



Generaldirektören
2021-04-12

Diarienummer
1.4.1-2021-649

Finansdepartementet
103 33 Stockholm

En gemensam utbildning inom statsförvaltning (SOU 2020:40)

(Finansdepartementets diarienummer, FI 2020/02978)

Migrationsverket har beretts tillfälle att svara på Tillitsdelegationens förslag och remissen, En gemensam utbildning inom statsförvaltningen, SOU 2020:40.

I huvudsak välkomnar Migrationsverket förslaget med följande reflektioner och medskick.

En gemensam utbildning

Migrationsverket anser att en gemensam utbildning kan bidra till en bättre förståelse för rollen som statsanställd på ett vidare plan. Det kan leda till att underlätta rörligheten inom staten om vi har samma baskunskaper kring rollen som statsanställd. Det kan sannolikt även på sikt bidra till att en statlig anställning blir mer attraktiv. Migrationsverket anser också att en gemensam utbildning skapar bra förutsättningar för att kvalitetssäkra utbildningens innehåll och det kan bli mer effektivt än om varje myndighet ska ordna sin egen utbildning. Det kan även bidra till att, på sikt, öka kvaliteten på det arbetet som utförs och höja statusen för statstjänstemannarollen.

Enligt förslaget syftar utbildningen till att inte endast ”bidra till ökad kunskap, utan den ska också påverka deltagarnas förhållningssätt, förmåga och agera” (SOU 2020:40, s 234). Även om förslaget förtjänstfullt pekar på att utbildning behöver vara *en* del i ett större utvecklingsarbete och tillämpa flera olika pedagogiska modeller anser Migrationsverket att det också

Migrationsverket

HR-avdelningen, Arbetsgivarenheten

Besöksadress Slottsgatan 82 Postadress 601 70 Norrköping

Telefon 0771-235 235 Telefax 010-4858726

E-post migrationsverket@migrationsverket.se Webbplats www.migrationsverket.se Organisationsnr 202100-2163

behövs ett metodverktyg för analys av effekt och måluppfyllelse för utbildningen.

Migrationsverket delar utredningens bedömning av vikten att säkerställa att utbildningen faktiskt ger det värde man vill uppnå, dvs. en faktisk utveckling av förhållningssätt och beteenden i arbetet och ser gärna att det tydliggörs ytterligare stöd för hur denna föreslagna förflyttning ska mätas eller kvantifieras över tid.

Förslaget omfattar all personal

Att grundutbildningen föreslås omfatta all befintlig statsanställd personal, oavsett tidigare kompetens, erfarenhet och anställningstid, är ett omfattande förslag. Motivering utifrån medborgarperspektiv att, ”en medborgare som vänder sig till en myndighet har ... rätt att förvänta sig att möta en professionell myndighetsrepresentant som förstår sin roll som statsanställd oavsett hur länge denne har varit anställd” behöver vägas mot resursåtgången som utredningens förslag på obligatorisk utbildning (10 h utbildning för ca 260 500 statsanställda¹) skulle göra anspråk på.

Migrationsverket är en relativt stor myndighet med cirka 5 900 anställda och behöver därför väga in tidsåtgång, snarare än förslaget som rent finansiell alternativkostnad för myndigheten. Syfte och mål med utbildningen behöver ställas gentemot myndighetens huvuduppdrag och de krav som ställs enligt lag och instruktioner såsom handläggningstider, rättssäkerhet m.m.

Migrationsverkets verksamhet och uppdrag är därtill starkt beroende av vad som händer i omvärlden där behovet av antalet nya medarbetare, och även ytterligare verksamhetsorter kan förändras snabbt över tid. Exempel på detta är rekryteringsbehoven som uppstod på myndigheten 2015, där det rekryterades omfattande visstidsanställningar på 3 – 6 månader. Utformning av generellt undantag för arbete i ringa omfattning som nämns i 7.7.3 skulle behöva ta denna aspekt i beaktande. Migrationsverket anser sammanfattningsvis att förslaget och obligatoriet bör ta höjd för omständigheter som kan påverka myndigheters möjligheter att fullgöra sina huvuduppdrag.

För att bibehålla en rimlig grad av genomförbarhet i förslaget anser Migrationsverket att utbildningen görs obligatorisk enbart för helt nyanställda från och med ett visst datum, men med möjlighet till ”öppen anmälan” där befintlig personal – efter behovsprövning i samråd med ansvarig chef – kan anmäla sig frivilligt till utbildningen. Det är Migrationsverkets uppfattning att det föreslagna utbildningsinnehållet överensstämmer väl med de behov som vår verksamhet har identifierat idag (se nedan) varför en hög grad av frivilligt deltagande skulle kunna förväntas. Det är också verkets mening att frivillighet skulle borge för en högre grad av engagemang och personlig investering från den enskilde i utbildningen, vilket är en framgångsfaktor som inte bör underskattas.

¹ Enligt Statskontoret var antalet sysselsatta i staten år 2018 motsvarande: 260 511 personer ([De som arbetar i myndigheterna | Statskontoret](#)).

Migrationsverket har ett obligatoriskt introduktionsprogram som omfattar en gedigen utbildning i statstjänstemannarollen och den statliga värdegrunden. Utbildningen har över tid varit den enskilt mest efterfrågade delkursen i myndighetens introduktionsprogram. Den rankas högt av nyanställda och efterfrågas ofta av övrig verksamhet som enskild kurs för fördjupning och uppfräschning. Det är kompetens som regelbundet behöver lyftas upp, samtalas kring och fördjupas. Vi ser positivt på att det inom ramen för fortbildningen ska erbjudas en "kunskapsbank" med tillgängligt utbildnings- och diskussionsmaterial som kan främja det vardags- och verksamhetsnära lärande som ryms inom de förflyttningar myndigheten redan gör. Att myndigheten själv skulle ges ansvaret för utformning för fortbildningsinsatsen ger förutsättning att takta väl med pågående utvecklingsarbete. Med en eventuell möjlighet för enskilda medarbetare att frivilligt anmäla deltagande till grundutbildningen ser vi att goda möjligheter skulle kunna skapas för förankring av grundutbildningen i verksamheten.

Anpassning och resursåtgång

Migrationsverket bedömer den föreslagna utbildningsmodellen skulle kräva en anpassning av verkets befintliga introduktionsprogram, där den totala tidsökningen skulle bli förhållandevis liten men innebära en större initial resursåtgång för att genomföra anpassningen. För att Migrationsverket ska ha god förberedelsestid för att göra denna anpassning är det viktigt att det finns en insyn i framtagandet av materiellt innehåll och upplägg.

Utbildningens upplägg

Att utbildningen föreslås innefatta fysiska träffar är en utmaning av flera orsaker för Migrationsverket och innefattar också en större resursfråga för medarbetare som arbetar utanför huvudorterna. Migrationsverket anser att förslaget behöver takta med skyldigheten att hushålla med skattemedel och värna om miljön, samt de rådande ekonomiska förutsättningarna som vår myndighet ser framöver. Det är också, mot bakgrund av den markanta kompetenshöjning och goda erfarenheter av digitala möten och arbetsätt under det år som har gått, svårt att motivera ett *krav* på fysiska träffar ur en pedagogisk synpunkt. Avslutningsvis anser Migrationsverket att det skulle bli enklare, mer tillgängligt samt mer kostnadseffektivt att kravet på obligatoriska fysiska träffar tas bort för att myndigheterna ska kunna bära det gemensamma ansvaret över tid.

Detta yttrande har beslutats av ställföreträdande generaldirektör efter föredragning av HR-specialist Åsa Vahlström med stöd av verksjurist Helene Thulin. I den slutliga handläggningen har även HR-chef Lena Sköld deltagit.

Inga Thoresson Hallgren