

## Motion till riksdagen 2009/10:K2

av **Berit Andnor m.fl. (s)**  
med anledning av skr. 2009/10:43

# Utnämningsspolitiken

## Förslag till riksdagsbeslut

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om utnämningsspolitiken.

## Skrivelsens innehåll

Regeringens skrivelse om utnämningsspolitiken är sorgfälligt befriad från några politiska nyheter eller innovationer. I stället är den fylld av självklarheter och intetsägande uttalanden. Till exempel gör regeringen följande bedömningar i skrivelsen:

- ? ”Statsförvaltningen behöver myndighetschefer som besitter en god ledarskapsförmåga”
- ? ”... kan ... ett externt rekryteringsstöd vid vissa tillfällen behöva komplettera beredningsorganisationen i Regeringskansliet.”
- ? ” När en myndighetschef får sin anställning förflyttad ... bör han eller hon förses med arbetsuppgifter som motsvarar den kompetens som personen i fråga besitter.”

Allt detta är rena självklarheter som tillämpats under årtionden i utnämningssändaren. Därför är detta knappast något som regeringen skulle behöva skriva till riksdagen om i normala fall. Orsaken står att söka i att regeringen har ett behov av att visa att man gjort något nytt och väsentligt på utnämningsspolitikens område oaktat att det inte finns något substantiellt innehåll att fylla skrivelsen med.

Regeringen har nu backat från en del av de förslag man förde fram som opposition innan valet 2006, t.ex. att blanda in riksdagen i själva utnämningssprocessen. Man har också tagit avstånd från uttalanden av ansvarigt statsråd, Mats Odell, som nu har fått vidkännas ett nederlag i sin tidigare uppfattning att alla tjänster, även landshövdingar, ska utannonseras.

**Fel! Okänt namn på**

Sammantaget är regeringens skrivelse en blandning av att slå fast självklara principer och ett avståndstagande från tidigare utfästelser. Det som däremot saknas är principer för att kunna få en rekryteringsprocess som är både sammanhållen och flexibel, transparent och effektiv samt spårbar och rättssäker.

## Principerna för en ny utnämningsspolitik

En ny utnämningsspolitik måste ha sin grund i det faktum att utnämningssmakten är ett av regeringens viktigaste instrument för att styra riket. I det svenska systemet med fristående myndigheter som självständigt ska tolka lagar och förordningar och omsätta regeringens politik i praktisk handling har regeringen egentligen bara tre verktyg för att kraftfullt styra myndighetens verksamhet. Det ena är budgeten där de ekonomiska ramarna slås fast. Det andra är regleringsbrevet där verksamhetens huvudinriktning slås fast. Det tredje är utnämningssmakten som ger regeringen möjlighet att utse de tjänstemän som har sista ordet i tolkningsfrågor och som ska se till att driva myndigheternas verksamhet i syfte att realisera regeringens politik. Det vore synnerligen oklokt att skapa ett system där regeringen, med ett grundlagsansvar för styrningen av riket, fråntas ansvaret för utnämningarna. Det skulle skapa en otydlighet i ansvar och utkrävande av detsamma. Förutsatt att man håller fast vid grundlagens bestämmelse om att tillsättningar ska göras på sakliga grunder såsom förtjänst och skicklighet finns det inte heller några sakliga skäl att vara rädd för att använda utnämningssmakten som ett offensivt medel för att säkerställa genomförandet av regeringens politik.

Trots den kraftfulla retoriken från de borgerliga partierna före valet 2006 för att på olika sätt minska regeringens makt över utnämningarna tycks de, sedan de kom i regeringsställning, ha insett betydelsen av det styrinstrument som utnämningsspolitiken utgör. Regeringens praktiska hantering har dock inte motsvarats av någon förändring i retoriken. Därmed riskerar den borgerliga regeringen undergräva förtroendet för inte bara den borgerliga regeringen, utan för utnämningsspolitiken i stort. Den är i dag ett virrvarr av lösa uttalanden, ogenomtänkta utspel och inkonsekvent agerande. Systemet för utnämningar är i dag splittrat. Olika departement verkar göra lite som de vill, vilket får till följd att det i nuläget är nästan omöjligt att följa processerna eller hitta den röda tråden i utnämningsspolitiken. Det är i dagsläget mycket tveksamt om regeringen har ett sådant grepp över frågan att den kan sägas följa grundlagens bestämmelser om att vid tillsättning av tjänster ska avseende fästas endast vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet.

Dagens system för utnämningar fungerar alltså inte tillfredsställande. Men även i det tidigare systemet fanns brister, t.ex. vad gäller möjligheten för allmänheten att visa intresse för tjänster eller föreslå egna kandidater. Det finns därför anledning att överväga åtgärder som, inom ramen för nuvarande ordning där regeringen fortsatt har det slutgiltiga avgörandet och ansvaret,

**Fel! Okänt namn på**

öppnar upp processen så att det blir mycket transparent hur rekryteringen genomförs och så att utomstående får möjlighet att bidra till processen.

De principer som bör vara vägledande i ett sådant arbete är:

- ? Rekryteringsprocessen ska vara transparent i varje enskilt fall. Ett stramare regelverk som anger några olika modeller för hur rekryteringsprocessen ska utformas. Utnämningar spänner över ett brett fält varför det inte går att i detalj reglera hur varje enskild utnämning ska ske. Däremot bör det finnas krav på att man inför varje utnämning ska ha gjort avvägningar kring hur processen ska utformas i det specifika fallet. Dessa avvägningar ska dokumenteras och offentliggöras. Här kan frågor om t.ex. annonsering och andra möjligheter för allmänheten att söka tjänster tas upp.
- ? Kravprofiler ska alltid upprättas i processens inledande skede och vara offentliga.
- ? Rekryteringsprocesserna ska vara spårbara. Det innebär att de olika stegen i processen ska dokumenteras och inkommet material arkiveras på ett betydligt bättre och mer systematiskt sätt än vad som sker nu.
- ? Regeringens hantering av utnämningmakten ska följas upp på ett systematiskt sätt. Därför bör regeringen varje år lämna en skriftlig redovisning av de utnämningar som genomförts och omständigheterna runt dessa.

Vi avser att senare återkomma med mer detaljerade förslag på hur rekryteringsprocessen bör utformas med utgångspunkt från de ovan beskrivna principerna.

Utnämningen av rektorer vid olika lärosäten har genomgått stora förändringar under de senaste åren och förtjänar ett särskilt omnämmande. Här bör en särskild utvärdering och översyn göras och förändringsförslag tas fram som syftar till att öka möjligheterna för en professionell rekryteringsprocess inom det generella regelverket.

Stockholm den 20 oktober 2009

*Berit Andnor (s)*

*Yilmaz Kerimo (s)*

*Billy Gustafsson (s)*

*Sinikka Bohlin (s)*

*Helene Petersson i Stockaryd (s)*

*Phia Andersson (s)*