

Årsredovisning 2010

” Krus hjälper myndigheter uppnå
den kompetens de behöver för att
lösa framtidens samhällsuppdrag ”



Innehåll

1	Kommentarer från direktören	4
2	Händelser från 2010	6
3	Sammanfattande resultatredovisning och ekonomisk översikt	7
3.1	Krus uppdrag	7
3.2	Mål och Måluppfyllelse	7
3.3	Ekonomi.....	7
	Löpande verksamhet	10
4	Internationell samverkan	11
5	Uppdragsområde Europakompetens	12
5.1	EU-utbildning – fokus på skraddarsydd utbildningar	12
5.1.1	Utveckling av nya utbildningar i samverkan	13
5.1.2	Fler genomförda utbildningar trots inställda tillfällen.....	13
5.1.3	Avstämning och återrapportering	13
5.2	Utbytestjänstgöring – fler sökte praktik vid Europeiska Kommissionen.....	13
5.2.1	Genomförd utbildnings- och utbytestjänstgöring.....	15
5.3	Concoursförberedande insatser – anpassning till ny uttagningsprocess.....	15
5.3.1	Genomförandet av stödinsatser i två steg.....	16
5.3.2	Avstämningar och inlämning av förslag	16
6	Uppdragsområde Nätverket mot korruption	17
6.1	Nätverket mot korruption – fokus på whistleblowing och förvaltningskultur.....	17
6.1.1	Nätverksträff i samverkan med DO och Riksenheten mot korruption.....	17
	Regeringsuppdrag	18
7	Kvinnors karriärutveckling i staten	19
7.1	Kvinnors karriärutveckling i staten – ett tydligt steg mot att öka andelen kvinnor till chefs- och expertfunktioner	19
7.1.1	Staten leder jämt – förändring i samarbete med 20 myndigheter.....	20
7.1.2	Individuella insatser – grunden lagd för 2011.....	22
7.1.3	Kunskaps- och erfarenhetsspridning vid välbesökta konferenser	23
7.1.4	Samverkan och samarbeten.....	23
8	Offentligt etos – en god förvaltningskultur	25
8.1	Offentligt etos – en plattform för förvaltningens arbete har etablerats	25
8.1.1	Information till samtliga myndigheter	26
8.1.2	En palett av stödinsatser har lanserats	26
8.1.3	Stöd- och utbildningsinsatser har tagits i bruk	27
8.1.4	Samverkan och samarbeten.....	27
9	Förstudie om etiska riktlinjer	31
9.1	Etiska riktlinjer mot sexköp m.m. – engagerade samtal om gråzoner.....	31
9.1.1	Genomförande av studien	31
9.1.2	Förslag till kompetenssatsning.....	32
9.1.3	Samverkan och samarbeten.....	32
10	Medarbetare och kompetens	35
10.1	Resurser.....	35
10.2	Arbetsmiljö och hälsa	35
10.3	Kompetensförsörjning.....	35
	Finansiell redovisning	38
11	Väsentliga uppgifter	39
12	Resultaträkning	40
13	Balansräkning	41
14	Anslagsredovisning	42
15	Tilläggsupplysningar	43
16	Noter	44



Lärke Johns, direktör för Krus

Kommentar från direktören

Kunskap och nytänkande genom samverkan

2010 formulerade regeringen en ny förvaltningspolitik med målet att utveckla ”en innovativ och samverkande statsförvaltning som är rättssäker och effektiv, har en väl utvecklad kvalitet, service och tillgänglighet och därigenom bidrar till Sveriges utveckling och ett effektivt EU-arbete”. Vi som arbetar på Krus kan se tillbaka på ett år där vi tillsammans med statliga myndigheter och europeiska samarbetspartners bidrog till en utveckling mot detta mål.

Krus är en stabsmyndighet med uppdrag att bistå regeringen i frågor som rör den strategiska kompetensförsörjningen i statsförvaltningen. Myndigheten startades 1 januari 2009. Under vårt andra verksamhetsår har vi lagt särskilt fokus på att förstärka, förädla och vidareutveckla den kunskap och kompetens som redan finns i förvaltningen. Vi har också genomfört ett omfattande utvecklingsarbete för att ta fram verktyg och hjälp till självhjälp för myndigheternas arbete med verksamhetsutveckling och kompetensförsörjning. Femton verktyg utformade specifikt för statsförvaltningen och nästan 4000 kvalificerade utvecklings- och utbildningsdagar har levererats till myndigheterna under 2010.

Arbetet med de tidsbegränsade regeringsuppdragen stod för tre fjärdedelar av Krus kostnader. Det mest omfattande av dessa var projektet om Offentligt etos – en god förvaltningskultur som genomförs 2010-2011. I en tid av generationsväxling och ökad rörlighet på arbetsmarknaden ska projektet stärka kunskapen om de värden som är centrala för statsförvaltningen och rollen som statstjänsteman. Det handlar bl.a. om rättssäkerhet, effektivitet och service, kvalitéer som varje chef och medarbetare måste kunna omsätta till handling i mötet med omvärld och medborgare.

Krus har under året varit i direktkontakt med 169 myndigheter, fört dialog samt förmedlat kunskap och kontakter. Vi kan konstatera att satsningen fått ett oerhört positivt gensvar. Det råder bred enighet i statsförvaltningen om behovet av att tydliggöra våra gemensamma värden och arbeta strategiskt såväl som operativt med etik och värdegrundsfrågor. Krus har under året etablerat produktiva samarbeten med nätverk och myndigheter i förvaltningen, samarbeten som haft en direkt påverkan på utformningen av arenor, utbildningar och verktyg. Detta ger en stadig plattform för 2011 års arbete.

Krus har också slutfört ett treårigt uppdrag om Kvinnors karriärutveckling i staten. Uppdraget syftar till att öka andelen kvinnor till ledande befattningar. Tillsammans med 20 myndigheter har vi genomfört ett systematiskt analys- och utvecklingsarbete för att ta fram kunskap och faktabaserade beslutsunderlag för en jämställd chefs- och expertförsörjning. Det är i detta sammanhang värt att notera att de 20 myndigheterna tillsammans representerar en tredjedel av statsförvaltningens alla anställda, samt att det redan innan projektets slut finns indikatorer på att de ökar graden av jämställdhet i sina organisationer. Erfarenheter och kunskaper från deras arbete har förmedlats på bred front i förvaltningen i syfte att ge utbildning, inspiration och konkreta uppslag till hur organisationen kan öppna karriärvägar och ta tillvara kompetensen hos både kvinnor och män.

Krus fick under våren i uppdrag att genomföra en förstudie om behovet av insatser för att förebygga konsumtion av pornografi och sexuella tjänster i samband med statlig tjänst. Uppdraget genomfördes som ett led i regeringens handlingsprogram mot prostitution och människohandel. Företrädare från 55 myndigheter fick ge sin syn på frågan, och även om problemet inte är utbrett, så visade studien på behov av att föra samtal om gråzoner och klargöra båda det arbetsrättsliga läget och hur man kan arbeta med problematiken. Krus kommer 2011 att ta uppdraget vidare och erbjuda arenor för fördjupad kunskap och policyarbete.

En grundbult i Krus löpande uppdrag handlar om kompetensförsörjning inom EU-området. Under årets första månader fick vi lov att inse att efterfrågan på utbildningsplatser inom området minskat radikalt i jämförelse med föregående år. Flera utbildningstillfällen ställdes in. Från Krus sida tolkade vi detta i termer av mättnad efter det svenska ordförandeskapet 2009, men vi läste också det krympande deltagarunderlaget som en signal om behov av förnyelse. Därför har Krus under året utvecklat sitt erbjudande med skräddarsydda insatser och bland annat inlett ett samarbete med en europeisk utbildningsleverantör. Slutresultatet blev att såväl antalet deltagarplatser som omfattningen av avgiftsintäkter ökade under 2010.

Parallellt med uppdraget om att ge stöd till statsförvaltningens strategiska kompetensförsörjning, erbjuder Krus stöd till svenska medborgare som vill söka jobb i EU:s institutioner. Det är i omfattning ett ganska litet uppdrag, men icke desto mindre mycket angeläget i en tid då många svenska tjänstemän vid EU:s institutioner går i pension. Krus har under året utvecklat och moderniserat träningen för att matcha urvalsproven i rekryteringsprocessen, och på så sätt bidragit till att sju svenskar tog sig genom urvalsproven och idag kan söka jobb i EU:s institutioner. Av dessa sju har fem tränats av Krus.

Krus går nu in i ett nytt år som framförallt kommer karakteriseras av ett intensifierat stöd till myndigheternas kompetensförsörjning. Vi har kommit långt i uppbyggnaden av myndigheten och har ett arbetslag med spetskompetens inom kompetensförsörjning och utbildning. Under året som kommer har vi ambitionen att ytterligare samordna Krus strategier och insatser med de många goda initiativ inom kompetensförsörjningsområdet som just nu pågår på olika håll i förvaltningen. Det ska vara lätt för statens myndigheter att hitta arenor och skaffa sig överblick, kunskap och verktyg för att utveckla en modern och förtroendeskapande statsförvaltning. På så sätt kan vi tillsammans lösa det gemensamma uppdraget om att ta statsförvaltningen mot det förvaltningspolitiska målet. Jag ser med tillförsikt fram emot ett spännande år.

Lärke Johns



Direktör Krus

Händelser från 2010

JANUARI

- Genomförande av workshop *Strategisk chef- och expert analys*
- Lansering av webbutbildningen *Genus och Jämställdhet*
- TJUT (Tjänstemannautbyte i Norden) öppnas efter omprövat beslut i Nordiska Ministerrådet

FEBRUARI

- Remissvar SOU 2009:76 Internationella uppdrag m.m.
- Tilldelningsbeslut för konsultstöd till Kvinnors Karriärutveckling i staten
- Utbildningsårets första *Europakompetens Stockholm – Bryssel* genomförs

MARS

- Genomförande av seminarium *Kommunicera jämställdhetsarbete*
- Erbjudanden om fem program inom ramen för Kvinnors Karriär riktas till statsförvaltningen
- Startskott för programmet *Staten leder Jämt 2010*
- Utbildningen *EU:s beslutsprocesser efter Lissabon-fördraget* lanseras

APRIL

- Genomförande av seminarium *Offentligt etos och rollen som myndighetschef*
- Genomförande av konferensen *Makt och beslutsfattande*
- *Staten leder Jämt – fler kvinnor till ledande befattning* publiceras
- Gruppträning inför *Concoursprocessens steg I*
- *Introduktion till Den gemensamma värdegrunden för de statsanställda* publiceras
- Pod-inspelning *Den gemensamma värdegrunden för de statsanställda* lanseras

MAJ

- Publicering av skriften *Dialogverktyg*
- Konferensen *Karriär görs varje dag!* genomförs
- Seminariet *Attraktiv arbetsgivare – karriärutveckling i staten* genomförs
- Seminariet *Att arbeta med statliga värden* genomförs
- Seminariet *Mål och mått på jämställdhet* genomförs
- Chefskurs *Europakompetens Stockholm-Bryssel*
- Skräddarsydd utbildning i EU:s beslutsprocesser efter Lissabonfördraget genomförs för Jordbruksverket

JUNI

- Utbildning för högre tjänstemän i Kommissionen om den

svenska statsförvaltningen

- Pilotutbildning för *VIS –Värdegrundsarbete i Staten*
- Remissvar SOU 2010:4 Allmänna handlingar i elektronisk form

AUGUSTI

- Förstudie om *Etiska riktlinjer mot sexköp m.m.* lämnas in till regeringen
- Individuell träning inför *Concoursprocessens steg II*

SEPTEMBER

- Publicering av *Fler kvinnor till ledande befattning – Inspiration från tolv myndigheters arbete*
- Ledningsseminarium
- Tilldelningsbeslut för konsultstöd till *Offentligt etos*
- *VIS-verktyget* lanseras
- Pod-inspelningen *Den gode byråkraten* lanseras
- *Handledarutbildning i VIS* genomförs

OKTOBER

- Seminarium om *Offentlighetsprincipen*
- *Etiskt café om Den goda byråkraten* genomförs
- HR-träffar för erfarenhetsutbyte genomförs
- Remissvar SOU 2010:9 *Ny förvaltningslag*
- Skräddarsydd seminarium för Regeringskansliet *Eurparlamentet – en viktig aktör* genomförs

NOVEMBER

- Publicering av *Värdegrundens ABC*
- Slutkonferens för Kvinnors karriärutveckling
- Papersession vid forskarkonferens, Linköping-universitet, på temat *Sustainable gender equality*
- Chefsutbildning *Att leda medarbetare utifrån värdegrund* genomförs
- Chefsutbildning *Att leda lärande i arbetsgruppen* genomförs
- Chefsutbildning *Att leda verksamhetsutveckling utifrån värdegrund* genomförs.
- Träning inför *AST-Concours* genomförs
- Gästföreläsning *Informal Learning* vid Europeiska Kommissionen genomförs

DECEMBER

- *Nätverksträff för Nätverket mot korruption*
- Lansering av pod-inspelning *Axel Oxenstierna*
- Utbildningen *Europe in Action* påbörjas för Regeringskansliet

Sammanfattande resultatredovisning och ekonomisk översikt

3.1 Krus uppdrag

Kompetensrådet för utveckling i staten, Krus, är en stabsmyndighet som bistår regeringen i frågor som rör strategisk kompetensförsörjning i statsförvaltningen. Krus uppmärksammar regeringen på behov av samlade stödinsatser inom området, samt ger myndigheterna stöd i sitt eget arbete med kompetensförsörjning. Krus verksamhet styrs av myndighetens instruktion och regleringsbrev. I instruktionen fastställs verksamhetens centrala uppgifter.

Under 2010 har Krus arbetat med tre regeringsuppdrag:

- Kvinnors karriärutveckling i staten. Ett uppdrag som har som mål att uppnå en jämn fördelning av kvinnor och män på chefsnivå och i expertfunktion.
- Offentligt etos – en god förvaltningskultur. Ett uppdrag med syfte att tydliggöra, anpassa och utveckla den statliga värdegrunden och rollen som statstjänsteman.
- Förstudie om etiska riktlinjer. Ett uppdrag som syftade till att undersöka behovet av stöd för att förhindra sexköp, porrsurfning m.m. av statsanställda i samband med tjänst.

Utöver regeringsuppdragen har Krus ett antal löpande uppdrag. Till dessa hör att utveckla av de statsanställdas kompetens inom EU-området. Krus erbjuder en rad grundläggande och specialinriktade utbildningar och ger hjälp och stöd till statsanställda som önskar göra en europeisk eller nordisk utbytestjänstgöring.

Krus tillhandahåller också information och träning för svenska medborgare som vill göra ett uttagningsprov för att kunna söka jobb i EU:s institutioner. Krus har även ett särskilt uppdrag att driva Nätverket mot korruption.

3.2 Mål och måluppfyllelse

För respektive uppdragsområde redovisar Krus verksamhetens resultat i förhållande till mål, uppgifter och återrapporteringskrav enligt instruktion (SFS 2008:1085), regleringsbrev (Fi2009/7941) och

uppdragsdirektiv. I inledningen till varje avsnitt om respektive uppdragsområde i denna årsredovisning anger Krus mål och uppgifter för just det området. Krus redovisar både prestationer och bedömningar av hur väl målen uppfyllts.

Krus samlade måluppfyllelse är god. Målen bedöms vara antingen i huvudsak uppfyllda eller helt uppfyllda.

Tabell: Måluppfyllelse

Uppgifter enligt instruktion	Måluppfyllelse
Europakompetens EU-utbildning, utbytestjänstgöring och concoursförberedande insatser	Målen uppfyllda
Nätverket mot korruption	Målet uppfyllt
Kvinnors karriärutveckling i staten	Målet uppfyllt
Offentligt etos – en god förvaltnings- kultur	Avslutas 2011
Förstudie om etiska riktlinjer	Målet uppfyllt

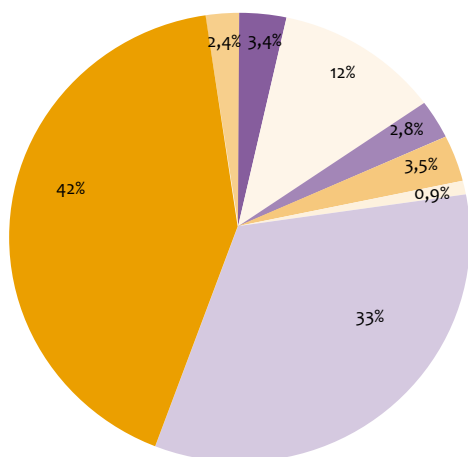
3.3 Ekonomi

Krus totala kostnader 2010 uppgick till närmare 25 mkr enligt nedanstående tabell. Nära tre fjärdedelar hänför sig till de särskilda regeringsuppdragen. Verksamheten finansieras med anslag och vissa avgifter för framförallt Krus EU-utbildningar.

Tabell: Krus verksamhet övergripande kostnader (tkr)

	2009	2010
Löpande uppdrag	6 097	5258
Internationell samverkan	1 225	876
EU-utbildning	3 224	3 199
Nordisk och europeisk utbytestjänstgöring	442	702
Stöd för concoursträning	1 068	846
Nätverket mot korruption	138	66
Regeringsuppdrag	9 805	19659
Kvinnors karriärutveckling	7 372	8129
Offentligt etos – en god förvaltningskultur	2 433	10 330
Förstudie Etiska riktlinjer	-	600
Totalt	15 901	24 917

Figur: Totala kostnader fördelat på respektive verksamhetsområde



Löpande uppdrag

Concoursträning	3,4%
EU-utbildning	12,0%
Utbytestjänstgöring	2,8%
Internationell samverkan	3,5%
Nätverket mot korruption/ kompetensförsörjningsnätverket	0,9%

Summa 22,6%

Regeringsuppdrag

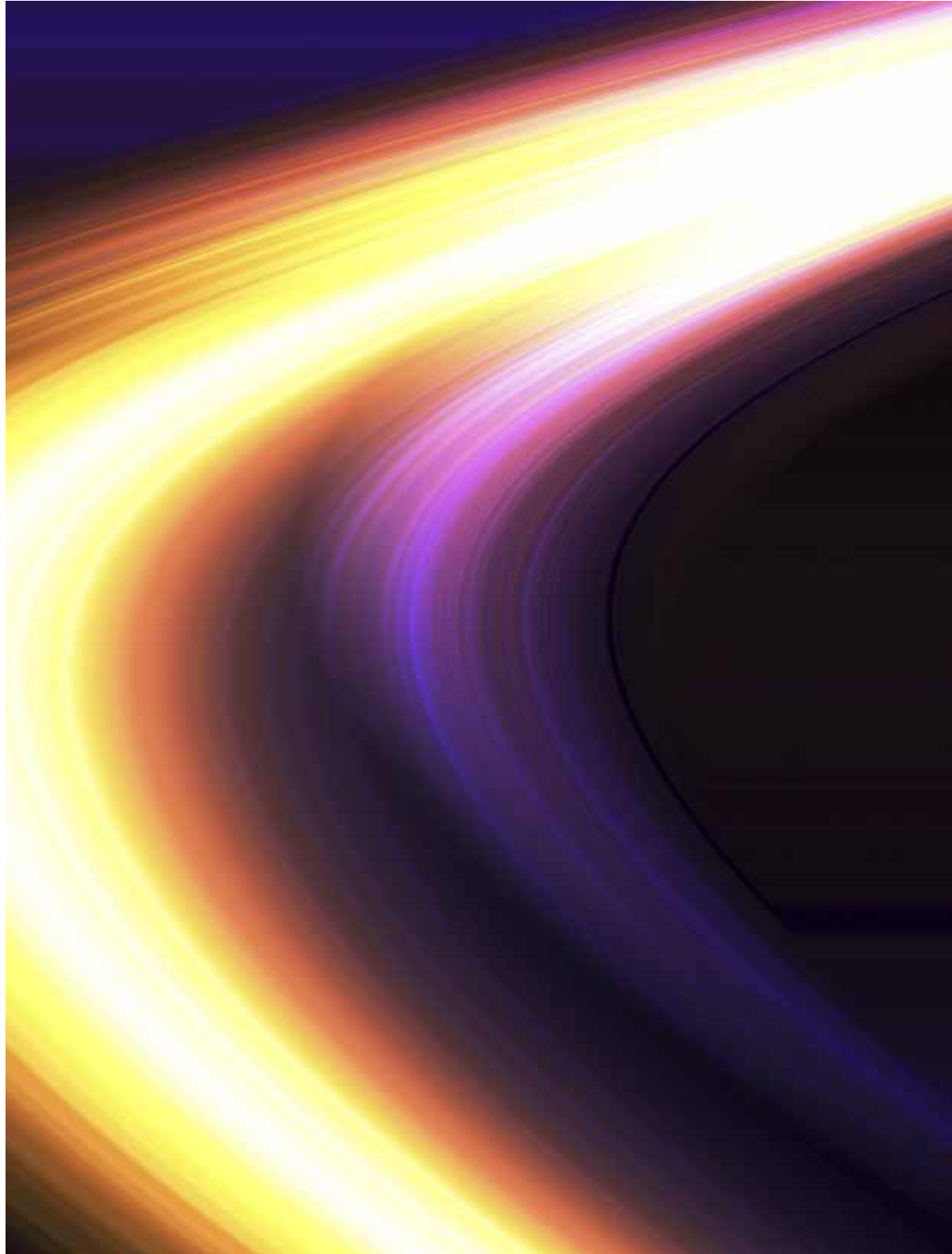
Offentligt etos	42,0%
Kvinnors karriärutveckling	33,0%
Förstudie etiska riktlinjer	2,4%

Summa 77,4%

Tabell: Avgiftsintäkter. Kostnader (tkr)

	2009	2010
Avgiftsintäkter	751	1393

Att intäkter ökat beror dels på att antalet deltagare i EU-utbildning ökat och att Krus sålt ett större antal publikationer inom uppdraget Ett offentligt etos



Krus löpande verksamhet

Krus löpande verksamhet omfattar internationell samverkan kring kompetensförsörjningsfrågor, utbildningsprogram inom EU-området, administration av nordisk och europeisk utbytestjänstgöring, utbildning och träning inför uttagningsprov, så kallade concours till EU:s institutioner, samt samordning av det statliga Nätverket mot korruption. 23 procent av Krus kostnader utgjordes under 2010 av den löpande verksamheten.

Krus löpande verksamhet

4 Internationell samverkan

Utifrån den europeiska samverkansintentionen och som ett led i omvärldsbevakningen har Krus deltagit som aktiv medlem i de nordiska och europeiska nätverk som har direkt relevans för myndighetens verksamhet och arbete med strategiska kompetensförsörjningsfrågor.

- DISPA (Directors for Schools of Public Administration)
- EPSO:s (European Personnel Selection Office) nätverk för experter.
- ERT (European Reciprocal Training)
- NCSTIN (Nordic Civil Servant Training Institute Network).
- NMR kontaktmannagrupp för Nordisk tjänstemannautbyte (TJUT)

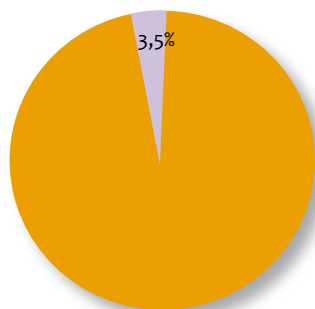
Under året har Krus deltagit i sju nätverkskonferenser med direkt bäring på myndighetens utvecklingsarbete. Samtliga uppdrag, såväl löpande som regeringsuppdrag, har under året haft utväxling från dessa samarbeten i form av kunskap, seminarier, utbildningar eller verktyg.

Tabell: Kostnader för Internationell samverkan (tkr)

	2009	2010
Kostnader	1 225	876

Kostnaden för verksamheten är något lägre 2010, detta beror framförallt på att Krus under 2009 stod värd för tre konferenser och möten med anledning av det svenska ordförandeskapet i EU.

Figur: Kostnader för Internationell samverkan i relation till den totala kostnaden för Krus 2010 (%)



5 Uppdragsområde Europakompetens

Mål och uppgifter för uppdragsområde enligt instruktion och regleringsbrev

Krus ska tillhandahålla EU-utbildningar av generell intresse för statsförvaltningen och andra av Regeringskansliet prioriterade utbildningar. Den närmare omfattningen och inriktningen av dessa utbildningar ska bestämmas i samråd med Regeringskansliet (Statsrådsberedningen).

Krus ska informera om och administrera nordisk och europeisk utbytestjänstgöring.

Krus ska genomföra utbildningar inför uttagningsprov till EU:s institutioner, så kallade concours. I uppdraget ingår att bistå de som sökt till ett uttagningsprov med aktiv utbildning och relevanta förberedelser i de olika stegen i uttagningsprocessen. Krus ska senast den 26 februari 2010 redovisa ett förslag till upplägg av utbildningar inför uttagningsproven.

Måluppfyllelse

Krus har tillhandahållit EU-utbildningar genom såväl öppna utbildningar som skräddarsydda insatser framtagna på förfrågan. Löpande avstämningar har gjorts med Regeringskansliet. Antalet skräddarsydda arrangemang har ökat från 3 till 10 och antalet deltagare har ökat med närmare 40 procent. Nya utbildningar har erbjudits för att möta aktuella behov i Regeringskansliet och myndigheterna. Målet för EU-utbildningarna bedöms vara uppfyllt.

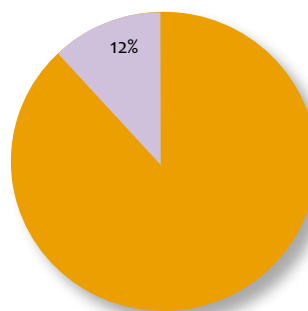
Krus har löpande informerat om de möjligheter till utbytestjänstgöring som varit aktuella under 2010. Krus har även tagit en aktiv roll i arbetet kring utvärdering och marknadsföring som initierats av Nordiska Ministerrådet. Målet för utbytestjänstgöring bedöms vara uppfyllt.

Krus har lämnat förslag till upplägg av utbildningar utifrån omläggningen av EPSO:s uttagningsprocess samt erbjudit relevanta utbildningar och stöd inför uttagningsproven. Målet bedöms vara uppfyllt. Krus har dock inte lyckats genomföra angivna prestationer inom den i regleringsbrevet fastställda ramen om 700 tkr.

5.1 EU-utbildning – fokus på skräddarsydda utbildningar

Krus EU-utbildningar riktar sig till Regeringskansliet och statliga myndigheter. Under året minskade efterfrågan på öppna utbildningar. Minskningen var väntad och berodde på viss mättnad hos målgrupperna efter 2009 års kompetenssatsningar i samband med det svenska EU-ordförandeskapet, men den var också ett tecken på behov av förnyelse. Krus inledde redan under fjärde kvartalet 2009 ett utvecklingsarbete som medförde att nya utbildningar kunde erbjudas 2010, samt att erbjudandet om skräddarsydda utbildningar tydliggjordes.

Figur: Kostnader för EU-utbildning i relation till den totala kostnaden för Krus 2010 (%)



Tabell: Kostnader och intäkter för EU-utbildning, (tkr)

	2009	2010
Kostnader	3224	3199
Intäkter av anslag	2492	1910
Intäkter av avgifter	732	1386

Anslagsförbrukningen för området EU-utbildningar har skett enligt villkor för anslag 1:4 ap.3. Den något högre anslagsförbrukningen 2009 förklaras av att större delen av arbetet med att utveckla nya utbildningar genomfördes då. Under 2010 har avgiftsintäkterna ökat med anledning av myndigheternas växande intresse för skräddarsydda lösningar och den i regleringsbrevet fastställda gränsen om 1 000 tkr har i och med detta överskridits.

5.1.1 Utveckling av nya utbildningar i samverkan

Under 2010 lanserades fyra nya erbjudande till Krus öppna utbildningsprogram. Dessa utbildningar var inriktade på konsekvenserna av Lissabonfördragets ikraftträdande, fördjupade färdigheter i förhandlingsteknik samt kunskaper om EU:s inre marknad. För att kunna leverera dessa utbildningar inledde Krus samarbete med den nederländska förvaltningshögskolan ROI och med Kommerskollegium.

Krus har även genomfört ett antal skraddarsydda insatser i samverkan med beställare på myndigheterna i Regeringskansliet. Insatserna har helt byggt på moduler från Krus öppna utbildningar och ambitionen har varit att verksamhetsanpassa dessa och stödja myndigheterna genom ett kostnadseffektivt genomförande på plats i myndigheten.

5.1.2 Fler genomförda utbildningar trots inställda tillfällen

Krus har under 2010 genomfört 1 740 utbildningsdagar för sammanlagt 604 deltagare. Dessa har varit fördelade på 21 olika utbildningar och 27 utbildningstillfällen. Detta innebär en minskning i antalet utbildningsdagar i jämförelse med 2009, då längre utbildningar genomfördes inför EU-ordförandeskapet. Samtidigt ökade antalet utbildningstillfällen och deltagare, trots att så många som 18 utbildningstillfällen ställdes in. (se tabell nedan)

2010 deltog många av Regeringskansliets anställda i Krus EU-utbildningar. Den ojämna fördelningen mellan departement beror främst på att försvarsdepartementet och näringsdepartementet har genomfört skraddarsydda utbildningar för att förstärka sin EU-kompetens. SB/EU beställde utbildningen *Europaparlamentet – en viktig aktör* som riktade sig internt till alla tjänstemän i Regeringskansliet.

Tabell: Deltagarstatistik för Regeringskansliet fördelad på departement

Departement	Antal deltagare
Arbetsmarknadsdepartementet	13
Finansdepartementet	26
RK, Förvaltningsavdelningen	1
Försvarsdepartementet	5

forts. nästa kolumn

Integrations- och jämställdhetsdepartementet	45
Jordbruksdepartementet	45
Justitiedepartementet	49
Kulturdepartementet	1
Miljödepartementet	8
Näringsdepartementet	100
Socialdepartementet	13
Statsrådsberedningen	15
Utbildningsdepartementet	14
Utrikesdepartementet	29

5.1.3 Avstämning och återrapportering

Enligt regleringsbrevet ska den närmare omfattningen och inriktningen av utbildningar riktade till Regeringskansliet bestämmas i samråd med Regeringskansliet (Statsrådsberedningen). Krus ska vidare redovisa vilka utbildningar som har genomförts och sammanställa statistik över deltagarna, med en särskild redovisning av deltagarna från Regeringskansliet uppdelad på respektive departement.

Krus och Regeringskansliets förvaltningsavdelning har löpande haft avstämningar kring utbud och deltagande i de utbildningar som Krus anordnat genom sitt öppna programerbjudande och sina skraddarsydda insatser för Regeringskansliets departement.

5.2 Utbytestjänstgöring – fler sökte praktik vid Europeiska Kommissionen

Som ett led i lärandeprocesserna mellan statsförvaltningen inom EU och det nordiska samarbetet, har Krus i uppdrag att administrera och informera om nordisk och europeisk utbytestjänstgöring. Under året har fler svenskar sökt sig till Kommissionens utbildningspraktik. Efterfrågan på övriga program har generellt sett varit lägre. Året präglades av att de nordiska samarbetsministrarna tog beslut om att lägga ner nordisk tjänstemannautbyte och istället ägna 2010 åt utvärdering och planering inför återupptagande av programmet 2011.

ÖPPNA UTBILDNINGAR 2009

ÖPPNA UTBILDNINGAR 2010

	Antal tillfällen	Utbildningens längd (dgr)	Antal deltagare RK	Antal deltagare övr. myndigheter	Antal deltagare totalt	Antal utbildningsdagar	Antal tillfällen	Utbildningens längd (dgr)	Antal Deltagare RK	Antal deltagare övr. myndigheter	Antal deltagare totalt	Antal utbildningsdagar
Att vara EU:s ordförande	2	1	14	17	31	62	-	-	-	-	-	-
Att företräda EU i int. förhandlingar	2	1	10	28	38	76	-	-	-	-	-	-
EU:s beslutsprocesser	-	-	-	-	-	-	2	0,5	32	16	48	48
Förhandlingsmiljö med nya Lissabonfördraget	-	-	-	-	-	-	1	1	21	8	29	29
EU-rätt i praktiken	-	-	-	-	-	-	2	1	21	2	23	46
Europe in Action	-	-	-	-	-	-	1	6	8	4	12	72
Europakompetens Stockholm	4	2	49	40	89	712	1	2	13	7	20	40
Europakompetens Sthlm-Bryssel	3	4	14	35	49	343	4	4	9	49	58	928
EG-rätt – en introduktion	1	1	13	4	17	17	1	1	11	7	18	18
EU:s beslutsprocesser	5	1	73	20	93	465	3	1	22	14	36	108
Kommittologi	3	1	9	33	42	126	1	1	8	4	12	12
Europeiska förhandlingar	1	2	20	-	20	40	1	2	11	1	12	24
ERT webinar	-	-	-	-	-	-	5	0,25	-	9	9	11,25
Öppna utbildningar, totalt	21	-	202	177	379	1841	22	-	156	121	277	1326,25

SKRÄDDARSYDDA UTBILDNINGAR 2009

SKRÄDDARSYDDA UTBILDNINGAR 2010

Boverket, Kommittologiutbildning	-	-	-	-	-	-	1	1	0	27	27	27
CSN:	-	-	-	-	-	-	1	1	0	11	11	11
EU-rätt i praktiken	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CSN: Grundläggande EU-rätt maa av Lissabonfördraget	1	1	-	14	14	14	-	-	-	-	-	-
Konsumentverket utbildning i EU:s beslutsproceduroch EU-rätt	1	2	-	20	20	40	-	-	-	-	-	-
RD EU-upplysning, EU-rätt i praktiken	-	-	-	-	-	-	1	1	-	11	11	11
SJV, utbildning om nya beslutsproc. i EU	-	-	-	-	-	-	1	1	-	24	24	24
Transportstyrelsen, utb. Lissabonfördr.	-	-	-	-	-	-	1	1	-	26	26	26
Fö-dep , utb. Lissabonfördraget	-	-	-	-	-	-	1	2	28	-	28	56
N-dep , utb. Lissabonfördraget-öppet	-	-	-	-	-	-	1	1	45	-	45	45
N-dep , utb. Lissabonfördraget-enhet	-	-	-	-	-	-	1	0,5	15	-	15	7,5
SB/EU, Europaparlamentet	-	-	-	-	-	-	1	1	120	-	120	120
En viktig aktör för tjänstemän i RK Europeiska Kommissionen , utb. om den svenska statsförvaltningen	1	5	-	20	20	100	1	5	0	20	20	100
Skräddarsydda utbildningar, totalt	3	-	-	54	54	154	10	-	208	119	327	427,5
Öppna och skräddarsydda, totalt	24	-	202	231	433	1995	27	-	364	240	604	1753,75

Tabell: Kostnader för utbytestjänstgöring (tkr)

	2009	2010
Kostnader	442	702
Utbetalda bidrag	112	483
Svenskar i Norden	10	3
Svenskar i övriga EU samt int. organisationer	3	4
Svenskar på utbytespraktik i Kommissionen	-	7

Kostnaderna för Krus stöd till utbytestjänstgöringen har ökat jämfört med 2009. Ökningen beror dels på extra insatser i samband med Nordiska ministerrådets utvärderings- och planeringsarbete, dels på ökad rådgivningstid med anledning av att fler tjänstemän är intresserade av att söka utbytestjänst.

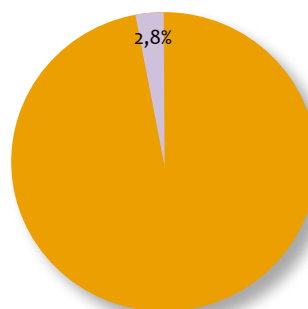
5.2.1 Genomförd utbildnings- och utbytestjänstgöring

Krus erbjuder stöd vid utbytestjänstgöring inom Norden, EU samt vid UNESCO, Europarådet och OECD. Under 2010 har antalet svenska ansökningar om europeisk utbytestjänstgöring varit lägre än normalt. Fyra svenska tjänstemän har sökt och beviljats utbytestjänstgöring i annat EU-land, medan ingen har sökt sig till utbytesprogrammen för de internationella organisationerna. Även ansökningar till Sverige från andra EU-länder, vars tjänstemän vill tjänstgöra i den svenska förvaltningen, har varit färre än normalt. Endast två ansökningar från Österrike har inkommit.

Tre personer sökte under 2009 stipendiemedel för nordisk utbytestjänstgöring under 2010. NMR lät alla som sökte medel under 2009 genomföra sin utbytestjänst under 2010 trots att programmet officiellt var nedlagt.

Programmet National Experts in Professional Training (NEPT) som erbjuds tjänstemän inom de nationella förvaltningarna i EU av den Europeiska Kommissionen har visat större framgång i år än andra utbytesprogram. Under 2010 har Sverige skickat sju tjänstemän på utbildningspraktik om 3-5 månader i Europeiska Kommissionen.

Figur: Kostnader för utbytestjänstgöring inkl NMR i relation till den totala kostnaden för Krus 2010 (%)



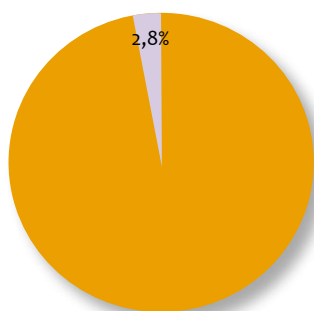
Tabell: Antal personer som genomfört utbytestjänstgöring

	2009	2010
Svenskar i Norden	10	3
Svenskar i övriga EU samt int. organisationer	3	4
Svenskar på utbytespraktik i Kommissionen	-	7

5.3 Concoursförberedande insatser – anpassning till ny uttagningsprocess

2010 implementerade EPSO (European Personnel Selection Office) en ny uttagningsprocess för den som vill söka jobb i EU:s institutioner. Detta innebar att det första stora uttagningsprovet sedan 2004, där svenska medborgare kan söka, genomfördes. Krus har under året genomfört en rad seminarier och träningsinsatser designade utifrån de nya uttagningsproven och nått en stor grupp sökande. Totalt har sju svenskar under 2010 klarat samtliga prov för att kunna söka fast anställning i EU:s institutioner. Andelen motsvarar 2,3 procent av det totala antalet antagna. Av de sju svenskar som klarade hela rekryteringsprocessen och hamnade på reservlista för arbete inom EU:s institutioner, har fem kontaktat Krus och meddelat att de deltagit i Krus träningsinsatser.

Figur: Kostnader för concursinsatser i relation till den totala kostnaden för Krus 2010 (%)



Tabell: Kostnader för Concours (tkr)

	2009	2010
Kostnader	1068	846
Intäkter av anslag	-	700

* Budgeten för verksamhetsområdet har överstigit med 146 t kr, beroende på svårigheten att beräkna antalet svenskar som gått vidare till steg II, då de hörde av sig till krus löpande under en längre period. Samtliga skulle erbjudas träning och därmed steg kostnader och arbetstid över det tilldelade anslaget

5.3.1 Genomförandet av stödinsatser i två steg

Krus bidrog under 2009 till ett omfattande informations- och marknadsföringsarbete för att nå relevanta målgrupper och informera om hur uttagningsför-

farande går till och vilken träning man kan få. 2010 har fokus förflyttats till att identifiera och träna dem som sökte. Grundläggande träning om två dagar inför det inledande och utslagsgivande datorbaserade testet har genomförts. Ett särskilt seminarium om Vägen till arbetet i EU:s institutioner arrangerades i samarbete med Södertörns högskola.

Statistik från EPSO visar att 611 svenskar skrev det inledande datorbaserade testet för handläggare i mars 2010. Av dessa gick 29 svenskar vidare till bedömningarna i steg två. Krus har fått kontakt med 20 av dessa 29 personer samt ytterligare en svensk som gått vidare inom en specialconcours i konkurrensrätt. Krus har erbjudit dem träning inför de strukturerade intervjuer samt grupp- och presentationsövningar som genomförs under steg två.

5.3.2 Avstämningar och inlämning av förslag

Krus har under året fört en löpande dialog med EPSO och med Statsrådsberedningens EU-kansli. Bland annat har avstämningsmöten med Statsrådsberedningens EU-kansli genomförts en gång i månaden.

Förslag till upplägg av utbildningar inför uttagningsprov under verksamhetsåret 2011, inklusive utformningen av ett mer selektivt stöd till de kandidater som går vidare från den skriftliga delen av uttagningsproven, redovisas till Regeringskansliet (Statsrådsberedningen) senast den 26 februari 2010.

Tabell: Statistik för concursförberedande insatser

	2009			2010		
	Antal tillfällen	Antal deltagare	Antal utb. dagar	Antal tillfällen	Antal deltagare	Antal utb. dagar
Öppna seminarier	3	212	636	3	167*	501
Strukturerad intervjuträning för de som gått till steg II	-	-	-	.*	21	10,5
Grupp- och presentations- tekniksövning för de som gått vidare till steg II	-	-	-	11	11	22

*Vid seminariet på Södertörns högskola anmälde sig flertalet deltagare direkt till Högskolan, varför ca 90 deltagare saknas i statistiken

Krus löpande verksamhet

6 Nätverket mot korruption

Mål och uppgifter för uppdragsområde enligt instruktion och regleringsbrev

Krus ska underlätta samverkan och erfarenhetsutbyte mellan de statliga myndigheterna i kompetensförsörjningsfrågor. Krus har ett särskilt uppdrag att samordna det statliga nätverket mot korruption, mutor och jäv. Krus ska redogöra för vilka insatser som nätverket gjort inom området.

Måluppfyllelse

Krus har samordnat arbetet i Nätverket mot korruption genom att upprätta ett virtuellt arbetsrum för erfarenhetsutbyte och samordna en nätverksträff. Målet bedöms som uppfyllt.

6.1 Nätverket mot korruption – fokus på whistleblowing och förvaltningskultur

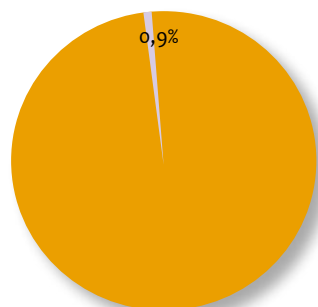
Nätverket mot korruption, mutor och jäv riktar sig till personer på myndigheterna som ansvarar för korruptionsfrågor, som exempelvis överdirektörer, administrativa chefsjurister eller särskilt utsedda korruptionsansvariga. Nätverket har cirka 110 medlemmar från 85 myndigheter. Under året har Krus informerat statsförvaltningen om nätverkets existens via nyhetsbrev och hemsida. På Krus hemsida har på nätverkets initiativ dessutom upprättats en mötesplats för erfarenhetsutbyte och i december genomfördes en nätverksträff.

Tabell: Kostnader för Nätverket mot korruption (tkr)

	2009	2010
Kostnader	138	66
Avgiftsintäkter	14	0*
Anslag	124	-

Då nätverksträffen ej innebar några direkta kostnader så valde Krus att ej ta ut avgift för deltagande

Figur: Kostnader för Nätverket mot korruption i relation till den totala kostnaden för Krus 2010 (%)



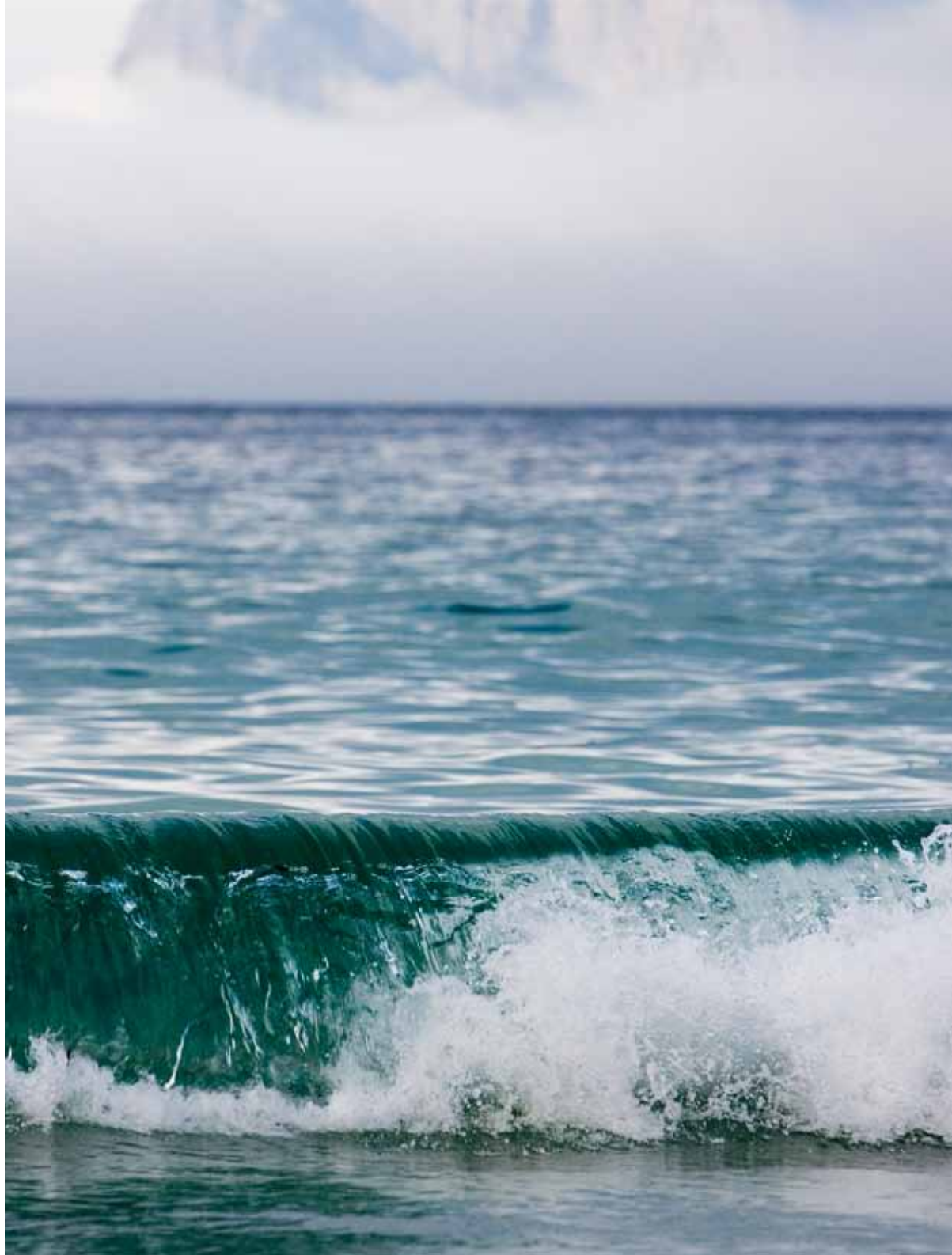
6.1.1 Nätverksträff i samverkan med DO och Riksenheten mot korruption

2010 har ett nätverksmöte genomförts i samarbete med Diskrimineringsombudsmannen. Nätverksmötet avhandlade fenomenet whistleblowing utifrån de tre perspektiven korruption, mutor och jäv. Dessutom återkopplades och diskuterades Krus arbete med de två sakrelaterade regeringsuppdragen Offentligt etos – en god förvaltningskultur och Kompetenssatsning för att stödja myndigheternas arbete med att utveckla rutiner och policys för att förhindra sexköp och konsumtion av pornografi bland statsanställda.

Riksenheten mot korruption, organiserad vid Riksåklagaren, deltog som föredragshållare tillsammans med sakkunniga och forskare från Stockholms universitet och Institutet mot mutor. Sammanlagt 34 representanter från 24 myndigheter deltog i mötet.

Tabell: Statistik för Nätverket mot korruption.

	2009	2010
Antal deltagare	44	34
Antal utbildningsdagar	44	34



Krus regeringsuppdrag

Krus har haft i uppdrag att leda och samordna ett program för kvinnors karriärutveckling i staten (IJ 2010/1873/JÄM). Uppdraget har genomförts 2008-2010 med övergång från Verket för förvaltningsutveckling (Verva) till Krus per 1 januari 2009. Krus har under 2010 slutfört detta uppdrag som enligt regleringsbrevet för 2011 ska avrapporteras den 15 april 2011.

7 Kvinnors karriärutveckling i staten

Mål och uppgifter för uppdragsområdet sammanfattade utifrån uppdragsdirektiv

Det övergripande syftet med programmet är att andelen kvinnor till chefs- och expertfunktioner i staten ska öka och därigenom bidra till minskade löneskillnader mellan kvinnor och män i staten.

Programmet ska bygga på och dra nytta av de erfarenheter, kunskaper och metoder som förvärvats genom tidigare projekt inom staten eller inom andra delar av arbetsmarknaden ska finnas en tydlig koppling mellan verksamhetsutveckling och strategisk kompetensförsörjning.

Inom ramen för uppdraget ska ett program med ett tjugotal myndigheter genomföras och individinriktade insatser som främjar kvinnors karriärutveckling ska utvecklas.

Dessutom ska ett utvecklingsarbete initieras gällande chefs- och expertförsörjning inom statsförvaltningen och indikatorer tas fram för uppföljning och utvärdering av arbetet.

Insatserna ska bidra till myndigheternas förändringsarbete, en ökad kunskap, förståelse och vilja till ägarskap på myndighetsledningsnivå, en ökad samsyn kring chefskap inom statsförvaltningen samt kompetensutvecklingsmöjligheter för enskilda individer.

Måluppfyllelse

Krus har under 2010 slutfört uppdraget. Programmet har utgått från etablerade kunskaper och metoder för att öka genusmedvetenhet och identifiera och analysera strukturella hinder avseende lika karriärvillkor.

Under uppdragstiden har myndighetsprogrammet Staten leder Jämt genomförts med 20 myndigheter. Sex av dessa myndigheter har genomfört sitt arbete under 2010. Programmet innebär ett ledningsstyrkt förändringsarbete som kopplar ihop betydelsen av jämställdhet för verksamhetsutveckling och kompetensförsörjning.

Krus har under året utformat, upphandlat och erbjudit utvecklingsinsatser för att främja kvinnors karriärutveckling i statsförvaltningen.

Som stöd till myndigheternas chefs- och expertförsörjning har en analysmetod utvecklats och prövats. Genom användandet av indikatorer för uppföljning av graden av jämställdhet har också jämförelser inom och mellan myndigheterna underlättats.

Kunskap om hur lika karriärvillkor för kvinnor och män kan åstadkommas har löpande gjorts tillgänglig för statsförvaltningen dels genom samarbetet med de 20 myndigheterna, dels via skrifter, konferenser, hemsida med mera.

Målen bedöms vara uppfyllda.

7.1 Kvinnors karriärutveckling i staten – ett tydligt steg mot att öka andelen kvinnor till chefs- och expertfunktioner

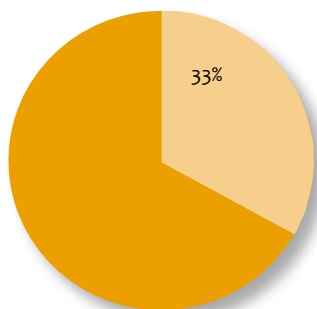
Krus har under 2010 slutfört sitt uppdrag att leda och samordna ett program för kvinnors karriärutveckling i staten. Arbetet under 2010 har dels fokuserat på att avsluta den första omgången av Staten leder Jämt för 14 myndigheter, dels att utveckla och genomföra en komprimerad version för ytterligare sex myndigheter. Tillsammans omfattar dessa myndigheter 30 procent av de anställda i statsförvaltningen. Under året har upphandling av fem utvecklingsinsatser för chefer och medarbetare slutförts och erbjudits statsförvaltningen. Uppdraget och samarbetet med de 20 myndigheterna har genererat ny kunskap och nya uppslag till hur man kan arbeta strategiskt med en jämställd chefs- och expertförsörjning – kunskap som nu finns tillgänglig för statsförvaltningen.

Uppdraget har planerats och genomförts i tre aktivitetsområden:

- Myndighetsprogrammet Staten leder Jämt
- Spridning av kunskap och erfarenheter
- Individinriktade karriärutvecklingsinsatser

Det operativa arbetet inom regeringsuppdraget Kvinnors karriärutveckling avslutades vid årsskiftet 2010/2011. Krus ska senast den 15 april 2011 lämna en sammanfattande slutrapport till Socialdepartementet.

Figur: Kostnader för Kvinnors karriärutveckling i staten i relation till den totala kostnaden för Krus 2010 (%)



Tabell: Kostnader för Kvinnors karriärutveckling i staten (tkr)

	2009	2010
Programmet Staten leder Jämt	4143	5186
Informationsspridning	2204	2 350
Individinriktade insatser	1025	593
Totalt Kvinnors karriärutveckling	7372	8129

Fler utbildningsdagar för aktivitetsområdet Staten leder Jämt under 2010 gjorde att kostnaderna ökade i jämförelse med föregående år. Större delen av arbetet med upphandling av de individinriktade insatserna genomfördes 2009, varför denna post blev relativt lägre 2010. Enligt regleringsbrevet kunde avgifter om upp till 500 tkr tas ut inom uppdragsområdet. Inga avgifter togs dock ut då intresset för att delta i de avgiftsbelagda insatserna först infanns inför utbildningstillfällena 2011.

7.1.1 Staten leder Jämt – förändring i samarbete med 20 myndigheter

Myndighetsprogrammet Staten leder Jämt ger stöd och verktyg för myndigheter att bedriva ett eget förändringsarbete för att öka andelen kvinnor till ledande befattning. 20 myndigheter har under 2010 slutfört programmet som genomfördes i två omgångar. Programmet har innehållit flera seminarier och utgjort en arena för att utveckla kunskap och analy-

Tabell: Statistik Staten leder Jämt

Utbildning	2009		2010	
	Antal deltagare	Antal utb. dagar	Antal deltagare	Antal utb. dagar
Ledningsgruppsseminarier inför Staten leder Jämt 2009	120	60	29	14,5
Staten leder Jämt 2009	56	336	56	147
Ledningsgruppsseminarier inför Staten leder Jämt 2010	-	-	125	62,5
Staten leder Jämt 2010	-	-	39	423
Summa	176	396	249	647

sera myndigheternas karriärvägar samt chefs- och expertsammansättning. En viktig del av programmet är att ta fram handlingsplaner och beslutsunderlag för att få fler kvinnor till ledande befattningar. Deltagarna har varit chefer på olika nivåer med ansvar för verksamhetsutveckling och kompetensförsörjningsfrågor. Programmet, som omfattar cirka 10 dagar, genomfördes i samma omfattning men med en mer komprimerad struktur under 2010.

Myndigheterna i de båda omgångarna av Staten leder Jämt omfattar tillsammans ca 70 000 medarbetare, dvs. en tredjedel av de statsanställda. Deltagande myndigheter var:

Staten leder Jämt 2009

- Banverket
- Fortifikationsverket
- Försvarshögskolan
- Jordbruksverket
- Kronofogdemyndigheten
- Kustbevakningen
- Länsstyrelsen i Norrbottens län
- Polismyndigheten i Skåne län
- Polismyndigheten i Örebro län
- Riksantikvarieämbetet
- Riksarkivet, inklusive två Landsarkiv
- Rikspolisstyrelsen

Staten leder Jämt 2010

- Försvarsmakten (Livgardet och Högkvarteret)
- Högskolan i Gävle
- Luftfartsverket
- Polismyndigheten i Jönköpings län
- Sjöfartsverket
- Trafikverket

Genom att delta i programmet har myndigheterna åtagit sig att förbereda och genomföra ett förändringsarbete. En grupp nyckelpersoner, med jämn könsfördelning, har deltagit i ett antal seminarier för att få kunskap, verktyg, stöd och inspiration till sitt eget arbete på myndigheten. Arbetet innebär en process i tre steg: Nuläge – Analys – Åtgärder.

Inom ramen för programmet har ett analysarbete av myndigheternas chefs- och expertsammansättning genomförts. Databasen består av cirka 1900 svaren och ger ett underlag över 17 myndigheters chefs- och expertsammansättning.

Ytterligare en mätning med den jämställdhetsindikator som används i programmet har genomförts under 2010. Detta ger Krus en samlad bild av myndigheternas förflyttning avseende jämställdhet samt inspirerar övriga statsförvaltningen till liknade arbete. Resultatet efter två av tre mätningar indikerar att de myndigheter som ingår i Staten leder Jämt ökar sin grad av jämställdhet i större omfattning än övriga statsförvaltningen.

Vid årsskiftet 2010 har den andra omgången av myndighetsledningarna i Staten leder Jämt målsatt och fattat beslut om myndighetens fortsatta arbete med att öka andelen kvinnor till ledande befattningar.

De teman som återkommer i beslutsunderlagen är:

Kunskapens betydelse för kultur och värderingar.

Eftersom chefer är kulturbärare i sina organisationer, och ska ansvara för att jämställdhetsarbetet integreras i verksamheten, behöver de kunskap om hur villkoren ser ut för kvinnor och män i organisationen. Kunskapsinsatser riktade till chefer genom moduler i chefsutvecklingsprogram eller chefsforum finns därför i underlagen. Även medarbetarna får ökade kunskaper och jämställdhet lyfts fram som en viktig del i pågående värdegrundsarbeten.

Vikten av att fortsätta mäta och följa upp jämställdhet

Flera myndigheter har identifierat behovet att fortsätta mätningar med jämställdhetsindikatorer efter programmets slut och att föra in dem i myndighetens styrsystem. Andra forum för uppföljning är utvecklingssamtalen för chefer eller att jämställdhetsarbetet är en stående punkt på ledningsgruppers agenda.

Vem är expert? – tydliggöra karriärvägar

Under arbetets gång har det framgått att expertrollen är otydligt beskriven. Myndigheterna har tidigare arbetat med att öka jämställdheten på chefssidan men expertrollen är en ledande befattning som inte har varit på agendan. Åtgärderna handlar om att tydliggöra alternativa karriärvägar och göra ett utvecklingsarbete kring expertrollen. Öppna karriärvägar beskrivs även som ett medel för att vara en attraktiv arbetsgivare.

Tabell: Statistik för individuella insatser

Målgrupp	Antal personer	Utbildningsdagar	Aktivitetsnamn
Personalchefer, chefsförsörjare och kompetensutvecklare	32 deltagare från 26 olika myndigheter	½ dag	Attraktiv arbetsgivare – karriärutveckling i staten
Statsanställda kvinnor	2 deltagare från 2 olika myndigheter	3 heldagar samt 2 individuella coachtillfällen	Karriärcoachning för kvinnor
Kvinnor på högre ledande befattningar inom statsförvaltningar i Europa	2 deltagare från 2 svenska myndigheter	20 heldagar	Crossing the Boundaries
Chefer direkt underställda generaldirektör	16 deltagare varav 10 kvinnor från 3 olika myndigheter	17 heldagar	Att driva förändring i staten

Tabell: Statistik för seminarier

Målgrupp	Antal personer	Utbildningsdagar	Aktivitetsnamn
Linjechefer och HR	28 deltagare från 23 olika myndigheter	1 heldag	Mål och mått på jämställdhet – förstå, analysera och använd Jämixresultaten
Linjechefer, HR och jämställdhetshandläggare från myndigheter som bedriver ett aktivt jämställdhetsarbete	36 deltagare från 25 olika myndigheter	2x1 halvdag	Kommunicera jämställdhetsarbete

Försörja med kompetens – transparens och systematik

Det tydligaste temat handlar om att ha öppna och transparenta processer för rekrytering och karriärutveckling. I arbetet med rekryteringar identifieras åtgärder som att granska annonser kravspecifikationer ur ett genusperspektiv och att säkerställa att de som rekryteras har kunskaper om genus. Det finns redan exempel på hur öppna processer har visat sig ge ett bredare underlag och fler kvinnor bland de sökande. Åtgärderna innefattar också att ta fram transparenta chefs- och kompetensförsörjningsprogram med ett systematiskt angreppssätt.

7.1.2 Individuella insatser – grunden lagd för 2011

Insatserna har utformats för att att främja karriärutveckling på lika villkor, öka genuskunskan

och i förhållande till verksamhetsutveckling och kompetensförsörjning i staten samt bidra med direkt stöd i myndigheternas chefs- och expertförsörjning. Under året har halvdagsseminarier genomförts för personer med uppdrag inom området strategisk kompetensförsörjning. Dessutom har fem längre utvecklingsinsatser upphandlats och erbjudits chefer och medarbetare inom statsförvaltningen:

- Karriärcoachning för kvinnor
- Utvecklingsprogram för framtida ledare
- Mentorprogram för kvinnor
- Handledningsgrupper för chefer
- Utvecklingsprogram för ledande befattning

Krus har under 2010 marknadsfört dessa nya insatser via hemsida, nyhetsbrev och informationsseminarier.

narier. Medan halvdagsseminarierna varit populära, kräver myndigheternas planeringscykler lång framförhållning för att längre utbildningsinsatser ska kunna integreras i myndighetens kompetensplaner. Först mot slutet av året har intresset för de fem insatserna ökat och utbildningarna börjat fyllas inför 2011.

Inom ramen för utformningen av insatser till Kvinnors karriärutveckling i staten har Krus även samverkat med danska Professionshøjskolen Metropol kring programmet Crossing the Boundaries, ett europeiskt program för kvinnor på ledande befattningar inom statsförvaltningar. Krus har även samverkat med Försvarets Materielverk, Kriminalvården och Trafikverket kring ett gemensamt utvecklingsprogram: Att driva förändring i staten.

7.1.3 Kunskaps- och erfarenhetsspridning vid välbesökta konferenser

Krus har löpande tillgängliggjort erfarenheter och verktyg från Staten leder Jämt. En huvudkanal har varit myndighetens hemsida och nyhetsbrev. Under 2010 har Krus därutöver via hemsidan erbjudit den webbaserade utbildningen Genus och jämställdhet i arbetslivet för statsförvaltningen och allmänheten. Krus har också publicerat två skrifter med råd, tips och uppslag för att genomföra ett förändringsarbete av samma kvalitet som myndigheterna i Staten leder Jämt.

Därutöver har Krus organiserat, varit medorganisatör eller medverkat i en rad konferenser och seminarier:

- Makt och beslutsfattande, konferens i samband med 15-årsjubileet av FN:s handlingsplan för ökad jämställdhet.
- Karriär görs varje dag, konferens med fokus på karriärvillkor i staten samt strategier och framgångsexempel för jämställd chefs- och expertförsörjning.
- Slutkonferens för Kvinnors karriärutveckling i staten där fokus har varit på lärdomar från uppdragets genomförande.

- Sustainable Gender Equality: How do we get there and what Tools do we need?, seminarium i samband med forskarkonferensen Equality, Growth and Sustainability – Do they mix?

Målgrupper har varit chefer och nyckelpersoner från myndigheter och Regeringskansliet, men även samarbetspartners från andra sektorer.

Tabell: Statistik för konferenser

Antal personer	Utbildningsdagar	Aktivitetsnamn
184 deltagare, varav 45 deltagare från 39 statliga myndigheter	1 heldag	Makt och beslutsfattande
78 deltagare från 43 olika myndigheter	1 heldag	Karriär görs varje dag
119 deltagare från 39 olika myndigheter och departement	1 heldag	Slutkonferens Kvinnors karriärutveckling

7.1.4 Samverkan och samarbeten

Utformningen av Kvinnors karriärutveckling har löpande förankrats i en referensgrupp med sakkompetens och representation från statsförvaltningen. Avstämningar har gjorts med såväl Krus samverkansråd som med Partsrådet. Krus har även deltagit i en rad informationsaktiviteter externt, bland annat för fackförbunden ST och Saco-S. Programmet har genomförts i samverkan, dels med de myndigheter som deltagit i programmet Staten leder jämt, dels med andra aktörer. Bland annat har en konferens arrangerats tillsammans med FN:s utvecklingsfond för kvinnor, UNIFEM. Krus har även deltagit i Forum för tvärssektoriella frågor, samt koordinerat programgenomförandet med framförallt Jämi, Jämställdhetsintegrering i staten och SKL:s uppdrag Hållbar jämställdhet: Krus har även koordinerat med de övriga angränsande regeringsuppdragen som pågått under samma period.



Krus regeringsuppdrag

Krus har 2010 påbörjat uppdraget att leda och samordna projektet om ett Offentligt etos i statsförvaltningen (Fi2009/3563). Uppdraget pågår till och med 31 december 2011 med avrapportering 31 mars 2012.

Krus regeringsuppdrag

8 Offentligt etos – en god förvaltningskultur

Mål och uppgifter för uppdragsområde enligt instruktion och regleringsbrev

Det övergripande syftet är att inspirera de statliga arbetsgivarna att verka för att stärka allmänhetens förtroende för den statliga förvaltningen samt öka effektiviteten och rättssäkerheten i förvaltningen. Målet är att stärka en god förvaltningskultur i statsförvaltningen – ett offentligt etos.

Krus ska informera samtliga myndigheter om projektet och erbjuda dem stöd i genomförandet utifrån respektive myndighets förutsättningar och behov. Krus ska också upprätta ett forum, till exempel en hemsida, som kan användas för spridning av information om projektet, goda exempel från myndigheterna med mera.

Krus ska erbjuda insatser som tydliggör innebörden av ett offentligt etos samt av tjänstemannarollen och rollen som chef och ledare i statsförvaltningen. Dessutom ska en studie om tjänstemannarollen genomföras.

Krus ska erbjuda myndigheterna vägledning och material för att hålla en levande dialog vid myndigheterna om värdegrund, bemötande, rollen som statstjänsteman och etiska problemställningar.

En utbildningsåtgärd som riktar sig till samtliga chefer i staten ska genomföras. Krus ska även erbjuda ett webbaserat utbildningsstöd med fokus på den gemensamma värdegrunden i staten, seminarier med mera som vänder sig till hela statsförvaltningen. Ett utbildningspaket för nyanställda i statsförvaltningen ska tas fram.

Projektet ska ta tillvara erfarenheter av arbete med offentligt etos samt värdegrunds- och etikfrågor från såväl den svenska förvaltningen som från andra länder. Företrädare för myndigheter och de statsanställda huvudorganisationer ska ingå i eller på annat sätt vara knuta till projektorganisationen.

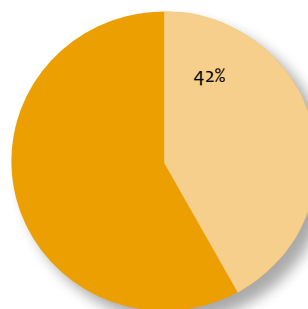
Måluppfyllelse

Krus har under året utvecklat och erbjudit en bred palett av stödinsatser som motsvarar huvuddelen av uppsatta prestationsmål. Planering och stödinsatser har tagit tillvara erfarenheter från Sverige och Europa och är framtagna i dialog och samverkan med Krus samverkansråd och representanter från myndigheterna. Det ligger i myndighetsledningarnas ansvar och mandat att säkerställa att cheferna vid myndigheten utbildas. Krus beräknar att vid projektets slut 2011 ska samtliga chefer i statsförvaltningen haft möjlighet att ta del av satsningen.

8.1 Offentligt etos – en plattform för förvaltningens arbete har etablerats

Krus har 2010 informerat och fört dialog med de statliga myndigheterna kring Den gemensamma värdegrunden för de statsanställda och projektet Offentligt etos – en god förvaltningskultur. Samtliga myndigheter har fått information och Krus har även varit i direktkontakt med flertalet myndigheter. Under året har Krus genomfört en upphandling av konsultstöd och, i samverkan med representanter från statliga nätverk och myndigheter, tagit fram större delen av en bred palett av stödinsatser och utbildningserbjudanden för chefer och medarbetare i statsförvaltningen. Under 2010 genomfördes även en empirisk grundad, kvalitativ studie av statstjänstemannarollen. Projektet håller tidsplanen.

Figur: Kostnader för Offentligt etos – en god förvaltningskultur i relation till den totala kostnaden för Krus 2010 (%)



Tabell: Kostnader för offentligt etos (tkr)

	2010
Projektkontor	2868
Studie om statstjänstemannarollen	1302
Utbildningar och seminarier	2437
Webb-utbildningar	2328
Arenor och konferenser	68
Verktyg	1327
Totalt Ett offentligt Etos	10 317

I kostnaderna för projektkontor ingår projektplanering, uppföljning, upphandling och kommunikation. Kostnaderna för arenor och konferenser var 2010 relativt låga, detta eftersom konferenserna genomförs under 2011.

8.1.1 Information till samtliga myndigheter

Kommunikations-, dialog- och informationsarbetet har pågått sedan hösten 2009 och riktats till samtliga myndigheter med statligt arbetsgivaransvar. Ett nyhetsbrev har gått ut en gång i månaden till 7 000 prenumeranter och direktutskick har gjorts till myndighetschefer, informations- och personalansvariga. Utöver de generella insatserna har Krus haft direktkontakt med 169 myndigheter för rådgivning och för att genomföra presentationer och föredrag vid myndigheterna. Krus har även medverkat vid samtliga av Arbetsgivarverkets sektorsmöten. De 169 myndigheternas medarbetare utgör 90 procent av statsförvaltningens anställda.

I slutet av året genomfördes en webbenkät i syfte att undersöka huruvida myndigheterna kände till Krus stöd och hur man vid myndigheten arbetade med satsningen på Offentligt etos – en god förvaltningskultur. Webbenkäten besvarades av 167 personer. Av dessa angav 92 procent att de känner till minst en av de aktiviteterna eller verktyg som erbjuds inom ramen för projektet. En av fem (20 procent) känner till samtliga. Av de svarande anger 70 procent att de tycker att Krus nyhetsbrev är mycket eller ganska värdefullt.

8.1.2 En palett av stödinsatser har lanserats

Ett särskilt utrymme för projektet har upprättats på Krus hemsida. Där finns bland annat nyheter, arenor

för de statliga nätverken, goda exempel på hur myndigheter har arbetat med värdegrundsfrågor, bibliotek med rapporter, skrifter och böcker samt arbetsmaterial i form av dialogverktyg. Den gemensamma värdegrunden för de statsanställda ligger till grund för utformningen av stöd och utvecklingsaktiviteter. Samtidigt är avsikten att komplettera och förstärka myndigheternas egna arbeten med myndighetens värdegrund, kompetensförsörjning och verksamhetsutveckling

Under året har Krus tagit fram och publicerat två skrifter, tre pod-sändningar och tre verktyg, däribland VIS, ett verktyg för värdegrundsarbete i staten. VIS består av tre delar: en handbok som beskriver ett arbetssätt för att starta eller stimulera ett pågående värdegrundsarbete, ett webbverktyg för att göra en undersökning samt en processledarutbildning som lär ut arbetssättet.

Skrifter

- Den gemensamma värdegrunden för de statsanställda (2009)
- Tre betraktelser på Den gemensamma värdegrunden (2009)
- Fri åsiktsbildning
- I statens tjänst – en roll med många bottnar

Pod-inspelningar

- Den gemensamma värdegrunden för de statsanställda
- Den gode byråkraten
- Oxenstierna och statsförvaltningen

Verktyg

- VIS – verktyg för värdegrundsarbete i staten
- Dialogverktyg – stöd för chefer och/eller processledare
- Värdegrundens ABC – en begreppslista för värdegrundsarbete

En rad utbildningar och seminarier har dessutom utformats och erbjudits i syfte att ge kunskap om *Den gemensamma värdegrunden för de statsanställda*, samt att träna och utbilda chefer och ledningsgrupper i att föra samtal och bedriva ett verksamhetsutvecklande värdegrundsarbete.

Utbildningar och seminarier

- Ledningsgruppsutveckling med fokus på värdegrundsarbete
- Chefsutbildning: Att leda verksamhetsutveckling utifrån värdegrund
- Chefsutbildning: Att leda lärande i arbetsgruppen
- Chefsutbildning: Att leda medarbetare utifrån värdegrunden
- Myndighetschefsseminarier
- Fördjupningsseminarier om *Den gemensamma värdegrunden för de statsanställda*
- Etiska caféer

Krus har även påbörjat utformningen av de tre webbaserade utbildningar med tillhörande handledningsmaterial. En utbildning i bemötande togs fram i samarbete med bemötandenätverket (För-säkringskassan, Skatteverket, Arbetsförmedlingen, Migrationsverket, CSN, Polisen, Tullverket, Domstolsverket, DO, Tema-likabehandling) och lanserades i slutet av året.

Under 2010 har också merparten av en studie om statstjänstemannarollen genomförts. Det empiriska materialet i studien utgjordes av intervjuer, fokusgruppsamtal och skriftligt material. Intervjuer har genomförts med 44 myndighetschefer och enhetschefer på 15 myndigheter. Vidare har fokusgruppsamtal genomförts med ett antal handläggare. Studien avrapporterades den 31 januari 2011.

8.1.3 Stöd- och utbildningsinsatser har tagits i bruk

I den enkät som Krus har genomfört i slutet av 2010 framkom att 44 procent av de svarande har använt minst ett av de verktyg och stödinsatser som Krus tagit fram. Myndigheterna har beställt 11 400 av Krus skrifter inom etosprojektet under 2010. Samtliga skrifter och verktyg kan också laddas ner i pdf-format.

Totalt har 1 575 chefer och medarbetare under 2010 deltagit i Krus aktiviteter inom ramen för Offentligt etos – en god förvaltningskultur. Av dessa innehar minst 594 personer chefsbefattningar. (se tabell på nästa sida)

8.1.4 Samverkan och samarbeten

Krus har genom webbenkäter och direktkontakter fört en löpande dialog och inhämtat erfarenheter från de statliga myndigheterna. Företrädare för myndigheter och de statsanställdas huvudorganisationer har knutits till projektorganisationen. Ett antal strategiska fora har dessutom tagits till hjälp för att förankra och utveckla insatserna. Bland dessa finns de statliga nätverken och sammanslutningarna Tillsynsforum, Kompetensförsörjningsnätverket, Bemötandenätverket, Centromyndigheternas chefsförsörjningsnätverk, Nätverket mot korruption och Gd-föreningen.

Ett särskilt programråd bestående av sex myndighetschefer från olika sektorer har knutits till projektet. Krus har 2010 dessutom haft särskilda möten med ST, Saco-S och Arbetsgivarverket. Projektet har löpande stämts av med Krus samverkansråd där Arbetsgivarverket och de statliga arbetstagarorganisationerna är representerade. Krus har även samarbetat med det danska Finansministeriet kring enstaka verktyg och programtillfällen samt med CSN kring framtagandet av verktyget VIS.

Tabell: Statistik över deltagande i seminarier och utbildningsaktiviteter

Utbildning	Antal tillfällen	Antal deltagande myndigheter	Antal medarbetare	Antal chefer	Antal utbildningsdagar
Utbildning i VIS	1	8	11	-	55
Seminarium om etos och rollen som myndighetschef	1	32	-	32	64
Seminarier -Fri åsiktsbildning -Att arbeta med statliga värden - Offentlighetsprincipen	2	85	83	30	56,5
Chefsutbildning -Att leda verksamhetsutveckling utifrån värdegrund - Att leda lärande i arbetsgruppen -Att leda medarbetare utifrån värdegrund	3	17	-	27	60
Seminarier för chefer	19	73	-	505	-
Seminarier för medarbetare	samma som ovan	73	800	-	-
Etiska caféer	2	20	20	-	10
Webinar om etik- och värdegrundsfrågor	1	51	51	-	25,5
Träff för informations- och erfarenhetsutbyte	1	14	16	-	271
Summa	30	-	981	594	271



Krus regeringsuppdrag

Under våren 2010 fick Krus i uppdrag att genomföra en förstudie om etiska riktlinjer för att förhindra sexköp, porrsurfning mm i samband med tjänst (IJ2010/694/JÄM). Krus avrapporterade denna förstudie 15 augusti 2010.

9 Förstudie om etiska riktlinjer

Mål och uppgifter för uppdragsområde enligt instruktion och regleringsbrev

Krus ska genomföra en förstudie om vilka behov som finns i statsförvaltningen avseende etiska riktlinjer för att förhindra sexköp m.m. Krus ska även föreslå hur en kompetenssatsning på området kan utformas.

Förstudien ska innehålla en behovs- och målgruppsanalys. Av denna ska framgå vilka behov av kunskap, stöd, verktyg och metoder som finns i statsförvaltningen samt vilka typer av myndigheter och personalgrupper som kan utgöra målgrupp för insatserna.

Av förslaget ska framgå vilka insatser som kan stärka kompetensen hos myndigheterna. Förslaget ska även lämnas på vilka aktörer som kan genomföra åtgärderna.

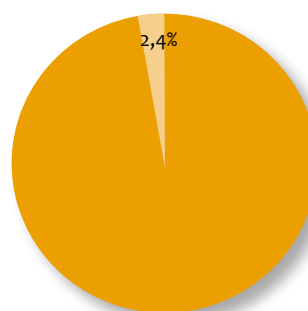
Måluppfyllelse

En förstudie om etiska riktlinjer mot sexköp m.m. har lämnats till Regeringskansliet den 15 augusti. Studien utgår från material från intervjuer och fokusgrupper med 55 myndigheter och innehåller en behovs- och målgruppsanalys samt förslag till stödinsatser inom området. Målet bedöms vara uppfyllt.

9.1 Etiska riktlinjer mot sexköp mm – engagerade samtal om gråzoner

Krus fick 2010 regeringens uppdrag att genomföra en förstudie om vilka behov som finns i statsförvaltningen avseende etiska riktlinjer mot sexköp m.m. samt att föreslå hur en kompetenssatsning på området kan utformas. Utifrån en kartläggning och avstämningar med sakkompetens och representanter från pågående arbeten inom statsförvaltningen, har Krus gjort en behovs- och målgruppsanalys samt föreslagit stödinsatser för en kompetenssatsning inom området.

Figur: Kostnader för förstudie om etiska riktlinjer i relation till den totala kostnaden för Krus 2010 (%)



Tabell: Kostnader för förstudie, etiska riktlinjer (tkr)

	2010
Kostnader	600
Totalt förstudie	600

9.1.1 Genomförande av studien

Krus har genomfört en behovs- och målgruppsanalys avseende kunskapsbehov, vilka personalgrupper och myndigheter som kan ha behov av stöd och ökad kompetens för att förhindra och förebygga att statsanställda konsumerar sex eller pornografi i tjänsten eller på tjänsteresa.

Kartläggningen bestod av material insamlat från tidigare studier, intervjuer samt fokusgrupper. Av 230 inbjudna myndigheter deltog 55 i kartläggningen. Medverkan försvårades av att förstudien genomfördes under semestertider. Det är dock Krus bedömning att resultatet är representativt för kunskapsbehovet inom statsförvaltningen.

Uppdraget redovisades den 15 augusti och innehöll ett förslag på hur man kan stärka kompetensen hos myndigheterna på detta område. Resultatet av kartläggningen visar att:

- Det finns otydligheter kring definitioner, gränsdragningar och det juridiska ramverket.

- Insatser bör ge hjälp till självhjälp, rikta sig till alla myndigheter och alla personalgrupper i statsförvaltningen – och fordrar ägarskap och kunskap hos linjechefer och myndighetsledningar.
- Befintlig kunskap och goda erfarenheter bör tillvaratas och spridas.

9.1.2 Förslag till kompetenssatsning

Krus föreslog en treårig kompetenssatsning som består av insatser på tre interagerande nivåer:

- Förvaltningsnivå: Skapa samsyn kring användandet av policys genom upprättandet av ett statligt nätverk och en webbaserad arena för erfarenhets- och kunskapsspridning.
- Myndighetsnivå: Stödja enskilda myndigheters arbete med att utveckla policys och rutiner via insatser riktade till myndighetsledningar och stödfunktioner.
- Individnivå: Öka medvetenheten hos enskilda medarbetare samt tydliggöra statstjänste-

mannarollen genom webbutbildningar och handledningsmaterial. Ge stöd och redskap till chefer i enskilda situationer för att förebygga förekomsten av konsumtion av sex eller pornografi i tjänsten.

9.1.3 Samverkan och samarbeten

Förstudien genomfördes i dialog med en referensgrupp bestående av sakkunniga från bland annat Arbetsgivarverket och RFSL, samt experter i juridik, genus- och normkritik och etik. Konsultation genomfördes med ett antal myndigheter med god erfarenhet av att arbeta förebyggande för att förhindra konsumtion av sex och pornografi i tjänsten. Under 2010 medverkade Krus tillsammans med representanter från myndigheter med utlandsverksamhet i en av Utrikesdepartementet initierad och genomförd serie möten. Avsikten med dessa möten var att stärka arbetet med uppförandekoder för personal i utlandstjänst.



Medarbetare och kompetens

Krus

10 Medarbetare och kompetens

10.1 Resurser

Vid årets slut var antalet anställda 16, motsvarande 12,83 årsarbetare. Jämfört med början av året innebär detta en ökning med 7 medarbetare. Tio av dessa medarbetare var tillsvidareanställda medan sex hade kortare visstidsanställningar inom ramen för de tre tidsbegränsade regeringsuppdragen. Under året var två medarbetare tjänstlediga för att prova på annat arbete respektive föräldrarledighet.

Under 2010 var sjukfrånvaron 2,75 procent.

Tabell: Krus personal

	2009	2010
Antal anställda 1/1	7	9
Antal anställda 31/12	9	16
Antal årsarbetskrafter	7,83	12,83
Slutat/tjänstlediga/ föräldralediga	3	2
Nyanställda	5	7

11.2 Arbetsmiljö och hälsa

Krus ambition är att ha en god arbetsmiljö och en hög frisknärvaro. Under året har den fysiska arbetsmiljön vid myndigheten förbättrats och samtliga medarbetare hade vid årets slut höj- och sänkbara skrivbord, ergonomiska skrivbordsstolar samt en arbetsplats nära fönster.

Under året skrev Krus ett nytt företagshälsovårdsavtal som innebär flexibla möjligheter till hälsofrämjande och sjukdomsförebyggande insatser. Merparten av Krus personal har även utnyttjat möjligheten till friskvårdsbidrag och avgiftsbelagd så kallad kontorsmassage i anslutning till arbetsdagen.

11.3 Kompetensförsörjning

Myndighetens verksamhet omfattar ett mindre, löpande uppdrag samt en relativt sett större proportion tidsbegränsade regeringsuppdrag. Krus ska därför ha en behovsanpassad och flexibel kompetensförsörjning. Detta gör det naturligt för Krus att samverka med andra myndigheter och externa

aktörer, samt i viss mån låna in eller visstidsanställa personal för att tillgodose verksamhetens kompetens- och resursbehov.

Eftersom Krus är en liten myndighet bedöms sårbarheten i den egna kompetensförsörjningen som stor. Därför har en grundläggande strategi i kompetensförsörjningen varit att säkerställa samarbete mellan medarbetare och dubblering av kompetens och kontaktytor av betydelse för verksamheten.

Rekryteringar

För att tillgodose verksamhetens behov av kompetens har nio personer rekryterats under 2010 enligt följande

- En kommunikationsansvarig och en skribent har rekryterats inom ramen för uppbyggandet av ett kommunikationsstrategiskt och operativt stöd. Båda arbetar deltid.
- En administratör har rekryterats i och med utökning av verksamhetens omfattning
- I samband med uppstarten av projektet om ett Offentligt etos rekryterades fyra utvecklingsstrateger med kompetens inom projektledning, HR-strategiskt utvecklingsarbete, upphandling, pedagogik och produktion av webbutbildningar. Dessutom anlätades en disputerad utredare med sakkompetens för att genomföra en studie om statstjänstemannarollen.
- För genomförandet av förstudien om etiska riktlinjer rekryterades en disputerad forskare med sakkompetens inom genus och jämställdhet.

Extern kompetens

Under året har Krus samverkat med eller anlitat extern kompetens. Krus har haft samarbeten med knappt trettio konsultbolag och utbildningsleverantörer från Sverige och Europa samt med flera forskare från Sveriges universitet och högskolor. Vad gäller utformning av verksamhet och insatser har Krus lånat sakkompetens från flera myndigheter, bland annat Arbetsgivarverket, Sieps och myndigheter i bemötandenätverket.



Lärke Johns
Direktör



Magnus Hedenskog
Administrativ chef



Anna Hammar
Kommunikationsansvarig



Richard Sigray
Webbredaktör/skribent



Sofia Eneroth
Administratör



Anneli Berglund
Administratör



Patrik Åkesson
Utvecklingsstrateg



Daniel Bergvall
Utvecklingsstrateg



Petra Göransson
Utvecklingsstrateg



Annelie Håkansson
Utvecklingsstrateg



Marie Christine Taylor
Utvecklingsstrateg



Ingela Thorsson
Utvecklingsstrateg



Staffan Johansson
Utvecklingsstrateg



Ida Arnoldsson
Handläggare



Fredrik Tejler
Handläggare



Karin Åslund
Utvecklingsstrateg

Kompetensutveckling

Krus har som myndighet med ett flertal kompetensutvecklingsuppdrag stort behov av att såväl omvärldsbevakning som kontinuerlig kompetensutveckling av personalen.

Myndighetens tre huvudstrategier är att bygga en plattform för samarbeten inom projekt, ta till vara den kompetensutvecklande miljön som myndighetens verksamhet kan erbjuda samt genomföra fördjupade utvecklingsinsatser inom de områden som regeringen prioriterar för hela statsförvaltningen.

Under året har följande insatser genomförts för hela myndigheten:

- Utbildning i projektstyrningsmodellen PEJL för samtliga medarbetare. Certifiering genomförs 2011 då också PejL implementeras.
- Deltagande i internationella och svenska nätverk med anknytning till statsförvaltning och offentlig sektor.
- Samarbete kring nyutveckling av insatser med externa konsulter och föreläsare samt deltagande i Krus egna utbildningserbjudanden.
- Internt lärande och kunskapsöverföring för samtliga medarbetare, bland annat vid månatliga så kallade Krusdagar.
- Deltagande i webbutbildningen *Genus och jämställdhet* för samtliga medarbetare.
- Deltagande i ett eller flera fördjupningsseminarier om Offentligt etos.
- Deltagande i utbildningen *Europakompetens Stockholm-Bryssel* för samtliga medarbetare.

Därutöver har medarbetare deltagit i enstaka utbildningar och seminarier med inriktning på strategisk kompetensförsörjning och hantering av arbetsverktyg som exempelvis webbaserad utvärdering.

Krus ger dessutom stöd till fortbildning vid universitet eller högskola genom finansiering av direkta kostnader för studielitteratur och resor och tre medarbetare har under året tagit universitetspoäng.



Finansiell redovisning

11 Väsentliga uppgifter

Tabell: Väsentliga uppgifter (Tkr)

	2009	2010
Låneram Riksgäldskontoret		
Beviljad	300	300
Utnyttjad	10	127
Kontokrediter Riksgäldskontoret	ej tillämpligt	ej tillämpligt
Räntekonto Riksgäldskontoret	ej tillämpligt	ej tillämpligt
Avgiftsintäkter		
<i>Avgiftsintäkter som disponeras</i>		
Beräknat belopp enligt regleringsbrev	5 000	2 500
Avgiftsintäkter	751	1 393
Anslagskredit		
Beviljad	213	480
Utnyttjad	0	0
Anslag		
<i>Ramanslag</i>		
Anslagssparande	1 590	1 822
Bemyndiganden	ej tillämpligt	ej tillämpligt
Personal		
Antalet årsarbetskrafter (st)	8	13
Medelantalet anställda (st)	8	13
Driftkostnad per årsarbetskraft	1 986	1 914
Kapitalförändring**		
Årets	0	0
Balanserad	0	0

* Fr.o.m. år 2009 avräknas anslag kostnadsmässigt och därför blir årets kapitalförändring +/- 0.

Jämförelsevärden saknas för tidigare år eftersom Kompetensrådet för utveckling i staten är en ny myndighet fr.o.m 2009-01-01.

Tabell: Resultaträkning (Tkr)

	Not	2009	2010
Verksamhetens intäkter			
Intäkter av anslag		15150	22 828
Intäkter av avgifter och andra ersättningar	1	751	1 393
Intäkter av bidrag	2	0	600
Finansiella intäkter	3	0	96
Summa		15 901	24 917
Verksamhetens kostnader			
Kostnader för personal	4	-6158	-10 092
Kostnader för lokaler	5	-1478	-686
Övriga driftkostnader	6	-8257	-14 105
Finansiella kostnader	7	-2	-2
Avskrivningar och nedskrivningar		-6	-31
Summa		-15 901	-24 917
Verksamhetsutfall		0	0
Transfereringar			
Medel som erhållits från myndigheter för finansiering av bidrag		100	125
Övriga erhållna medel för finansiering av bidrag		12	358
Lämnade bidrag		-112	-483
Saldo		0	0
Årets kapitalförändring		0	0

13 Balansräkning

Tabell: Balansräkning (Tkr)

	Not	2009	2010
Tillgångar			
Materiella anläggningstillgångar			
Maskiner, inventarier, installationer m.m		76	229
Summa	8	76	229
Fordringar			
Kundfordringar		4	86
Fordringar hos andra myndigheter	9	693	969
Summa		697	1 055
Periodavgränsningsposter			
Förutbetalda kostnader	10	209	516
Övriga upplupna intäkter	11	0	504
Summa		209	1 020
Avräkning med statsverket			
Avräkning med statsverket	12	1 971	3 086
Summa		1 971	3 086
SUMMA TILLGÅNGAR		2 953	5 389
Kapital och skulder			
Avsättningar			
Övriga avsättningar	13	0	31
Summa		0	31
Skulder m.m.			
Lån i Riksgäldskontoret	14	10	127
Skulder till andra myndigheter		781	695
Leverantörsskulder		1 062	3 701
Övriga skulder		125	198
Summa		1 977	4 720
Periodavgränsningsposter			
Upplupna kostnader	15	557	75
Oförbrukade bidrag	16	976	638
Summa			
SUMMA KAPITAL OCH SKULDER		2 953	5 389

14 Anslags- redovisning

Anslag	Not	Ingående överföringsbelopp	Årets tilldelning enl. regl. brev	Totalt disponibelt belopp	Utgifter	Utgående överföringsbelopp
Uo 2 1:4 Ramanslag Arbetsgivarpolitiska frågor ap.3 Kompetensrådet för utveckling i staten (ram)	17	332	16 110	16 442	-14 700	1 742
Uo 13 3:1 Ramanslag Särskilda jämställdhetsåtgärder ap.26 Kompetensrådet för utveckling i staten (ram)	18	1 259	6 950	8 209	-8 129	80
Summa		1 590	23 060	24 650	-22 828	1 822

15 Tilläggs- upplysningar

TILLÄGGSUPPLYSNINGAR

Alla belopp redovisas i tusentals kronor (tkr) om inget annat anges. Till följd av detta kan summeringsdifferenser förekomma.

Redovisningsprinciper

Tillämpade redovisningsprinciper

Myndighetens bokföring följer god redovisningssed och förordningen (2000:606) om myndigheters bokföring samt ESV:s föreskrifter och allmänna råd till denna. Årsredovisningen är upprättad i enlighet med förordningen (2000:605) om årsredovisning och budgetunderlag samt ESV:s föreskrifter och allmänna råd till denna.

Efter brytdagen har fakturor överstigande 10 tkr bokförts som periodavgränsningsposter.

Upplysningar om avvikelser

Avvikelser från ekonomiadministrativa regler

Avgifterna får utan hinder av de begränsningar som följer av 4 § andra stycket avgiftsförordningen (1992:191) disponeras av Krus och ska redovisas mot anslagsposten 1:4 ap.3 Arbetspolitiska frågor.

Värderingsprinciper

Anläggningstillgångar

Som anläggningstillgångar redovisas egenutvecklade dataprogram, förvärvade licenser och rättigheter samt maskiner och inventarier som har ett anskaffningsvärde om minst 10 tkr och en beräknad ekonomisk livslängd som uppgår till lägst tre år. Avskrivningstiden för förbättringsutgifter på annans fastighet uppgår till högst den återstående giltighetstiden på hyreskontraktet, dock lägst tre år. Avskrivning sker enligt linjär avskrivningsmetod. Avskrivning under anskaffningsåret sker från den månad tillgången tas i bruk.

Bärbara datorer samt persondatorer kostnadsförs direkt, eftersom de inte uppfyller kriterierna för anläggningstillgång.

Tillämpade avskrivningstider

5 år

- * Egenutvecklade dataprogram, licenser, rättigheter
- * Förbättringsutgifter på annans fastighet
- * Inredningsinventarier

3 år

- * Servrar och kringutrustning
- * Maskiner och tekniska anläggningar
- * Övriga kontorsmaskiner

Omsättningstillgångar

Fordringar har tagits upp till det belopp som de efter individuell prövning beräknas bli betalda. Fordringar i utländsk valuta har värderats till balansdagens kurs.

Skulder

Skulderna har tagits upp till nominellt belopp. Skulder i utländsk valuta har värderats till balansdagens kurs.

Ersättningar och andra förmåner

Ledande befattningshavare/styrelseuppdrag, ersättning per år (tkr)

Direktör Johns Lärke

Lön	846
Styrelseledamot Gbgs universitet	28
Förmåner	0

Anställdas sjukfrånvaro

Nedan redovisas anställdas totala sjukfrånvaro i förhållande till den sammanlagda ordinarie arbetstiden. Sjukfrånvaron redovisades inte 2009 eftersom antalet anställda understeg 10 personer.

Sjukfrånvaro 2010 2,75%

16 Noter

RESULTATRÄKNING

Not 1 Intäkter av avgifter och andra ersättningar

	2009	2010
Intäkter enligt 4 § avgiftsförordningen	751	1 393
Summa	751	1 393

Not 2 Intäkter av bidrag

	2009	2010
Bidrag från Kammarkollegiet	0	600
Summa	0	600

Not 3 Finansiella intäkter

	2009	2010
Övriga finansiella intäkter, valutakursvinster	0	96
Summa	0	96

Not 4 Kostnader för personal

	2009	2010
Lönekostnader (exkl arbetsgivaravgifter, pensionspremier och andra avgifter enligt lag och avtal)	4 074	6 612
Övriga kostnader för personal	2 084	3 480
Summa	6 158	10 092

Not 5 Kostnader för lokaler

	2009	2010
Lokalhyra	1 478	686
Summa	1 478	686

Minskade lokalkostnader jämfört med motsvarande period föregående år beror på lägre lokalhyra i år samt att myndigheten förra året hade vissa uppstartskostnader.

Not 6 Övriga driftskostnader

	2009	2010
Köp av tjänster	6 951	12 415
Övrigt	1 306	1 690
Summa	8 257	14 105

Not 7 Finansiella kostnader

	2009	2010
Ränta på lån i Riksgäldskontoret	0	1
Övriga finansiella kostnader	2	2
Summa	2	2

BALANSRÄKNING

Not 8 Maskiner, inventarier, installationer m.m.

	2009	2010
Ingående anskaffningsvärde	0	82
Årets anskaffningar	82	184
Summa anskaffningsvärde	82	266
Ingående ackumulerade avskrivningar	0	-6
Årets avskrivningar	-6	-31
Summa ackumulerade avskrivningar	-6	-37
Utgående bokfört värde	76	229

Not 9 Fordringar hos andra myndigheter

	2009	2010
Fordran ingående mervärdesskatt	0	969
Kundfordringar hos andra myndigheter	693	0
Summa	693	969

Noter

Not 10 Förutbetalda kostnader

	2009	2010
Förutbetalda hyreskostn.	154	245
Övriga förutbetalda kostnader	55	271
Summa	209	516

Not 11 Övriga upplupna intäkter

	2009	2010
Upplupna avgiftsintäkter IS	0	504
Summa	0	504

Not 12 Avräkning med statsverket

	2009	2010
Anslag i icke räntebärande flöde		
Ingående balans	0	1 971
Redovisat mot anslag	15 150	22 828
Medel hänförliga till transfereringar m.m. som betalats till icke räntebärande flöde	-13 179	-22 607
Fordringar avseende anslag i icke räntebärande flöde	1 971	2 192
Övriga fordringar/skulder på statens centralkonto i Riksbanken		
Ingående balans	0	0
Inbetalningar i icke räntebärande flöde	2 323	4 531
Utbetalningar i icke räntebärande flöde	-15 502	-26 244
Betalningar hänförliga till anslag och inkomsttitlar	13 179	22 607
Saldo	0	894

Övriga fordringar på statens centralkonto i Riksbanken	0	894
Summa Avräkning med statsverket	1 971	3 086

Not 13 Övriga avsättningar

	2009	2010
Kompetensväxlings- och kompetensutvecklingsåtgärder	154	245
Ingående balans	0	12
Årets förändring	0	19
Utgående balans	0	31

Avsättningar för kompetensväxlings- och kompetensutvecklingsåtgärder har omklassificerats år 2010 enligt ESV:s handledning för personalkostnader. Dessa medel klassificerades tidigare som upplupna kostnader. Jämförelsetal har inte omräknats.

Not 14 Lån i Riksgäldskontoret

	2009	2010
Avser lån för investeringar i anläggningstillgångar.		
Ingående balans	0	10
Under året nyupptagna lån	14	151
Årets amorteringar	-4	-33
Utgående balans	10	127
Beviljad låneram enligt regleringsbrev	300	300

I december månad inskaffades inredningsinventarier till ett värde av 102 tkr.

Noter

Not 15 Upplupna kostnader

	2009	2010
Upplupna semesterlöner och löner inklusive sociala avgifter	288	448
Övriga upplupna kostnader	131	116
Summa	419	564

Not 16 Oförbrukade bidrag

	2009	2010
Bidrag som erhållits från annan statlig myndighet	125	0
Bidrag som erhållits från icke-statliga organisationer eller privatpersoner	432	75
Summa	557	75
varav för transfereringar	557	75

ANSLAGSREDOVISNING

Not 17 Uo 2 1:4 ap.3, Kompetensrådet för utveckling i staten

Enligt regleringsbrevet disponerar Kompetensrådet för utveckling i staten en anslagskredit på 480 tkr. Myndigheten får disponera hela det ingående överföringsbeloppet från föregående års regleringsbrev.

Not 17 Uo 13 3:1 ap.26, Särskilda jämställdåtgärder – del till Kompetensrådet för utveckling i staten
Kompetensrådet för utveckling i staten får disponera hela det ingående överföringsbeloppet från föregående år enligt årets regleringsbrev. Anslaget är icke räntebärande. Enligt regleringsbrevet ska anslaget användas för att leda och samordna ett program för kvinnors karriärutveckling i staten.

Undertecknande

Försäkran och undertecknande

Undertecknad försäkrar att årsredovisningen ger en rättvisande bild av verksamhetens resultat samt av kostnader, intäkter och myndighetens ekonomiska ställning.

Stockholm 2011-02-22

.....
Ort och Datum



.....
Lärke Johns
Direktör



Kompetensrådet för utveckling i staten
Fleminggatan 20
Box 12012, 102 21 Stockholm
tel: 08-440 15 50
e-post: registrator@krus.nu
www.krus.nu
organisationsnummer 202100-6115