



**Göteborgs Stad**  
Stadskansliet

Göteborg är landets andra stad med drygt 481 000 invånare och belägen på Sveriges västkust. Göteborg har en lång och framgångsrik industri- och handelstradition, och några av Skandinavien mest kända industrikoncerner som Volvo, SKF, ESAB, Hasselblad. En betydande del av den svenska exporten och importen sker via Göteborgs hamn som är Nordens största. Göteborg är residensstad i Västra Götalands län.

## **Förslag till handlingsplan**

*-en del i handlingsplan för kommungemensamma insatser för stadens ledare*

### **Bakgrund**

Göteborgs Stad har en ledarskapsidé, som är beslutad av kommunfullmäktige. I ledarskapsidén anges att en jämn fördelning mellan män och kvinnor på stadens cirka 1700 ledaruppdrag ska eftersträvas. På enhetschefs- och verksamhetschefs nivå är fördelningen i dagsläget jämn, men när det gäller stadens förvaltnings- och bolagschefer är 86 % män. Göteborgs Stad valde därför att tacka ja till att delta i EU-projektet Women to the Top för att öka kunskaperna om hur man rekryterar och behåller kvinnor i toppen.

Göteborgs Stad har åtagit sig att i början av 2005 redovisa en handlingsplan till Jämo. Jämo kommer i januari 2007 följa upp hur Göteborg Stad har nått uppsatta mål i handlingsplanen. I februari fastställs en handlingsplan för kommungemensamma insatser för stadens ledare under 2005. Kommunstyrelsen har angett ekonomiska ramar och inriktning av insatserna och handlingsplanen fastställts av stadsdirektören.

Handlingsplanen för Women to the Top ingår som en del i Göteborgs Stads handlingsplan och förtydligar de insatser som specifikt ska genomföras och följas upp för att nå det kortsiktiga målet att andelen manliga förvaltnings- och bolagschefer i augusti 2005 ska ha minskat till 80 %.

### **Kartläggning**

#### *Kartläggning steg 1*

Nivå	Totalt	Kvinnor%	Män%
Förvaltnings- och bolagschefer	69	14	86
Verksamhetschefer	ca 400	46	54
Enhetschefer	ca 1200	58	42

Utländsk bakgrund: 12, 1 % av ledarna har utländsk bakgrund och ingen på förvaltnings- och bolagschefs nivå.

Byter uppdrag: Cirka 200 ledare lämnar eller byter uppdrag per år oftast utan att succession är förberedd.

Antal medarbetare: 145 ledare har fler än 50 medarbetare och 60 ledare har fler än 100 medarbetare. Merparten av dessa ledare är kvinnor. 8,7 % av ledarna arbetar mer än 51 timmar i veckan

### *Nöjd ledarindex (NLI)*

NLI ligger på 64 (förvaltnings- och bolagschefer på 84). Vilket enligt SCB är ett gott betyg. Faktorer med hög prioritet är: arbetstakt/arbetsbelastning, klimat/kultur, befogenheter och resurser. Männerna är nöjdare än kvinnorna och äldre chefer är nöjdare än yngre. Skolans ledare ligger i flera avseenden lägre än de andra grupperna av ledare.

### *Kartläggning steg 2*

Styrgruppen för projektet har beslutat att fördjupa kartläggningen på följande sätt:

- En beskrivning av olika typer av förvaltnings- och bolagschefsuppdrag och hur medarbetare och ledare fördelar sig på män och kvinnor. Klar i augusti 2005.
- Förslag till personaldelegerade (kommunstyrelsens företrädare i personalfrågor) att en studie beställs av universitet med intervjuer av de presidier som tillsatt förvaltnings- och bolagschefer under sista året. Även fackliga företrädare och interna/externa konsulter föreslås bli intervjuade. Studien ska belysa orsaker och process till att valet föll på man respektive kvinna. Klar i december 2005.
- Chefen för Center för Ledarurval och Utveckling (CLU) får i uppdrag att undersöka om det är möjligt att granska hela rekryteringsprocessen bland annat kravprofil och skillnader i förhållningssätt (bedömare) och resultat (kandidater) i samband med den validitetsstudie som ska göras.

## **Handlingsplan**

### *1. Säkerställa rekryteringsrutiner*

I samband med upphandling av ett nytt PA system för staden kartläggs rekryteringsprocessen och de rekryteringsverktyg som systemet ska tillhandahålla. En särskild granskning ska göras så att mångfalds- och jämställdhetsperspektivet beaktas i alla delar i processen och i utbildningsinsatser.

Nyligen har riktlinjer för rekrytering av förvaltnings- och bolagschefer tagits fram. En särskild granskning ska säkerställa att riktlinjerna i tillräcklig grad beaktar mångfalds- och jämställdhetsperspektivet.

Mål: Kvalitetssäkring av verktyg, mallar och riktlinjer ska vara genomförd 2005-12-01

Mätetal: Utvärdering av några exempel på hur rekryteringsprocesser genomförts på olika nivåer så att mångfald och jämställdhetsperspektivet finns inarbetat i alla delar, mallar och utbildningsinsatser.

### *2. Sprida nya kunskaper*

Projektet har genererat nya kunskaper som ska spridas på de olika mötesplatser vi har under nästa år. Projektledaren får i uppdrag att göra en plan. Ett särskilt seminarium anordnas under hösten kring frågan för förvaltnings- och bolagschefer. Adepternas ledningar engageras i upplägget av seminariet. Inställning och kunskaper i kommunstyrelsens presidium,

personaldelegerade och presidier i nämnder och styrelser är av avgörande betydelse för att kvinnor ska nå toppen i Göteborg. Personaldirektören tar upp frågan med personaldelegerade om hur den nya kunskapen som projektet genererar ska tas upp i dessa grupper.

Mål: Öka kunskapen och medvetenheten om vikten av systematik i ledarutveckling, medarbetarsamtal och tillvaratagande av kompetenta medarbetare i organisationen för att säkerställa en jämställd ledarrekrutering.

Mätetal: Fråga i ledarenkäten 2005.

### *3. Namninventering*

Namninventering ska göras genom samtalsrunda med förvaltnings- och bolagscheferna för att lägga grunden för en mer systematisk ledarbank. Utgångspunkt för samtalet är att varje förvaltning/bolag i samband med årligt utvecklingssamtal har identifierat ledare på nivå 2 och 3 som förvaltningen/bolaget anser bör ingå i den gemensamma ledarbanken. En målsättning med samtalsrundan är att uppmärksamma behovet av fler kvinnor till kommande förvaltnings- och bolagschefstjänster samt medarbetare med annan etnisk bakgrund till alla nivåer av ledartjänster. Kunskaperna som inhämtats genom deltagande i projektet Women to the Top utgör en bra bas för samtalsrundan.

Mål: Under 2005 ska vi ha identifierat minst 500 potentiella ledare som vill och som har förutsättningar för ledarskap och påbörjat arbetet med uppbyggnad av en ledarbank med IT-stöd. Lika många män som kvinnor ska finnas i banken och minst 50 med utländsk bakgrund.

Mätetal: Antal potentiella ledare i banken fördelade på män och kvinnor och antal med utländsk bakgrund.

### *4. Nätverk för potentiella kandidater*

I samband med att ledarbank byggs upp startas ett nätverk för potentiella kandidater till förvaltnings- och bolagschefstjänster med både män och kvinnor för diskussion om hinder och möjligheter för båda könen att nå toppen.

Mål: Nätverket ska ha haft sitt första möte senast i februari 2006.

Mätetal: Intervju eller enkät med deltagarna i nätverket

### *5. Fortsatt benchmarking*

Ytterligare benchmarking med några av de företag som tagit del i projektet. Projektledaren får i uppdrag att utarbeta förslag till styrgruppen

## **Kommunikationsplan**

- Kommunikationsenheten bevakar projektet och avgör när det är läge att gå ut med nyheter.
- Under hösten planeras ett temanummer av "Vårt Göteborg" kring jämställdhetsarbete i staden i stort och där projektet Women to the Top presenteras.
- Kontinuerlig information om projektet på webbsidan Mötesplats Ledare som finns på Göteborgs Stad hemsida: <http://www.goteborg.se/ledarskap>
- Diskussion i de nätverk som arbetar med ledarförsörjning i Västra Götalandsregionen.

## **Tidsplan och arbetsplan 2005**

Januari 24 och 25 2005

Avslutning EU-projektet tillsammans med Estland, Grekland och Danmark.

Januari 31 Handlingsplanens huvuddrag till Jämo. Jämös mätperiod är

1 jan 2005 – 31 dec 2006. Återkoppling till Göteborgs stad senast 31 jan 2007

Februari 1 Central samverkansgrupp (CSG) information

Februari 9 Koncernrådet - information i samband med avstämning handlingsplan för kommungemensamma insatser

Februari 10 Personaldelegerade - genomgång av handlingsplan

Februari Beslut av stadsdirektören om handlingsplanen för kommungemensamma insatser inklusive beslut om handlingsplan för Women to the Top

Sept./Okt Seminarium för förvaltnings- och bolagschefer

December Styrgruppen – uppföljning av handlingsplanen och beslut om hur det fortsatta arbetet ska bedrivas

## **Organisation och ansvarsfördelning för planens genomförande och uppföljning**

Kommunstyrelsen/ Beslutar om inriktning och ekonomiska ramar personaldelegerade

Stadsdirektören Beslutar om handlingsplan och utser styrgrupp

Styrgrupp

Lisskulla Lindström, personaldirektör

Ulf Källström, kommunikationsdirektör

Helen Eriksson Elf, organisationsdirektör

Uppgift

Styrgruppen följer kontinuerligt upp handlingsplanen. Personaldirektören svarar för att utse projektledare.

Team för ledarfrågor Gunilla Fritzén, processledare och projektledare för Women to the Top

Lars-Åke Eliasson, internkonsult

Eva Bergvall, chef för Center för Ledarurval och Utveckling

Kerstin Nyberg, bedömningsledare

Uppgift

Teamet svarar för olika delar i genomförande av handlingsplanen enligt särskild plan för ansvarsfördelning. Processledaren ansvarar för underlag till styrgruppen.

## Resursgrupper

Aapter och mentorer som deltagit i projektet och deras ledningar

Niogrupp med särskilt fokus på ledarfrågor

Personalchefgruppen för ledarfrågor

Facklig arbetsgrupp för ledarfrågor