

Västra Götalandsregionen är en organisation med ungefär 49.000 anställda. Den allra största delen är sjukvårdsanställda på sjukhus och vårdcentraler samt tandvårdsmottagningar. Regionen driver och är delaktig i en hel del andra verksamheter som till exempel Göteborgsoperan, Västtrafik, Västergötlands museum, Billströmska folkhögskolan och Musik i Väst

Sahlgrenska Universitetssjukhuset (SU) är i nära samverkan med Sahlgrenska Akademin vid Göteborgs universitet ett internationellt ledande sjukhus och ett medicinskt kunskapscentrum. Våra huvuduppgifter är länssjukvård med akutverksamhet till 700 000 invånare i Storgöteborg, region- och rikssjukvård samt forskning, utveckling och utbildning. Tillsammans är vi cirka 17.000 medarbetare. Vår budgetomslutning är nära 10 miljarder

Ledarförsörjning genom assessment center och aspirantutbildning

Västra Götalandsregionen rekryterar aktivt fler kvinnor till högre chefsbefattningar. Vi anser att bästa resultatet uppnås i blandade grupper, eftersom män och kvinnor har delvis olika erfarenheter och uttryckssätt.

Även om Västra Götalands verksamheter domineras av kvinnor så styrs organisationen av män. Män är fortfarande överrepresenterade bland höga chefer, t ex är 70 procent av förvaltningscheferna män. 60 procent av verksamhetscheferna som är mittengruppen på ledningsnivån är också män. Däremot är 70 procent av cheferna kvinnor på den lägsta ledningsnivån, enhetsnivån (2003).

Bilden från Sahlgrenska Universitetssjukhuset stämmer i stora drag överens med resten av regionen. Utvecklingen är positiv, andelen kvinnor på höga chefsposter ökar fortlöpande. Vi använder olika metoder för att nå målen. Här ger vi exempel på tre av dem.

Assessment center

Chefer har ansvaret att identifiera lämpliga ledarkandidater och anmäla dem till aspirant- och ledarprogram. Urvalet sker genom assessment center. Det innebär att flera bedömare (kvinnor och män) bedömer en aspirant (kvinna eller man) under en dag då hon eller han får agera i verklighetsliknande situationer samt genomföra ett antal test och få feedback på resultatet. Urvalskriterier är Regionens gemensamma ledarskapskriterier.

Jämställdhet är ett viktigt skäl till varför vi för använder assessment center. Vi vill ge kvinnor och män samma möjligheter att utveckla sin egen definition av sitt ledarskap. Assessment möjliggör också bedömning enligt gemensamt överenskomna och uttalade kompetenskrav. Tidigare kunde subjektiva kriterier slå igenom. Åsikter om en persons lämplighet skedde utifrån dolda värdegrunder. I bland genomfördes överhuvud taget ingen rekryteringsprocess. Ofta ersattes avgående chef med någon som man lyckats övertala eller som av lojalitetsskäl ställt upp. Och ofta lyckades manliga chefer övertala en annan man.

Aspirantutbildning

Efter genomgången assessment med godkänt resultat blir aspiranten inbjuden till ett träningsprogram för fördjupad självkännedom som omfattar 15 dagar. Självkännedom, medvetenhet om såväl sina styrkor som svagheter och trygghet i sina medvetna val utgör en

grund i utbildningen Därefter kan kandidaten söka ledaruppdrag eller påbörja ledarskapsutbildning som finns att söka inom Regionen.

Ledarprogram

Sahlgrenska Universitetssjukhuset har också genomfört program för att utveckla potentiella ledare. Programmet var öppet för intresserad personal att söka och vi annonserade programmet internt.

Endast ett fåtal kvinnor sökte från början därför uppmanades cheferna att informera sina kvinnliga medarbetare om möjligheten att anmäla intresse. Därefter ökade andelen kvinnor markant. 150 ansökningar kom in 2/3 var kvinnor. Av dessa gick 13 kvinnor och 6 män vidare för djupintervju, referenser och test. Slutligen startade 14 personer chefskandidatprogrammet som kom att bestå av 5 män och 9 kvinnor. En av dessa är idag verksamhetschef och deltar i projektet Women to the Top. De flesta av övriga deltagare är idag på ledande poster på olika nivåer inom sjukhuset.

Behovet av långsiktig chefsförsörjning för sjukhuset är fortfarande stort och vi satsar vidare på ytterligare ett ledarprogram av liknande modell.

Att arbeta för att tidigt identifiera personer med potential att utvecklas till goda chefer och ledare avspeglar ett synsätt på chefskap som en egen profession som både kräver kompetens och förmåga. Varken assessment eller aspirantutbildning/chefskandidatutbildning utgör i sig några jämställdhetsgarantier, utan strävar snarare efter könsneutralitet. Den hoppingsvande trend vi ser är att chefer som rekryterats genom aspirantutbildning själva uppmuntrar sina medarbetare att pröva sina förmågor i assessment. Det tillåter också medarbetare att pröva och träna på hemmaplan.