


FÖRVALTNINGS- POLITISKT PROGRAM

EN MODERN OCH HÅLLBAR
OFFENTLIG FÖRVALTNING



AKAVIA



Rättssäkerhet,
effektivitet och
kvalitet

EN MODERN OCH HÅLLBAR OFFENTLIG FÖRVALTNING

– INLEDNING

Som ett av de största akademikerförbunden vill Akavia bidra till att skapa **goda förutsättningar** för våra medlemmar i deras arbete i offentlig förvaltning – präglad av rättssäkerhet, effektivitet och kvalitet.

Akavia påverkar utvecklingen av offentlig sektor på olika nivåer och med olika verktyg, som facklig part – genom förhandlingsarbete, påverkansarbete och samverkan driver vi medlemmarnas intressen på central och lokal nivå och medverkar till utvecklingen av offentlig verksamhet. Ett mål för Akavia som facklig organisation är att påverka beslutsfattare och skapa opinion i frågor som är viktiga för våra professioner.

Med ett förvaltningspolitiskt program vill Akavia presentera centrala utmaningar och utvecklingsmöjligheter för svensk förvaltning i syfte att skapa förutsättningar för att uppnå en modern och hållbar förvaltning som präglas av rättssäkerhet, effektivitet och kvalitet.

Akavias medlemmar är välutbildade akademiker på strategiska positioner inom den svenska, offentliga förvaltningen – i staten, i regionerna och i kommunerna. De är jurister, ekonomer, samhällsvetare, personalvetare, IT-akademiker och kommunikatörer och finns i alla roller – som generalister, som specialister och som chefer. Deras professionalitet, kompetens och erfarenheter möjliggör utveckling, effektiva verksamheter och innovation. De ser till att offentlig sektor sköts effektivt och rättssäkert samt att den service som medborgarna får är av hög kvalitet. Genom att bereda och verkställa politiska beslut skapar de förutsättningar för den gemensamma välfärden och bidrar till att genomföra beslut som ofta är av stor betydelse för den enskilda medborgaren.

EN OFFENTLIG FÖRVALTNING I TOPPKLASS

– HÖGKVALITATIV KUNSKAP TILL FÖRFOGANDE

För att Akavias medlemmar ska kunna utföra sina uppdrag måste de få **rätt förutsättningar**. Tillit till professionerna och deras kompetens är en förutsättning. Det skapar vinster för medarbetare, verksamhet och medborgare. En styrning och ledning som kännetecknas av tillit och förtroende till professionerna måste prägla verksamhetens alla delar. Samtidigt behöver detaljstyrningen minska till förmån för en mer strategisk styrning. Detta kräver ett starkt politiskt ledarskap på alla nivåer som präglas av lyhördhet och förmåga att lyssna.

Att arbeta i medborgarnas tjänst är ett viktigt samhällsuppdrag. Våra medlemmar står till tjänst med fakta och kunskap i den politiska styrningen. Medborgarnas förtroende för verksamheten är beroende av tjänstemannens professionalitet. Tjänstemannarollen grundad i saklighet och objektivitet samt särskiljande av sak och person är den yttersta garantin för rättssäkerhet och likabehandling. För att säkerställa denna garanti måste tjänstemannens opolitiska och objektiva roll värnas och respekteras.

Anställning i offentlig verksamhet har genom nya krav på skyndsamhet och effektivitet förändrats över tid. Mot bakgrund av detta bör den otidsenliga och hämmande regleringen om straffrättsligt tjänstefelsansvar reformeras. Ansvarsreglerna ska vara ändamålsenliga

och endast sådana fel och misstag som begås uppsåtligen eller av grov vårdslöshet bör straffas. För misstag i myndighetsutövning av mindre allvarlig art bör varning och löneavdrag aktualiseras. Vid misskötsamhet i anställningen, som inte direkt berör allmänheten och myndighetsutövningen, till exempel vad gäller arbetstider eller personligt uppträdande, ska de arbetsrättsliga regler som gäller på arbetsmarknaden i övrigt tillämpas.

Det krävs stabila ramverk som förmår att hantera och ställa om för att möta framtida utmaningar. För att skapa goda förutsättningar för ledning och styrning och minska riskerna med både en politiserad förvaltning och tjänstemannastyre behöver såväl den politiska organisationen som uppdrag och rollfördelning mellan politiker och tjänstemän vara tydligt reglerade.



AKAVIA VILL

- Att regeringen i högre grad ägnar sig åt strategisk styrning med minskad detaljstyrning.
- Att arbetsgivare inom offentlig förvaltning skapar förutsättningar för ett tillitsbaserat ledarskap och medledarskap.
- Att tjänstemannens opolitiska och objektiva roll värnas och respekteras, att uppdraget i förhållande till politiken är tydlig samt att tjänstefelsansvaret reformeras.
- Att en god förvaltningskultur främjas genom både obligatoriska introduktionsutbildningar och löpande utbildningar om värdegrund, etik och rollen som tjänsteman.



Ett tillitsfullt arbetsklimat, att jag tillsammans med mina kollegor får stort utrymme att lösa arbetsuppgifter och planera arbetet själv, tydlig organisation som jobbar med systematiskt kvalitetsarbete.

Medlem inom offentlig sektor om vad som är viktigast vid jobbsökande

OM AKAVIAS FÖRVALTNINGS- POLITISKA PROGRAM

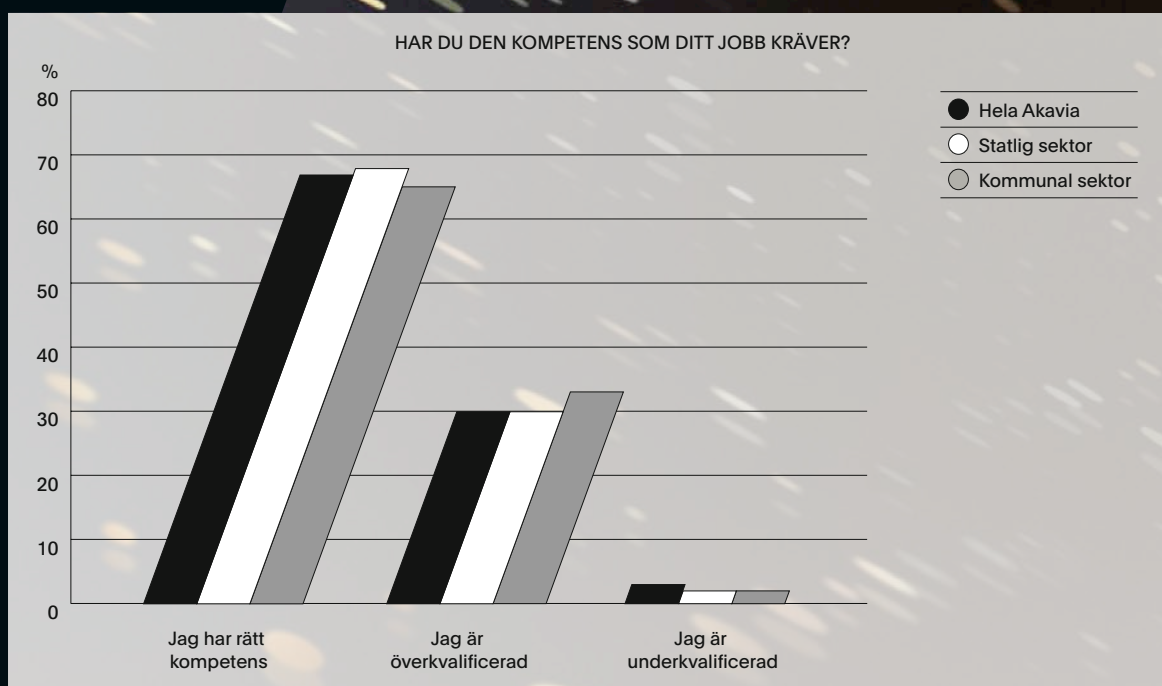
Programmet har tagits i en fokusgrupp under 2020. Deltagarna i fokusgruppen arbetar inom statlig och kommunal verksamhet, på myndigheter och i kommuner.

Undersökningen bygger på en webbenkät under perioden juni till augusti 2020. Urvalet gjordes av de Akavia medlemmar som jobbar i offentlig sektor. 7 236 medlemmar inom offentlig sektor besvarade enkäten. Svarsfrekvensen för offentlig sektor var 24 procent.

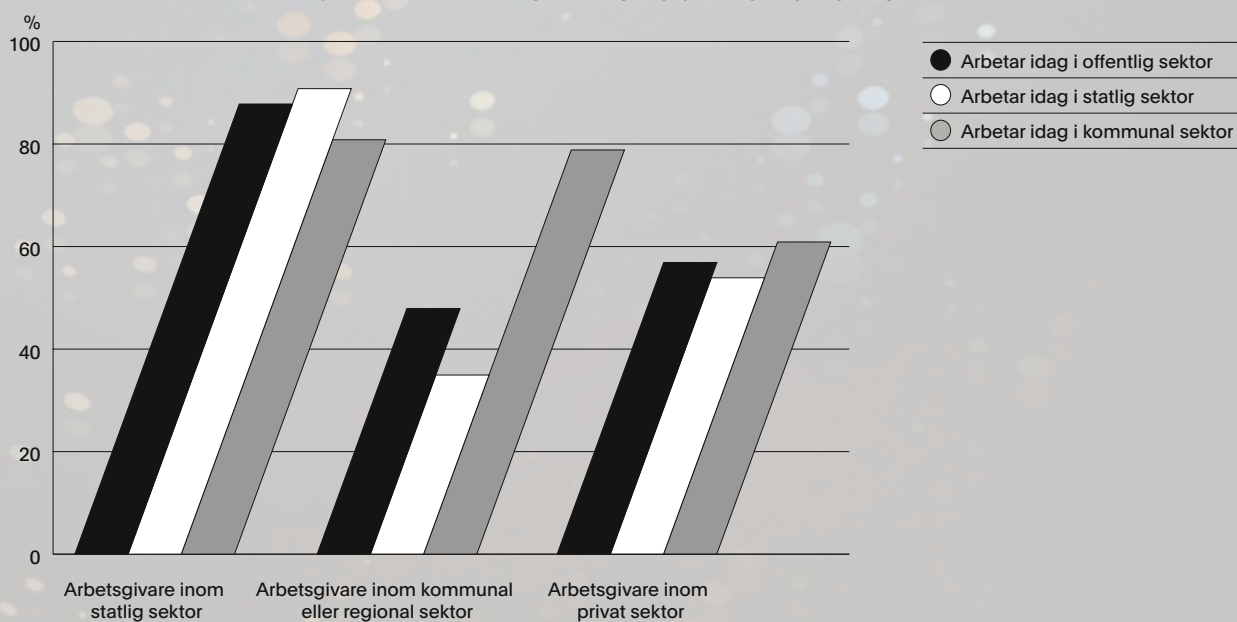


Att jag får bidra med min kompetens.

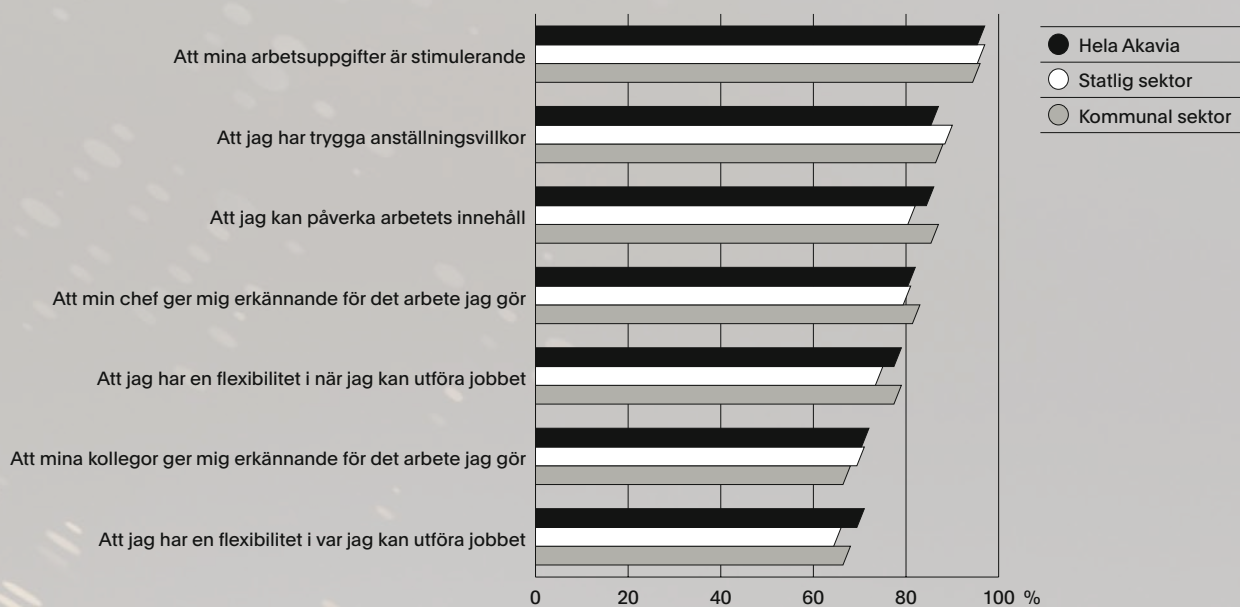
Medlem inom offentlig sektor om vad som är viktigast vid jobbsökande



HUR ATTRAKTIV ÄR EN ANSTÄLLNING I FÖLJANDE SEKTOR FÖR DIG?



HUR VIKTIGT ÄR FÖLJANDE FÖR DIG PÅ JOBBET? DET ÄR MYCKET VIKTIGT ELLER VIKTIGT...



DEN OFFENTLIGA FÖRVALTNINGENS STRUKTUR OCH ARBETSSÄTT

Den svenska förvaltningsmodellen karakteriseras av fristående myndigheter som självständigt genomför politiskt fattade beslut inom ramen för sina uppdrag.

Förutsättningarna och formerna skiljer sig åt mellan stat, region och kommun men i grunden handlar det om att verkställa den politik som riksdag, regering och fullmäktige beslutar. Självständigheten i utförandet av uppdraget är en förutsättning för vår modell som ska värnas. Finansiering och uppställda mål är dock ofta alltför kortsiktiga. Det behövs långsiktighet i planeringen för att effektivt kunna nyttja resurser och kompetens.

En utvecklad och fungerande tillsyn och uppföljning av de statliga myndigheterna är central i en rättsstat. Medborgarna har berättigade krav på att lagar följs, att de mål och resultat som regering och riksdag fattat beslut om uppnås samt att styrningen är effektiv utifrån ett samhällsperspektiv. Dessa krav utgör inget hinder för att i hög

utsträckning överlämna det praktiska genomförandet till professionerna. Tvärtom är det vår uppfattning att tillit mellan politik och förvaltning bidrar till att förvaltningen med sina professioner fullgör sina åtaganden gentemot medborgarna.

Utmaningarna i omvärlden ter sig allt mer komplexa och mångbottnade. Klimatförändringar, tvära omställningar i ekonomin och globala pandemier visar att löpande utvärderingar och beredskap för att kunna möta ändrade förhållanden är nödvändiga. Kvalitet och rättssäkerhet måste alltid stå i fokus.

Vår förvaltningspolitiska modell förutsätter kompetenta och välutbildade medarbetare inom olika professioner som i sin yrkesroll förvaltar och tillämpar lagar, förordningar och andra politiska beslut i syfte att genomföra dessa rättssäkert och effektivt med kvalitet och service som ledstjärnor. För att medarbetarna ska kunna utföra sina uppdrag under bästa förutsättningar behövs en löpande analys och förbättring av arbetsätt och effektivitet. För ett samhälle i snabb förändring är en sådan analys ännu viktigare nu än tidigare.

SAMVERKAN OCH TILLIT FÖR HÖGRE EFFEKT

Såväl den statliga som den kommunala förvaltningen är ofta av historiska skäl organiserad utifrån sakområden trots att det finns behov av sektorsövergripande lösningar och samverkan. Det behövs ett bättre samarbete och ökad tillit mellan stat, regioner och kommuner liksom ett övergripande förhållningssätt kring strukturella frågor men också kring gemensamma utmaningar såsom digitalisering och informationssäkerhet. I många fall skulle ett gemensamt angreppssätt innebära högre effektivisering och bättre resursallokering.

På det statliga området gäller enligt myndighetsförordningen att myndigheterna fortlöpande ska utveckla verksamheten och verka för att genom samarbete ta tillvara de fördelar som kan vinnas för enskilda samt för staten. Akavia menar att detta måste förbättras och att liknade krav bör finnas inom kommunal sektor. En analys bör också göras för att bedöma om olika regelverk hindrar samarbete och därför bör moderniseras, exempelvis regler för sekretess.

Det behövs ett bättre politisk samarbete på olika nivåer som främjar långsiktig utveckling, lösningar och skapar kontinuitet. I högre grad bör regeringen bjuda in berörda politiker och ansvariga till samtal för att diskutera och finna lösningar för gemensamma utmaningar. Det behöver också skapas forum för att diskutera förvaltningsövergripande frågor för myndighetschefer och verksamhetsansvariga inom kommun och region.

Det bör tillsättas en löpande parlamentarisk beredning i syfte att skapa förutsättningar för kontinuerlig analys, utvärdering och förbättring av svensk förvaltning ur ett strategiskt perspektiv. Arbetet ska grundas i forskning och expertis. En sådan beredning bör också ansvara för att löpande analysera myndigheternas samarbete och funktion i kris med myndigheternas självständighet som ledstjärna. Regeringskansliets organisation bör även ses över för att skapa förutsättningar för en struktur som bättre stödjer styrning av förvaltningen.



AKAVIA VILL

- Att statlig förvaltning präglas av långsiktighet i planering och styrning.
- Att en parlamentarisk beredning tillsätts för att se över offentlig förvaltnings långsiktiga utveckling och organisering för att klara oförutsedda händelser med bibehållen kvalitet och rättssäkerhet.
- Att en utredning tillsätts om hur myndigheter på ett effektivt och transparent sätt kan samarbeta för att hantera tvärsektoriella frågor samt hur Regeringskansliet bör vara organiserat för att stödja ett sådant arbetssätt.
- Att regeringens styrning av de statliga myndigheterna stärker möjligheterna till utveckling och samarbete mellan myndigheter i linje med kraven i myndighetsförordningen.

OFFENTLIG FÖRVALTNING – FRAMTIDA MÖJLIGHETER

Digitaliseringen förändrar samhället och förutsättningarna för våra medlemmars arbete i grunden. Den är en förutsättning för den fortsatta utvecklingen av förvaltningen.

DIGITAL TRANSFORMATION

Digitaliseringen är inte ett mål i sig utan den ger möjlighet till nytänkande. Digitaliseringen nyttjas fullt ut för såväl medarbetare som organisation när förvaltningen, kännetecknas av tillgänglighet, service och effektivitet och samtidigt tillgodoser medborgarnas behov genom högkvalitativa lösningar.

Digitaliseringen kommer att påverka arbetsmarknaden i stort. Yrken och professioner kommer att ersättas av nya och arbetsuppgifter kommer att förändras. Nya förutsättningar kommer att kräva anpassning, nya kunskaper och förmåga att behärska nya system och verktyg. Det ställer krav både på den enskilde medarbetaren och på arbetsgivare. Möjligheter till kompetensutveckling måste finnas och utnyttjas. Möjligheten att vidareutbilda sig vid universitet och högskola bör underlättas. Både inom kommunal och statlig sektor har parterna tecknat omställningsavtal som kan underlätta omställning för verksamhet och medarbetare.

Samarbete mellan aktörerna inom förvaltningen är av stor betydelse i utvecklandet av digitala lösningar inte minst ur ett effektivitetsperspektiv. Möjligheten att utveckla gemensamma lösningar måste underlättas och främjas och eventuella hinder som till exempel sekretessregler måste ses över.

Akavias medlemmar har stor kunskap om verksamhetens behov och vilka lösningar som behövs. De bedömer behoven, genomför förändringarna och tillämpar verktygen. De är med i utformning av arbetsflöden och processer. På så sätt kan nya arbetssätt och verktyg anpassas till varje professions förutsättningar och behov. Med sina kompetenser och kunskaper står våra medlemmar i centrum för den digitala transformationen.

Distansarbete med digitala möten kräver nya former av ledarskap och ställer nya krav på rollen som ledare, men det innebär också nya arbetssätt för medarbetare och stödfunktioner. Arbetsmiljön behöver anpassas till nya förhållanden. Den digitala arbetsmiljön är en del av den sociala och organisatoriska arbetsmiljön.

Övergången till ett digitaliserat arbetssätt med distansarbete har skett i snabb takt och ger nya möjligheter vad gäller boende och arbetsplats samtidigt som det ger medarbetare med funktionsvariationer nya möjligheter att bidra med kompetens och deltagande i arbetslivet.



Arbetslivet
måste vara
hållbart



AKAVIA VILL

- Att digitalisering av verksamhet hanteras med våra professioners medverkan och att systemutvecklingen ses som en del av verksamhetsutvecklingen.
- Att digitaliseringens möjligheter tas till vara så att den medför förbättrade verktyg och processer och därmed underlättar för professionerna att fokusera på sina kärnuppdrag.
- Att ökat distansarbete ingår som en naturlig del i verksamhetsutvecklingen och att villkor och ledarskap utvecklas för att ligga i linje med utvecklingen
- Att arbetsgivare löpande säkerställer kompetensutveckling för att medarbetare ska kunna tillämpa nya verktyg och arbetssätt.

KOMPETENSFÖRSÖRJNING – FÖR FRAMTIDENS FÖRVALTNING

Strategisk kompetensförsörjning är av avgörande betydelse för att förvaltningen ska kunna uppfylla sina mål. Offentlig sektor utmanas av generationsväxling i kombination med att rörligheten på arbetsmarknaden ökar. Att behålla och rekrytera kvalificerad kompetens på alla nivåer kräver ett medvetet och aktivt förhållningssätt där medarbetarna står i centrum.

Offentliga arbetsgivare måste vara attraktiva för att kvalificerade medarbetare ska söka sig dit, stanna och utvecklas. Många av Akavias medlemmar har utbildningar och erfarenheter som det råder stor efterfrågan på. Löner och övriga villkor inom offentlig sektor måste vara konkurrenskraftiga i förhållande till privat sektor. En förvaltning som präglas av gott ledarskap, tillit till professionerna och gott medledarskap är också viktigt för att attrahera kvalificerad kompetens.

UTVECKLA LEDARSKAPET

Många av Akavias medlemmar har eller kommer att ha ledande befattningar under sitt arbetsliv och bidrar därmed till förvaltningens utveckling och styrning. För att lyckas måste de få goda förutsättningar i ledarskapet. Det kräver ett långsiktigt förändringsarbete vad gäller synen på chefs roll och hur arbetet är organiserat och strukturerat. Styrningen ska kunna möta morgondagens behov av förändringsledarskap, digitalisering och ett ledarskap på distans.

En ledning, styrning och ledarskap som arbetar med värde- och verksamhets-

utveckling är avgörande. Verksamheterna behöver kunna ställa om till ett mer processinriktat ledarskap och förändringsledning från ett ledarskap inriktat på sakfrågor.

För att säkerställa kompetensförsörjning behöver förvaltningen behålla värdefull akademisk kompetens. Detta kan ske bland annat genom att medarbetare får möjlighet till utveckling inom förvaltningen. Arbetsgivarens ansvar för att kompetensutveckla medarbetare inom ramen för anställningen måste vara tydligt. Det kräver att arbetsgivaren tillsammans med medarbetaren arbetar systematiskt med kompetens- och karriärutveckling. De alternativa karriärvägarna måste bli fler. Alla varken vill eller kan bli chefer.

Arbetsgivare inom offentlig sektor behöver i högre utsträckning ta tillvara senior kompetens, både vid nyrekrytering och vad gäller redan anställda. Arbetsgivarna behöver därför tillgodose deras behov av fortsatt utveckling vad gäller lön och kompetensutveckling.

Invandrade akademiker är också en resurs som bättre kan tas tillvara och bidra till förvaltningens kompetensförsörjning.



Leda utveckling och modernisering med ett större mandat att förändra oavsett nivå i organisationen.

Medlem inom offentlig sektor om hur man vill utvecklas som chef



AKAVIA VILL

- Att ett ökat strategiskt fokus läggs på att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla den kompetens som behövs för att nå målen för verksamheten.
- Att arbetsgivare i offentlig förvaltning målmedvetet arbetar för att rekrytera och behålla senior kompetens.
- Att konkurrenskraftiga villkor ska erbjudas. Möjligheten till enskilda överenskommelser om lön, arbetstid, semester och pensionsvillkor ska tydliggöras och dess konsekvenser ska vara överskådliga.
- Att tid avsätts för löpande kompetensutveckling både för chefer och medarbetare.
- Att offentlig förvaltning erbjuder fler och utvecklade karriärvägar.
- Att möjligheten till student-medarbetaravtal och praktik utnyttjas i större utsträckning.

Det finns anledning att öka rörligheten inom offentlig sektor men också mellan privat och offentlig. Ökad rörlighet bidrar till att berika verksamheten. Många av Akavias medlemmar arbetar inom internationella organisationer som EU och FN. En stor del av våra medlemmar hanterar också dagligen frågor som grundas i internationellt samarbete. De utvecklar, förhandlar och genomför gemensamt fattade beslut inom ramen för internationellt samarbete. Kunskap och kompetens rörande internationella samarbeten och EU är idag självklart för kvalificerade arbetsuppgifter. Utlandstjänstgöring, både i form av utstationering och av permanent tjänstgöring, bör uppmuntras då det skapar mervärde för både verksamhet och medlemmar. Våra medlemmar måste tillförsäkras goda villkor under tjänstgöringen och vid tjänsteresor. Förvärvad internationell erfarenhet och kunskap måste tas tillvara inom svensk förvaltning.

En hållbar kompetensförsörjning innebär att studenter och nytexaminerade tidigt uppmärksammas på möjligheten att arbeta inom den offentliga förvaltningen. Det behövs fler informationsinsatser riktade mot både studenter och arbetsgivare där möjligheten till praktik är exempel på åtgärd för att väcka intresse hos unga att arbeta inom offentlig förvaltning.

FULL UTVÄXLING FÖR MEDARBETARE OCH FÖRVALTNING

För att den svenska förvaltningen ska få **full utväxling på den akademiska investering som medarbetarna har gjort** krävs ett arbetsliv och ett utbildningssystem som fullt ut tar tillvara kompetens och tillgodoser att alla kan göra karriär på lika villkor.

Arbetslivet måste vara hållbart. Det förutsätter goda villkor och en stimulerande arbetsmiljö. Att skapa delaktighet i verksamhetens utförande och utformande är också en viktig faktor för att fullt ut dra nytta av den kunskap som våra medlemmar erbjuder.

Rekryteringsprocesser ska som utgångsprincip vara öppna för att främja anställning av den med bäst kompetens. Vid anställning i staten får, enligt regeringsformen, hänsyn endast tas till sakliga grunder såsom förtjänst och skicklighet. Tillämpningen av begreppet förtjänst har ibland blivit onödigt snävt och likställts med erfarenhet från svensk statlig myndighet. Detta begränsar rörligheten mellan sektorer och missgynnar invandrade akademiker. Därför behövs en översyn av tillämpningen.

Offentlig förvaltning ska vara fri från diskriminering på alla grunder, liksom trakasserier och kränkande särbehandling. Verksamheten ska präglas av mångfald och vara tillgänglig för alla. Offentlig verksamhet ska vara fri från osakliga löneskillnader. Ett jämställt föräldraskap måste säkerställas.

Att föräldralediga ska få del av samma karriär-, kompetens-, och löneutveckling som övriga anställda är en självklarhet.

Invandrade akademiker är en tillgång för svensk arbetsmarknad. För att säkerställa att deras kompetens tas till vara behöver invandrade akademiker få ökade möjligheter till jobb som motsvarar deras utbildning och erfarenhet. Viktiga faktorer i arbetet med att lotsa in invandrade akademiker på arbetsmarknaden är ett breddat professionellt kontaktnät, exempelvis genom mentorsprogram. Detta påskyndar etableringen på arbetsmarknaden. Ytterligare åtgärder som kan bidra är fler och flexiblare kompletterande utbildningar vid universitet och högskolor.

Akavia menar att facklig samverkan är av stor betydelse för att fullt ut nyttja den kompetens som våra medlemmar har. Samverkansavtal skapar en verksamhetsanpassad och ändamålsenlig samverkan med utgångspunkten att alla kan och vill bidra till att utveckla verksamhet och organisation och finna gemensamma konstruktiva lösningar.



Kärnan i samverkanarbetet är dialogen mellan chefer och medarbetare om verksamhetens utveckling och kopplingen mellan verksamhetsfrågor och arbetsmiljö.

Offentlig sektor ska vara föregångare vad gäller en hållbar, säker och attraktiv arbetsmiljö. I kollektivavtal på central nivå finns bestämmelser som bland annat syftar till att komplettera regelverk eller stödja parterna i arbetsmiljöarbetet. Parterna har också bildat föreningar till stöd för lokala parter. Partsrådet har etablerats inom statlig sektor och Suntarbetsliv för kommunal sektor. Arbetet med social och organisatorisk arbetsmiljö måste skapa förutsättningar för en arbetsmiljö som är hållbar för alla medarbetare och under nya förutsättningar, som ett ökat digitalt arbetsätt. Arbetsmiljön är avgörande för att skapa attraktiva arbetsplatser och samtidigt främja ett längre arbetsliv. Ett systematiskt arbetsmiljöarbete främjar verksamhetsutveckling och skapar goda förutsättningar för verksamhet och medarbetare. Arbetsmiljöarbete är ett verktyg för att förbättra och skapa arbetsplatser med målsättning att skapa välbefinnande.



AKAVIA VILL

- Att tillämpningen av begreppet förtjänst vid statlig anställning ses över.
- Att arbete mot osakliga löneskillnader är en naturlig och integrerad del av lönebildningen i offentlig verksamhet.
- Att offentliga arbetsgivare är föregångare när det gäller att motverka diskriminering oavsett grund. Alla rekryteringsprocesser ska vara öppna och strukturerade.
- Att offentliga arbetsgivare stärker det förebyggande och systematiska arbetsmiljöarbetet med tydligare krav på mätning och uppföljning och ett förstärkt fokus på de faktorer som bidrar till hälsa och välbefinnande i arbetet.

NOLLTOLERANS MOT HOT, VÅLD OCH TRAKASSERIER

Hot och våld på arbetsplatsen är ett arbetsmiljöproblem som måste tas på stort allvar.

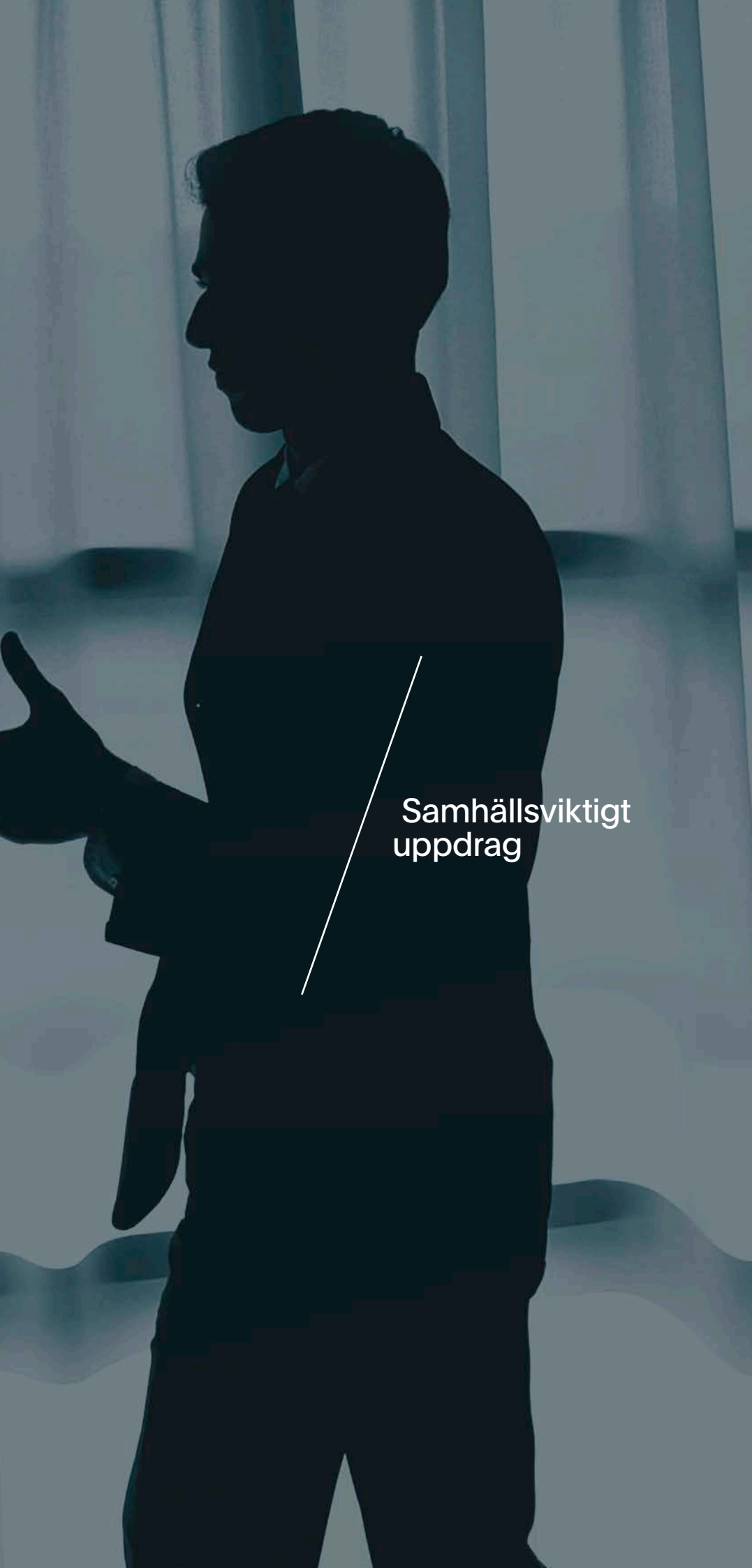
Arbetsgivaren har huvudansvar för att ordna och utforma arbetsmiljön för att förebygga risk för ohälsa. Det gäller såväl den fysiska som den sociala och organisatoriska arbetsmiljön. Risker i arbetet ska utredas och nödvändiga åtgärder ska vidtas. Arbetet ska ordnas praktiskt i syfte att minimera risken för våld eller hot om våld. Tydliga planer och rutiner ska finnas till hands när en hot- eller våldssituation uppstår. Tillbud och händelser ska dokumenteras och utredas. Att uppmärksamma risker för hot och våld är en naturlig del i myndigheternas arbete med intern styrning och kontroll.

Den offentliga förvaltningen är en hörnsten i det demokratiska samhället. Bristande trygghet och en känsla av utsatthet bland medarbetare inom förvaltningen är ett angrepp mot samhället och i förlängningen det demokratiska systemet. Tjänstemän inom förvaltningen utgör bärare, försvarare och förvaltare av ett demokratiskt system och struktur. Förekomsten av hot, våld och trakasserier mot anställda inom offentlig förvaltning utgör ett hinder för tjänstemän att utföra sitt uppdrag. Förutom att det är en

kränkning av den enskilda individen får det ekonomiska konsekvenser i form av ökade sjukskrivningar och att värdefull kompetens lämnar förvaltningen. Förtroendet för en oberoende förvaltning riskerar att försämrats liksom rättstryggheten.

Akavia arbetar i olika former och på olika nivåer med frågor som rör medlemmarnas trygghet i arbetet för att motverka hot, våld och trakasserier. Alla former av hot och våld mot anställda i offentlig verksamhet ska bekämpas. Nolltolerans ska råda mot all form av påtryckning. Detta kräver ett långsiktigt förebyggande arbete samt att incidenter hanteras systematiskt och effektivt. Det kräver också ekonomiska resurser så att exempelvis lokaler är anpassade för att i möjligaste mån undvika incidenter.

Det behövs bättre skydd både vad gäller den fysiska säkerheten och den personliga säkerheten. Den straffrättsliga regleringen avseende trakasserier är inte tillräcklig och behöver ses över. Även skyddet av personuppgifter behöver förbättras utan att avkall görs på grundläggande rättsliga principer, såsom offentlighetsprincipen. En ny form av skydd av personuppgifter behöver tas fram för situationer där det typiskt sett finns ett skyddsbehov och som medför färre nackdelar för medarbetaren än nuvarande skydd.



Samhällsviktigt uppdrag



AKAVIA VILL

- Att det ska vara nolltolerans mot alla former av hot, våld och trakasserier. Arbete i offentlig verksamhet ska alltid vara säkert. Säkerhetsarbetet måste fortgå.
- Att stödet till medarbetarna förbättras och att medarbetare inom offentlig sektor erbjuds kompetensutveckling inom personlig säkerhet.
- Att skyddet av personuppgifter för medarbetare inom den offentliga förvaltningen moderniseras och förbättras.
- Att det straffrättsliga skyddet mot hot och våld stärks och utvecklas.
- Att varje arbetsplats ska ha resurser och rutiner för stöd och andra åtgärder vid hot, våld, trakasserier eller omfattande mediala ifrågasättanden.

FÖREBYGGA OCH MOTVERKA KORRUPTION

Förtroendet för politiskt styrda organisationer måste vara högt.
En förvaltning som har allmänhetens förtroende är avgörande för ett väl fungerande samhälle.

Allmänhetens tolerans mot oegentligheter är låg och ett raserat förtroende tar lång tid att återupprätta. En offentlig förvaltning ska därför vara fri från korruption och leva upp till principerna om saklighet, likabehandling och opartiskhet. Internationellt sett står sig Sverige bra i dessa avseenden och har gjort så i många år. Arbetet måste dock fortgå kontinuerligt. En god offentlig förvaltning är en viktig tillgång.

Det finns en medvetenhet om korruptionsrisker i svensk förvaltning men den behöver förbättras. Detta kan ske genom bland annat ett systematiskt och kontinuerligt arbete med frågorna.

En viktig del i att förebygga och motverka korruption är att det finns skydd för personer som rapporterar om eller påtalar

missförhållanden. Medarbetare ska känna sig trygga när de påtalar missförhållanden. Genom grundlagarna tillförsäkras tryck- och yttrandefrihet som ger rätt att gentemot det allmänna uttrycka tankar, åsikter och känslor och i övrigt lämna uppgifter i vilket ämne som helst. Genom visseblåsarlagen har arbetstagare ett särskilt skydd mot repressalier om de påtalar eller slår larm om allvarliga missförhållanden på arbetsplatsen. Europaparlamentets och rådets direktiv om skydd för personer som rapporterar om överträdelser av unionsrätten (visseblåsardirektivet) syftar till att ge ytterligare skydd och ska vara genomfört i medlemsstaterna 2021.

Det kan alltså konstateras att det finns bestämmelser som syftar till att förebygga och motverka korruption och det finns skydd för medarbetare som rapporterar om missförhållanden. Men minst lika viktigt är att bestämmelserna får genomslag i praktiken. Även om det redan görs en del på detta område behöver arbetet intensifieras. Regeringen bör därför öka trycket på myndigheterna när det gäller korruptionsbekämpningen genom att ställa högre krav.

//

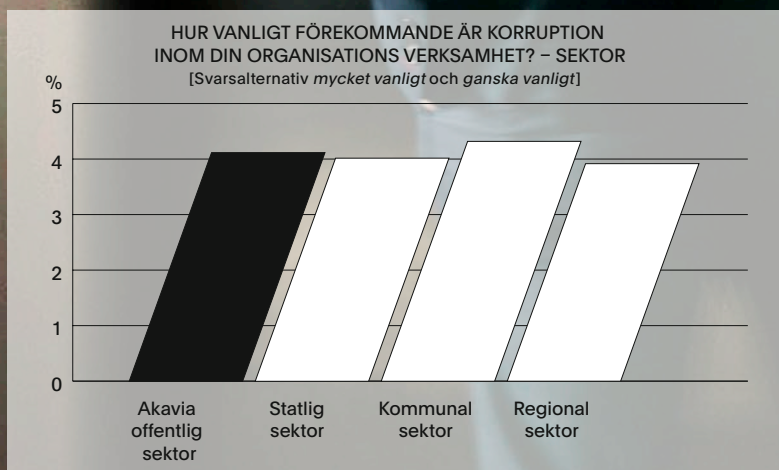
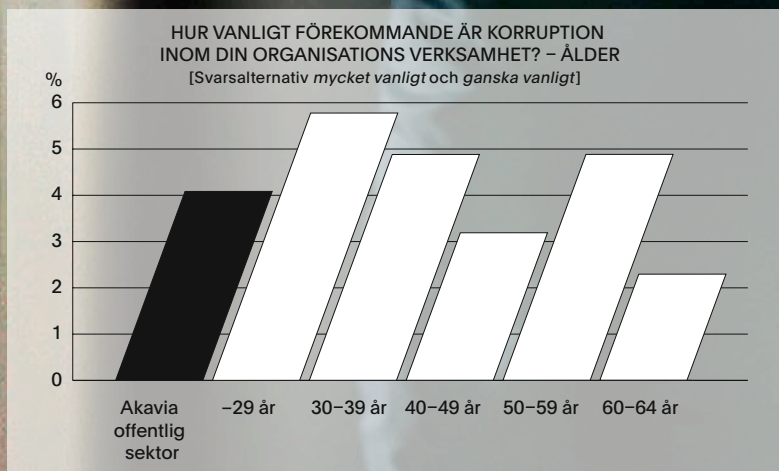
Vad jag vet är det ovanligt men jag är rädd att det finns ett mörkertal vi inte känner till. Ämnet måste alltid hållas aktuellt och diskuteras i arbetsgruppen.

Medlem inom offentlig sektor om korruption



AKAVIA VILL

- Att tydliga krav ställs på all offentlig verksamhet att analysera och värdera riskerna för korruption.
- Att det förebyggande arbetet mot korruption i offentlig verksamhet görs till en systematisk process som är integrerad i verksamheten.
- Att det utvecklas en särskild analysmodell för korruptionsrisker som stöd till myndigheterna och för att utveckla arbetet mot korruption.
- Att grundläggande kunskaper om korruption och värdegrund ska ingå i samtliga program för nyanställda.



STATEN BEHÖVER FINNAS I HELA LANDET

Statens närvaro i hela landet är av vikt för att staten ska uppfylla målen för förvaltningspolitiken om väl utvecklad kvalitet, service och tillgänglighet. Medborgarna behöver tillgång till statlig service där de bor.

Servicekontor och utveckling av dessa är därför viktigt. Akavia anser att omlokalisering i första hand bör omfatta servicemyndigheter där det finns ett behov av att finnas nära medborgarna.

Utgångspunkten då en ny myndighet ska inrättas bör vara att den ska etableras utanför Stockholmsområdet såvida inte särskilda skäl talar för annat. Statlig närvaro i hela landet har stor betydelse för sysselsättning och regionalpolitisk hänsyn. Kvalificerad kompetens finns över hela landet och den ska tas till vara.

Utlokalisering av befintliga myndigheter är ofta bekymmersamt särskilt när det gäller expertmyndigheter. En myndighets största tillgång är dess medarbetare. En av de största riskerna är kopplat till kompetensförsörjningen och behovet av spetskompetens. Vid en omlokalisering till annan ort finns risk för att medarbetare väljer att säga upp sig istället för att flytta, inte minst på grund av familjeskäl. Många har expertkunskaper och erfarenheter och är värdefulla tillgångar för myndigheten.

Det organisatoriska minnet försämras eftersom möjligheten att överföra kunskaper och erfarenheter till nyanställda försvåras. Att ersätta erfarna medarbetare kräver både tid och resurser. Detta innebär minskad effektivitet och utnyttjande av myndighetens resurser och kan få effekter för myndighetens möjlighet att utföra sitt uppdrag.

Omlokalisering bör endast komma i fråga om verksamheten kommer att kunna bedrivas mer effektivt, kvalitativt, ändamålsenligt och med bibehållen kompetens på annan ort. Det kräver analyser och ställningstaganden. Rimliga tidsramar och resurser som möjliggör kunskapsöverföring och omställning av medarbetare är nödvändigt.

Digitaliseringen medför nya arbetsätt och kan möjliggöra flexibla arbetsvillkor exempelvis gällande distansarbete, vilket kan bidra till möjligheten att rekrytera och behålla experter. Det bör också vara möjligt att i ökad grad tillhandahålla service digitalt för att tillgodose lokal statlig närvaro.



Högkvalitativ
kunskap till
förfogande



AKAVIA VILL

- Att statlig verksamhet som vänder sig direkt till medborgarna ska finnas tillgänglig i hela landet.
- Att nya myndigheter företrädesvis etableras utanför Stockholm såvida inte särskilda skäl talar för annat.
- Att omlokalisering av befintliga myndigheter enbart sker om det finns starka skäl.
- Att myndigheter vid omlokalisering ges tidsramar och resurser för att planera rekryteringar och för att ge befintlig personal, som måste säga upp sig, tid och förutsättningar att hitta ett nytt arbete.

DEN SJÄLVSTYRANDE KOMMUNEN

Den kommunala självstyrelsen i Sverige är omfattande. Svenska kommuner och regioner ansvarar för en stor del av de offentliga uppgifterna. Kommuner och regioner är olika sinsemellan och förutsättningarna skiljer sig därför åt.

Deras ansvar spänner över många olika verksamhetsområden och det råder stor variation över hur de har valt att organisera sin verksamhet. Modellen ställer höga krav på att varje enskild kommun och region förmår att hantera de utmaningar som följer av samhällsutvecklingen. Ett tydligt politiskt ledarskap, en väl fungerande organisation, en effektiv styrning och ett starkt lokalt ansvarstagande är avgörande.

Eftersom förutsättningarna varierar över landet går det inte att organisera alla kommuner och regioner på samma sätt. Särskilt de mindre kommunerna kan ha otillräckliga förutsättningar för att klara sina uppdrag och framtida utmaningar. Där förutsättningarna brister kan en frivillig kommunsammanslagning vara ett alternativ liksom att i större utsträckning nyttja möjlighet till samverkan. En välplanerad samverkan i mer fasta konstellationer kan skapa kontinuitet och bättre förutsättningar. Eventuella hinder för detta bör ses över. Formerna ska främja funktionalitet och effektivitet. Större och mindre kommuner kan samarbeta kring olika delar, exempelvis genom att ta fram gemensamma e-tjänster.

Merparten av välfärdstjänsterna finansieras till stor del med kommunala skattemedel. Därutöver tillkommer betydande tillskott från staten. Dagens system för utvärdering och uppföljning av hur kommuner och regioner verkställer nationellt fattade beslut har brister. Detta medför att riksdagen inte får full återrapportering av hur statens anvisade medel används samt vilka effekter som uppnåtts. För att säkerställa en effektiv verksamhet inom varje kommun och region måste fullmäktige sätta upp tydliga mål. System för styrning, uppföljning och utvärdering behöver utvecklas. Granskning av kommunala nämnder och andra organ som fått sina uppdrag av fullmäktige görs av partipolitiskt valda revisorer som utses av fullmäktige. Detta är inte en ordning som främjar granskning. Den kommunala revisionen behöver professionaliseras och få en struktur som liknar den statliga, där Riksrevisionen granskar myndigheterna.

För att skapa bättre förutsättningar för ledning och styrning och samtidigt minska riskerna med såväl en politiserad förvaltning som tjänstemannastyre behöver den politiska organisationen, liksom uppdrag och





rollfördelning mellan förtroendevalda och tjänstemän i förvaltningarna, tydligt regleras. Det gör det möjligt för professionerna att ta ett större ansvar för verksamheten

Ohälsotalen inom kommunal sektor är högre än i andra sektorer. Kommunal sektor rankas som den minst attraktiva bland Akavias medlemmar. En god arbetsmiljö med minskad ohälsa och bättre välbefinnande kan bidra till att stärka kommunernas konkurrenskraft på arbetsmarknaden.

Kommunerna står inför stora rekryteringsbehov. Fram till 2026 uppskattas att knappt 600 000 personer behöver anställas för att tillgodose behovet av anställda. Det är därför av stor vikt att arbetsmarknadens parter gemensamt får i uppdrag att arbeta för att förbättra arbetsmiljön och samtidigt minska ohälsotalen.

För att förbättra arbetsmiljön i kommunal sektor vill Akavia se fler lokala samverkansavtal, större fokus på faktorer som främjar välbefinnande i arbetet samt bättre förutsättningar för chefer att leda och utveckla verksamheten.



AKAVIA VILL

- Att fullmäktige sätter tydliga mål för att möjliggöra för professionerna att ta större ansvar för verksamheten inom ramen för sina uppdrag.
- Att en oberoende och professionell revision införs för hela den kommunal sektorn.
- Att tydliga och praktikanpassade regler införs om den politiska organisationens ansvar och befogenheter.
- Att tjänstemännens roll och uppdrag tydliggörs.

Akavia är förbundet för dig som valt den akademiska vägen. Förbundet bildades av Jusek och Civilekonomerna 2020 och samlar idag 130 000 ekonomer, jurister, samhällsvetare, it-akademiker, personalvetare och kommunikatörer. Förbundet är partipolitiskt obundet och det näst största förbundet inom Saco. Akavia vill att varje medlem ska få full utväxling på sin akademiska utbildning genom hela arbetslivet.

Nybrogatan 30
Box 5167
102 44 Stockholm
010-303 75 00
info@akavia.se
akavia.se

