

Uppmaning till granskning och vidtagande av åtgärder med anledning av läget på Myndigheten för digital förvaltning – DIGG

Vi är ett flertal personer med insyn och erfarenhet av myndigheten som vill ge er en stark uppmaning att syna den relativt nystartade Myndigheten för digital förvaltning - DIGG. Vi, anställda och före detta anställda, känner att missförhållandena är så pass stora att det finns skäl för en fullständig granskning av myndighetsledningens förmåga att leda och styra denna myndighet mot de uppsatta målen för att nå effekt och skapa nytta. Det föreligger enligt oss en risk att DIGG, i stället för att bidra till, hämmar digitaliseringen i Sverige. Vi ställer vår förhoppning till att er framtida granskning leder till förändringar som gör att en ny, fungerande styrning och ledning kommer på plats. Det är och har varit en stor sorg och en stor frustration att myndighetens ledning inte har och har haft förmågan att leverera det som är myndighetens uppsatta mål.

I den granskning som vi uppmanar er att göra, vänligen fokusera på:

1. Myndighetens instruktion, regleringsbrev och uppdrag och om myndigheten faktiskt är organiserad för att lösa dessa uppgifter och uppdrag, likväl som ledningens oförmåga att styra och leda verksamheten mot dessa mål.
2. Myndighetsledningens oförmåga att organisera, styra och leda myndigheten utifrån mer grundläggande perspektiv (t.ex. att skapa förutsättningar för de anställda att fungera och sköta sitt arbete utifrån statstjänstemannarollen och utifrån de grundläggande funktioner, systemstöd och rutiner som bör finnas på plats på en statlig myndighet).
3. Ledningens oförmåga att skapa en kultur och arbetsätt som är främjande för medarbetarnas mående.

1. Myndighetens instruktion, regleringsbrev och uppdrag och om myndigheten faktiskt är organiserad för att lösa dessa uppgifter och uppdrag, likväl som ledningens oförmåga att styra och leda verksamheten mot dessa mål.
 - GD Anna Eriksson har aldrig upplevts vara intresserad av att bygga upp en myndighet, än mindre en myndighet som innefattar digital förvaltning.
 - GD Anna Eriksson hämmar DIGGs möjligheter att ta tillvara myndighetens samlade kompetens då hon låter en av sina chefer få oproportionerligt utrymme i allt från beslut, sändningstid i olika forum, tillgång till GD samt möjlighet att rekrytera. Det blir aldrig den lagsport Anna så ofta talar om. Att Anna ger denna enskilda chef denna koncentration av makt motverkar DIGGs förmåga att effektivt kunna leverera mot uppsatta mål.
 - Högsta ledningen har en oförmåga att förmedla en övergripande vision och målbild för myndigheten som alla förstår. Detta gör att det blir fritt fram för egna tolkningar av vilken strategi som ska användas för att driva verksamheten framåt, vilket har skapat många "myndigheter i myndigheten" där olika leveransledare och leveransområdeschefer driver "sina" frågor helt utan att tänka på helheten. Detta leder också till ett stuprörstänk och en konkurrens mellan chefer där alla vill ha så mycket resurser som möjligt för sin verksamhet – och inte att man arbetar tillsammans för att skapa så stor drivkraft som möjligt för myndigheten. Detta har självklart fått stora konsekvenser för myndighetens effektivitet och för medarbetarnas mående.
 - Ledningen har fullt fokus på den verksamhet som handlar om utveckling och innovation, med följderna att grundläggande verksamheter som uttryckligen framgår av instruktionen får stå åt sidan.
 - Det har aldrig funnits en tydlig riktning eller ambitionsnivå för verksamhetens olika delar, vilket har gjort det omöjligt att planera verksamheten.
 - Myndighetens kompetensbehov på vare sig kort eller lång sikt har aldrig tagits fram och analyserats. Man har heller inte samlat och analyserat befintliga medarbetares grundläggande

och kompletterande kompetenser. Således finns heller ingen kompetensförsörjningsstrategi på myndigheten, vilket innebär att man inte kan säkra de behov som finns.

- Chefer har ansvar för både budget och verksamhet, men har däremot inte mandat att verka inom dessa ramar. I de allra flesta fall behöver beslut tas av Styra och leda. Denna toppstyrning skapar en ohållbar situation.
 - Det finns ingen långsiktig plan för hur myndigheten ska rekrytera, utan rekryteringar kan bli väldigt ad-hoc-mässiga, vilket gynnar de som har behov vid "rätt" tillfälle. Ofta gynnas de som har den bästa personliga kontakten med GD och HR-chef, och inte alltid de som har de faktiska behoven utifrån ett helhetsperspektiv. Det finns dessutom en stor brist på resurser som faktiskt förstår det arbete som ligger i DIGGs uppgift, då ledningen helt fokuserar på att rekrytera och behålla resurser för samordning och kommunikation.
 - Myndighetens rekryteringsprocess är oprofessionell, subjektiv, icke-transparent (utifrån krav) och helt oförutsägbar, och styrs helt av myndighetens HR-chef och inte av rekryterande chefer. Den CV-lösa rekryteringen är en stor anledning till detta.
 - Vi kan inte se vilken nytta som ENA har levererat under den tid som DIGG har fått medel för att utveckla området. De s.k. byggblock som är i förvaltning skulle ha funnits och fungerat minst lika väl även utan ENA. Vi uppmuntrar en granskning av den totala summan för hela anslaget, samt dess eventuella resultat och effekter som dessa medel har gett.
 - Myndigheten har byggt upp en enormt stor och kostsam styrmodell för ENA. Många representanter från flera organisationer träffas frekvent i olika forum. Dock saknas resurser och kompetens för att ta fram relevanta beslutsunderlag för nämnda forum att fatta beslut på.
 - Det har aldrig tydliggjorts vad ENA egentligen ska vara och vad det konkret ska leda till. Vad är det egentligen som avgör om en infrastruktur/ett byggblock ska ingå i ENA eller inte.
 - Har verkligen det arbete som utförts inom ramen för ENA inte skett om inte DIGG hade fördelat medel för detta arbete? Vi vill påstå att DIGG har fördelat medel till arbeten som har varit igång och haft drivkraft att utföras ändå på respektive myndighet, istället för att supporta välmotiverade och förutsättningskapande arbeten som det finns störst behov av och som hade varit i behov av medel för att kunna genomföras.
 - I villkoren för 2:7-anslaget framgår att 500 000 kr får användas av DIGG för administrativa kostnader för bidragshantering. Vår bild är att de kostnader som DIGG faktiskt lägger på administration/samordning är många gånger högre än så. Det är ett faktum att DIGG har ett helt leveransteam som arbetar med samordning samt fördelning och uppföljning av medel.
2. Myndighetsledningens oförmåga att organisera, styra och leda myndigheten utifrån mer grundläggande perspektiv (t.ex. att skapa förutsättningar för de anställda att fungera och sköta sitt arbete utifrån statstjänstemannarollen och utifrån de grundläggande funktioner, systemstöd och rutiner som bör finnas på plats på en statlig myndighet).
- Att myndigheten helt saknar digitala verktyg för samarbete och information/kommunikation har lett till en stor ineffektivitet i arbetet. Att ledningen inte haft förmågan att prioritera de mest basala behoven hos medarbetarna visar på inkompetens. Detta särskilt eftersom ledningen löpande påtalar att myndigheten ska arbeta agilt (vilket innebär bl.a. att löpande prioritera det som är mest värdeskapande).
 - DIGGs ledning vill alltid innovera och hitta nya arbetssätt för sakens skull istället för att dra nytta av det som andra har utvecklat. Man drar inte nytta av andra myndigheters erfarenheter. En anledning till detta är att man vill sticka ut/synas. En annan anledning är att man anser att man är helt unik i myndighetssverige. Exempel på detta är den CV-lösa rekryteringen samt beslutet om att inte ha ett intranät, trots att i princip alla medarbetare tydligt framfört det behovet. Ett annat exempel är att chefer på lägsta nivån heter leveransledare istället för grupp-, sektions- eller enhetschefer liksom att myndighetens ledningsgrupp heter Styra och leda, och inte Ledningsgrupp. Denna unika nomenklatur gör att det är väldigt svårt att göra sig förstådd av andra aktörer.

- Man vill jobba agilt men har inte en kunskap om vad agilt faktiskt betyder och innebär. Enligt DIGG betyder agilt att man får göra uppgifter/aktiviteter som man vill och hur man vill, vilket leder till "trial and error" utan någon form av riktning. Till och med Styra och leda jobbar nu enligt någon form av agil uppsättning, där deras arbete bygger på att de har sprintar med sprintplanering och demos, men några riktiga leveranser har vi anställda ännu inte sett.
- Man har också velat bygga upp DIGG utifrån en idé om att den ska bestå av agila, självorganiserande och självförsörjande team i hela organisationen. Utmaningen är dock att många av grupperna inte består av olika kompetenser som gör dem självförsörjande, eftersom de är rena kompetensgrupper (som t.ex. jurister) och grupper med kompetenser som inte har med varandra att göra (som t.ex. styrning och stöd som har allt från upphandlare och ekonomer/controllers till verksamhetsutvecklare inom förändringsledning).
- Ett tecken på suboptimering i verksamheten är att ledningen har valt att bygga upp ett leveransteam för styrning, samordning och stöd av utvecklingen av den förvaltningsgemensamma digitala infrastrukturen (ENA, tidigare FDII) när vi redan har ett leveransområde som heter Styrning och stöd, med syfte att leverera styrning, samordning och stöd till myndighetens kärnverksamhet. Man har helt enkelt byggt en myndighet i myndigheten.

3. Ledningens oförmåga att skapa en kultur och arbetssätt som är främjande för medarbetarnas mående.

- Anna pratar mycket om att digitalisering är en lagsport – men internt så finns det inget alls som påminner om att det finns något samarbete över huvud taget.
- Myndigheten uppfyller inte skyldigheten att kontrollera hur mycket medarbetarna arbetar, och vår uppfattning är att arbetsfördelningen inom myndigheten är väldigt snedfördelad.
- Det finns en stor otydlighet rörande roller och ansvar/mandat, då vissa chefer har långt större befogenheter än andra chefer. Det skapar en obalans som leder till att arbetet på myndigheten långt ifrån kan betecknas som "lagsport".
- Man väljer att inte hantera eller så klarar man inte av att hantera de problem som uppstår på myndigheten utan flyttar på människor eller köper ut de m direkt om de är "problemskapare" eller helt enkelt inte delar ledningens åsikter.
- Man anser att det är viktigare att DIGG sticker ut och gör annorlunda och syns, än att myndigheten skapar faktiska förutsättningar för att Sverige ska bli bäst i världen på att digitalisera. DIGG borde egentligen jobba mer i bakgrunden – som en möjliggörare för andra, istället för att stå i rampljuset. Eftersom man lägger så mycket fokus på att själva stå i centrum, så tar man bort resurser från det jobb som faktiskt måste göras.
- Det finns en utpräglad nepotism som underbyggs av en undermålig CV-lös rekryteringsprocess. Detta leder till att man både missar "multikompetenta" då man bara efterfrågar viss kompetens (trots att man tydligt uttalar att det är viktigt att anställda har bred kompetens för att kunna vara användbara (och flyttbara) till många olika områden (där det behövs personal) och att man skapar en möjlighet för HR-chefen att välja den personen som hon vill ha för tjänsten (utan att denna person för den skull är den mest kompetenta för tjänsten).
- DIGG premierar "Ja-sägare", vilket leder till att problem inte får lyftas, vi ska helst inte göra riskanalyser utan möjlighetsanalyser och vi ska bara prata om det som går bra. Detta leder till Groupthink och det hämmar rättssäkra, kvalitetssäkrade, hållbara och innovativa leveranser.
- I stället för att se bra samverkan och goda relationer som en väg till leverans har DIGG endast fokus på samverkan och goda relationer. Verklig leverans är helt åsidosatt.
- Det har skapats en tystnadskultur på myndigheten. Medarbetare vågar inte längre uttrycka avvikande åsikter eller ens ställa frågor som skulle kunna upplevas ifrågasättande.
- Det finns tydliga tendenser hos vissa personer i ledande ställning att vilja skapa en form av personkult kring sig själva. Detta är ett beteende som inte gynnar myndighetens kultur.

Om DIGG ska kunna fungera som en effektiv myndighet krävs en helt ny ledning. En ledning med förmåga att leda och styra verksamheten, att tydliggöra riktning och att prioritera. En ledning som har förmåga att ta tillvara medarbetarnas samlade kompetens och skapa verklig effekt i samhället. Vi, ett antal tidigare och nuvarande medarbetare, ställer därför vår förhoppning till att du/ni kan göra något som förändrar denna ohållbara situation.