



Handlingsplan för balans i ledning och styrelse

Förslag till handlingsplan – 2007

Styrdokument: Personalpolitiska riktlinjer framförallt avsnitten Ledarskap, Personalplanering, Personalerlighet, Arbetsmiljö, Jämställdhet och Mångfald.

1 Nuläge:

Könsstruktur: Andel kvinnor och män total och i olika yrken. Fördelning på olika chefsnivåer, i ledningsgruppen, i styrelsen

Totalt antal anställda i Borås Stad 9 127.

Av samtliga anställda är 21,7 % män och 78,3 % kvinnor. Det finns en traditionell indelning av kvinnodominerade och manligt dominerade yrkesområden. Det är endast skolledare, gymnasielärare och fritidsledare som faller inom 40-60 intervallet. I övrigt är fördelningen mellan kvinnor och män snedfördelad inom de flesta yrkeskategorierna.

Tekniska förvaltningarna är mansdominerade och övriga förvaltningar är kraftigt kvinnodominerade. Huvuddelen av männen arbetar inom skola (32 %) och inom teknik (47 %). Kvinnorna dominerar inom förskola och barnomsorg (96 %) och inom omsorg om äldre och funktionshindrade (87 %).

78 % av kommunens anställda är kvinnor, medan 54 % av kommunens samtliga chefer är kvinnor. Av kommunens 18 förvaltningschefer är 4 kvinnor (2006). När det gäller den interna karriärutvecklingen och viljan att gå vidare till chef är det ingen skillnad mellan könen.

Antal chefer inom ledningsgrupper fördelat på kön

Fördelningen av kvinnor och män i förvaltningarnas ledningsgrupper är 45/55.

Antal chefer inom respektive verksamhet fördelat på kön (2006)

(Chefer på alla nivåer som kodas som chef enligt statistikkoder (BSK))

2006	Kvinnor	Män	Totalt	Kommentarer
Verksamhet				
Administration	28	51	79	
Vård och omsorg	103	21	124	
Bildning och fritid	79	76	155	
Teknik	23	53	76	
Totalt	233	201	434	

Prognos för framtida chefsrekryteringsbehov fram till 2015

2015	Totalt	Kommentarer
Förskola/Barnomsorg	13	Arbetsledare
Äldre/handikappomsorg	133	Arbetsledare
Skola	109	Skolledare
Administration	93	Förvaltningschefer, verksamhets-/avdelningschefer inklusive Teknikområdet

Resursfördelning: Lika lön för lika/likvärdigt arbete? Anställningsvillkor heltid/deltid, tillsvidare- visstid, frånvaro.

2006	Kvinnor	Män	Totalt	Kommentarer
Löneutveckling (medianlön) x)	19 535	20 828	19 700	Kvinnors lön i förhållande till männens 94 %
Heltid	70,1 %	87,3 %	73,8 %	
Deltid	29,9 %	12,7 %	26,2 %	
Tillsvidare	88 %	87 %	87 %	
Visstid			13 %	
Frånvaro obligatorisk	8,5 %	5,0 %	7,7 %	
Långtidsfriska 2 år	39,8 %	23,0 %	26,8 %	

x) Total jämförelse utan hänsyn tagen till de olika befattningarnas arbetsuppgifter, kompetenskrav, ålder, erfarenhet och ansvar. Lönerna är inte omedelbart jämförbara.

Klimat: Mäns uttag av föräldraledighet, könsskillnader i medarbetarundersökningar

Föräldraledighet – antal timmar per anställd

Kön	2002	2003	2004	2005	2006
Kvinnor	86	90	95	88	90
Män	10	12	18	20	25

Antal frånvarotimmar för föräldraledighet uppgår totalt till 688 958 timmar. Männerna svarar för 7 procent av den uttagna tiden, vilket är en ökning med 0,8 procentenheter sedan föregående år.

Könsskillnader i medarbetarundersökningar

Resultatet i enkätundersökning till förvaltningschefer och verksamhets/avdelningschefer visar inga könsskillnader mellan kvinnliga och manliga chefer.

2 Mål

Vi behöver förändra sammansättningen i ledningen då balans skapar mervärden genom

- att ta tillvara hela kompetensreserven
- att mångfald skapar bredare synsätt
- att vi blir en förebild som offentlig förvaltning
- att vi blir attraktivare som arbetsgivare
- att vi blir attraktivare för våra kunder/klienter

Metod

Samla in och sprida kunskap om metoder, forskning och goda exempel.
Nyckelaktörer är beslutsfattare, rekryterare och media.

Kortsiktigt mål (2 år)

Öka andelen kvinnliga förvaltningschefer med minst en under perioden,

Lång sikt mål (5år)

Senast 2012 skall fördelningen mellan kvinnor och män på förvaltningschefsnivå i Borås Stad ligga inom intervallet 40-60.

3 Uppföljning och planens genomförande

Hur sker förankring av handlingsplanen

Kommunalrådsberedning. Kommunstyrelsens ordförande informerad om projektet.

Förvaltningschefer

Ledarskapsutvecklare välinformerad och lämnat synpunkter till innehåll i handlingsplanen.

Centrala samverkansgruppen

Personalansvariga (temadag om chefsrekryteringsprocessen och konferens om revidering av personalpolitiska riktlinjerna).

Handlingsplanen följs upp

Handlingsplanen följs upp årligen senast i slutet av april i samband med att personalekonomiska redovisningen presenteras för Kommunstyrelsen.

Hur handlingsplanen ska kommuniceras internt/ externt

- Informationsavdelningen bevakar projektet och avgör när det är läge att gå ut med nyheter
- Kontinuerlig information om projektet på vår websida www.boras.se
- Temadag/konferens för personalansvariga.
- Tema och information i Saxen

Ansvar för genomförande

Det övergripande ansvaret vilar på Kommunstyrelsen.

Temadag kommer att anordnas med stöd av PA-träffar 2007

Konferens för personalansvariga för översyn av personalpolitiska riktlinjerna..

Varje nämnd/förvaltning ansvarar för och gör en egen handlingsplan som en del av jämställdhetsplanen med årlig uppföljning.

4 Aktivitetsplan

Område	Åtgärd	Ansvarig/ Klart	Uppföljning/ kontroll
Ledarförsörjning	<p>Implementera jämställdhetsarbetet i Borås Stads ledarutvecklingsprogram i syfte att förtydliga vikten av mångfald vad gäller kön i ledningsgrupper eller motsvarande.</p> <p>Alla nya chefer ges samtalsstöd.</p> <p>Upprätta "namnbank" för utbildade chefskandidater i syfte att marknadsföra potentiella ledare, där hälften skall vara kvinnor</p> <p>Uppföljning av chefskvalitet och effekter av insatser</p>	<p>KLK</p> <p>31/1 2008</p> <p>KLK 2008 Löpande</p> <p>KLK 2008 Löpande</p> <p>KLK 2008 Löpande</p>	<p>Implementeras i det nya chefsprogrammet som startar 2008</p> <p>Ledarutvecklare</p> <p>Ledarutvecklare</p> <p>Ledarutvecklare</p>
Strategi	Uppföljning av personalpolitiska riktlinjerna i syfte att granska förvaltningarnas strategiska arbete.	KLK/förvalt Sept 2007	Se över Personalpolitiska riktlinjerna Konferens personalansvariga
Rekrytering	<p>Säkerställa rekryteringsrutiner i syfte att förtydliga vikten av strukturerad och organiserad process.</p> <p>I samband med detta också ompröva ledarkriterierna.</p>	KLK/förvalt Maj 2007	<p>Temadag för personalansvariga</p> <p>Se över Personalpolitiska riktlinjerna</p>
Ledarutveckling	Arrangera temaföreläsningar i ämnet i syfte att öka kunskapen om ämnet.	KLK	Förvaltningschefer Verksamhetschefer
Information	Tips och råd för lokalt jämställdhetsarbete. T ex intervjuer med kvinnliga chefer och blivande chefer som gått igenom chefsprogrammet	KLK/Infor mationsavd.	
Arbetsmiljö	Kartlägga samtliga ledningsgrupper med avseende på kön i respektive grupp	KLK Febr. 2007 Löpande	Personalekonomiska Redovisningen 2007

Arbetsmiljö	Kartlägga chefers psykosociala arbetsmiljö i syfte att granska eventuella skillnader i förutsättningar för ledarskapet	Revision/ KLK 2007	Revisionens enkätundersökning av bål annat SAM. Rapport sept 2007
Statistik	Kvalitetssäkra indata i lönedatabas vad gäller statistik i syfte att öka tillförlitligheten i utdata. Kvalitetssäkra arbetet med jämställdhets-/mångfaldsplaner i syfte att likställa Borås Stads frågor för balans i ledningar.	KLK/ADK Löpande KLK 31/12 2008	Kompetensmodul Gemensamma mätbara nyckeltal.

