

Etik i offentlig förvaltning

1. Traditionen

Den långa traditionen i svensk statsförvaltning med betonande av statstjänstemannens ansvar för att rättsliga principer tillämpas i ärendehandläggningen: förbud mot jäv, saklighetskravet, konsekvens i beslutsfattandet. Kom till uttryck i 1974 års RF med dess 9 § i första kapitlet som går tillbaka till RF 1809 med formuleringar som nu uppfattas som ålderdomliga: Rikets myndigheter skall styrka rätt och sanning, hindra vrångvisa och orätt samt skydda envar till liv, personlig frihet och välfärd.

Det blev i stället: *Domstolar och förvaltningsmyndigheter och andra som fullgör offentliga förvaltningsuppgifter ska i sin verksamhet beakta allas likhet inför lagen samt iaktta saklighet och opartiskhet.* Det blev också så småningom ett helt rättighetskapitel och ett programstadgande.

Litet prosaiskt men så viktigt!

2. Utvecklingen

Men mycket pekade på att tidens anda på sjuttioalet var en annan: politikens primat, motstånd mot lagprövning, aktiv politisk styrning av myndigheterna, ett tidens tecken kanske var 1976 tjänsteansvaret begränsades till myndighetsutövning

1980-talet och framåt NPM: står för mål och resultatstyrning, marknadsideal, konkurrens, management, uppföljning, utvärdering och revision.

1990-talet började man se en reaktion: man efterlyser ett offentligt etos, respekt för mänskliga rättigheter. 1997 års förvaltningskommission efterlyser ett offentligt etos, med Lennart Lundquist i Lund som tillskyndare, mindre fragmentering i förvaltningen och mer av gemenskap i form av utbildningsåtgärder.

I 2008 Betänkandet *Styra och ställa*: undrade man om det verkligen fanns ett offentligt etos eller om vi måste uppfinna det? här ville man att det skulle sammanställas ett dokument som sammanfattade de principer som ska styra den offentliga förvaltningen: Robertsson, värdegrund.. Johan och jag och Fredrik Sterzel var en rådgivande grupp.

Den gemensamma värdegrunden för de statsanställda – grundläggande rättsliga principer

Däremot kom utredningens förslag om en särskild lag om offentlig förvaltning inte att genomföras. Myndigheten KRUS, Kompetensrådet för utveckling i staten bildades 2009 och fick leva t o m 2012.

2010: förslag till ny förvaltningslag: konstitutionella utgångspunkter som legalitet, objektivitet och proportionalitet, skulle skrivas in under rubriken Grunderna för god förvaltning.

Vi får se vad som återfinns i den proposition som väntas i december!

3. Värdegrundsdelegationen

2013 - 2016 Värdegrundsdelegationen fick sitt uppdrag att stärka kunskaperna om de rättsliga principerna för en god förvaltningskultur i staten, en kultur som är fri från korruption och präglas av ett gott bemötande av allmänheten.

Dessutom skulle delegationen främja de statliga förvaltningsmyndigheternas arbete med värdegrundsfrågor. Fortfarande fanns ett frågetecken kring hur kommunernas arbete skulle kunna främjas från statlig nivå, utan att den kommunala självstyrelsen skulle trädas förnärligt.

Den gemensamma värdegrunden är den principiella konstitutionella utgångspunkten.

I arbetet har delegationen utgått från de sammanfattande sex rättsliga principerna: presentation!

Juridiska principer innehåller ett ställningstagande till vad som också är ett etiskt förhållningssätt: att respektera yttrandefriheten, att skilja på sak och person, att vara aktsam med statens medel, att inte lägga onödiga bördor på enskilda, att respektera allas lika värde.

Värdegrundsdelegationen har betonat vikten av att arbetet med etiken i statsförvaltningen blir uthålligt, och långsiktigt, med en permanent stödande organisation för arbetet. Nu föreslås Statskontoret få uppdraget från och med nästa år.

4. Vart är vi på väg?

Regeringens nya initiativ med Statskontoret har hittills bara formulerats mycket kortfattat, men man betonar vikten av en god förvaltningskultur. Markering i kölvattnet av Macchiarini-affären och Riksrevisionens debacle.

Hur kan man i fortsättningen arbeta? Tre saker är centrala: utbildning, utbildning och åter utbildning!

Utbildning – av ledningen

Utbildning – av medarbetarna

Utbildning – av utbildarna!

Många statsanställda har i dag speciell expertis, oftast med högskoleutbildning, men inte med särskild inriktning på statsförvaltningen. Vi har ingen särskilt förvaltningsutbildning som ett krav vid anställning. Initiativet med etik i högskoleutbildningarna är intressant men kan inte ersätta en specifik förvaltningsutbildning hos myndigheterna.

Kunskaperna om vad som utmärker en god förvaltningskultur måste stärkas. Vi har inte svårt att dra oss till minnes vad som hände på KI och KS och på RiR, men det finns många andra exempel. Många

fel och misstag som görs i offentlig förvaltning har sin grund i att man inte följt principer och regler. Sedan kan det ha skett av okunnighet – då hjälper utbildning.

Det kan vara nonchalans – även då kan utbildning ha en effekt. Men det krävs också uppmärksamma chefer och en kultur som premierar en vilja att göra rätt.

Det kan också vara en förmodan att s.k. formella regler inte har så stor betydelse. Även här kan en adekvat utbildning påverka inställningen.

Vi behöver både breda introduktionsutbildningar, fortbildning, särskilda utbildningar för olika yrkesroller inom förvaltningen, och chefsutbildningar. Nya generaldirektörer behöver påfyllning om de redan varit verksamma länge i förvaltningen, annars reella introduktioner till det nya.

Men Utbildning inkluderar träning: diskussioner om svåra avvägningar, om dilemman, om skillnaden mellan den egna moraluppfattningen och en offentlig etik, hur ska den enskilda tjänstemannen agera när han eller hon upplever en konflikt mellan sin egen moraliska känsla och vad arbetet kan anses kräva? Att ha kunskap om de juridiska reglerna räcker inte:

Det krävs ett tydligt engagemang från ledningen, budskap från högsta nivå och goda exempel från högsta nivå. **Värdegrund eller etik är en ledningsfråga.** Ledningen måste för egen del skaffa sig förståelse för hur t.ex. medarbetarnas yttrandefrihet ska hanteras. Ex. ledningen blir störd av hur medarbetarna på ett universitet använder lokaltidningen som forum för kritik mot ledningen. Den första instinkten: rekommendera medarbetarna att i stället för att gå till pressen ska man föra fram kritiken internt. Ja, men det måste följas upp med att man visar en ärlig vilja att lyssna, att man skapar interna debattföra, inbjuder till diskussion.

Andra frågor rör hur man hanterar ärenden: det juridiska hantverket måste sitta där, men man behöver också diskutera hur man bemöter enskilda och hur man ser till att handläggningen inte präglas av svågerpolitik eller andra otillbörliga hänsyn utan i stället av opartiskhet och saklighet.

Från regeringens sida har man deklarerat att man nu vill styra förvaltningen på ett sätt som bygger på tillit, tillit till professionellt förhållningssätt. Värdegrunden och de konstitutionella principerna blir särskilt viktiga. Regeringen måste införa en form av seende tillit. Man ska försäkra sig om att myndighetsledningar har koll på rekrytering, utbildning av medarbetarna och ett uthålligt värdegrundsarbete internt och i samverkan med andra myndigheter.

Tillit innebär inte slapphet: Det kan behövas uppföljning: att man i myndighetsdialogen uppehåller sig vid hur myndigheten utformar utbildningar och styrdokument, och hur man vid rekrytering överväger vilken betydelse värdegrunden har.

Bemötandet av enskilda - Bekämpande av korruption.