

Plan för chefs och ledarutveckling 2024-2026

Implementering av stadens utvecklingsresa

Ledarskapet i Göteborgs Stad är en strategiskt viktig fråga. Synsättet präglar stadens arbete med chefskap och chefsförsörjning och genomsyrar alla åtgärder för att attrahera, identifiera, rekrytera, utvärdera och utveckla cheferna.

Ledarskapet definieras i olika kompetenser. Dessa uttrycks i kompetenskriterier och delas in i det personliga samt det formella chefskapet.

Kompetenskriterier gäller för samtliga chefsnivåer. Formuleringen av kompetenskriterierna är densamma för olika nivåerna och ska ses i ljuset av det uppdrag som den specifika chefen har. Det gör dem tillämpliga på stora såväl som små organisationer.

Vårt gemensamma ledarskap från delar till helhet

Cheferna inom Göteborgs Stads Leasing AB (GSL) är med och utvecklar ett Göteborg som växer och förändras i hög takt. Cheferna möter också svåra samhällsutmaningar. För att hantera det behöver cheferna agera tillsammans och ta vara på många perspektiv och kompetenser. I Göteborgs Stad finns en gemensam kunskapsbas för att få ledarskapet att hända, ta sig an svåra problem och arbeta bättre tillsammans. Tillsammans är nyckeln för att nå från delar till helhet och agera som en stad. I vårt gemensamma ledarskap drivs vi av att gå från delar till helhet och agera som en stad, med *nytänkande, mod* och *uthållighet*.

Vårt gemensamma ledarskap ger oss riktning och gemensamma begrepp som underlättar samarbete och dialog. Innehållet i kunskapsbasen bygger på forskning och beprövad erfarenhet som rustar oss att klara dagens och morgondagens utmaningar.

Målsättningen med att utveckla vårt gemensamma ledarskap inom staden är att:

- vi tillsammans blir mera nytänkande, modiga och uthålliga chefer som upplever en ökad trygghet och förmåga att se nya möjligheter i organisationen
- vi i vardagen kan skapa förutsättningar för våra medarbetare att växa och ta sig an svåra utmaningar
- vi är chefer som kan finna ett hållbart sätt att leda oss själva och andra



Nytänkande, mod och uthållighet är ledstjärnor i vårt gemensamma ledarskap. Det är ledarskapskaraktäristika som är avgörande för att vi ska kunna hantera de samhällsutmaningar vi ställs inför som stad. Förvaltnings- och bolagschefer visar riktning och har beskrivit sina förväntningar på chefers agerande i tre korta texter:

Nytänkande

Tillsammans har vi stadens bästa och stadens utveckling i fokus. Vi testar, ställer nyfikna frågor, omprövar och utmanar traditionella sätt att arbeta och mötas. Vi lär av och uppmärksammar varandra. Vi involverar brett och får in många perspektiv i vårt utvecklingsarbete. Vi gör radikala förändringar när det behövs.

Mod

Vi står upp för vad som är bäst för staden, och nyttjar våra mandat för att leda från delar till helhet. Vi vågar ställa utforskande frågor med ett gott syfte att hitta lösningar. Vi vågar vara och agera i osäkerhet, vi hanterar frågor där det skaver och vi välkomnar konstruktiv feedback. Vi är omtänksamma, ärliga och ställer frågor kring andras agerande när det behövs.

Uthållighet

Tillsammans håller vi i och håller ut i stadens avgörande utvecklingsfrågor. Vi ser möjligheter och har ett hållbart sätt att leda oss själva och andra. Vi agerar utifrån förståelsen att vi är beroende av varandra för att leverera i våra uppdrag. Utifrån stadens förhållningssätt skapar vi tillsammans en god organisationskultur och uppmärksammar kollegor som lever som vi lär.

Tabell; *Beslutade aktiviteter för chefs- och ledarskapsutveckling Göteborgs Stads Leasing AB.*

Aktivitet/forum	Syfte	Målgrupp	Tidplan
Ledarforum	Stärka ledarskapet inom bolaget. Skapa samsyn, ett bolag, erfarenhetsutbyte.	Samtliga chefer	Se fastställd årlig planering.
Teamutveckling bolagsledning	Ledningsgruppsutveckling, utveckla samarbetet och effektiviteten via systemet CI-BOOST.	Bolagsledning	2024 -2025
Individuella ledarskapet	Göteborgs Stad har ett brett utbud av utvecklingsmöjligheter chefer, både digitalt och fysiskt. Ämnen gällande chefskap och ledarskap, coachande förhållningssätt, olika mentorprogram, stöd för grupputveckling och hjälp för att utveckla medarbetargrupper ledningsgrupper. Staden erbjuder många olika	Samtliga chefer	Individuell utvecklingsplan upprättas vid årliga medarbetarsamtalet.



	utbildningsmöjligheter som passar respektive chefsnivå.		
Chefoskopet	De organisatoriska förutsättningarna ska enligt politiskt beslut förbättras, detta för att ge Göteborgs Stads chefer förutsättningar att utföra sitt uppdrag, vara en närvarande ledare och i sin tur skapa en god arbetsmiljö för sina medarbetare. I Göteborg Stad definieras chefsorganisatoriska förutsättningar som "de strukturer, krav och resurser som omger cheferna i deras arbete"	Samtliga chefer	Sept 2024-mars 2025 enligt fastställd tidplan
Mötesplats chef	Mötesplats Chef är en mötesplats för Göteborgs Stads chefer som genomförs återkommande. Syftet är att samla alla chefer och tillsammans sätta fokus på frågor som är viktiga för stadens utveckling.	Samtliga chefer inom bolaget	Återkommande
Gemensam kunskapsbas	Vårt gemensamma ledarskap förstärks med en gemensam kunskapsbas med samlade metoder. Genomgång och användning av metoder.	Samtliga chefer inom bolaget	Löpande vid behov
Utbildningsplattform	Gemensam utbildningsplattform, för strukturerat kartlägga, planera och följa upp genomförda skallutbildningar. Säkra beslutade kunskapskraven/lagkrav.	Samtliga chefer och medarbetare	Klart för implementering våren 2025.
Morgondagens chefer	Bidra till chefsförsörjningen. Utveckla kommande chefer, genom utbildningsprogram om chefsroll både som ledare, verksamhets- och arbetsgivarföreträdare. Utbildningen ger bättre förutsättningar för att ta sig an ett ledarskap och en första linjens chefsroll men garanterar inte ett chefsuppdrag.	Medarbetare som ansöker och antas till programmet	Årligen



Läs mer;

[Kompetenskriterier chef](#)

[Chef i göteborgsstad](#)

[Chefens uppdrag och chefens tre roller \(sharepoint.com\)](#)

[Göteborgs Stads policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap \(goteborg.se\)](#)

[Göteborgs Stads riktlinje för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap \(goteborg.se\)](#)

[Göteborgs Stads plan för att motverka tystnadskulturer 2023–2025 \(goteborg.se\)](#)