

Perssons kompi(s)ar

En granskning av regeringens
utnämningar det senaste året

Juni 2006

Allians för Sverige.
maktskifte06.se



Innehållsförteckning

Innehållsförteckning	1
1 Inledning.....	2
2 Utnämningarna	3
3 Kravprofiler.....	5
4 Ansöknings- och urvalsförfarandet	7
5 Öppenhet och dokumentation.....	9
6 Löner och förmåner	11
7 Sammanfattning och slutsatser	13

1 Inledning

Den 15 mars i år presenterade vi i Allians för Sveriges Granskning(s)grupp vårt förslag till hur en ny regering bör utforma sin utnämningsspolitik efter höstens val. Förslaget syftar till att man genom kontroll och granskning stoppar alla tendenser till kompisutnämningar och maktmissbruk – oavsett vem eller vilka som innehar regeringsmakten. Tyngdpunkten i förslaget ligger på ökad öppenhet och insyn i den statliga utnämningsspolitiken men vi föreslog även andra reformer inom den statliga förvaltningen.

Enligt vår mening bör följande delar ingå i en ny regerings utnämningsspolitik:

- En kravprofil upprättas inför rekryteringen av ny generaldirektör eller motsvarande.
- Alla lediga tjänster ska utannonseras samtidigt som olika intressenter inbjuds att nominera personer.
- En bruttolista över sökanden upprättas i enlighet med kravprofilen och den fastlagda chefspolicyen.
- Ansvarigt departement tar fram en kortlista på tre till sex personer som genomgår intervjuer och erforderliga tester.
- Ansvarigt statsråd meddelar vilken kandidat statsrådet ämnar föreslå regeringen att utnämna.
- Berört fackutskott i riksdagen erbjuds att ställa frågor till den person som föreslås bli utnämnd.
- Regeringen utnämner den person den finner bäst lämpad för tjänsten.
- Hela rekryteringsprocessen dokumenteras utförligt för att möjliggöra för riksdagen att granska den i efterhand.
- Ansökningshandlingar, testresultat och liknande beläggs med sekretess med hänsyn till den personliga integriteten och enskilda ekonomiska förhållande.

En ny regering bör även ge Grundlagsutredningen ett tydligare uppdrag för att precisera inriktningen på utredningens arbete kring utnämningssmakten. Bland annat bör frågan om inrättande av fristående rekryteringsråd efter brittisk modell utredas.

Under våren har vi granskat den socialdemokratiska regeringens generaldirektörsutnämningar under det senaste året. Syftet med granskningen har varit dels att se hur väl dagens regering lever upp till den utnämningssprocess vi föreslagit, dels att undersöka om det finns några tendenser till vänskapskorruption.

Stockholm 2006-06-16

Stefan Attefall (kd)
ordförande

Gunnar Axén (m)

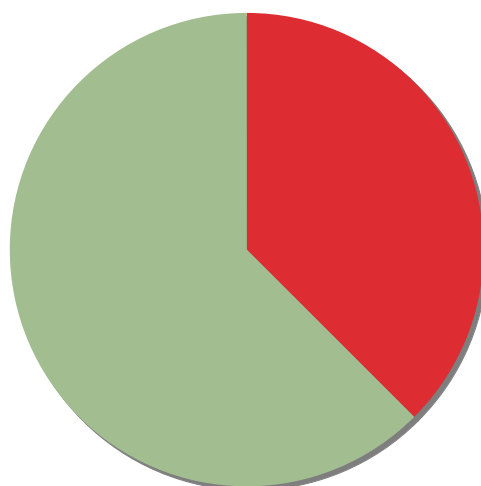
Tobias Krantz (fp)

Annika Qarlsson (c)

2 Utnämningarna

Vi har granskat regeringens utnämningar av generaldirektörer under perioden 15 juni 2005 till 14 juni 2006. Genom sökningar på regeringens hemsida har vi funnit att regeringen beslutat att utnämna 16 nya generaldirektörer under perioden. Av dessa har sex stycken tidigare haft politiska uppdrag åt socialdemokraterna. Ingen av de andra tio har någon partipolitisk bakgrund. Det är värt att notera att de är de tyngre myndigheterna, de som ansvarar för välfärdsfrågor eller som har centrala uppgifter i statsförvaltningen, som får generaldirektörer med socialdemokratisk partibakgrund.

Diagram 1: Generaldirektörernas bakgrund



■ GD med s-bakgrund ■ GD utan partipolitisk bakgrund

De myndigheter som under perioden fått nya generaldirektörer är: Statskontoret, Inspektionen för strategiska produkter (ISP), Försvarmakten, Kustbevakningen, Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS), Arbetslivsinstitutet, Lotteriinspektionen, Livsmedelsekonomiska institutet, Verket för förvaltningsutveckling (Verva), Institutet för utvärdering av internationellt utvecklingssamarbete (Sadev), Myndigheten för nätverk och samordning av högre utbildning, Statens räddningsverk, Statistiska centralbyrån (SCB), Banverket, Kammarkollegiet och Myndigheten för handikappolitisk samordning (Handisam).

Både Sven-Erik Österberg, som är den minister som ansvarar för regeringens förvaltningspolitik, och hans statssekreterare Katinka Hort har vid flera tillfällen betonat att regeringen bygger sina utnämningar på ett gediget beredningsarbete där så väl kravprofilen som breda urvalsförfaranden är naturliga och självklara inslag.

För att granska utnämningarna har vi vänt oss till de ansvariga departementen och begärt att få ta del av det beredningsunderlag, inkluderande den upprättade kravprofilen, bruttolistan och kortlistan över kandidater samt eventuella avtal gällande konsulttjänster, som finns i de olika utnämningsärendena.

Tabell 1: De granskade utnämningarna

Myndighet	Generaldirektör	Regeringsbeslut	Partipolitisk bakgrund
Statskontoret	Anders L Johansson	16-jun-05	socialdemokrat
Inspektionen för strategiska produkter	Andreas Ekman	22-jun-05	ingen
Försvarsmakten	Marie Hafström	30-jun-05	ingen
Kustbevakningen	Christina Salomonson	30-jun-05	ingen
Arbetsmarknadsstyrelsen	Bo Bylund	21-jul-05	socialdemokrat
Arbetslivsinstitutet	Mikael Sjöberg	08-sep-05	socialdemokrat
Lotteriinspektionen	Hases Per Sjöblom	22-sep-05	ingen
Livsmedelsekonomiska institutet	Dag von Schantz	27-okt-05	ingen
Verket för förvaltningsutveckling (Verva)	Lena Jönsson	15-dec-05	socialdemokrat
Myndigheten för handikappolitisk samordning (Handisam)	Carl Älfvåg	15-dec-05	ingen
Institutet för utvärdering av internationellt utvecklingssamarbete (Sadev)	Anders Danielson	20-dec-05	ingen
Myndighet för nätverk och samordning för högre utbildning	Madeleine Rohlin	19-jan-06	ingen
Statens räddningsverk	Göran Gunnarsson	26-jan-06	ingen
SCB	Kjell Jansson	09-feb-06	socialdemokrat
Banverket	Per-Olof Granbom	27-apr-06	ingen
Kammarkollegiet	Claes Ljungh	18-maj-06	socialdemokrat

3 Kravprofiler

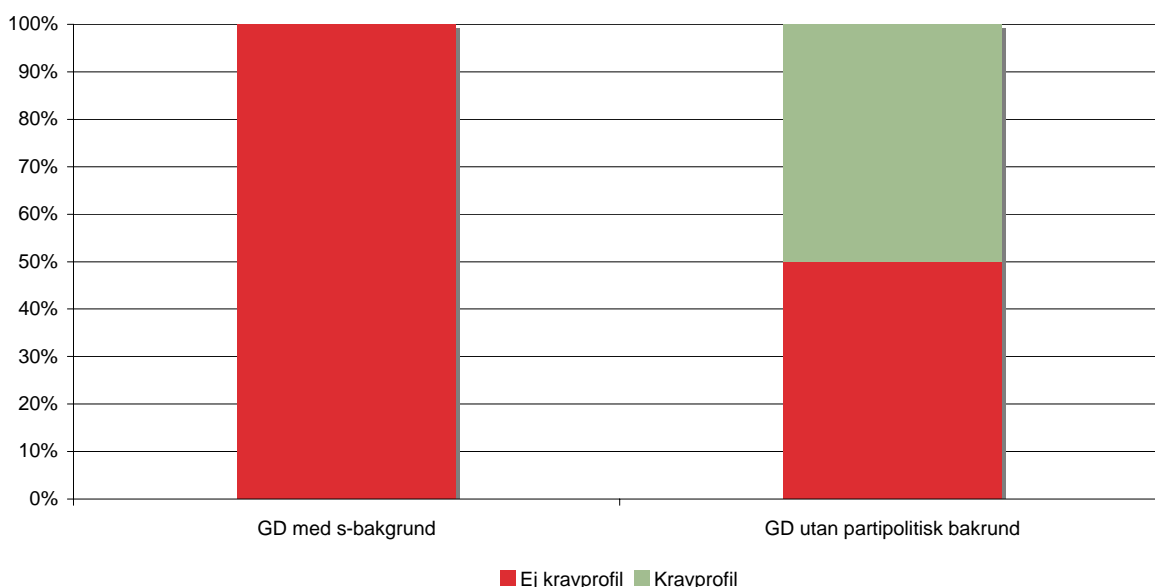
I den socialdemokratiska regeringens chefpolicy kan man läsa att: ”Rekrytering av myndighetschefer skall ske utifrån preciserade krav, ett brett sökförfarande och ett omsorgsfullt urvals förfarande. En skriftlig kravprofil, baserad på myndigheternas nuvarande och kommande verksamhet, skall alltid tas fram innan sökandet efter kandidater börjar.” Det finns alltså redan idag ett krav på att en relativt detaljerad kravprofil ska tas fram innan man inleder rekryteringen av en ny generaldirektör.

En väl genomarbetad och tydlig kravprofil är grunden för en lyckad rekrytering. Vi anser att varje departement som står inför arbetet att rekrytera en ny generaldirektör bör, i samarbete med en särskild enhet inom regeringskansliet, höra berörd myndighet, arbetstagarorganisationer och andra intressenter för att därefter utarbeta en skriftlig kravprofil. Kravprofilen ska innehålla en beskrivning av arbetsuppgifterna samt de kvalifikationer en arbetstagare antas behöva för tjänsten. Särskild vikt bör läggas vid ledaregenskaper och tidigare erfarenhet som chef. Om politiska meriter ska vägas in vid tillsättandet av tjänsten, ska detta tydligt framgå av kravprofilen.

Kravprofilen ska vara så konkret att den både kan utgöra grund för rekrytering av myndighetschef och vara ett underlag för årliga uppföljningssamtal med den utnämnde.

Det bästa sättet att motverka missbruk av utnämningmakten är att öka öppenheten kring utnämningssprocessen. Därför bör de kravprofiler som upprättas inför rekryteringen av en ny verksamhetschef vara offentliga.

Diagram 2: Kravprofiler



Mot bakgrund av den vikt som en kravprofil bör tillmätas i en rekryteringsprocess och det faktum att regeringens egen chefpolicy ställer krav på att en kravprofil upprättas, är det förvånande att det saknas en tydlig kravprofil i de flesta av de utnämningssärenden som vi grans-

kat. Endast i fem fall (Livsmedelsekonomiska institutet, Verva, Handisam, Sadev, Myndigheten för nätverk och samordning av högre utbildning samt Räddningsverket) finns det genomarbetade kravprofiler. Det togs även fram en kravprofil i samband med utnämningen av ny generaldirektör till Kustbevakningen. Men denna upprättades inte för än efter frågan om vems som skulle utnämnas var avgjord i den gemensamma beredningen mellan försvarsdepartementet, statsrådsberedningen och finansdepartementet.

Den kravprofil som togs fram inför utnämningen av ny generaldirektör till ISP kan inte anses uppfylla de krav som man bör ställa på en sådan. Den omfattar endast 13 rader och beskriver inte på något sätt myndighetens nuvarande eller kommande verksamhet och de förväntningar man bör ställa på en ny chef för myndigheten.

Den mest genomarbetade kravprofilen finns i ärendet om ny generaldirektör för Sadev. Förutom beskrivning av myndighetens verksamhet och allmänna krav på myndighetens chef, finns det en detaljerad beskrivning av de specifika krav man bör ställa på en ny chef. De olika kraven är även graderade på en skala mellan 1 och 5 där 1 är noterbart och 5 ej förhandlingsbart.

I de fall där det saknas en kravprofil förklaras detta med att den inte har arkiverats eftersom den inte tillför något nytt till ärendets beredning och därför inte är att anse som allmän handling. Kravprofilen är, hävdas det, endast en sammanställning av information som finns i myndighetsinstruktioner och regleringsbrev. Det saknas kravprofil i samtliga fall där det utsetts en person som haft uppdrag för det socialdemokratiska partiet.

4 Ansöknings- och urvalsförfarandet

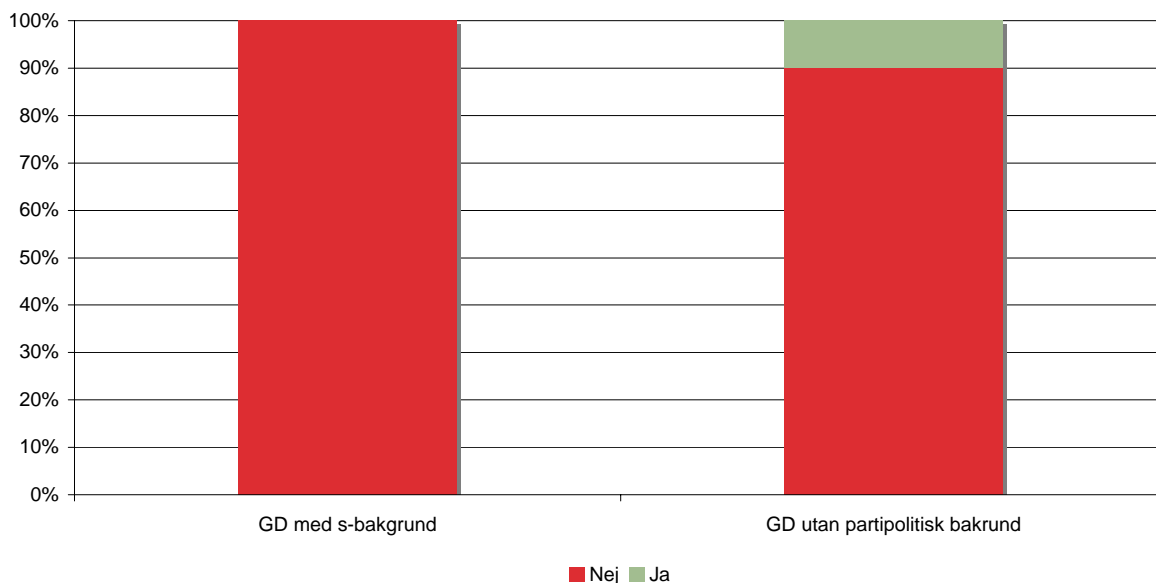
Vi anser att alla lediga tjänster till ledande befattningar inom staten bör utannonseras och vara möjliga att söka för alla som uppfyller kraven för tjänsten. Parallellt med att tjänsten utannonseras bör alla intressenter ges möjlighet att nominera tänkbara personer till tjänsten.

Regeringen bör utöver annonsering och ett eget aktivt sökande bjuda in alla relevanta intressenter att nominera lämpliga personer för att därefter skapa en lista med alla inkomna namn.

En enhet inom regeringskansliet, till exempel enheten för arbetsgivarpolitik, utvecklas för att kunna ge ett gott stöd i rekryteringsarbetet. Enheten ska till exempel kunna vara behjälplig vid upprättandet av en bruttolista utifrån kravprofilen och den fastlagda chefsprofilen.

Utifrån bruttolistan anser vi att ansvarigt departement bör ta fram en kortlista på tre till sex namn som får genomgå intervjuer och erforderliga tester. En ny regering bör vinnlägga sig om att involvera berörda myndigheter vid rekryteringen av nya verksamheter. Detta är särskilt viktigt när det gäller myndigheter som leds av en styrelse med fullt ansvar.

Diagram 3: Brett urvalsförfarande



Av de 16 utnämningar som vi har granskat är det endast i ett fall som regeringen tillämpat ett brett urvalsförfarande. Inför rekryteringen av ny generaldirektör för Sadev anlätade utrikesdepartementet Mikael Berglund Chefsrekrytering AB (MBAB) för att hjälpa till att hitta lämpliga kandidater. MBAB sökte igenom tre huvudsakliga områden: den akademiska världen, biståndsorganisationer i Sverige och internationellt samt myndigheter och den offentliga sfären i Sverige. De kontaktade även flera företag för att få in tips på lämpliga kandidater. Totalt kontaktades 90 personer och man fick på så sätt in tips på 60 olika kandidater varav 40 stycken presenterades i en första avstämning med departementet.

Allians för Sverige.

Vid avstämningen med departementet beslutades att man skulle kontakta de 19 kandidater som ansågs bäst lämpade. Sju av dessa uttryckte att de inte var intresserade och de övriga 12 fick genomgå intervjuer och tester hos MBAB. Därefter presenterades två till fyra kandidater för UD.

Även finansdepartementet har i ett av ärendena tagit hjälp av en utomstående chefsrekryteringskonsult, InterPares, i samband med utnämningen av ny generaldirektör till SCB. Exakt vilka uppgifter konsulten har utfört eller gentemot vilken kravprofil som rekryteringen gjort är oklart. Avtalet omfattar ”stöd i rekryteringsfrågor” men det saknas vidare beskrivning av uppdraget i det avtal som träffas. Det finns heller inga rapporter eller faktureringsunderlag från InterPares arkiverade i akten. Posten som generaldirektör för Statistiska centralbyrån gick till Kjell Jansson, tidigare socialdemokratisk statssekreterare på miljödepartementet.

5 Öppenhet och dokumentation

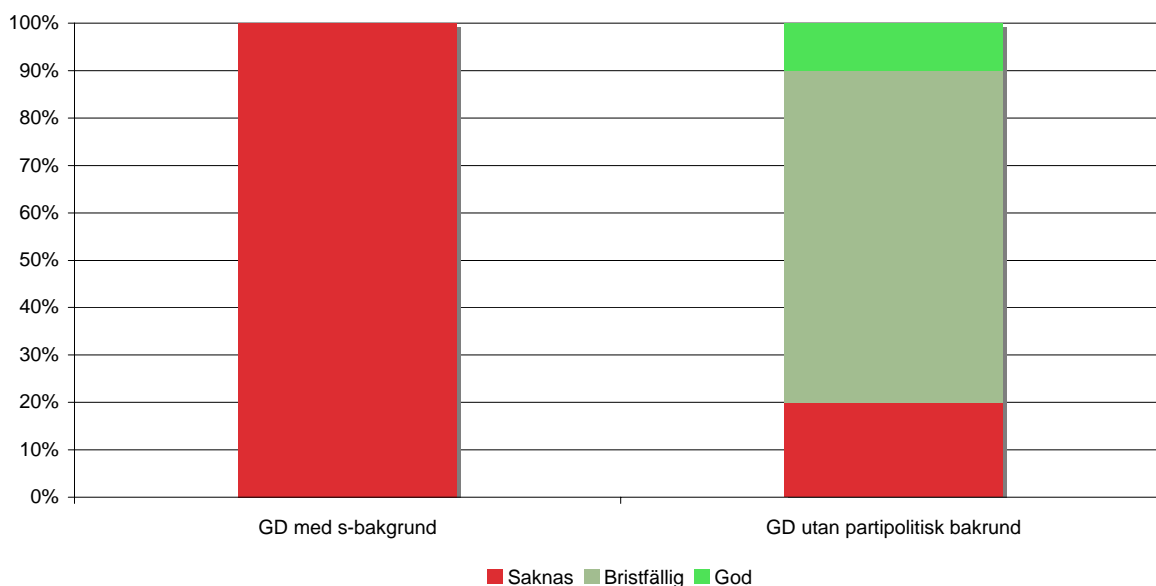
Öppenhet och möjlighet att i efterhand granska regeringens utnämningar motverkar vänskapskorruption och säkerställer en god kvalitet i de beslut som fattas. Vi anser att ansvarigt statsråd, efter genomförda intervjuer, bör samråda med statsrådsberedningen och därefter meddela vilken kandidat statsrådet ämnar föreslå regeringen att utse till den utannonserade tjänsten.

Efter att ansvarigt statsråd meddelat sitt beslut bör berört riksdagsutskott erbjudas att inom tre veckor anordna en utfrågning av den tilltänkta myndighetschefen och ansvarigt statsråd och/eller statssekreterare. Formerna för utskottens arbete regleras i riksdagsordningen. Vår bedömning är att de utfrågningar som det här är frågan om i regel bör vara öppna. Därefter fattar regeringen sitt beslut om utnämning.

För att förbättra konstitutionsutskottets möjlighet att i efterhand granska regeringens bruk av utnämningmakten, bör varje steg i rekryteringen dokumenteras. Denna dokumentation bör sparas i minst fem år. De delar av dokumentationen som hänför sig till kandidater som inte utnämndes till den aktuella posten bör, med hänsyn till den personliga integriteten och enskilds ekonomiska intressen, omfattas av sekretess. Vad gäller den utnämnde generaldirektören bör huvudregeln vara att all dokumentation är offentlig.

Inte i något av de utnämningsärenden som vi har granskat har riksdagen erbjudits möjligheten att fråga ut den kandidat som regeringen haft för avsikt att utnämna. Och det är egentligen endast i ett av fallen, utnämningen av generaldirektör för Sadev, som utnämningsprocessen är relativt väldokumenterad.

Diagram 4: Dokumentation



I de sju fall, Kustbevakningen och ISP inräknat, där det finns någon form av kravprofil har alla utom en bevarats i akten. I ärendet gällande ny generaldirektör för Myndigheten för nät-

Allians för Sverige.

verk och samordning av högre utbildning fick vi på omvägar veta att det fanns en kravprofil men att denna låg utom akten och inte ansågs vara en allmän handling. Efter att begärt omprövning av departementets beslut att inte lämna ut kravprofilen, fick vi ta del av denna.

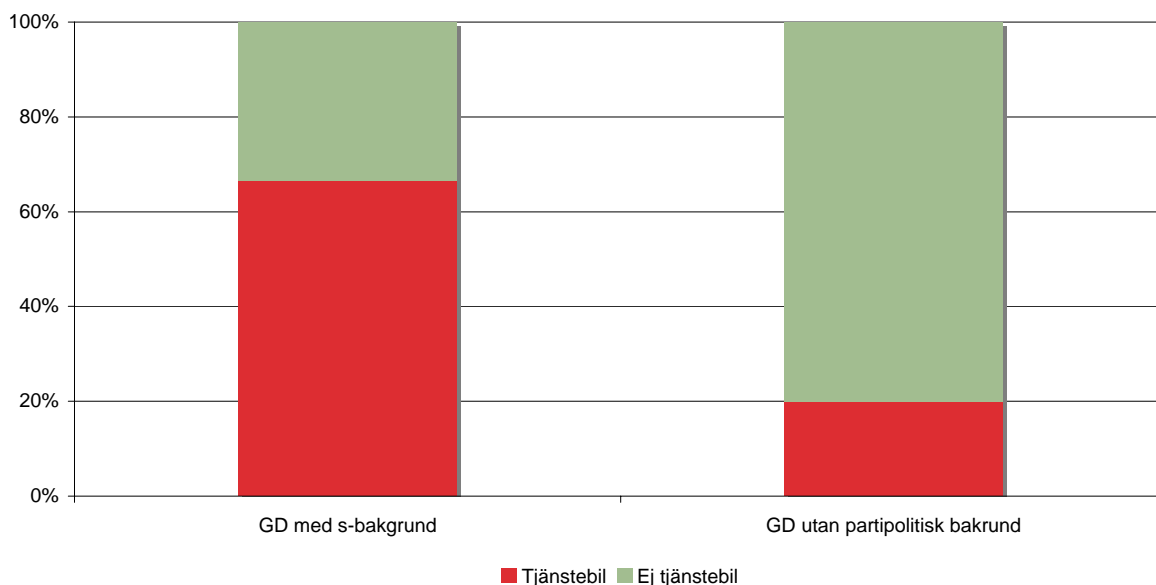
Förutom kravprofilen finns CV:n för den utnämnda generaldirektören i fyra av akterna (Försvarsmakten, Livsmedelsekonomiska institutet, Sadev och Statens räddningsverk). För försvarsdepartementets utnämningar finns konceptet till regeringsbeslut och en begränsad mailväxling från den gemensamma beredningen arkiverad. I fallet med utnämningen av ny generaldirektör för ISP finns det en något mer omfattande mailväxling i akten. I ärenden där en person med socialdemokratisk partibok blivit utnämnd, finns ingen dokumentation utöver själva regeringsbeslutet samt avtal om rätt till tjänstebil.

6 Löner och förmåner

Under arbetet med vår granskning upptäckte vi att flera av generaldirektörerna med socialdemokratisk bakgrund fick tillgång till tjänstebil. Vi bad därför riksdagens utredningstjänst (RUT) att ta reda på vilka riktlinjer som finns gällande vilka generaldirektörer som ska erbjudas tjänstebil samt vilka generaldirektörer som idag har den förmånen. Vi har även granskat om det finns någon skillnad i löner mellan generaldirektörer med socialdemokratisk bakgrund och övriga generaldirektörer.

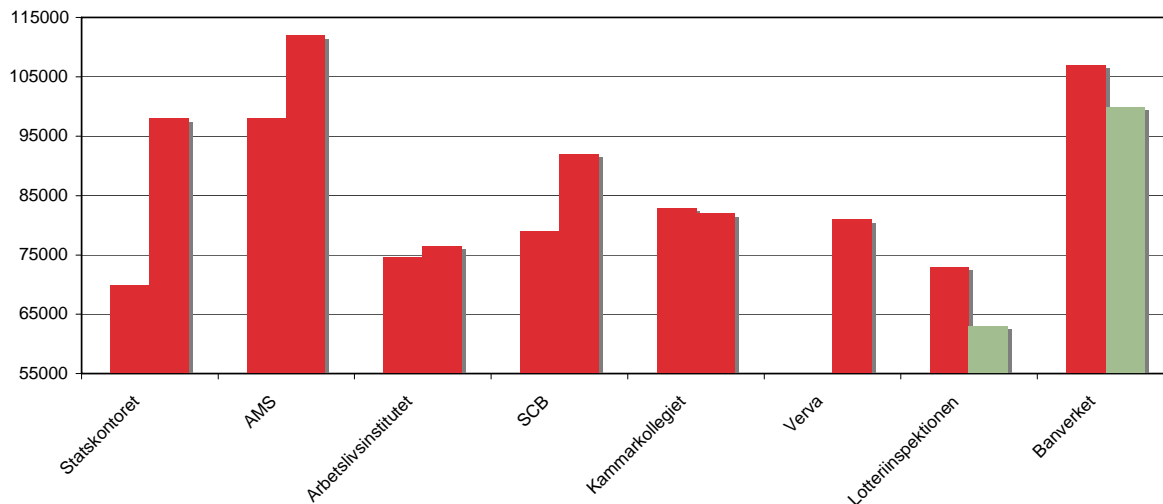
För att reda ut frågan om generaldirektörers bilförmåner vände sig RUT till regeringskansliet. Svaret på frågan är dels att det inte finns några riktlinjer eller kriterier för vilka generaldirektörer som ska erbjudas tjänstebil, dels att regeringskansliet saknar överblick över vilka generaldirektörer som idag har bilförmån. I vår egen granskning har vi dock noterat att samtliga s-märkta generaldirektörer, utom Lena Jönsson på Verva och Claes Ljung på Kammarkollegiet, erbjudits tjänstebil. Samtidigt är det endast Christina Salomonson på Kustbevakningen, av de generaldirektörer som inte har socialdemokratisk partibok, som fått ett liknande erbjudande. Banverkets nya generaldirektör, Per-Olof Granbom, får behålla den bilförmån han tidigare haft som chef inom Banverket.

Diagram 5: Tillgång till tjänstebil



Samtliga socialdemokratiska generaldirektörer utom Claes Ljungh får en högre lön än sina företrädare. I samtliga fall utom ett, Mikael Sjöberg på Arbetslivsinstitutet, får de till och med en mycket högre lön. Samtidigt får de politiskt obundna generaldirektörer som efterträder en socialdemokrat en kraftig lönesänkning jämfört med sin företrädare.

Diagram 6: Löneskillnader mellan nya och gamla generaldirektörer



Den vänstra stapeln visar lönen för den tidigare socialdemokratiska generaldirektören. En röd högerstapel visar lönen för den nyutnämnda socialdemokratiska generaldirektören. En grågrön högerstapel visar lönen för en nyutnämnd generaldirektör utan partipolitisk anknytning.

Det är svårt att förklara varför en erfaren jurist och arbetsledare som Hases Per Sjöblom ska få en betydligt lägre lön än den tidigare socialdemokratiska statssekreteraren Lena Jönsson. Eller varför Per-Olof Granbom som varit med och byggt upp Banverket från grunden ska tjäna nästan 85 000 kronor mindre per år än sin företrädare, den tidigare förbundssekreteraren på Metallarbetareförbundet, Bo Bylund.

7 Sammanfattning och slutsatser

Genom vår granskning kan vi konstatera att det, trots Göran Persson intygande om motsatsen, fortfarande finns en tydlig dominans av generaldirektörer med socialdemokratisk partibakgrund. Särskilt tydlig är denna dominans bland de högsta cheferna på viktiga välfärdsmyndigheter och myndigheter som är centrala för statsförvaltningen.

Det lönar sig att vara kompi(s) med Göran Persson. Inte enbart genom att man slipper den granskning som andra personer på arbetsmarknaden utsätts för när de söker ett nytt jobb, man kan också räkna med att få en högre lön och bättre förmåner än andra personer med motsvarande tjänst.

Hur kommer det sig att regeringen utser en person utan forskningserfarenhet att leda Arbetslivsinstitutet? Varför utser man Claes Ljungh att leda Kammarkollegiet? Enligt Dagens nyheter den 20 maj i år begränsar sig hans meriter till att han är god vän med Anita Steen och Göran Persson samt en urusel chef. Och varför saknas all dokumentation just i de fall där en av Göran Perssons kompi(s)ar har fått ett toppjobb?

Man kan hävda att det är en slump att socialdemokrater får jobb utan att det ställs krav eller upprättas dokumentation så att utnämningen skulle gå att granska i efterhand. Likaså kan man hävda att det är en tillfällighet att socialdemokrater verkar få högre lön och bättre förmåner än andra generaldirektörer. Vårt underlag begränsar sig ju trots allt till 16 utnämningar.

Trots de invändningar som kan göras mot vår undersökning kvarstår det faktum att vi gått igenom samtliga utnämningar till generaldirektör under ett år. Inte i något fall dokumenteras den process som leder fram till att en socialdemokrat får jobbet och i samtliga fall där en socialdemokrat efterträds av en opolitisk tjänsteman sänks lönen. Det är också tydligt att det är en större andel av de socialdemokratiska generaldirektörerna som erbjuds tjänstebil än de som inte har en socialdemokratisk partitillhörighet.

Sverige behöver en ny utnämningsspolitik. Om inte en ny regering byter inriktning på utnämningsspolitiken utan fortsätter på den väg som socialdemokraterna slagit in på, kommer den unika svenska dualismen och ämbetsmännens oväld att sakta uttraderas till förmån för den politiska inställsamhet som följer i spåren av den vänskapskorruption som socialdemokraterna har börjat att smyga in i den svenska förvaltningen. En sådan utveckling är både olycklig och oacceptabel.

