



Sammanställning av remissvar FGS Personal

Ett utkast till FGS Personal remitterades den 6 april 2018. Remissen var öppen och kunde besvaras av specifikationens samtliga intressenter. Det vill säga av såväl statliga och kommunala myndigheter som av leverantörer av olika system och andra intresserade. Sista svarsdatum för remissen var den 13 maj 2018. Remissen kommunicerades ut via Riksarkivets hemsida och via Avdelningen för offentlig informationshanterings twitterkonto men riktades även direkt till de 507 mottagarna i adresslistan för nyhetsbrevet om FGS:er samt till 16 statliga myndigheter vilka bland annat innefattade Statens servicecenter och de 7 pilotmyndigheterna i "Uppdrag e-arkiv".

Det har sammanlagt inkommit 7 svar på remissen. Av dessa är det 1 svar som har kommit från en kommunal myndighet och 6 svar som har kommit från statliga myndigheter. Endast 1 av de 7 pilotmyndigheterna i "Uppdrag e-arkiv" har inkommit med ett svar på remissen. Bland de inkomna svaren är det 1 myndighet som inte över huvud taget säger sig ha någonting att erinra mot förslaget till FGS Personal och 1 myndighet som säger sig ha beslutat att inte lämna några synpunkter på förslaget.

De organisationer som på något sätt har besvarat remissen är följande:

Arbetsförmedlingen
Länsstyrelsen i Stockholms län (deltagare i "Uppdrag e-arkiv")
Skatteverket
Sveriges meteorologiska och hydrologiska institut (SMHI)
Specialpedagogiska skolmyndigheten (SPSM)
Transportstyrelsen
Västerås stad, Stadsarkivet

Remissen omfattade först och främst det övergripande konceptet för FGS Personal men även de enskilda dokument som utkastet till specifikation innehåller vilka var:

"FGS Personal"

"FGS Personal, Tillägg"

"Text till Introduktion till förvaltningsgemensamma specifikationer (FGS) FGS Personal"

Önskemålet var att remissvaren skulle fokusera på följande frågeställningar:

1. Är konceptet för FGS Personal tillräckligt begripligt, ändamålsenligt och användbart?
2. Är de element som finns beskrivna i dokumentet *"FGS Personal"* tillräckliga för överföring av organisationens personalinformation? Vilka element saknas?
3. Är texten i dokumentet *"FGS Personal"* begriplig, beskrivande och klagörande? Finns det delar som borde förtydligas eller som saknas?
4. Är texten i dokumentet *"FGS Personal Tillägg"* begriplig, beskrivande och klagörande? Finns det delar som borde förtydligas eller som saknas?



5. Är de egendefinierade värdelistorna i *dokumentet "FGS Personal Tillägg"* relevanta och begripliga?
6. Är bilderna i dokumentet *"FGS Personal Tillägg"* förklarande och begripliga?
7. Är det för många bilder eller saknas det bilder i dokumentet *"FGS Personal Tillägg"*?

Den följande sammanställningen av remissvaren går igenom och kommenterar de inkomna svaren på frågorna ovan. Därefter följer en sammanställning över övriga inkomna synpunkter på förslaget till FGS Arkivredovisning.

1. Är konceptet för FGS Personal tillräckligt begripligt, ändamålsenligt och användbart?

Bland de 7 inkomna remissvaren så är det 5 stycken som direkt eller indirekt har besvarat frågan om det framtagna konceptet för FGS Personal är tillräckligt begripligt, ändamålsenligt och användbart.

Bland de inkomna svaren så är det 2 myndigheter som utan förbehåll svarar att man anser att konceptet för FGS Personal är tillräckligt begripligt, ändamålsenligt och användbart.

Det är 1 av dessa myndigheter som har svarat att *"det är bra att FGS Personal bottnar i standarden EAC-CPF och att man utgår från att viss information kopplat till regelverk är densamma. Grundinformationen minsta gemensamma nämnare, är densamma oavhängigt organisation/myndighet, medan delar kan vara olika. I och med att det finns möjligheter att göra egna anpassningar så blir FGS Personal användbar i olika kontexter"*.

Det är även 1 myndighet som har svarat att remissförslagets utformning passar myndighetens grundbehov då det följer strukturen i de system för personalinformation som man använder. Dock kommer man att behöva göra egna anpassningar av specifikationen.

Bland de övriga 3 myndigheterna så svarar 1 angående det övergripande konceptet att man stödjer *"tanken med att dela upp FGS Personal i flera olika dokument"* och man stödjer också *"det faktum att FGS Personal till stora delar bygger på en (de facto) standard EAC-CPF"*. Man menar dock att man inte kan *"bedöma om FGS Personal stödjer organisationstyper med flera chefer per medarbetare och parallella organisationer. Om så inte är fallet behöver FGS:en kompletteras med detta"*.

En annan bland de övriga myndigheterna framhåller att man använder sig av en egenutvecklad lösning för e-arkiv och att när denna togs fram så fanns det ännu inga FGS:er. Därför använder man sig av en egenutvecklad modell för att beskriva och strukturera information med dess metadata i e-arkivet. Man menar därför att *"FGS:en troligen går att använda men att den är ett omständligare sätt att arbeta på än det sätt som används i dag"*. Man menar också att det för att *"implementera FGS krävs en stor arbetsinsats både för verksamhetens personal och för e-arkivets personal"*. Man har därför i dagsläget inga planer på att implementera FGS:er men det kan bli aktuellt att använda dem vid eventuella framtida leveranser till Riksarkivet.

Slutligen så framhålls det av en myndighet att förslaget till FGS Personal är begripligt och ändamålsenligt men att *"den form som FGS:en redovisas i, gör det svårt att överblicka elementens"*



hierarki och struktur. En mer visuell beskrivning som bättre åskådliggör hierarkin skulle hjälpa till att göra FGS:en betydligt mer lättfattlig, än vad som är fallet i dag”.

Samma myndighet ställer sig även tveksamma till struktureringen av personalinformationen i fem separata delar. *”Vi har svårt att se några avgörande fördelar, som skulle göra att en sådan uppdelning är att föredra framför till exempel en XML-fil med motsvarande data per arbetstagare”.* Vidare så menar man att uppdelningen i FGS Personal *”förvisso skulle innebära mindre redundans, när metadata om organisation eller organisatorisk enhet slipper upprepas för varje anställning. Men att tillämpa FGS:en i dess nuvarande form kommer – ur vår synvinkel – dessvärre att bli svårt. Det redan resurskrävande arbetet med att åstadkomma exporter ur personalsystem, riskerar att bli än mer komplicerat, till följd av FGS:ens krav på att ett stort antal XML-filer måste kopplas samman med genererade UUID:n på olika sätt”.* Man bedömer dessutom att man *”sannolikt inte kommer att kunna tillämpa FGS:en i vårt befintliga e-arkiv”.*

Kommentarer: Anledningen till att FGS Personal har en har byggts upp i 5 olika delar är delvis för att möjliggöra att information från alla typer av anställningar inom en organisation oavsett hur organisationen är utformad och hur en anställning är eller har varit placerad ska kunna överföras med hjälp av specifikationen. Tanken är även att de olika delarna av specifikationen vid behov ska kunna användas var och en för sig vid överföringar av delar av personalinformationen.

Tanken är att det enda sätt som FGS:er ska implementeras på är genom att import- och exportfunktioner i de system som ska hantera informationstypen utformas så att de kan ta emot respektive leverera information i enlighet med specifikationen. FGS Personal är med andra ord endast ett utbytesformat för överföringar av information mellan olika system och specifikationen ska alltså inte användas för att utforma hur exempelvis informationsstruktur, begrepp och regler inuti olika verksamhetssystem.

Dokumentet kommer att ses över och tillmötesgå ovan uppräknade önskemål så långt det är möjligt inom ramen för FGS-konceptet och de aktuella framtagna mallarna som används för FGS dokument.

2. Är de element som finns beskrivna i dokumentet ”FGS Personal” tillräckliga för överföring av organisationens personalinformation? Vilka element saknas?

Bland de 7 inkomna remissvaren så är det 5 stycken som direkt eller indirekt har besvarat frågan om de element som finns beskrivna i dokumentet ”FGS Personal” är tillräckliga för överföring av organisationens personalinformation. Bland dessa 5 myndigheter är det 2 som har besvarat frågan om vilka element man tycker saknas i förslaget.

Av de myndigheter som har besvarat remissen så är det 2 som menar att de element som finns i förslaget förvisso inte är tillräckliga för att överföra myndighetens personalinformation i sin helhet men att de uppfyller grundbehovet för informationstypen. *”I och med att det finns möjligheter att göra egna anpassningar så blir FGS Personal användbar i olika kontexter”.*

Bland de övriga 3 myndigheter som har besvarat frågan i remissen så är det 1 som menar att det är *”svårt att exakt peka ut vilka element som är tillräckliga eller saknas utan att specifikationen har testats eller implementerats i praktiken”.* Man gör dock bedömningen att de element som finns i förslaget generellt sett skulle vara tillräckliga för att täcka myndighetens behov. *”Flexibiliteten att*



kunna lägga till element innebär goda möjligheter att anpassa FGS:en efter de förutsättningar som gäller för den egna organisationen”.

Samma myndighet frågar sig även om elementet ”Anhörig” måste vara obligatoriskt? ”Är det nödvändigt att de anhörigas uppgifter förs över vid systembyte? När en anställd slutar och inför arkivering av ett system bör dessa uppgifter gallras”.

Det är 1 myndighet som har svarat att det bland elementen för att beskriva en ”Person” bör finnas ”element om sekretess (med Kard 1)”. Man menar att det dessutom behövs element om bevarande och gallring då ”information som är gallringsbar kan behövas tas med vid exporten”. Man påpekar dessutom att utkastet till FGS Personal ”saknar anvisningar kring hur bilagor (skannade dokument) i personalsystem ska hanteras. Här behöver det också anges om det finns särskilda krav för namnsättning, formkrav etc”.

Slutligen så har en myndighet även svarat att: ”Från vår sida hade vi kanske förväntat oss en FGS där grunduppsättningen av element var mer ”komplett. Nu krävs ändå ganska omfattande anpassningar och kompletteringar med egna element för att kunna tillämpa den, med risk för att det blir stora skillnader, och därmed ingen kompatibilitet, mellan de aktörer som använder FGS:en. Därmed försvinner litet grann syftet med FGS:erna. Det kan även vara hindrande för systemleverantörers utveckling av arkivfunktionalitet, när delar av personalinformationen inte täcks in av FGS:en”. Man menar att det finns flera vanligt förekommande uppgifter i personalinformation som man skulle vilja ha med i FGS:en nämligen:

- Arbetstagarens ansökningshandlingar till en anställning,
- Överenskommelser mellan arbetstagare och arbetsgivare, till exempel om vidareutbildning eller arbetstid förlagd till arbetsplatsen,
- Varning/disciplinära åtgärder för arbetstagare
- Rehabiliteringsåtgärder
- Tjänstgöringsbetyg efter avslutad anställning
- Dödsfallsanmälan.

Samma myndighet har utöver detta även med 19 olika punkter med påpekanden och förslag på ändringar kring enskilda element samt ett antal påpekanden kring var man saknar beskrivningar av element i förslaget till FGS.

Kommentarer: Dokumentet kommer att ses över och tillmötesgå ovan uppräknade önskemål så långt det är möjligt inom ramen för FGS-konceptet och de aktuella framtagna mallarna som används för FGS dokument.

Vid framtagandet av förslaget till FGS Personal har man inte sett uppgifter om ”bevarande och gallring” som ingående i informationstypen personalinformation. Dessa uppgifter har i stället setts som ingående i informationstypen arkivredovisningsinformation som hanteras av Familjen FGS Arkivredovisning. Om det i ett verksamhetssystem som hanterar personalinformation även hanterar uppgifter om bevarande och gallring av denna så hanterar systemet således flera olika informationstyper, vilket innebär att flera olika informationstypsspecifika FGS:er behöver användas för att all information i systemet ska kunna överföras.



Tanken är med andra ord att man vid en överföring av informationen i systemet i första hand ska använda sig av både FGS Personal och FGS Arkivredovisning. Det är dock även fullt möjligt för en organisation att i sin egen anpassning av FGS Personal lägga till element med information om bevarande och gallring.

3. Är texten i dokumentet "FGS Personal" begriplig, beskrivande och klargörande? Finns det delar som borde förtydligas eller som saknas?

Bland de 7 inkomna remissvaren så är det 3 stycken som direkt eller indirekt har besvarat frågan om texten i dokumentet "FGS Personal" är begriplig, beskrivande och klargörande samt om det finns delar som borde förtydligas eller som saknas.

Bland svaren så är det 1 myndighet som skriver att "*texten i dokumentet "FGS Personal" är tillräckligt klargörande*".

Det är 1 myndighet som har besvarat frågan genom att påpeka en rad språkliga fel i dokumentet.

Slutligen så har en myndighet påpekat att "*för den målgrupp som remissen var avsedd för var dokumenten förhållandevis komplicerade att läsa och förstå. Utifrån önskemålet om att få in synpunkter från exempelvis personalhandläggare på ev. saknade element i FGS:en vore det önskvärt att dokumentet hade målgruppsanpassats i dessa delar*". Man påpekar dock att texten är begriplig. Vidare så föreslår myndigheten att "*de element som är sk Samlingselement ska få en tydlig markering, t.ex. att samlingselement skrivs i fet stil. Detta för att tydliggöra att detta är samlingselement för underliggande element*".

Dessutom föreslår man att det i inledningen till varje avsnitt (kap 3.1.1 – 3.1.5) ska framgå vilka element som är obligatoriska, att FGS:en ska kompletteras med en övergripande visuell informationsmodell för FGS Personal samt det i inledningen till varje kapitel (kap 3.1.1 – 3.1.5) läggs in en visuell informationsmodell över det enskilda avsnittet.

Slutligen så påpekar samma myndighet att punkten 3.1.1 i dokumentet "FGS Personal" behöver kompletteras med "*en region*" då "*allt fler landsting blir regioner*".

Kommentarer: Dokumentet kommer att ses över och tillmötesgå ovan uppräknade önskemål så långt det är möjligt inom ramen för FGS-konceptet och de aktuella framtagna mallarna som används för FGS dokument.

4. Är texten i dokumentet "FGS Personal Tillägg" begriplig, beskrivande och klargörande? Finns det delar som borde förtydligas eller som saknas?

Bland de 7 inkomna remissvaren så är det 4 stycken som direkt eller indirekt besvarat frågan om texten i dokumentet "FGS Personal Tillägg" är begriplig, beskrivande och klargörande samt om det finns delar som borde förtydligas eller som saknas.

Bland svaren så är det 1 myndighet som anser att "*texten i dokumentet "FGS Personal" är tillräckligt klargörande*".



Det är 1 av myndigheterna som svarar att *"texten i dokumentet är begriplig, tillräckligt beskrivande och klargörande även för en icke tekniskt insatt person."*

Det är 1 av myndigheterna som svarar att man anser att dokumentet "FGS Personal Tillägg" är begripligt men man föreslår dock att:

- *"kapitlet 4. Värdelistor blir en egen bilaga då värdelistorna inte är teknisk information, vilket är det dokumentet ska handla om enligt kap 1 Inledning"*
- *"I detta dokument borde det framgå hur kompletteringar ska göras med exempel, av det som inte ryms i denna FGS, såsom t.ex. reseräkningar"*.

Samma myndighet föreslår dessutom att *"dokumentet FGS Personal Tillägg" får en annan benämning. Detta för att klargöra vad det är för typ av dokument. "Tillägg" skulle kunna ersättas med t.ex. "Bilaga 1 – Teknisk information".*

Slutligen så anser 1 myndighet att *"beskrivningarna under avsnitt 3, Personalinformationens uppbyggnad i EAC-CPF och det egenutvecklade formatet, är tämligen teoretiska och skulle främjas av kompletteringar med konkreta exempel"*.

Kommentarer: Dokumentet kommer att ses över och tillmötesgå ovan uppräknade önskemål så långt det är möjligt inom ramen för FGS-konceptet och de aktuella framtagna mallarna som används för FGS dokument.

5. Är de egendefinierade värdelistorna i dokumentet "FGS Personal Tillägg" relevanta och begripliga?

Bland de 7 inkomna remissvaren så är det 3 stycken som direkt eller indirekt besvarat frågan om de egendefinierade värdelistorna i dokumentet "FGS Personal Tillägg" är relevanta och begripliga.

Bland svaren är det 1 myndighet som svarat att *"De egendefinierade värdelistorna i dokumentet "FGS Personal Tillägg" är relevanta och begripliga"*.

Det är 1 av myndigheterna som svarar att man anser att *"värdelistorna är tydligt beskrivna men några enstaka av de egendefinierade värdena låter lite märkliga, t ex "Sickness compensation" och "Employee died". Värdena bör dessutom skrivas på ett enhetligt sätt, jämför t ex "placeOfBuisness" med "At their own request"*.

Slutligen så menar 1 myndighet att det är svårt att peka ut vilka av de egendefinierade värdelistorna i dokumentet som är relevanta eller inte innan specifikationen har testats eller implementerats i praktiken. Man bedömer dock att värdelistorna generellt sett är tillräckligt relevanta och begripliga. Detta dock med undantag av värdelistan "4.6 vcFAMILYRELATIONSHIP" som man menar är för detaljerad.

"- Daughter/son: räcker det inte med att använda värdet barn? Vad är nyttan med att dela upp det i dotter och son?"



-Partner:översättningen till "samboende partner till den anställde" är språkmässigt knölig. Och vad gör vi med sårbos? Other?"

Samma myndighet svarar också att man anser att *"den inledande texten till varje värdelista med beskrivning av användning för varje värdelista är tydlig"*

Kommentarer: Dokumentet kommer att ses över.

6. Är bilderna i dokumentet "FGS Personal Tillägg" förklarande och begripliga?

Bland de 7 inkomna remissvaren så är det 3 stycken som direkt eller indirekt besvarat frågan om bilderna i dokumentet "FGS Personal Tillägg" är förklarande och begripliga.

Bland svaren så är det 1 myndighet som anser att *"Bilderna i dokumentet "FGS Personal Tillägg" är förklarande och begripliga"*.

Det är 1 av myndigheterna som svarar att *"bilderna i dokumentet är förklarande och begripliga men definiera gärna begreppet auktoritetspost som förekommer i varenda bild"*.

Slutligen så menar en myndighet att *"bilderna bör kunna göras mer tydliga samt kompletteras med relevanta exempel"*.

Kommentarer: Dokumentet kommer att ses över.

7. Är det för många bilder eller saknas det bilder i dokumentet "FGS Personal Tillägg"?

Bland de 7 inkomna remissvaren så är det 3 stycken som direkt eller indirekt besvarat frågan om det är för många bilder eller om det saknas bilder i dokumentet "FGS Personal Tillägg".

Bland svaren så är det 1 myndighet som anser att *"antal bilder i dokumentet "FGS Personal Tillägg" är tillräckliga"*.

Det är 1 myndighet som svarar att *"det är tillräckligt många bilder för att förstå innehållet i dokumentet"*.

Slutligen så har en myndighet svarat att *"Bilderna är väldigt många och bidrar i sin nuvarande utformning inte alltid till att klargöra det som beskrivs i texten"*.

Kommentarer: Dokumentet kommer att ses över.



8. Är det i dokumentet "Introduktion till förvaltningsgemensamma specifikationer (FGS) FGS Personal" klargjort och begripligt hur det går att använda specifikationen.

Bland de 7 inkomna remissvaren så är det 3 stycken som direkt eller indirekt besvarat frågan om dokumentet "Introduktion till förvaltningsgemensamma specifikationer (FGS) FGS Personal" är klargjort och begripligt hur det går att använda specifikationen.

Bland svaren så är det 1 myndighet som anser att "*dokumentet "Introduktion till förvaltningsgemensamma specifikationer (FGS) FGS Personal" är tydligt och klargör hur det går att använda specifikationen*".

Det är 1 myndighet som svarar att man i introduktionen saknar "*konkreta exempel, särskilt i avsnitt 2 och 2.1*".

Slutligen så svarar 1 myndighet att man redan i inledningen till introduktionen skulle ha sett att det angivits anledningen till att "*Riksarkivet utvecklat ett eget utbytesformat som komplement till standarden EAC-CPF*".

Vidare så skriver samma myndighet: "*Undvik att använda grönt som är en svår färg för färgblinda och undvik att använda en så mörk färg. Det är svårt att läsa den svarta texten mot mörk botten. Å ena sidan behöver boxarna inte ha någon färg om det ändå är samma färg, å andra sidan kanske bilden på sidan 5 i avsnitt 2 "Använda standarder" skulle bli tydligare om man använde olika färger för de olika nivåerna. Det är svårt att se skillnaden på avdelning 1 och avdelning 2 i bilden. En annan möjlighet att förtydliga bilden i avsnitt 2 skulle kunna vara att dra ner anställning 3 och 4 i samma höjd som anställning 1 och 2. Texten till bilden är också svårläst, det blir mycket 1 och 2 och det kan vara avdelning/enhet/arbetstagare. Det skulle kunna bli tydligare om man exemplifierar med klartextnamn från en "exempelorganisation" i stället för avdelning 1, avdelning 2, enhet 1, enhet 2 o.s.v.*".

Kommentarer: Dokumentet kommer att ses över och tillmötesgå ovan uppräknade önskemål så långt det är möjligt inom ramen för FGS-konceptet och de aktuella framtagna mallarna som används för FGS dokument.

9. Övriga synpunkter och önskemål angående FGS Arkivredovisning?

När det gäller övriga synpunkter som framförts i remissvaren så har 1 myndighet i sitt svar påpekat att användningen av "*ett format som är en internationell (de facto) standard innebär bl.a. att engelsk terminologi ska användas. Detta medför att de förklaringar och exempel som finns i FGS:en blir mycket viktiga. Därför är det en brist att FGS:en i nuläget saknar ett större XML-exempel. XML-exempel ger en ökad förståelse över innehållet i FGS:en*".

Samma myndighet svarar även att det hade varit önskvärt om det "*egenutvecklade format*" som är tänkt att användas för vissa delar av FGS:en och som ännu inte har färdigställts, hade varit klart och funnits med i förslaget tillsammans med tillhörande XML-exempel".

Bland de inkomna svaren så är det ytterligare 1 myndighet som framhåller att "*ett tillhörande XML-schema hade också underlättat granskningen av den föreslagna FGS:en*".



Kommentarer: Det hade givetvis varit önskvärt om både det egenutvecklade formatet, XML-scheman och XML-exempel hade varit klara redan till remissomgången. Tanken har dock varit att främst remittera det övergripande konceptet för FGS Personal samt de taxonomier som tagits fram. Kommentarer på övriga delar kommer att kunna lämnas i samband med testomgången av FGS Personal.