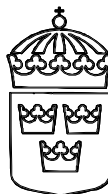


Kommittédirektiv

Tilläggsdirektiv till Tillitsdelegationen
(Fi 2016:03)



Dir.
2019:6

Beslut vid regeringssammanträde den 28 mars 2019

Sammanfattning

Regeringen beslutade den 16 juni 2016 att inrätta en delegation med uppdrag att inom ramen för befintliga regelverk vidareutveckla en tillitsfull styrning av kommunal och statlig verksamhet (dir. 2016:51).

Uppdraget utvidgades den 7 december 2017, då delegationen fick i uppdrag att bl.a. genomföra både projekt som syftar till att ge stöd till statliga myndigheter som vill utveckla verksamheten med målet att uppnå en mer tillitsbaserad styrning vid myndigheten, och projekt som syftar till att skapa en mer samordnad offentlig verksamhet (dir. 2017:119).

Uppdraget utvidgas nu ytterligare. Delegationen får i uppdrag att göra en kartläggning av och analysera introduktionsutbildningar som statliga myndigheter tillhandahåller sina anställda samt att lämna förslag till hur och när en gemensam, obligatorisk introduktionsutbildning för statsanställda kan införas. Av förslaget ska huvuddragen av vilka delmoment utbildningen ska innehålla, formerna i stort för utbildningen samt vilken myndighet som ska ansvara för samordningen av utbildningen framgå. Delegationen ska även lämna nödvändiga författningsförslag.

Utredningstiden förlängs. Det utvidgade uppdrag som gavs den 7 december 2017 ska redovisas senast den 13 oktober 2019. Uppdraget ska i övrigt redovisas senast den 2 maj 2020.

Tidigare centrala utbildningsinsatser för statsanställda

Statens institut för personalutveckling (SIPU) fanns inrättat 1979–1992. Institutet var enligt sin instruktion en central servicemyndighet för personalutveckling inom statsverksamheten. Myndigheten skulle bl.a. fortlöpande bevaka behovet av personalutveckling i statsförvaltningen, utveckla och tillhandahålla personalutbildning och utbildningsmaterial m.m. som efterfrågades av de statliga myndigheterna, utarbeta förslag till regeringen på åtgärder av generell karaktär som inte direkt motsvarades av efterfrågan hos myndigheter eller andra samt verka för att behovet av personalutbildning tillgodosågs också inom det allmänna utbildningssystemet.

Verksamheten vid SIPU upphörde då regeringen bedömde att stödverksamhet av det aktuella slaget så långt som möjligt bör vara efterfrågestyrd, och att stöd som finns att köpa på marknaden av rent principiella skäl inte bör tillhandahållas av staten (prop. 1991/92:100 bilaga 8).

De följande åren fick flera myndigheter utbildnings- och utvecklingsuppdrag som avsåg statligt anställda, bl.a. Statens kvalitets- och kompetensråd (1999–2005), Verket för förvaltningspolitisk utveckling (2006–2008) och Kompetensrådet för utveckling i staten (2009–2012).

Därefter har olika främjande- och utvecklingsuppdrag lämnats till bl.a. Värdegrundsdelegationen när det gäller god förvaltningskultur.

Värdegrundsdelegationens slutrapport Att säkerställa en god statsförvaltning

I Värdegrundsdelegationens slutrapport Att säkerställa en god statsförvaltning, som överlämnades i december 2016, föreslog delegationen att alla nyanställda i staten ska få en introduktionsutbildning, i vilken de bl.a. ges kunskap om de grundläggande rättsprinciper som gäller i staten. Delegationen föreslog vidare att regeringen skulle ge en myndighet i uppdrag att ta fram ett utbildningsmaterial som kan användas både vid introduktionen av nya statsanställda och vid fortbildning. Delegationen ansåg

även att de introduktionssamtal eller introduktionsdagar som regeringen anordnar för myndighetschefer, överdirektörer, länsråd samt övriga chefer och styrelseledamöter bör vara obligatoriska. Introduktionen ansågs vara ett led i att åstadkomma en samsyn kring statsförvaltningens konstitutionella grund och de förvaltningspolitiska mål som är gemensamma för statsförvaltningen.

Statskontorets uppgift att främja och samordna en god förvaltningskultur i staten

Statskontoret har fr.o.m. 2017 enligt förordningen (2007:827) med instruktion för Statskontoret i uppgift att främja och samordna arbetet för en god förvaltningskultur i staten. Statskontoret genomför med anledning av detta bl.a. seminarier om den statliga värdegrunden och erbjuder myndigheterna stöd för chefer och medarbetare i staten genom workshoppar och webbutbildningar.

Forskning och utbildning

Vid universitet och högskolor bedrivs forskning och utbildning inriktad på statlig förvaltning inom bl.a. statsvetenskap och organisationsteori. Exempelvis finns Förvaltningshögskolan vid Göteborgs universitet, Förvaltningsakademien vid Södertörns högskola och forskningscentrumet Score som drivs gemensamt av Stockholms universitet och Handelshögskolan i Stockholm.

Svenska institutet för europapolitiska studier har vidare enligt förordningen (2008:748) med instruktion för Svenska institutet för europapolitiska studier i uppgift att tillhandahålla utbildningar i ämnen som rör Europeiska unionen som en del av kompetensförsörjningen i den offentliga verksamheten.

Uppsala universitet har sedan 2014 haft regeringens uppdrag att ta fram kompetensutvecklingsinsatser om mänskliga rättigheter för statligt anställda. Sedan 2017 innebär uppdraget bl.a. att universitetet i nära dialog med berörda myndigheter ska inventera de behov och frågeställningar om mänskliga rättigheter

som aktualiseras i respektive myndighets verksamhet. Universitetet ska därefter utarbeta och genomföra utbildningsinsatser. Syftet med uppdraget är att berörd personal ska få förståelse för sin roll och tillräcklig kunskap om de mänskliga rättigheterna och deras innebörd.

Myndigheternas arbetsgivarpolitiska ansvar

Den arbetsgivarpolitiska delegeringen i staten är långtgående. Det är myndigheterna som anställer, lönesätter, utvecklar och avvecklar sin personal utifrån gällande regelverk i form av författningar och kollektivavtal, och inom givna ekonomiska ramar.

Myndigheterna ska enligt myndighetsförordningen (2007:515) se till att de anställda är väl förtrodda med målen för verksamheten samt skapa goda arbetsförhållanden och ta till vara och utveckla de anställdas kompetens och erfarenhet.

Den statliga kompetensförsörjningen

Regeringens mål är en samordnad statlig arbetsgivarpolitik, som säkerställer att kompetens finns för att nå verksamhetens mål. Målet utgår från den långtgående arbetsgivarpolitiska delegeringen i staten. Arbetsgivarpolitiken utvecklas i samverkan mellan myndigheterna och samordnas av Arbetsgivarverket. För att uppnå målet måste staten vara en attraktiv och föredömlig arbetsgivare. De statliga myndigheterna ska bedriva ett strategiskt arbete med sin kompetensförsörjning. Att de statsanställda avspeglar befolkningens sammansättning har betydelse för legitimiteten och allmänhetens förtroende för den statliga förvaltningen. Ett respektfullt och värdigt bemötande av allmänheten är av stor vikt för förtroendet. De statsanställda ska ha kunskap om och förståelse för grundläggande värden i statsförvaltningen och rollen som statstjänsteman (prop. 2018/19:1 utg.omr. 2 avsnitt 6).

Antalet statsanställda uppgick i september 2018 till drygt 260 000, varav 95 procent var månadsavlönade. Av dessa var 13 procent, dvs. drygt 32 000, nyanställda.

Tillkännagivande om introduktionsutbildning för statsanställda

Riksdagen har för regeringen tillkännagett som sin mening att en introduktionsutbildning för statsanställda ska införas (bet. 2017/18:KU37 punkt 9, rskr. 2017/18:230). I det aktuella betänkandet framhöll konstitutionsutskottet vikten av att statsanställda har goda kunskaper om den statliga värdegrunden och de grundläggande rättsprinciper och regelverk som gäller i statsförvaltningen, t.ex. bestämmelser om offentlighet och sekretess.

Utvidgning av uppdraget

Tillitsdelegationen ges i uppdrag att lämna förslag till hur och när en gemensam obligatorisk introduktionsutbildning för statsanställda kan införas.

Inför framtagandet av förslaget ska delegationen genomföra en kartläggning över introduktionsutbildningar som statliga myndigheter tillhandahåller sina anställda. Av kartläggningen ska det framgå om utbildningen är obligatorisk, tillhandahålls av myndigheten själv eller någon extern aktör och om den genomförs digitalt, med eller utan handledare. Kartläggningen ska vidare innehålla en redogörelse för innehållet i utbildningarna, särskilt med avseende på de grundläggande rättsprinciper och regelverk som gäller i statsförvaltningen och för rollen som statstjänsteman. Det är vidare av intresse att få veta om konsulter som upphandlas ges en introduktion om vad det innebär att arbeta i staten. Kartläggningen ska även omfatta eventuella fortbildningstillfällen och myndigheternas kostnader för introduktionsutbildningarna.

Delegationen ska med utgångspunkt i kartläggningen redovisa en analys av om det finns skillnader i utbildningsutbud och i vilken utsträckning utbildningen är obligatorisk utifrån

- myndighetens storlek (antal anställda),
- myndighetens lokalisering,
- om myndigheten bedriver verksamhet på flera orter,
- myndighetens verksamhetsinriktning och uppgifter, samt

- ytterligare förhållanden som delegationen bedömer vara av betydelse.

Delegationen ska föra en dialog med ett urval av myndigheterna för att ta tillvara deras erfarenheter av introduktioner av anställda.

Utifrån den ovan nämnda kartläggningen och analysen ska delegationen lämna förslag till en gemensam, obligatorisk introduktionsutbildning för statsanställda. Av förslaget ska det framgå vilka huvudsakliga delmoment utbildningen ska innehålla, särskilt avseende de grundläggande rättsprinciper och regelverk som gäller i statsförvaltningen och för rollen som statsanställd.

En obligatorisk introduktionsutbildning för statligt anställda måste vara anpassningsbar och flexibel utifrån olika faktorer som myndigheternas storlek, verksamhetens karaktär och de nyanställdas förkunskaper. Exempelvis kan förutsättningarna variera beroende på om de nyanställda har rättslig utbildning och erfarenhet sedan tidigare jämfört med om de inte har det.

Delegationen ska lämna förslag på vilken av de befintliga statliga myndigheterna som ska ansvara för samordningen av introduktionsutbildningen.

Gränsdragningen mellan den gemensamma introduktionsutbildningen och respektive myndighets introduktionsutbildning ska belysas. Den samordningsansvariga myndigheten ska föra en fortlöpande dialog om nödvändiga verksamhetsanpassningar med berörda myndigheter utifrån behov och mål.

Delegationen ska även lämna nödvändiga författningsförslag.

Konsekvensbeskrivningar

Delegationen ska bedöma och analysera förslagets konsekvenser för myndigheterna, kostnaderna för genomförandet och dess finansiering. Förslaget får inte medföra ökade kostnader för staten. Om delegationen lämnar alternativa förslag om vilken myndighet som ska ansvara för samordningen av utbildningen, ska för- och nackdelar med de olika alternativen redovisas.

Samråd och redovisning av uppdraget

Delegationen ska vid genomförandet av det utvidgade uppdraget samråda med Arbetsgivarverket, Svenska institutet för europeiska politiska studier samt med universitet och högskolor.

Statskontorets kunskaper och erfarenheter av att främja och samordna arbetet för en god förvaltningskultur i staten kan utgöra ett stöd till delegationen vid genomförandet av uppdraget.

Delegationen ska hålla berörda centrala arbetstagarorganisationer informerade om arbetet och ge dem tillfälle att lämna synpunkter.

Delegationen ska löpande informera Regeringskansliet (Finansdepartementet) om uppdragets genomförande.

Utredningstiden förlängs. Det utvidgade uppdraget som gavs den 7 december 2017 ska redovisas senast den 13 oktober 2019. Delegationens uppdrag ska i övrigt redovisas senast den 2 maj 2020.

(Finansdepartementet)