



Checklista – Ledarförsörjning

Checklista Ledarförsörjning (intern och extern)	Ja	Nej
Finns strukturerad process för ledarförsörjning?		
Är informationen om karriärvägar öppen och lättillgänglig?		
Överensstämmer den formella processen med det som medarbetarna uppfattar som nödvändigt för att bli befordrad?		
Finns rutin för att ta tillvara individens intresse för att komma vidare (t ex i samband med utvecklingssamtalen)?		
Finns kvinnor lika ofta på operativa som på administrativa chefspositioner?		
Utses kvinnor och män till lika tunga uppdrag i styrelser och arbetsgrupper?		
Har ni kandidatbank för potentiella ledare? Om ja, använder ni banken när en ny chef utses?		
Tillser ni att ingen behöver vara ensam representant för sitt kön i en ledningsgrupp eller på en befattningsnivå?		
Tillämpar ni delat ledarskap eller andra alternativa karriärvägar?		
Genomför ni studentaktiviteter, traineeprogram eller liknande för att locka medarbetare av underrepresenterat kön?		
Har befintliga chefer tydligt ansvar för att arbeta för balans i ledningen (och kopplas ansvaret till lön/bonus)?		
Lyfter ni fram goda förebilder, internt eller externt?		