

Slutbetänkandet En gemensam utbildning inom statsförvaltningen (SOU 2020:40)

Arbetsgivarverket har erhållit rubricerade betänkande och utgår i yttrandet från ett statligt arbetsgivarpolitiskt perspektiv. Tillitsdelegationen lämnar i betänkandet förslag till en gemensam obligatorisk utbildning för statsanställda.

Arbetsgivarverket har inom ramen för utvecklingen och samordningen av arbetsgivarpolitiken inhämtat synpunkter från medlemsorganisationen i samband med de sektormöten som hölls den 16–24 mars i år.

Sammanfattning

Arbetsgivarverket är i grunden positiv till att en gemensam introduktionsutbildning för statsanställda tas fram i syfte att bidra till att öka medborgarnas förtroende för statsförvaltningen och ytterst förtroendet för demokratin. Arbetsgivarverket delar Tillitsdelegationen syn på att en grundutbildning bör omfatta grundläggande rättsprinciper och rollen som följer av att arbeta i statsförvaltningen för att uppnå detta syfte.

Arbetsgivarverket ställer sig dock inte bakom delegationens bedömning i fråga om att utbildningen bör vara obligatorisk och avstyrker förslaget i denna del. Det förslag som läggs av delegationen är för långtgående och står inte i proportion till vad som avses uppnås med den aktuella utbildningen.

Enligt Arbetsgivarverket mening bör utbildningen i stället grundas på en behovsbedömning. Respektive funktionell arbetsgivare har förutsättningarna att göra sådana bedömningar. Det följer också av det delegerade

arbetsgivaransvaret inom staten att de statliga arbetsgivarna gör dessa bedömningar.

Vidare anser Arbetsgivarverket att målgruppen för en grundutbildning i första hand ska vara nyanställda i staten. Detta överensstämmer även med intentionerna i uppdraget till delegationen (jämför tilläggsdirektiv 2019:6).

När det gäller andra målgrupper anser Arbetsgivarverket att det är upp till den funktionella arbetsgivaren att avgöra vilka kompetensbehov som föreligger och utifrån dessa behov besluta om relevanta kompetensutvecklingsinsatser.

I övrigt anser Arbetsgivarverket att innehållet i den gemensamma utbildningen behöver vara anpassningsbart och flexibelt utifrån olika faktorer som myndigheternas storlek, verksamhetens karaktär och de nyanställdas förkunskaper. Detta för att utbildningssatsningen ska få genomslagskraft samt skapa verksamhetsnytta och ett ökat förtroende för statsförvaltningen i sin helhet. Arbetsgivarverket avstyrker därför Tillitsdelegationens förslag om att utbildningen ska inneha samma innehåll och vara lika för alla statsanställda, (författningsreglerade) uppdragstagare och praktikanter. Detta oavsett om förslaget antas i sin helhet eller om utbildningens målgrupp kommer, att som Arbetsgivarverket förordar, vara nyanställda i staten.

Arbetsgivarverket efterlyser också en särskild utbildning för nya myndighetschefer, som ersätter den föreslagna gemensamma grundutbildningen.

Arbetsgivarverkets yttrande till Tillitsdelegationens förslag

Arbetsgivarverket tar ställning till Tillitsdelegationens förslag i den ordning som presenteras i betänkandet. Ställningstagandena görs givet delegationens förutsättning att det ska vara ett författningsreglerat utbildningsobligatorium. Som Arbetsgivarverket har framfört ovan avstyrker verket förslaget om ett sådant obligatorium. Detta är utgångspunkten för Arbetsgivarverkets yttrande utan att det upprepas vid varje delförslag eller bedömning från delegationen enligt nedan.

7. En gemensam utbildning inom statsförvaltningen

7.1.2 Att inte delta i en obligatorisk utbildning kan bedömas som tjänsteförseelse

Arbetsgivarverket anser inte att Tillitsdelegationen resonemang i denna del är väl övervägda. Den aktuella utbildningen ska enligt delegationens förslag vara en författningsreglerad skyldighet att genomgå. Denna skyldighet har därmed en annan status än de egna utbildningsobligatorium som arbetsgivare ibland ställer upp och som delegationen har gjort jämförelser med.

Arbetsgivarverket ser en risk för att en författningsreglerad utbildningsskyldighet kan rendera i en betydande ökning av ärenden i myndigheternas personalansvarsnämnder i och med att det är där frågan om disciplinansvar prövas och avgörs.

Denna problematik kompliceras ytterligare av delegationens förslag om att uppgiften att medge undantag från skyldigheten att delta i grundutbildningen, inte ankommer på den funktionella arbetsgivaren utan på den myndighet som ska ansvara för att tillhandahålla utbildningen.

7.3.1 Utbildningen ska vara gemensam för hela statsförvaltningen

Arbetsgivarverket avstyrker förslaget om att den obligatoriska utbildningen ska vara gemensam för alla anställda.

Av Tillitsdelegationens kartläggning av myndigheternas introduktionsutbildningar (kapitel 5.1) framgår att 70 % av myndigheterna som tillhandahåller en obligatorisk introduktionsutbildning för sina tillsvidareanställda medarbetare, antingen har en utbildning vars omfattning är i paritet med den som Tillitsdelegationen föreslår eller så överstiger den delegationens förslag med 6 timmar eller mer.

Arbetsgivarverket befarar därför att nyttan med utbildningen kommer att vara låg för de medarbetare som redan har tillägnat sig motsvarande kunskaper, antingen genom tidigare utbildning eller genom erfarenhet av arbete inom staten. Därför anser Arbetsgivarverket att den gemensamma grundutbildningen i första hand bör rikta sig till nyanställda i staten.

När det gäller kompetensutveckling av redan anställd personal är det vedertaget att respektive myndighet själv beslutar om det och i detta fall vilka som är i behov av den föreslagna utbildningen. En sådan ordning ligger också i linje med den arbetsgivarpolitiska delegeringen och respektive funktionell arbetsgivares rätt och möjlighet att arbetsleda sin egen personal.

Det finns inga skäl att undanta chefer

Arbetsgivarverket ställer sig positivt till förslaget om att en framtagna grundutbildning även ska omfatta chefer, dock förutsatt att utbildningen riktar sig till nya chefer i staten.

Arbetsgivarverket har vid olika tillfällen lyft till Tillitsdelegationen behovet av en särskild utbildning för nya myndighetschefer utifrån att denna grupp bär det yttersta ansvaret och att deras agerande får stor effekt. En särskild utbildning för denna målgrupp, som ersätter den föreslagna gemensamma grundutbildningen, skulle därför utgöra ett stort signalvärde såväl gentemot övriga statsanställda som mot allmänhet och företag.

Arbetsgivarverket anser att en utbildningsinsats för nya myndighetschefer måste vara anpassad och flexibel utifrån funktionens särskilda uppdrag och ansvar, såsom tilläggsdirektivet anger, för att kunna vara relevant för målgruppen. En särskild utbildning skulle kunna borga för det.

Vidare utesluter inte Arbetsgivarverket att en sådan utbildning skulle kunna inkludera övriga funktioner som ingår i den högsta ledningen vid myndigheterna vid en nyanställning.

7.3.2 Utbildningen ska vara obligatorisk

Arbetsgivarverket avstyrker i enlighet med vad som sagts ovan (avsnitt 7.3.1) förslaget om att den gemensamma utbildningen ska vara obligatorisk.

Vidare bedömer Arbetsgivarverket att en utbildning med den ambitionsnivå som beskrivs i betänkandet (avsnitt 8.1.2 under rubriken *Målen bör spegla rimliga förväntningar på utbildningens resultat*) lämpar sig för nyanställda i staten och inte för medarbetare som redan har motsvarande kunskaper, antingen genom en tidigare utbildning eller genom erfarenhet av arbete inom staten.

7.3.3 Alternativen till en utbildning som regleras genom en särskild författning

Ett främjande uppdrag till en myndighet under regeringen

Arbetsgivarverket vill här först framhålla att verket inte ställer sig bakom delegationens resonemang i denna del om att Arbetsgivarverket skulle vara en möjlig anordnare av utbildningen i det fall utbildningen vore frivillig.

Som Arbetsgivarverket har tagit upp i olika sammanhang, senast i verkets yttrande över Tillitsdelegationens delbetänkande SOU 2019:43, är det

utifrån Arbetsgivarverkets uppdrag och dess självständiga ställning som en medlemsorganisation för de statliga arbetsgivarna inte lämpligt att verket ges denna typ av uppdrag, oavsett utbildningens status. Även Statskontoret har, inom ramen för den nyligen genomförda utvärderingen av den arbetsgivarpolitiska delegeringen, framfört liknande resonemang och uttalat att regeringen bör fortsätta att styra Arbetsgivarverket i begränsad utsträckning (jämför Statskontorets rapport 2020:20 sidorna 8-9).

Det bör även tilläggas att den omständigheten att utbildningen riktar sig till arbetstagare i sig gör det olämpligt att Arbetsgivarverket står som anordnare av utbildningen. De utbildningar som Arbetsgivarverket anordnar, på uppdrag av medlemmarna, riktar sig till arbetsgivarföreträdare.

De övriga alternativ till en författningsreglerad utbildning som Tillitsdelegationen som tar upp är dock enligt Arbetsgivarverkets mening fullt möjliga att genomföra. Det gäller exempelvis om ett universitet skulle få i uppdrag att anordna en gemensam utbildning för statsförvaltningen, som myndigheterna kan låta sin personal gå, men att det är respektive myndighet som avgör vilka medarbetare som ska gå utbildningen. Ett sådant alternativ ligger helt i linje med Arbetsgivarverkets uppfattning för hur utbildningen skulle kunna vara upplagd. Den vore också förenlig med den statliga arbetsgivarpolitiska delegeringen.

Arbetsgivarverket vill med detta understryka att det finns lämpliga alternativa former till en författningsreglerad utbildning. Detta bör beaktas i den fortsatta beredningen av remissärendet.

7.4.1 En lagreglerad utbildning som omfattar både riksdagens och regeringens myndigheter

Tillitsdelegationen har enligt Arbetsgivarverkets mening redovisat fullgoda alternativ till en författningsreglerad utbildning. Som angetts ovan anser Arbetsgivarverket att dessa alternativ bör övervägas. Skulle det bedömas finnas behov av att författningsreglera utbildningen bör den i vart fall inte regleras genom en lag.

Arbetsgivarverket delar inte Tillitsdelegationens bedömningar i denna del och avstyrker Tillitsdelegationens förslag om att utbildningen ska vara lagreglerad. Frågor av denna art, som riktar sig mot statliga myndigheter, kan och bör som utgångspunkt regleras genom förordning eller regeringsuppdrag. Lagreglering av denna typ av frågor är något som sker

enbart i speciella undantagsfall. Regeringen bör ha full möjlighet att styra sina myndigheter och det bör vara enkelt att vid behov göra förändringar.

Utredningen har fört fram att utbildningen behöver vara lagreglerad eftersom regleringen även ska rikta sig mot riksdagens myndigheter. Arbetsgivarverket menar att detta kan lösas på så sätt att det införs en reglering för myndigheterna under regeringen, vilket regeringen beslutar om genom förordningen, och en för myndigheterna under riksdagen, vilket riksdagen hanterar i särskild ordning. Det finns andra frågor som på motsvarande sätt har reglerats i parallella regelsystem för myndigheter under regeringen och myndigheter under riksdagen.

7.6.6 Lagen bör inte gälla för lokalanställda utan svenskt medborgarskap

I betänkandet framför Tillitsdelegationen att lokalanställda med svenskt medborgarskap samt övrig personal inom utrikesrepresentationen ska omfattas av obligatoriet och att de ska genomföra de fysiska momenten i utbildningen när de besöker Sverige. Arbetsgivarverket ser förslaget som svårhanterligt.

7.7.2 Universitetet utfärdar kursbevis

Arbetsgivarverket anser att Tillitsdelegationen inte i tillräcklig grad har problematiserat frågan om hur kontrollen av deltagandet ska gå till, vilket blir bekymmersamt om delegationens förslag antas i sin helhet med bland annat ett obligatorium som följd.

Tillitsdelegationen gör bedömningen att det är tillräckligt att kontrollen av deltagandet i grundutbildningen knyts till de fysiska mötena. Delegationen menar att kontrollen enkelt kan göras genom att handledare som håller utbildningstillfället antecknar vilka som närvarar. Hur och var denna information sedan ska vidarebefordras till det ansvariga universitet och där lagras berörs inte närmare i betänkandet. Inte heller huruvida identitetskontroller kommer att behöva göras för att säkerställa att rätt person är på plats för att genomgå utbildningen. Vilka personuppgifter som behöver noteras nämns inte heller.

Arbetsgivarverket finner det därför oklart hur handhavandet i denna del kommer att gå till och huruvida det är förenligt med det regelverk, bland annat EU:s dataskyddsförordning, som gäller för hantering av personuppgifter.

Dessutom föreslås att de fysiska gruppdiskussionerna genomförs vid fler än ett tillfälle, vilket Arbetsgivarverket befarar kommer att försvåra administrationen av kontrollen av deltagandet ytterligare.

7.7.4 Andra undantag från skyldigheten att delta

Arbetsgivarverket avstyrker Tillitsdelegationens förslag om att uppgiften att medge undantag från skyldigheten att delta i grundutbildningen, bör ankomma på den myndighet som ska ansvara för att tillhandahålla grundutbildningen.

Arbetsgivarverket anser att det, även inom ramen för en obligatorisk utbildning, måste vara respektive funktionell arbetsgivare som avgör vilka medarbetare som ska undantas. Det följer av det delegerade arbetsgivaransvaret och det är även den funktionella arbetsgivaren som har förutsättningarna att avgöra om undantag bör göras.

Arbetsgivarverket befarar också att förslaget kommer att bli svårt att genomföra rent praktiskt, då undantag från att delta på utbildningen kommer att röra individer som till exempel av säkerhetsskäl inte bör delta. Delegationen menar att det kan handla om personer som har vissa positioner eller arbetsuppgifter inom försvaret eller personer som bedriver spanings- eller underrättelseverksamhet. I dessa fall är informationen som behövs för undantagets medgivande av sådan art att Arbetsgivarverket inte kan se hur den ska kunna överlämnas till annan myndighet för beslut, utan att säkerheten riskeras för särskilda yrkeskategorier och individer i specifika funktioner.

Likaså menar delegationen att ett undantag kan utfärdas utifrån att en arbetstagare är sjuk eller under rehabilitering. Detta är uppgifter som den funktionella arbetsgivaren har och ansvarar för och som Arbetsgivarverket menar inte bör spridas till annan myndighet och det kan falla under sekretessbestämmelser.

8. Utbildnings syfte och innehåll

8.1.4 Förslag om en grundutbildning och fortbildning

Arbetsgivarverket avstyrker Tillitsdelegationens förslag om att den gemensamma grundutbildningen inte ska vara anpassningsbar och flexibel utifrån olika faktorer såsom myndigheternas storlek, verksamhetens karaktär och de nyanställdas förkunskaper.

Enligt Arbetsgivarverkets mening finns det ett tydligt behov av att grundutbildningen är anpassad och flexibel på det sätt som det beskrivs i uppdraget till Tillitsdelegationen (jämför tilläggsdirektiv 2019:6). Det gäller oavsett om delegationens förslag antas i sin helhet och därmed kommer att innefatta alla statsanställda, (författningsreglerade) uppdragstagare och praktikanter eller om utbildningens målgrupp kommer att vara nyanställda i staten.

I och med att grundutbildningen föreslås ha samma innehåll och vara lika för alla statsanställda, (författningsreglerade) uppdragstagare och praktikanter, riskerar grundutbildningen att inte bli relevant för deltagarna i den omfattning som motsvarar nedlagd tid och kostnad.

Arbetsgivarverket menar att anpassning och flexibilitet är nyckelfaktorer för att utbildningssatsningen ska få genomslagskraft och skapa både verksamhetsnytta och ett ökat förtroende för statsförvaltningen.

9. Grundutbildningens form

9.2 En kombination av självstudier och fysiska träffar

Arbetsgivarverket ställer sig positivt till förslaget om en grundutbildning som kombinerar självstudier med gruppdiskussioner, dock inte att de ska genomföras genom fysiska träffar.

I sammanhanget vill Arbetsgivarverket påtala vikten av anpassning och flexibilitet i samtliga delar av utbildningen.

Med tanke på hur förhållandevis snabbt statsförvaltningen har visat sig kunna ställa om till digitala kommunikationskanaler för såväl utbildning som arbetsmöten, anser Arbetsgivarverket att gruppdiskussionerna ska genomföras virtuellt och inte, som Tillitsdelegationen föreslår, genom fysiska möten. Arbetsgivarverket vill hävda att en absolut majoritet av myndigheterna idag har tillräcklig teknisk kapacitet för detta och att medarbetare i statsförvaltningen idag har stor vana att möta kända såväl som okända människor via digitala verktyg som Skype och Zoom. Genom en virtuell lösning skulle alla deltagare beredas medverkan på lika villkor oavsett geografisk lokalisering.

Även med den föreslagna regionala modellen som bas för de fysiska mötena kommer alltför många deltagare få långa resvägar till och från de lokaler

som ska inhysa de fysiska träffarna. Arbetsgivarverket menar också att den tid som används för resandet inte är av ringa betydelse i sammanhanget.

Noteras bör att också delegationen gör bedömningen att det finns tekniska lösningar för att genomföra gruppdiskussioner på distans och att det troligtvis även skulle innebära en lägre kostnad.

Vad tycker de som arbetar i statsförvaltningen?

Arbetsgivarverket känner inte igen resonemanget som delegationen för om att det är den regionala modellen som medarbetare och chefer sammantaget helst vill se. Till exempel gavs förslaget inte stöd för vid Arbetsgivarverkets medlemsråd som ägde rum den 5 februari 2020, då Tillitsdelegationen närvarade. Enligt Arbetsgivarverket fick Tillitsdelegationen inte heller stöd för den regionala modellen vid dialoger i det partsgemensamma rådet.

9.3.2 Tillitsdelegationens bedömningar

Arbetsgivarverket delar inte Tillitsdelegationens uppfattning, såsom den får förstås, att genomgången utbildning är något som ska ses som en fördel vid rekrytering inom staten.

Kraven för anställning i staten ska utgå från vilka kunskaper och erfarenheter som behövs för att utföra de aktuella arbetsuppgifterna i den aktuella befattningen. Bestämmelserna i regeringsformen (12 kapitel 5 §) och anställningsförordningen (1994:373, 6 §) ligger till grund för rekrytering i staten.

Det vore enligt Arbetsgivarverket en mycket önskad utveckling om genomgången utbildning skulle börja föras in som ett skicklighetskriterium vid anställning i staten, då det skulle minska rekryteringsbasen väsentligt för de statliga myndigheterna. Arbetsgivarverket har starka betänkligheter kring detta och befarar att detta skulle kunna inverka menligt på statsförvaltningens möjligheter att anställa den individ som vid det aktuella tillfället är den mest skickliga för de faktiska arbetsuppgifterna.

Rörlighet mellan olika arbetsmarknadssektorer är något som gynnar effektiviteten i statliga verksamheter och att begränsa denna skulle gå helt på tvärs med en ändamålsenlig arbetsmarknadspolitik.

9.4.3 Förslag om att handledare anordnar och leder mötena

Arbetsgivarverket ställer sig inte bakom den föreslagna lösningen om att det ankommer på den myndighet som ska tillhandahålla grundutbildningen att utse handledare, efter förslag från de statliga förvaltningsmyndigheter och domstolar som ingår i det geografiska område där möten ska anordnas. Myndigheten ska också, enligt förslaget, ha möjlighet att utse en handledare även om ett förslag inte har lämnats från handledarens arbetsgivare.

Arbetsgivarverket menar att det är den funktionella arbetsgivaren som har att arbetsleda sin personal inom ramen för respektive arbetstagares arbetskyldighet.

Arbetsmiljöansvaret för handledarna är en fråga som inte analyseras närmare av Tillitsdelegationen. Vidare är det oklart hur många handledare som kommer att behövas samt vilken påverkan handledarnas frånvaro får på ordinarie verksamhet.

12. Utbildningens införande och finansiering

12.1.2 Kostnaderna är svåra att bedöma och varierar stort

Genom att undanta lönekostnader anser Arbetsgivarverket att Tillitsdelegationen i betänkandet presenterar en skev kostnadsbild som inte motsvarar de faktiska kostnader som utbildningen kommer att generera, om förslaget antas i sin helhet och kommer att omfatta alla statsanställda, (författningsreglerade) uppdragstagare och praktikanter.

Arbetsgivarverket menar att den totala kostnadsbilden behöver ställas mot förväntad nytta med utbildningsinsatsen, varför Arbetsgivarverket i betänkandet saknar en komplett kostnads-nyttoanalys som jämför samtliga estimerade kostnader för insatsen med förväntad nytta.

Arbetsgivarverket anser också att det inte går att bortse ifrån det faktum att lönekostnaden för utbildningen tränger undan produktion i motsvarande omfattning. De statliga myndigheterna kommer därför, om förslaget antas i sin helhet, att tappa produktion till ett värde upp emot en miljard kronor. För avgiftsfinansierade myndigheter kommer även rena intäktsförluster att läggas till kostnaderna för utbildningen.

Tillitsdelegationen för resonemanget att utbildning och kompetensutveckling är att betrakta som en investering, vilket Arbetsgivarverket håller med om förutsatt att investeringen kommer arbetsgivaren och verksamheten till nytta. För nyanställda i staten är en

utbildning som ger en introduktion till vad det innebär att arbeta i statlig förvaltning att betrakta som en investering. Arbetsgivarverket vill mena på att för redan anställda i staten som har tillägnat sig motsvarande kunskaper, antingen genom en myndighetsspecifik introduktionsutbildning, tidigare utbildning eller genom erfarenhet av arbete inom staten, uteblir den förväntade effekten och därmed nyttan med insatsen.

Det bör också noteras att den av Tillitsdelegationen estimerade kostnaden på 996 miljoner endast avser utbildning av befintligt antal anställda utifrån dagens lönenivåer. Författningsreglerade uppdragstagare och praktikanter, ingår inte heller i beräkningen.

12.2.2 Införandet av grundutbildningen bör ske successivt över flera år

Arbetsgivarverket saknar verksamhetsperspektivet i delegationens förslag om utbildningens införande. Tillitsdelegationen redogör till exempel inte för de eventuella konsekvenser som föreslagen utruvningsplan kan komma att föra med sig för de verksamheter som berörs, inte minst för myndigheter med dygnet-runt verksamhet.

Hur de statliga myndigheterna ska kunna upprätthålla sina verksamheter, utan att få tillfört extra medel för till exempel vikarier, samtidigt som man låter utbilda 100 % av sina anställda i 10 timmar under den föreslagna 4-årsperioden, problematiseras inte alls i betänkandet.

Att Tillitsdelegationen inte uppmärksammat verksamhetsperspektivet i sin konsekvensanalys ser Arbetsgivarverket som problematiskt.

Övrigt

I sitt resonemang under rubriken *7.2.2 Den arbetsgivarpolitiska delegeringen*, anger Tillitsdelegationen felaktigt att riksdagens myndigheter är medlemmar i Arbetsgivarverket. Så är inte fallet utan riksdagens myndigheter har ett så kallat servicekontrakt med Arbetsgivarverket. Det innebär bland annat att dessa myndigheter inte omfattas av de kollektivavtal som Arbetsgivarverket sluter för sina medlemmar.

Avslutningsvis

Arbetsgivarverket tillstyrker förslaget om att en grundutbildning bör provas i liten skala och att en förstudie genomförs. Dock delar verket inte Tillitsdelegationens ambition om att fastställa utbildningens form, innehåll

och längd samt successiva införande innan den föreslagna förstudien har ägt rum.

Arbetsgivarverket menar att en sådan förstudie tillsammans med en parallell utvärdering istället bör ligga till grund för hur en utbildning ska komma att se ut och hur införandet ska gå till. På så sätt säkras att en grundutbildning för statsanställda verkligen uppnår sitt syfte med att bidra till att öka medborgarnas förtroende för statsförvaltningen och ytterst förtroendet för demokratin. Vidare är det Arbetsgivarverkets förhoppning att de goda exempel på utbildningar som redan finns framtagna i statsförvaltningen beaktas i det fortsatta utvecklingsarbetet.

Arbetsgivarverket vill avslutningsvis lyfta fram ett av uttalandena i den senaste budgetpropositionen. Där anges att *”Regeringen kommer fortsatt att värna den svenska förvaltningsmodellen, med ett långtgående delegerat ansvar till och stort förtroende för de statliga myndigheterna. Styrningen av statsförvaltningen ska även fortsättningsvis vara långsiktig, strategisk, helhetsinriktad, sammanhållen, verksamhetsanpassad och tillitsbaserad. Det innebär bl.a. att regeringen ska vara tydlig med vilken inriktning myndigheternas verksamhet ska ha, men att detaljstyrning och onödig administration bör undvikas.”* (BP 2021 Utgiftsområde 2, sidan 57.) Denna verksamhetsanpassning, tillit och undvikande av detaljstyrning menar Arbetsgivarverket i många delar saknas i Tillitsdelegationens överväganden och förslag i betänkandet.

Beslut i detta ärende fattas av generaldirektör Gunnar Holmgren. I den slutliga handläggningen deltog kommunikationschef Lars Andrén, chef Arbetsgivarutveckling Åsa Krook, utredare Torbjörn Eklund, rådgivare Åsa Kälvegård och biträdande chef Arbetsgivarutveckling Annina Kuylenstierna, föredragande.

Enligt Arbetsgivarverkets beslut

Åsa Krook