

	Styrker (strengths) <i>Hvilke sterke sider har tjenesten(e) i dag, og hvordan kan en utnytte og ta vare på disse sterke sidene i tiden fremover?</i>	Svakheter (weaknesses) <i>Hvilke sider ved tjenesten(e) har svakheter, og hva kan gjøres for å rette på/forbedre disse forholdene?</i>
Interne forhold	<p>I alle tre kommuner fremheves nærhet som en styrke. Med nærhet menes at arkivtjenesten er lokalisert på rådhuset i den enkelte kommune, noe som gir god tilgjengelighet og gode muligheter til å yte service overfor saksbehandlere. Nærhet henger videre sammen med god kjennskap til ulike deler av organisasjonen, som igjen gir effektiv arkivsaksbehandling. Dokumenter blir raskt viderefremmet til korrekt saksbehandler. I den sammenheng blir det også fremhevet som en styrke at alle tre kommuner har nokså små organisasjoner, hvilket også gjør det lettere å ha oversikt.</p> <p>Videre fremhever medlemmene i arbeidsgruppa det som en styrke at de ansatte i arkivtjenestene har lang erfaring, mye realkompetanse og kjenner organisasjonen godt.</p> <p>Våler har heldigitaliserte arkivtjenester, og har også noe flere ressurser i arkivtjenesten enn både Grue og Åsnes.</p>	<p>Arkivtjenesten i både Grue, Våler og Åsnes står overfor et generasjonsskifte. Spørsmålet er hvor lett det blir å få rekruttert ansatte med den riktige arkivfaglige kompetansen.</p> <p>I Grue har ansatte som har sluttet over de senere årene, er ikke blitt erstatta.</p> <p>Åsnes fremhever at det gjerne knyttes effektiviseringsgevinster til digitalisering. I praksis har imidlertid arbeidsmengden økt, mens ansattressursene har gått ned. Ikke minst fordi det er et langt høyere tempo i den digitale kommunikasjonen. Det fører igjen til høyere krav til tempo i arkivering.</p> <p>Kravene til arkivtjenesten har vært økende de senere årene. Det krever mer kompetanse, tid og ressurser. Meroffentlighet i den digitale tid, økte behov for opplæring og kursing av saksbehandlere og kompliserte fagsystemer er noen forhold som bidrar til dette. De tre kommunene opplever alle å mangle den formelle fagkompetansen på arkivlederfunksjonen, kompetansen til å følge opp godt nok det som skal gjøres på arkivfronten ute i tjenestene. Særlig Grue og Åsnes</p>

		<p>fremhever at det er vanskelig for en medarbeider å ha oversikt over, og å følge opp alle de spesifikke fagsystemene på ulike områder. Basiskunnskap mangler også til dels. Selv om de ansatte har mye realkompetanse og god kjennskap til organisasjonene, mangler formell kompetanse.</p> <p>Åsnes fikk flere pålegg/avvik etter tilsyn i starten av 2019. Flere av disse er fortsatt ikke lukket. En er også bakpå når det gjelder ajourhold av rutiner. I Åsnes har arkivet stort etterslep på systemnivå: Fornyng/kvalitetssikring av rutiner, oppfølging av tilsyn, oppgradering av Websak. Mens Våler har på plass en arkivplan, mangler dette i både Åsnes og Grue.</p> <p>Arkivtjenestene i flere av kommunene har ansvar også for andre kommunale oppgaver, eksempelvis i Grue (servicetorg, politisk sekretariat).</p> <p>Uttrekk og periodisering er en utfordring i alle tre kommuner. Alle opplever også å ha en del saksbehandlere som ikke journalfører posten sin, dvs. dårlig dokumentasjonsfangst.</p>
Eksterne forhold	<p>Muligheter (opportunities) <i>Hvilke forhold ved tjenesten(e) innebærer nye muligheter i fremtiden? Hva bør gjøres for å utnytte disse mulighetene?</i></p>	<p>Trusler (threats) <i>Hvilke fremtidige forhold innebærer trusler for tjenesten(e), og hva bør gjøres for å stå bedre rustet til å møte disse truslene?</i></p>
	<p>Kompetanseheving anses som en viktig komponent for å ivareta arkiv-funksjonen.</p> <p>Arkivtjenestene som ytes er svært lik i de tre kommunene. Det er også stor likhet i saksbehandlersystemene i kommunene, og mange felles standarder. Slik sett ligger forholdene godt til rette for et samarbeid på tvers, selv om det ikke skulle ende med interkommunalt samarbeid.</p>	<p>Arbeidsmarkedet fremheves som den kanskje største trusselen for kommunene hver for seg. En er ikke i den situasjonen at en kan hente nyutdanna, og det er stor konkurranse om fagkompetansen. Ikke minst fordi tjenesten står overfor et generasjonsskifte er dette en trussel.</p>

3 Potensielle fordeler og utfordringer knyttet til et interkommunalt samarbeid

Fordeler	Utfordringer
Arkivtjenestene som leveres i de tre kommunene er svært like, det samme gjelder saksbehandlersystemene samt en rekke rutiner og standarder. Ulikheter lar seg justere.	Skal et interkommunalt samarbeid fungere godt, bør arkivoppgavene rendyrkes. Det innebærer at oppgaver arkivmedarbeiderne i dag håndterer, og som ikke har med arkiv å gjøre, må håndteres av andre medarbeidere i de tre kommunene.
Et interkommunalt samarbeid vil gi økte muligheter til å styrke ressursene til arkivtjenesten, ikke bare ved en felles arkivleder, men også arkivmedarbeidere. Det er naturlig at en felles arkivlederressurs kommer i tillegg til dagens årsverksressurser. Gitt dagens situasjon, og dersom en skal gå for et IKS, bør en felles arkivleder/fagperson på plass før en går i gang med å konkretisere innretningen på samarbeidet.	Erfaringer med interkommunalt samarbeid har vist at det gjerne oppstår en pukkeeffekt ved IKS i starten. Arkivtjenesten har allerede i dag for få ressurser til å gjøre alle oppgaver med tilstrekkelig kvalitet og effektivitet. Et IKS må få reelt økte ressurser, skal det ha noe for seg. En bør heller ikke ha en forventning om høyere kostnadseffektivitet i starten.
Lokalisering av et IKS anses som lite problematisk. Post kan adresseres til et felles mottak, og det vil være mulig å finne fleksible og gode løsninger som sikrer tilstrekkelig tilstedeværelse i den enkelte kommune. At enkelte vil kunne få noe lengre reisevei heller ikke som noe problem.	For Grues del kan det politiske vedtaket om utredning sørover være en utfordring.
Mindre sårbarhet. Per i dag er den enkelte kommune i stor grad avhengig av enkeltpersoner (hvorav flere nærmer seg pensjonsalder)	Mangel på felles IKT-tjeneste kan potensielt være en utfordring. Det å ikke ha felles grunnsystem. Ved et samarbeid i VÅG må Grue kommunes tilhørighet til HIKT avklares i forhold til IKT-løsninger og konsekvensene rundt dette. Fremtidig innretning på HIKT vil kunne være en faktor her (Strategi 2025; endre HIKT i retning utvikling)
Felles opplæring og kursing, oppfølging av ansatte på tvers av kommunegrenser. Kan både bli mer effektiv, men også av høyere kvalitet	Grue-Våler og Åsnes har ulik regionrådstilknytning. Kommunene deltar også i en rekke ulike eksisterende samarbeid på andre områder enn arkiv – i ulike retninger og ulike konstellasjoner.
Et interkommunalt samarbeid vil også gi økte muligheter til å drive utviklingsarbeid.	
Opplæring og kursing, oppfølging av ansatte på tvers av kommunegrenser kan både bli mer effektiv, men også av høyere kvalitet med et interkommunalt samarbeid. En kan kjøre felles opplæring og kursing på tvers av kommunegrenser.	