

Svar på regeringsuppdrag

Redovisning av Försäkringskassans arbete att bidra till de jämställdhetspolitiska målen år 2022

Datum: 2023-02-13

Uppdrag i regleringsbrev: Utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering

Dnr 2023/000562

Innehåll

Redovisning av Försäkringskassans arbete att bidra till de jämställdhetspolitiska målen år 2022	1
Innehåll	2
Sammanfattning	3
Syftet med rapporten	4
Försäkringskassans jämställdhetsmål	4
Vi har under 2022 tagit fram en verksamhetslogik	4
Vi har också brutit ner jämställdhetsmålen på avdelningsnivå	5
Redovisning av 2022 års resultat	5
Resultat av arbetet med osakliga könsskillnader (mål 1)	5
Resultat av arbetet med jämställt uttag (mål 2)	6
Resultat av arbetet med att upptäcka och motverka våld (mål 3)	8
Resultat av arbetet med jämställd hälsa (mål 4)	11
Fortsatt arbete	11

Sammanfattning

Försäkringskassan ska utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering i syfte att bidra till att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Denna rapport är en redovisning av resultaten av arbetet som genomförts under 2022. Redovisningen utgår från indikatorer som tagits fram i syfte att bättre kunna utvärdera resultat och effekter av insatser som genomförs inom jämställdhetsområdet. Indikatorerna beskrivs i den verksamhetslogik som beslutats med anledning av Försäkringskassans inriktning inriktningen 2022–2025 för att bidra till de jämställdhetspolitiska målen. Målen följs idag upp genom en intern enkätundersökning, kartläggning av könsskillnader och dialog med verksamheten. Vi kommer att utgå från resultatet av uppföljningarna i planering av arbetet för 2023 och framåt.

Försäkringskassan har under 2022 arbetat med att bryta ner och omsätta myndighetens övergripande mål på de avdelningar som förvaltar och administrerar förmåner. Resultatuppföljningar visar bland annat att en tredjedel av medarbetare inom handläggningen anser att det finns risker för osakliga könsskillnader i verksamheten. Det är färre medarbetare som uppmuntrar till ett jämställt uttag än som informerar om möjligheten att dela lika.

2022 frågade fler handläggare om erfarenheter om våld i nära relation i kontakt med kund. Av de som ställde frågor om våld uppger många att de också identifierat försäkrade som är eller tidigare har varit utsatta för våld. Uppföljningar visar att få medarbetare upplever att deras chefer efterfrågar resultat av arbetet med jämställt uttag och motverka mäns våld i nära relationer.

Syftet med rapporten

Enligt Försäkringskassans regleringsbrev för 2022 skulle myndigheten fortsätta att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering i syfte att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen (Skr. 2016/17:10).¹ Denna rapport är en redovisning av resultaten av arbetet för 2022 utifrån Försäkringskassans inriktning 2022–2025.

Vi har också i uppdrag av regeringen att verka för ökad upptäckt av våld.² Uppdraget handlar om att vidareutveckla arbetet inom myndigheten, till exempel genom att utveckla och ta fram metoder, utbildningar och uppföljningar samt ledning och styrning inom området. I uppdraget ingår också att Försäkringskassan ska samverka med Arbetsförmedlingen, Migrationsverket, Socialstyrelsen och Jämställdhetsmyndigheten.

Arbetet med jämställdhetsintegrering och att motverka mäns våld mot kvinnor har haft fokus på kärnverksamheten. Därför har vi fokuserat våra insatser på de avdelningar som förvaltar och administrerar Försäkringskassans ersättningar³. Dessa avdelningar kommer fortsättningsvis refereras till som försäkringsavdelningar.

Insatserna som görs följs bland annat upp genom en årlig enkätundersökning om den statliga värdegrunden⁴ och genom dialoguppföljning med nyckelaktörer på försäkringsavdelningarna.

Försäkringskassans jämställdhetsmål

I Försäkringskassans inriktning⁵ för att bidra till de jämställdhetspolitiska målen har vi beslutat fyra övergripande jämställdhetsmål:

1. Det ska inte förekomma några osakliga könsskillnader i handläggning, beslut eller bemötande i Försäkringskassans verksamhet
2. När föräldrar och andra anhöriga kan välja vem som ska ta ut en viss förmån fördelar de uttaget jämställt
3. Försäkringskassan ska upptäcka och motverka mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer
4. Skillnaderna mellan kvinnors och mäns hälsa som beror på olika aspekter av ojämställdhet ska minska

Vi har under 2022 tagit fram en verksamhetslogik

När inriktningen 2022–2025 för att bidra till de jämställdhetspolitiska målen togs fram identifierades sex fokusområden. Ett av fokus-områdena är stärkt utvärdering av jämställdhetsinsatsers effekter. För att bättre kunna utvärdera resultat och effekter av de insatser som genomförs inom jämställdhetsområdet har vi tagit fram en verksamhetslogik⁶. En verksamhetslogik är ett systematiskt sätt att beskriva Försäkringskassans förutsättningar, genomförande, förväntade resultat och effekter.

Förutom uppföljning och utvärdering bidrar också verksamhetslogiken till styrning och planering av Försäkringskassans jämställdhetsarbete. Verksamhetslogiken har utvecklats utifrån Ekonomistyrningsverkets vägledning för verksamhetslogik.⁷

¹ Regleringsbrev för budgetåret 2023 avseende Försäkringskassan 2022 S2022/04812

² Uppdrag om ökad upptäckt av våld m.m. 2022–2024, A 2022/00842, FK 2022/0111107

³ Avdelningen för sjukförsäkring, Avdelningen för nationell tandvård, internationell vård och arbetsmarknadsstöd, Avdelningen för funktionsnedsättning och varaktigt nedsatt arbetsförmåga, Avdelningen för barn och familj, Avdelningen för gemensamma försäkringsfrågor

⁴ Årlig enkät om den statliga värdegrunden 2022, dnr 2022/013365

⁵ Försäkringskassans inriktning för att bidra till de jämställdhetspolitiska delmålen, dnr 2021/000496

⁶ Verksamhetslogik för Försäkringskassans arbete med att bidra till de jämställdhetspolitiska målen 2022–2025 dnr 2022/016553

⁷ Ekonomistyrningsverkets vägledning för verksamhetslogik (2016:31)

Modellen (se bilaga) består av fyra effektkedjor, en för varje jämställdhetsmål. Kedjorna innefattar aktiviteter, mål, förväntade effekter och antaganden om orsakssamband. Till varje effektkedja finns indikatorer. Dessa indikatorer ligger till grund för uppföljningen av arbetet 2022 som vi redovisar i denna rapport.

Vi har också brutit ner jämställdhetsmålen på avdelningsnivå

Försäkringskassan har under 2022 påbörjat ett arbete med att bryta ner myndighetens övergripande mål för de avdelningar som förvaltar och administrerar förmånerna. De aktuella avdelningarna har tagit ställning till om och hur de kan bidra till att lösa de övergripande ojämställdhetsproblem som har identifierats. Utifrån detta arbete har de formulerat egna, avdelningsspecifika mål.

Redovisning av 2022 års resultat

Resultaten av 2022 års arbete redovisas utifrån de indikatorer som tagits fram i verksamhetslogiken. Indikatorerna är kopplade till respektive mål. Ett arbete för att ta fram ett system för att kunna följa upp alla indikatorer har påbörjats. Med anledning av detta följer vi endast upp ett urval av indikatorerna i verksamhetslogiken.

Resultat av arbetet med osakliga könsskillnader (mål 1)

En tredjedel av medarbetarna har pratat om jämställdhet på apt eller liknande möte

En förutsättning för att nå målet att det inte ska förekomma några osakliga könsskillnader i handläggning, beslut eller bemötande i Försäkringskassans verksamhet är att öka kunskap och medvetenhet om jämställdhet.

Sedan 2015 har medarbetare och chefer fått kompetensutveckling inom jämställdhet. Det har fortsatt även under 2022.

För att kunskapen ska upprätthållas är det viktigt att det ges utrymme att diskutera frågor om jämställdhet med chefer och kollegor. Resultatet från den årliga enkätundersökningen om den statliga värdegrunden⁸ visar att hälften av cheferna och en tredjedel av medarbetarna uppger att de har pratat om jämställdhet på en arbetsplatsträff (APT) eller ett liknande möte. Andelen medarbetare och chefer som har gjort detta har minskat sedan 2020.

Kartläggning visar att det finns oförklarade könsskillnader

För att nå målet om att inga osakliga könsskillnader ska förekomma i handläggning, bemötande och beslut behöver vi redovisa och analysera könsuppdelad statistik i analyser av vår handläggande verksamhet.

Under 2022 har könsskillnader beskrivits i förmånernas kvalitetsanalyser och i myndighetens årsredovisning. Dessutom har det genomförts en kartläggning av könsskillnaderna. Kartläggningen visar att det finns oförklarade könsskillnader inom flera delar av Försäkringskassans handläggning. De rör till exempel avslag samt handläggningstider och väntetider för vissa utredningar. Försäkringskassan har inte genomfört någon fördjupad analys i syfte att identifiera risker för osakliga könsskillnader.

En tredjedel av medarbetarna uppger att det finns risk för osakliga könsskillnader

En indikator på om det förekommer osakliga könsskillnader är att handläggare själva ser risker för det. I enkäten om den statliga värdegrunden svarade ungefär en fjärdedel av handläggare och chefer på försäkringsavdelningarna att de under det senaste året har sett risk för diskriminering av enskilda av något slag. Bland dessa uppger nästan hälften att de har sett risk för diskriminering på grund av kön i sitt arbete på Försäkringskassan. Enkäten visar också att ungefär en tredjedel av medarbetarna på

⁸ Årlig enkät om den statliga värdegrunden 2022, dnr 2022/013365, dnr 2021/014857, dnr 2020/002977

försäkringsavdelningarna anser att det finns risk för osakliga könsskillnader i verksamheten. Kontakt med och bedömning av den enskildes förmåga anges som exempel på inslag i handläggningen där risk för osakliga könsskillnader kan uppstå.

DO har fått in få anmälningar som rör diskriminering utifrån kön

Under 2022 har det kommit in 43 anmälningar om diskriminering till Diskrimineringsombudsmannen (DO) som rör Försäkringskassan. Det är en minskning från 57 anmälningar under 2021 och 64 under 2020. Endast tre anmälningar handlade om kön och könsöverskridande identitet

Resultat av arbetet med jämställt uttag (mål 2)

Det andra jämställdhetsmålet handlar om att när föräldrar och andra anhöriga kan välja vem som ska ta ut en viss förmån så fördelar de uttaget jämställt.⁹ För att göra det krävs att medarbetare och chefer har kunskap inom området. Kunskap om jämställdhet beskrivs under mål 1.

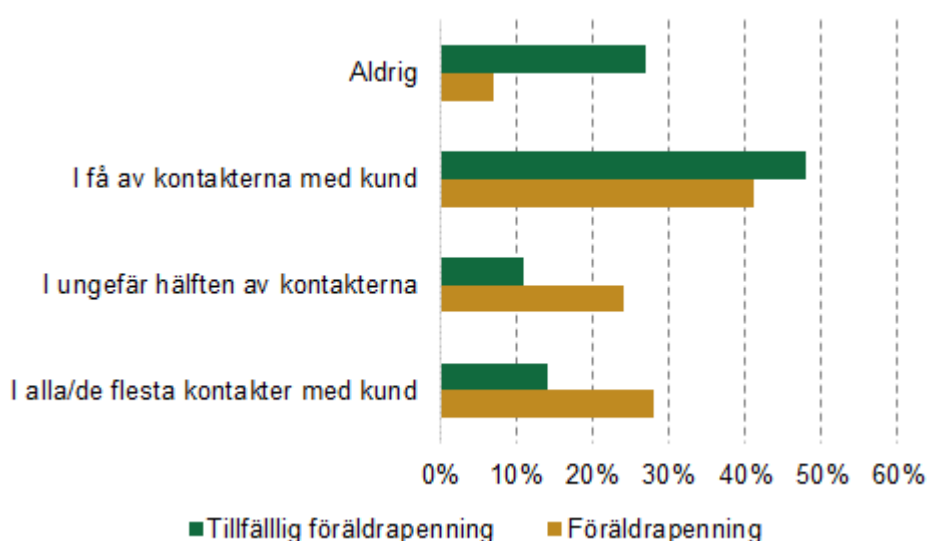
Försäkringskassan har tidigare integrerat prioriterade dokument för styrning, stöd, planering, uppföljning med information om jämställt uttag. Under 2022 har arbetet med integrering inte utvecklats ytterligare.

Få medarbetare uppger att deras chefer efterfrågar resultat av arbetet

Att chefer skapar förutsättningar, planerar, prioriterar, styr, följer upp och efterfrågar resultat av arbetet med jämställt uttag är ytterligare en viktig förutsättning för att lyckas nå målet. Enkätundersökningen visar att få chefer och medarbetare upplever att deras chefer efterfrågar resultat av arbetet med jämställt uttag. Chefer uppger i lite högre utsträckning att deras närmsta chef efterfrågar resultat.

Hälften av handläggarna informerar om möjligheten att dela på föräldrapenning i hälften av, de flesta eller alla sina kontakter med kund

Andel medarbetare som informerar om möjligheten att dela på tillfällig föräldrapenning och föräldrapenning, procent



Att Försäkringskassans medarbetare informerar om möjligheten att dela på ersättningen, ekonomiska konsekvenser av olika val och uppmuntrar till jämställt uttag

⁹ Det gäller främst förmånerna omvårdnadsbidrag, merkostnadsersättning, närståendepenning, föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning

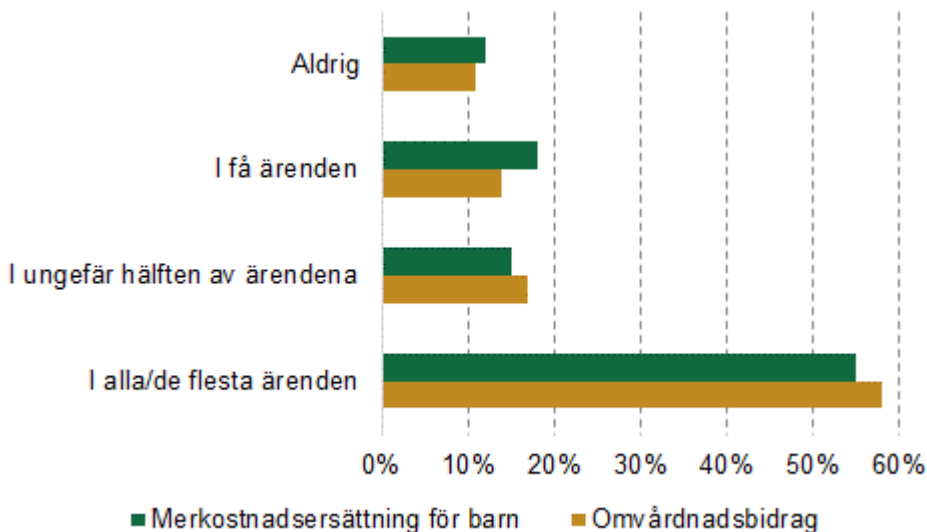
är en förutsättning för att nå målet. Inom både föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning svarade de flesta att de i få kontakter med kund informerar om möjligheten att dela lika.

Av de som säger att de aldrig eller sällan informerar om möjligheterna att dela på ersättningen anger fler än hälften som orsak att de sällan tycker att det passar in i samtalet med kunden. En fjärdedel tycker inte heller att Försäkringskassan ska påverka föräldrar och andra anhöriga när de kan välja vem som ska ta ut en viss förmån.

Det är färre medarbetare som uppmantrar till ett jämställt uttag än som informerar om möjligheten att dela lika. Även gällande jämställt uttag är det vanligare att det sker inom handläggningen av föräldrapenning än inom handläggningen av tillfällig föräldrapenning.

Hälften av handläggarna informerar om möjligheten att dela på merkostnadsersättning för barn och omvårdnadsbidrag i alla eller de flesta av sina kontakter med kund

Andel medarbetare som informerar om möjligheten att dela på merkostnadsersättning för barn och omvårdnadsbidrag, procent



Över hälften av alla medarbetare som handlägger ärenden inom omvårdnadsbidrag och merkostnadsersättning för barn informerar i alla eller de flesta av sina ärenden om möjligheterna att dela ersättningen med en annan förälder.

Av de handläggare inom omvårdnadsbidrag och merkostnadsersättning för barn som svarar att de aldrig eller sällan informerar om möjligheterna att dela på ersättningen uppger en femtedel att de sällan tycker att det passar i samtalet. En femtedel uppger också att de inte tycker att det är aktuellt inom deras yrkesroll.

Behovet att informera om möjligheterna att dela på ersättningen ser olika ut inom de olika ersättningarna¹⁰ och resultaten bör därför jämföras med försiktighet.

Många föräldrar tar del av Försäkringskassans webbtjänster som bland annat syftar till att främja ett jämställt uttag av föräldraförsäkringen

Under 2022 har vi genomfört ett flertal insatser för att informera föräldrar och blivande föräldrar om föräldraförsäkringen och de möjligheter som den ger. Insatserna ska möjliggöra för föräldrar att fatta välinformerade beslut om hur de kan använda föräldraförsäkringen och uppmantra dem till ett mer jämställt uttag. För att nå ut behöver

¹⁰ omvårdnadsbidrag, merkostnadsersättning, närståendepenning, föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning

Försäkringskassan finns där föräldrarna befinner sig, och insatserna görs därför via olika plattformar, så som Youtube, sociala kanaler och webbplatser som riktar sig till föräldrar.

Vi har flera tjänster på fk.se som riktar sig till föräldrar och som bland annat syftar till att främja ett mer jämställt användande av föräldraförsäkringen. Följande tjänster har information som på olika sätt ska bidra till föräldrars medvetenhet om vikten av att dela lika.

- VAB-kalendern som i genomsnitt 60 000 unika besök per månad,
- Föräldrakollen som har ungefär 15 000 unika besök per månad,
- Vänta-barn-guiden som har ungefär 35 000 unika besök per månad och
- Kassakollen som har ungefär 85 000 unika besök per månad.¹¹

Det är fortfarande få män som nyttjar de ersättningar som går att dela på

Under 2022 har männens andel av uttagna föräldrapenningdagar återigen ökat något efter en tillfällig nedgång under 2021. Däremot har mäns uttag av tillfällig föräldrapenning minskat. År 2022 tog männen ut 30 procent av dagarna med föräldrapenningen och knappt 40 procent av dagarna med tillfällig föräldrapenning. Även inom närståendepenningen tar männen ut en mindre del av totalt utbetalda dagar, och år 2021 tog männen ut 28 procent av dagarna med närståendepenning.

Föräldrar till barn med funktionsnedsättning kan få omvårdnadsbidrag och merkostnadsersättning för barn. De kan ansöka var för sig eller gemensamt. I december 2022 var 20 procent av mottagarna av omvårdnadsbidrag män och 22 procent av mottagarna av merkostnadsersättning för barn var män.

Ytterligare en faktor som kan bidra till målet om jämställt uttag är att Försäkringskassan lämnar förslag på regel- eller lagändring eller utvecklar digitala tjänster. Vi har dock inte haft några insatser inom dessa områden under 2022.

Resultat av arbetet med att upptäcka och motverka våld (mål 3)

För att nå Försäkringskassans mål om att upptäcka och motverka mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer har vi prioriterat vissa delar av verksamheten där handläggare ska ställa frågor om våld. Det gäller sjukpenningärenden där vi utreder förutsättningarna för återgång i arbetet, aktivitetsersättning och underhållsstöd samt inom partner service, språkmöte och myndighetsväxeln.

Inom dessa delar av verksamheten svarade sju av tio att de i mycket eller ganska stor utsträckning vet hur de ska agera när en enskild har erfarenhet av eller lever i en relation där våld förekommer. Det är en minskning från 2021 då åtta av tio svarade detsamma.

Drygt 1000 medarbetare och chefer har deltagit i utbildning

Under 2022 deltog drygt 1000 medarbetare och chefer i lärarledda utbildningar inom området mäns våld mot kvinnor. Dessutom genomfördes en mängd webbutbildningstillfällen inom mäns våld mot kvinnor, våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck. Resultatet från våra årliga enkätundersökningar¹² visar att två tredjedelar av cheferna och knappt hälften av medarbetarna har pratat om mäns våld mot kvinnor, våld i nära relationer eller hot och våld på arbetsplatsträffar (APT) eller liknande möten.

¹¹ Vi har tyvärr dock ej statistik på hur besöken är fördelade över de olika delarna i kassakollen (BOB, FP, Vab, Sjukpenning, Tandvård).

¹² Årlig enkät om den statliga värdegrunden 2022, dnr 2022/013365,

Försäkringskassan har tidigare integrerat prioriterade dokument för styrning, stöd, planering, uppföljning med information om mäns våld mot kvinnor. Under 2022 har arbetet med integrering inte utvecklats ytterligare.

Få medarbetare uppger att deras chefer efterfrågar resultat av arbetet

En viktig förutsättning för att lyckas nå målet är att chefer skapar förutsättningar, planerar, prioriterar, styr, följer upp och efterfrågar resultat av arbetet med att upptäcka och motverka våld. Enkätundersökningen visar dock att knappt två av tio chefer och medarbetare upplever att deras chefer efterfrågar resultat av arbetet. Chefer uppger i högre utsträckning än medarbetare att deras närmsta chef efterfrågar resultat.

Att Försäkringskassan lämnar förslag på regel- eller lagändring eller utvecklar digitala tjänster med anledning av att motverka och upptäcka mäns våld mot kvinnor är ytterligare en faktor som kan bidra till att nå målet. Myndigheten har inte haft några insatser inom dessa området under 2022.

Vi Informerar om våld i digitala kanaler

Under 2022 har Försäkringskassan publicerat information på fk.se om myndighetens uppdrag inom området våld och om vilket skydd och stöd samhället kan erbjuda tillsammans med relevanta länkar. Informationen har också publicerats vid flera tillfällen i sociala medier som länkar till sidan om våld på fk.se. Sidorna hade under 2022 drygt 7000 besökare.

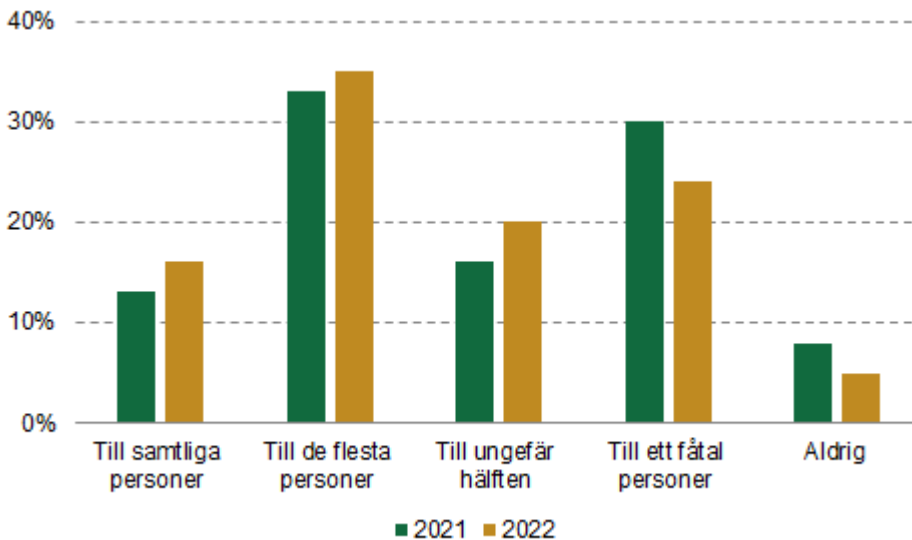
Vi gör fler anmälningar till socialtjänsten

Ett skäl att göra en anmälan till polis eller socialtjänst vid misstanke om att ett barn far illa är att det förekommer våld i barnets nära relationer. En indikation för att se hur många fall av våld i nära relationer som Försäkringskassan identifierar är hur många orosanmälningar som görs när vi misstänker att ett barn far illa. I dagsläget kan vi inte urskilja anmälningarna som sker till följd av att barn far illa på grund av våld från andra anledningar i statistiken.

Under året gjordes fler orosanmälningar till socialtjänsten än tidigare, 393 stycken. 2021 gjordes 279 anmälningar och 2020 gjordes 255 anmälningar. Samtidigt visar enkäten om den statliga värdegrunden från 2022 att färre medarbetare och chefer vet hur en orosanmälan ska göras.

Fler sjukpenningshandläggare ställer frågor om våld

Andel handläggare som arbetar med fortsättningsanspråk inom sjukpenning, rehabilitering och rehabiliteringsersättning som anger hur ofta de ställer frågor om våld till den försäkrade, procent



Not: Andelarna summerar till 100.

Diagrammet ovan visar hur vanligt det är att handläggare som handlägger fortsättningsärenden inom sjukpenning, rehabilitering och rehabiliteringsersättning ställer frågor om våld.

I sjukpenningärenden där vi utreder förutsättningarna för återgång i arbetet ska frågor om våld ställas rutinmässigt. Hälften av de som svarat på enkäten uppger att de ställer frågor om våld i samtliga eller de flesta av sina utredningar. Det är en ökning från förra året.¹³ Ungefär tre av tio uppger fortfarande att de ställer frågor om våld till ett fåtal personer eller aldrig.

Av de som ställde frågor om våld hade cirka 40 procent identifierat att en försäkrad är eller tidigare hade varit utsatt för våld. Hälften av de som ställer frågor om våld uppger att de också lämnar information om och hänvisar personen till var det finns stöd och hjälp att få, oavsett om personen är våldsutsatt eller inte.

De flesta medarbetare som sällan eller aldrig ställer frågor om våld anger som anledning att de inte har uppfattat att personen är utsatt – trots att frågor om våld ska ställas rutinmässigt i de ärenden där vi utreder förutsättningar för återgång i arbete. Vissa uppger också att de saknar kunskap eller känner sig obehövs med att ställa frågor om våld.

De flesta ställer frågor om våld vid handläggning av underhållstöd

Även inom underhållstöd ställer handläggare frågor om våld, och enkäten visar att majoriteten utreder och informerar om hot och våld i handläggningen av ansökan om ersättning. Det finns dock en liten grupp som uppger att de sällan eller aldrig gör det. Majoriteten uppger också att om de får veta att det förekommer hot och våld eller våld i en utredning av den fortsatta rätten till underhållstöd så bedömer de alltid eller oftast att det finns särskilda skäl, och att personen därmed har fortsatt rätt till underhållstöd. Det innebär att våldsutsatta individer, främst kvinnor, fortsatt får rätt till ekonomisk ersättning utan att behöva ha kontakt med våldsutövaren.

Inom aktivitetsersättning ska frågor om våld ställas vid indikation

Inom aktivitetsersättning ska frågor om våld ställas vid indikation, det vill säga när handläggaren misstänker att våld att den enskilde är eller har varit utsatt för våld. De flesta handläggare uppger att de ställer frågor om våld i få ärenden. Andelen medarbetare som anger att de frågor om våld har minskat jämfört med 2021. Av de som

¹³ Frågan har till en viss del ändrats från enkäten 2021.

ställer frågor om våld uppger två av tio att de under det senaste året identifierat våldsutsatthet.

Många uppger att de inte ställer frågor om våld eftersom de enbart har kontakt med ett ombud som hanterar ärendet.

Hälften av handläggarna inom aktivitetsersättning uppger att de lämnar information om och hänvisar personen till var det finns stöd och hjälp att få, oavsett om personen är våldsutsatt eller inte.

Även inom partner service, språkmöte och myndighetsväxeln ska frågor om våld ställas vid indikation

Inom verksamheterna Partner service, språkmöte och myndighetsväxeln ska frågor om våld ställas vid misstanke om våld. Enkäten visar att endast få ställer frågor om våld och majoriteten av medarbetarna uppger att de aldrig har ställts inför en sådan situation.

Resultat av arbetet med jämställd hälsa (mål 4)

Till skillnad från Försäkringskassans första tre mål är målet *skillnaderna mellan kvinnors och mäns hälsa som beror på olika aspekter av ojämställdhet ska minska* nytt från och med 2021 när vi tog fram inriktningen 2022–2025 för myndighetens bidrag till jämställdhetspolitiska målen. Försäkringskassans arbete att bidra till jämställdhetspolitiska målen har hittills varit kopplat till myndighetens tidigare mål inom området. Mot bakgrund av detta har myndigheten inte haft möjlighet implementera arbetet i kärnverksamheten eller genomföra åtgärder kopplade till målet.

Fortsatt arbete

Försäkringskassan kommer att fortsätta arbetet genom implementering av försäkringsavdelningarnas mål och åtgärder utifrån framtagna fokusområden i myndighetens inriktning 2022–2025 för att bidra till jämställdhetspolitiken. Myndigheten kommer att ytterligare förtydliga styrning av arbetet på avdelningsnivå genom konkreta insatser kopplad till avdelningarnas egna målformuleringar.

Försäkringskassan kommer att använda resultaten av 2022 års uppföljningar som underlag för fortsatt planering och utveckling av arbetet. Vi kommer bland annat att prioritera möjligheten för chefer skapar goda förutsättningar för medarbetarna genom att arbeta aktivt med myndighetens beslutade mål och efterfråga resultat av arbetet med myndighetens mål.

Beslut i detta ärende har fattats av generaldirektör Nils Öberg i närvaro av rättschef Marie Axelsson och verksamhetsutvecklare Julie Jacobsson, den senare som föredragande.

Nils Öberg

Julie Jacobsson