

## Förord

Den svenska offentliga sektorn är framgångsrik och på många sätt en förebild för andra länder. I internationella jämförelser avseende effektivitet i offentlig sektor faller Sverige väl ut. Det finns även en hög tillit till den offentliga sektorn i Sverige. Det finns dock behov av att ytterligare förstärka arbetet med att modernisera och effektivisera den offentliga sektorn. Syftet med ett aktivt effektiviseringsarbete är att ge bättre service åt medborgarna till en lägre kostnad. Statens servicecenter har en viktig roll i effektiviseringen av statens administration. Genom att bl.a. löneadministration för myndigheter sköts koncentrerat och standardiserat kan statsförvaltningen dra nytta av stordriftsfördelar.

Genom att regeringen ständigt utvecklar sin styrning lägger myndigheterna en god grund för en offentlig förvaltning som tjänar medborgarnas och företagens intressen. För att uppnå hög kvalitet i statliga och kommunala myndigheters verksamhet är det viktigt att yrkesprofessionernas kompetens tas tillvara. Styrningen av statsförvaltningen ska fortsätta att utvecklas med utgångspunkt i att statlig verksamhet bedrivs inom många olika områden och att den är kunskapsintensiv och specialiserad. Styrningen bör i så hög grad som möjligt vara utformad så att den bäst gynnar syftet med respektive verksamhet. Enligt det kommunala självstyrets principer bestämmer landsting och kommuner själva om hur de ska styra sina verksamheter, men de påverkas också av statens styrning av offentlig verksamhet.

Det är angeläget att de statliga arbetsgivarna arbetar strategiskt med sin kompetensförsörjning och att de erbjuder attraktiva arbetsplatser. Sjukfrånvaron och antalet nybeviljade sjukpensioner har ökat två år i rad, om än från låga nivåer. Ökningen har skett bland kvinnorna vars sjukfrånvaro nu är mer än dubbelt så hög som männens. I myndigheternas arbete med att verka för en god arbetsmiljö är det viktigt att uppmärksamma sjukfrånvaron. Ytterligare ansträngningar krävs för att fler personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga kan få praktikplatser i statsförvaltningen.

De av regeringen sedan tidigare angivna delmålen för de statliga arbetsgivarna kvarstår. Uppföljningen av löneskillnaden mellan kvinnor och män kommer att utvecklas. Enskilda myndigheter avses att få i uppdrag att redovisa hur man arbetar med att få fler kvinnor på ledande befattningar. En samlad uppföljning kommer att göras av sammansättningen av respektive myndighets ledningsgrupp.



Ardalan Shekarabi  
Statsråd med ansvar för den statliga förvaltningspolitiken



Bilaga

# Statsförvaltningens utveckling



# Bilaga

## Statsförvaltningens utveckling

### Innehållsförteckning

---

1	Inledning.....	7
2	Den statliga förvaltningens organisation och utveckling.....	7
2.1	Statsförvaltningens utveckling i ett internationellt perspektiv.....	7
2.2	Antal myndigheter och verksamhetsområden .....	8
2.3	Organisationsförändringar per departement .....	8
2.4	Bedömningar av framtida personalkonsekvenser.....	9
3	Personalstrukturen m.m. i staten.....	13
3.1	De anställda.....	13
3.2	Åldersstrukturen.....	15
3.3	Könsfördelningen .....	17
3.4	Den etniska och kulturella mångfalden .....	18
3.5	Personalrörligheten.....	20
3.6	Uppsägningar i staten .....	20
3.7	Sjukfrånvaro .....	21
3.8	Lönenivåer och löneutveckling .....	24
	Myndighetschefer per den 13 oktober 2014 .....	31
	Ordförande i styrelsemyndigheter per den 1 oktober 2014.....	36

## Tabellförteckning

---

Tabell 2.1 Personalkonsekvenser i Försvarsmakten .....	10
Tabell 3.1 Antalet anställda och andelen kvinnor och män i procent 2011, 2012 och 2013 fördelade efter COFOG-grupper.....	14
Tabell 3.2 Fördelning total andel statsanställda per kompetenskategori samt könsfördelning för respektive kategori 2013 .....	15
Tabell 3.3 Nybeviljade ålderspensioner 2011–2013 .....	15
Tabell 3.4 Antal anställda 67 år eller äldre fördelade efter kompetenskategori och kön 2011–2013.....	16
Tabell 3.5 Nybeviljade delpensioner 2011–2013.....	17
Tabell 3.6 Andelen nybeviljade respektive löpande delpensioner 2013 hos anställda inom olika kompetens kategorier .....	17
Tabell 3.7 Fördelningen den 13 oktober 2014 av kvinnor och män bland myndighetschefer som regeringen anställt.....	17
Tabell 3.8 Andelen anställda med utländsk bakgrund inom staten samt för befolkningen i arbetsför ålder 2011-2013.....	18
Tabell 3.9 Andelen anställda med utländsk bakgrund fördelade på COFOG-grupper och kompetens kategorier 2013 .....	19
Tabell 3.10 De som lämnade Trygghetsstiftelsen 2011–2013.....	21
Tabell 3.11 Sjukfrånvaron inom olika COFOG-grupper 2011–2013 .....	22
Tabell 3.12 Anställda som har nybeviljats sjukpension 2011–2013 .....	23
Tabell 3.13 Nominell och real löneutveckling i statlig sektor, 1997–2013.....	25

## Diagramförteckning

---

Diagram 2.1 Antal myndigheter under regeringen 2000–2014.....	8
Diagram 3.1 Antalet statsanställda 1995–2013 .....	13
Diagram 3.2 Åldersstrukturen i staten och på arbetsmarknaden totalt 2013, andel fast anställda av de sysselsatta i arbetskraften.....	15
Diagram 3.3 Personalrörlighet fördelad på kompetens kategorier och ålder.....	20
Diagram 3.4 Totalt inflöde av uppsagda till Trygghetsstiftelsen 1990–2013.....	20
Diagram 3.5 Sjukfrånvaro total och uppdelad på kön och ålder 2011–2013.....	21
Diagram 3.6 Förändringen i sjukfrånvaron 2013 vid myndigheterna.....	22
Diagram 3.7 Sjukfrånvaro 1990–2013 enligt SCB:s arbetskraftsundersökningar.....	23
Diagram 3.8 Genomsnittlig månadslön i olika sektorer på arbetsmarknaden 2013 ...	24
Diagram 3.9 Utvecklingen av genomsnittliga löner i olika sektorer på arbetsmarknaden 1994–2013.....	26
Diagram 3.10 Löneskillnader mellan kvinnor och män i staten uppdelat på förklaringsfaktorer 2004–20013 .....	26





## 1 Inledning

Regeringen ger i denna bilaga en beskrivning av utvecklingen av statsförvaltningens organisation. Vidare redovisas bedömningar när det gäller framtida personalkonsekvenser och en övergripande redovisning av personalstrukturen m.m. inom staten.

En ständigt pågående utveckling och förnyelse av statsförvaltningen är en förutsättning för att regeringens politik ska få genomslag inom alla områden. Utvecklingsarbete bedrivs både av regeringen och av myndigheterna. I budgetpropositionen för 2015 utg. omr. 2 avsnitt 4 redovisar regeringen sin bedömning av den statliga förvaltningspolitiken och dess utveckling.

Regeringen redovisar årligen i budgetpropositionen sin bedömning av den statliga arbetsgivarpolitiken och dess utveckling för riksdagen, se utg.omr. 2, avsnitt 5.

## 2 Den statliga förvaltningens organisation och utveckling

Målet för den statliga förvaltningspolitiken är en innovativ och samverkande statsförvaltning som är rättssäker och effektiv, har väl utvecklad kvalitet, service och tillgänglighet och som därigenom bidrar till Sveriges utveckling och ett effektivt EU-arbete (prop. 2009/10:175, bet. 2009/10:FiU38, rskr. 2009/10:315).

### 2.1 Statsförvaltningens utveckling i ett internationellt perspektiv

Nedan följer en redovisning av internationella jämförelser av effektivitet i den offentliga sektorn samt graden av korruption och dess betydelse för den offentliga sektorns legitimitet och funktionssätt.

#### En effektiv offentlig sektor

Världsbankens indikator Government Effectiveness (Worldwide Governance Indicators) beskriver effektivitet i den offentliga sektorn i bred mening och avser måluppfyllelse. Med indikatorn redogör Världsbanken för

kvalitet i offentliga tjänster och institutioner, självständighet från politiska påtryckningar, kvaliteten på politikens utformning och genomförande samt beständigheten i politiska åtaganden. Enligt denna indikator tillhör den svenska offentliga sektorn en av de mest effektiva.

#### Låg grad av korruption

En låg grad av korruption är av stor betydelse för den offentliga sektorns legitimitet och funktionssätt. Det finns en ömsesidighet mellan graden av korruption och medborgares och företags förtroende för den offentliga sektorn. En låg grad av korruption är även en förutsättning för en effektiv och rättssäker förvaltning, samt en korrekt användning av offentliga medel.

I internationella jämförelser uppskattas förekomsten av korruption i den offentliga sektorn i Sverige vara relativt låg, mätningar redovisas bl.a. av Transparency International. Transparency International är en internationell organisation som årligen publicerar ett index för uppskattningar av förekomsten av korruption i offentlig sektor (Corruption Perception Index). År 2013 intog Sverige tredje plats med 89 poäng av 100. Även Världsbanken pekar på den förhållandevis låga korruptionsrisken och visar att Sverige jämförelsevis har en god kontroll över att offentlig makt inte utövas för privat vinning (Worldwide Governance Indicators: Control of Corruption).

Värdegrundsdelegationen inrättades 2013 med syfte att verka för att respekten och förståelsen för den statliga värdegrunden upprätthålls på alla nivåer i statsförvaltningen (för vidare information, se prop. 2014/15:1, utg.omr. 2, avsnitt 5.3.2). En av de frågor som Värdegrundsdelegationen bör belysa är hur tilltron till statsförvaltningen kan vidmakthållas och förstärkas genom att främja en kultur som förebygger korruption och oegentligheter.

Statskontoret fick under 2014 i uppdrag att kartlägga de statliga myndigheternas arbete med att förebygga korruption. Syftet är att lyfta fram goda exempel och att ge regeringen en samlad bild av hur myndigheter arbetar för att förebygga korruption. Statskontoret ska bl.a. beskriva det arbete som sker i dag, analysera behovet av förändrade arbetsätt samt lämna förslag till ytterligare åtgärder. Uppdraget ska rapporteras senast den 15 oktober 2015.

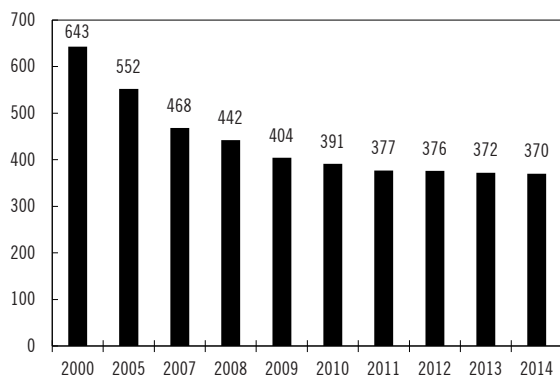
## 2.2 Antal myndigheter och verksamhetsområden

### Antal myndigheter

De senaste åren har kartläggningar av myndighetsstrukturen inom ett flertal områden genomförts. Ett syfte med kartläggningarna har varit att undersöka på vilka sätt det är möjligt att åstadkomma en tydligare och mer ändamålsenlig myndighetsstyrning. Under åren 2007–2013 har det genomförts flera organisations- och strukturförändringar. Under perioden har 35 myndigheter avvecklats, 34 nya myndigheter bildats och ett stort antal sammanslagningar av myndigheter genomförts.

Antalet myndigheter har fortsatt att minska men med avtagande takt. Den 1 januari 2014 fanns det enligt Statskontoret 370 myndigheter under regeringen, vilket är en minskning med två myndigheter sedan 1 januari 2013.<sup>1</sup> Under 2013 har sex myndigheter avvecklats och fyra myndigheter nybildats. I Diagram 2.1 redovisas utvecklingen av antalet myndigheter under regeringen mellan 2000 och 2014.

**Diagram 2.1** Antal myndigheter under regeringen 2000–2014



Källa: Statskontoret

<sup>1</sup> Statistiken omfattar förvaltningsmyndigheter och domstolar som lyder under regeringen och som regeringen har utfärdat en specifik förordning med instruktion för, eller som styrs av en särskild lag. Statistiken omfattar inte myndigheter som har ett tidsbegränsat uppdrag, så som delegationer och kommittéer. De så kallade utlandsmyndigheterna ingår i myndigheten Regeringskansliet.

### Myndigheternas verksamhetsområden och ledningsformer

En indelning i enlighet med Classification of the Functions of Government (COFOG) visar inom vilka områden myndigheterna är verksamma. Flest antal myndigheter, 120 stycken, finns inom Samhällskydd och rättsskipning. Inom området återfinns bland annat polismyndigheterna och domstolarna. Området Näringsliv följer därefter med cirka 70 myndigheter och sedan kommer i fallande ordning Allmän offentlig förvaltning, Utbildning, Socialt skydd, Fritidsverksamhet, kultur och religion samt Försvar.

Statskontoret fick under 2013 i uppdrag att kartlägga myndigheternas ledningsformer. Syftet med uppdraget var att få en överblick över de olika ledningsformernas tillämpning. De ledningsformer som anges i myndighetsförordningen är enrådighetsmyndighet, styrelsemyndighet och nämndmyndighet.

I Statskontorets rapport (2014:4) framkommer att den vanligaste ledningsformen är enrådighetsmyndigheter som i de flesta fall även har ett insynsråd. Av de kartlagda myndigheterna är det ett stort antal myndigheter som inte faller in under de tre ovan angivna ledningsformerna. Dessa myndigheter har andra typer av ledningsformer som innebär att de helt eller delvis är undantagna från myndighetsförordningen avseende ledningsform. Myndigheter med annan ledningsform är främst domstolar, högskolor och universitet.

### 2.3 Organisationsförändringar per departement

Nedan följer en redogörelse för organisationsförändringar per departement under perioden september 2013 till juli 2014.

#### Justitiedepartementet

Den 1 oktober 2013 bildades en fjärde migrationsdomstol vid Förvaltningsrätten i Luleå i syfte att korta migrationsmålens handläggningstid.

## Socialdepartementet

Den 1 januari 2014 inrättades E-hälsomyndigheten. Myndigheten ansvarar för register och it-funktioner som öppenvårdsapotek och vårdgivare behöver ha tillgång till för en patientsäker och kostnadseffektiv läkemedelshantering. Myndigheten har även till uppgift att samordna regeringens satsningar på e-hälsa samt att övergripande följa utvecklingen på e-hälsoområdet. I princip all verksamhet i myndigheten kommer från det av staten tidigare helägda bolaget Apotekens Service Aktiebolag. Verksamhet överfördes från bolaget till myndigheten i och med bildandet av myndigheten (se prop. 2012/13:128). Myndigheten har cirka 130 anställda.

Den 1 januari 2014 inrättades en ny myndighet, Folkhälsomyndigheten. Det innebar att de uppgifter som Statens folkhälsoinstitut (FHI) och Smittskyddsinstitutet (SMI) tidigare ansvarade för överfördes till den nya myndigheten. Till den nya myndigheten fördes även vissa uppgifter från Socialstyrelsen, bl.a. avseende folk- och miljöhälsoberedning. Förändringen innebar att FHI och SMI avvecklades och upphörde som myndigheter den 31 december 2013.

Den 1 maj 2014 inordnades de delar av den ideella föreningen Hjälpmedelsinstitutets (HI) verksamhet som bedömts vara ett statligt åtagande i Myndigheten för handikappolitisk samordning (Handisam). I samband med detta har Handisam bytt namn till Myndigheten för delaktighet. Namnbytet markerar det mer samlade uppdrag som myndigheten nu har inom funktionshinderspolitiken, det tvärssektoriella perspektivet och uppgiften att stimulera och utveckla kunskapsbildningen vad gäller tillgänglighet, delaktighet, välfärdsteknologi, funktionsnedsättning och miljö. Samtidigt avvecklas HI:s verksamhet.

## Utbildningsdepartementet

Verksamheterna vid Dans- och cirkushögskolan, Operahögskolan i Stockholm och Stockholms dramatiska högskola ingår från och med 1 januari 2014 i den nya högskolan Stockholms konstnärliga högskola. De tre ingående högskolorna avvecklades som egna myndigheter 31 december 2013. Syftet med den nya högskolan är att främja utvecklingen och kvaliteten i den

konstnärliga forskningen, bl.a. genom att skapa en stark och långsiktigt livskraftig miljö i Stockholm för konstnärlig forskning och konstnärlig utbildning.

## 2.4 Bedömningar av framtida personalkonsekvenser

Nedan redovisas respektive departements bedömning av framtida personalkonsekvenser som följer av förslagen i denna budgetproposition och andra propositioner som lämnas till riksdagen under 2014. Redovisning sker endast av förslag som bedöms medföra personalpolitiska konsekvenser.

Bedömningarna är, i likhet med tidigare år, preliminära då det finns många osäkra faktorer. Huruvida bedömda minskningar av personal faktiskt leder till uppsägningar och arbetslöshet är något som inte kan förutses. I övrigt anges kommentarer under respektive utgiftsområde.

### *Justitiedepartementet*

Migrationsverket föreslås i denna proposition få tillskott p.g.a. fortsatt resursbehov till följd av ett stort antal asylsökande. Detta innebär att myndigheten kommer att rekrytera omkring 1 200 personer fram till årsskiftet 2015.

Allmänna reklamationsnämnden föreslås i denna proposition få ett engångsvis tillskott på 4 miljoner kronor under 2015. Vilka framtida personalkonsekvenser detta leder till kan för närvarande inte bedömas.

För att delfinansiera Allmänna reklamationsnämndens engångsvisa tillskott föreslår regeringen en engångsvis minskning av Fastighetsmäklarinspektionens anslag med 1 000 000 kronor under 2015. Detta bedöms inte leda till några personalpolitiska konsekvenser.

Rikspolisstyrelsen, Statens kriminaltekniska laboratorium och de 21 polismyndigheterna ombildas till Polismyndigheten fr.o.m. den 1 januari 2015. All personal, ca 28 500 personer, som i dag har sin anställning inom polisen har erbjudits verksamhetsövergång. Det innebär att de som inte motsätter sig verksamhetsövergång kommer att ha sin anställning i Polismyndigheten fr.o.m. 2015.

### *Utrikesdepartementet*

Regeringen lämnar inte några förslag i denna proposition som bedöms leda till några större

personalkonsekvenser inom Utrikesdepartementets ansvarsområde.

#### *Försvarsdepartementet*

Vid Försvarsmakten fortgår arbetet med att genomföra den personella omstrukturering som föranleddes av riksdagens försvarspolitiska inriktningsbeslut (prop. 2008/09:140, bet. 2008/09:FöU10, rskr. 2008/09:292 och prop. 2009/10:160, bet. 2009/10:FöU08, rskr. 2009/10:269). Under perioden 2015–2017 sker en successiv ökning av antalet anställda, där ökningen för hela perioden uppgår till ca 2 200. Det huvudsakliga skälet för detta är rekryteringen av tidvis (GSS/T) tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän som efterhand som de anställs ersätter pliktpersonalen i krigsförbanden. Regeringen föreslår en succesiv förstärkning av anslaget 1:1 *Förbandsverksamhet och beredskap* under perioden. Förstärkningen syftar främst till att förstärka insatserna för att rekrytera, utbilda och behålla tidvis tjänstgörande personal samt att öka övningsverksamheten vilket förutom att det höjer krigsförbandens förmåga även bedöms gynna rekryteringen. Av tabellen nedan framgår Försvarsmaktens planerade personalutveckling enligt myndighetens budgetunderlag för 2015.

**Tabell 2.1 Personalkonsekvenser i Försvarsmakten**

År	2015	2016	2017
Officerare	3 950	3 800	3 700
Specialistofficerare	5 000	5 000	4 950
Reservofficerare	1 750	1 920	2 090
Kontinuerligt tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän (GSS/K)	5 500	5 550	5 600
Tidvis tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän (GSS/T)	5 050	6 150	7 200
Civila	5 000	4 900	4 900
<b>Summa</b>	<b>26 250</b>	<b>27 320</b>	<b>28 440</b>
<b>Förändring</b>		<b>+1 070</b>	<b>+1 120</b>

I januari 2015 förs, inom ramen för effektiviseringen av försvarslogistiken, uppgifter avseende delar av Materielsystemskontor Flyg (MSK Flyg) från Försvarsmakten till Försvarets materielverk. Försvarsmaktens bedömning är att cirka 130 tjänster omfattas av denna förändring.

Regeringen avser att avveckla Försvarsexportmyndigheten under 2015 och föreslår därför en

neddragning av anslaget 1:12 *Försvarsexportmyndigheten* från 2015. Detta bedöms medföra ett behov av att under 2015 påbörja anpassningen av myndighetens verksamhet.

För att till del finansiera en stärkt försvarsförmåga, till del att bidra till att finansiera prioriterade satsningar i den statliga verksamheten under perioden 2015–2018 föreslår regeringen minskningar av anslaget 1:9 *Totalförsvarets forskningsinstitut* och anslaget 1:11 *Internationella materielsamarbeten och industrifrågor m.m.* Det kan inte uteslutas att dessa anslags-sänkningar kan få vissa personalkonsekvenser för Totalförsvarets forskningsinstitut respektive Försvarets materielverk.

#### *Socialdepartementet*

I december 2013 tillkallades en särskild utredare som fr.o.m. den 1 januari 2014 ska ansvara för avvecklingen av Statens folkhälsoinstitut och Smittskyddsinstitutet (dir. 2013:1199). Utredaren ska även ha arbetsgivaransvaret för den personal som övergått till E-hälsomyndigheten respektive Folkhälsomyndigheten och som till följd av omorganisationen sägs upp av de nya myndigheterna p.g.a. arbetsbrist. Sammanlagt har 27 personer gått över från myndigheterna till avvecklingsmyndigheten. Av dessa kom fyra från E-hälsomyndigheten och övriga från Folkhälsomyndigheten. Ytterligare personer kan komma att gå över till avvecklingsmyndigheten under 2014.

Regeringen lämnar i denna proposition (utgiftsområde 9, Hälsovård, sjukvård och socialtjänst avsnitt 4.6) förslag om en mer samlad kunskapsstyrning för hälso- och sjukvård och socialtjänst samt en mer renodlad myndighetsstruktur. Förslagen innebär att uppgifter kommer att föras över från Socialstyrelsen till Folkhälsomyndigheten avseende smittskydd. Uppgifter kommer att föras över från Socialstyrelsen till Statens beredning för medicinsk utvärdering (SBU) avseende systematiska vetenskapliga kunskapsöversikter för hälso- och sjukvård och socialtjänst. Vidare förs kanslistödet för Hälso- och sjukvårdens ansvarsnämnd (HSAN) över till Socialstyrelsen från Kammarkollegiet. Förändringarna ska träda i kraft den 1 juli 2015. Vilka konsekvenser förslagen kommer att få för personalen är för närvarande svårt att överblicka. Förslagen leder inte till ökade kostnader. Berörda myndigheter kommer att ges i uppdrag att överföra respektive inordna uppgifter från/i



respektive myndighet. Vid genomförandet av uppdragen ska myndigheterna beakta 6 b § lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Myndigheten för vårdanalys föreslås i denna proposition tillföras 2 miljoner kronor 2015 och 4 miljoner kronor årligen från 2016 och framåt. Förslaget är en följd av förslaget ovan om en mer samlad kunskapsstyrning för hälso- och sjukvård och socialtjänst samt en mer renodlad myndighetsstruktur. Förslaget innebär att myndigheten får ett utvidgat uppdrag när det gäller socialtjänsten. Detta kommer förmodligen innebära en utökning av verksamheten.

Den 1 januari 2015 avses en ändring i lagen (2010:630) om regionalt utvecklingsansvar i Jönköping, Örebro och Gävleborgs län att träda i kraft. Ändringen innebär att lagen ändras så att den även omfattar Östergötlands, Kronobergs och Jämtlands län och gäller för landstingen i dessa län. Innebörden av ändringarna är att berörda länsstyrelser ska föra över vissa uppgifter till landstinget i respektive län. Konsekvenser för personalen av denna förändring är ännu inte möjliga att överblicka.

I denna proposition föreslås att Länsstyrelserna tillförs sammantaget 25 miljoner kronor för att förstärka miljöarbetet. Hur detta kommer att påverka antalet anställda, kan för närvarande inte överblickas

#### *Finansdepartementet*

Regeringen lämnar inte några förslag i denna proposition som förväntas medföra några större personalkonsekvenser inom Finansdepartementets område.

#### *Utbildningsdepartementet*

I enlighet med vad som presenterades i budgetpropositionen för 2013 tilldelas universitet och högskolor tillfälliga extra resurser om 300 miljoner kronor under perioden 2013–2015. Vidare föreslås universitet och högskolor i denna proposition tilldelas ytterligare resurser som riktas till bl.a. vissa lärar- och förskolläro- utbildningar samt hälso- och sjukvårdsutbildningar. För 2015 föreslås 383 miljoner kronor för detta ändamål. För 2016, 2017 och 2018 beräknas resurserna öka med 242 miljoner kronor, 250 miljoner kronor respektive 247 miljoner kronor med anledning av detta förslag. Konsekvenserna för personalen är svåra att överblicka, men de extra medel som tilldelats innebär sannolikt att antalet anställda kan behållas på nuvarande nivå och att

nyanställning av personal troligen kommer att ske.

I enlighet med förslag i vårändringsbudgeten för 2013 godkände riksdagen att verksamheterna vid Dans- och cirkushögskolan, Operahögskolan i Stockholm och Stockholms dramatiska högskola ska inordnas i en ny gemensam konstnärlig högskola från den 1 januari 2014. Stockholms konstnärliga högskola startade sin verksamhet 1 januari 2014 och personalen i de ingående högskolorna fördes över till den nya högskolan utan uppsägningar.

Skolforskningsinstitutet inleder sin verksamhet den 1 januari 2015 och kommer att ha ca 15 anställda. För verksamheten föreslår regeringen 30 miljoner kronor för 2015 och 40 miljoner kronor för 2016 och framåt.

#### *Landsbygdsdepartementet*

Regeringen lämnar inte några förslag i denna budgetproposition som bedöms leda till några större personalkonsekvenser vid myndigheter inom Landsbygdsdepartementets ansvarsområde.

#### *Miljödepartementet*

Regeringen föreslår i denna proposition en ambitionshöjning på miljö- och klimatområdet. Regeringen föreslår i samband med detta att öka Naturvårdsverkets förvaltningsanslag med 35 miljoner kronor 2015 och med 50 miljoner kronor per år fr.o.m. 2016. Även Havs- och vattenmyndighetens förvaltningsanslag ökas med 20 miljoner kronor 2015 och med 10 miljoner kronor fr.o.m. 2016. Hur detta påverkar antalet anställda på dessa myndigheter kan för närvarande inte bedömas.

Forskningsanslaget för Forskningsrådet för miljö, areella näringar och samhällsbyggandes verksamhet (Formas) föreslås i denna proposition öka med 3 miljoner kronor fr.o.m. 2015. Detta bedöms möjliggöra att antalet anställda ökar med ca tre personer.

Kemikalieinspektionen föreslås i denna proposition få ett tillskott på 10 miljoner kronor fr.o.m. 2015 för handläggning av bekämpningsmedelsärenden. Detta innebär en möjlig ökning av antalet anställda motsvarande ca 7 personer.

#### *Näringsdepartementet*

Regeringen föreslår i denna proposition att förvaltningsanslaget för Tillväxtverket minskas med 10 miljoner kronor 2015, 17 miljoner kronor

2016, 24 miljoner kronor 2017 och med 30 miljoner permanent från 2018. Hur detta påverkar antalet anställda vid myndigheten kan för närvarande inte bedömas.

Regelrådet har sedan starten 2008 bedrivits i kommittéform. I budgetpropositionen för 2014 aviserades att Regelrådets verksamhet ska permanentas. I denna proposition föreslår regeringen att Regelrådets uppgifter inordnas i Tillväxtverket fr.o.m. den 1 januari 2015. Tio personer vid Regelrådet berörs av förändringen.

Regeringen gör bedömningen att det offentliga upphandlingsstödet behöver koncentreras, förbättras och förstärkas. De uppgifter som avser upphandlingsstöd som har bedrivits hos Kammarkollegiet, Vinnova och AB Svenska Miljöstyrningsrådet har under året successivt förts över till Konkurrensverket. Regeringen föreslår i denna proposition att verksamheten med upphandlingsstöd övergår i Konkurrensverkets regi. Dessutom förstärks verksamheten ytterligare, varför Konkurrensverkets anslag från 2015 därtill utökas med 35 miljoner kronor. Det samlade och förstärkta upphandlingsstödet får till konsekvens att Konkurrensverket beräknar kunna öka sin bemanning från ca 135 anställda till ca 225 anställda. Under 2015 kommer en ny organisation för upphandlingsstöd att bildas dit nuvarande upphandlingsstöd i Konkurrensverket flyttar.

Regeringen föreslår i denna proposition successivt ökande anslag under 2015–2018 för transportpolitiken. Ökningen av anslagsmedel härrörs till aviserade infrastruktursatsningar samt ytterligare 7 miljarder kronor i denna proposition till underhåll av järnvägar och till cykelinfrastruktur. Hur detta påverkar antalet anställda på Trafikverket kan för närvarande inte bedömas.

#### *Kulturdepartementet*

Regeringen föreslår i denna proposition att anslaget till Myndigheten för tillgängliga medier tillförs ca 19 miljoner kronor fr.o.m. 2015 för att i enlighet med propositionen Lättare att läsa (2013/14:134) överta det statliga ansvaret för lättläst litteratur och nyhetsförmedling fr.o.m. den 1 januari 2015. Detta bedöms möjliggöra en ökning av antalet anställda med ca 20 personer. Stiftelsen för lättläst nyhetsinformation och litteratur, Centrum för lättläst, som tidigare haft ansvar för frågorna avvecklas. Vid en överföring av uppgifterna från stiftelsen till Myndigheter

för tillgängliga medier ska reglerna om verksamhetsövergång i 6 b § lagen (1982:80) om anställningsskydd beaktas.

Regeringen bedömer i denna proposition att ansvaret för förvaltningen av Riksantikvarieämbetets (RAÄ) fastigheter bör övergå till Statens fastighetsverk (SFV) fr.o.m. den 1 januari 2015. I anslutning till detta föreslås att 5 miljoner kronor förs från RAÄ:s anslag till SFV. Förslaget beräknas innebära att antalet anställda vid RAÄ minskar med tre.

Regeringen avser att avveckla Myndigheten för kulturanalys under 2015. Detta kommer att beröra 12 personer.

Regeringen föreslår i denna proposition dels en satsning om 80 miljoner kronor i nivå för att möjliggöra fri entré vid vissa statliga museer, dels en satsning på Forum för levande historia om 25 miljoner kronor under 2015–2017 för att för att i samarbete med Statens skolverk genomföra en stor utbildningsinsats om rasism. Båda satsningarna bedöms påverka antalet anställda vid berörda myndigheter, men en närmare precisering av de personalpolitiska konsekvenserna kan inte göras i det här skedet.

Regeringen föreslår i denna proposition en besparing på 5 miljoner kronor på Statens kulturråds förvaltningsanslag fr.o.m. 2015. Samtidigt föreslås ett antal nya riktade satsningar som kommer att administreras av Statens kulturråd på bl.a. Skapande skola, kultur i miljöprogramsområden och framtagandet av en nationell biblioteksstrategi. Hur detta sammantaget påverkar Statens kulturråd kan för närvarande inte bedömas.

#### *Arbetsmarknadsdepartementet*

Regeringen föreslår i denna proposition ett antal satsningar i Arbetsförmedlingens förvaltningsanslag för att genomföra regeringens prioriterade reformer, upprätthålla kvaliteten i arbetet med nyanlända invandrades etablering och påbörja ett förändringsarbete. Samtidigt upphör tidigare tillfälliga förstärkningar av myndighetens resurser och till följd av detta föreslås anslaget för 2015 bli 539 miljoner kronor högre än 2014. Närmare om vilka personalkonsekvenser detta får är ännu svårt att förutse.

Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen (IAF) tillförs, i enlighet med budgetpropositionen för 2014, 2,5 mnkr fr.o.m. 2015 på förvaltningsanslaget utöver de 2,5 miljoner kronor som tillfördes för 2014. Medlen avser förslaget

om ett för myndigheten utökat tillsynsansvar relaterat den ökade harmoniseringen av åtgärdsreglerna för aktivitetsstöd, utvecklingsersättning och arbetslöshetsförsäkring. Medlen syftar huvudsakligen till att täcka ökade personalkostnader och bedöms möjliggöra en viss ökning av antalet anställda.

### 3 Personalstrukturen m.m. i staten

Ansvar för den statliga arbetsgivarpolitiken har till stor del delegerats till de statliga myndigheterna. Det innebär att myndigheterna, utifrån sina uppgifter, har en betydande frihet vad gäller bl.a. att utforma organisation, arbetsprocesser, lönebildning och kompetensförsörjning.

För att regeringen ska kunna följa utvecklingen av kompetensförsörjningen redovisar myndigheterna varje år sedan 1997 sin kompetensförsörjning till regeringen. Från och med 2003 sker denna redovisning i myndigheternas årsredovisning.

Myndigheterna ska i sin kompetensförsörjning säkerställa att relevant kompetens finns för att fullgöra de uppgifter som de är ålagda och för att tillgodose sina behov på både kort och lång sikt. Myndigheterna ska i sin strategiska kompetensförsörjning systematiskt analysera vilken kompetens som behövs för att de ska klara sina nuvarande och framtida uppgifter.

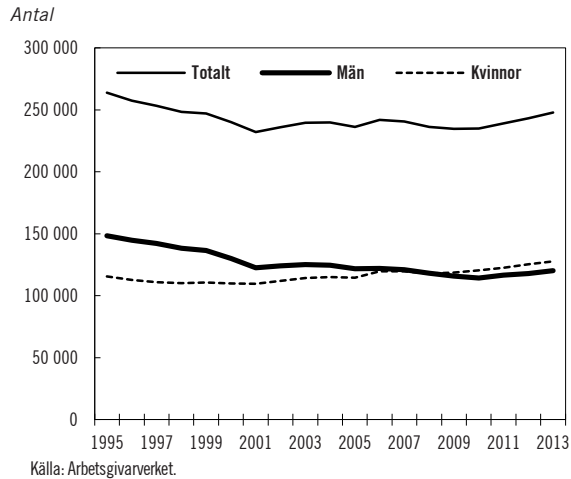
#### 3.1 De anställda

##### Antalet statsanställda

År 2013 var 247 825 personer anställda i den statliga sektorn, vilket är en ökning med knappt 4 500 sedan 2012. Sedan 2010 har antalet anställda ökat med drygt 12 800. De statsanställda motsvarar 5,6 procent av samtliga sysselsatta på den svenska arbetsmarknaden.

Av diagram 3.1 framgår utvecklingen av antalet statsanställda under perioden 1995–2013, uppdelat på kvinnor och män.

Diagram 3.1 Antalet statsanställda 1995–2013



Fram till 2008 var fler män än kvinnor anställda i staten, men sedan 2009 är förhållandet det omvända.

Uppföljningen av utvecklingen i staten redovisas fr.o.m. 2008 efter den internationella klassifikationen COFOG<sup>2</sup>. Vissa justeringar har gjorts avseende några myndigheters COFOG-tillhörighet.

<sup>2</sup> COFOG (Classification of the functions of the government) syftar till att redovisa sektorns uppgifter efter deras funktion eller ändamål.

**Tabell 3.1 Antalet anställda och andelen kvinnor och män i procent 2011, 2012 och 2013 fördelade efter COFOG-grupper**

Grupper, antal resp. procent

Kön	2011	2012	2013
Allmän offentlig förvaltning	28 024	28 426	28 647
Kvinnor	61	62	62
Män	39	38	38
Försvar	25 164	25 767	26 994
Kvinnor	21	20	21
Män	79	80	79
Samhällsskydd och rättsskipning	50 517	50 752	52 049
Kvinnor	47	47	47
Män	53	53	53
Näringslivsfrågor m.m. <sup>1</sup>	24 253	24 471	24 739
Kvinnor	47	48	48
Män	53	52	52
Fritidsverksamhet, kultur och religion	2 644	2 637	2 657
Kvinnor	59	60	61
Män	41	40	39
Utbildning	73 879	73 646	74 632
Kvinnor	54	54	54
Män	46	46	46
Socialt skydd m.m. <sup>2</sup>	34 605	37 641	38 107
Kvinnor	68	68	68
Män	32	32	32
<b>TOTALT</b>	<b>239 086</b>	<b>243 340</b>	<b>247 825</b>
<b>Kvinnor</b>	<b>51</b>	<b>52</b>	<b>51</b>
<b>Män</b>	<b>49</b>	<b>48</b>	<b>49</b>

Källa: Arbetsgivarverket.

<sup>1</sup> Näringslivsfrågor, miljöskydd samt bostadsförsörjning och samhällsutveckling.<sup>2</sup> Socialt skydd inklusive hälso- och sjukvård.

Som framgår av tabell 3.1 finns flest anställda inom COFOG-gruppen Utbildning och minst antal inom gruppen Fritidsverksamhet, kultur och religion. I jämförelse med 2012 sker den största ökningen inom Samhällsskydd och rättsskipning. Störst ökning bland enskilda myndigheter uppvisar Försvarets materielverk (FMV). Denna ökning beror främst på att FMV tagit över FMLog från Försvarmakten.

### Anställningsformer inom staten

Fördelningen mellan tillsvidareanställda, visstidsanställda och timanställda m.fl. är i princip oförändrade inom staten 2013 jämfört med 2012.

I september 2013 var cirka tre fjärdedelar av de statsanställda tillsvidareanställda. Av kvinnorna hade 77 procent en tillsvidareanställning jämfört med 73 procent av männen. En knapp femtedel av statens anställda var visstidsanställda, varav 17 procent av kvinnorna och 19

procent av männen. Cirka 7 procent av de anställda hade betings-, dag- eller timanställningar, varav 6 procent av kvinnorna och 8 procent av männen.

Bland de visstidsanställda ingår bl.a. de som har en provanställning, de som fått möjlighet till tjänstledighet för att prova annan statlig anställning och chefer för myndigheter som anställs av regeringen för en bestämd tid.

En stor del av visstidsanställningarna inom staten grundar sig på arbetets karaktär eller förutsättningar och vilar på reglering i lag, förordning eller kollektivavtal. Exempel är soldater och sjömän där både lag och kollektivavtal reglerar förutsättningarna och tingsnotariernas författningsreglerade anställningar inom Sveriges Domstolar.

Andelen visstidsanställda skiljer sig åt mellan olika myndigheter. År 2013 fanns, liksom tidigare år, den högsta andelen visstidsanställda inom universitet och högskolor.

Även andelen timanställda m.fl. skiljer sig åt mellan myndigheterna. Det kan till exempel vara fråga om säsongsanställningar, vilket är särskilt vanligt vid de statliga museerna.

Som framgår av avsnitt 5.3.2 kommer parterna på det statliga avtalsområdet att bedriva ett gemensamt arbete rörande tidsbegränsade anställningar i staten.

### Befattningsstruktur i staten

Av tabell 3.2 framgår fördelningen av statsanställda totalt per kompetenskategori samt könsfördelningen inom respektive kategori för år 2013.

Med ledningskompetens avses personal med formellt personalansvar som har till uppgift att planera och leda myndighetens verksamhet på olika nivåer, oavsett om uppgifterna avser kärn- eller stödkompetens. Kärnkompetens avser personal med sakområdeskompetens inom myndighetens verksamhetsområde. Stödkompetens avser personal med stödfunktion för lednings- och kärnkompetens, utan specifik sakområdeskompetens inom myndighetens verksamhetsområde.



**Tabell 3.2 Fördelning total andel statsanställda per kompetenskategori samt könsfördelning för respektive kategori 2013**

Procent			
	Totalt i staten	varav kvinnor	varav män
Ledningskompetens	7	38 <sup>1</sup>	62
Kärnkompetens	67	50	50
Stödkompetens	24	62	38
Oklassade	3	52	48

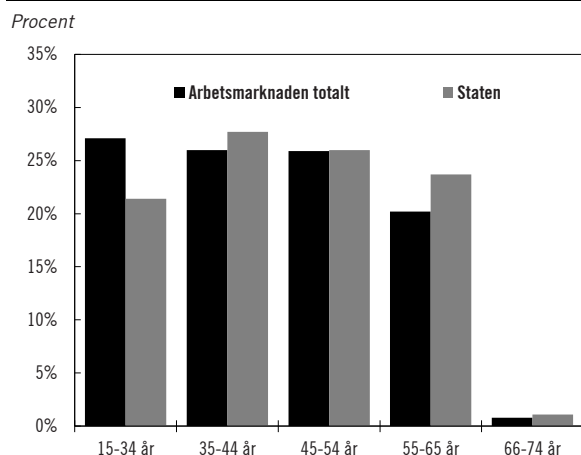
Källa: Arbetsgivarverket.

<sup>1</sup> Vid en exkludering av anställda tillhörande ledningskompetens inom Försvarsmakten uppgår andelen kvinnor på ledande befattningar i staten 2013 till 44 %. Se avsnitt 5, diagram 5.3.

Fördelningen överensstämmer i stort med 2012, med undantag för kategorin oklassade där könsfördelningen blivit mer jämn. För 2012 var 62 procent av de oklassade män och 38 procent kvinnor, medan 48 procent av de oklassade var män och 52 procent var kvinnor under 2013. De största skillnaderna mellan könen återfinns i kategorierna ledningskompetens och stöd-kompetens. Medan andelen män är högre avseende kategorin ledningskompetens är andelen kvinnor högre avseende kategorin stöd-kompetens.

### 3.2 Åldersstrukturen

Staten har en äldre personalstyrka än arbetsmarknaden i övrigt. År 2013 var medelåldern för statligt anställda 45 år både för kvinnor och för män.

**Diagram 3.2 Åldersstrukturen i staten och på arbetsmarknaden totalt 2013, andel fast anställda av de sysselsatta i arbetskraften**

Att medelåldern för statsanställda är högre förklaras till stor del av att utbildningsnivån i statlig sektor är högre än på arbetsmarknaden i övrigt, vilket innebär att de anställda i den yngsta åldersgruppen är få.

Åldersfördelningen i staten 2013 överensstämmer i stort med 2012, dvs. 25 (25) procent av de statsanställda var 55 år eller äldre och 21 (23) procent var yngre än 35 år.

På hela arbetsmarknaden var endast ca 21 procent 55 år eller äldre, medan ca 27 procent var yngre än 35 år<sup>3</sup>.

### Nybeviljade ålderspensioner

Antalet nybeviljade ålderspensioner enligt det statliga tjänstepensionsavtalet PA 03 ökade 2013. För kvinnorna var ökningen 1,9 procent och för männen 4,5 procent. Totalt uppgick antalet nybeviljade ålderspensioner till 5 710 under 2013 jämfört med 5 535 under 2012 och 5 131 under 2011.

**Tabell 3.3 Nybeviljade ålderspensioner 2011–2013**

Antal						
Ålder vid avgång	2011 Kv.	2011 Män	2012 Kv.	2012 Män	2013 Kv.	2013 Män
55–59 år	0	20	1	19	0	21
60–64 år	833	683	995	803	978	907
65-års-månad	806	718	818	653	783	590
Efter 65-års-månad	947	1 124	1 053	1 193	1 161	1 270
<b>Summa</b>	<b>2 586</b>	<b>2 545</b>	<b>2 867</b>	<b>2 668</b>	<b>2 922</b>	<b>2 788</b>

Källa: Statens tjänstepensionsverk

Trenden är att fler av de som avgår med ålderspension tar ut sin pension efter månaden som de fyller 65 år. Under 2013 var det totalt 2 431 personer, motsvarande 43 procent, som avgick med pension efter 65-års-månaden. Det är en ökning jämfört med de senaste två åren, då det var ungefär 40 procent som gjorde det.

<sup>3</sup> Data är insamlade under året och skattas för hela året. Populationen skiljer sig något från den åldersstruktur som redovisas i diagram 5.1, avsnitt 5.3.2. Här redovisar Arbetsgivarverket läget per september 2013. I Arbetsgivarverkets underlag ingår affärsverken. Dessa ingår inte i de siffror avseende staten som Statistiska centralbyrån (SCB) redovisar.

Under 2013 var det 46 procent av männen som tog ut sin pension efter månaden då de fyllde 65 år medan 40 procent av kvinnorna gjorde det. Det innebär en ökning för både kvinnor och män jämfört med de senaste två åren.

Samtidigt som många statligt anställda tar ut sin pension efter 65-årsdagen är det många som avgår med pension före 65 år. Under 2013 var det totalt 1 906 personer som avgick före 65-årsdagen. Män har i större utsträckning än kvinnor en lägre pensionsålder än 65 år enligt det aktuella statliga pensionsavtalet PA 03, medan kvinnor i större utsträckning använder rätten till lägre pensionsålder enligt övergångsbestämmelser till äldre pensionsavtal. Vidare använder kvinnor i större utsträckning än män möjligheten till s.k. förtida uttag av sin ålderspension. Under 2013 var andelen som avgick före 65-årsdagen densamma för kvinnor och män, 33 procent. Det är en förändring jämfört med 2012 och 2011, då det var det en större andel kvinnor än män som avgick före 65 år.

Att många tar ut sin pension antingen före eller efter den månad då de fyller 65 år, innebär att det är allt färre som avgår vid 65-årsdagen. Under 2013 avgick 1 373 personer den månad då de fyllde 65 år, vilket motsvarar 24 procent. Av kvinnorna avgick 27 procent vid 65-årsdagen, medan 21 procent av männen gjorde det. Även för 2012 och 2011 var det en större andel kvinnor än män som avgick vid 65-årsdagen.

Medianåldern för de statsanställda som har gått i pension är 65 år. Kvinnorna hade t.o.m. 2007 en högre medianålder vid pensionering än männen. Skillnaderna jämnades ut under åren 2005–2007. Från 2008 och framåt har medianåldern varit 65 år både för kvinnor och för män.

Antalet statsanställda som har månadslön och är 67 år eller äldre har fortsatt att öka, från 1 359 personer 2012 till 1 554 personer 2013. Som framgår av tabell 3.4 har antalet anställda som är 67 år eller äldre ökat inom alla kompetens kategorier bortsett från kategorin ledningskompetens.

**Tabell 3.4 Antal anställda 67 år eller äldre fördelade efter kompetenskategori och kön 2011–2013**

Antal	2011	2012	2013
Ledningskompetens	47	42	36
– varav kvinnor	11	8	11
– varav män	36	34	25
Kärnkompetens	748	928	1 042
– varav kvinnor	226	287	330
– varav män	522	641	712
Stödkompetens	227	209	247
– varav kvinnor	111	125	145
– varav män	116	84	102
Oklassad	143	180	229
– varav kvinnor	37	36	58
– varav män	106	144	171
<b>Summa</b>	<b>1 165</b>	<b>1 359</b>	<b>1 554</b>
– varav kvinnor	<b>385</b>	<b>456</b>	<b>544</b>
– varav män	<b>780</b>	<b>903</b>	<b>1 010</b>

Källa: Arbetsgivarverket

Av de anställda som är 67 år eller äldre var 35 procent kvinnor och 65 procent män. Andelen kvinnor har ökat med en procentenhet jämfört med 2012 och med två procentenheter jämfört med 2011. Sett till de olika kompetenskategorierna har andelen kvinnor ökat mellan 2012 och 2013 inom kategorierna ledningskompetens (från 19 procent till 30 procent) oklassad (från 20 procent till 25 procent) och kärnkompetens (från 31 procent till 32 procent) medan andelen kvinnor minskat marginellt inom kategorin stödkompetens (från 60 procent till 59 procent).

### Nybeviljade delpensioner

Under 2013 nybeviljades det 6 procent färre delpensioner enligt Avtal om delpension för arbetstagare hos staten än under 2012 och 12 procent färre än 2011. Den totala andelen beviljade delpensioner av antal aktiva 61–64 år har minskat från föregående och uppgår till 19 procent, jämfört med ca 21 procent för 2012 respektive 2011.

De första tre åren efter att avtalet om delpension infördes 2003 var det fler män än kvinnor som beviljades delpension. De senaste åtta åren är det fler kvinnor än män som beviljats förmånen.

**Tabell 3.5 Nybeviljade delpensioner 2011–2013**

Antal

Delpensionens omfattning	2011 Kv.	2011 Män	2012 Kv.	2012 Män	2013 Kv.	2013 Män
≤ 20 procent	590	458	566	435	526	412
21–39 procent	49	30	37	15	40	19
40–49 procent	45	36	42	32	43	44
50 procent	103	146	103	133	99	99
<b>Samtliga</b>	<b>787</b>	<b>670</b>	<b>748</b>	<b>615</b>	<b>708</b>	<b>574</b>

Källa: Statens tjänstepensionsverk.

Som framgår av tabellen ovan var det lika många kvinnor som män som under 2013 beviljades delpension med den högsta omfattningen 50 procent. Det är första gången sedan avtalet om delpension infördes. Sett till andelen av dem som beviljas en delpension är det dock fortfarande fler män än kvinnor som beviljas delpension med omfattningen 50 procent.

**Tabell 3.6 Andelen nybeviljade respektive löpande delpensioner 2013 hos anställda inom olika kompetens kategorier**

Procent

Kompetenskategori	Nybeviljade delpensioner 2013	Löpande delpensioner 2013
Ledningskompetens	5,5	2,1
Kärnkompetens	61,9	64,5
Stödkompetens	30,2	33,2
Oklassade	2,4	0,2

Källa: Statens tjänstepensionsverk.

Av tabellen ovan framgår att delpension är vanligast förekommande hos anställda inom kompetens kategorin Kärnkompetens och minst vanliga inom Ledningskompetens.

Beviljade delpensioner står i relativ god proportion till kompetens kategoriernas relativa andel (se tabell 3.2).

### 3.3 Könsfördelningen

#### Jämn könsfördelning i staten

Staten är den sektor som har jämnast könsfördelning på arbetsmarknaden. Andelen kvinnor bland de anställda har ökat de senaste åren. År 2009 fanns det för första gången fler kvinnor än män bland de statsanställda. År 2013 var andelen kvinnor 51,5 procent, en minskning med knappt 0,1 procentenheter från 2012.

Av tabell 3.1 framgår dock att könsfördelningen skiljer sig åt mellan COFOG-grupperna och därmed också mellan myndigheter och kompetens kategorier.

#### Andel kvinnor och män med chefsuppgifter

Andelen chefer som är kvinnor har långsiktigt ökat i staten. Totalt finns nu drygt 5 800 chefer som är kvinnor (38 procent) och drygt 9 400 som är män (62 procent).

År 2004 var drygt 3 500 chefer kvinnor, motsvarande 30 procent av alla chefer.

#### Fördelning av kvinnor och män bland myndighetschefer som regeringen anställt

Under 2013 anställde regeringen totalt 26 myndighetschefer, av vilka 14 (54 procent) var män och 12 (46 procent) var kvinnor.

Den 13 oktober 2014 var andelen kvinnor bland myndighetscheferna 46,5 procent, vilket är samma andel som 2013. Förändringar i myndighetsstrukturen har inte påverkat det totala antalet myndighetschefer som regeringen anställer. Dessa uppgår till samma antal som 2013, dvs. 198.

**Tabell 3.7 Fördelningen den 13 oktober 2014 av kvinnor och män bland myndighetschefer som regeringen anställt**

Antal

	Kvinnor	Män	Totalt
Generaldirektörer	43	59	102
Landshövdingar	13	8	21
Rektorer <sup>1</sup>	18	13	31
Överintendenter	3	7	10
Övriga titlar <sup>2</sup>	15	19	34
<b>Myndighetschefer totalt<sup>3</sup></b>	<b>92</b>	<b>106</b>	<b>198</b>

<sup>1</sup> Regeringen anställer rektorer vid statliga universitet och högskolor efter förslag från lärosätets styrelse.

<sup>2</sup> Här ingår myndighetschefer med andra eller unika titlar såsom ombudsmän, direktörer, ordföranden samt rikspolischef, riksåklagare etc.

<sup>3</sup> Inklusive vikarierande myndighetschefer.

### 3.4 Den etniska och kulturella mångfalden

#### Andelen anställda med utländsk bakgrund fortsätter att öka

Andelen anställda med utländsk bakgrund i staten ökar stadigt och uppgick 2013 till 16,1 procent. Det är en ökning med 0,9 procentenheter jämfört med 2012. Totalt 38 187 statsanställda har utländsk bakgrund. Bland de nyanställda i staten har 23,1 procent utländsk bakgrund. Detta är en knapp minskning med 0,8 procentenheter i jämförelse med 2012, men nivån ligger i paritet med andelen individer med utländsk bakgrund i befolkningen.

Andelen anställda med utländsk bakgrund ökar snabbare i staten än bland det totala antalet förvärvsarbetande eftersom andelen nyanställda med utländsk bakgrund är högre i staten än andelen med utländsk bakgrund på arbetsmarknaden totalt. Andelen i staten har ökat med 5,8 procentenheter under perioden 2003–2013. Bland de förvärvsarbetande på hela den svenska arbetsmarknaden var ökningen 4,4 procentenheter under 2003–2012, (senaste tillgängliga uppgift är från 2012). Motsvarande uppgift för perioden 2003–2012 för statligt anställda är 4,9 procent. Se vidare tabell 3.8.

**Tabell 3.8 Andelen anställda med utländsk bakgrund inom staten samt för befolkningen i arbetsför ålder 2011-2013**

Procent

	2011	2012	2013
<b>Staten totalt<sup>1</sup></b>	<b>14,1</b>	<b>15,2</b>	<b>16,1</b>
– varav kvinnor	14,7	15,7	16,4
– varav män	13,6	14,6	15,7
Ledningskompetens	6,4	6,9	7,4
– varav kvinnor	7,6	8,4	8,8
– varav män	5,7	6,0	6,6
Kärnkompetens	15,5	17,0	17,6
– varav kvinnor	15,7	17,0	17,8
– varav män	15,4	16,9	17,3
Stödkompetens	11,7	12,0	13,2
– varav kvinnor	13,0	13,4	14,0
– varav män	10,0	10,1	12,0
<b>Nyanställda i staten<sup>2</sup></b>	<b>21,4</b>	<b>23,9</b>	<b>23,1</b>
<b>Förvärvsarbetande 20-64 år<sup>3</sup></b>	<b>17,2</b>	<b>17,8</b>	<b>i.u.</b>
<b>Befolkningen 20-64 år<sup>4</sup></b>	<b>22,4</b>	<b>23,0</b>	<b>23,7</b>

Källa: Arbetsgivarverket.

<sup>1</sup> Avser individer med månadsavlönad anställning hos obligatoriska och frivilliga medlemmar i Arbetsgivarverket. Timanställda m.fl. ingår ej.

<sup>2</sup> Som nyanställda räknas individer som inte var anställda i staten föregående år samt individer som bytt anställningsmyndighet sedan föregående år.

<sup>3</sup> Källa: Statistiska centralbyråns (SCB) registerbaserade arbetsmarknadsstatistik (RAMS). I RAMS ingår egna företagare och personer vars arbetstidsomfattning är minst en timme per vecka.

<sup>4</sup> Källa: SCB:s befolkningsstatistik.

#### Könsfördelningen

Andelen kvinnor med utländsk bakgrund i statsförvaltningen var 16,4 procent, och andelen män var 15,7 procent 2013 (se tabell 3.8). Att andelen är något lägre bland män hänger samman med strukturen i de tre mest mansdominerade verksamhetsinriktningarna, Försvar, Näringslivsfrågor m.m. samt Samhällsskydd och rättsskipning. Inom dessa verksamhetsinriktningar har mellan 6 och 10 procent av de anställda utländsk bakgrund. De låga andelarna kan till viss del förklaras av en skev könsfördelning och det krav på svenskt medborgarskap som följer av lag bl.a. lagen (1994:260) om offentlig anställning, förkortad LOA, eller av säkerhetsklassning som gäller för vissa arbetsuppgifter inom dessa verksamhetsinriktningar. Att en betydande andel av verksamheterna bedrivs i regioner där få i befolkningen har utländsk bakgrund kan också ha betydelse.

## Åldersstrukturen

Medelåldern är lägre bland personer med utländsk bakgrund. Den totala andelen anställda i åldrarna 25–34 år var 21,0 procent 2013, medan andelen i gruppen anställda med utländsk bakgrund var 32,2 procent. Andelen äldre är generellt lägre bland anställda med utländsk bakgrund. Bland samtliga anställda 2012 var andelen som var 55 år eller äldre 24,7 procent, men bland anställda med utländsk bakgrund endast 16,9 procent.

## Var och på vilka kompetenskategorierna inom staten finns de anställda med utländsk bakgrund?

Andelen med utländsk bakgrund skiljer sig avsevärt åt mellan regioner, men kanske främst mellan storstadsområden och landsbygd. Utanför de tre storstadsområdena är andelen personer med utländsk bakgrund lägre än genomsnittet. Det gäller oavsett om jämförelsen görs för befolkningen, samtliga sysselsatta på arbetsmarknaden eller statligt anställda. Högst andel med utländsk bakgrund i staten finns i de tre storstadsområdena Stockholm, Göteborg och Malmö, där andelarna är 20,3, 19,5 respektive 20,6 procent.

Anställda med utländsk bakgrund är något över genomsnittet i kategorin kärnkompetens och under genomsnittet i kategorierna lednings- och stödkompetens. I jämförelse med 2012 har andelen med utländsk bakgrund ökat inom alla kompetenskategorierna, med mellan 0,5 och 1,2 procentenheter. Nedbrutet per kön återfinns den största skillnaden i gruppen män som arbetar inom kategorin stödkompetens, där ökningen uppgår till 1,9 procentenheter (se vidare tabell 3.8).

## Variation mellan COFOG-grupperna

Andelen anställda med utländsk bakgrund varierar mellan olika delar av statsförvaltningen då verksamhetens karaktär har betydelse. Detta framgår av tabell 3.9.

**Tabell 3.9 Andelen anställda med utländsk bakgrund fördelade på COFOG-grupper och kompetenskategorierna 2013**

Procent	Kompetenskategori			
	Totalt	Ledning	Kärn	Stöd
Allmän offentlig förvaltning	12,6	7,7	13,2	12,0
Försvar	6,0	3,5	5,8	6,6
Samhällsskydd och rättsskipning	10,0	5,2	10,2	11,0
Näringslivsfrågor m.m.	9,7	7,8	9,6	9,8
Fritidsverksamhet, kultur och religion	14,2	8,8	14,5	13,8
Utbildning	27,2	13,5	32,0	17,4
Socialt skydd m.m.	17,5	10,2	19,0	14,1
<b>Totalt</b>	<b>16,1</b>	<b>7,4</b>	<b>17,6</b>	<b>13,2</b>

Källa: Arbetsgivarverket.

Anm. Uppgifterna i tabellen baseras på alla anställda med månadsavlönad anställning hos samtliga Arbetsgivarverkets medlemmar. Timavlönade m.fl. ingår inte.

Den högsta andelen anställda med utländsk bakgrund, 27,2 procent, finns inom COFOG-gruppen Utbildning. Det är också denna grupp som har flest anställda i statlig sektor. Universitetens och högskolornas verksamhet karaktäriseras av internationellt samarbete inom både forskning och utbildning och rekryteringar sker ofta internationellt. Det förklarar den relativt höga andelen anställda med utländsk bakgrund inom gruppen. Även andelen nyanställda med utländsk bakgrund är högst inom Utbildning, 40,3 procent 2013.

COFOG-gruppen Socialt skydd m.m. har den näst högsta andelen anställda med utländsk bakgrund, 17,5 procent. Övriga fem grupper har andelar under genomsnittet på 16,1 procent.

Gemensamt för alla COFOG-grupper utom Fritidsverksamhet, kultur och religion, är att andelen anställda med utländsk bakgrund successivt ökat varje år under perioden 2004–2013.

Inom COFOG-gruppen Fritidsverksamhet, kultur och religion ökar även andelen med utländsk bakgrund, men inte varje år. Det beror delvis på att förändringarna inom denna, den minsta, gruppen påverkas procentuellt mer även av små förändringar i antalet anställda. Här finns endast totalt cirka 2 800 anställda varav 370 med utländsk bakgrund. Personalomsättningen är också relativt sett högst inom denna grupp.

Den lägsta andelen anställda med utländsk bakgrund finns inom COFOG-gruppen Försvar, där 6,0 procent av de anställda har utländsk bakgrund. Inom både grupperna Försvar och Näringslivsfrågor m.m., där affärsverken finns,

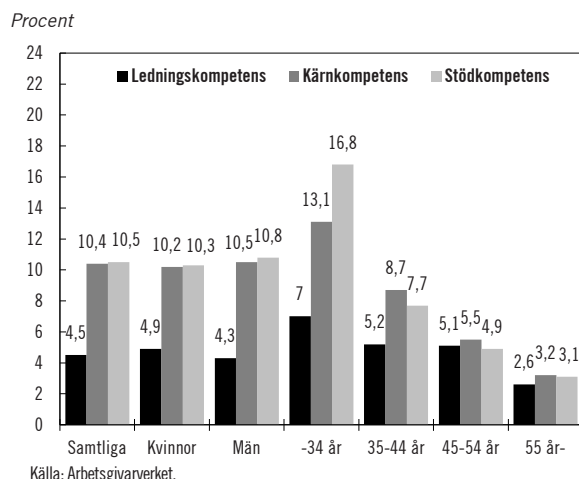


samt inom gruppen Samhällsskydd och rättsskipning, finns befattningar som förutsätter svenskt medborgarskap. Detta krav kan antas sänka andelen anställda med utländsk bakgrund inom dessa COFOG-grupper. Inom gruppen Försvar har endast ca 100 av 26 000 anställda annat medborgarskap än svenskt, vilket motsvarar en andel om 0,4 procent av de anställda. Inom gruppen Samhällsskydd och rättsskipning är motsvarande antal knappt 300 av 48 800 anställda, motsvarande 0,6 procent. Inom den största gruppen Utbildning, som har 69 700 anställda, har 11 200 personer utländskt medborgarskap, vilket motsvarar en andel om 16,1 procent, att jämföra med 5,6 procent i statsförvaltningen och 8,7 procent i befolkningen mellan 20–64 år.

### 3.5 Personalrörligheten

Mellan september 2012 och september 2013 uppgick personalrörligheten i staten till 11 procent. Det innebär att rörligheten är oförändrad i jämförelse med perioden september 2011 – september 2012. Med personalrörlighet avses här nyanställningar och avgångar vid myndigheterna oavsett om det skett inom staten eller i förhållande till andra arbetsmarknadssektorer.

**Diagram 3.3 Personalrörlighet fördelad på kompetens kategorier och ålder**



I likhet med tidigare år var rörligheten under 2013 totalt sett högre bland anställda under 35 år, för att sedan avta med stigande ålder. Personalrörligheten var också högre inom kompetenskategorierna kärn- och stöd-

kompetens än inom kategorin ledningskompetens, framför allt i den yngsta åldersgruppen. Skillnaderna i personalrörligheten mellan kvinnor och män var marginella.

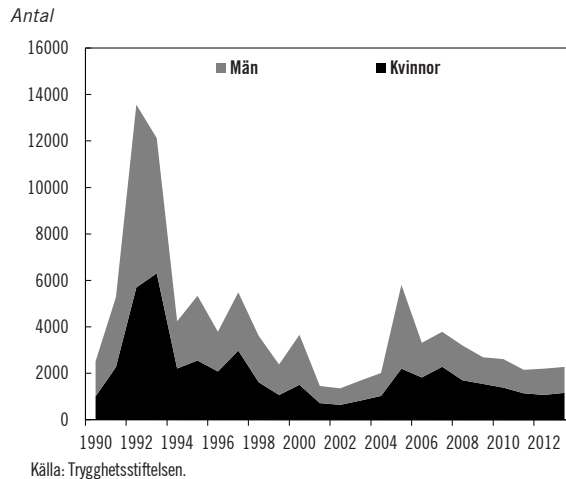
### 3.6 Uppsägningar i staten

När en statsanställd blir uppsagd p.g.a. arbetsbrist är det Trygghetsstiftelsens uppgift att så långt som möjligt förhindra att han eller hon blir arbetslös. Detsamma gäller när någon till följd av omlokalisering av en myndighets verksamhet väljer att inte följa med till den nya orten.

Trygghetsstiftelsen bildades av parterna på den statliga arbetsmarknaden 1990 i samband med att de enades om Trygghetsavtalet för statligt anställda. Stiftelsens uppgift är att administrera och genomföra de aktiviteter som uttrycks i Trygghetsavtalet. Stödet till de uppsagda är individinriktat och utgår ifrån regeringens arbetslinje.

Sedan starten 1990 har det totala inflödet till Trygghetsstiftelsen varit cirka 96 000 personer.

**Diagram 3.4 Totalt inflöde av uppsagda till Trygghetsstiftelsen 1990–2013**



Under 2013 uppgick antalet anmälda personer till 2 278 personer, vilket är 76 fler än 2012 och 125 fler än 2011. Under 2013 fortsatte trenden från de två föregående åren att majoriteten av de som anmäls till Trygghetsstiftelsen lämnar en tidsbegränsad anställning. Andelen tidsbegränsat anställda var 63 procent, jämfört med 52 procent 2012 och 55 procent 2011. Majoriteten av de anmälda, 74 procent, kom från universitet- och högskolesektorn.

Andelen kvinnor som under 2013 anmäldes till Trygghetsstiftelsen uppgick till 51 procent och andelen män till 49 procent. Under 2012 var förhållandet det omvända, medan andelen kvinnor uppgick till 53 procent och andelen män till 47 procent under 2011. Även om könsfördelningen hos de som anmäls till Trygghetsstiftelsen varit relativt jämn under de senaste tio åren, har andelen män endast varit större än andelen kvinnor under två år, 2005 och 2012.

De personer som är aktuella för stiftelsens insatser är de som ännu inte fått en permanent lösning av sin arbetssituation. Vid utgången av 2013 uppgick dessa totalt till 4 894, vilket kan jämföras med 4 751 personer vid utgången av 2012. Bland de personer som är aktuella för stiftelsens insatser har hälften en tillfällig lösning eller omfattas av en målinriktad åtgärd. De allra flesta av dem har en tillfällig anställning. Andra är på praktik, inskolning, utbildning eller håller på att starta ett eget företag. Jämfört med 2012 var det under 2013 en högre andel som hade ett tillfälligt arbete, medan en lägre andel var arbetslösa.

Under 2013 var det 1 991 personer som lämnade Trygghetsstiftelsen, jämfört med 2 300 under 2012 och 3 282 under 2011.

**Tabell 3.10 De som lämnade Trygghetsstiftelsen 2011–2013**

Lämnat Trygghetsstiftelsen	2011	2012	2013
<b>Antal</b>	3 282	2 300	1 991
Kvinnor	54 %	54 %	53 %
Män	46 %	46 %	47 %
Nytt arbete/startat eget företag	49 %	49 %	51 %
Avböjt kontakt	26 %	37 %	33 %
Pension	16 %	11 %	11 %
Övrigt	9 %	3 %	5 %

Källa: Trygghetsstiftelsen.

Det är fortsatt en större andel kvinnor än män som lämnar Trygghetsstiftelsen, även om skillnaden minskade under 2013. Majoriteten av de som lämnar Trygghetsstiftelsen var tidigare anställda inom universitets- och högskolesektorn.

Av de som lämnade Trygghetsstiftelsen och fick ett nytt arbete anställdes 44 procent i den statliga sektorn, 16 procent i den kommunala sektorn och 40 procent i den privata sektorn. Av de som avböjer kontakt har de flesta fått en ny anställning, vanligen ytterligare en anställning inom universitets- och högskoleområdet.

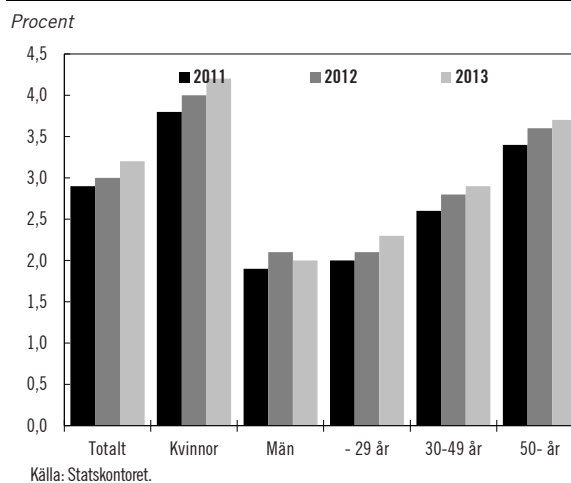
Av de som lämnat en tillsvidareanställning fick 77,9 procent under 2013 ett nytt arbete eller en annan lösning innan uppsägningstidens slut. Motsvarande uppgift för 2012 var 78,3 procent. Av de personer som lämnat en tidsbegränsad anställning fick 85,2 procent under 2013 en lösning inom nio månader från uppsägningen. Detta kan jämföras med 84,6 procent under 2012.

### 3.7 Sjukfrånvaro

#### Sjukfrånvaron vid statliga myndigheter

Enligt Statskontorets sammanställning av sjukfrånvaron vid statliga myndigheter ökade den totala sjukfrånvaron 2013 för andra året i rad. År 2011 uppgick den totala till 2,9 procent av den tillgängliga arbetstiden. För 2012 ökade sjukfrånvaron till 3,0 procent och för 2013 uppgår sjukfrånvaron till 3,2 procent.

**Diagram 3.5 Sjukfrånvaro total och uppdelad på kön och ålder 2011–2013**



Det är bland kvinnorna som sjukfrånvaron ökar. Männen sjukfrånvaro som procent av den tillgängliga arbetstiden minskade 2013 efter att ha ökat 2012. För 2013 var kvinnornas sjukfrånvaro 4,2 procent, vilket är mer än dubbelt så hög som männens, som uppgick till 2,0 procent.

Ökningen av sjukfrånvaron gäller för alla åldersgrupper. För de som är yngre än 30 år ökade sjukfrånvaron med 0,1 procentenheter mellan 2012 och 2013. Både för de som är 30–49 år gamla och för de som är äldre än 50 år var ökningen 0,2 procentenheter. Frånvaron för de som är yngre än 30 år har legat stadigt kring

2 procent av arbetstiden under de senaste åren, men har nu ökat till än högre nivå än vad den tidigare varit.

Långtidsfrånvaron, dvs. sjukfrånvaro mer än 60 dagar, som en andel av den totala sjukfrånvaron har minskat till 43,1 procent för 2013. Under 2012 ökade den marginellt med 0,4 procentenheter till 45,8 procent efter att stadigt ha minskat.

Sjukfrånvaron varierar mellan statens olika COFOG-grupper (se avsnitt 3.1).

**Tabell 3.11 Sjukfrånvaron inom olika COFOG-grupper 2011–2013**

Procent			
Verksamhetsområde	2011	2012	2013
Allmän offentlig förvaltning	2,8	3,0	3,2
Försvar	1,6	1,7	1,5
Samhällsskydd och rättsskipning	3,4	3,8	3,8
Näringsliv, miljö, bostad och samhällsutveckling	2,7	2,9	3,1
Fritidsverksamhet, kultur, och religion	2,8	2,9	3,1
Utbildning	2,0	2,1	2,2
Socialt skydd inklusive hälso- och sjukvård	4,7	4,9	5,2
<b>Totalt</b>	<b>2,9</b>	<b>3,0</b>	<b>3,2</b>

Källa: Statskontoret.

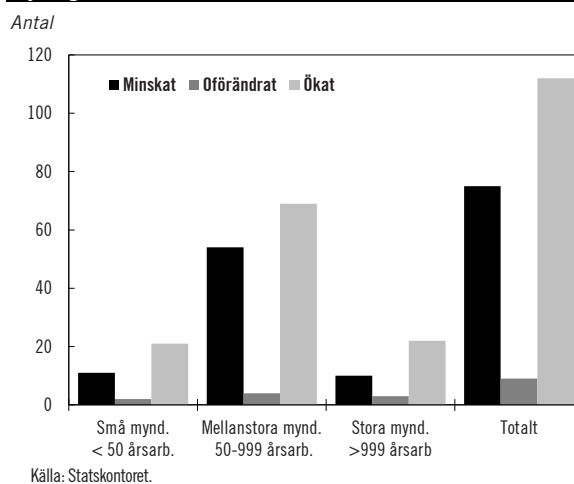
Den högsta sjukfrånvaron finns inom COFOG-gruppen Socialt skydd inklusive hälso- och sjukvård, där sjukfrånvaron uppgick till 5,2 procent under 2013. Det är en ökning med 0,5 procentenheter sedan 2011. Inom gruppen Samhällsskydd och rättsskipning har den kraftiga ökningen om 0,4 procentenheter mellan 2011 och 2012 stannat upp, och är oförändrat 3,8 procent för 2013. Lägst sjukfrånvaro i procent av tillgänglig arbetstid återfinns inom COFOG-gruppen Försvar, som också är den enda gruppen som uppvisar en lägre sjukfrånvaro för 2013 än för de två föregående åren. COFOG-gruppen Utbildning uppvisar också en låg sjukfrånvaro, även om den har ökat under 2012 och 2013 med 0,1 procentenheter för vardera året.

Inom COFOG-grupperna Näringsliv m.m., Allmän offentlig förvaltning, respektive Fritidsverksamhet m.m., var sjukfrånvaron 3,1–3,2 procent under 2013. Inom dessa områden har sjukfrånvaron ökat med 0,3–0,4 procentenheter sedan 2011.

Att myndigheter inom COFOG-gruppen Försvar hade den lägsta totala sjukfrånvaron och myndigheterna inom Socialt skydd inklusive hälso- och sjukvård hade den högsta, återspeglar könsfördelning inom verksamheterna, då sjukfrånvaron för kvinnor var betydligt högre än för män. På försvarsmyndigheterna var andelen män 80 procent och inom det sociala området var andelen kvinnor 69 procent. I gruppen Utbildning hade kvinnor lägst sjukfrånvaro av de jämförda grupperna (2,8 procent), medan männens sjukfrånvaro (1,1 procent) var lägst av alla grupper. Då andelen kvinnor inom utbildningsområdet var hög blev dock den totala sjukfrånvaron för området högre än inom Försvar.

År 2013 hade 84 myndigheter oförändrad eller minskad sjukfrånvaro medan 112 myndigheter hade ökad sjukfrånvaro jämfört med 2012.

**Diagram 3.6 Förändringen i sjukfrånvaron 2013 vid myndigheterna**



Bland de små myndigheterna, dvs. myndigheter med mindre än 50 årsarbetskrafter, hade 13 av 34 oförändrad eller minskad sjukfrånvaro under 2013 jämfört med 2012, medan 21 av hade ökad sjukfrånvaro. I de medelstora myndigheterna, dvs. myndigheter med 50–999 årsarbetskrafter, var sjukfrånvaron mindre eller oförändrad i 58 och högre i 69 av det totalt 127 berörda myndigheterna. Av de stora myndigheterna, dvs. myndigheter med minst 1 000 årsarbetskrafter, var sjukfrånvaron lägre eller oförändrad i 13 och högre i 22 av sammanlagt 35 myndigheter.

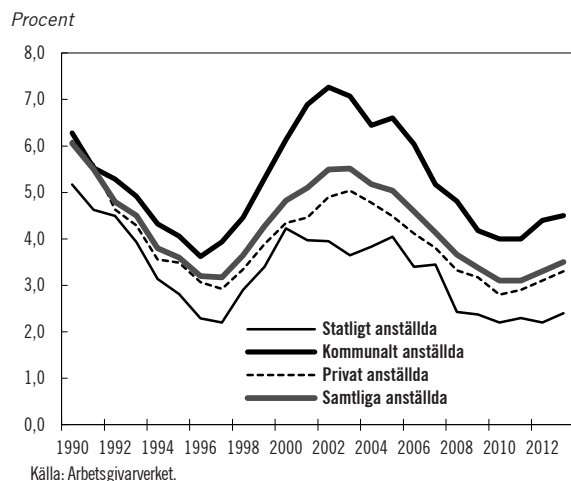
### Sjukfrånvaron i staten jämfört med andra sektorer

I Statistiska centralbyråns (SCB) arbetskraftsundersökningar jämförs sjukfrånvaron



mellan olika arbetsmarknadssektorer. Eftersom definitioner och mätmetoder är helt olika mellan sjukfrånvarouppgifterna i myndigheternas årsredovisningar som Statskontoret sammanställer och SCB:s arbetskraftsundersökningar, är dessa siffror inte jämförbara med de som visas i diagrammet nedan.

**Diagram 3.7 Sjukfrånvaro 1990–2013 enligt SCB:s arbetskraftsundersökningar**



Enligt SCB:s arbetskraftsundersökningar ökade sjukfrånvaron i staten 2013 med 0,2 procentenheter till 2,4 procent. Sjukfrånvaron bland anställda på arbetsmarknaden sammantaget ökade med 0,2 procentenheter till 3,5 procent.

SCB:s arbetskraftsundersökningar visar att sjukfrånvaron under de senaste 24 åren varit lägre i staten än i de andra sektorerna. Att statsanställda i snitt är mindre sjuka än andra hänger samman med att staten har en större andel anställda med tjänstemannayrken än de andra arbetsmarknadssektorerna. Om man skulle jämföra enbart tjänstemannagrupper inom de olika sektorerna med varandra skulle skillnaderna bli mindre. Samtliga sektorer följer samma trend, dock nådde sjukfrånvaron inom staten, inte ens under åren i början av 2000-talet, upp till mer än lite drygt fyra procent.

### Antal sjukpensioner

Antalet nybeviljade sjukpensioner minskade fram till 2011. Därefter har det totala antalet nybeviljade sjukpensioner ökat, men är fortfarande förhållandevis lågt.

**Tabell 3.12 Anställda som har nybeviljats sjukpension 2011–2013**

Antal

Sjukpension	2011 Kv.	2011 Män	2012 Kv.	2012 Män	2013 Kv.	2013 Män
25 procent	31	10	26	14	40	15
50 procent	32	20	49	21	40	14
75 procent	5	4	6	1	7	5
100 procent <sup>1</sup>	77	48	80	37	123	52
Summa	145	82	161	73	210	86

Källa: Statens tjänstepensionsverk.

<sup>1</sup> Från och med 2013 förekommer inte tillfällig sjukpension med omfattningen 100 procent. Uppgifterna för 2011 och 2012 har reviderats så att personer som under respektive år först har beviljats en tillfällig sjukpension med omfattningen 100 procent och därefter beviljats sjukpension, som per definition har omfattningen 100 procent, endast förekommer en gång i statistiken.

Av tabellen ovan framgår att det är bland kvinnorna som ökningen av antalet nybeviljade sjukpensioner har skett. Bland männen har variationerna i antalet nybeviljade sjukpensioner varit små de senaste åren, med en minskning mellan 2011 och 2012 och en ökning mellan 2012 och 2013.

Av de statsanställda som 2013 beviljades sjukpension var 71 procent kvinnor och 29 procent män. Det innebär att skillnaderna mellan könen ökade med två procentenheter jämfört med 2012 och sju procentenheter jämfört med 2011.

För 2013 sjönk medianåldern för kvinnor som beviljades en sjukpensionsförmån från 56 år och 9 månader till 56 år och 1 månad. För män sjönk medianåldern från 59 år och 4 månader till 57 år och 6 månader.

### Årets arbetsmiljöundersökning

Sedan 1989 genomför Statistiska centralbyrån, på uppdrag av Arbetsmiljöverket, en arbetsmiljöundersökning vartannat år. Undersökningen omfattar cirka 130 frågor inom olika områden.

I undersökningen 2013 uppgick antalet svarande till 8 075, varav 492, motsvarande 6,1 procent av de svarande, var anställda i staten<sup>4</sup>. Av dessa var 243 kvinnor och 249 män.

I Arbetsgivarverkets rapport Arbetsmiljön i statlig sektor år 2013 (dnr S2014/6559/ESA) presenterar Arbetsgivarverket ett urval av

<sup>4</sup> I undersökningen redovisas de tre statliga affärsverken i den privata sektorn.

frågorna. Syftet är att belysa arbetsmiljön i statlig sektor i jämförelse med tidigare undersökningar samt i jämförelse med andra sektorer och arbetsmarknaden som helhet. Förändringarna för statsanställda i undersökningen 2013 är relativt små jämfört med motsvarande undersökning 2011. Av rapporten framgår bl.a. följande.

- Statligt anställda är i högre grad nöjda med sina arbeten. En större andel anställda, 78,6 procent (78,9 år 2011), anser att de har ett i hög grad intressant och stimulerande arbete i jämförelse med arbetsmarknaden totalt sett, 65,7 procent (67,1 år 2011).
- Vissa svarstendenser i undersökningen tyder på en proportionellt högre arbetsbelastning för främst statsanställda kvinnor i förhållande till den övriga arbetsmarknaden.
- I en av frågorna, som handlar om att man är allt för isolerad från andra, upplever en större andel statsanställdas arbetsituation som mer ensam än samtliga sysselsatta.
- Drygt sex av tio statsanställda, 64,3 procent, uppger att arbetet ger möjlighet att lära nytt och utvecklas i yrket varje vecka. Det är fler än bland samtliga sysselsatta där jämförelsetalet är 48,1 procent.
- Statsanställda kan i högre utsträckning än samtliga sysselsatta i befolkningen bestämma när och hur olika arbetsuppgifter ska utföras. De är i högre grad med och beslutar om uppläggningsen av det egna arbetet och har bättre möjligheter att bestämma arbetstakt. De statsanställda är mer nöjda med sina arbetstider än anställda på arbetsmarknaden som helhet.
- Det är fler statligt anställda, 25,5 procent, än på arbetsmarknaden som helhet, 22,3 procent, som instämmer i påståendet att det alltid/för det mesta är svårt att framföra kritiska synpunkter på arbetsförhållanden. Skillnaden är inte statistiskt signifikant. Statligt anställda män, 28,1 procent, upplever i högre grad att det är svårt att framföra kritiska synpunkter på arbetsförhållanden än statligt anställda kvinnor, 22,4 procent.
- Andelen statsanställda som utsatts för våld eller hot om våld minskade 2013 till 17,9 procent, vilket är den lägsta nivån

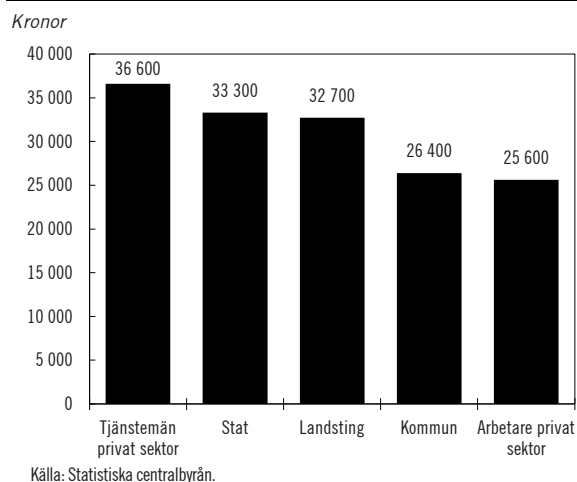
sedan mätningarna startade 1995. Totalt sett är andelen statsanställda som utsatts inte längre signifikant högre i jämförelse med arbetsmarknaden i stort. I denna undersökning skiljer det 10,0 procentenheter mellan andelen statsanställda kvinnor respektive statsanställda män som svarar att de blivit utsatta för våld eller hot om våld under de senaste 12 månaderna. Andelen kvinnor som utsatts för hot och våld har minskat från 19,0 procent 2011 till 12,4 procent 2013. Denna minskning är inte statistiskt signifikant. Bland männen har det skett en ökning mellan 2011 och 2013, från 21,2 till 22,4 procent.

### 3.8 Lönenivåer och löneutveckling

#### Lönenivåer

I diagram 3.8 redovisas den genomsnittliga månadslönen för olika sektorer på arbetsmarknaden 2013.

**Diagram 3.8 Genomsnittlig månadslön i olika sektorer på arbetsmarknaden 2013**



Den genomsnittliga månadslönen i staten uppgick till 33 300 kronor. Medellönen på arbetsmarknaden totalt var 30 600 kronor.

#### Löneutvecklingen i staten

Arbetsgivarverket träffar som arbetsgivarpart avtal på statens vägnar med de fackliga parterna Offentliganställdas Förhandlingsråds förbunds-

områden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna (OFR/S, P, O), Sveriges Akademikers Centralorganisation Staten (Saco-S) samt Facket för service och kommunikation (SEKO).

Nuvarande ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS) gäller tills vidare med Sveriges akademikers centralorganisation (Saco-S)<sup>5</sup>. De tidsbegränsade avtalen om löner med Facket för Service och Kommunikation (SEKO) och med Offentliganställdas Förhandlingsråds förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna (OFR/S,P,O) gäller t.o.m. den 30 september 2016<sup>6</sup>.

Arbetsgivarverket har tagit fram uppgifter om den kollektiva löneutvecklingen 1997–2013 kopplat till årstakt, se tabell 3.13.

**Tabell 3.13 Nominell och real löneutveckling i statlig sektor, 1997–2013**

Procent

Statistik period sept–sept	Avtalsperiod för centrala avtal	Löne- utv. års- takt	Föränd- ring i KPI <sup>1</sup>	Real löneutv. i årstakt
1997–1998	RALS <sup>2</sup> 1998–2001	3,8	-0,1	3,9
1998–1999	RALS 1998–2001	3,8	0,4	3,4
1999–2000	RALS 1998–2001	3,8	1,0	2,8
2000–2001	RALS 2001	4,2	2,5	1,7
2001–2002	RALS 2002–2004	3,8	2,1	1,7
2002–2003	RALS 2002–2004	3,6	1,9	1,7
2003–2004	RALS 2002–2004	3,4	0,4	3,0
2004–2005	RALS 2004–2007	3,1	0,4	2,7
2005–2006	RALS 2004–2007	3,2	1,4	1,8
2006–2007	RALS 2004–2007	3,2	2,2	1,0
2007–2008	RALS 2007–2010	3,7	3,5	0,2
2008–2009	RALS 2007–2010	3,4	-0,3	3,7
2009–2010	RALS 2007–2010	4,1	1,3	2,8
2010–2011	RALS 2010–2012/ RALS-T	2,9 <sup>3</sup>	2,6	0,3 <sup>4</sup>
2011–2012	RALS 2010–2012/ RALS-T	2,3	0,9	1,4
2012–2013	RALS 2012–2013/ RALS-T	2,6	0,0	2,6
<b>Genomsnittlig årlig ökning 1997–2013</b>		<b>3,4</b>	<b>1,3</b>	<b>2,2</b>

Källa: Arbetsgivarverket.

<sup>1</sup> Förändringen är beräknad som förändring i årsmedeltal.

<sup>2</sup> RALS: Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare i staten.

<sup>3</sup> Siffran korrigerad p.g.a. ytterligare inkommit utfall.

<sup>4</sup> Konsekvenskorrigerad siffra.

### Utvecklingen av genomsnittliga löner

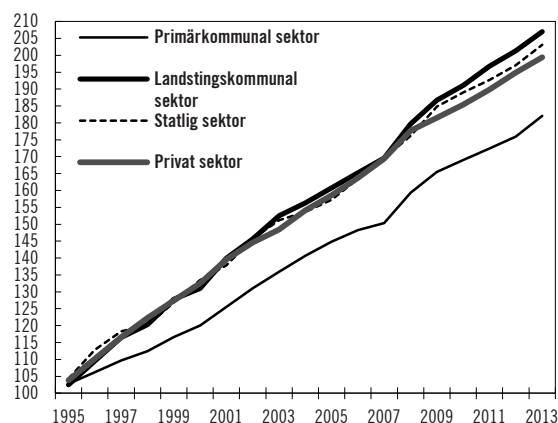
Löneutvecklingstakten inom det statliga området har förhållandevis väl följt utvecklingen på arbetsmarknaden i stort, enligt jämförande statistik från tiden efter ramanslagsreformen.

<sup>5</sup> RALS 2010-T.

<sup>6</sup> RALS 2013–2016.

**Diagram 3.9 Utvecklingen av genomsnittliga löner i olika sektorer på arbetsmarknaden 1994–2013**

Index 1994=100



Källa: Statistiska centralbyrån.

Anm. Uppgifterna avser nominella löner och är rensade med hänsyn till strukturella förändringar i utbildningsnivå, ålder och kön.

Mellan 1994 och 2013 uppgick löneutvecklingen inom landstingen till 107,0 procent, inom den statliga sektorn till 103,1 procent och inom den privata sektorn till 99,4 procent. Under samma period var löneutvecklingen inom den kommunala sektorn 82,1 procent.

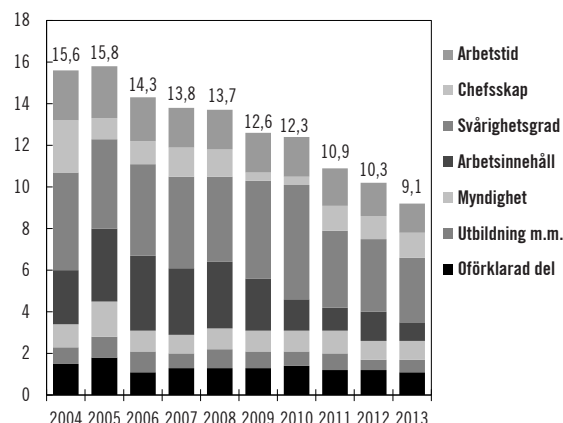
### Löneskillnaderna mellan kvinnor och män

Regeringens mål är att löneskillnaderna mellan kvinnor och män i staten ska minska. Som underlag för uppföljningen av delmålet används partsgemensam statlig förhandlingsstatistik.

Löneskillnaderna mellan kvinnor och män i staten har halverats sedan 2000. I september 2013 var statsanställda kvinnors genomsnittslön totalt sett 9,1 procent lägre än statsanställda mäns genomsnittslön. År 2012 var motsvarande löneskillnad 10,3 procent, dvs. en minskning med 1,2 procentenheter mellan åren. Av diagram 3.10 framgår löneskillnaderna 2004–2013 uppdelat på förklaringsfaktorer.

**Diagram 3.10 Löneskillnader mellan kvinnor och män i staten uppdelat på förklaringsfaktorer 2004–2013**

Procent



Källa: Arbetsgivarverket.

Den statistiska analys som Arbetsgivarverket har gjort utifrån de centrala parternas gemensamma lönestatistik visar att den genomsnittliga löneskillnaden nästan helt kan hänföras till mätbara faktorer. Stora delar av löneskillnaden beror på att fler kvinnor än män arbetar deltid, arbetets svårighetsgrad och innehåll samt att fler män än kvinnor är chefer. Vidare påverkar det att arbetsinnehåll och löner ser olika ut hos olika myndigheter. Det finns också skillnader när det gäller utbildning, erfarenhet och i vilken region den anställda arbetar.

### Den s.k. oförklarade löneskillnaden

Den löneskillnad som slutligen blir kvar, den s.k. oförklarade löneskillnaden som inte kan förklaras av den mätbara information som finns tillgänglig i den partsgemensamma statistiken, uppgick i september 2013 till ca 1,1 procent, en minskning med 0,1 procentenheter jämfört med september 2012. År 2003 var den som högst och uppgick då till 2,0 procent.

### Förklaringsfaktorer

Som framgår av diagram 3.10 är det två faktorer som tillsammans står för hälften av den totala löneskillnaden mellan kvinnor och män. Dessa två viktigaste förklaringar är att kvinnor jämfört med män oftare har arbetsuppgifter på en lägre grupperingsnivå och att kvinnor i större utsträckning än män arbetar deltid. Skillnader i grupperingsnivå är 2013 fortfarande den viktigaste förklaringsfaktorn, även om den har minskat marginellt (0,4 procentenheter) i betydelse på grund av den ökade andelen chefer på låga grupperingsnivåer bland män. Att fler män än kvinnor är chefer har tagit över en del av

förklaringsvärdet (plus 0,1 procentenheter i förhållande till 2012). År 2013 var det 15,4 procent av kvinnorna som arbetade deltid (knappt 17 procent 2012) medan motsvarande andel för männen var 7,8 procent (8,1 procent 2012).

Bland samtliga statsanställda har 93 procent av kvinnorna en heltidsanställning att jämföra med 94 procent av männen. Det är samma förhållande som rådde 2012.

#### *Genomsnittslöner*

Inom chefskollektivet hos Arbetsgivarverkets medlemmar har löneskillnaderna mellan kvinnor och män varierat under den studerade perioden. Mellan 2004 och 2013 ökade snittlönen för kvinnliga chefer från 38 034 till 49 844 kronor per månad, medan snittlönen för manliga chefer ökade från 39 434 till 48 191 kronor. År 2004 var genomsnittslönen 3,6 procent högre för manliga chefer än för kvinnliga. För 2013 visar statistiken att genomsnittslönen för kvinnliga chefer är 3,4 procent högre än för manliga chefer.

#### *Genomsnittlig löneutveckling*

Den genomsnittliga löneutvecklingen i årstakt under statistikperioden 2012–2013 har liksom under föregående avtalsperiod varit högre för de kvinnliga cheferna än för de manliga. Den uppgår till 5,2 procent för de kvinnliga cheferna och 4,4 procent för de manliga. Denna beräkning gäller endast identiska individer, dvs. de som varit anställda på samma myndighet under hela mätperioden.

#### *Partsgemensamt arbete*

Parterna har ett gemensamt ansvar för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Parterna ska också främja alla medarbetares lika möjligheter att på sakliga grunder påverka sin löneutveckling.

I nu aktuella avtal har centrala parter bland annat träffat överenskommelse om att partsgemensamt bedriva fyra utvecklingsområden inom Partsrådet<sup>7</sup>. Ett av områdena rör centrala parters stöd till lokal lönebildning. Arbetet med det av parterna gemensamt utvecklade metodstödet, BESTA-vägen är genomfört och i huvudsak även implementeringen av BESTA-vägen. Syftet med metodstödet är att det ska utgöra ett stöd för lokala parter i deras arbete att säkerställa att det inte föreligger osakliga löneskillnader och bygger på att det integreras i det lokala lönebildningsarbetet. Parterna konstaterar att det kan finnas ett fortsatt behov av vissa insatser för att slutföra implementeringen av BESTA-vägen men också ett behov av viss vidareutveckling av metodstödet utifrån gjorda erfarenheter. I arbetet ingår också att ta fram förslag till hur övergången från utveckling och implementering till integrering i det lokala lönebildningsarbetet kan ske.

<sup>7</sup> Rådet för partsgemensamt stöd inom det statliga avtalsområdet. Partsrådet är en ideell förening vars medlemmar är Arbetsgivarverket, Offentliganställdas förhandlingsråds förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna (OFR/S,P,O), Sveriges akademikers centralorganisation (Saco-S) och Facket för service och kommunikation (SEKO).



# Underbilaga Myndighetschefer och ordförande i styrelsemyndigheter

Bilaga

## Innehållsförteckning

---

Myndighetschefer per den 13 oktober 2014 .....	31
Ordförande i styrelsemyndigheter per den 1 oktober 2014.....	36





## Myndighetschefer per den 13 oktober 2014

Regeringen redovisar nedan en sammanställning över myndighetschefer som lyder omedelbart under regeringen och som anställs genom beslut av regeringen. Sammanställningen redovisar förhållandena per den 13 oktober 2014<sup>8</sup>.

<u>Myndighet</u>	<u>Titel</u>	<u>Efternamn</u>	<u>Förnamn</u>
Affärsverket svenska kraftnät	GD	Odenberg	Mikael
Allmänna reklamationsnämnden	Ordförande	Ahnmé Kågerman	Britta
Arbetsdomstolen	Ordförande	Lilja Hansson	Cathrine
Arbetsförmedlingen	GD	Sjöberg	Mikael
Arbetsmiljöverket	GD	Zelmin-Ekenhem	Erna
Barnombudsmannen	Barnombudsman	Malmberg	Fredrik
Blekinge tekniska högskola	Rektor	Hederstierna	Anders
Bolagsverket	GD	Bränström	Annika
Boverket	GD	Valik	Janna
Brottsförebyggande rådet	GD	Wennerström	Erik
Brottsoffermyndigheten	GD	Öster	Annika
Centrala studiestödsnämnden	GD	Gellerbrant Hagberg	Christina
Datainspektionen	GD	Svahn Starrsjö	Kristina
Diskrimineringsombudsmannen	Ombudsman	Broberg	Agneta
Domstolsverket	GD	Holmgren	Martin
E-hälsomyndigheten	GD	Håkansta	Torsten
Ekobrottsmyndigheten	GD	Fröjelin	Eva
Ekonomistyrningsverket	GD	Wikström	Mats
Elsäkerhetsverket	GD	Falemo	Elisabet
Energimarknadsinspektionen	GD	Vadasz-Nilsson	Anne
Exportkreditnämnden	GD	Apelman	Karin
Fastighetsmäklarinspektionen	Ordförande	Westberg	Eva
Finansinspektionen	GD	Andersson	Martin
Finanspolitiska rådet	Kanslichef	Sonnegård	Joakim
Folke Bernadotteakademin	GD	Söder	Sven-Eric
Folkhälsomyndigheten	GD	Carlson	Johan
Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd	GD	Ställdal	Ewa
Forskningsrådet för miljö, areella näringar och samhällsbyggande (FORMAS)	GD	Petersson	Ingrid
Fortifikationsverket	GD	Karlström	Urban
Forum för levande historia	Överintendent	Franck	Eskil
Försvarets materielverk	GD	Erixon	Lena
Försvarets radioanstalt	GD	Hartelius	Dag
Försvarexportmyndigheten	GD	Hammarström	Ulf

<sup>8</sup> På grund av särskilda bestämmelser ingår inte Arbetsgivarverket och Regeringskansliet i sammanställningen.

<u>Myndighet</u>	<u>Titel</u>	<u>Efternamn</u>	<u>Förnamn</u>
Försvarshögskolan	Rektor	Enmark	Romulo
Försvarsmakten	ÖB	Göranson	Sverker
Försvarsunderrättelsesdomstolen	Ordförande	Sjöblom	Hases Per
Försäkringskassan	GD	Eliasson	Dan
Gymnastik- och idrottshögskolan	Rektor	Henriksson-Larsén	Karin
Göteborgs universitet	Rektor	Fredman	Pam
Havs- och vattenmyndigheten	GD	Risinger	Björn
Högskolan Dalarna	Rektor	Hilliges	Marita
Högskolan i Borås	Rektor	Brorström	Björn
Högskolan i Gävle	Rektor	Johansson	Maj-Britt
Högskolan i Halmstad	Rektor	Alexandersson	Mikael
Högskolan i Skövde	Rektor	Karlsson	Sigbritt
Högskolan Kristianstad	Rektor	Resic	Sanimir
Högskolan Väst	Rektor	Norén	Kerstin
Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen	GD	Dahlgren	Jan-Olof
Inspektionen för socialförsäkringen	GD	Molander	Per
Inspektionen för strategiska produkter	GD	Ahlström	Christer
Inspektionen för vård och omsorg	GD	Hult Backlund	Gunilla
Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering	GD	Åslund	Olof
Institutet för rymdfysik	Föreståndare	Eliasson	Lars
Institutet för språk och folkminnen	GD	Johansson-Lind	Ingrid
Justitiekanslern	JK	Skarhed	Anna
Kammarkollegiet	GD	Ljungh	Claes
Karlstads universitet	Rektor	Bergenheim	Åsa
Karolinska institutet	Rektor	Hamsten	Anders
Kemikalieinspektionen	GD	Cromnier	Nina
Kommerskollegium	GD	Stelling	Anna
Konjunkturinstitutet	GD	Dillén	Mats
Konkurrensverket	GD	Sjöblom	Dan
Konstfack	Rektor	Lantz	Maria
Konstnärsnämnden	Direktör	Larsson	Ann
Konsumentverket	GD och KO	Larsson	Gunnar
Kriminalvården	GD	Öberg	Nils
Kronofogdemyndigheten	Rikskronofogde	Liedström Adler	Eva
Kungl. biblioteket	Riksbibliotekarie	Herdenberg	Gunilla
Kungl. Konsthögskolan	Rektor	Kuzma	Marta
Kungl. Musikhögskolan i Stockholm	Rektor	Rydinger Alin	Cecilia
Kungl. Tekniska högskolan	Rektor	Gudmundson	Peter
Kustbevakningen	GD	Jönsson	Lena
Lantmäteriet	GD	Kjellson	Bengt
Linköpings universitet	Rektor	Dannetun	Helen
Linnéuniversitetet	Rektor	Hwang	Stephen

<u>Myndighet</u>	<u>Titel</u>	<u>Efternamn</u>	<u>Förnamn</u>
Livruskammaren och Skokloster slott med Stiftelsen Hallwylska palatset	Överintendent	Hagberg	Magnus
Livsmedelsverket	GD	Orustfjord	Stig
Lotteriinspektionen	GD	Hallstedt	Håkan
Luftfartsverket	GD	Sundin	Olle
Luleå tekniska universitet	Rektor	Serte	Johan
Lunds universitet	Rektor	Eriksson	Per
Läkemedelsverket	GD	Andersson Forsman	Catarina
Länsstyrelsen i Blekinge län	Landshövding	Andnor Bylund	Berit
Länsstyrelsen i Dalarnas län	Landshövding	Norrfalk	Maria
Länsstyrelsen i Gotlands län	Landshövding	Schelin Seidegård	Cecilia
Länsstyrelsen i Gävleborgs län	Landshövding	Holmberg	Barbro
Länsstyrelsen i Hallands län	Landshövding	Sommestad	Lena
Länsstyrelsen i Jämtlands län	Landshövding	Hägglund	Jöran
Länsstyrelsen i Jönköpings län	Landshövding	Akhtarzand	Minoo
Länsstyrelsen i Kalmar län	Landshövding	Carlsson	Stefan
Länsstyrelsen i Kronobergs län	Landshövding	Alsér	Kristina
Länsstyrelsen i Norrbottens län	Landshövding	Österberg	Sven-Erik
Länsstyrelsen i Skåne län	Landshövding	Pålsson	Margareta
Länsstyrelsen i Stockholms län	Landshövding	Heister	Chris
Länsstyrelsen i Södermanlands län	Landshövding	Hagberg	Liselott
Länsstyrelsen i Uppsala län	Landshövding	Egardt	Peter
Länsstyrelsen i Värmlands län	Landshövding	Johansson	Kenneth
Länsstyrelsen i Västerbottens län	Landshövding	Andersson	Magdalena
Länsstyrelsen i Västernorrlands län	Landshövding vik.	Altin	Sten-Olov
Länsstyrelsen i Västmanlands län	Landshövding	Skogö	Ingemar
Länsstyrelsen i Västra Götalands län	Landshövding	Bäckström	Lars
Länsstyrelsen i Örebro län	Landshövding	Frebran	Rose-Marie
Länsstyrelsen i Östergötlands län	Landshövding	Nilsson	Elisabeth
Malmö högskola	Rektor	Bengtsson	Stefan
Marknadsdomstolen	Ordförande	Carlson	Per
Medlingsinstitutet	GD	Stråth	Claes
Migrationsverket	GD	Danielsson	Anders
Mittuniversitetet	Rektor	Söderholm	Anders
Moderna museet	Överintendent	Birnbaum	Daniel
Myndigheten för delaktighet	GD	Holm Gulati	Anne
Myndigheten för internationella adoptionsfrågor	GD	Svartz	Kristina
Myndigheten för kulturanalys	Direktör	Härd	Sverker
Myndigheten för radio och tv	GD	Larsson	Magnus
Myndigheten för samhällsskydd och beredskap	GD	Lindberg	Helena
Myndigheten för tillgängliga medier	GD	Esaiasson	Roland
Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser	GD	Hjalmarsson	Dan
Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor	GD vik.	Theisz	Eva
Myndigheten för vårdanalys	Direktör	Lennartsson	Fredrik
Myndigheten för yrkeshögskolan	GD	Persson	Thomas
Mälardalens högskola	Rektor	Röding	Karin

<u>Myndighet</u>	<u>Titel</u>	<u>Efternamn</u>	<u>Förnamn</u>
Nationalmuseum med Prins Eugens Waldemarsudde	Överintendent	Arell	Berndt
Naturhistoriska riksmuseet	Överintendent	Westerberg	Jan Olov
Naturvårdsverket	GD	Ågren	Maria
Nordiska Afrikainstitutet	Direktör	Soiri	Iina
Patent- och registreringsverket	GD	Ås Sivborg	Susanne
Patentbesvärslagen	Ordförande	Strömberg	Peter
Pensionsmyndigheten	GD	Westling Palm	Katrin
Polarforskningssekreteriatet	Föreståndare	Dahlbäck	Björn
Post- och telestyrelsen	GD	Marby	Göran
Presstödsnämnden	Kanslichef	Finnström	Åsa
Revisorsnämnden	Direktör	Wickström	Anita
Riksantikvarieämbetet	Riksantikvarie	Amréus	Lars
Riksarkivet	Riksarkivarie	Jordell	Björn
Riksgäldskontoret	Riksgäldsdirektör	Lindblad	Hans
Rikspolisstyrelsen	Rikspolischef	Svenson	Bengt
Riksutställningar	GD	Nolmark	Rebecka
Rymdstyrelsen	GD	Norberg	Olle
Rådet för Europeiska socialfonden i Sverige (Svenska ESF-rådet)	GD	Lindh	Åsa
Rättsmedicinalverket	GD vik.	Ahlner	Johan
Sjöfartsverket	GD	Zetterdahl	Ann-Catrine
Skatteverket	GD	Hansson	Ingemar
Skogsstyrelsen	GD	Stridsman	Monika
Socialstyrelsen	GD	Holm	Lars-Erik
Specialpedagogiska skolmyndigheten	GD	Bååth	Greger
Statens beredning för medicinsk utvärdering	Direktör	Rosén	Måns
Statens centrum för arkitektur och design	Överintendent vik.	Brunnberg	Kerstin
Statens energimyndighet	GD	Brandsma	Erik
Statens fastighetsverk	GD	Anderson	Björn
Statens försvarshistoriska museer	Överintendent	Bengtsson	Staffan
Statens geotekniska institut	GD	Karlsson	Åsa-Britt
Statens haverikommission	GD	Ytterberg	Hans
Statens historiska museer	Överintendent	Jansén	Maria
Statens institutionsstyrelse	GD	Ehliasson	Kent
Statens jordbruksverk	GD	Denneberg	Leif
Statens konstråd	Direktör	Malm	Magdalena
Statens kulturråd	GD	Forssell	Staffan
Statens maritima museer	Överintendent	Olsson	Robert
Statens medieråd	Direktör	Thorslund	Ewa
Statens museer för världskultur	Överintendent	Houby-Nielsen	Sanne
Statens musikverk	GD	Westerberg	Stina
Statens servicecenter	GD	Pålsson	Thomas
Statens skolinspektion	GD	Begler	Ann-Marie
Statens skolverk	GD	Ekström	Anna
Statens tjänstepensionsverk	GD	Nykvist	Ann-Christin
Statens va-nämnd	Ordförande	Olsson	Lars

<u>Myndighet</u>	<u>Titel</u>	<u>Efternamn</u>	<u>Förnamn</u>
Statens veterinärmedicinska anstalt	GD	Mattsson	Jens
Statens väg- och transportforskningsinstitut	GD	Bjelfvenstam	Jonas
Statistiska centralbyrån	GD	Lundgren	Stefan
Statskontoret	GD	Mattson	Ingvar
Stockholms konstnärliga högskola	Rektor	Crabtree	Paula
Stockholms universitet	Rektor	Söderbergh Widding	Astrid
Strålsäkerhetsmyndigheten	GD	Persson	Mats
Styrelsen för ackreditering och teknisk kontroll (Swedac)	GD	Strömbäck	Peter
Styrelsen för internationellt utvecklingssamarbete (Sida)	GD	Petri Gornitzka	Charlotte
Svenska institutet	GD	Rembe	Annika
Svenska institutet för Europapolitiska studier (Sieps)	Direktör vik.	Hettne	Jörgen
Sveriges geologiska undersökning	GD	Söderberg	Lena
Sveriges lantbruksuniversitet	Rektor	Sennerby Forsse	Lisa
Sveriges meteorologiska och hydrologiska institut (SMHI)	GD	Brennerfelt	Rolf
Säkerhetspolisen	GD	Thornberg	Anders
Södertörns högskola	Rektor	von Wright	Moira
Tandvårds- och läkemedelsförmånsverket	GD	Wallström	Sofia
Tillväxtverket	GD	Nordlöf	Gunilla
Totalförsvarets forskningsinstitut	GD	Lind	Jan-Olof
Totalförsvarets rekryteringsmyndighet	GD	Ågren	Birgitta
Trafikanalys	GD	Saxton	Brita
Trafikverket	GD	Malm	Gunnar
Transportstyrelsen	GD	Widlert	Staffan
Tullverket	Generaltulldirektör	Mattsson	Therese
Umeå universitet	Rektor	Gustafsson	Lena
Universitets- och högskolerådet	GD	Melin	Ulf
Universitetskanslersämbetet	Universitetskansler	Wallberg	Harriet
Uppsala universitet	Rektor	Åkesson	Eva
Verket för innovationssystem (Vinnova)	GD	Brogren	Charlotte
Vetenskapsrådet	GD	Stafström	Sven
Åklagarmyndigheten	Riksåklagare	Perklev	Anders
Örebro universitet	Rektor	Schollin	Jens
Överklagandenämnden för studiestöd	Direktör	Åhgren	Hans Göran

**Ordförande i styrelsemyndigheter per den 1 oktober 2014**

Regeringen redovisar nedan en sammanställning över ordförandena i de myndigheter som leds av en styrelse. Sammanställningen redovisar förhållandena per den 1 oktober 2014.

<u>Myndighet</u>	<u>Titel</u>	<u>Efternamn</u>	<u>Förnamn</u>
Affärsverket svenska kraftnät	F.d. landshövding	Källstrand	Bo
AP-fonden Första	GD	Karlström	Urban
AP-fonden Andra	F.d. VD	Arwidson	Marie S.
AP-fonden Tredje	F.d. statsråd	Nuder	Pär
AP-fonden Fjärde	Direktör	Caneman	Monica
AP-fonden Sjätte	Civilekonom	Lindsö	Ebba
AP-fonden Sjunde	F.d. landshövding	Källstrand	Bo
Arbetsförmedlingen	GD	Erixon	Lena
Arbetsgivarverket	GD	Eliasson	Dan
Blekinge tekniska högskola	Konsult	Örn	Peter
E-hälsomyndigheten	Hälsa- och sjukvårdsdirektör	Lundgren	Lena
Exportkreditnämnden	VD	Roxendal	Jan
Finansinspektionen	F.d. statsråd	Westerberg	Bengt
Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd	Professor	Ingvar	Martin
Fortifikationsverket	Landshövding	Norrfalk	Maria
Försvarets materielverk	VD	Nilsson	Sven-Christer
Försvarshögskolan	Landshövding	Egardt	Peter
Gymnastik- och idrottshögskolan	F.d. landshövding	Eriksson	Björn
Göteborgs universitet	Landshövding	Schelin Seidegård	Cecilia
Högskolan Dalarna	Direktör	Samuelsson	Peter
Högskolan i Borås	F.d. regionråd	Andersson	Roland
Högskolan i Gävle	F.d. GD	Sjöstrand	Mats
Högskolan i Halmstad	F.d. generaltulldirektör	Starrin	Karin
Högskolan i Skövde	Docent	Wass	Urban
Högskolan Kristianstad	F.d. riksgäldsdirektör	Lundgren	Bo
Högskolan Väst	F.d. landshövding	Eriksson	Eva
Karlstads universitet	GD	Larsson	Gunnar
Karolinska institutet	F.d. statsråd	Leijonborg	Lars
Konstfack	Bitr. universitetsdirektör	Jacobsson	Kerstin
Konstnärsnämnden	Chefredaktör	Kindstrand	Gunilla
Kungl. Konsthögskolan	Kulturdirektör	Svedberg	Berit
Kungl. Musikhögskolan i Stockholm	F.d. förbundsdirektör	Carlsson	Sture
Kungl. Tekniska högskolan	VD	Ekholm	Börje
Lantmäteriet	F.d. GD	Sandebring	Hans
Linköpings universitet	GD	Ekström	Anna
Linnéuniversitetet	Professor	Brändström	Dan
Lotteriinspektionen	Chefsjurist	Håkansson	Per
Luftfartsverket	F.d. VD	Olson	Jan
Luleå tekniska universitet	Ordförande	Nordmark	Eva

<u>Myndighet</u>	<u>Titel</u>	<u>Efternamn</u>	<u>Förnamn</u>
Lunds universitet	F.d. EU-kommissionär	Wallström	Margot
Malmö högskola	VD	Fransson	Gun-Britt
Mittuniversitetet	Bankdirektör	Nygårds	Peter
Myndigheten för vårdanalys	F.d. riksrevisor	Lindström	Eva
Mälardalens högskola	F.d. VD	Caesar	Madeleine
Post- och telestyrelsen	Civilekonom	Hedén	Åke
Pensionsmyndigheten	F.d. landshövding	Könberg	Bo
Riksgäldskontoret	F.d. GD	Gustafsson	Yvonne
Rymdstyrelsen	Landshövding	Egardt	Peter
Sjöfartsverket	Egen företagare	Sundling	Jan
Skogsstyrelsen	VD	Söderberg	Lena
Statens fastighetsverk	Direktör	Alvemur	Christer
Statens kulturråd	Överintendent vik.	Brunnberg	Kerstin
Statens servicecenter	F.d. VD	Böhlén	Birgitta
Statens tjänstepensionsverk	F.d. GD	Holmqvist	Hans-Eric
Statens väg- och transportforskningsinstitut	VD	Löfsjögård	Malin
Stockholms konstnärliga högskola	F.d. rektor	Bremer	Kåre
Stockholms universitet	Justitieråd	Calissendorff	Kerstin
Styrelsen för internationellt utvecklingssamarbete	F.d. GD	Sjöstrand	Mats
Sveriges lantbruksuniversitet	GD	Brennerfelt	Rolf
Södertörns högskola	Landshövding	Akhtarzand	Minoo
Tillväxtverket	Landshövding	Alsér	Kristina
Totalförsvarets forskningsinstitut	Direktör	Lindencrona	Eva
Trafikverket	F.d. GD	Sjöstrand	Mats
Transportstyrelsen	Oppositionsråd	Gunnarsson	Carola
Umeå universitet	VD	Evrell	Lennart
Universitets- och högskolerådet	F.d. universitetsdirektör	Rehnqvist	P-O
Uppsala universitet	Docent	Lemne	Carola
Verket för innovationssystem (Vinnova)	Direktör	Johansson	Hasse
Vetenskapsrådet	Styrelseordförande	Anell	Lars
Örebro universitet	F.d. GD	Sandebring	Hans

