



2019-11-15

Till styrelsens presidie

med kopia till VD

Underlag för löneöversyn av stadens bolagschefer 2020

Kommunfullmäktige har i februari 2019 beslutade om reviderade riktlinjer för rekrytering, utveckling och avveckling av förvaltnings- och bolagschefer. I detta beslut anges också hur den årliga processen med utvecklings- och lönesamtal ska genomföras inom stadshuskoncernen. Processen har följande steg:

- Stadsledningskontoret gör en stadenövergripande samlad analys av aktuell lönestruktur och behov av förändrade löner för stadens förvaltnings- och bolagschefer samt fastställer, inom ramen för vad som anges i fullmäktiges budget, ett samlat utrymme för den årliga löneöversynen.
- VD för Stadshus AB genomför utvecklings- och lönesamtal med respektive VD för de interna bolagen, respektive VD för de regionala bolagen, samt med respektive VD i moderbolagen
- VD för respektive moderbolag genomför utvecklings- och lönesamtal med respektive VD i de egna dotterbolagen.
- Efter genomförda samtal sker en samlad diskussion med VD i stadshus AB innan besked om slutligt resultat av löneöversynen lämnas till berörd VD.
- VD i Stadshus AB lämnar därefter en samlad återkoppling av löneöversynen till stadsdirektören som i sin tur gör den samlade återkopplingen för stadens samtliga förvaltnings- och bolagschefer till kommunstyrelsen.

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. Detta samtal sker då som ett komplement till vad som anges i ovanstående process avseende utvecklings- och lönesamtal inom bolagskoncernen.

För att VD i Stadshus AB och respektive VD i koncernens moderbolag ska kunna genomföra utvecklings- och lönesamtal inför 2020 års löneöversyn enligt processen ovan behövs ett underlag från

styrelsen med bedömning av VD´s resultat och prestation i uppdraget. Jag bifogar en mall som underlag för presidietts prestationsbedömning som jag ber er i presidiet att fylla i som en del av resultatet av presidietts årliga utvärderingssamtal med VD. När ni har fyllt i denna och skickat in den till mig så kommer jag att vidarebefordra de bedömningsunderlag som avser VD:ar i dotterbolagen till berörd VD i respektive moderbolag som ska genomföra samtalen. Vi underlättar på så sätt hanteringsordningen genom att jag samlar in alla bedömningsunderlag och att vi får en enhetlig hantering av mall för bedömningsunderlaget.

Instruktioner till bedömningsunderlaget

Utgångspunkten i bedömningen är att staden förväntar sig att VD presterar ett bra resultat, dvs. att detta är det normala utfallet. I de fall där styrelsen bedömer att VD gör ett bättre eller sämre resultat än normalt skall detta redovisas. Som stöd för styrelsens bedömning är det bra att utgå från nedanstående utgångspunkter:

- Hur VD leder organisationen utifrån grunduppdrag och särskilda utmaningar
- Hur VD bidrar till att organisationen levererar utifrån mål och uppdrag
- Hur VD skapar förutsättningar för styrelsens arbete
- Hur VD möjliggör för styrelsen/bolaget att bidra till "hela staden"-perspektivet
- Hur VD utövar sitt ledarskap för att skapa tillit och förtroende såväl internt som externt som ett led i stadens strävan att skapa en god arbetsmiljö och vara en attraktiv arbetsgivare.

Staden har, liksom resterande del av den offentliga sektorn, stora utmaningar med att klara kompetensförsörjningen såväl avseende medarbetare som chefer och har därför ett stort fokus på att driva utvecklingen i en riktning som innebär att vi är en attraktiv arbetsgivare. Som en del av det arbetet har vi påbörjat ett stadenövergripande utvecklingsarbete kring att utveckla vår organisationskultur i tydligare riktning mot tillit och förtroende med stadens fyra förhållningssätt som grund. Stadens högsta chefer är otroligt viktiga i det arbetet.

Även om styrelsen inte har detaljkunskap om VD´s resultat och prestationer är det värdefullt att få styrelsens övergripande bedömning. Det är en väsentlig förutsättning för att få till en så relevant löneöversyn som möjligt.

Styrelsens presidium kommer att få en återkoppling efter fullgjord process.

Jag behöver få er skriftliga bedömning till mig senast **2020-01-17** Är ni klara tidigare så får ni gärna skicka in underlaget tidigare. Mallen kan fyllas i som worddokument, för att därefter mailas till undertecknad.

Med vänlig hälsning

Eva Hessman

VD Stadshus AB

Har du några frågor är du välkommen att kontakta mig.

Eva Hessman

VD Stadshus AB

E-post: eva.hessman@gshab.goteborg.se

Telefon: 031-368 01 96

Bilagor:

Mall för resultat-/prestationsbedömning av bolagschefer inför löneöversyn 2020.