



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2019-03-18

Diarienummer

Handläggare

Katrin Gundersen

Telefon: 031-368 55 12

E-post: katrin.gundersen@gotalejon.goteborg.se

Punkt 24 Kommunfullmäktiges beslut beträffande Riktlinjer för rekrytering, utveckling och avveckling av förvaltnings- och bolagschefer.

Förslag till beslut i styrelsen för Försäkrings AB Göta Lejon

- anteckna KFs Riktlinjer för rekrytering, utveckling och avveckling av förvaltnings- och bolagschefer.

Sammanfattning

KFs förslag innebär i korthet att anställningstiden ändras från viss tid till anställning tillsvidare. En förlängd ömsesidig uppsägningstid från idag en (1) månad till sex (6) efter 12 månaders anställningstid.

Avgångsvederlag vid ensidig uppsägning från arbetsgivaren utgår med 12 månadslöner efter mer än 12 månaders anställning, samordning av alla inkomster. Grunden för arbetsgivarens rätt att bryta anställningsavtalet med omedelbar verkan ska utgå från motsvarande saklig grund för uppsägning eller avsked som om LAS varit tillämpligt.

I anställningsavtalet anges särskilt undantag från gällande lagar och avtal. Vid tvist gällande anställningsavtalet prövas i svensk domstol. En förenklad modell för lönesättning av tillförordnade chefer och ett förtydligande av lönesättningsprocessen för förvaltnings- och bolagschefer inom Göteborgs Stadshuskoncern.

Beskrivning av ärendet

Fullmäktiges tidigare gällande riktlinjer uppfattades som komplexa, resurskrävande och oattraktiva. Ett behov av att utvärdera och revidera såväl riktlinjer vid rekrytering som anställningsvillkor för förvaltnings- och bolagschefer har framförts från både politiker och ledande tjänstepersoner.

Bilaga

1. Riktlinje för rekrytering, utveckling och avveckling av förvaltnings- och bolagschefer

Katrin Gundersen

Annika Forsgren

Bolagsjurist

VD



Riktlinjer för rekrytering, utveckling och avveckling av förvaltnings- och bolagschefer

§ 14, 0582/17

Beslut

Enligt kommunstyrelsens förslag:

1. Göteborgs Stads riktlinjer för rekrytering, utveckling och avveckling av förvaltnings- och bolagschefer i enlighet med bilaga 5 till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande antas.
2. Göteborgs Stads tidigare riktlinjer för rekrytering, utveckling och avveckling av förvaltnings- och bolagschefer, kommunfullmäktige 2015-09-10, § 20 handling 2015:115 upphör att gälla.
3. De förvaltnings- och bolagschefer som idag är anställda med villkor enligt tidigare riktlinjer erbjuds att teckna nya anställningsavtal, i enlighet med förslag i bilaga 6 och 7 till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande.

Handling

2019 nr 14.

Yrkanden

Jonas Attenius (S) och Ann Catrine Fogelgren (L) yrkar bifall till kommunstyrelsens förslag.

Daniel Bernmar (V) yrkar återremiss till kommunstyrelsen i enlighet med yrkandet från V och MP i kommunstyrelsen.

Propositionsordning

Ordföranden ställer propositioner på dels ärendets återremiss och dels ärendets avgörande idag och finner att kommunfullmäktige beslutat avgöra ärendet vid dagens sammanträde. Omröstning begärs.

Omröstning

Godkänd voteringsproposition: ”Ja för ärendets avgörande idag och Nej för ärendets återremiss”.

Omröstningen utfaller med 60 Ja mot 18 Nej. Tre ledamöter var frånvarande. Hur var och en röstar framgår av bilaga 5.

Kommunfullmäktige beslutar härefter att bifalla kommunstyrelsens förslag.



Protokollsutdrag skickas till

Stadens nämnder och bolag
Styrande dokument

Dag för justering

2019-03-06

Vid protokollet

Sekreterare

Lina Isaksson

Ordförande

Anneli Rhedin

Justerande

Bosse Parbring

Justerande

Jörgen Knudtzon



BILAGA 5

Ärende: 13

Ärendemening: Riktlinjer för rekrytering, utveckling och avveckling av förvaltnings- och bolagschefer**Ja:** 60**Nej:** 18**Avstår:** 0**Frånvarande:** 3

Ledamot	Parti	Plats	Funktion	Resultat
Aslan Akbas	S	49	Ledamot	Ja
Bo Anderssen	L	20	Ersättare	Ja
Jonas Attenius	S	37	Ledamot	Ja
Jesper Berglund	V	15	Ersättare	Nej
Torkel Bergström	D	54	Ersättare	Ja
Daniel Bernmar	V	11	Ledamot	Nej
Maria Berntsson	KD	44	Ledamot	Ja
Jessica Blixt	D	56	Ledamot	Ja
Ulf Boström	D	69	Ledamot	Ja
Jenny Broman	V	12	Ledamot	Nej
Emmyly Bönfors	C	34	Ledamot	Ja
Jennifer Cardell	S	62	Ersättare	Ja
Peter Danielsson	D	76	Ledamot	Frånvarande
Axel Darvik	L	31	Ledamot	Ja
Jan-Olof Ekelund	D	64	Ledamot	Ja
Håkan Eriksson	V	3	2:e v Ordf	Nej
Eva Flyborg	L	32	Ledamot	Ja



Ann Catrine Fogelgren	L	21	Ledamot	Ja
Jörgen Fogelklou	SD	81	Ledamot	Ja
Pär Gustafsson	L	2	1:e v Ordf	Ja
Sofie Gyllenwaldt	M	29	Ledamot	Ja
Naod Habtemichael	C	33	Ledamot	Ja
Håkan Hallengren	S	61	Ledamot	Ja
Bengt-Åke Harrysson	D	66	Ledamot	Ja
Finn Hellman	V	16	Ersättare	Nej
Ann-Sofie Hermansson	S	35	Ledamot	Ja
Christer Holmgren	M	5	Ledamot	Ja
Saida Hussein	S	50	Ersättare	Ja
Christer Hätting	SD	71	Ledamot	Ja
Gertrud Ingelman	V	25	Ledamot	Nej
Emmali Jansson	MP	24	Ledamot	Nej
Marina Johansson	S	36	Ledamot	Ja
Axel Josefson	M	10	Ledamot	Ja
Shahbaz Khan	S	46	Ledamot	Ja
Magnus Kindmark	S	63	Ersättare	Ja
Agneta Kjaerbeck	SD	70	Ledamot	Frånvarande
Hanna Klang	V	26	Ledamot	Nej
Jörgen Knudtzon	KD	43	Ersättare	Ja
Lena Landén Ohlsson	S	74	Ledamot	Ja
David Lega	KD	45	Ledamot	Ja



Susanne Ligander Sillberg	S	75	Ledamot	Ja
Sara Lindalen	V	13	Ersättare	Nej
Karin Lindberg	D	67	Ledamot	Ja
Birgitta Lindgren Karlsson	D	68	Ersättare	Ja
Hampus Magnusson	M	9	Ledamot	Ja
Nina Miskovsky	M	8	Ledamot	Ja
Ali Moeeni	S	48	Ledamot	Ja
Abdullahi Mohamed	MP	38	Ledamot	Nej
Henrik Munck	D	55	Ledamot	Ja
Sabina Music	C	42	Ledamot	Ja
Martin Nilsson	MP	40	Ledamot	Nej
Erik Norén	V	27	Ledamot	Nej
Helene Odenjung	L	22	Ledamot	Ja
Toni Orsulic	M	18	Ledamot	Ja
Bosse Parbring	MP	39	Ledamot	Frånvarande
Karin Pleijel	MP	23	Ledamot	Nej
Rasmus Ragnarsson	SD	79	Ersättare	Ja
Admir Ramadanovic	S	51	Ledamot	Ja
Jonas Ransgård	M	7	Ledamot	Ja
Anneli Rhedin	M	1	Ordförande	Ja
Mariette Risberg	D	52	Ledamot	Ja
Amalia Rud Pedersén	S	58	Ersättare	Ja
Reger Shafik	S	60	Ersättare	Ja



Yvonne Stafrén	SD	77	Ledamot	Ja
Teysir Subhi	FI	73	Ledamot	Nej
Anders Sundberg	M	17	Ledamot	Ja
Anders Svensson	M	30	Ledamot	Ja
Stina Svensson	FI	72	Ledamot	Nej
Pernilla Taxén Börjesson	SD	78	Ledamot	Ja
Kristina Tharing	M	6	Ledamot	Ja
Björn Tidland	SD	80	Ledamot	Ja
Mattias Tykesson	M	19	Ledamot	Ja
Frida Tånghag	V	28	Ledamot	Nej
Åse-Lill Törnqvist	MP	4	Ledamot	Nej
Åse Victorin	D	65	Ledamot	Ja
Mariya Voyvodova	S	47	Ledamot	Ja
Martin Wannholt	D	57	Ledamot	Ja
Camilla Widman	S	59	Ledamot	Ja
Johan Zandin	V	14	Ledamot	Nej
Veronica Öjeskär	D	41	Ledamot	Ja
Per Anders Örtendahl	D	53	Ersättare	Ja



Riktlinjer för rekrytering, utveckling och avveckling av förvaltnings- och bolagschefer

Till Göteborgs kommunfullmäktige

Kommunstyrelsens förslag

Stadsledningskontorets förslag till beslut av kommunstyrelsen för egen del har bifallits.

Kommunstyrelsen tillstyrker stadsledningskontorets förslag i tjänsteutlåtande den 15 mars 2018, reviderat den 3 december 2018 och föreslår att kommunfullmäktige beslutar:

1. Göteborgs Stads riktlinjer för rekrytering, utveckling och avveckling av förvaltnings- och bolagschefer i enlighet med bilaga 5 till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande antas.
2. Göteborgs Stads tidigare riktlinjer för rekrytering, utveckling och avveckling av förvaltnings- och bolagschefer, kommunfullmäktige 2015-09-10, § 20 handling 2015:115 upphör att gälla.
3. De förvaltnings- och bolagschefer som idag är anställda med villkor enligt tidigare riktlinjer erbjuds att teckna nya anställningsavtal, i enlighet med förslag i bilaga 6 och 7 till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande.

Vid behandlingen av ärendet i kommunstyrelsen förekom skiljaktiga meningar:

Daniel Bernmar (V) yrkade att ärendet skulle återremitteras i enlighet med yrkande från V och MP den 30 januari 2019.

Axel Josefson (M) yrkade bifall till stadsledningskontorets förslag.

Kommunstyrelsen beslutade först utan omröstning att avgöra ärendet vid dagens sammanträde.

Kommunstyrelsen beslutade herefter att bifalla stadsledningskontorets förslag.

Göteborg den 6 februari 2019
Göteborgs kommunstyrelse

Axel Josefson

Mathias Sköld



Yrkande V, MP

Kommunstyrelsen 2019-01-30

Ärende 2.1.3

Riktlinjer för rekrytering, utveckling och avveckling av förvaltnings- och bolagschefer

Göteborgs Stad ska vara en attraktiv arbetsgivare. Att erbjuda bra anställningsvillkor för stadens exekutiva chefer, både inom förvaltnings- och bolagssektorn, är avgörande för att i längden garantera en hållbar kompetensförsörjning. De föreslagna riktlinjerna för rekrytering, utveckling och avveckling av förvaltnings- och bolagschefer tror vi kan bidra i en positiv riktning. Men vi bedömer att det finns en punkt där riktlinjerna bör revideras.

I Göteborgs Stad sätter vi stor tillit till våra medarbetare och tror att de kan bidra på olika sätt till verksamheten. Därför ska inflytande och delaktighet känneteckna relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare. Facklig samverkan är viktigt. Chefstillsättningar på denna nivå skiljer sig från andra anställningar på så sätt att de tillsätts av politiken. Detta medför dock inte att ordinarie facklig samverkan kan åstadkommas. Det nu liggande förslaget innebär en inskränkning av de fackliga organisationernas inflytande, vilket är olyckligt. För den tillträdande förvaltnings- eller bolagschefen kommer facklig samverkan att vara en viktig del i arbetet. När de fackliga fått vara med i ett tidigt skede bäddar det för ett framtida gott samverkans klimat.

Förslag till beslut i kommunstyrelsen och kommunfullmäktige

1. Ärendet återremitteras till stadsledningskontoret/kommunstyrelsen som får i uppdrag att revidera förslaget om riktlinjer för rekrytering, utveckling och avveckling av förvaltnings- och bolagschefer på sådant sätt att de fackliga organisationerna inkluderas vid framtagande av kravprofil, uttag av sökande till intervjuer, intervjuer samt diskussion inför beslut om vem som ska erbjudas tjänsten.



Riktlinjer för rekrytering, utveckling och avveckling av förvaltning- och bolagschefer

§ 140, 0582/17

Beslut

Personalutskottet föreslår att kommunstyrelsen och kommunfullmäktige beslutar:

1. Göteborgs Stads riktlinjer för rekrytering, utveckling och avveckling av förvaltnings- och bolagschefer i enlighet med bilaga 5 till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande antas.
2. Göteborgs Stads tidigare riktlinjer för rekrytering, utveckling och avveckling av förvaltnings- och bolagschefer, kommunfullmäktige 2015-09-10, § 20 handling 2015:115 upphör att gälla.
3. De förvaltnings- och bolagschefer som idag är anställda med villkor enligt tidigare riktlinjer erbjuds att teckna nya anställningsavtal, i enlighet med förslag i bilaga 6 och 7 till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande.

Handling

Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande den 15 mars 2018, reviderat den 3 december 2018.

Protokollsutdrag skickas till

Kommunstyrelsen

Dag för justering

2019-01-08

Vid protokollet

Sekreterare

Mathias Sköld

Ordförande

Jonas Attenius

Justerande

Ann Catrine Fogelgren

**Tjänsteutlåtande**

Utfärdat 2018-03-15

Reviderat 2018-12-03

Diarienummer 0582/17

Handläggare

Michael Färdig

Telefon:031-3680004

E-post: michael.fardig@stadshuset.goteborg.se

Riktlinjer för rekrytering, utveckling och avveckling av förvaltnings- och bolagschefer

Förslag till beslut

I personalutskottet, kommunstyrelsen och kommunfullmäktige:

1. Göteborgs Stads riktlinjer för rekrytering, utveckling och avveckling av förvaltnings- och bolagschefer i enlighet med bilaga 5 till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande antas.
2. Göteborgs Stads tidigare riktlinjer för rekrytering, utveckling och avveckling av förvaltnings- och bolagschefer, kommunfullmäktige 2015-09-10. § 20 handling 2015:115 upphör att gälla.
3. De förvaltnings- och bolagschefer som idag är anställda med villkor enligt tidigare riktlinjer erbjuds att teckna nya anställningsavtal, i enlighet med förslag i bilaga 6 och 7 till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande.

I kommunstyrelsen:

Kommunstyrelsens uppdrag till personalutskottet den 15 mars 2017, § 202, förklaras fullgjort.

Sammanfattning

Kommunstyrelsen beslutade den 15 mars 2017 § 202, att ge personalutskottet i uppdrag att utreda hur regelverket kring tillsättning och avveckling av förvaltnings- och bolagschefer kan förändras enligt, yrkande från M, L och KD. Personalutskottet fick också i uppdrag att ta fram förslag på rutiner för tillfälliga chefslöner där stadsdirektören fastställer lön samt att utvärdera Riktlinjer för rekrytering och avveckling av förvaltnings- och bolagschefer. Personalutskottet beslutade 2018-11-21, § 128, att återremittera ärendet till stadsledningskontoret i enlighet med yrkande från S, M, MP, V, L, och KD (bilaga 10-11). Företaget Acando gjorde hösten 2017 en extern utvärdering av de nuvarande riktlinjerna. Av de synpunkter som framfördes vid intervjuer var såväl tjänstepersoner som politiker kritiska till rekryteringsprocessen som uppfattades som otydlig, lång och komplex. Avvecklingsprocessen uppfattades som kostsam, otydlig och oprofessionell.

Förslagen som nu lämnas innebär i korthet; ändrad anställningsform till tillsvidare, förlängd uppsägningstid från en månad till sex månader, ett avgångsvederlag om 12 månader vid ensidig uppsägning från arbetsgivaren samt skärpta skrivningar om samordning av inkomster. Grunden för arbetsgivarens rätt att bryta anställningsavtalet med omedelbar verkan ska utgå från motsvarande saklig grund för uppsägning eller avsked som om LAS varit tillämpligt.

Vid tvist gällande anställningsavtalet föreslås att den slutligt prövas i svensk domstol och inte genom skiljedomsförfarande. Vidare föreslås en förenklad modell för lönesättning av tillförordnade chefer och ett förtydligande av lönesättningsprocessen för förvaltningschefer samt bolagschefer inom Göteborgs Stadshuskoncern.

Någon förändring av delegation vad gäller anställning och avveckling av förvaltnings- och bolagschefer föreslås inte utan beslutet ligger kvar på respektive nämnd eller styrelse.

Rutiner för tillfälliga chefslöner har lagts in som en del i riktlinjerna under rubriken Anställningsvillkor och lönesättning för tillförordnad VD/Förvaltningsdirektör. En tidigare bilaga, *Kompetenskriterier för förvaltnings- och bolagschefer*, tas bort och föreslås bli ett stödande dokument utanför riktlinjerna.

Ett övergripande utvecklingsprogram för staden förvaltnings- och bolagschefer har arbetats fram och kommer att etableras inom kort.

Ekonomiska konsekvenser

Stadsledningskontoret bedömer att de förändringar som föreslås i tjänsteutlåtandet inte ska leda till några ökade kostnader för förvaltningar eller bolag. En ökad samordning av rekryterings- och avvecklingsprocessen samt mer marknadsanpassade villkor och uppsägningstider kan öka attraktiviteten och minska personalomsättningen när det gäller förvaltnings- och bolagschefer. En minskad omsättning, färre nyrekryteringar och en mer effektiv rekryteringsprocess ger minskade kostnader för förvaltningar och bolag.

Barnperspektivet

En exekutiv chef har en väsentlig roll när det gäller att bidra till att stadens värdegrund och förhållningssätt efterlevs, barnperspektivet är ett av flera viktiga perspektiv. Den stadenövergripande introduktionsutbildningen för nya exekutiva chefer är en viktig del för förståelse av stadens uppdrag och utveckling.

Mångfaldsperspektivet

Mångfaldsperspektivet ska genomsyra hela rekryteringsprocessen från framtagande av kravprofil, annonsering till beslut om tillsättning.

Jämställdhetsperspektivet

Jämställdhetsperspektivet ska på samma sätt som mångfald beaktas i rekryteringsprocessen och bidra till att gruppen chefer i högre grad ska spegla befolkningsstrukturen i Göteborg. Anställningsavtal med lika konstruktion och jämställda villkor oavsett kön är en självklarhet.

Miljöperspektivet

Stadsledningskontorets förslag till har ingen direkt påverkan på miljön med mer än att de exekutiva cheferna har ett stort ansvar för efterlevnaden av stadens mål inom området.

Omvärldsperspektivet

Konsultföretaget Acando har i sin utredning om regelverk, lönesättning och nuvarande riktlinjer varit i kontakt med HR-avdelningar vid Stockholm stad, Malmö stad, Stockholms läns landsting (SLL) Västra Götalandsregionen (VGR), Region Skåne. Stadsledningskontoret har även gjort en fördjupad analys av anställningsvillkoren för VD/förvaltningschef vid de ovan nämnda arbetsgivarna samt tagit del av anställningsavtal

för exekutiva chefer vid förvaltningar och bolag i Linköping, Norrköping, Halmstad och Växjö. Samråd rörande avtalskonstruktioner, villkor, avveckling samt tvisteförfarande har också skett med förhandlingsavdelningen vid Pacta/KFS och arbetsrättssektionen vid SKL (Sveriges Kommuner och Landsting).

För att få en bredare bild av villkor, uppsägningstider och avgångsvederlag på privat sektor har stadsledningskontoret varit i kontakt med HR vid Volvo Cars, Volvo Trucks och förhandlare vid Teknikföretagen.

Samverkan

Information om och genomgång av förslagen till förändrade riktlinjer har skett vid möte i centrala samverkansgruppen (CSG) 2018-03-01 och 2018-04-12. Partssamverkan fullgjord vid CSG 2018-05-03. Information om förslag till förändrade riktlinjer har getts vid Koncernfackliga rådet 2018-05-02 och 2018-12-12. Information om revidering av riktlinjerna i enlighet med yrkanden i PU från S, M, MP, V, L och KD lämnades vid ordinarie CSG 2018-11-29 samt 2018-12-13

Bilagor

- 1 a-b. Protokoll KF 2015-09-10, § 20, Nya riktlinjer för rekrytering m m
2. Protokoll KS 2017-03-15, § 202
3. Rapport Acando 2017 (sammanfattning)
4. Kompetenskriterier förvaltnings- och bolagschefer
5. Riktlinjer för rekrytering, utveckling och avveckling av förvaltnings- och bolagschefer – förslag (rev)
6. Anställningsavtal förvaltningsdirektör (mall)
7. Anställningsavtal VD (mall)
8. Protokollsutdrag CSG 2018-05-03
9. Protokoll Koncernfackliga rådet 2018-05-02
11. Protokoll från PU 2018-11-21 § 128

Ärendet

Förslag till reviderade Riktlinjer för rekrytering, utveckling och avveckling av bolags- och förvaltningschefer samt rutiner för tillfälliga chefslöner.

Beskrivning av ärendet

Kommunfullmäktige beslutade 2015-09-10 § 20, handling 2015:115, om nya riktlinjer för rekrytering, utveckling och avveckling av förvaltnings- och bolagschefer (beslutsprotokoll KF bil 1).

Kommunstyrelsen beslutade 2017-03-15 § 202, att ge personalutskottet i uppdrag att utreda hur regelverket kring tillsättning och avveckling av förvaltnings- och bolagschefer kan förändras enligt vad som framgår av yrkande från M, L och KD 1 mars 2017.

Personalutskottet fick i uppdrag att ta fram förslag på rutiner för tillfälliga chefslöner där stadsdirektören fastställer lön samt att utvärdera *Riktlinjer för rekrytering och avveckling av förvaltnings- och bolagschefer* (beslutsprotokoll KS bil 2).

Stadsledningskontorets förslag till nya *Riktlinjer för rekrytering, utveckling och avveckling av förvaltnings- och bolagschefer* har presenterats för personalutskottet. Ärendet har bordlagts av personalutskottet 2018-04-25 § 53, 2018-05-22 § 68, 2018-08-22 § 79, 2018-09-26 §93 samt 2018-10-24 § 111. Personalutskottet beslutade 2018-11-21, § 128, att återremittera ärendet till stadsledningskontoret med hänvisning till gemensamt yrkande från S, M, MP, V, L och KD. I yrkandet ges stadsledningskontoret i uppdrag att revidera riktlinjerna vad gäller anställningsform för förvaltnings- och bolagschef, utbetalning av avgångsvederlag, samverka med Göteborgs Stadshus AB vid rekrytering av bolagschef samt facklig medverkan vid framtagande av kravprofil och deltagande vid anställningsintervju (bil 10).

De tidigare och gällande riktlinjerna uppfattades som komplexa, resurskrävande och oattraktiva. Ett behov av att utvärdera och revidera såväl riktlinjer vid rekrytering som anställningsvillkor för förvaltnings- och bolagschefer hade framförts från såväl politiker som ledande tjänstepersoner.

- Stadsdirektören gav företaget Acando i uppdrag att göra en extern utvärdering av de nuvarande Riktlinjer för rekrytering, utveckling och avveckling av förvaltnings- och bolagschefer. Acando genomförde ett stort antal intervjuer med såväl politiker, förvaltnings- och bolagschefer som representanter för några större kommuner och landsting. I slutrapporten som presenterades för personalutskottet november 2017 från rekommenderades att:
 - ta fram marknadsanpassade villkor och avtal för förvaltnings- och bolagschefer
 - att tydliggöra och förstärka rollen för HR,
 - tydliggöra rolbeskrivningar och ansvar samt standardisera processen för tillförordnade chefer

Stadsledningskontoret har gjort en fördjupad omvärldsanalys och varit i kontakt med flera andra större offentliga och privata arbetsgivare samt några arbetsgivarorganisationer.

Stadsledningskontoret föreslår ett antal förändringar vad gäller avtalsvillkor för förvaltnings- och bolagschefer som är mer anpassade efter rådande villkor på arbetsmarknaden.

Förslagen innebär i korthet:

- anställningsformen ändras från viss tid till anställning tillsvidare
- en förlängd ömsesidig uppsägningstid från idag en (1) månad till sex (6) efter 12 månaders anställningstid.
- avgångsvederlag vid ensidig uppsägning från arbetsgivaren utgår med 12 månadslöner efter mer än 12 månaders anställning, samordning av alla inkomster
- att grunden för arbetsgivarens rätt att bryta anställningsavtalet med omedelbar verkan ska utgå från motsvarande saklig grund för uppsägning eller avsked som om LAS varit tillämpligt.
- i anställningsavtalet anges särskilt undantag från gällande lagar och avtal
- vid tvist gällande anställningsavtalet föreslås att den slutligt prövas i svensk domstol och inte genom skiljedomsförfarande.
- en förenklad modell för lönesättning av tillförordnade chefer och ett förtydligande av lönesättningsprocessen för förvaltningschefer samt bolagschefer inom Göteborgs Stadshuskoncern.

Stadsledningskontorets bedömningar och förslag

Övergripande förutsättningar

I de förslag till riktlinjer och rutiner som nu lämnas anges roller och funktioner/politiska forum som utgår från de förutsättningar som gäller i nuläget. För att riktlinjer ska hålla över tid och inte behöva skrivas om i de fall som roller och funktioner/politiska forum förändras i framtiden så utgår förslaget från att det är kommunstyrelsen som initierar och beslutar om justeringar med anledning av eventuella organisatoriska förändringar så att riktlinjerna kan efterlevas. Beslut om riktlinjer som berör alla stadens förvaltningar och bolag ska även fortsättningsvis beslutas av kommunfullmäktige.

Utgångspunkten är också att riktlinjerna ska hålla över tid även i förhållande till eventuella organisationsförändringar. Därför görs ingen uppräknings av vilka bolag och nämnder som omfattas av riktlinjerna. Riktlinjerna gäller för alla bolag och nämnder som har en befattning motsvarande förvaltnings- eller bolagschef som leder verksamheten samt för stadsledningskontorets direktörer. Stadsdirektören beslutar om vilka direktörsuppdrag som ska finnas på stadsledningskontoret.

Rekrytering

Göteborgs stads *Kompetenskriterier för förvaltnings- och bolagschefer* är ett dokument som beskriver de grundläggande krav staden har på exekutiva chefer. Dokumentet reviderades senast 2015 och några förändringar av de grundläggande kriterierna föreslås inte (kompetenskriterier bil 3). Stadsledningskontoret föreslår att kompetenskriterier för förvaltnings- och bolagschefer ska vara ett stödjande dokument och inte ingå i det styrande dokumentet *Riktlinjer för rekrytering, utveckling, avveckling av förvaltnings- och bolagschefer*.

När det gäller *Ansvarsfördelning vid rekrytering av förvaltnings- och bolagschefer* (bil 2A i tidigare riktlinjer) föreslås några ändringar och tillägg. Under rubrik *Rekrytering och uppdragsbeskrivning* i förslag till nya riktlinjer tydliggörs HR-direktörens roll och att samverkan ska ske med koncernövergripande HR-chefen vid Göteborgs Stadshus AB vid rekrytering av bolagschefer. De fackliga organisationerna ges i förslaget möjlighet att utse en representant som medverkar vid framtagande av kravprofil samt vid intervjuer

med chefskandidater. Om de fackliga organisationerna inte kan enas om vem som ska representera medarbetarna utses representanten av den organisation som har flest medlemmar vid förvaltningen/bolaget.

Under punkten 2, rad 5, ändras medverkan till att lämna synpunkter vid framtagande av kravprofil.

Under rubriken urval föreslås en ny skrivning. *Vid anlitan av rekryteringskonsult bör beställaren kräva att företaget presenterar ett urval om högst fyra kandidater.*

Stadsledningskontoret föreslår också att kommunstyrelsens presidium stryks under punkt 2 och 3. Förslaget innebär att kommunstyrelsens presidium inte längre erbjuds att träffa kandidaterna för en intervju. Kravet på samtycke från kommunstyrelsens presidium för att tillsättningen ska vara möjlig föreslås också tas bort. I fortsättningen blir det enligt förslaget endast personalutskottets presidium som vid sidan om nämndens/styrelsens presidium som träffar kandidaterna för intervju och ge sitt samtycke. Kommunstyrelsens presidium ska dock informeras om slutkandidaten. Endast vid oenighet krävs samtycke av kommunstyrelsens presidium. Förslaget kan ge en snabbare beslutsprocess.

Slutkandidaten träffar som tidigare berörd ledningsgrupp och arbetsgivarens förslag till beslut samverkas, i enlighet med aktuellt samverkansavtal eller MBL.

När det gäller Göteborgs stads bolag så är de egna juridiska personer och omfattas av aktiebolagslagen och VD kan därför inte utses av stadsdirektör eller kommunstyrelse.

Stadsledningskontoret föreslår att respektive nämnd/styrelse även fortsättningsvis ska besluta om anställning av förvaltnings- och bolagschefer. Genom personalutskottet säkras en stadenövergripande insyn i rekryteringsprocessen och kommunstyrelsen hålls informerad.

Beslut om anställning av direktörer vid stadsledningskontoret fattas av stadsdirektören. Kommunstyrelsens presidium hålls informerad om processens gång.

Anställningsavtal förslag till förändringar

Allmänna anställningsvillkor

Anställningsvillkoren omfattar alla VD i bolagen, förvaltningsdirektörer samt direktörer vid stadsledningskontoret.

Anställningsform m m

Anställningsformen föreslås ändrad från tidsbegränsad till anställning tillsvidare.

Möjligheten att under anställningstiden förflytta arbetstagaren till annat uppdrag kvarstår. Denna möjlighet syftar till att kunna skapa förutsättningar för staden att använda de högsta chefernas kompetens och erfarenhet i ett stadenövergripande perspektiv då sådana situationer uppstår. Det ger också cheferna möjlighet att utvecklas och röra sig mellan uppdrag i staden när situationer uppstår som kräver deras erfarenhet. En förflyttning sker därför alltid i samråd med den aktuella chefen och dennes uppdragsgivare. Under anställningstiden kan arbetstagaren tillfälligt och efter samråd med berörd nämnd eller styrelse stå till stadsdirektörens förfogande för koncernövergripande uppdrag av utredningskaraktär och motsvarade.

Övriga anställningsvillkor

Förvaltnings- och bolagschef omfattas som tidigare inte av Lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS) eller gällande Arbetstidslag (1982:67). Befattningshavaren har enligt anställningsavtalet och oaktat gällande kollektivavtal inte rätt till ersättning för övertid, restid/färdtid, förskjuten arbetstid jour eller beredskap. Förvaltnings- och bolagschef har som i tidigare avtal särskilt reglerade uppsägningstider, rätt till 32 semesterdagar samt en premiebestämd pensionslösning om 30% av ordinarie lön. I de nya villkoren tillförs de också samma rätt till föräldrapenningtillägg och semesterdagstillägg som övriga arbetstagare vid förvaltningen/bolaget.

Uppsägningstid

I nuvarande avtal är den ömsesidiga uppsägningstiden en (1) månad vilket kan få kandidater att tveka och samtidigt försvåra rekryteringsprocessen för Göteborgs stad. Det är även ytterst sårbart att en förvaltnings- eller bolagschef kan lämna sitt uppdrag med en månads varsel.

Den vanligast uppsägningstiden för exekutiva chefer hos andra större kommuner och landsting/regioner är sex månader.

Den ömsesidiga uppsägningstiden föreslås vara tre (3) månader vid anställning som förvaltnings- eller bolagschef i upp till 12 månader, vid anställning mer än 12 månader föreslås en ömsesidig uppsägningstid om sex (6) månader.

Avgångsvederlag

Avgångsvederlag är en ensidig rätt för arbetsgivaren att omgående bryta anställningsavtalet, en utköpsklausul. Arbetsgivaren kan ensidigt använda möjlighet till avgångsvederlag utan krav på någon dokumenterad misskötsamhet. Ett avgångsvederlag är inte tjänstepensions- eller semesterlönegrundande.

I nuvarande avtal är avgångsvederlagen mellan sex (6) månader respektive 12 månader. Den senare nivån efter sex års anställning.

Vid en omvärldsanalys för bedömning av avgångsvederlagens längd på arbetsmarknaden framgår att nivåerna vid flera av Teknikföretagen, Volvo, andra kommunala bolag, VGR, Linköping, Region Skåne m fl ligger i nivå 12 månader. Stockholm stad och Malmö stad har en något högre nivå men en annan avtalskonstruktion.

I de nya riktlinjerna föreslås att ett avgångsvederlag om sex (6) månader ska gälla vid upp till 12 månaders anställning som VD/förvaltningsdirektör. Vid mer än 12 månaders anställning som VD/förvaltningsdirektör föreslås 12 månaders avgångsvederlag. Utbetalningen av avgångsvederlaget förslås ske uppdelat per månad för att underlätta samordning av andra inkomster. Ett tillägg görs om att något avgångsvederlag inte kan utgå från den månad arbetstagaren är skyldig att avgå med ålderspension, om LAS varit tillämpligt.

Nivån på avgångsvederlaget beräknas efter aktuell månadslön x 6 eller x 12.

Vidare föreslås att en samordning sker av inkomster från annan anställning eller egen verksamhet i enskild firma eller annan bolagsform under den period som motsvarar antalet månadslöner i avgångsvederlaget. Samordning ska också ske även om lön eller arvode för utfört arbete utbetalas till företaget och inte som lön till arbetstagaren. En

beräkning motsvarande inkomst av tjänst ska då göras. Arbetstagaren ska hålla staden underrättad om sina inkomstförhållanden.

Någon samordning av inkomster sker inte idag med nuvarande avtalskonstruktion.

Bryta/häva anställningsavtalet

Nuvarande formulering:

Nämnden/styrelsen får med omedelbar verkan häva anställningsavtalet om befattningshavaren grovt skulle missköta sina åligganden, uppsåtligen eller av grov vårdslöshet åsamka nämnden/styrelsen skada, grovt åsidosätta sina förpliktelser enligt detta avtal eller grovt åsidosätta vad som enligt lag, avtal eller nämnd instruktioner åligger honom/henne som befattningshavare.

En ny formulering förslås med koppling till bedömningar som ligger i nivå med saklig grund för skiljande av anställning om LAS varit tillämplig. Liknande skrivningar är de som främst förekommer hos offentliga arbetsgivare idag.

Ny lydelse:

Om grunden för arbetsgivarens brytande av anställningsavtalet är av en sådan art att saklig grund för uppsägning av personliga skäl eller grund för avskedande enligt LAS förelegat om lagen varit tillämplig kan nämnden/styrelsen bryta avtalet med omedelbar verkan. Arbetsgivaren har också rätt att bryta anställningsavtalet om befattningshavaren uppsåtligen eller av grov oaktsamhet åsamkat nämnden/styrelsen skada.

Avgångsvederlag eller bryta anställningsavtalet - gränsfall

Stadsledningskontoret föreslår också en ny formulering i ärenden som kan utgöra gränsfall mellan rätt att bryta anställningsavtalet med omedelbar verkan utan ersättning eller om avgångsvederlag ska utgå.

Om befattningshavaren gjort sig skyldig till fel eller försummelse av en art som inte med tydlighet ger arbetsgivaren rätt att bryta anställningsavtalet med omedelbar verkan kan efter överläggning mellan parterna ett nedsatt avgångsvederlag med lägre nivå än det som stipuleras i avtalet utbetalas. Avgångsvederlaget kan dock inte understiga tre (3) månadslöner vid anställningstid upp till 12 månader respektive sex (6) månadslöner vid anställningstid över 12 månader.

Anställningsvillkor och lönesättning tillförordnad VD/Förvaltningsdirektör

En tillförordnad chef kan anställas i avvaktan på tillsättning eller vid längre frånvaro från ordinarie befattningshavare.

Om det vid ett bolag finns en särskilt utsedd vice VD som i sitt uppdrag har att ersätta ordinarie VD vid frånvaro bör denne naturligt träda in som tillförordnad VD, motsvarande ska gälla vid en förvaltning om biträdande förvaltningsdirektör är utsedd.

Beslut om tillsättning av tillförordnad förvaltnings- eller bolagschef fattas av berörd styrelse/nämnd. Före beslut ska samråd ske med stadsdirektör/HR-direktör. Vid tillsättning av tf chef ska ett visstidsförordnande upprättas och villkoren i det aktuella kollektivavtalet för nämnden/bolaget tillämpas på arbetstagaren. Lönen för tillförordnad chef fastställs genom ett fast lönetillägg motsvarande 15% av tidigare/ordinarie chefs lön

per månad. Lönen sätts i förhållande till omfattning och ansvar i uppdraget men ska inte överstiga 90% av aktuell lönenivå för tidigare/ordinarie förvaltningsdirektör/VD.

Lönesättning av VD/Förvaltningsdirektör

Stadsdirektören föreslås även fortsättningsvis besluta om lön vid nyanställning. Detta för att säkerställa en samlad och strukturellt sammanhållen lönebild för stadens förvaltningar och bolag där de olika uppdragen värderas i ett stadenövergripande perspektiv. Inför lönesättningen tar HR/förhandlingschefen fram ett underlag baserat på befattningens omfattning, ansvar och svårighetsgrad i enlighet med aktuell ALFA-värdering och aktuellt lönespann.

Inför den årliga löneöversynen gör stadsledningskontoret en stadenövergripande analys av aktuell lönestruktur och behov av förändrade löner för bland annat gruppen förvaltnings- och bolagschefer. En kartläggning av aktuellt löneläge för såväl individ som grupp görs där behov av löneökning utrymme för såväl strukturella förändringar som individuella lönesatsningar efter prestation bedöms.

En analys görs av löneläge för såväl förvaltningsdirektörer, direktörer vid stadsledningskontoret som för VD gruppen inom Göteborg Stadshuskoncern. Det utrymme som finns för individuell fördelning styrs för staden som helhet av det löneökning utrymme som fastställts av kommunfullmäktige i den årliga budgeten. De övergripande prioriteringar/anvisningar som beslutas av personalutskottet ska också efterföljas.

Stadsdirektören har utvecklings- och lönesamtal med alla förvaltningsdirektörer, direktörer vid stadsledningskontoret samt VD för Göteborgs Stadshus AB. VD för Göteborgs Stadshus AB har i sin tur utvecklings- och lönesamtal med de interna bolagen, regionala bolagen, samt respektive VD i moderbolagen som i sin tur har utvecklings- och lönesamtal med VD i dotterbolagen.

Stadsdirektören ansvarar för att arbeta fram övergripande förutsättningar för löneutvecklingen inom stadshuskoncernen för att säkerställa en sammanhållen lönebild för staden samlat. Arbetet sker i dialog med VD för Göteborgs Stadshus AB. De lönesättande cheferna ska också inhämta information i samtal med respektive presidium i nämnden/styrelsen.

Efter genomförd årlig löneöversyn ansvarar VD i Stadshus AB för en återkoppling av resultatet till stadsdirektören som i sin tur gör en samlad återkoppling för samtliga förvaltnings- och bolagschefer till personalutskottet.

För att främja en stadenövergripande gemensam utveckling av bland annat ledarskap och organisationskultur har stadsdirektören i egenskap av ledande tjänsteperson i staden ett årligt stadenövergripande samtal med stadens samtliga förvaltnings- och bolagschefer

Ansvarsfördelning vid avveckling konfliktlösning

I den händelse ordförande eller presidiet i en nämnd eller styrelse har synpunkter eller kritik mot förvaltningsdirektör eller VD är det viktigt att en tidig och regelbunden dialog förs med stadsdirektören och i förekommande fall HR-direktören. Stadsdirektören har en årlig uppföljning med berörda presidium och i det fall kritik framförs mot förvaltnings- eller bolagschefen ska hen ges möjlighet till bättring och utveckla sitt ledarskap innan en

förtroendefråga aktualiseras. Det är respektive ordförande som ansvarar för att detta sker och tar kontakt med stadsdirektören.

En professionell hantering och möjlighet till konfliktlösning kan skapa en tryggare process när allvarlig kritik framförts eller när relationen presidium – exekutiv chef är ansträngd. Innan en avvecklingsprocess startar ska alternativa lösningar prövas. Det är viktigt att söka lösningar och ha konstruktiva dialoger och i möjligaste mån upprätthålla dialogen innan det gått så långt att förtroendet allvarligt skadats.

Beslut i en förtroendefråga då det gäller att bryta ett anställningsavtal fattas av berörd nämnd/styrelse. Beslutet ska föregås av ett samråd med personalutskottet och stadsdirektören som tar fram faktaunderlag och initierar samrådsförfarandet.

Förslaget innebär att kommunstyrelsens presidium inte deltar i samrådet men ska däremot informeras.

Stadsdirektören ska som idag komma överens med berört presidium om hur ledningsgrupp och fackliga organisationer ska informeras och hur beslutet i övrigt ska kommuniceras.

Tvister om anställningsavtalet

Stadsledningskontoret föreslår att man vid tvister om avtalet ska frångå avgörande genom skiljedom enligt lagen om skiljeförfarande, ett förfarande som kan generera stora kostnader.

Ny lydelse:

Twist vid tolkning och tillämpning av detta avtal ska i första hand lösas genom överläggning mellan parterna. Varje part står då för sina kostnader. Skulle parterna inte nå en överenskommelse ska twist om tolkning och tillämpning av detta avtal prövas i svensk domstol.

Kompetensutveckling

Alla förvaltnings- och bolagschefer ska ha möjlighet till den kompetensutveckling som kan krävas i uppdraget. Omfattningen av utbildningsinsatser kan variera över tid men ska tas upp vid det årliga utvecklingssamtalet.

Samtliga exekutiva chefer får en stadenövergripande introduktion vid nyanställning. Ett helt nytt utbildningsprogram för exekutiva chefer kommer att erbjudas samtliga förvaltnings- och bolagschefer.

Ikraftträdande och övergångsbestämmelser

Stadsledningskontoret föreslår att nya riktlinjer och anställningsvillkor för förvaltnings- och bolagschefer ska börja gälla vid närmaste månadsskifte efter det att kommunfullmäktige fattat beslut om förändringar i riktlinjerna.

De förvaltnings- och bolagschefer som idag är anställda med villkor från tidigare anställningsavtal erbjuds att övergå till de nya villkoren och teckna nya anställningsavtal.

Tina Liljedahl-Scheel

HR-direktör

Eva Hessman

Stadsdirektör



§ 20 Dnr 1474/13

Riktlinjer för rekrytering, utveckling och avveckling av förvaltnings- och bolagschefer

Handling

2015 nr 115.

Beslut

Enligt kommunstyrelsens förslag:

Process och riktlinjer för rekrytering, utveckling och avveckling av förvaltnings- och bolagschefer i enlighet med stadsledningskontorets tjänsteutlåtande inklusive bilagorna 2a-5 fastställs.

Expedieras

Stadens nämnder och bolag
Styrande dokument

Vid protokollet

Christina Hofmann
2015-09-23

Ordförande

Lena Malm

Justerare

Ingela Ferneborg

Justerare

Staffan Lindström



Riktlinjer för rekrytering, utveckling och avveckling av förvaltnings- och bolagschefer

Till Göteborgs kommunfullmäktige

Kommunstyrelsens förslag

Stadsledningskontorets förslag till beslut av kommunstyrelsen för egen del har bifallits.

Kommunstyrelsen tillstyrker stadsledningskontorets förslag i tjänsteutlåtande den 15 maj 2014, reviderat den 21 maj 2015 och föreslår att kommunfullmäktige beslutar:

Process och riktlinjer för rekrytering, utveckling och avveckling av förvaltnings- och bolagschefer i enlighet med stadsledningskontorets tjänsteutlåtande inklusive bilagorna 2a-5 fastställs.

Göteborg den 10 juni 2015
Göteborgs kommunstyrelse

Anneli Hulthén

Jonas André



Göteborgs Stad

Stadsledningskontoret

Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2014-05-15
Reviderat 2015-05-21
Diarienummer 1474/13
Repronummer 138/15

Verksamhetsområde HR

Arbetsrätt och förhandling
Pia Henström Björkman
Telefon 031-368 04 50
E-post: phb@stadshuset.goteborg.se

Riktlinjer för rekrytering, utveckling och avveckling av förvaltnings- och bolagschefer

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen och kommunfullmäktige

1. Process och riktlinjer för rekrytering, utveckling och avveckling av förvaltnings- och bolagschefer i enlighet med föreliggande tjänsteutlåtande inklusive bilagorna 2a-5 fastställs.

I kommunstyrelsen

2. ”Riktlinjer för förvaltnings- och bolagschefer vid rekrytering och utveckling” beslutade av kommunstyrelsen 2004-03-17, § 179, upphör att gälla.
3. Uppdraget till stadsledningskontoret att ”återkomma med förslag till reviderade riktlinjer och förslag till åtgärder” beträffande riktlinjer för rekrytering, utveckling och avveckling av förvaltnings- och bolagschefer mm” (se bilaga 1 och 2) förklaras fullgjort.

Sammanfattning

Kommunstyrelsen beslutade 2013-12-04 att ge stadsledningskontoret i uppdrag att återkomma med förslag till reviderade riktlinjer ”för rekrytering, utveckling och avveckling av förvaltnings- och bolagschefer mm”.

Föreliggande förslag innebär riktlinjer syftande till en sammanhållen process för förvaltnings- och bolagschefer i Göteborgs Stad. I förslaget tydliggörs bl a principer för rekrytering och rörlighet, ansvarsförhållanden gällande anställningsform och anställningsvillkor samt att principer klargörs gällande när uppdrag upphör. Vidare anges hur samarbetet mellan kommunstyrelsens presidium, personalutskottets presidium samt berörd nämnd och styrelses presidium skall ske för att fastställa kravprofil samt hur urvals- och beslutsprocessen vid rekrytering ska gå till.

Uppdraget från kommunstyrelsen innebär att föreslå en mer flexibel anställningsform för att skapa förutsättningar för en ökad rörlighet, vitalisering och bredd i synen på stadens exekutiva ledarskap på tjänstemannanivå. Det är då avgörande att åstadkomma en balans mellan flexibilitet och rörlighet i anställningen och möjligheten att attrahera kompetenta ledare i konkurrens på arbetsmarknaden. En anställningstid om sex år föreslås och bedöms vara tillräcklig för att göra anställningen attraktiv. Förlängning av anställningen är möjlig. Anställningsavtalet föreslås kompletteras med en möjlighet för

kommunstyrelsen att, i samråd med berörda nämnder/styrelser, fatta förflyttningsbeslut. Möjligheten ska ses positivt och syftar till att matcha rätt kompetens med uppdrag.

Avtalet har en ömsesidig uppsägningstid om en (1) månad. Om uppsägning under avtalstiden sker från arbetsgivarens sida utgår utöver lön under uppsägningstiden, ett avgångsvederlag.

Om förvaltnings- eller bolagschefen varit anställd 6 år eller kortare tid utgår avgångsvederlag om sex (6) månadslöner. Har hen varit anställd längre än 6 år utgår ett avgångsvederlag om tolv (12) månadslöner.

Genom tidsbegränsad anställning och kommunstyrelsens förflyttningsrätt ökar sannolikt möjligheterna till intern rörlighet varvid uppsägning av avtal ska ses som en sista utväg när alla andra handlingsalternativ är uttömda. Före eventuellt beslut om uppsägning skall också alltid möjligheter till andra lösningar, t ex erbjudande om annan befattning, ej exekutiv tjänst, inom Göteborgs Stad utredas. Syftet är ytterst att kompetens kan tillvaratas inom kommunens förvaltningar och bolag.

Ekonomiska konsekvenser

Kostnader förknippade med föreliggande förslag till process och riktlinjer bedöms i huvudsak vara neutralt gentemot nuvarande hanteringsordning. Den föreslagna ordningen med tidsbegränsade anställningsavtal bedöms dock begränsa kostnaderna vad avser avgångsvederlag jämfört med nu gällande riktlinjer.

Barnperspektivet

Att anlägga ett barnperspektiv vid planering och utformning av stadens olika verksamheter är väsentligt och belyses i många av stadens mål och inriktningsdokument, bl a i stadens budget. Som framgår av bilaga 5 ska alla nyrekryterade förvaltnings- och bolagschefer få en stadenövergripande introduktion. I den ingår bl a genomgång av ”gemensamma förutsättningar” för uppdraget, ”förståelse för stadens uppdrag, organisation och utveckling” och ”stadens värdegrund och förhållningssätt”. Barnperspektivet blir då en av delarna som beaktas i introduktionsprogrammet.

Jämställdhetsperspektivet och Mångfaldsperspektivet

Jämställdhets- och mångfaldsperspektiven är väsentliga att beakta vid rekrytering av förvaltnings- och bolagschefer och föreslås därför bli en del i den kravprofil som utformas inför rekryteringen. Detta ligger i linje med vad kommunfullmäktige angivit i stadens årsbudget ett antal år; ”Personalsammansättningen på alla nivåer ska spegla befolkningsstrukturen i Göteborg”.

Miljöperspektivet

Den ekologiska dimensionen är en av tre hållbarhetsdimensioner på vilken staden grundar sina nulägesanalyser och sitt utvecklingsarbete. Ett av stadens prioriterade mål är ”Göteborg ska minska sin klimatpåverkan för att bli en klimatsmart stad”. Staden har således ambitioner när det gäller miljöperspektivet. Som framgår av bilaga 5 ska alla nyrekryterade förvaltnings- och bolagschefer få en stadenövergripande introduktion. I den ingår bl a genomgång av ”gemensamma förutsättningar” för uppdraget, ”förståelse för stadens uppdrag, organisation och utveckling” och ”stadens värdegrund och

förhållningssätt”. Miljöperspektivet blir då en av delarna som beaktas i introduktionsprogrammet.

Omvärldsperspektivet

I utredningen och till grund för stadsledningskontorets förslag har omvärldsbevakning skett. Kontakter har bland annat förevarit med Stockholm stad, Stockholms Stadshus AB, Malmö Stad, Solna stad, Västra Götalandsregionen, Region Skåne, Stockholms läns landsting, Sveriges kommuner och landsting samt Svenskt näringsliv. I kontakten med representanter från ovanstående arbetsgivare/arbetsgivarorganisationer har det framgått att processen avseende förvaltnings- och bolagschefer, samt deras avtal, är mycket olikartad. Det förekommer otydligheter kring riktlinjer samt i vilken omfattning dessa tillämpas. Riktlinjer och en sammanhållen process likt den som stadsledningskontoret föreslår har inte hittats på annat håll, och således har en sådan jämförelse inte fullt ut kunnat göras. Stadsledningskontoret anser dock att ett samlat grepp kring kompetensförsörjning avseende förvaltnings- och bolagschefer är en viktig förutsättning för att staden på lång sikt skall kunna vara en attraktiv arbetsgivare.

Bilagor

- 1:** Protokollsutdrag och yrkande från kommunstyrelsens sammanträde 2013-12-04
- 2:** Protokoll från kommunstyrelsen 2014-10-22 inkl yrkanden
- 2a:** Ansvarsfördelning vid rekrytering av förvaltnings- och bolagschefer
- 2b:** Ändring i kommunfullmäktiges och kommunstyrelsens delegationsordning
- 2c:** Ansvarsfördelning vid förtroendefråga avseende förvaltnings- och bolagschefer
- 3:** Kompetenskriterier för förvaltnings- och bolagschef i Göteborgs Stad
- 4:** Anställningsavtal för förvaltningsdirektör/verkställande direktör i Göteborgs Stad
- 5:** Stadenövergripande introduktion av förvaltnings- och bolagschefer
- 6:** Planerat programinnehåll för identifikation av ”Morgondagens exekutiva ”chef
- 7:** Protokoll från Personalutskottet 2014-09-24
- 8:** Yttrande (S) (MP) (V) 2014-08-20
- 9:** Yttrande ((M) (FP) (KD) 2014-09-24
- 10:** Samverkan samt synpunkter från Vision och Saco 2014-11-28

11: Protokoll från KS 2015-03-25

12: Reviderat återremissyrkande S, M, MP, V, FP, KD 2015-03-25

13: Skrivningar från Föreningen Göteborgs Förvaltnings- och bolagschefer 2015-05-12, 2014-05-28

Ärendet

Stadsledningskontoret redovisar i detta tjänstutlåtande förslag med anledning av att kommunstyrelsen 2013-12-04 beslutat ge kontoret i uppdrag att ”återkomma med förslag till reviderade riktlinjer och förslag till åtgärder” beträffande riktlinjer för rekrytering, utveckling och avveckling av förvaltnings- och bolagschefer mm i enlighet med yrkande från (S), (MP), och (V) (se bilaga 1).

Personalutskottet överlämnade ärendet till kommunstyrelsen med yttrande från S, MP och V i personalutskottet den 20 augusti och yttrande från M, FP och KD den 24 september 2014 (se bilaga 7).

Kommunstyrelsen beslöt 2014-10-22 att återremittera ärendet till Stadsledningskontoret för att inarbeta ändringarna enligt yttrandet från S, MP och V i anställningsavtalet för förvaltnings- och bolagschefer samt komplettera ärendet med underlag så samtliga nu gällande beslut i kommunstyrelsen som reglerar förvaltnings- och bolagschefernas anställningsvillkor på generell nivå upphör (se bilaga 2).

Kommunstyrelsen beslöt 2015-03-25 att ånyo återremittera ärendet till stadsledningskontoret för att omarbete tjänsteutlåtandet i enlighet med yrkande från S, M, MP, V, FP, KD (se bilaga 11 och 12).

I bilagorna 2a-5 redovisas förslagen till reviderade riktlinjer för rekrytering, utveckling och avveckling av förvaltnings- och bolagschefer.

När kommunfullmäktige fattat beslut om de nya riktlinjerna ska dessa tillämpas vid alla nyanställningar från det datum fullmäktige fattat sitt beslut. Det innebär inga förändringar av avtal med redan anställda förvaltnings- och bolagschefer.

Bakgrund

Gällande riktlinjer fastställdes av kommunstyrelsen i mars 2004, ”Revidering av riktlinjer för förvaltnings- och bolagschefer vid rekrytering och utveckling” (dnr 0327/04).

Kommunstyrelsen har i sitt beslut uttryckt önskemål om en skyndsam beredning av uppdraget. En muntlig lägesredovisning gjordes för kommunstyrelsen 2014-02-05. Stadsledningskontoret har i det fortsatta arbetet valt att bereda och föreslå principiella förändringar gällande anställning, utveckling och avveckling av förvaltnings- och bolagschefer. Stadsledningskontoret bedömer att kommunstyrelsens beslut i övrigt kan omhändertas inom ramen för stadsledningskontorets verkställande uppdrag, med successiv återrapportering till kommunstyrelsen. Exempel på sådana frågor är en mer detaljerad utformning av program för att identifiera blivande förvaltnings- och bolagschefer (bilaga 6) samt en tydligare plan och struktur för utveckling av förvaltnings- och bolagschefer.

För att uppnå det mål kommunstyrelsen fattat beslut om, har stadsledningskontoret valt att belysa och lämna förslag till förändring av några grundläggande principer för ansvarsförhållanden gällande anställningsmyndighet samt anställningsvillkor och avtal för förvaltnings- och bolagschefer (bilagorna 2a, 2b, 2c och 4). Det har bedömts som viktigt att se dessa förändringar ur ett helhetsperspektiv, där delarna bildar ett sammantaget koncept till förändring. I nedanstående förslag har stadsledningskontoret gjort avvägningar i syfte att åstadkomma en balans mellan flexibilitet och rörlighet i anställningen och möjlighet att attrahera kompetenta ledare i konkurrens på arbetsmarknaden. Syftet med dessa förändringar är att åstadkomma ett vitaliserat ledarskap och därigenom en vitaliserad organisation samt en bredare kompetens sett till organisationen som helhet.

Rekrytering och utveckling av förvaltnings- och bolagschefer är ett gemensamt ansvar för kommunstyrelsen och respektive nämnd/styrelse. Gällande riktlinjer behöver uppdateras och justeras med syftet att bland annat öka rörligheten bland stadens högsta chefer. Målsättningen är att bredda kompetensen inom staden som helhet samt att även ha möjligheten att vid behov genomföra förändringar med kort varsel, då specifika behov uppstår.

Gällande riktlinjer (dnr 0327/04) fastställdes av kommunstyrelsen i mars 2004 därefter finns ytterligare tre beslut som har bäring på förvaltnings- och bolagschefer. Nedanstående beslut som rör anställningsvillkor ska enligt yrkandet i och med detta beslut hävas.

- Beslut i Personal- och Arbetsmarknadsdelegationen 2007-12-11, § 136
Se över kontrollen av inkomstsamordning av före detta chefer.
- Beslut i Kommunstyrelsen 2011-06-08, § 412
Utfasning av förmånsbilar för anställda i Göteborg Stad.

Stadsledningskontoret konstaterar att ovanstående beslut är omhändertagna i förslagen till nya anställningsavtal. Något behov av hävande finns då inte

- Beslut i kommunstyrelsen 2008-10-15, § 515
Hanteringsordning vid återanställning av förvaltnings- och bolagschefer efter 65 år.

Stadsledningskontoret avråder mot att ovanstående hanteringsordning hävs.

Hanteringsordningen gäller endast chefsavtal som är tecknade före 2004, avtalet innehåller ”*Chefen är avgångsskyldig vid utgången av kalendermånaden före den då arbetstagaren uppnår pensionsåldern (fn 65)*”. I dagsläget omfattas 4 chefer av avtalet.

Hanteringsordningen säkrade att ett nytt eventuellt anställningsavtal efter 65 år inte fick innehålla någon rätt till ny tjänstepensionsavsättning. Tjänstepensionspremier i de ”gamla” chefsavtalen betalades längst in till 65 år. Pensionen var färdigintjänad.

Några utgångspunkter

Utgångspunkt för rekrytering och utveckling av stadens chefer föreslås vara *Kompetenskriterier för förvaltnings- och bolagschefer* (bilaga 3). Ett tydliggörande ska

komplettera den kravprofil som tas fram, bland annat avseende etik och moral. Vidare skall det framgå tydligt att staden strävar efter ett chefskap som speglar befolkningsstrukturen, bland annat avseende mångfald. Det är väsentligt att riktlinjerna i sin helhet speglar den av kommunfullmäktige tagna *Medarbetar- och arbetsmiljöpolicy*, som inkluderar bland annat stadens förhållningssätt. Som ett obligatoriskt verktyg skall också personbedömning, via stadens assessmentverksamhet, användas innan slutgiltigt beslut tas.

I anställningsavtalen för förvaltnings- och bolagscheferna anges att de utöver sitt uppdrag i aktuell nämnd/styrelse också står till kommunledningens förfogande. Med de utmaningar som staden står inför framöver är det nödvändigt att samtliga förvaltnings- och bolagschefer deltar i kommungemensamt arbete för att uppnå största möjliga effektivitet och kvalitet. Därför föreslås också att anställningsavtalet kompletteras med en möjlighet till förflyttningsbeslut för kommunstyrelsen i samråd med berörd nämnd/styrelse. Möjligheten ska ses positivt och syftar till att matcha rätt kompetens med uppdrag.

Till kategorin förvaltnings- och bolagschefer ska även stadsdirektören och direktörerna på stadsledningskontoret inkluderas. Om osäkerhet eller tvist uppstår i frågan om vilka befattningar eller personer som avses är det kommunstyrelsens personalutskott som avgör och klarar ut frågan. Innan tillsättning av direktörer på stadsledningskontoret ska stadsdirektören informera personalutskottets presidium.

Stadsledningskontorets övervägande och förslag

Rekrytering

Då ett rekryteringsbehov finns följs en process som framgår av bilaga 2a, *Ansvarsfördelning vid rekrytering av förvaltnings- och bolagschefer*. I dokumentet anges hur samarbetet mellan kommunstyrelsens presidium, personalutskottets presidium samt berörd nämnd och styrelses presidium skall ske för att fastställa kravprofil samt hur urvals- och beslutsprocessen ska gå till.

Till grund för arbetet med att fastställa vad som är en lämplig kandidat görs en kravprofil. Utgångspunkten för kravprofilen är en analys av de behov förvaltningen eller bolaget kommer att ha i framtiden. Kravprofilen innehåller också en analys av de krav, mål och resultat som är förknippade med uppdraget. I kravprofilen skall finnas en betoning av mångfaldsperspektivet. Stadens värdegrund om öppenhet, etik och moral skall också finnas med. *Kompetenskriterier för förvaltnings- och bolagschefer i Göteborgs Stad* (bilaga 3) är en annan viktig utgångspunkt, liksom den av kommunfullmäktige beslutade *Medarbetar- och arbetsmiljöpolicy*.

Konkret innebär rekryteringsprocessen att det utifrån ingivna ansökningar (cv) sker ett urval av lämpliga kandidater. De utvalda kandidaterna intervjuas, får genomgå personbedömning, träffa nyckelpersoner/grupper och därtill görs en noggrann referenstagning. Rekryteringen följer i aktuella delar ISO 10 667 och professionell standard.

Det är också av vikt att det i rekryteringsprocessen tydliggörs vad förvaltnings- och bolagschefen skall uppnå i förvaltningen/bolaget på längre sikt. Att formulera detta är en uppgift för ordförande i samråd med berört presidium. Kravprofil tas fram av berört

presidium i samråd med stadsdirektören. Stadsdirektören inhämtar även synpunkter från kommunstyrelsens och personalutskottets presidium. Därmed skapas förutsättningar för att utvärdering av förvaltnings- och bolagschefen löpande kan ske även med ett långsiktigt perspektiv.

Rörlighet mellan exekutiva tjänster

Staden har under de senaste åren utvecklats mot målet att arbeta som en stad och en organisation. Detta ställer höga krav på arbete över gränser mellan stadens förvaltningar och bolag. Det är naturligt att även se stadens förvaltnings- och bolagschefer som en resurs utifrån detta perspektiv. Ett hela-staden-perspektiv på förvaltnings- och bolagschefer anställning ger en större möjlighet till utveckling för både verksamhet och individ.

Chefsväxlingar sker redan idag av olika skäl, men former och systematik för detta behöver bli tydligare. Det finns i vissa fall ett behov av att kunna förflytta kompetens, vilket förutsätter en mer flexibel anställningsform. Handlingsalternativen när behov av förändring uppstår är idag för få.

För att ge möjligheter till utveckling för stadens förvaltnings- och bolagschefer är det viktigt att stimulera till rörlighet mellan olika tjänster. Möjligheten till intern förflyttning måste prövas innan en mera omfattande rekryteringsprocess startas. Det är då viktigt att vi systematiskt utvecklar och utvärderar stadens förvaltnings- och bolagschefer kompetens för att se vilka uppdrag eller tjänster som skulle kunna vara aktuella.

Anställningsavtal - avvägningar och bedömningar gällande anställningsskydd och anställningsform

Avtalen för förvaltnings- och bolagschefer regleras i särskilt kontrakt. Uppdraget från kommunstyrelsen innebär att föreslå en mer flexibel anställningsform för att skapa förutsättningar för en ökad rörlighet, vitalisering och bredd i synen på stadens förvaltnings- och bolagschefer. Syftet är också att avdramatisera chefsväxlingar, med fler handlingsalternativ än i dagsläget. Vid en samlad bedömning ser stadsledningskontoret att tidsbegränsade anställningar kan vara en möjlighet för att nå önskat mål. Samtidigt är det avgörande att anställningsvillkoren upplevs som tillräckligt stabila och långsiktiga för att staden ska kunna attrahera kompetenta ledare, även långväga ifrån.

Det får anses relativt odiskutabelt att de aktuella befattningarna, bör regleras med särskilda chefsavtal. Dessa anställda har en särskild förtroendeställning i förhållande till arbetsgivaren och målgruppen ifråga, d v s arbetstagare som får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning”, är undantagen från lagen om anställningsskydds tillämpning. Detta innebär att dessa personer inte har det lagstiftade skyddet om saklig grund för uppsägning av anställningen. I de särskilda chefsavtalen behöver därmed frågan om anställningsskydd regleras i annan ordning. Den konstruktion som är allmänt vedertagen är att arbetsgivaren har en självständig möjlighet att säga upp befattningshavaren, utan angivande av grund. Skälig uppsägningstid ska dock finnas och istället för det lagstadgade anställningsskyddet utges ett avgångsvederlag vid arbetsgivarens eventuella beslut om uppsägning under

avtalsperioden. Vanligt förekommande nivåer på avgångsvederlag är mellan tolv (12) och arton (18) månadslöner.

Enligt nu gällande riktlinjer och anställningsavtalsmallar erhåller förvaltnings- och bolagscheferna ett chefsavtal med en anställningskonstruktion i form av en tillsvidareanställning. Uppsägningstiden är sex (6) månader och avgångsvederlaget utgår med arton (18) månader. I dessa avtal finns en viss möjlighet till flexibilitet, dock inom ramen för parternas överenskommelse (samförståndslösningar). Därtill äger kommunstyrelsen idag rätt att ställa befattningshavarna - inom ramen för sin anställning - till kommunledningens förfogande för särskilda uppdrag. I de riktlinjer som nu föreslås ges kommunstyrelsen en ensidig rätt att under avtalsperioden förflytta befattningshavaren till annan förvaltnings- eller bolagschefs tjänst. Förflytningsbeslut förutsätter att kommunstyrelsen samt berörda nämnder/styrelser är överens i frågan. Möjligheten ska ses positivt och syftar till att matcha rätt kompetens till uppdrag.

Det nu föreslagna anställningsavtalet innehåller en ömsesidig uppsägningstid om en (1) månad. Om uppsägning under avtalstiden sker från arbetsgivarens sida utgår utöver lön under uppsägningstiden, ett avgångsvederlag. Om förvaltnings- eller bolagschefen varit anställd 6 år eller kortare tid utgår ett avgångsvederlag på sex (6) månadslöner. Har hen varit anställd längre än 6 år ska avgångsvederlaget utgå med tolv (12) månadslöner.

Stadsledningskontoret har i valet mellan ett chefsavtal med tidsbegränsad anställning med uppsägningstid och avgångsvederlag, eller tidsbegränsat förordnande med en grundanställning (lag- och kollektivavtalsreglerad) i staden, valt att förslå det förstnämnda. Stadsledningskontorets rekommendation är vidare att om förlängning ska ske, bör sådan göras om förslagsvis en period av tre år i taget. Detta för att stödja kommunstyrelsens intentioner att uppnå rörlighet.

Stadsledningskontoret har värderat alternativet att införa chefsavtal i form av tidsbegränsade förordnanden med grundanställning, men kunnat konstatera att det skulle innebära en stor förändring för organisationen och ställa krav på omfattande administration. Det är även många relativt komplicerade arbetsrättsliga och personalpolitiska ställningstaganden som skulle behöva utredas och lösas för att på ett lämpligt sätt kunna införa ett sådant system. Om situation uppstår då förlängning av avtal inte är aktuellt får det också anses både sannolikt och önskvärt att befattningshavarens egen drivkraft är stark att finna alternativa lösningar.

Till gagn för kontinuerlig utveckling har också anställningsavtalets förslag till riktlinjer försetts med en reglering om kompetensutveckling. För att säkerställa en professionell hantering i enlighet med riktlinjernas förslag kommer stadsledningskontoret behöva stärka organisationen och funktionen som omhändertar arbetet med rekrytering, utveckling, rörlighet och avveckling av förvaltnings- och bolagschefer i Göteborgs Stad.

Förändringar i anställningsavtal i korthet

Tidsbegränsade anställning om sex år med möjlighet till förlängning

Det är avgörande att åstadkomma en balans mellan flexibilitet och rörlighet i anställningen och möjligheten att attrahera kompetenta ledare i konkurrens på arbetsmarknaden. Anställningens längd, sex år, bedöms vara tillräcklig för att göra anställningen attraktiv. Förlängning av anställningen är möjlig. Rekommendationen är

då att förlängning i sådana fall görs om förslagsvis en period av tre år i taget. Detta för att stödja kommunstyrelsens intentioner att uppnå rörlighet.

Rörlighet och utveckling under avtalsperioden

I anställningsavtalen för förvaltnings- och bolagscheferna anges att de utöver sitt uppdrag i aktuell nämnd/styrelse också står till kommunledningens förfogande. Med de utmaningar som staden står inför framöver är det nödvändigt att samtliga förvaltnings- och bolagschefer deltar i kommungemensamt arbete för att uppnå största möjliga effektivitet och kvalitet. Därför föreslås också att anställningsavtalet kompletteras med en möjlighet för kommunstyrelsen att, i samråd med berörda nämnder/styrelser, fatta förflyttningsbeslut. Möjligheten ska ses positivt och syftar till att matcha rätt kompetens med uppdrag. Förvaltnings- och bolagschefen ska årligen avsätta tid för egen kompetensutveckling. Omfattning och inriktning fastställs i utvecklingssamtal.

Uppsägning

Avtalet har en ömsesidig uppsägningstid om en (1) månad. Om uppsägning under avtalstiden sker från arbetsgivarens sida utgår utöver lön under uppsägningstiden, ett avgångsvederlag. Om förvaltnings- eller bolagschefen varit anställd 6 år eller kortare tid utgår ett avgångsvederlag på sex (6) månadslöner. Har hen varit anställd längre än 6 år utgår ett avgångsvederlag på tolv (12) månadslöner.

Genom tidsbegränsad anställning och kommunstyrelsens förflyttningsrätt ökar sannolikt möjligheterna till intern rörlighet varvid uppsägning av avtal ska ses som en sista utväg när alla andra handlingsalternativ är uttömda. Före eventuellt beslut om uppsägning skall också alltid möjligheter till andra lösningar, t ex erbjudande om annan befattning, ej exekutiv tjänst, inom Göteborgs Stad utredas.

Avgångsvederlag – eventuella regler för jämkning

Förvaltnings- och bolagschefer anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning och är undantagna från lagen om anställningsskydds tillämpning. Detta innebär att dessa personer inte har det lagstiftade skyddet om saklig grund för uppsägning av anställningen. I de särskilda chefsavtalen behöver därmed frågan om anställningsskydd regleras i annan ordning. Den konstruktion som är allmänt vedertagen är att arbetsgivaren har en självständig möjlighet att säga upp befattningshavaren, utan angivande av grund. Skälig uppsägningstid ska dock finnas och istället för det lagstadgade anställningsskyddet utges ett avgångsvederlag vid arbetsgivarens eventuella beslut om uppsägning under avtalsperioden. Avgångsvederlagets syfte är att skapa trygghet i den omställningssituation som uppstår om uppsägning sker från arbetsgivarens sida.

I den omvärldsbevakning som stadsledningskontoret genomfört i landsting/kommunal sektor har det inte framlagts några modeller att studera i de situationer där befattningshavaren arbetar i eget eller närståendes bolag och där befattningshavaren skjuter upp inkomster från ett bolag genom att inte ta ut lön trots att bolaget visar en vinst och härigenom ökar bolagets värde. SKL, Stockholms Stad, Stockholms läns landsting, Västra Götalands region, Region Skåne, Malmö stad, Skara, Halmstad, Malmö och Växjö har samtliga återkopplat till stadsledningskontoret med svar att de inte tillämpar jämkning i denna situation.

Från och med 2014 gäller nytt omställningsstöd för riksdagsledamöter som för första gången väljs in i riksdagen i samband med valet 2014 eller senare. Stödet för övergång till yrkeslivet som erbjuds före detta riksdagsledamöter som inte fyllt 65 består av rådgivningsinsatser och kompletterande utbildning. Till detta knyts två ekonomiska stödformer, dels ett generellt och kortvarigt ekonomiskt omställningsstöd som liknar avgångsvederlag på arbetsmarknaden, dels ett förlängt ekonomiskt omställningsstöd som prövas varje år.

Tiden för det generella omställningsstödet är maximerad till två år och beror på hur lång tid ledamoten haft sitt uppdrag. Vid beräkningen ska avräkning ske för andra inkomster. Reglerna för vilka inkomster som ska räknas av ska vara desamma som för inkomstgaranti. En före detta ledamot vars årsinkomst är lägre än ett prisbasbelopp ska inte heller i fortsättningen få avdrag på sitt ekonomiska omställningsstöd.

Riksdagens arvodesnämnd prövar frågor om jämkning. Nämndens mening har i tidigare rättsutredningar bedömt att det är rimligt att den som startar en näringsverksamhet under några år där företaget byggs upp avstår från löneuttag och i stället uppbär inkomstgaranti. I ett sådant fall fyller garantin en funktion som stöd i en omställningssituation. Jämkning bör då inte komma i fråga.

Stadsledningskontorets bedömning är att alternativ A nedan innebär en betydligt effektivare administrativ hantering då avgångsvederlagets längd i nuvarande förslag är begränsat till 6 alternativt 12 månader. Stadsledningskontoret förordar detta alternativ och det har därför inarbetats i de föreslagna anställningsavtalen, se bilaga 4.

Alternativ A

Avgångsvederlaget utbetalas som ett engångsbelopp. Avgångsvederlaget samordnas inte med andra förvärvsinkomster.

Alternativ B

Avgångsvederlaget utbetalas månadsvis och ska reduceras med den ersättning som befattningshavaren uppbär på grund av anställning, uppdrag eller härmed jämförlig inkomst. Befattningshavaren är skyldig att under den tid avgångsvederlag utgår hålla nämnden kontinuerligt underrättat om inkomstförhållanden som kan föranleda avräkning.

Alternativ C

Avgångsvederlaget utbetalas månadsvis och ska reduceras med den ersättning som befattningshavaren uppbär på grund av anställning, uppdrag eller härmed jämförlig inkomst. Befattningshavaren är skyldig att under den tid avgångsvederlag utgår hålla nämnden kontinuerligt underrättat om inkomstförhållanden som kan föranleda avräkning.

Börjar befattningshavaren vara verksam i eget eller närståendes bolag ska avgångsvederlaget reduceras med 50 procent under resterande period som avgångsvederlaget ska utgå. Detta gäller oberoende av om, eller hur, eventuell ersättning uppbärs.

Hävning

Arbetsgivaren kan med omedelbar verkan häva anställningsavtalet om befattningshavaren grovt skulle missköta sina åligganden, uppsåtligen eller av grov vårdslöshet åsamka arbetsgivaren skada, eller på annat sätt grovt åsidosätta sina förpliktelser enligt avtalet eller grovt åsidosätta vad som enligt lag, avtal eller i övrigt åligger befattningshavaren.

Övrigt

Förslaget till anställningsavtal reglerar även situationen vid befattningshavarens eventuella sjukdom och då befattningshavaren inte längre kan utföra sina arbetsuppgifter, helt eller delvis.

Utvecklingssamtal och löneöversyn

Det är viktigt att förvaltnings- och bolagschefer, liksom andra chefer i staden har ett årligt utvecklings- och lönesamtal. För detta fordras en systematisk uppföljning av förvaltnings- eller bolagschefens resultat och ledarskap utifrån i förväg definierade kriterier. Utvärdering av och bolagschefens måste göras av såväl den politiska nämnden/styrelsen som av stadsdirektör.

Det är av vikt att de frågor som berör förvaltnings- och bolagschefer hålls samman för att skapa kvalitet samt en tydlighet i roller, ansvar och likabehandling.

Stadsledningskontoret bedömer att det är lämpligt att stadsdirektören, utifrån den delegation som finns att besluta om lön och övriga förmåner, har den sammanhållande funktionen. Uppgiften att genomföra utvecklings- och lönesamtal är en ren verkställande åtgärd och kan, om stadsdirektören finner det lämpligt, överlåtas på annan anställd. Antalet förvaltnings- och bolagschefer i Göteborgs Stad som har chefsavtal (förvaltningsdirektörer, verkställande direktörer samt direktörer på stadsledningskontoret) uppgår per maj 2014 till ca 100 personer. För att utvecklings- och lönesamtal ska kunna genomföras med hög kvalitet behöver uppgiften till delar utföras av fler personer. Beträffande stadens bolags verkställande direktörer är det naturligt att vd för Göteborgs Stadshus AB får denna uppgift, med möjlighet att i sin tur vidare överlåta uppgiften i vissa avseenden till vd för moderbolag i koncernen. Avseende stadens förvaltningsdirektörer kan stadsdirektören lämpligen överlåta uppgiften till direktör på stadsledningskontoret med ansvar för aktuellt verksamhetsområde. Om stadsdirektören överlåter uppgiften på annan ska det ske ett samråd med stadsdirektören före beslut fattas om ny lön.

Kommunstyrelsens presidium har utvecklings- och lönesamtal med stadsdirektören samt fattar beslut om lön.

Vid utvecklings- och lönesamtal måste de kriterier som förvaltnings- och bolagschefen mäts mot vara kända och resultatet i verksamheten skall ligga till grund för framtida utvecklingsinsatser. Syftet med uppföljningen är att skapa ett underlag för att kunna diskutera chefens fortsatta kompetensutveckling. Utvecklingssamtalet ger också möjlighet till att pröva vilka uppdrag eller tjänster som skulle kunna vara aktuella för förvaltnings- och bolagschefen i framtiden. Med införande av tidsbegränsade anställningar får denna dialog förutsättningar att bli mer framåtsyftande, levande och resultatorienterad. Utöver den löpande dialogen skall samtal initieras i god tid och

senast nio (9) månader innan förordnandets utgång. Dessa samtal kommer då att handla om förutsättningar för förlängd anställning, behov av ledarens kompetens i annat exekutivt uppdrag, önskemål från befattningshavaren till fortsatt utveckling i stadens organisation, alternativt anställningens upphörande.

Efter den kartläggning som utvecklingssamtalen innebär kan stadsdirektören initiera olika typer av utvecklingsinsatser som bedöms vara av nytta för flera chefer och för verksamheten. Individuella utvecklingsinsatser kan också vara aktuella där Göteborgs Stad finner det vara av nytta för chefen och verksamheten.

Samtalen mellan stadsdirektör samt presidium i nämnd eller styrelse ger ett viktigt underlag vid den årliga löneöversynen. Löneöversynen bygger, som för övriga arbetstagare, på arbetets svårighetsgrad, resultat och prestation i uppdraget samt eventuellt behov av anpassning till marknadslöneläget. Löneöversynens utfall skall spegla de uppnådda resultaten samt hur väl förvaltnings- eller bolagschefen arbetar i enlighet med stadens förhållningssätt och uppfyller kompetenskriterierna.

Avslutande av uppdrag

Arbetsgång vid uppdragets upphörande

I händelse av att nämnd/styrelse finner att förvaltnings- eller bolagschefen, efter fullgjord avtalsperiod, inte längre ska vara anställd som förvaltningsdirektör eller verkställande direktör vid berörd förvaltning eller bolag, skall stadsledningskontoret kopplas in. Det är viktigt att framhålla att det i detta skede inte är aktuellt med omställningsbidrag eller avgångsvederlag, enligt föreslagen avtalskonstruktion. Det finns givetvis en risk att detta faktum negativt kan påverka attraktiviteten för uppdragen. Hur stor denna eventuella risk kan bli är svårt att bedöma. Det är därför av mycket stor vikt att stadsdirektören ansvarar för att säkerställa en enhetlig och professionell hantering i detta skede, för att möjliggöra att befattningshavarens kompetens kan tas tillvara inom kommunens övriga förvaltningar eller ägda bolag. Stadsdirektören delegerar uppgifter inom detta område till stadens HR-direktör.

En viktig förutsättning för denna hantering är att berörd nämnd/styrelse lämnar erforderlig information till stadsdirektören minst nio (9) månader innan befattningshavarens avtal löper ut.

Genom tidsbegränsade anställningar kan förutsättningar skapas för en mer systematisk intern rörlighet med ökade möjligheter till utveckling för stadens förvaltnings- och bolagschefer. Göteborgs stad ger dock ingen garanti eller utfästelse om annan specifik befattning efter fullgjord avtalsperiod. Det är i sammanhanget viktigt att staden systematiskt utvecklar och utvärderar förvaltnings- och bolagschefernas kompetens för att säkerställa vilka uppdrag eller tjänster som skulle kunna vara aktuella. Vid respektive förvaltning och bolag skall därför medel avsättas för kompetensutveckling som också kan avse förberedelser för eventuellt nytt uppdrag inom staden för befattningshavaren.

Arbetsgång vid förtroendefråga

Hur man inom staden behandlar varandra i egenskap av arbetskamrater, medarbetare och chefer avspeglar sig också i arbetsplatskultur, och har en direkt påverkan på organisationens arbetsmiljö och ytterst på hur uppdraget blir utfört. Det vill säga att erbjuda jämställd och likvärdig service med hög kvalitet till de man är till för.

Genom systematisk utvärdering och uppföljning skall befattningshavaren så tidigt som möjligt få sådan information att det skall vara möjligt att, om så bedöms önskvärt, utveckla sitt ledarbete och sin kompetens innan frågor av förtroendekaraktär aktualiseras. Med frågor av förtroendekaraktär avses situationer som kan leda till åtgärder motsvarande förflyttning, uppsägning eller hävning av avtal.

I händelse av att nämnd/styrelse finner att frågor av förtroendekaraktär behöver aktualiseras avseende berörd förvaltnings- eller bolagschef skall stadsdirektören så tidigt som möjligt informeras.

Att lämna respektive ta emot ett besked om att en anställning upphör är svårt. Därför bör en tredje part t ex stadsdirektören alltid vara med vid samtalen där beslut om att anställningen inte kommer att förlängas alternativt avslutas meddelas. Den avgående befattningshavaren ska dessutom erbjudas samtalsstöd.

Det formella beslutet i förtroendefråga fattas ytterst av berörd nämnd/styrelse. Beslutet skall dock föregås av samråd med kommunstyrelsens och personalutskottets presidium samt stadsdirektören. Stadsdirektören initierar samrådsförfarandet och svarar för att faktaunderlag tas fram.

Ansvarsfördelningen vid förtroendefråga avseende förvaltnings- och bolagschefer framgår av bilaga 2c.

Introduktion

Syftet med en övergripande introduktionen för förvaltnings- och bolagscheferna (se bilaga 5, *Stadenövergripande introduktion av förvaltnings- och bolagschefer*) är att ge kunskaper om gemensamma förutsättningar för att underlätta och utveckla arbetet i den egna förvaltningen/bolaget. Introduktionen skall ge en förståelse för stadens uppdrag, organisation och utveckling. Introduktionen skall också underlätta och bidra till nätverksbyggandet med övriga förvaltnings- och bolagschefer.

Program för identifikation av blivande förvaltnings- och bolagschefer

För Göteborgs Stad är det av vikt att målmedvetet sträva efter att tidigt upptäcka de medarbetare som har goda förutsättningar att bli bra chefer och ge dem möjlighet till karriärutveckling.

Ett program, *Morgondagens exekutiva chef* (bilaga 6), är under utveckling. Programmet är tänkt att bygga på ett noggrant urval och ha ett omfattande innehåll. De chefer som väljs ut och genomgår utvecklingsprogrammet skall vara beredda att ta såväl kortare som längre exekutiva chefsuppdrag. Identifikationsprogrammet avser genomföras regelbundet för ett fastställt antal kandidater men genomfört program men genomfört program ska inte innebära någon garanti om framtida exekutiv befattning. Programmet ska kunna genomföras i samarbete med andra aktörer.

Föreningen Göteborgs Förvaltnings- och bolagschefer

Med anledning av att det gemensamma yrkandet från S, M, MP, V, FP, KD 2015-03-25 hänvisar till skrivning från Föreningen Göteborgs Förvaltnings- och bolagschefer från 2015-05-28 har föreningen lämnat kommentarer, se bilaga 13.

Samverkan

Samverkan med fackliga organisationer i enlighet med samverkansavtalet har skett 2014-05-15, varvid de fackliga organisationerna förklarade sig eniga med arbetsgivarens förslag.

Samverkan Per Capsulam gjordes 2014-11-28. Svar har inkommit från Vision och Saco, (bilaga 10) de förklarade sig oeniga med arbetsgivaren i detta återremitterade ärende. Lärarförbundet har via mejl förklarat att de instämmer i Visions skrivelse (se bilaga 10).

Partsamverkan är fullgjord i CSG 2015-05-21.

Lärarförbundet vill ha till protokollet att 1 månads uppsägningstid från arbetsgivarens sida under pågående avtalsperiod är för kort. Övriga fackliga parter ställde sig också bakom denna åsikt.

Saco uttrycker att man i övrigt är nöjda med samverkansprocessen.

Stadsledningskontoret

Pia Henström Björkman

Tf avd chef arbetsrätt och förhandling

Karin Åhström

HR direktör

Utdrag ur protokoll från kommunstyrelsen

Sammanträdesdatum 2013-12-04

§ 796, Dnr

Yrkande från S, MP och V angående Översyn av riktlinjer för rekrytering, utveckling och avveckling av förvaltnings- och bolagschefer m.m.

Handlingar

Yrkande från S, MP och V den 20 november 2013.

Yrkande från M, KD och FP den 29 november 2013.

Yrkanden

Anneli Hulthén (S) yrkar bifall till yrkande från S, MP och V den 20 november 2013.

Jonas Ransgård (M) yrkar bifall till yrkande från M, KD och FP den 29 november 2013.

Propositionsordning

Ordföranden Anneli Hulthén (S) ställer propositioner på yrkandena och finner att det egna yrkandet bifallits. Omröstning begärs.

Omröstning

Godkänd voteringsproposition: ”Ja för bifall till Anneli Hulthéns yrkande. Nej för bifall till Jonas Ransgårds yrkande”.

Dario Espiga (S), Kia Andreasson (MP), Marina Johansson (S), Mats Pilhem (V), Johan Nyhus (S), tjänstgörande ersättaren Mats Arnsmar (S) och ordföranden Anneli Hulthén (S) röstar Ja (7).

Jonas Ransgård (M), Kristina Tharing (M), Maria Rydén (M), Helene Odenjung (FP) Martin Wannholt (M) och David Lega (KD) röstar Nej (6).

Beslut

Enligt yrkande från S, MP och V:

Stadsledningskontoret får i uppdrag att utifrån vad som framgår av yrkandet från S, MP och V senast den 1 februari 2014 återkomma med förslag till reviderade riktlinjer och förslag till åtgärder i enlighet med yrkande från S, MP och V den 20 november 2013.

Expedieras

Stadsledningskontoret

Vid protokollet

Christina Hofmann

2013-12-17

Ordförande

Anneli Hulthén

Justerare

Jonas Ransgård

Översyn av riktlinjer för rekrytering, utveckling och avveckling av förvaltnings- och bolagschefer mm

Kommunstyrelsen beslutade i mars 2004 om Riktlinjer för rekrytering av förvaltnings- och bolagschefer. Den rödgröna majoriteten anser att det finns ett behov av att se över dessa.

Den rödgröna majoriteten vill:

Införa ett flexibelt chefskap och anställningsform för stadens förvaltningschefer och verkställande direktörer. Vi ser det som naturligt att våra exekutiva chefer byts med hyggligt jämna mellanrum. Vi ser att ökad rörlighet bland de individer som innehar chefsposter vitaliserar organisationen och ledarskapet, avdramatiserar chefsväxlingar och dessutom uppnås en bredare kompetens i organisationen. En stor arbetsgivare som Göteborg Stad måste även ha en uttalad strategi för när chefers anställning ska upphöra.

Staden tar upp chef- och ledarfrågor i flera policydokument. Vi vill att staden utifrån dessa tar fram en plan och eventuellt ett program för att identifiera blivande exekutiva chefer. I fullmäktiges budgethandling har det under en rad år angivits att stadens anställda bättre ska spegla befolkningsstrukturen och vi anser att detta arbete måste ge tydliga resultat.

I kravspecifikationerna för samtliga tjänster ska framgå att man ska följa stadens värdegrund när det gäller etik och moral. Det är mycket väsentligt för att medborgarnas förtroende för stadens verksamhet ska upprätthållas. Vidare ska samtliga chefsavtal kompletteras med en punkt som innebär att staden har rätt att häva avtalet utan avgångsvederlag eller uppsägningstid om chefen begår en brottslig handling i tjänsten.

Förslag till beslut i Kommunstyrelsen

att stadsledningskontoret får i uppdrag att utifrån ovanstående senast 1 februari återkomma med förslag till reviderade riktlinjer och förslag till åtgärder i enlighet med detta yrkande.

Utdrag ur protokoll

Sammanträdesdatum 2014-10-22

§ 638, Dnr 1474/13

Översyn av riktlinjer för rekrytering, utveckling och avveckling av förvaltnings- och bolagschefer

Handlingar

Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande den 15 maj 2014.
Personalutskottets yttrande den 24 september 2014, § 81.

Yrkanden

Mats Pilhem (V) yrkar att ärendet ska återremitteras till stadsledningskontoret i enlighet med yrkande i personalutskottet från S, MP och V den 20 augusti 2014.

Jonas Ransgård (M) yrkar bifall på stadsledningskontorets förslag.

Propositionsordning

Ordföranden Anneli Hulthén (S) ställer propositioner på dels ärendets återremiss och dels ärendets avgörande idag och finner att kommunstyrelsen beslutat att återremittera ärendet. Omröstning begärs.

Omröstning

Godkänd voteringsproposition. ”Ja för ärendets återremiss och Nej för ärendets avgörande vid dagens sammanträde”.

Dario Espiga (S), Marina Johansson (S), Mats Pilhem (V), Johan Nyhus (S), Thomas Martinsson (MP), tjänstgörande ersättaren Mats Arnsmar och ordföranden Anneli Hulthén (S) röstar Ja (7).

Jonas Ransgård (M), Kristina Tharing (M), Maria Rydén (M), Helene Odenjung (FP), Martin Wannholt (M) och David Lega (KD) röstar Nej (6).

Beslut

Enligt yrkande från S, MP och V i personalutskottet den 20 augusti 2014:

Kommunstyrelsen återremitterar ärendet till stadsledningskontoret för att inarbeta ändringar i anställningsavtalet för exekutiva chefer och komplettera ärendet med underlag så att vi häver samtliga nu gällande beslut i kommunstyrelsen som reglerar exekutiva chefsanställningsvillkor på generell nivå.

Expedieras

Stadsledningskontoret – remiss nr 168

Vid protokollet
Malin Hagenklev

2014-11-20

Ordförande
Anneli Hulthén

Justerare
Jonas Ransgård

Ansvarsfördelning vid rekrytering av förvaltnings- och bolagschefer

Rekrytering av en förvaltnings- eller bolagschef påbörjas först efter det att möjligheten till bemanning genom intern rörlighet ibland förvaltnings- och bolagschefer har prövats. Vid rekrytering ska beaktas att jämn könsfördelning bland förvaltnings- och bolagschefer ska eftersträvas samt att mångfaldsperspektivet om möjligt tillgodoses.

Inledning och kravprofil

1. Rekryteringsprocess inleds efter att möjligheten till intern bemanning prövats. Berörd nämnd/styrelse kontakter stadsdirektören som informerar kommunstyrelsens och personalutskottets presidium om att en rekrytering skall påbörjas.
2. Kravprofil tas fram av ordföranden i samråd med berört presidium i samråd med stadsdirektören. Stadsdirektören inhämtar synpunkter från kommunstyrelsens och personalutskottets presidium. Ledningsgruppen och de fackliga organisationerna i berörd förvaltning/bolag informeras och ges möjlighet till medverkan vid framtagande av kravprofilen. I kravprofilen ska framgå att Göteborgs Stad fäster stor vikt vid en värdegrund byggd på öppenhet, etik och moral samt MR/Jämställdhetskompetens.
3. Kravprofilen ligger därefter till grund för annonsering, förvaltnings- och bolagschefer ska annonseras såväl internt som externt. I vissa fall kan annonsering kompletteras med searchuppdrag till extern konsult. Konsult ska upphandlas i enlighet med *Policy och riktlinje för upphandling och inköp inom Göteborgs Stad*. Annons skickas till kommunstyrelsens och personalutskottets presidium.

Urval

1. Berört presidium informeras om vilka kandidater som sökt tjänsten och beslut fattas om vilka som ska gå vidare i processen. Även de fackliga organisationerna informeras.
2. De kandidater som valts ut utifrån kravprofil, genomgången personbedömning och referenstagning presenteras för ordförande i samråd med berört presidium. Kommunstyrelsens och personalutskottets presidium erbjuds möjlighet att träffa kandidaterna för en intervju.
3. Ordförande i samråd med berört presidium utser den kandidat som sammantaget bedöms som mest lämplig för tjänsten efter kontakt med kommunstyrelsens och

personalutskottets presidium. Samtycke krävs av dessa för att tillsättningen ska vara möjlig.

4. Förvaltningens/bolagets ledningsgrupp samt de fackliga organisationerna träffar vald kandidat. Formell samverkan enligt samverkansavtalet/MBL sker med aktuell facklig rekryteringsgrupp

Beslut

1. Stadsdirektören beslutar om villkoren, inklusive lön, för anställningen (enligt KF/KS delegationsordning p. 6.10).
2. Nämnd/styrelse fattar beslut om anställningen.

Bilaga 2b

Ändring i kommunfullmäktiges och kommunstyrelsens delegationsordning

Föreslagen lydelse

Kap	Ärendetyp	Delegat	Anmärkning
6.	Personalstrategiska frågor		
6.10	Besluta om lön jämte övriga förmåner för förvaltningschefer samt bolagschefer där det är beslutat i särskild ordning att det ankommer på kommunstyrelsen.	Stadsdirektören	Vilka bolag det gäller framgår av bilaga A till Riktlinjer och direktiv för Göteborgs Stads bolag. Beslut om lönerrevision utgör verkställighet, liksom genomförande av löne- och utvecklingssamtal. Stadsdirektören kan delegera dessa uppgifter till annan tjänsteman.

Nuvarande lydelse

Kap	Ärendetyp	Delegat	Anmärkning
6.	Personalstrategiska frågor		
6.10	Besluta om lön jämte övriga förmåner för förvaltningschefer samt bolagschefer där det är beslutat i särskild ordning att det ankommer på kommunstyrelsen.	Stadsdirektören	Vilka bolag det gäller framgår av bilaga 2 A till Generellt ägardirektiv för direkt och indirekt ägda bolag.



Ansvarsfördelning vid förtroendefråga avseende förvaltnings- och bolagschefer

Uppföljning och bedömning

1. Uppföljning av förvaltnings- och bolagschefer sker dels genom årliga uppföljningssamtal mellan chefen och vederbörandes presidium dels mellan chefen och stadsdirektören. Den bedömning som ordförande i samråd med berört presidium gör av chefen redovisas skriftligt till stadsdirektören som underlag för samtal med chefen. Också chefen delges presidiets bedömning.
2. Genom uppföljningen skall chefen så tidigt som möjligt få sådan information att det skall vara möjligt att om så bedöms önskvärt utveckla sitt ledarbeteende och sin kompetens innan frågor av förtroendekaraktär aktualiseras.
3. Med frågor av förtroendekaraktär avses situationer och omständigheter som kan leda till att arbetsgivaren önskar fatta beslut om uppsägning eller hävning av avtal.
4. I händelse av att nämnd/styrelse finner att frågor av förtroendekaraktär behöver aktualiseras avseende berörd förvaltningsdirektör eller verkställande direktör skall stadsdirektören så tidigt som möjligt informeras.
5. Att lämna respektive ta emot ett besked om att en anställning upphör är svårt. Därför bör en tredje part t ex stadsdirektören alltid vara med vid samtal där beslut om att anställningen inte kommer att förlängas alternativt avslutas meddelas. Den avgående förvaltnings- eller bolagschefen ska erbjudas samtalsstöd.

Beslut i förtroendefråga

1. Det formella beslutet vid förtroendefråga fattas av berörd nämnd/styrelse. Beslutet skall föregås av samråd med kommunstyrelsens presidium, personalutskottet och stadsdirektören. Stadsdirektören initierar samrådsförfarandet och svarar för att faktaunderlag tas fram.
3. Presidiet i berörd nämnd/styrelse och stadsdirektören överenskommer med chefen om hur ledningsgrupp och fackliga organisationer i förvaltningen/bolaget kontaktas.
3. Innan definitivt beslut i förtroendefråga är fattat bör parterna ha samrått om hur kommunikationen som helhet lämpligen hanteras. Vid behov ska strategiskt kommunikationsansvariga rådfrågas.

Kompetenskriterier förvaltnings- och bolagschefer i Göteborgs Stad

I föreliggande dokument anges kompetenskriterier för förvaltnings- och bolagschefer. De är en vidareutveckling av de kompetenskriterier för ledare som funnits i Göteborgs Stad sedan 2003 och ersätter dessa.

Nedanstående kompetenskriterier finns i den grupp som går under benämning ”det personliga ledarskapet”. Dessutom finns för förvaltnings- och bolagschefer behov av kunskaper inom det formella ledarskapet. Dessa handlar bland annat om kunskap om stadens styrmodell och kvalitetssystem, policies och riktlinjer för staden, arbetsgivarroll samt budget och uppföljningssystem.

Utöver detta förväntas en förvaltnings- eller bolagschefen ha etisk kompetens och en hög egen moral, och alltid agera utifrån uppdragsgivarens beslut och med medborgarnas bästa för ögonen i ord och handling,

Kompetenskriterierna utgör ett underlag för urval av nya befattningshavare, men de kan också vara underlag för olika utvecklingsinsatser för förvaltnings- och bolagschefer.

Påverka andra

Ledaren är en tydlig och god kommunikatör, som har förmågan att snabbt kunna göra sig hörd och få gehör för sina tankar och idéer. Ledaren kan genom övertygande argument och genom att tillföra entusiasm och energi uppmuntra såväl till goda prestationer, som till teamkänsla och ökad motivation.

Det betyder att Du som ledare:

- Är engagerad i de frågor Du ansvarar för
- Är tydlig i vad Du vill och vad Du har förväntningar
- Tillför entusiasm, energi och lust i arbetet
- Kan skapa delaktighet och samsyn kring verksamheten
- Påverkar såväl diskussioners inriktning som andra personers motivation
- Kan fånga och hålla kvar andras uppmärksamhet
- Vill få medarbetarna att växa

Som förvaltnings- eller bolagschef betyder det att:

- Chefen beskriver tydligt målen för förvaltningen/bolaget.
- Chefen inspirerar sina underställda chefer att förverkliga visioner och mål.
- Chefen uttrycker tydliga förväntningar på det som förvaltningen/bolaget skall göra för Göteborgarna/de vi är till för.
- Chefen kan argumentera för sin ståndpunkt baserad på fakta och logik så att politikerna får goda underlag för beslutsfattande.
- Chefen får vidare och får acceptans på de politiskt fattade besluten.
- Chefen skapar en organisationskultur där det är högt i tak.

Lyhördhet

Ledaren har förmåga att vara lyhörd och smidig i umgänget med andra, visar respekt, hänsyn och omtanke. Ledaren tycker om att arbeta med andra och har förmåga att skapa teamkänsla.

Det betyder att Du som ledare:

- Talar med, lyssnar på och ser medarbetarna på alla nivåer.
- Har förmåga att se kundernas och medarbetarnas olika behov.
- Är lyhörd för idéer från medarbetarna.
- Tillåter misslyckanden.
- Ger både beröm och kritik.
- Skapar forum där diskussioner kan föras.
- Inser betydelsen av sammanhållning i arbetsgruppen.
- Visar förtroende för dina medarbetare och litar på deras kompetens.

Som förvaltnings- eller bolagschef betyder det att:

- Chefen bygger relationer och får kunskaper såväl inom som utanför förvaltningen/bolaget.
- Chefen fokuserat på och stödjer gemensamma intressen i förvaltningen/bolaget.
- Chefen skapar rutiner för och lyssnar aktivt till Göteborgarna/de vi är till för.
- Chefen är öppen för det som kan öka mångfalden.

- Chefen lyssnar aktivt och ställer frågor till personal på alla nivåer i organisationen, såväl som till sina närmaste medarbetare.
- Chefen uppfattar signaler på hur arbetsklimatet i förvaltningen/bolaget är och eftersträvar ett öppet arbetsklimat.

Social säkerhet

Ledaren är lätt att få kontakt med. Hon/han känner sig komfortabel i mötet med nya människor och kan agera övertygande, prestigelös, tillitsfullt och oberoende i såväl informella -, som i formella situationer och utsatta lägen.

Det betyder att Du som ledare:

- Har en realistisk tro på din egen förmåga.
- Är medveten om Dina styrkor och svagheter.
- Visar mod i svåra situationer.
- Tar snabbt itu med konflikter eller opposition.
- Står för det Du sagt och vågar säga ifrån.

Som förvaltnings- eller bolagschef betyder det att

- Chefen tar rollen att inleda, summera och avsluta möten.
- Chefen är komfortabel i olika situationer. I större och mindre grupper, i formella och informella sammanhang. (sammanträden, invigningar, mingel)
- Chefen kommunicerar på engelska och gärna ytterligare språk.
- Chefen redovisar beslutsunderlag för politikerna även om de kan vara kontroversiella.
- Chefen rättar till misstag.

Förändringsorientering

Ledaren har förmåga att se möjligheter till förändringar. Ledaren kommer med förändringsförslag som för situationen framåt.

Det betyder att Du som ledare:

- Drivs av en vilja att se möjligheter till förbättringar, både för den egna verksamheten och för kunderna.
- Är öppen för att pröva såväl gränser, som tankesätt och traditioner i syfte att genomföra nödvändiga förändringar.
- Ger förslag till förändringar i verksamheten.
- Har förmåga att snabbt kunna anpassa dig till nya eller förändrade krav och förutsättningar.
- Har hög tolerans mot osäkerhet.
- Ständigt utvecklar det egna ledarskapet samt besitter MR/Jämställdhetskompetens.
- Vill lära nytt.

Som förvaltnings- eller bolagschef betyder det att:

- Chefen uppmuntrar till att förändringar görs som ökar förvaltningen/bolagets effektivitet och kundnytta.
- Chefen skaffar sig influenser från andra och ser hur de kan nyttjas i den egna förvaltningen/bolaget.
- Chefen samverkar för att experimentera, dela med sig och öka kunskapsöverföring i hela staden.
- Chefen söker aktivt efter annorlunda kunskaper och erfarenheter.
- Chefen välkomnar olikheter och använder sig av dem.
- Chefen tar initiativ till nytänkande.
- Chefen skapar förutsättningar för idéutbyte och utvecklingsarbete.

Mål- och resultatorientering

Ledaren har förmåga att ta fram planer och mål, både på kort och på lång sikt. I målen finns angivna åtgärder för hur de skall nås och hur resultaten skall följas upp. Ledaren är kvalitetsmedveten. Genom att fatta beslut av hög kvalitet, vara drivande och åstadkomma resultat, ser ledaren till att målen uppnås.

Det betyder att Du som ledare:

- Drivs av en vilja att arbeta målinriktat och åstadkomma resultat.
- Sätter upp tydliga mål för Din verksamhet.
- Kommunikerar målen till Dina medarbetare.
- Anger för Dina medarbetare hur de deltar i måluppfyllelsen.
- Delegerar tydligt till medarbetarna.
- Håller tidplaner och slutför Dina åtaganden.
- Följer upp resultaten.

Som förvaltnings- eller bolagschef betyder det att:

- Chefen utarbetar tydliga mål för förvaltningen/bolaget utifrån de politiska målsättningarna för hela staden.
- Chefen har ett långsiktigt perspektiv på förvaltningen/bolaget.
- Chefen fokuserar på att förvaltningen/bolaget skall uppnå goda resultat.
- Chefen ser till att förvaltningen/bolaget har en väl fungerande budget och uppföljningsprocess.
- Chefen ser till att verksamheten kontinuerligt kontrolleras och utvärderas.

Analytisk förmåga

Ledaren har förmåga att bryta ned problem i sina beståndsdelar och skiljer mellan huvudsak och bisak. Ledaren kan identifiera och analysera problemets kärna eller det väsentliga och dra de rätta slutsatserna med utgångspunkt från tillgänglig information.

Det betyder att Du som ledare:

- Summerar och sammanfattar information.
- Ser flera infallsvinklar på problem.

- Kan koppla ihop verksamhet och ekonomi.
- Har förståelse för samband.
- Ser konsekvenser av fattade beslut.
- Tar fram heltäckande beslutsunderlag.
- Kan analysera varför utvecklingen blev som den blev.

Som förvaltnings- eller bolagschef betyder det att:

- Chefen kan prioritera utifrån de givna målen och ramarna och se vad som får störst effekt för förvaltningen/bolaget.
- Chefen ser olika möjligheter och vilka effekter det kan få för såväl förvaltningen/bolaget som hela staden.
- Chefen kan belysa konsekvenser för bolaget/förvaltningen av olika alternativ.
- Chefen ser till att beslutsunderlag är heltäckande och tillräckliga för att politikerna skall kunna fatta beslut.
- Chefen kan analysera och förstå orsaker till den utveckling som skett.

Helhetssyn

Ledaren har en god överblick och ett starkt samhällsintresse. Ledaren har förmågan att få grepp om en frågas komplexitet, eller det väsentliga i en situation, genom att ta hänsyn till olika informationskällor och skilda perspektiv. Ledaren kan sätta in den egna verksamhetens betydelse i ett större sammanhang.

Det betyder att Du som ledare:

- Har en både god överblick och ett starkt samhällsintresse.
- Förstår samhällsförändringars betydelse för den egna verksamheten.
- Har förmåga att tränga in i problem genom att kunna växla mellan olika perspektiv; helhet och delar, framtid – nutid, egen enhet - Göteborgs stad – omgivning.
- Förstår Din roll i en politiskt styrd organisation.
- Arbetar i samklang med resten av organisationen.
- Håller Dig informerad i olika samhällsfrågor eller frågor som är aktuella för Din verksamhet.

Som förvaltnings- eller bolagschef betyder det att:

- Chefen kan sätta in sin egen förvaltning/bolag i ett samhällsperspektiv.
- Chefen kan växla mellan olika perspektiv, egna förvaltningen/bolaget/hela Göteborgs Stad/regionen/ Sverige/Europa/Världen.
- Chefen finns på arenor utanför den egna förvaltningen/bolaget och agerar där för Göteborg Stads bästa.
- Chefen samverkar och samarbetar med andra verksamheter inom Göteborgs Stad.
- Chefen samverkar med andra organisationer, myndigheter, näringsliv och föreningar.

ANSTÄLLNINGSAVTAL FÖRVALTNINGS DIREKTÖR
I GÖTEBORGS STAD

Detta anställningsavtal har denna dag träffats mellan Göteborgs Stad (organisationsnummer) nedan staden och XXX XXXX (personnummer XXXXX) nedan befattningshavaren.

1. ANSTÄLLNINGSFÖRM

Befattningshavaren anställs som förvaltningsdirektör för XXXXXXXX. Anställningen avser en tidsbegränsad anställning i förvaltningen. Befattningshavaren anställs från och med XXXXX och till och med XXXXXXX (max sex år). Parterna är överens om att anställningen innebär företagsledande ställning och omfattas därför inte av lagen om anställningsskydd (LAS). Arbetstidslagen är inte tillämplig.

Befattningshavaren skall meddelas senast nio (9) månader innan avtalstidens slut om anställningsavtalet avses att förlängas. Eventuell förlängning skrivs i nytt anställningsavtal som upprättas mellan parterna.

Kommunstyrelsen och nämnden kan under avtalsperioden bli överens om ett förflyttningsbeslut till annan direktörsbefattning inom kommunens förvaltningar eller ägda bolag. Vid en förflyttning justeras lönen till lämplig nivå i förhållande till det nya uppdragets svårighetsgrad. Nytt anställningsavtal upprättas.

2. ARBETSUPPGIFTER

Som förvaltningsdirektör ansvarar befattningshavaren för den löpande förvaltningen av förvaltningens samtliga angelägenheter i enlighet med svensk lag och praxis och inom ramen för de övergripande riktlinjer som staden fastställer i delegationsordning och Förvaltningschefsinstruktion. Befattningshavaren skall verkställa av staden fattade beslut och är skyldig att följa direktiv och anvisningar som staden lämnar.

Befattningshavaren förbinder sig att i alla avseenden tillvarata och verka för stadens bästa. Det åligger befattningshavaren att i alla viktiga frågor överlägga med nämnden och att löpande informera om väsentligheter i förvaltningens verksamhet.

Parterna är vidare ense om att kommunstyrelsen under avtalsperioden kan ställa befattningshavaren till Göteborgs Stads förfogande för andra uppdrag.

3. LÖN

Lönen är i 20___ års löneläge och fastställd till _____ kronor per månad. Översyn ska ske årligen. Särskild ersättning för övertidsarbete och restid utges inte.

4. KOMPETENSUTVECKLING

Befattningshavaren ska årligen avsätta tid för egen kompetensutveckling. Omfattning och inriktning fastställs i utvecklingssamtal.

5. BISSLOR

Befattningshavaren utfäster sig att helt ägna sig åt sina arbetsuppgifter hos förvaltningen och får inte utan skriftligt medgivande från nämndens ordförande åta sig arbetsuppgifter eller uppdrag vid sidan av tjänsten, vare sig mot vederlag eller ideellt.

Befattningshavaren får inte utan skriftligt medgivande från nämndens styrelseordförande själv eller genom annan bedriva affärsverksamhet för egen räkning.

6. SEMESTER

Befattningshavaren har rätt till 32 dagars semester per år.

Semester, vilken utgivits i förskott, äger staden vid anställningens upphörande kvitta mot lön och intjänad semestersättning i enlighet med semesterlagens bestämmelser. Under uppsägningstid äger staden rätt att utlägga semesterledighet, inklusive sparad semester i enlighet med semesterlagens bestämmelser.

7. TJÄNSTERESOR

För befattningshavarens resor i tjänsten gäller, i tillämpliga delar, enligt för var tid gällande Göteborgs kommuns resebestämmelser (GRB).

8. FÖRSÄKRINGAR, PENSION och SJUKDOM

8.1 Befattningshavaren äger rätt till Tjänstegrupplivförsäkring (TGL-KL) och Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA-KL).

8.2 Befattningshavaren äger rätt till en premiebestämd tjänstepension på 30 % av ordinarie lön och semesterersättning (månadslönen x 12.2 på årsbasis).

Premiebefrielseförsäkring skall tecknas inom premieramen. Den pensionsgrundande lönen begränsas till högst 30 inkomstbasbelopp. Någon annan tjänstepension skall inte utgå. Befattningshavarens slutliga pensionsförmåner beror dels av de premier som staden inbetalt under anställningstiden, dels förekommande moment i de försäkringsavtal befattningshavaren anvisat, dels avkastningen/återbäringen som löpande lagts till försäkringskapitalet. Befattningshavaren är inte utlovad någon slutlig pensionsnivå.

Befattningshavaren är skyldig att inom ramen för ovanstående välja av staden anvisade försäkringsbolag. I samband med anställningens upphörande läggs försäkringarnas uppsamlade värde i fribrev.

I det fall befattningshavaren, på grund av icke godkänd riskprovning, inte kan erhålla premiebefrielseförsäkring enligt ovan skall befattningshavaren istället i sin helhet anmälas in i av staden beslutat lämpligt kollektivavtal för tjänstepension.

8.3 Vid sjukdom utgår förmåner enligt bestämmelser som gäller för övriga anställda samt Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS-KL) eller motsvarande.

Om befattningshavaren på grund av sjukdom helt eller delvis inte längre kan utföra sina arbetsuppgifter gäller följande.

Om befattningshavaren är, eller kan förväntas bli, sjuk längre än 90 dagar ska nämnden, i avvaktan på dennes återgång i arbete, temporärt entlediga befattningshavaren från befattningen och utse ersättare.

Befattningshavaren äger då rätt att behålla sina anställningsförmåner med sedvanliga sjukavdrag så länge anställningen består.

Beviljas befattningshavaren partiell sjukersättning som inte är tidsbegränsad, kan nämnden besluta att anställningen ska omregleras så att den motsvarar befattningshavarens kvarvarande arbetsförmåga, varvid befattningshavarens lön och

övriga anställningsförmåner reduceras i motsvarande mån. Någon ersättning enligt punkt 9 utges inte.

Beslutar nämnden om uppsägning av anställningen när befattningshavaren beviljats partiell sjukersättning som inte är tidsbegränsad, utgår ersättning enligt punkt 9.

Om befattningshavaren beviljas hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad, upphör anställningen utan uppsägning den dag nämnden beslutar. Någon ersättning enligt punkt 9 utges inte.

9. UPPSÄGNING

Anställningen kan sägas upp med en ömsesidig uppsägningstid om en (1) månad. Nämnden kan besluta att uppsägningstiden inte är tjänstgöringspliktig.

Om nämnden säger upp befattningshavaren från anställningen av annan anledning än sådan som utgör grund för omedelbar hävning utgår efter uppsägningstiden och från anställningens upphörande ett avgångsvederlag motsvarande sex (6) gånger den kontanta månadslönen som gällde vid tidpunkten för uppsägningen om anställningen är 6 år eller kortare. Har befattningshavaren varit anställd längre än 6 år ska avgångsvederlaget motsvara tolv (12) gånger den kontanta månadslönen som gällde vid tidpunkten för uppsägningen.

Avgångsvederlaget utbetalas som ett engångsbelopp. Avgångsvederlaget skall utbetalas efter anställningens upphörande och efter skatteavdrag sättas in på befattningshavarens lönekonto i bank. Avgångsvederlaget är inte tjänstepensions- eller semesterlönegrundande.

10. HÄVNING

Nämnden får med omedelbar verkan häva anställningsavtalet om befattningshavaren grovt skulle missköta sina åligganden, uppsåtligen eller av grov vårdslöshet åsamka nämnden skada, eljest grovt åsidosätta sina förpliktelser enligt detta avtal eller grovt åsidosätta vad som enligt lag, avtal eller nämnds instruktioner åligger honom/henne som befattningshavare.

11. PERSONUPPGIFTER

Befattningshavaren medger att staden behandlar och hanterar personuppgifter i datasystemet i enlighet med reglerna i Personuppgiftslagen (PUL).

12. TVISTER

Twist med anledning av detta avtal ska, om den inte löses genom överläggning mellan parterna, hänskjutas till avgörande genom skiljedom enligt lagen (1999:116) om skiljeförfarande.

Skiljemännens arvoden och kostnader ska, oavsett utgången, betalas av nämnden såvida inte befattningshavaren inlett skiljeförfarandet utan att nämnden givit anledning till det eller befattningshavaren eljest uppsåtligt eller genom försummelse föranlett onödigt skiljeförfarande.

Detta avtal och övriga skriftliga avtal som upprättats i anslutning till detta gäller som anställningsavtal. Muntliga avtal, löften eller överenskommelser därutöver äga ej giltighet. Detta avtal har upprättats i två (2) exemplar av vilka vardera parten tagit ett.

Ort _____ den _____ 20__

Ordförande

Befattningshavaren

Vice ordförande

Stadsdirektör

ANSTÄLLNINGSAVTAL VERKSTÄLLANDE DIREKTÖR
I GÖTEBORGS STAD

Detta anställningsavtal har denna dag träffats mellan XXXXXXXXXXXX (organisationsnummer) nedan bolaget och XXX XXXX (personnummer XXXXX) nedan befattningshavaren.

1. ANSTÄLLNINGSFORM

Befattningshavaren anställs som verkställande direktör för XXXXXXXX. Anställningen avser en tidsbegränsad anställning i bolaget. Befattningshavaren anställs från och med XXXXX och till och med XXXXXXX (max sex år). Parterna är överens om att anställningen innebär företagsledande ställning och omfattas därför inte av lagen om anställningsskydd (LAS). Arbetstidslagen är inte tillämplig.

Befattningshavaren skall meddelas senast nio (9) månader innan avtalstidens slut om anställningsavtalet avses att förlängas. Eventuell förlängning skrivs i nytt anställningsavtal som upprättas mellan parterna.

Kommunstyrelsen och styrelsen kan under avtalsperioden bli överens om ett förflyttningsbeslut till annan direktörsbefattning inom kommunens förvaltningar eller ägda bolag. Vid en förflyttning justeras lönen till lämplig nivå i förhållande till det nya uppdragets svårighetsgrad. Nytt anställningsavtal upprättas.

2. ARBETSUPPGIFTER

Som företagsledare svarar befattningshavaren för den löpande förvaltningen av bolagets hela verksamhet i enlighet med aktiebolagslagen, svensk lagstiftning i övrigt samt VD-instruktion. Befattningshavaren ska även i övrigt rätta sig efter de direktiv, riktlinjer och målsättningar som styrelsen fastställer samt verkställa av styrelsen fattade beslut.

Befattningshavaren ska i alla avseenden tillvarata och verka för bolagets och stadens bästa. I frågor av principiell natur eller av mera betydande vikt för bolagets verksamhet

åligger det befattningshavaren att överlägga med och löpande informera styrelsen innan beslut fattas.

Parterna är vidare ense om att kommunstyrelsen under avtalsperioden kan ställa befattningshavaren till Göteborgs kommunledning förfogande för andra uppdrag.

3. LÖN

Lönen är i 20___ års löneläge och fastställd till _____ kronor per månad. Översyn ska ske årligen. Särskild ersättning för övertidsarbete och restid utges inte.

4. KOMPETENSUTVECKLING

Befattningshavaren ska årligen avsätta tid för egen kompetensutveckling. Omfattning och inriktning fastställs i utvecklingssamtal.

5. BISISSLOR

Befattningshavaren utfäster sig att helt ägna sig åt sina arbetsuppgifter hos bolagets och får inte utan skriftligt medgivande från styrelseordförande åta sig arbetsuppgifter eller uppdrag vid sidan av tjänsten, vare sig mot vederlag eller ideellt.

Befattningshavaren får inte utan skriftligt medgivande från bolagets styrelseordförande själv eller genom annan bedriva affärsverksamhet för egen räkning.

6. SEMESTER

Befattningshavaren har rätt till 32 dagars semester per år.

Semester, vilken utgivits i förskott, äger bolaget vid anställningens upphörande kvitta mot lön och intjänad semestersättning i enlighet med semesterlagens bestämmelser.

Under uppsägningstid äger bolaget rätt att utlägga semesterledighet, inklusive sparad semester i enlighet med semesterlagens bestämmelser.

7. TJÄNSTERESOR

För befattningshavarens resor i tjänsten gäller i tillämpliga delar de rese- och traktamentsbestämmelser som är aktuella inom bolaget.

8. FÖRSÄKRINGAR, PENSION och SJUKDOM

8.1 Befattningshavaren äger rätt till Tjänstegrupplivförsäkring (TGL-KL) och Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA-KL).

8.2 Befattningshavaren äger rätt till en premiebestämd tjänstepension på 30 % av ordinarie lön och semesterersättning (månadslönen x 12.2 på årsbasis).

Premiebefrielseförsäkring skall tecknas inom premieramen. Den pensionsgrundande lönen begränsas till högst 30 inkomstbasbelopp. Någon annan tjänstepension skall inte utgå. Befattningshavarens slutliga pensionsförmåner beror dels av de premier som bolaget inbetalt under anställningstiden, dels förekommande moment i de försäkringsavtal befattningshavaren anvisat, dels avkastningen/återbäringen som löpande lagts till försäkringskapitalet. Befattningshavaren är inte utlovad någon slutlig pensionsnivå.

Befattningshavaren är skyldig att inom ramen för ovanstående välja av bolaget anvisade försäkringsbolag. I samband med anställningens upphörande läggs försäkringarnas uppsamlade värde i fribrev.

I det fall befattningshavaren, på grund av icke godkänd riskprovning, inte kan erhålla premiebefrielseförsäkring enligt ovan skall befattningshavaren istället i sin helhet anmälas in i av bolaget beslutat lämpligt kollektivavtal för tjänstepension.

8.3 Vid sjukdom utgår förmåner enligt bestämmelser som gäller för övriga anställda samt Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS-KL) eller motsvarande.

Om befattningshavaren på grund av sjukdom helt eller delvis inte längre kan utföra sina arbetsuppgifter gäller följande:

Om befattningshavaren är, eller kan förväntas bli, sjuk längre än 90 dagar ska styrelsen, i avvaktan på dennes återgång i arbete, temporärt entlediga befattningshavaren från befattningen och utse ersättare. Befattningshavaren äger då rätt att behålla sina anställningsförmåner med sedvanliga sjukavdrag så länge anställningen består.

Beviljas befattningshavaren partiell sjukersättning som inte är tidsbegränsad, kan styrelsen besluta att anställningen ska omregleras så att den motsvarar befattningshavarens kvarvarande arbetsförmåga, varvid befattningshavarens lön och övriga anställningsförmåner reduceras i motsvarande mån. Någon ersättning enligt punkt 9 utges inte.

Beslutar styrelsen om uppsägning av anställningen när befattningshavaren beviljats partiell sjukersättning som inte är tidsbegränsad, utgår ersättning enligt punkt 9.

Om befattningshavaren beviljas hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad, upphör anställningen utan uppsägning den dag styrelsen beslutar. Någon ersättning enligt punkt 9 utges inte.

9. UPPSÄGNING

Anställningen kan sägas upp med en ömsesidig uppsägningstid om en (1) månad. Styrelsen kan besluta att uppsägningstiden inte är tjänstgöringspliktig.

Om styrelsen säger upp befattningshavaren från anställningen av annan anledning än sådan som utgör grund för omedelbar hävning utgår efter uppsägningstiden och från anställningens upphörande ett avgångsvederlag motsvarande sex (6) gånger den kontanta månadslönen som gällde vid tidpunkten för uppsägningen om anställningen är 6 år eller kortare. Har befattningshavaren varit anställd längre än 6 år ska avgångsvederlaget motsvara tolv (12) gånger den kontanta månadslönen som gällde vid tidpunkten för uppsägningen. Avgångsvederlaget utbetalas månadsvis. Avgångsvederlaget är inte tjänstepensions- eller semesterlönegrundande.

Avgångsvederlaget utbetalas som ett engångsbelopp. Avgångsvederlaget skall utbetalas efter anställningens upphörande och efter skatteavdrag sättas in på befattningshavarens lönekonto i bank. Avgångsvederlaget är inte tjänstepensions- eller semesterlönegrundande.

10. HÄVNING

Styrelsen får med omedelbar verkan häva anställningsavtalet om befattningshavaren grovt skulle missköta sina åligganden, uppsåtligen eller av grov vårdslöshet åsamka bolaget skada, eljest grovt åsidosätta sina förpliktelser enligt detta avtal eller grovt åsidosätta vad som enligt lag, avtal eller styrelsens instruktioner åligger honom/henne som befattningshavare.

11. PERSONUPPGIFTER

Befattningshavaren medger att staden behandlar och hanterar personuppgifter i datasystemet i enlighet med reglerna i Personuppgiftslagen (PUL).

12. TVISTER

Twist med anledning av detta avtal ska, om den inte löses genom överläggning mellan parterna, hänskjutas till avgörande genom skiljedom enligt lagen (1999:116) om skiljeförfarande.

Skiljemännens arvoden och kostnader ska, oavsett utgången, betalas av bolaget såvida inte VD inlett skiljeförfarandet utan att bolaget givit anledning till det eller VD eljest uppsåtligt eller genom försummelse föranlett onödigt skiljeförfarande.

Detta avtal och övriga skriftliga avtal som upprättats i anslutning till detta gäller som anställningsavtal. Muntliga avtal, löften eller överenskommelser därutöver äga ej giltighet.

Detta avtal har upprättats i två exemplar av vilka vardera parten tagit ett.

Ort _____ den _____ 20__

Ordförande

Befattningshavaren

Vice ordförande

Stadsdirektör

Stadenövergripande introduktion av förvaltnings- och bolagschefer

För varje nyanställd förvaltnings- eller bolagschef ska en stadenövergripande introduktion planeras. Introduktionen bör löpa parallellt med introduktionen till förvaltningen eller bolaget.

Syftet med den stadenövergripande introduktionen

- Ge kunskaper om gemensamma förutsättningar för att underlätta arbetet i den egna förvaltningen/bolaget.
- Skapa förståelse för stadens uppdrag, organisation och utveckling.
- Ge förståelse för stadens värdegrund och förhållningssätt.
- Ge en grund för det stadenövergripande utvecklingsarbetet som varje förvaltnings- och bolagschef ska bidra till.
- Underlätta nätverksbyggande, stöd i det egna arbetet och grund för ett gränsöverskridande arbete.

Ansvar

Stadsdirektören ansvarar i samråd med den nyanställda befattningshavaren för planering och genomförande av den stadenövergripande introduktionen. Planeringen görs under den första anställningsmånaden.

Innehåll

- Introduktion till stadens uppdrag, organisation och utveckling.
- Genomgång av förvaltningar/bolag och organisationer som är av särskild vikt för den nye förvaltnings- eller bolagschefen att samverka med.
- Genomgång och presentation av nyckelpersoner på stadsledningkontoret, samt strategiska styrprocesser och styrdokument.
- Introduktion i förvaltnings- och bolagschefsgrupp
- Presentation och deltagande vid kommunstyrelsesammanträde
- Presentation och deltagande på CSG (centrala samverkansgruppens sammanträde)

Stadsdirektören genomför ett uppföljningssamtal efter 6 månaders anställning.

Stadsdirektören samlar minst en gång om året de senast tillkomna förvaltnings- och bolagscheferna.

Stadsdirektören ansvarar för att i samråd med styrelsen för förvaltnings- och bolagschefsöreningen utse en introduktionsmentor till varje ny förvaltnings- eller bolagschef.

Övrigt

Presidiet i aktuell nämnd/styrelse ansvarar för det lokala introduktionsprogrammet.

Planerat programinnehåll för identifikation av ”Morgondagens exekutive chef”

Göteborgs stad behöver attrahera, behålla och utveckla strategiska chefer i organisationen. De flesta stora organisationer har program för att ha en reserv av chefer som kan axla större chefsuppdrag. Programmet bygger på att efter en noggrann urvalsprocess erbjuda ett varierat utvecklingsprogram för ett antal chefer som bedöms ha potential för framtida exekutiva chefsuppdrag.

Utvecklingsprogrammet kan ske i samverkan med andra aktörer (t ex andra storstäder) för att få lämpliga antal deltagare i utbildningsgruppen. Programmet ges kontinuerligt med 3 års intervall som en del i stadens kompetensutveckling för chefer.

Syfte

att säkerställa stadens försörjning av exekutiva chefer, samt att ta tillvara och utveckla stadens kvalificerade strategiska chefer

Mål

- Försörja organisationen med högre chefer som har erfarenhet av organisationen och en god beredskap för att gå in i en ny chefsroll.
- Behålla och utveckla kompetenta strategiska chefer.
- Särskild vikt för att identifiera morgondagens exekutiva chef ska också läggas vid, jämte kompetenskriterierna, att öka representationen på chefsnivå av underrepresenterade grupper, t ex personer med utomnordisk bakgrund.

Identifikationen består av ett antal delar:

Eget initiativ till deltagande

En inbjudan går ut till de chefer som har erfarenhet av minst två chefsuppdrag. Den chef som är intresserad av att påbörja programmet gör en intresseanmälan till stadsdirektören.

Urval

En intervjugrupp gör ett första urval. En värdering av kandidaterna görs och ett antal väljs ut. De som efter intervjuer valt ut för att gå vidare genomgår den personbedömning som görs vid rekrytering till exekutiva chefer.

Beslut

De kandidater som bäst matchar erfarenhetskriterierna och resultat från assessment center väljs ut.

Utveckling

De nominerade påbörjar ett utvecklingsprogram under drygt ett år som bland annat kommer att omfatta områden såsom:

- Omvärld och strategi
- Strategiska modeller, verktyg och perspektiv
- Resurshantering och offentlig ekonomi
- Effektivitet och verksamhetsutveckling
- Strategisk förändring och ledarskap



§ 81 Dnr

Yttrande över översyn av riktlinjer för rekrytering, utveckling och avveckling av FoB-chefer

Tidigare behandling

Kommunstyrelsens beslut den 4 juni 2014, § 239.
Information lämnad vid sammanträdet den 17 juni 2014.
Bordlagt den 20 augusti 2014, § 74.

Handlingar

Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande den 15 maj 2014.
Yrkande från S, MP och V den 20 augusti 2014.
Yttrande från M, FP och KD den 24 september 2014.

Beslut

Personalutskottet överlämnar ärendet till kommunstyrelsen med yttrande från S, MP och V den 20 augusti och yttrande från M, FP och KD den 24 september.

Protokollsanteckning

Ordföranden Mats Pilhem (V) anmäler att yrkandet från S, MP och V den 20 augusti 2014 ändras till ett yttrande.

MP MP

Yrkande angående översyn av riktlinjer för rekrytering, utveckling och avveckling av förvaltnings- och bolagschefer mm

Att lämna respektive ta emot ett besked om att en anställning upphör är svårt. Ordföranden i nämnder och bolag är ofta fritidspolitiker med begränsade erfarenheter av svåra samtal, och den som tar emot ett besked om att en anställning upphör försätts ofta i en stressituation vilket kan få till följd att information kan vara svårt att ta till sig. Vi vill därför att en tredje part t ex stadsdirektör alltid är med vid samtal där beslut om att anställningen inte kommer att förlängas alternativt avslutas meddelas. Dessutom vill vi att den avgående chefen ska erbjudas samtalsstöd.

Det är viktigt för en organisation att alltid ha en exekutiv chef som kan leda organisationen internt och externt. I förslag till avtal finns en skrivning som reglerar sjukdom som överstiger 90 dagar där det står att "äger nämnden rätt att, i avvaktan på dennes återgång i arbete..." Vi anser att skrivningen ska vara "ska nämnden/styrelsen, i avvaktan på dennes återgång i arbete..." Samtliga anställningsvillkor bör i övrigt gälla.

Det nu föreslagna anställningsavtalet innebär att det finns en förflyttningsrätt för kommunstyrelsen till annan förvaltning/bolag. Vi anser att i samband med denna förflyttning ska lönen justeras till lämplig nivå i förhållande till det nya uppdragets svårighetsgrad. Om förflyttningen innebär en sänkning av lönen så anser vi ser att det kan vara rimligt med en nedtrappning. Dock ska justeringen vara fullt genomförd inom 12 månader.

Av tjänsteutlåtandet framgår att vanligt förekommande nivåer på avgångsvederlag är mellan 12-18 månader. Västra Götalandsregionen har 12 månader i sitt chefsavtal och vi vill göra justeringar i förhållande till tjänsteutlåtandets förslag. Vårt förslag är att om den exekutiva chefen varit anställd 6 år eller kortare tid så ska uppsägningstiden vara 6 månader och avgångsvederlaget 6 månader. Har hen varit anställd längre än 6 år ska uppsägningstiden vara 6 månader och avgångsvederlaget 12 månader.

Det kan finnas tidigare beslut i KS och KF som rör anställningsvillkor för de högsta cheferna. I tjänsteutlåtandet finns en referens till beslut från 2004 och vi vet att det finns ytterligare beslut som rör anställningsvillkor för denna målgrupp, t ex Beslut om hanteringsordning vid återanställning av förvaltnings- och bolagschefer efter 65 år. Vi anser att samtliga beslut som rör anställningsvillkor i och med detta beslut ska hävas.

Vi vill också göra följande ändringar (markerade i kursiv stil) i de bilagor som finns till ärendet:

I bilaga 2a, p 2 ska följande tillägg och justering göras i sista meningen "I kravprofilen ska det framgå att Göteborgs Stad fäster stort vikt vid en värdegrund byggd på öppenhet, etik, moral samt MR/jämställdhetskompetens.

I bilaga 3, under rubriken Lyhörddhet, lägga till i meningen "Chefen uppfattar signaler på hur arbetsklimatet i förvaltningen/bolag är, och eftersträvar ett öppet arbetsklimat".

I bilaga 3, under rubriken Social säkerhet, lägga till i meningen: "Chefen kommunicerar på engelska, och gärna på ytterligare språk"

I bilaga 3, under rubriken Förändringsorientering lägger till i meningen: "Ständigt utvecklar det egna ledarskapet, samt besitter MR/jämställdhetskompetens.

I bilaga 6 lägga till en punkt under Mål: "*Särskild vikt för att identifiera morgondagens chefska också läggs vid- jämte kompetenskriterierna – att öka representationen på chefsnivå av underrepresenterade grupper, t ex personer med utomnordisk bakgrund*".

Förslag till beslut

Att återremittera ärendet till stadsledningskontoret för att inarbeta ovanstående ändringar i anställningsavtalet för exekutiva chefer och komplettera ärendet med underlag så att vi häver samtliga nu gällande beslut i kommunstyrelsen som reglerar exekutiva chefsanställningsvillkor på generell nivå.

Göteborg den 24 september 2014

Yttrande (M) (FP) (KD)
Personalutskottet
2014-09-24

Yttrande över översyn av riktlinjer för rekrytering, utveckling och avveckling av förvaltnings- och bolagschefer mm.

Kommunstyrelsen har remitterat ovanstående ärende till personalutskottet för att inhämta synpunkter. I personalutskottet har S, MP och V lagt ett förslag om återremiss med förslag till beslut om att inarbeta ett antal ändringar och komplettera ärendet med underlag för att häva samtliga nu gällande beslut som reglerar exekutiva chefsanställningsvillkor på generell nivå.

Vi menar att eftersom ärendet ursprungligen har initierats av kommunstyrelsen och utskottets uppgift i detta skede är att avge yttrande så blir det en felaktig hanteringsordning i handläggningen av ärendet. Vi menar att ett yrkande om återremiss, som är framställt i utskottet, i detta fall hör hemma i kommunstyrelsen. Personalutskottet ska idag yttra sig över ärendet.

Vi som Alliansens företrädare i personalutskottet har inget att invända mot ärendet i sak, men vi vill redan nu vara tydliga med att det i yrkande om återremiss från S, MP och V finns flera frågor som behöver klargöras före ställningstagande till förslaget.

Vi ser ett särskilt behov av att få belyst konsekvenserna av att häva samtliga nu gällande beslut som reglerar exekutiva chefsanställningsvillkor på generell nivå. Därutöver finns det fler frågor som behöver belysas som t ex vilka beslut som avses i yrkandet och vilka lönekriterier som gäller idag.

Mot bakgrund av ovan lämnar vi denna skrivelse som yttrande över ärendet till kommunstyrelsen.

Datum
2014-12-02

Till:
CSG

Partssamverkan av Översyn av riktlinjer för rekrytering, utveckling och avveckling av förvaltnings- och bolagschefer

Tyvärr har de fackliga organisationerna inte getts möjlighet att diskutera slutförslaget i Centrala samverkansgruppen vilket är både olyckligt och en hantering som vi inte är vana vid.

Vision lämnar dock följande synpunkter:

- Angående förslaget om att vid förflyttning till en annan tjänst och att det ska ske en nedtrappning av lönen anser Vision att samma praxis ska gälla som för övriga medarbetare i Göteborgs Stad, d.v.s. att om man förflyttas av organisatoriska skäl så behåller man sin grundlön men att det kommer att påverka utfallet vid framtida lönerevisioner.
- I yrkandet används både begreppet förvaltnings- och bolagschefer samt begreppet exekutiva chefer. Vision anser att endast förvaltnings- och bolagschefer ska användas för att det ska bli tydligt.

Vision förklarar oss härmed oeniga om förslaget.

För Vision Göteborg

Marcus Gustavsson
Ordförande

Saco vill lämna följande synpunkter på ”Yttrande angående översyn av riktlinjer för rekrytering, utveckling och avveckling av förvaltnings- och bolagschefer”.

- I yrkande skrivs "Om förflyttningen innebär en sänkning av lönen så anser vi att det kan vara rimligt med en nedtrappning".

Saco anser att det inte finns anledning att ha en annan praxis för förvaltnings- och bolagschefer än för övriga anställda i staden nämligen att man ska behålla fastställd lön även på det nya uppdraget. Arbetsgivaren kan ju på sikt, om det anses nödvändigt, anpassa lönenivån vid kommande lönerrevisioner.

I yrkandet skrivs "Göteborgs Stad fäster stor vikt vid en värdegrund byggd på öppenhet, etik, moral samt MR/jämställdhetskompetens".

Saco anser att stringens och tydlighet försvåras i vad som avses om MR/jämställdhetskompetens knyts till begreppet värdegrund. Kompetens medför inte med nödvändighet en önskad värdegrund.

I yrkandet skrivs "Chefen kommunicerar på engelska, och gärna ytterligare ett språk".

Saco anser att motivet att kommunicera på ett ytterligare ett språk förutom engelska inte har någon praktisk betydelse för den roll som chefen förväntas ha

I yrkandet används både begreppet förvaltnings och bolagschefer samt begreppet exekutiva chefer. Saco anser att begreppet förvaltnings- och bolagschefer ska användas genomgående för en öka tydlighet.

Med ovan sagt förklaras sig Saco oenig med arbetsgivaren i detta ärende.

Anders Andersson
Saco



§ 165, Dnr 1474/13

Riktlinjer för rekrytering, utveckling och avveckling av förvaltnings- och bolagschefer

Tidigare behandling

Bordlagt den 10 december 2014, § 763, den 14 januari 2015, § 12, den 4 februari 2015, § 60, den 18 februari 2015, § 88 samt den 4 mars 2015, § 119.

Handlingar

Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande den 15 maj 2014, reviderat den 2 december 2014.

Återremissyrkande från S, MP, M, V, FP och KD den 20 mars 2015.

Beslut

Ärendet återremitteras till stadsledningskontoret i enlighet med återremissyrkande från S, MP, M, V, FP och KD den 20 mars 2015

Expedieras

Stadsledningskontoret

Vid protokollet

Jonas Andrén

2015-04-27

Ordförande

Anneli Hulthén

Justerare

Jonas Ransgård

Göteborg den 20 mars 2015

Yrkande S, M, MP, V, FP, KD
Kommunstyrelsen 2015-03-25

Riktlinjer för rekrytering, utveckling och avveckling av förvaltnings- och bolagschefer.

Förslaget om nya riktlinjer syftar till att få en sammanhållen process för förvaltnings- och bolagschefer. Vi vill understryka vikten av en god personalpolitik som vilar på långsiktighet.

I förslag till riktlinjer finns en möjlighet som innebär att kommunstyrelsen, under avtalsperioden, kommer att ha en ensidig rätt att flytta befattningshavaren till en annan tjänst. Detta förfarande är nytt varför vi särskilt vill lyfta fram den nya möjligheten så att den blir känd. Möjligheten ska ses positivt och syftar till att matcha rätt kompetens med uppdrag.

Vi ställer oss bakom förslagen från Vision, Saco och Lärarförbundet om ”Nedtrappning av lön” och ”Översyn av begreppen”. Detta innebär att skrivningen ”*Om förflyttningen innebär en sänkning av lönen så ska sänkningen ske via nedtrappning, dock ska justeringen vara fullt genomförd inom 12 månader.*” utgår. När ett nytt avtal upprättas ses även ersättningen över och justeringen ska genomföras utan nedtrappning i tid.

Vidare framförs att språkbruket blir mer tydligt om endast begreppen förvaltnings- och bolagschefer används och inte exekutiva chefer. Vi instämmer och föreslår att ändringen görs. Till benämningarna ska stadsdirektören och direktörerna på stadsledningskontoret inkluderas. Om osäkerhet eller tvist uppstår i frågan om vilka befattningar eller personer som avses är det kommunstyrelsens personalutskott som avgör och klarar ut frågan.

Föreningen Göteborgs Förvaltnings- och Bolagschefer har framfört en rad frågeställningar som berör hanteringsordningen och finns det frågor som innebär att kommunstyrelsen delegationen till stadsdirektörens och dennes möjlighet till vidaredelegation bör ses över så är det viktigt att stadsledningskontoret uppmärksammar detta och i så fall återkommer till kommunstyrelsen med förslag till revidering av nu gällande delegationsordning.

I normalfallet så utgår ingen särskild ersättning när ett avtal löper ut, dock ska berörd nämnd/styrelse lämna information både till berörd chef och stadsdirektören om hur man ser på om avtalet med chefen ska förlängas eller ej. Detta för att båda parter i god tid ska kunna förbereda sig till förändrade förhållanden.

I avtalsförslaget finns också reglerat när en part vill säga upp avtalet under pågående avtalsperiod. Förslaget innebär en uppsägningstid på 6 månader. Föreningen Göteborgs Förvaltnings- och Bolagschefer har framfört synpunkter på att denna uppsägningstid bör kortas till en månad. Vi ställer oss bakom denna framställan och vill ändra förslaget på denna punkt.

På ett par ställen nämns ”*det berörda presidiet/ordförande och vice ordförande*”. För att öka tydligheten vill vi byta ut skrivningen till ”*ordförande i samråd med berört presidium*”

Staden behöver få ett tydligare regelverk som omfattar situationen när en person som uppbär avgångsvederlag startar ett företag, men inte tar ut lön. Det är en viktig princip att regelverket kring avgångsvederlaget är transparent, förutsägbart och därmed rättssäkert. Ett avgångsvederlag är ett trygghetssystem som i sig inte ska hindra företagsamhet men ska heller inte innebära att dubbla inkomster kan lyftas utan samordning. Vi vill därför uppdra åt stadsledningskontoret att skyndsamt återkomma med förslag på alternativa modeller där konstruktionen utifrån olika grunder påverkar avgångsvederlagets storlek. Sannolikt finns förslag på olika konstruktioner att finna genom omvärldsbevakning.

På sid 10 respektive 11 upprepar dokumentet ett stycke två gånger. Det är stycket om: ”Att lämna respektive ta emot...osv...”

När fullmäktige fattat beslut om de nya riktlinjerna ska dessa tillämpas vid alla nyanställningar från det datum fullmäktige fattat sitt beslut. Det innebär inga förändringar av avtal med redan anställda chefer.

FÖRSLAG TILL BESLUT

Kommunstyrelsen föreslås besluta;

att återremittera ärendet till stadsledningskontoret för att skyndsamt omarbeta tjänsteutlåtandet i enlighet med ovan och då även återkomma med förslag på alternativa modeller som tydligt reglerar situationen när företag startas eller person är verksam i redan befintligt företag under tiden för avgångsvederlag

samt att uppdra åt stadsledningskontoret att se över delegationsordningen och vid behov återkomma med förslag till beslut.



Föreningen Göteborgs Förvaltnings - och bolagschefer har i skrivelse daterad 2014-05-28, biläggs, lämnat synpunkter på tjänstemannaförslag om nya riktlinjer för rekrytering, utveckling och avveckling av förvaltnings - och bolagschefer, med diarienummer 1474/13. Föreningens skrivelse överlämnades till Kommunstyrelsens ordförande och vice ordförande vid möte 2014-05-28.

Därefter har nya yrkanden lämnats i Kommunstyrelsen avseende ärendet och Stadsledningskontoret har haft i uppdrag att omarbeta tjänsteutlåtandet enligt ett antal punkter, senast enligt yrkande från S, M, MP, V, FP, KD daterat 2015- 03-20, hanterat i KS 2015-03-25.

I detta yrkande refereras till Föreningen Göteborgs Förvaltnings - och bolagschefer skrivelse bl a vad gäller när någon part vill säga upp avtalet under pågående avtalsperiod.

I yrkandet från S, M, MP, V, FP, KD anges att Föreningen Göteborgs Förvaltnings - och bolagschefer har framfört synpunkter på att denna uppsägningstid borde förkortas till en månad. Då denna tolkning är helt felaktig föranleder det föreningen att inkomma med förtydligande skrivelse i denna del, för övrigt hänvisar föreningen till tidigare skrivelse daterad 2014-05-28.

I skrivelsen från Föreningen Göteborgs Förvaltnings - och bolagschefer, sid 2 finns förslag om en månads uppsägningstid från befattningshavarens sida i den situation, då befattningshavarens förordnande löper ut och att nämnd/styrelse då finner att förvaltnings/bolagschef inte längre skall vara anställd som förvaltningsdirektör eller bolagsdirektör. En förutsättning är därutöver är att berörd nämnd eller styrelse lämnar erforderlig information till befattningshavaren senast nio månader innan uppdraget upphör, vilket ligger i linje med tjänsteutlåtandets förslag. Det är i denna situation, och endast då, som Föreningen Göteborgs förvaltnings - och bolagschefer menar att en uppsägningstid av en månad bör vara möjlig för befattningshavaren.

Skrivelsen skall uppfattas som en ensidig uppsägningstid från befattningshavarens sida, inte ömsesidig för både arbetsgivare och befattningshavare.

Föreningen Göteborgs Förvaltnings – och Bolagschefer
Genom styrelsen

Göteborg 2015-05-12

Ulla- Carin Olsson
ordförande

Rigmor von Zweigbergk
vice ordförande



Föreningen
**Göteborgs Förvaltnings-
& Bolagschefer**

Föreningen Göteborgs Förvaltnings- och Bolagschefer synpunkter på förslag till riktlinjer för rekrytering, utveckling och avveckling av förvaltnings- och bolagschefer mm

Inledning

Stadsledningskontoret har på uppdrag på Kommunstyrelsen tagit fram förslag till reviderade riktlinjer för rekrytering, utveckling och avveckling av förvaltnings- och bolagschefer mm. Föreningen Göteborgs Förvaltnings- och Bolagschefer har, helt i enlighet med avtalet mellan Göteborgs Stad och föreningen, haft god insyn i utredningen och möjligheter att i dialog framföra synpunkter. Föreningens medlemmar har vid tre tillfällen haft möjlighet att sätta sig in i ärendet, ställa frågor och lämna synpunkter. Föreningens styrelse har också träffat ansvarig handläggare vid flera tillfällen. Styrelsen och föreningens medlemmar har också haft möjlighet att ta del av det slutgiltiga förslaget inför beslut. Flera av föreningens synpunkter har beaktats i utredningen. Föreningen vill trots detta skriftligen framföra våra reflektioner kring förslaget, som vi hoppas är till gagn för stadens bästa som attraktiv arbetsgivare.

Föreningen noterar stadens ökade ambition med att förbättra och professionalisera processerna som regleras i dessa riktlinjer. Detta tycker vi är bra. Föreningen ställer sig även bakom ambitionerna till en sammanhållen process.

Föreningens synpunkter

Föreningen anser att roller och ansvar behöver förtydligas. Vi noterar att staden har ambitionen att skapa en sammanhållen process för förvaltnings- och bolagschefer, och att kommunstyrelsen och stadsdirektören får en viktig roll i detta. Föreningen är positiv till detta. Däremot anser vi att det blir ottydligt vilka frågor/uppgifter som stadsdirektören kan överlåta till ett antal direktörer. Det gäller utvecklings- och lönesamtal där vissa uppgifter kan överlåtas till vd för Göteborgs Stadshus AB, med möjlighet att i sin tur överlåta vissa uppgifter till vd för moderbolag i koncernen. Vilka är dessa uppgifter? På liknande sätt kan uppgiften överlåtas till direktör på stadsledningskontoret för aktuellt verksamhetsområde. Föreningen har stor förståelse för att dessa uppgifter för 100 chefer är en omöjlig uppgift för stadsdirektören att ensam hantera, men det behöver bli tydligare vilka uppgifter som delegeras inom utvecklings- och lönesamtalen och vilka som ligger kvar på stadsdirektören. Inte minst är detta viktigt för att stadens förvaltnings- och bolagschefer ska veta vem som har ansvar för vad. Stadsdirektören är ansvarig tjänsteman som skrivit under våra anställningsavtal.

När det gäller processen vid uppdragets upphörande anser föreningen att det är viktigt att det är stadsdirektören – inte allmänt stadsledningskontoret – som ska kopplas in i ett tidigt skede när ett

avtal ska upphöra. Att uppgiften inom detta område ska delegeras till HR-direktören, anser föreningen skapar otydlighet.

Vid förtroendefråga ska stadsdirektören kopplas in i ett tidigt skede. Det tycker föreningen är positivt. Hur den fortsatta processen ska se ut fram till beslut behöver tydligare beskrivas. Av förslaget framgår att uppsägning är en sista utväg när alla andra handlingsalternativ är uttömda. Vilka dessa handlingsalternativ är eller hur den processen ser ut är inte tydligt. På sidan 6 sista stycket framgår det att i de riktlinjer som nu föreslås ges kommunstyrelsen en ensidig rätt att under avtalsperioden förflytta befattningshavaren till annan exekutiv tjänst, om man är överens med berörda nämnder/styrelser. Denna åtgärd förutsätter föreningen föregås av en dialog med berörd förvaltnings- eller bolagschef! Av bilaga 2c framgår hur uppföljning och bedömning samt beslut i förtroendefråga går till, men hur processen fram till beslut ska se ut framgår inte heller här. Inte heller kommunstyrelsens ensidiga rätt att förflytta befattningshavaren, eller hur den processen går till, eller vilken uppgift stadsdirektören har i detta.

En annan viktig sak i en förtroendefråga är hur kommunikationen sköts. Detta omnämns enbart i en punkt i bilaga 2 c. Innan definitivt beslut i förtroendefråga är fattat bör parterna ha samrått om hur kommunikationen som helhet lämpligen hanteras. Det tycker föreningen är en bra skrivning, som bör framgå inte enbart av bilagan utan även av riktlinjerna. Meningen "Vid behov ska strategiskt kommunikationsansvar rådfrågas", anser vi bör utgå. Att hantera förtroendefrågor bör ske av en så liten grupp som möjligt, och är en viktig uppgift för stadsdirektören. De råd som stadsdirektören och övriga berörda beslutsfattare behöver inskaffa anser vi inte behöver beskrivas i riktlinjerna.

Befattningshavaren ska fortlöpande informeras om hur man klarar uppdraget och senast nio månader innan uppdraget upphör meddelas om nämnden/ styrelsen har för avsikt att förlänga avtalet. Från det att en befattningshavare får information om att staden inte har för avsikt att förlänga nuvarande avtal (minst nio månader), anser föreningen att uppsägningstiden från befattningshavaren bör vara betydligt kortare än sex månader, maximalt en månad. För berörd FC/BC handlar det om att hitta framframtida försörjning.

I dialogen med ansvarig handläggare för utredningen har det framgått att Stadsledningskontoret har haft för avsikt att föreslå att de nya avtalen ska gälla från 2015-01-01, och att det inte ska ske någon förändring av nu gällande avtal. Föreningen noterar att datum för införandet inte framgår av förslaget.

Skillnader mot nuvarande avtal

Som framgår av förslaget så blir det billigare för arbetsgivaren att avveckla chefer mot slutet av uppdragsperioden jämfört med idag. För befattningshavaren innebär det en försämrad anställningstrygghet. Av förslaget framgår att det är avgörande att anställningsvillkoren upplevs som tillräckligt stabila och långsiktiga för att staden ska kunna attrahera kompetenta ledare, även långväga ifrån. "Det finns givetvis en risk att detta faktum negativt kan påverka attraktiviteten för de exekutiva uppdragen. Hur stor denna eventuella risk kan bli är svårt att bedöma", står det i utredningen. Föreningen har bett nuvarande förvaltnings- och bolagschefer att bedöma hur stor den risken är. En absolut majoritet av föreningens medlemmar upplever att detta är en viktig försämring av avtalen och skulle tänka sig för flera gånger innan man accepterade dessa villkor. Detta gäller i synnerhet om konsekvensen är att man ska bryta upp med familjen och flytta från en annan ort. I

första hand anser vi att det borde finnas en tillsvidareanställning i grunden. De svårigheter som lite vagt anges i utredningen, torde inte vara oöverstigliga. Föreningen är gärna behjälplig att utforma ett fungerande system. Ett alternativ kan vara ett avgångsvederlag om man inte får en förlängning - eller något annat uppdrag - efter den tidsbegränsade anställningen på sex år.

Den försämrade anställningstryggheten innebär att man i slutet av uppdraget i värsta fall har nio månader mot idag 24 månader på sig att finna ny försörjning. Detta bör arbetsgivaren ta hänsyn till vid lönesättningen i samband med rekryteringen - för att uppfattas som en attraktiv arbetsgivare.

Målet om ökad rörlighet är inte avhängigt nya avtal, det går att uppnå med en förbättrad process enligt detta förslag.

Vitaliserat ledarskap, anges som ett av målen med förändringen. Begreppet vitaliserat ledarskap är inte närmare definierat i utredningen, och inte heller känt i litteraturen eller ledarskapsforskningen.

Centralt för att uppnå de förbättringar som utredningen lyfter fram för en sammanhållen process är politikernas kompetens. Även om stadsledningskontoret får tydligare mandat och roll, så har politiker i nämnder/ bolagsstyrelser och kommunstyrelsen en central roll för hur detta kommer att fungera i framtiden. Utredningen lyfter fram vikten av en tydlig kravprofil, tydliga förväntningar på ledarskapet ska uttryckas redan under rekryteringen, och ledarskapet ska kontinuerligt utvärderas. Tydlig kommunikation inför att ett uppdrag ska upphöra eller vid en förtroendefråga är också centralt i processen. Dessa uppgifter åligger i första hand presidierna i nämnder och styrelser. Utredningen lyfter inte fram vilken kompetensutveckling som kommer att ges de politiker som ska hantera dessa processer.

Föreningen Göteborgs Förvaltnings- och Bolagschefer

Genom styrelsen

Göteborg 2014-05-28

Ingemar Karlsson

Ordförande

Ulla-Carin Olsson

vice ordförande



§ 202, Dnr 0582/17

Yrkande från M, L och KD om säker rekryteringsprocess för förvaltnings- och bolagschefer och tillfälliga chefslöner

Tidigare behandling

Bordlagt den 1 mars 2017, § 158.

Handling

Yrkande från M, L och KD den 1 mars 2017.

Yttrande från V, S och MP den 15 mars 2017.

Beslut

Enligt yrkande från M, L och KD:

1. Personalutskottet får i uppdrag att utreda hur regelverket kring tillsättning och avveckling av förvaltnings- och bolagschefer kan förändras enligt vad som framgår av yrkandet från M, L och KD den 1 mars 2017.
2. Personalutskottet får i uppdrag att ta fram förslag på rutiner för tillfälliga chefslöner där stadsdirektören fastställer lön.
3. Personalutskottet får i uppdrag att utvärdera Riktlinjer för rekrytering och avveckling av förvaltnings- och bolagschefer, Dnr 1474/13, KF Handling 2015 nr 115.

Protokollsanteckning

Representanterna från V, S och MP antecknar som yttrande en skrivelse från den 15 mars 2017.

Expedieras

Personalutskottet



Göteborgs Stad

Kommunstyrelsen

Vid protokollet

Lina Isaksson

2017-03-30

Ordförande

Ann-Sofie Hermansson

Justerare

David Lega

Utredningen avseende rekrytering av exekutiva chefer har resulterat i rekommendationer för fortsatt arbete

Bakgrund och uppdrag

För att hantera rekrytering, utveckling och avveckling av exekutiva chefer inom Göteborgs Stad finns idag särskilda riktlinjer. Dessa riktlinjer upplevs som komplexa, resurskrävande, oattraktiva och inte i linje med Stadens övergripande mål och intentioner, exempelvis ökad rörlig i chefsledet. I samband med pågående diskussioner om en revidering av befintliga riktlinjer finns behov av en extern utvärdering av rekryteringsprocessen samt utveckling och avveckling av FoB. Acando har av Stadsdirektören fått i uppdrag att genomföra utvärderingen.

Nulägesanalys

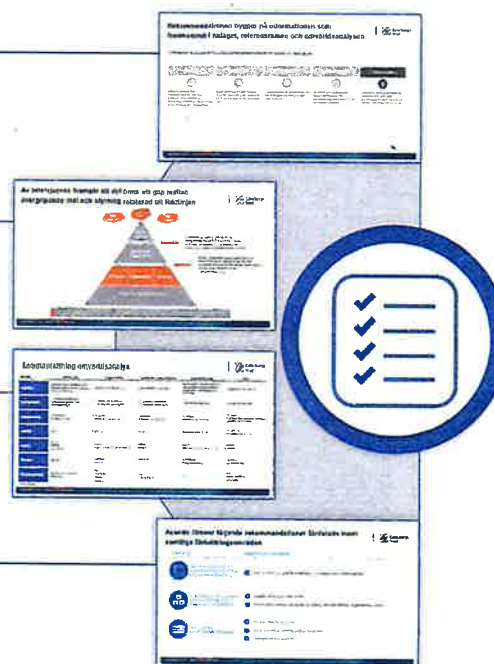
Nulägesanalysen är genomförd med djupintervjuer av exekutiva bolags- och förvaltningschefer inom Göteborgs Stad, politiker/styrelseledamöter, personalutskottet, FoB föreningen, HR funktionen samt inläsning av relevanta dokument. Utvärderingen påvisar ett flertal problem med befintliga riktlinjer, avtalskrivningar samt processer för rekrytering, utveckling och avveckling av exekutiva chefer.

Omvärldsbevakning

En mindre omvärldsbevakning har gjorts där nyckelpersoner från fem organisationer har intervjuats. Organisationerna är Stockholms Läns Landsting, Stockholms Stad, Malmö Stad, Region Skåne, Västra Götalandsregionen. Omvärlden påvisar en mera tydligt och strukturerad process där HR funktionen har en tung och viktig roll. Även ersättningar och villkor är mera anpassade till det som råder på marknaden för exekutiva chefer.

Rekommendationer

För att etablera en säker rekryteringsprocess inom Göteborgs Stad utifrån övergripande mål och strategier, samt möjliggöra skapandet av en konkurrensneutral avtalskrivning, uppföljning och avveckling av exekutiva bolags- och verksamhetschefer har ett antal rekommendationer arbetats fram. Tyngdpunkten i rekommendationerna är att följa organisationsstrukturer, rensa processer samt upprätta marknadsmässiga avtal.



Faktagranskning pågår, kan komma att justeras

Sammanfattning omvärldsanalys

Område	Malmö Stad	Region Skåne	Stockholm Läns Landsting	Stockholms Stad	VGR
Avtalsform	<ul style="list-style-type: none"> Tillsvidare med förordande på 4-6 år Garanteras 80% av lön vid uppdragets slut och ny befattning 	<ul style="list-style-type: none"> Tillsvidareanställning utan LAS 	<ul style="list-style-type: none"> Tillsvidareanställning utan LAS 	<ul style="list-style-type: none"> Grundanställning med uppdrag på 5 år Efter uppdraget slut finns möjlighet till förflyttning inom Stadens bolag och förvaltningar 	<ul style="list-style-type: none"> Tillsvidareanställning utan LAS
Uppsägningstid	<ul style="list-style-type: none"> 0 månader från båda parter Förhandlingsbart inom ramen för avgångsvederlaget 	<ul style="list-style-type: none"> 0 månader från arbetsgivare 3 månader från arbetstagaren 	<ul style="list-style-type: none"> 0 månader från arbetsgivare 3 månader från arbetstagaren 	<ul style="list-style-type: none"> 6 månader från båda parter 	<ul style="list-style-type: none"> 6 månader från båda parter
Avgångsvederlag	<ul style="list-style-type: none"> 15-18 månader Betalas ut i 2-3 delar 	<ul style="list-style-type: none"> 12 månader Betalas ut i engångsbelopp 	<ul style="list-style-type: none"> 12 månader Betalas ut i engångsbelopp 	<ul style="list-style-type: none"> 18 månader Månadsvis med reduktion 	<ul style="list-style-type: none"> 12 månader Betalas ut månadsvis med reduktion vis ny anställning inom VGR
Lönenivå	<ul style="list-style-type: none"> 75'-110' 	<ul style="list-style-type: none"> 60'-135' 	<ul style="list-style-type: none"> 92'-237' 	<ul style="list-style-type: none"> Förvaltningschef 74'-128' 	<ul style="list-style-type: none"> VD 60'-110' Förvaltningschef 101'-154'
Pension	<ul style="list-style-type: none"> KAP-KL AKAP-KL VD – PAKTA 	<ul style="list-style-type: none"> KAP-KL Några har tillgång till privat avsättning 	<ul style="list-style-type: none"> KAP-KL AKAP-KL 	<ul style="list-style-type: none"> KAP-KL Extra pensionsavsättning om ca 15% 	<ul style="list-style-type: none"> KAP-KL AKAP-KL
Förmåner	<ul style="list-style-type: none"> Tjänstebil 	<ul style="list-style-type: none"> Tjänstebil Tåg kort 	<ul style="list-style-type: none"> Kort på SL 	<ul style="list-style-type: none"> Livförsäkring Privat vårdförsäkring 	<ul style="list-style-type: none"> Tjänstebil Kort på Västtrafik
Förhandlingsbarhet	<ul style="list-style-type: none"> Alla delar inom vissa ramar Löneväxling 	<ul style="list-style-type: none"> Lön Löneväxling Pension Tjänstebil 	<ul style="list-style-type: none"> Lön Uppsägningstid 	<ul style="list-style-type: none"> Lön 	<ul style="list-style-type: none"> Lön Pensionsavsättning Löneväxling

Källa: Intervjuer

Faktaundersökning pågår, kan komma att justeras

Kompetenskriterier för förvaltnings och bolagschefer

Påverka andra

Ledaren är en tydlig och god kommunikatör, som har förmågan att snabbt kunna göra sig hörd och få gehör för sina tankar och idéer. Ledaren kan genom övertygande argument och genom att tillföra entusiasm och energi uppmuntra såväl till goda prestationer, som till teamkänsla och ökad motivation.

Det betyder att Du som ledare:

- Är engagerad i de frågor Du ansvarar för
- Är tydlig i vad Du vill och vad Du har förväntningar
- Tillför entusiasm, energi och lust i arbetet
- Kan skapa delaktighet och samsyn kring verksamheten
- Påverkar såväl diskussioners inriktning som andra personers motivation
- Kan fånga och hålla kvar andras uppmärksamhet
- Vill få medarbetarna att växa

Som Exekutiv chef betyder det att:

- Chefen beskriver tydligt målen för förvaltningen/bolaget.
- Chefen inspirerar sina underställda chefer att förverkliga visioner och mål.
- Chefen uttrycker tydliga förväntningar på det som förvaltningen/bolaget skall göra för göteborgarna/de vi är till för.
- Chefen kan argumentera för sin ståndpunkt baserad på fakta och logik så att politikerna får goda underlag för beslutsfattande.
- Chefen för vidare och får acceptans på de politiskt fattade besluten.
- Chefen skapar en organisationskultur där det är högt i tak.

Lyhördhet

Ledaren har förmåga att vara lyhörd och smidig i umgänget med andra, visar respekt, hänsyn och omtanke. Ledaren tycker om att arbeta med andra och har förmåga att skapa teamkänsla.

Det betyder att Du som ledare:

- Talar med, lyssnar på och ser medarbetarna på alla nivåer.
- Har förmåga att se kundernas och medarbetarnas olika behov.
- Är lyhörd för idéer från medarbetarna.
- Tillåter misslyckanden.
- Ger både beröm och kritik.

- Skapar forum där diskussioner kan föras.
- Inser betydelsen av sammanhållning i arbetsgruppen.
- Visar förtroende för dina medarbetare och litar på deras kompetens.

Som Exekutiv chef betyder det att:

- Chefen bygger relationer och får kunskaper såväl inom som utanför förvaltningen/bolaget.
- Chefen fokuserat på och stödjer gemensamma intressen i förvaltningen/bolaget.
- Chefen skapar rutiner för och lyssnar aktivt till göteborgarna/de vi är till för.
- Chefen är öppen för det som kan öka mångfalden.
- Chefen lyssnar aktivt och ställer frågor till personal på alla nivåer i organisationen, såväl som till sina närmaste medarbetare.
- Chefen uppfattar signaler på hur arbetsklimatet i förvaltningen/bolaget är och eftersträvar ett öppet arbetsklimat.

Social säkerhet

Ledaren är lätt att få kontakt med. Hon/han känner sig komfortabel i mötet med nya människor och kan agera övertygande, prestigelös, tillitsfullt och oberoende i såväl informella -, som i formella situationer och utsatta lägen.

Det betyder att Du som ledare:

- Har en realistisk tro på din egen förmåga.
- Är medveten om Dina styrkor och svagheter.
- Visar mod i svåra situationer.
- Tar snabbt itu med konflikter eller opposition.
- Står för det Du sagt och vågar säga ifrån.

Som Exekutiv chef betyder det att

- Chefen tar rollen att inleda, summera och avsluta möten.
- Chefen är komfortabel i olika situationer. I större och mindre grupper, i formella och informella sammanhang. (sammanträden, invigningar, mingel)
- Chefen kommunicerar på engelska och gärna ytterligare språk.
- Chefen redovisar beslutsunderlag för politikerna även om de kan vara kontroversiella.
- Chefen rättar till misstag.

Förändringsorientering

Ledaren har förmåga att se möjligheter till förändringar. Ledaren kommer med förändringsförslag som för situationen framåt.

Det betyder att Du som ledare:

- Drivs av en vilja att se möjligheter till förbättringar, både för den egna verksamheten och för kunderna.
- Är öppen för att pröva såväl gränser, som tankesätt och traditioner i syfte att genomföra nödvändiga förändringar.
- Ger förslag till förändringar i verksamheten.
- Har förmåga att snabbt kunna anpassa dig till nya eller förändrade krav och förutsättningar.
- Har hög tolerans mot osäkerhet.
- Ständigt utvecklar det egna ledarskapet samt besitter MR/Jämställdhetskompetens.
- Vill lära nytt.

Som Exekutiv chef betyder det att:

- Chefen uppmuntrar till att förändringar görs som ökar förvaltningen/bolagets effektivitet och kundnytta.
- Chefen skaffar sig influenser från andra och ser hur de kan nyttjas i den egna förvaltningen/bolaget.
- Chefen samverkar för att experimentera, dela med sig och öka kunskapsöverföring i hela staden.
- Chefen söker aktivt efter annorlunda kunskaper och erfarenheter.
- Chefen välkomnar olikheter och använder sig av dem.
- Chefen tar initiativ till nytänkande.
- Chefen skapar förutsättningar för idéutbyte och utvecklingsarbete.

Mål- och resultatorientering

Ledaren har förmåga att ta fram planer och mål, både på kort och på lång sikt. I målen finns angivna åtgärder för hur de skall nås och hur resultaten skall följas upp. Ledaren är kvalitetsmedveten. Genom att fatta beslut av hög kvalitet, vara drivande och åstadkomma resultat, ser ledaren till att målen uppnås.

Det betyder att Du som ledare:

- Drivs av en vilja att arbeta målinriktat och åstadkomma resultat.
- Sätter upp tydliga mål för Din verksamhet.
- Kommunicerar målen till Dina medarbetare.
- Anger för Dina medarbetare hur de deltar i måluppfyllelsen.
- Delegerar tydligt till medarbetarna.
- Håller tidplaner och slutför Dina åtaganden.
- Följer upp resultaten.

Som Exekutiv chef betyder det att:

- Chefen utarbetar tydliga mål för förvaltningen/bolaget utifrån de politiska målsättningarna för hela staden.
- Chefen har ett långsiktigt perspektiv på förvaltningen/bolaget.
- Chefen fokuserar på att förvaltningen/bolaget skall uppnå goda resultat.

- Chefen ser till att förvaltningen/bolaget har en väl fungerande budget och uppföljningsprocess.
- Chefen ser till att verksamheten kontinuerligt kontrolleras och utvärderas.

Analytisk förmåga

Ledaren har förmåga att bryta ned problem i sina beståndsdelar och skiljer mellan huvudsak och bisak. Ledaren kan identifiera och analysera problemets kärna eller det väsentliga och dra de rätta slutsatserna med utgångspunkt från tillgänglig information.

Det betyder att Du som ledare:

- Summerar och sammanfattar information.
- Ser flera infallsvinklar på problem.
- Kan koppla ihop verksamhet och ekonomi.
- Har förståelse för samband.
- Ser konsekvenser av fattade beslut.
- Tar fram heltäckande beslutsunderlag.
- Kan analysera varför utvecklingen blev som den blev.

Som Exekutiv chef betyder det att:

- Chefen kan prioritera utifrån de givna målen och ramarna och se vad som får störst effekt för förvaltningen/bolaget.
- Chefen ser olika möjligheter och vilka effekter det kan få för såväl förvaltningen/bolaget som hela staden.
- Chefen kan belysa konsekvenser för bolaget/förvaltningen av olika alternativ.
- Chefen ser till att beslutsunderlag är heltäckande och tillräckliga för att politikerna skall kunna fatta beslut.
- Chefen kan analysera och förstå orsaker till den utveckling som skett.

Helhetssyn

Ledaren har en god överblick och ett starkt samhällsintresse. Ledaren har förmågan att få grepp om en frågas komplexitet, eller det väsentliga i en situation, genom att ta hänsyn till olika informationskällor och skilda perspektiv. Ledaren kan sätta in den egna verksamhetens betydelse i ett större sammanhang.

Det betyder att Du som ledare:

- Har en både god överblick och ett starkt samhällsintresse.
- Förstår samhällsförändringars betydelse för den egna verksamheten.
- Har förmåga att tränga in i problem genom att kunna växla mellan olika perspektiv; helhet och delar, framtid – nutid, egen enhet - Göteborgs stad – omgivning.
- Förstår Din roll i en politiskt styrd organisation.
- Arbetar i samklang med resten av organisationen.

- Håller Dig informerad i olika samhällsfrågor eller frågor som är aktuella för Din verksamhet.

Som Exekutiv chef betyder det att:

- Chefen kan sätta in sin egen förvaltning/bolag i ett samhällsperspektiv.
- Chefen kan växla mellan olika perspektiv, egna förvaltningen/bolaget/hela Göteborgs Stad/regionen/ Sverige/Europa/Världen.
- Chefen finns på arenor utanför den egna förvaltningen/bolaget och agerar där för Göteborg Stads bästa.
- Chefen samverkar och samarbetat med andra verksamheter inom Göteborgs Stad.
- Chefen samverkar med andra organisationer, myndigheter, näringsliv och föreningar.



Göteborgs
Stad

Göteborgs Stads riktlinjer för rekrytering, utveckling och avveckling av förvaltnings- och bolagschefer

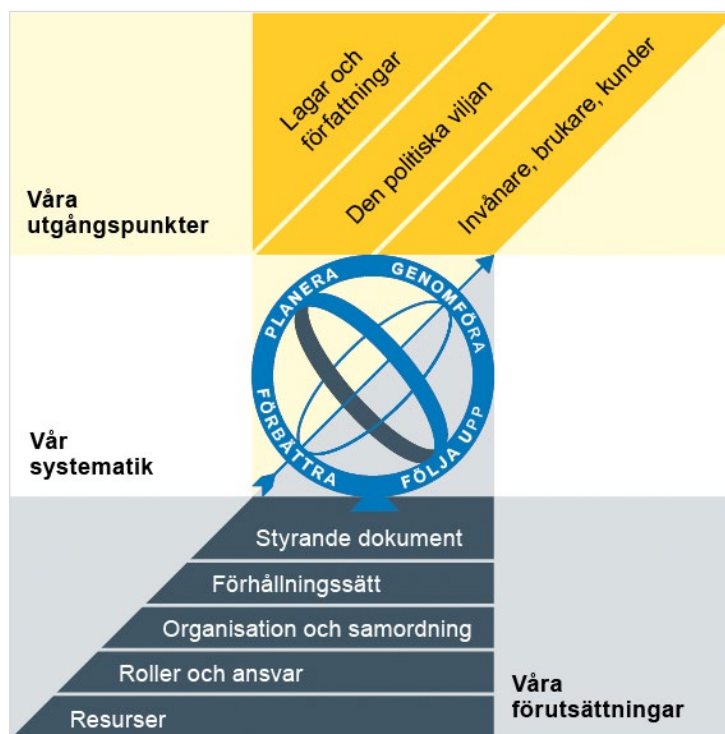
[Eventuell underrubrik]

Reglerande styrande dokument

Policy
► **Riktlinje**
Regel
Anvisning
Rutin
Instruktion

Göteborgs Stads styrsystem

Utgångspunkterna för styrningen av Göteborgs Stad är lagar och författningar, den politiska viljan och stadens invånare, brukare och kunder. För att förverkliga utgångspunkterna behövs förutsättningar av olika slag. Stadens politiker har möjlighet att genom styrande dokument beskriva hur de vill realisera den politiska viljan. Inom Göteborgs Stad gäller de styrande dokument som antas av kommunfullmäktige och kommunstyrelsen. Därutöver fastställer nämnder och bolagsstyrelser egna styrande dokument för sin egen verksamhet. Kommunfullmäktiges budget är det övergripande och överordnade styrande dokumentet för Göteborgs Stads nämnder och bolagsstyrelser.

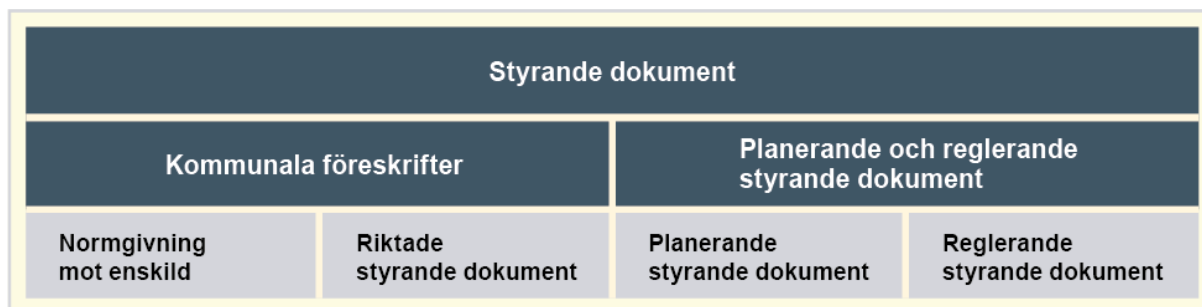


Om Göteborgs Stads styrande dokument

Göteborgs Stads styrande dokument är våra förutsättningar för att vi ska göra rätt saker på rätt sätt. De anger vad nämnder/styrelser och förvaltningar/bolag ska göra, vem som ska göra det och hur det ska göras. Styrande dokument är samlingsbegreppet för dessa dokument.

Stadens grundläggande principer såsom demokratisk grundsyn, principer om mänskliga rättigheter och icke-diskriminering omsätts i praktisk verksamhet genom att de integreras i stadens ordinarie beslutsprocesser. Beredning av och beslut om styrande dokument har en stor betydelse för förverkligandet av dessa principer i stadens verksamheter.

De styrande dokumenten ska göra det tydligt både för organisationen och för invånare, brukare, kunder, leverantörer, samarbetspartners och andra intressenter vad som förväntas av förvaltningar och bolag. De styrande dokumenten ligger till grund för att utkräva ansvar när vi inte arbetar i enlighet med vad som är beslutat.



Dokumentnamn: Göteborgs Stads riktlinjer för rekrytering, utveckling och avveckling av förvaltnings- och bolagschefer			
Beslutad av: Kommunfullmäktige	Gäller för: Stadens nämnder och bolag	Diarienummer: 0582/17	Datum och paragraf för beslutet: [Text]
Dokumentsort: Riktlinje	Giltighetstid: Tillsvidare	Senast reviderad: [Datum]	Dokumentansvarig: HR-direktören
Bilagor: [Bilagor]			

Innehåll

Inledning	3
Syftet med denna riktlinje.....	3
Bakgrund	3
Koppling till andra styrande dokument	3
Stödjande dokument.....	3
Riktlinje	4
<i>Rekrytering och uppdragsbeskrivning</i>	<i>4</i>
<i>Urval</i>	<i>5</i>
Uppföljning och avveckling	9
<i>Uppföljning - Syfte</i>	<i>9</i>
<i>Bedömning</i>	<i>9</i>
<i>Beslut i förtroendefråga eller avslutande av uppdrag.....</i>	<i>9</i>

Inledning

Syftet med denna riktlinje

Riktlinjen ska säkerställa en enhetlig och rättssäker hantering vid rekrytering och avveckling av förvaltnings- och bolagschefer. Riktlinjen anger en gemensam nivå för cheferna kompetensutveckling och anställningsvillkor i staden. Dokumentet beskriver rutinerna för lönesättning av förvaltnings- och bolagschefer vid nyanställning och vid löneöversyn.

Vem omfattas av riktlinjen

Denna riktlinje gäller tillsvidare för samtliga bolag och förvaltningar i Göteborgs stad.

Bakgrund

2015-06-10 beslutade kommunfullmäktige om nya riktlinjer för rekrytering, utveckling och avveckling av förvaltnings- och bolagschefer.
2017-03-15 beslutade kommunstyrelsen att ge personalutskottet i uppdrag att utreda regelverket och utvärdera de gällande riktlinjerna samt rutiner för tillfälliga chefslöner.
En extern utvärdering har gjorts där politiker och tjänstemän har intervjuats. Stadsledningskontoret har efter utredning och omvärldsanalys lämnat förslag till reviderade riktlinjer.

Koppling till andra styrande dokument

Medarbetar- och arbetsmiljöpolicy samt riktlinje för Göteborgs stad

Stödjande dokument

Kompetenskriterier för förvaltnings- och bolagschefer i Göteborgs stad.

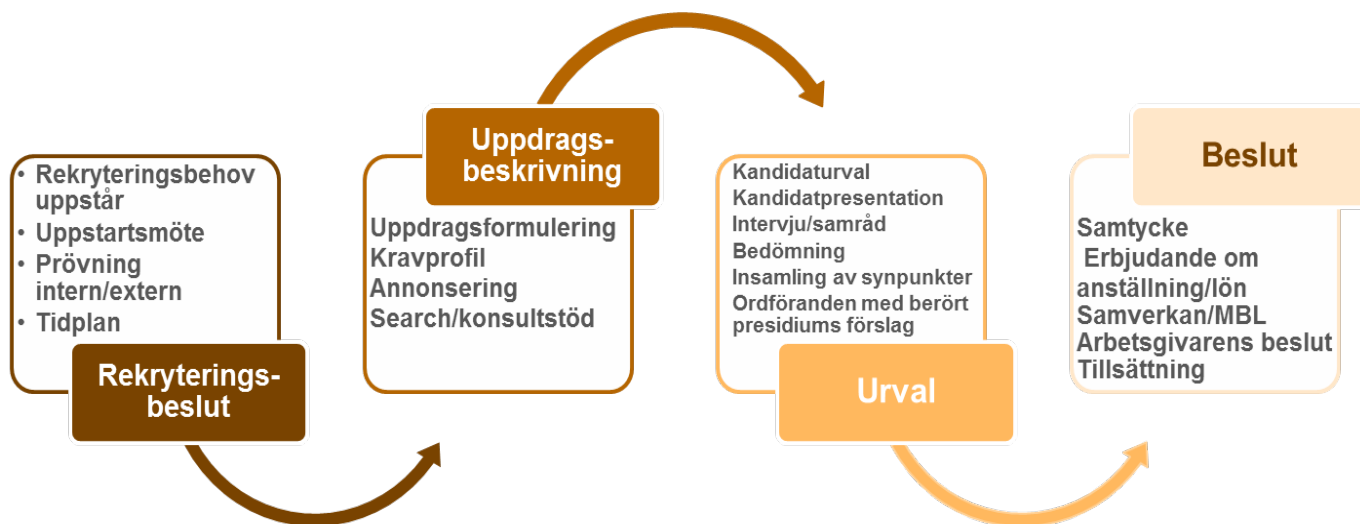
Anställningsavtal för förvaltningsdirektör (mall)

Anställningsavtal för VD i bolag (mall)

Riktlinje

Denna riktlinje beskriver hur rekrytering, anställningsvillkor och avveckling ska hanteras för förvaltnings- och bolagschefer i staden. Riktlinjer gäller för alla stadens alla förvaltningar och bolag.

Rekrytering



Rekrytering och uppdragsbeskrivning

-Berörd nämnd/styrelse kontakter stadsdirektören som informerar kommunstyrelsens och personalutskottets presidium om att en rekrytering skall påbörjas.

-Kravprofil och uppdragsformulering tas fram av ordföranden i samråd med berört presidium, och HR-direktören. HR-direktören har en viktig roll som stödfunktion vid rekryteringsprocessen. Vid rekrytering av en bolagschef ska koncernövergripande HR-chef inom Göteborgsstadshuset också vara delaktig i processen. En facklig representant som utsetts att företräda medarbetarna vid förvaltningen/bolaget deltar också vid framtagandet av kravprofil. Vid oenighet utses den facklige representanten av den organisation som organiserar flest medlemmar vid bolaget/förvaltningen.

Ledningsgruppen och övriga fackliga organisationerna i berörd förvaltning/bolag informeras och ges möjlighet att lämna synpunkter.

I kravprofilen ska framgå att Göteborgs Stad fäster stor vikt vid en värdegrund byggd på öppenhet, etik och moral samt MR/Jämställdhetskompetens.

Kravprofilen ligger därefter till grund för annonsering. Förvaltnings- och bolagschefer ska annonseras såväl internt som externt. I vissa fall kan annonsering kompletteras med searchuppdrag till extern konsult. Konsult ska upphandlas i enlighet med Policy och riktlinje för upphandling och inköp inom Göteborgs Stad.

Vid rekrytering ska beaktas att jämn könsfördelning bland förvaltnings- och bolagschefer ska eftersträvas samt att mångfaldsperspektivet om möjligt tillgodoses.

Urval

-Berört presidium informeras om vilka kandidater som sökt tjänsten och beslut fattas om vilka som ska gå vidare i processen. Berört presidium intervjuar kandidater och utifrån dessa beslutar om vilka som går vidare till personbedömning. Vid intervjuerna deltar även den representant som utsetts av de fackliga organisationerna att företräda medarbetarna i rekryteringsprocessen.

-De kandidater som valts ut utifrån kravprofil, intervju, genomgången personbedömning och presenteras för ordförande i samråd med berört presidium. Beslut tas om vilka kandidater som personalutskottets presidium träffar för en intervju.

-Nämndens/styrelsens ordförande i samråd med berört presidium utser den kandidat som sammantaget bedöms som mest lämplig för tjänsten efter kontakt med personalutskottets presidium. Samtycke krävs av dessa för att tillsättningen ska vara möjlig. Vid oenighet krävs samtycke med Kommunstyrelsens presidium

-Förvaltningens/bolagets ledningsgrupp samt de övriga berörda fackliga organisationerna träffar vald kandidat. Formell samverkan enligt samverkansavtalet/MBL sker med aktuell facklig rekryteringsgrupp.

Beslut

- Stadsdirektören beslutar om villkoren, inklusive lön, för anställningen (enligt KF/KS delegationsordning p. 6.10).

- Nämnd/styrelse fattar beslut om anställningen.

Övriga anställningar

Stadsdirektören beslutar om anställning och lön för direktörer vid stadsledningskontoret.

Allmänna anställningsvillkor

Anställningsvillkoren omfattar alla VD i bolagen, förvaltningsdirektörer samt direktörer vid stadsledningskontoret

Anställningsform

Anställningsformen är tillsvidare.

Under avtalsperioden kan befattningshavaren efter överenskommelse mellan kommunstyrelsen och nämnden/styrelsen förflyttas till annan direktörsbefattning inom kommunens förvaltningar och bolag. En förflyttning sker alltid i samråd med den aktuella chefen och dennes uppdragsgivare. Under anställningstiden kan arbetstagaren tillfälligt och efter samråd med berörd nämnd eller styrelse stå till stadsdirektörens förfogande för koncernövergripande uppdrag av utredningskaraktär och motsvarande. Möjligheten att förflytta arbetstagare eller att erhålla annat uppdrag under anställningstiden ska kunna skapa förutsättningar för staden att använda de högsta chefernas kompetens och erfarenhet i ett stadenövergripande perspektiv.

Övriga anställningsvillkor

Förvaltnings- och bolagschef omfattas som tidigare inte av Lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS) eller gällande Arbetstidslag (1982:67).

Befattningshavaren har enligt anställningsavtalet och oaktat gällande kollektivavtal inte

rätt till ersättning för övertid, restid/färdtid, förskjuten arbetstid, jour eller beredskap. Förvaltnings- och bolagschef har särskilt reglerade uppsägningstider, 32 semesterdagar per kalenderår samt en premiebestämd pensionslösning om 30% av ordinarie lön. Hen har rätt till föräldrapenningtillägg och semesterdagstillägg enligt samma villkor som övriga anställda vid förvaltningen/bolaget.

Uppsägningstid

Vid anställning som förvaltnings- eller bolagschef i upp till 12 månader är den ömsesidiga uppsägningstiden tre (3) månader, vid anställning mer än 12 månader är uppsägningstiden om sex (6) månader

Avgångsvederlag

Avgångsvederlag är en ensidig rätt för arbetsgivaren att omgående bryta anställningsavtalet, en utköpsklausul. Arbetsgivaren kan ensidigt använda möjlighet till avgångsvederlag utan krav på någon dokumenterad misskötsamhet.

Ett avgångsvederlag är inte tjänstepensions- eller semesterlönegrundande.

Avgångsvederlag är sex (6) månader vid upp till 12 månaders anställning som VD/förvaltningsdirektör. Vid mer än 12 månaders anställning som VD/förvaltningsdirektör är avgångsvederlaget 12 månader. Utbetalningen av avgångsvederlaget sker uppdelat per månad för att underlätta eventuell samordning av andra inkomster.

Något avgångsvederlag kan aldrig utbetalas från den månad arbetstagaren skulle vara skyldig att avgå med ålderspension om LAS varit tillämpligt.

Nivån på avgångsvederlaget beräknas efter aktuell månadslön x 6 eller x 12.

Samordning

En samordning sker av inkomster från annan anställning eller egen verksamhet i enskild firma eller annan bolagsform under den period som motsvarar antalet månadslöner i avgångsvederlaget. Samordning ska också ske även om lön eller arvode för utfört arbete utbetalas till företaget och inte som lön till arbetstagaren. En beräkning motsvarande inkomst av tjänst ska då göras.

Arbetstagaren ska hålla staden underrättad om sina inkomstförhållanden.

Bryta/häva anställningsavtalet

Om grunden för arbetsgivarens brytande av anställningsavtalet är av en sådan art att saklig grund för uppsägning av personliga skäl eller grund för avskedande enligt LAS föreligger om lagen varit tillämplig kan nämnden/styrelsen bryta avtalet med omedelbar verkan. Arbetsgivaren har också rätt att bryta anställningsavtalet om befattningshavaren uppsåtligt eller av grov oaktsamhet åsamkat nämnden/styrelsen skada.

Avgångsvederlag eller bryta anställningsavtalet - gränsfall

Om befattningshavaren gjort sig skyldig till fel eller försummelse av en art som inte med tydlighet ger arbetsgivaren rätt att bryta anställningsavtalet med omedelbar verkan kan efter överläggning mellan parterna ett nedsatt avgångsvederlag med lägre nivå än det som

stipuleras i avtalet utbetalas. Avgångsvederlaget kan dock inte understiga tre (3) månader vid anställningstid upp till 12 månader respektive sex (6) månader vid anställningstid över 12 månader.

Anställningsvillkor och lönesättning tillförordnad VD/Förvaltningsdirektör

En tillförordnad chef kan anställas i avvaktan på tillsättning eller vid längre frånvaro från ordinarie befattningshavare.

Om det vid ett bolag finns en särskilt utsedd vice VD som i sitt uppdrag har att ersätta ordinarie VD vid frånvaro bör denne naturligt träda in som tillförordnad VD, motsvarande ska gälla vid en förvaltning om en biträdande förvaltningschef är utsedd.

Beslut om tillsättning av tillförordnad förvaltnings- eller bolagschef fattas av berörd styrelse/nämnd. Före beslut ska samråd ske med stadsdirektör/HR-direktör.

Vid tillsättning av tf chef ska ett visstidsförordnande upprättas och villkoren i det aktuella kollektivavtalet för nämnden/bolaget tillämpas på arbetstagaren.

Lönen för tillförordnad chef fastställs genom ett fast lönetillägg motsvarande 15% av tidigare/ordinarie chefs lön per månad.

Lönen sätts i förhållande till omfattning och ansvar i uppdraget men ska inte överstiga 90% av aktuell lönenivå för tidigare/ordinarie förvaltningsdirektör/VD.

Lönesättning av VD/Förvaltningsdirektör

Stadsdirektören beslutar om lön vid nyanställning. Inför lönesättningen tar förhandlingschefen fram ett underlag baserat på befattningens omfattning, ansvar och svårighetsgrad i enlighet med aktuell ALFA-värdering och aktuellt lönespann.

Inför den årliga löneöversynen gör stadsledningskontoret en stadenövergripande analys av aktuell lönestruktur och behov av förändrade löner för bland annat gruppen förvaltnings- och bolagschefer. En kartläggning av aktuellt löneläge för såväl individ som grupp görs där behov av löneökning utrymme för såväl strukturella förändringar som individuella lönesatsningar efter prestation bedöms.

En analys görs av löneläge för såväl förvaltningsdirektörer, direktörer vid stadsledningskontoret som för VD gruppen vid Göteborg Stadshus AB.

Det utrymme som finns för individuell fördelning styrs för staden som helhet av det löneökning utrymme som fastställts av kommunfullmäktige i budget. De övergripande prioriteringar som har beslutats av personalutskottet ska också efterföljas.

Stadsdirektören har utvecklings- och lönesamtal med alla förvaltningsdirektörer, direktörer vid Stadsledningskontoret samt VD för Göteborgs stadshus AB.

VD för Göteborgs stadshus AB har i sin tur utvecklings- och lönesamtal med de interna bolagen, regionala bolagen, samt respektive VD i moderbolagen som i sin tur har utvecklings- och lönesamtal med VD i dotterbolagen.

Stadsdirektören ansvarar för att arbeta fram övergripande förutsättningar för löneutvecklingen inom stadshuskoncernen för att säkerställa en sammanhållen lönebild för staden samlat. Arbetet sker i dialog med VD för Göteborgs stadshus AB. De lönesättande cheferna ska också inhämta information i samtal med respektive presidium i nämnden/styrelsen.

Efter genomförd årlig löneöversyn ansvarar VD i Stadshus AB för en återkoppling av resultatet till stadsdirektören som i sin tur gör en samlad återkoppling för samtliga förvaltnings- och bolagschefer till personalutskottet.

För att främja en stadenövergripande gemensam utveckling av bland annat ledarskap och organisationskultur har stadsdirektören i egenskap av ledande tjänsteperson i staden ett årligt stadenövergripande samtal med stadens samtliga förvaltnings- och bolagschefer

Ansvarsfördelning vid avveckling konfliktlösning

I den händelse ordförande eller presidiet i en nämnd eller styrelse har synpunkter eller kritik mot förvaltningsdirektör eller VD är det viktigt att en tidig och regelbunden dialog förs med stadsdirektören och i förekommande fall HR-direktören. Stadsdirektören har en årlig uppföljning med berörda presidium och i det fall kritik framförs mot förvaltnings- eller bolagschefen ska hen ges möjlighet till bättring och utveckla sitt ledarskap innan en förtroendefråga aktualiseras. Det är respektive ordförande som ansvarar för att detta sker och tar kontakt med stadsdirektören.

En professionell hantering och möjlighet till konfliktlösning kan skapa en tryggare process när allvarig kritik framförts eller när relationen presidium – exekutiv chef är ansträngd. Innan en avvecklingsprocess startar ska alternativa lösningar prövas. Det är viktigt att söka lösningar och ha konstruktiva dialoger och i möjligaste mån upprätthålla dialogen innan det gått så långt att förtroendet allvarligt skadats.

Beslut i en förtroendefråga då det gäller att bryta ett anställningsavtal fattas av berörd nämnd/styrelse. Beslutet ska föregås av ett samråd med personalutskottet och stadsdirektören som tar fram faktaunderlag och initierar samrådsförfarandet.

Förslaget innebär att kommunstyrelsens presidium inte deltar i samrådet men ska däremot informeras.

Stadsdirektören ska som idag komma överens med berört presidium om hur ledningsgrupp och fackliga organisationer ska informeras och hur beslutet i övrigt ska kommuniceras.

Tvister om anställningsavtalet

Tvist vid tolkning och tillämpning av detta avtal ska i första hand lösas genom överläggning mellan parterna. Varje part står då för sina kostnader. Skulle parterna inte nå en överenskommelse ska tvist om tolkning och tillämpning av detta avtal prövas i svensk domstol

Kompetensutveckling

Alla förvaltnings- och bolagschefer ska ha möjlighet till den kompetensutveckling som kan krävas i uppdraget. Omfattningen av utbildningsinsatser kan variera över tid men ska tas upp vid det årliga utvecklingssamtalet.

Samtliga exekutiva chefer får en stadenövergripande introduktion vid nyanställning. Ett helt nytt utbildningsprogram för exekutiva chefer kommer att erbjudas samtliga förvaltnings- och bolagschefer.

Uppföljning och avveckling

Uppföljning - Syfte

Uppföljning sker årligen dels genom samtal mellan förvaltnings/ bolagschefen och vederbörandes presidium dels mellan chefen och stadsdirektören. VD i för Göteborgs stadshus har också utvecklingssamtal med underställda VD (se avsnitt lönesättning). Den värdering som ordförande i samråd med berört presidium gör av chefen redovisas skriftligt till stadsdirektören som underlag för samtal. Chefen ska delges presidiets bedömning.

Att skapa en systematik i uppföljning av förvaltnings- och bolagschefens resultat och ledarskap utifrån i förväg definierade kriterier.

Kriterierna som förvaltnings- och bolagschefen mäts mot måste vara kända och resultatet i verksamheten skall ligga till grund för framtida utvecklingsinsatser.

Uppföljningen ger möjlighet att se förutsättningar att pröva andra uppdrag i framtiden.

Bedömning

Genom uppföljningen skall chefen så tidigt som möjligt få sådan information att det ska vara möjligt att om så bedöms önskvärt utveckla sitt ledarbete och sin kompetens innan frågor av förtroendekaraktär aktualiseras.

Med frågor av förtroendekaraktär avses situationer och omständigheter som kan leda till att arbetsgivaren önskar fatta beslut om uppsägning eller hävning av avtal.

I den händelse ordförande eller presidiet har allvarlig kritik eller anser att förtroendet för VD /förvaltningsdirektör är skadat ska alltid stadsdirektören och i förekommande fall HR-direktören informeras så att en tidig dialog och en konfliktlösning aktualiseras.

Innan en avvecklingsprocess startar ska alternativa lösningar utredas, till exempel annat arbete inom Göteborgs stad.

Beslut i förtroendefråga eller avslutande av uppdrag

Beslut i en förtroendefråga då det gäller att bryta ett anställningsavtal fattas av berörd nämnd/styrelse. Beslutet ska föregås av ett samråd med personalutskottet och stadsdirektören som tar fram faktaunderlag och initierar samrådsförfarandet.

Stadsdirektören kommer överens med berört presidium om hur ledningsgrupp och fackliga organisationer ska informeras och hur beslutet i övrigt ska kommuniceras. Vid behov ska strategiskt kommunikationsansvariga rådfrågas.

ANSTÄLLNINGSAVTAL FÖRVALTNINGSREKTÖR I GÖTEBORGS STAD

Detta anställningsavtal har denna dag träffats mellan Göteborgs Stad (212000-1355) nedan staden och XXX XXXX (personnummer XXXXX) nedan befattningshavaren.

1. ANSTÄLLNINGSFÖRM

Befattningshavaren anställs tillsvidare som förvaltningsdirektör för XXXXXXXX från(datum). Anställningen innebär motsvarande företagsledande ställning och omfattas inte lagen om anställningsskydd (LAS) eller arbetstidslagen

Under anställningstiden kan befattningshavaren efter överenskommelse mellan kommunstyrelsen och nämnden förflyttas till annan direktörsbefattning inom kommunens förvaltningar eller ägda bolag. En förflyttning ska ske i samråd med berörd chef och dennes närmaste uppdragsgivare. Vid en förflyttning justeras lönen till lämplig nivå i förhållande till det nya uppdragets svårighetsgrad och omfattning. Nytt anställningsavtal upprättas. Under anställningstiden kan befattningshavaren tillfälligt och efter samråd med berörd nämnd stå till stadsdirektörens förfogande för koncernövergripande uppdrag av utredningskaraktär och motsvarande.

2. ARBETSUPPGIFTER

Som förvaltningsdirektör ansvarar befattningshavaren för den löpande förvaltningen av förvaltningens samtliga angelägenheter i enlighet med svensk lag och praxis och inom ramen för de övergripande riktlinjer som staden fastställer i delegationsordning och Förvaltningschefsinstruktion. Befattningshavaren skall verkställa av staden fattade beslut och är skyldig att följa de direktiv och anvisningar som staden lämnar. Befattningshavaren förbinder sig att i alla avseenden tillvarata och verka för stadens bästa. Det åligger befattningshavaren att i alla viktiga frågor överlägga med nämnden och att löpande informera om väsentligheter i förvaltningens verksamhet.

3. LÖN

Lönen ärkronor per månad i 20..... års lönenivå. Löneöversyn ska ske årligen. Befattningshavaren har oaktat gällande kollektivavtal på förvaltningen ingen rätt till ersättning för övertid, restid/färdtid, förskjuten arbetstid, jour eller beredskap.

4. KOMPETENSUTVECKLING

Befattningshavaren ska ha möjlighet till den kompetensutveckling som kan krävas i uppdraget. Omfattning och inriktning fastställs i utvecklingssamtal.

Befattningshavaren får utöver en stadenövergripande introduktion vid nyanställning också delta i ett gemensamt utbildningsprogram för förvaltnings- och bolagschefer

5. BISISSLOR

Befattningshavaren utfäster sig att helt ägna sig åt sina arbetsuppgifter hos förvaltningen och får inte utan skriftligt medgivande från nämndens ordförande åta sig arbetsuppgifter eller uppdrag vid sidan av tjänsten, vare sig mot vederlag eller ideellt.

Befattningshavaren får inte utan skriftligt medgivande från nämndens ordförande själv eller genom annan bedriva affärsverksamhet för egen räkning.

6. SEMESTER OCH FÖRÄLDRAPENNING

Befattningshavaren har rätt till 32 dagars semester per år och omfattas av samma villkor för semesterdagstillägg som för övriga anställda vid förvaltningen.

Semester, vilken utgivits i förskott, äger staden vid anställningens upphörande kvitta mot lön och intjänad semestersättning i enlighet med semesterlagens bestämmelser. Under uppsägningstid äger staden rätt att utlägga semesterledighet, inklusive sparad semester i enlighet med semesterlagens bestämmelser.

Befattningshavaren omfattas av samma rätt till föräldrapenningtillägg, enligt gällande kollektivavtal, som övriga anställda vid förvaltningen.

7. TJÄNSTERESOR

För befattningshavarens resor i tjänsten gäller, i tillämpliga delar, enligt för var tid gällande Göteborgs kommuns resebestämmelser (GRB).

8. FÖRSÄKRINGAR, PENSION och SJUKDOM

8.1 Befattningshavaren äger rätt till Tjänstegrupplivförsäkring (TGL-KL) och Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA-KL).

8.2 Befattningshavaren äger rätt till en premiebestämd tjänstepension på 30 % av ordinarie lön och semesterersättning (månadslönen x 12.2 på årsbasis). Premiebefrielseförsäkring skall tecknas inom premieramen. Den pensionsgrundande lönen begränsas till högst 30 inkomstbasbelopp. Någon annan tjänstepension skall inte utgå. Befattningshavarens slutliga pensionsförmåner beror dels av de premier som staden inbetalt under anställningstiden, dels förekommande moment i de försäkringsavtal befattningshavaren anvisat, dels avkastningen/återbäringen som löpande lagts till försäkringskapitalet. Befattningshavaren är inte utlovad någon slutlig pensionsnivå.

Befattningshavaren är skyldig att inom ramen för ovanstående välja av staden anvisade försäkringsbolag. I samband med anställningens upphörande läggs försäkringarnas uppsamlade värde i fribrev.

I det fall befattningshavaren, på grund av icke godkänd riskprovning, inte kan erhålla premiebefrielseförsäkring enligt ovan skall befattningshavaren istället i sin helhet anmälas in i av staden beslutat lämpligt kollektivavtal för tjänstepension.

8.3 Vid sjukdom utgår förmåner enligt bestämmelser som gäller för övriga anställda samt Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS-KL) eller motsvarande.

Om befattningshavaren på grund av sjukdom helt eller delvis inte längre kan utföra sina arbetsuppgifter gäller följande.

Vid frånvaro längre än sju (7) dagar bör ersättare för förvaltningschefen utses, finns biträdande förvaltningschef bör denne gå in som tillförordnad. Vid en längre beräknad sjukfrånvaro ska en plan för rehabilitering upprättas. Om prognosen för att befattningshavaren inte ska kunna återgå i arbete är 90 dagar eller mer ska ett anställningsavtal för en tillförordnad förvaltningschef upprättas och ordinarie befattningshavare entledigas från uppdraget under perioden. Befattningshavaren äger då rätt att behålla sina anställningsförmåner under sjukperioden med sedvanliga sjukavdrag så länge den tidsbegränsade anställningen består.

Beviljas befattningshavaren partiell sjukersättning som inte är tidsbegränsad, ska nämnden besluta att anställningen ska omregleras så att den motsvarar befattningshavarens kvarvarande arbetsförmåga, varvid befattningshavarens lön och övriga anställningsförmåner reduceras i motsvarande mån. Någon ersättning enligt punkt 9 utges inte.

Beslutar nämnden om uppsägning av anställningen när befattningshavaren beviljats partiell sjukersättning som inte är tidsbegränsad, utgår ersättning enligt punkt 9.

Om befattningshavaren beviljas hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad, upphör anställningen utan uppsägning den dag nämnden beslutar. Någon ersättning enligt punkt 9 utges inte.

9. UPPSÄGNING

Anställningen kan sägas upp med en ömsesidig uppsägningstid av tre (3) månader vid anställning som förvaltningschef i upp till 12 månader. Vid anställning mer än 12 månader är uppsägningstiden sex (6) månader. Nämnden kan besluta att hela eller delar av uppsägningstiden ska innebära arbetsbefrielse.

10. Avgångsvederlag

Om nämnden säger upp befattningshavaren från anställningen av annan anledning än sådan som utgör grund för omedelbart avbrytande av anställningsavtalet utgår från anställningens upphörande ett avgångsvederlag motsvarande sex (6) månader vid upp till 12 månaders anställning som förvaltningschef. Vid mer än 12 månaders anställning som förvaltningschef är avgångsvederlaget 12 månader. Avgångsvederlaget utgår från aktuell månadslön vid uppsägningstillfället.

Avgångsvederlaget utbetalas uppdelat per månad vid ordinarie löneutbetalningstillfälle med början månaden efter anställningens upphörande. Avgångsvederlaget är inte tjänstepensions- eller semesterlönegrundande.

Något avgångsvederlag kan aldrig utbetalas från den månad arbetstagaren skulle vara skyldig att avgå med ålderspension om LAS varit tillämpligt.

Avgångsvederlaget ska samordnas från befattningshavarens inkomster från annan anställning eller egen verksamhet i enskild firma eller annan bolagsform under den period som motsvarar antalet månadslöner i avgångsvederlaget. Samordning ska också ske även om lön eller arvode för utfört arbete utbetalas till företaget och inte som lön till arbetstagaren.

11. BRYTA/HÄVA ANSTÄLLNINGSAVTALET

När nämndens grund för att bryta anställningsavtalet är av en sådan art att saklig grund för uppsägning av personliga skäl eller avskedande enligt LAS förelegat, om lagen varit tillämplig, kan nämnden bryta anställningsavtalet med omedelbar verkan.

Nämnden har också rätt att bryta anställningsavtalet med omedelbar verkan om befattningshavaren uppsåtligt eller av grov oaktsamhet åsamkat nämnden skada.

11. PERSONUPPGIFTER

Befattningshavaren medger att staden behandlar och hanterar personuppgifter i datasystemet i enlighet med reglerna i dataskyddsförordningen (DSF).

12. TVISTER

Tvist vid tolkning eller tillämpning av detta avtal ska i första hand lösas genom överläggning mellan parterna. Varje part står då för sina kostnader. Skulle parterna inte nå en överenskommelse ska tvist om tolkning och tillämpning av detta avtal prövas av domstol.

Detta anställningsavtal har upprättats i två (2) exemplar av vilka vardera parten tagit ett.

Ort _____ den _____ 20__

Ordförande

Befattningshavaren

Vice ordförande

Stadsdirektör

ANSTÄLLNINGSAVTAL VERKSTÄLLANDE DIREKTÖR I GÖTEBORGS STAD

Detta anställningsavtal har denna dag träffats mellan XXXXXXXXXXXX (organisations nummer) nedan bolaget och XXX XXXX (personnummer XXXXX) nedan befattningshavaren.

1. ANSTÄLLNINGSFORM

Befattningshavaren anställs tillsvidare som verkställande direktör för XXXXXXXX från ... (datum). Anställningen innebär företagsledande ställning och omfattas därför inte av lagen om anställningsskydd (LAS) eller arbetstidslagen.

Under avtalsperioden kan befattningshavaren efter överenskommelse mellan kommunstyrelsen och bolagets styrelse förflyttas till annan direktörsbefattning inom kommunens förvaltningar eller ägda bolag. En förflyttning ska ske i samråd med berörd chef och dennes närmaste uppdragsgivare. Vid en förflyttning justeras lönen till lämplig nivå i förhållande till det nya uppdragets svårighetsgrad och omfattning. Nytt anställningsavtal upprättas. Under avtalsperioden kan befattningshavaren tillfälligt och efter samråd med berörd styrelse stå till stadsdirektörens förfogande för koncernövergripande uppdrag av utredningskaraktär och motsvarande.

2. ARBETSUPPGIFTER

Som företagsledare svarar befattningshavaren för den löpande förvaltningen av bolagets hela verksamhet i enlighet med aktiebolagslagen, svensk lagstiftning i övrigt samt VD-instruktion. Befattningshavaren ska även i övrigt rätta sig efter de direktiv, riktlinjer och målsättningar som styrelsen fastställer samt verkställa av styrelsen fattade beslut.

Befattningshavaren ska i alla avseenden tillvarata och verka för bolagets och stadens bästa. I frågor av principiell natur eller av mera betydande vikt för bolagets verksamhet åligger det befattningshavaren att överlägga med och löpande informera styrelsen innan beslut fattas.

LÖN

Lönen ärkronor per månad i 20..... års lönenivå. Löneöversyn ska ske årligen. Befattningshavaren har oaktat gällande kollektivavtal vid bolaget ingen rätt till ersättning för övertid, restid/färdtid, förskjuten arbetstid, jour eller beredskap.

4. KOMPETENSUTVECKLING

Befattningshavaren ska ha möjlighet till den kompetensutveckling som kan krävas i uppdraget. Omfattning och inriktning fastställs i utvecklingssamtal.

Befattningshavaren får utöver en stadenövergripande introduktion vid nyanställning också delta i ett gemensamt utbildningsprogram för förvaltnings- och bolagschefer

5. BISYSSLOR

Befattningshavaren utfäster sig att helt ägna sig åt sina arbetsuppgifter hos bolagets och får inte utan skriftligt medgivande från styrelseordförande åta sig arbetsuppgifter eller uppdrag vid sidan av tjänsten, vare sig mot vederlag eller ideellt.

Befattningshavaren får inte utan skriftligt medgivande från bolagets styrelseordförande själv eller genom annan bedriva affärsverksamhet för egen räkning.

6. SEMESTER OCH FÖRÄLDRAPENNING

Befattningshavaren har rätt till 32 dagars semester per år och omfattas av samma villkor för semesterdagstillägg som övriga anställda vid bolaget.

Semester, vilken utgivits i förskott, äger bolaget vid anställningens upphörande kvitta mot lön och intjänad semestersättning i enlighet med semesterlagens bestämmelser. Under uppsägningstid äger bolaget rätt att utlägga semesterledighet, inklusive sparad semester i enlighet med semesterlagens bestämmelser.

Befattningshavaren omfattas av samma rätt till föräldrapenningtillägg, enligt gällande kollektivavtal, som övriga anställda vid bolaget.

7. TJÄNSTERESOR

För befattningshavarens resor i tjänsten gäller i tillämpliga delar de rese- och traktamentsbestämmelser som tillämpas för övriga anställda inom bolaget. För bolag som tillhör Pacta gäller Göteborgs kommuns resebestämmelser (GRB).

8. FÖRSÄKRINGAR, PENSION och SJUKDOM

8.1 Befattningshavaren äger rätt till Tjänstegrupplivförsäkring (TGL-KL) och Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA-KL).

8.2 Befattningshavaren äger rätt till en premiebestämd tjänstepension på 30 % av ordinarie lön och semesterersättning (månadslönen x 12.2 på årsbasis). Premiefrielseförsäkring skall tecknas inom premieramen. Den pensionsgrundande lönen begränsas till högst 30 inkomstbasbelopp. Någon annan tjänstepension skall inte utgå. Befattningshavarens slutliga pensionsförmåner beror dels av de premier som bolaget inbetalt under anställningstiden, dels förekommande moment i de försäkringsavtal befattningshavaren anvisat, dels avkastningen/återbäringen som löpande lagts till försäkringskapitalet. Befattningshavaren är inte utlovad någon slutlig pensionsnivå.

Befattningshavaren är skyldig att inom ramen för ovanstående välja av bolaget anvisade försäkringsbolag. I samband med anställningens upphörande läggs försäkringarnas uppsamlade värde i fribrev.

I det fall befattningshavaren, på grund av icke godkänd riskprövning, inte kan erhålla premiefrielseförsäkring enligt ovan skall befattningshavaren istället i sin helhet anmälas in i av bolaget beslutat lämpligt kollektivavtal för tjänstepension.

8.3 Vid sjukdom utgår förmåner enligt bestämmelser som gäller för övriga anställda samt Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS-KL) eller motsvarande.

Om befattningshavaren på grund av sjukdom helt eller delvis inte längre kan utföra sina arbetsuppgifter gäller följande:

Vid frånvaro längre än sju (7) dagar bör ersättare för förvaltningschefen utses, finns biträdande förvaltningschef bör denne gå in som tillförordnad. Vid en längre beräknad sjukfrånvaro ska en plan för rehabilitering upprättas. Om prognosen för att befattningshavaren inte ska kunna återgå i arbete är 90 dagar eller mer ska ett anställningsavtal för en tillförordnad VD upprättas och ordinarie befattningshavare entledigas från uppdraget under perioden. Befattningshavaren äger då rätt att behålla sina anställningsförmåner med sedvanliga sjukavdrag så länge den tidsbegränsade anställningen består.

Beviljas befattningshavaren partiell sjukersättning som inte är tidsbegränsad, ska nämnden besluta att anställningen ska omregleras så att den motsvarar befattningshavarens kvarvarande arbetsförmåga, varvid befattningshavarens lön och övriga anställningsförmåner reduceras i motsvarande mån. Någon ersättning enligt punkt 9 utges inte.

Om befattningshavaren är, eller kan förväntas bli, sjuk längre än 90 dagar ska styrelsen, i avvaktan på dennes återgång i arbete, temporärt entlediga befattningshavaren från befattningen och utse ersättare. Befattningshavaren äger då rätt att behålla sina anställningsförmåner med sedvanliga sjukavdrag så länge anställningen består.

Beviljas befattningshavaren partiell sjukersättning som inte är tidsbegränsad, kan styrelsen besluta att anställningen ska omregleras så att den motsvarar befattningshavarens kvarvarande arbetsförmåga, varvid befattningshavarens lön och övriga anställningsförmåner reduceras i motsvarande mån. Någon ersättning enligt punkt 9 utges inte.

Beslutar styrelsen om uppsägning av anställningen när befattningshavaren beviljats partiell sjukersättning som inte är tidsbegränsad, utgår ersättning enligt punkt 9.

Om befattningshavaren beviljas hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad, upphör anställningen utan uppsägning den dag styrelsen beslutar. Någon ersättning enligt punkt 9 utges inte.

9. UPPSÄGNING

Anställningen kan sägas upp med en ömsesidig uppsägningstid av tre (3) månader vid anställning som VD i upp till 12 månader. Vid anställning mer än 12 månader är uppsägningstiden sex (6) månader. Styrelsen kan besluta att hela eller delar av uppsägningstiden ska innebära arbetsbefrielse.

10. Avgångsvederlag

Om nämnden säger upp befattningshavaren från anställningen av annan anledning än sådan som utgör grund för omedelbart avbrytande av anställningsavtalet utgår från anställningens upphörande ett avgångsvederlag motsvarande sex (6) månader vid upp till 12 månaders anställning som förvaltningschef. Vid mer än 12 månaders anställning som förvaltningschef är avgångsvederlaget 12 månader. Avgångsvederlaget utgår från aktuell månadslön vid uppsägningstillfället.

Avgångsvederlaget utbetalas uppdelat per månad vid ordinarie löneutbetalningstillfälle med början månaden efter anställningens upphörande. Avgångsvederlaget är inte tjänstepensions- eller semesterlönegrundande.

Något avgångsvederlag kan aldrig utbetalas från den månad arbetstagaren skulle vara skyldig att avgå med ålderspension om LAS varit tillämpligt.

Avgångsvederlaget ska samordnas från befattningshavarens inkomster från annan anställning eller egen verksamhet i enskild firma eller annan bolagsform under den period som motsvarar antalet månadslöner i avgångsvederlaget. Samordning ska också ske även om lön eller arvode för utfört arbete utbetalas till företaget och inte som lön till arbetstagaren.

10. BRYTA / HÄVA

När nämndens grund för att bryta anställningsavtalet är av en sådan art att saklig grund för uppsägning av personliga skäl eller avskedande enligt LAS förelegat, om lagen varit tillämplig, kan nämnden bryta anställningsavtalet med omedelbar verkan.

Nämnden har också rätt att bryta anställningsavtalet med omedelbar verkan om befattningshavaren uppsåtligen eller av grov oaktsamhet åsamkat nämnden skada.

11. PERSONUPPGIFTER

Befattningshavaren medger att staden behandlar och hanterar personuppgifter i datasystemet i enlighet med reglerna i dataskyddsförordningen (DSF).

12. TVISTER

Tvist vid tolkning eller tillämpning av detta avtal ska i första hand lösas genom överläggning mellan parterna. Varje part står då för sina kostnader. Skulle parterna inte nå en överenskommelse ska tvist om tolkning och tillämpning av detta avtal prövas av domstol.

Detta anställningsavtal har upprättats i två (2) exemplar av vilka vardera parten tagit ett.

Ort _____ den _____ 20__

Ordförande

Befattningshavaren

Vice ordförande

Stadsdirektör



Göteborgs Stad

Stadsledningskontoret

Central Samverkansgrupp
(CSG)

Protokoll 8/18
Sammanträdesdatum
2018-05-03

Dnr 0284/18

Tid: Torsdag 2018-05-03 kl. 08:30-10:30
Plats: Traktören, Eken

Närvarande:

Eva Hessman	Arbetsgivare, ordförande
Tina Liljedahl Scheel	Arbetsgivare
Michael Färdig	Arbetsgivare
Sofia Lindgren	Sekreterare
Pirjo Sedbo	
Anna Bengtsson	
Caroline Söderlind Löfdahl	Saco
Karin Sivertz	Saco
Pia Björking Petersson	Saco
Andrea Meiling	TCO, Lärarförbundet
Brith Holm	TCO, Vårdförbundet
Sonia Koppen	TCO, Vision

Frånvarande:

Margareta Åvall	Kommunal
Christina Wising	Kommunal
Sandy Westergren	Kommunal
Gunnar Valinder	Saco

Föredragande:

Pirjo Sedbo	Stadsledningskontoret, § 4 a
Michael Färdig	Stadsledningskontoret, § 5 a
Anders Johansson	Stadsledningskontoret, § 7 a
Tina Liljedahl Scheel	Stadsledningskontoret, § 7 a
Karin Magnusson	Stadsledningskontoret, § 7 b
Maria Siewers	Stadsledningskontoret, § 7 b
Karin Magnusson	Stadsledningskontoret, § 7 c
Maria Siewers	Stadsledningskontoret, § 7 c
Lena Albinsson	Stadsledningskontoret, § 7 d
Maria Siewers	Stadsledningskontoret, § 7 d
Michael Färdig	Stadsledningskontoret, § 7 e
Michael Färdig	Stadsledningskontoret, § 7 f

Protokollets omfattning: §1–§10

§ 1 Mötet öppnas

Eva Hessman förklarade mötet öppnat.

§ 2 Fastställande av dagordning

Dagordningen fastställdes med tillägg av en informationspunkt från arbetsgivaren gällande arbetsvärderingssystemet BAS och en fråga från Saco om rutinen för 6:6-anmälningar.

§ 3 Utseende av justerare

Till justerare utsågs: Caroline Söderlind Löfdahl (Saco) och Sonia Koppen (TCO).

§ 4 Anmälan av protokoll

- a) CSG protokoll 2018-04-12 är justerat och ligger i databasen.

Informationen antecknas till protokollet.

§ 5 Samverkan före beslut

- a) Förslag till ny riktlinje för rekrytering, utveckling och avveckling av förvaltning- och bolagschefer, Dnr 0582/17. TU daterat 2018-03-17, handlingar, riktlinjer samt anställningsavtal utskickade inför mötet.

Michael Färdig redogör för ärendet. Presentation biläggs protokollet.

Vision framför att de som facklig organisation vill vara med och ta fram kravprofilen, få tillgång till ansökningshandlingar för samtliga sökande, vara med och välja ut de kandidater som kallas till intervju samt få intervjua samtliga kandidater som går vidare till intervju. Lärarförbundet, Vårdförbundet och Saco ställer sig bakom Visions inställning.

Arbetsgivaren framför att de fackliga organisationerna har möjlighet att lämna synpunkter vid framtagandet av kravprofilen.

TCO och Saco är oeniga med arbetsgivaren vad gäller avsnittet i riktlinjen som reglerar de fackliga organisationernas medverkan i samband med rekrytering av förvaltnings- och bolagschefer.

TCO och Saco anmäler oenighet i sakfrågan gällande de fackliga organisationernas medverkan vid rekrytering (se ovan). Därutöver är partssamverkan fullgjord i enighet.

§ 6 Tidig och fördjupad dialog

§ 7 Information

- a) Uppföljningsrapport 1, Dnr 0935/18. Presentation utskickad inför mötet.

Anders Johansson och Tina Liljedahl Scheel informerade i ärendet. Presentation biläggs protokollet.

Informationen antecknas till protokollet.

- b) Reviderade riktlinjer äldreomsorgen, Dnr 0722/17. TU daterat 2018-04-25, riktlinjer samt anvisningar utskickat inför mötet.

Karin Magnusson och Maria Siewers informerade i ärendet. Presentation biläggs protokollet.

Informationen antecknas till protokollet.

- c) Reviderade riktlinjer ledsagning, Dnr 1368/17. TU daterat 2018-04-25, riktlinjer samt anvisningar utskickat inför mötet.

Karin Magnusson och Maria Siewers informerade i ärendet. Presentation biläggs protokollet.

Informationen antecknas till protokollet.

- d) Reviderade regler för intraprenader, Dnr 0715/16. TU daterat 2018-04-25, regler samt bilagor utskickat inför mötet.

Lena Albinsson och Maria Siewers informerade i ärendet. Presentation biläggs protokollet.

Informationen antecknas till protokollet.

- e) Förslag till Temadag 2018-05-24.

Arbetsgivaren informerar om att ett förslag från TCO kommit in, Hur vi kan säkra arbetsmiljöarbetet när CSG inte är en skyddskommitté?

Vid mötet inkommer ytterligare ett förslag på tema, Vad innebär tidig och fördjupad dialog?

CSG har dialog kring de två förslagen och enas om att mötet den 24 maj 2018 kommer att ha temat ”tidig och fördjupad dialog”. På temamötet bör ges tillfälle för de fackliga representanterna och arbetsgivaren att redogöra för sina respektive förväntningar om vad som avses med tidig och fördjupad dialog samt föra fram sina tankar om processen.

Fortsatt diskussion om varför inte CSG utgör skyddskommitté sker i Avtalsrådet.

Informationen antecknas till protokollet.

f) Återrapportering till PU gällande arbetsvärderingssystemet BAS

Michael Färdig informerar om att det finns ett återrapporteringsärende gällande arbetsvärderingssystemet BAS hos personalutskottet. Stadsledningskontoret avser att göra en kort redovisning för personalutskottet där det framgår att rekommendationen är att även fortsättningsvis använda BAS som arbetsvärderingssystem. Arbetsgivaren kommer att skicka underlaget som redovisas för personalutskottet till de fackliga organisationerna.

Vision framför att det är viktigt att se över vad som värderas i BAS och att dessa värderingar är könsneutrala.

Informationen antecknas till protokollet.

§ 8 Anmält från fackliga organisationer

- a) EFS-projekt inom SKL, fler vägar in – breddad rekrytering/ *Anmält av Kommunal*

Arbetsgivaren informerar att Göteborgs Stad har lämnat EFS-projektet.

- b) Avtalsrådet – principfrågor och samsyn/ *Anmält av Kommunal*

Arbetsgivaren återrapporterar om att vid nästa avtalsråd kommer Kristin Perem och Lotta Milleskog att informera om hur samverkan inom grundskoleförvaltningen och förskoleförvaltningen är tänkt att fungera.

- c) Rutin för 6:6 a-anmälningar/ *Anmält av Saco*

Saco ställer frågan om den rutin för 6:6 a-anmälningar som är utfärdad år 2013 fortfarande gäller eftersom det var längesedan anmälningarna följdes upp i CSG. Av rutinen framgår att en uppföljning av anmälningarna ska göras i CSG två gånger per år. Arbetsgivaren konstaterar att det är svårt att följa upp anmälningarna eftersom stadsledningskontoret inte får del av alla 6:6 a-anmälningar som görs i staden. Enligt rutinen ska de fackliga organisationerna skicka en kopia av 6:6 a-anmälan till stadsledningskontoret. Det konstateras att det behövs en fortsatt diskussion kring hur rutinen och uppföljningen bör se ut.

§ 9 Ärendelistan och grupplistan kompletteras dagordningen

Ingenting att notera.

§ 10 Mötets avslutande

Eva Hessman förklarade mötet avslutat.

Vid protokollet

.....
Sofia Lindgren

Protokollet justeras

.....
Eva Hessman, arbetsgivaren

.....
Sonia Koppen, TCO

.....
Caroline Söderlind Löfdahl, Saco

Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2018-03-15

Diarienummer 0582/17

Riktlinjer för rekrytering, utveckling och avveckling av förvaltnings- och bolagschefer

Facklig samverkan

I den beskrivna processen som beskriv i Göteborgs stads riktlinjer för finns brister avseende facklig samverkan.

”Kravprofil och uppdragsformulering tas fram av ordföranden i samråd med berört presidium i samråd med HR-direktören. Ledningsgruppen och de fackliga organisationerna i berörd förvaltning/bolag informeras och ges möjlighet till att lämna synpunkter vid framtagande av kravprofilen.” Fackliga parter ges möjlighet är, visserligen en svag skrivning, då det är en självklarhet att delaktighet och påverkansmöjlighet säkerställs, enligt intentionerna i Samverkan Göteborg.

”Berört presidium informeras om vilka kandidater som sökt tjänsten och beslut fattas om vilka som ska gå vidare i processen. Berört presidium intervjuar kandidater och utifrån dessa beslutar om vilka som går vidare till personbedömning.

De kandidater som valts ut utifrån kravprofil, intervju, genomgången personbedömning och presenteras för ordförande i samråd med berört presidium. Beslut tas om vilka kandidater som personalutskottets presidium träffar för en intervju.”

I nästa steg i processen förviner all form av samverkan med de fackliga organisationerna. Det ges ingen möjlighet att ta del av urvalet eller intervju kandidaterna. Först när det finns en utsedd kandidat spelas de fackliga organisationerna in igen. *”Förvaltningens/bolagets ledningsgrupp samt de fackliga organisationerna träffar vald kandidat. Formell samverkan enligt samverkansavtalet/MBL sker med aktuell facklig rekryteringsgrupp.”*

Det innebär att det i praktiken finns ytterst begränsad påverkansmöjlighet för det fackliga organisationerna när det kommer till tillsättande av VD/Förvaltningschef. Finns det dessutom tecknade samverkansavtal (Samverkan Göteborg) så blir bristerna ännu större i den nuvarande processen. Intentionerna i samverkansavtalet är tydliga. *”Samverkan innebär också dialog med individer och grupper som på så sätt ges möjlighet att påverka verksamhetsutveckling och sin egen arbetssituation. Utgångspunkten för samverkan i organisationen är att så många frågor som möjligt behandlas av dem som direkt berörs i sitt arbete.”* Vidare uttrycks att samverkan syftar till *”att främja effektivitet, förnyelse och kvalitet i stadens förvaltningar och bolag genom ett arbetssätt där frågor får en allsidig belysning som leder fram till ett bra beslutsunderlag.”*

Från de fackliga organisationerna i Koncernfackliga rådet efterlyser vi en process som tydligare speglar intentionerna i samverkansavtalet. De fackliga organisationerna ska ha lika stor insyn i processen som övriga parter.

Roller och ansvar

Vidare är det otydligt gällande vilken roll Stadshus AB som koncernmoderbolag har i den samlade rekryterings-, utvecklings- och avvecklingsprocessen. Detsamma gäller även i förekommande fall moderbolag i koncernen. Det är till nackdel för oss medarbetare, chefer och fackliga såväl i de enskilda bolagen, som i moderbolag liksom för den samlade koncernen. Det är av vikt att rollerna blir noggrant utredda och att konsekvenserna blir analyserade. Föreslagen process saknar moment för grundläggande delaktighet och involvering och det synes finnas en uppenbar risk att viktiga (nivå) perspektiv inte blir omhändertagna i vare sig rekryteringsprocessen-, utvecklings- eller avvecklingsprocessen.

Göteborg som ovan

Koncernfackliga rådet

Göteborg Stadshus AB

Yrkande S, M, MP, V, L, KD
Personalutskottet

Yrkande om riktlinjer för rekrytering, utveckling och avveckling av förvaltnings- och bolagschefer

Göteborgs Stad ska vara en attraktiv arbetsgivare, i alla led. Att trygga goda villkor för stadens exekutiva chefer, både inom förvaltnings- och bolagssektorn, är avgörande för att i längden garantera en hållbar kompetensförsörjning. De föreslagna riktlinjerna för rekrytering, utveckling och avveckling av förvaltnings- och bolagschefer rör sig generellt i en positiv riktning. Men vi bedömer att det finns ett antal punkter där riktlinjerna bör revideras i syfte att stärka likabehandling, effektivitet och transparens.

I rekryteringsprocessens inledande skede förväntas de lokala presidiernas fritidspolitiker utföra ett omfattande arbete. För att den nuvarande rekryteringsprocessen fortsatt ska fungera som ett effektivt verktyg för chefstillsättning måste stödfunktionerna fungera felfritt. HR-direktören och HR-avdelningen på Stadsledningskontoret spelar i nuläget en nyckelroll vid exempelvis framtagandet av kravprofiler. Vi ser att det finns ett behov av att utveckla stödet på ett sådant sätt att den koncernövergripande HR-chefen inom Göteborgs Stadshus AB samverkar med HR-direktören i rekryteringsprocesser gällande bolagschefer.

I Göteborgs Stad sätter vi stor tillit till våra medarbetare. Inflytande och delaktighet ska känneteckna relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare i hela staden. Facklig samverkan är viktig. Chefstillsättningar på denna nivå skiljer sig dock från andra anställningar på det sätt att de är rent politiska. Detta medför att reguljär facklig samverkan är svår att åstadkomma. Istället vill vi se en modell där en facklig representant deltar i det lokala presidiet framtagande av kravprofil samt intervjutillfällen med chefskandidater. I det fall fackliga parter inte kan komma överens om vem som får utgöra medarbetarrepresentant ska representanten hämtas från den arbetstagarorganisation som organiserar flest anställda på arbetsplatsen, och vidare i storleksordning vid behov.

I den nuvarande versionen av riktlinjerna föreslås högst 6 års förordnande, med möjlighet till förlängning i 3 eller 4 år. Detta går stick i stäv med det normala förfarandet på svensk arbetsmarknad. Denna form av tidsgräns är negativ ur ett verksamhetsperspektiv. En fungerande förvaltnings- eller bolagschef måste ha möjlighet att förbli på sin position – till dess att en styrelse eller nämnd fattar ett annat beslut. Staden som helhet tjänar inte på att duktiga, drivna chefer tvingas lämna verksamheter i förtid. Det försvårar vårt uppdrag gentemot göteborgarna.

Vi välkomnar att förfarandet kring avgångsvederlag förändras. I förslaget föreslås att ett avgångsvederlag om 6 månader betalas ut vid upp till 12 månaders anställning, och att 12 månaders avgångsvederlag betalas ut vid anställningar längre än 12 månader. Detta är rimliga nivåer. Men riktlinjerna stipulerar också att utbetalningen av avgångsvederlaget kan göras vid två tillfällen - om den anställda begär detta. Ett utbetalningsförfarande på detta sätt riskerar att försvåra för staden, och i vissa fall även för den berörda individen. Riktlinjerna bör revideras. Avgångsvederlaget ska inte betalas ut om ett engångs- eller tvågångsbelopp, utan istället utgå månadsvis för att underlätta eventuell och transparent avräkning vid händelse av att före detta anställd får annan inkomst från lön, arvode eller kapital.

Förslag till beslut i Personalutskottet:

1. Stadsledningskontoret får i uppdrag att revidera förslaget om riktlinjer för rekrytering, utveckling och avveckling av förvaltnings- och bolagschefer på sådant sätt att förvaltnings- och bolagschefer tillåts kvarstå på sina positioner till dess att nämnd eller styrelse fattar annat beslut.
2. Stadsledningskontoret får i uppdrag att revidera förslaget om riktlinjer för rekrytering, utveckling och avveckling av förvaltnings- och bolagschefer på sådant sätt att det framgår att avgångsvederlag ska utgå månadsvis.
3. Stadsledningskontoret får i uppdrag att revidera förslaget om riktlinjer för rekrytering, utveckling och avveckling av förvaltnings- och bolagschefer på sådant sätt att det framgår att koncernövergripande HR-chef inom Göteborgs Stadshus AB, i samverkan med HR-direktör i Göteborgs Stad, deltar i rekryteringsprocesser gällande bolagschefer.
4. Stadsledningskontoret får i uppdrag att revidera förslaget om riktlinjer för rekrytering, utveckling och avveckling av förvaltnings- och bolagschefer

på sådant sätt att det framgår att en medarbetarrepresentant, utsedd i enlighet med ovanstående riktlinjer, ska delta i nämnd- och styrelsepresidiers framtagande av kravprofil samt intervjutillfällen med chefskandidater.



Riktlinjer för rekrytering, utveckling och avveckling av förvaltning- och bolagschefer

§ 128, 0582/17

Beslut

Ärendet återremitteras till stadsledningskontoret i enlighet med yrkande från S, M, MP, V, L och KD den 21 november 2018.

Tidigare behandling

Bordlagt den 22 maj 2018, § 68, den 22 augusti 2018, § 79, den 26 september 2018, § 93 och den 24 oktober 2018, § 111.

Handlingar

Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande den 15 mars 2018.

Protokoll MBL § 10 den 5 september 2018.

Yrkande från S, M, MP, V, L och KD den 21 november 2018.

Protokollsutdrag skickas till

Stadsledningskontorets HR-avdelning - Återremiss

Dag för justering

2018-12-05

Vid protokollet

Sekreterare

Mathias Sköld

Ordförande

Jonas Attenius

Justerande

Axel Josefson