



# LIKA MÖJLIGHETER

TILL KARRIÄR- OCH KOMPETENSUTVECKLING

# FÖR KVINNOR OCH MÄN

## En attraktiv arbetsplats

En arbetsplats med villkor som passar både kvinnor och män, där allas kapacitet tas tillvara och där båda könen finns representerade på alla befattningsnivåer är en av grunderna för en attraktiv arbetsplats.

Höga effektivitetskrav på myndigheter i kombination med begränsade resurser leder till att de anställdas kompetens måste tas tillvara och utvecklas optimalt. Kompetensförsörjning är en viktig strategisk fråga inför framtiden. Att satsa på karriär- och kompetensutveckling bör därför vara en angelägen fråga i all verksamhet.

## Lika möjligheter till karriär- och kompetensutveckling för kvinnor och män

Kvinnor är underrepresenterade i de högre befattningsnivåerna och andelen minskar ju högre upp i hierarkin man kommer.

I bilaga 9 till RALS 2002-2004 ”Lika möjligheter för kvinnor och män i staten” anges att ett centralt utvecklingsarbete ska påbörjas med målet att uppnå en jämnare könsfördelning i samtliga befattningskategorier inom staten. Utvecklingsarbetet ska bedrivas inom ramen för ett eget utvecklingsområde inom Utvecklingsrådet.

## Mål och syfte med utvecklingsområdet

Det övergripande målet med utvecklingsområdet är att uppnå en jämnare könsfördelning i samtliga befattningskategorier inom staten.

Syftet med de utvecklingsprojekt som kommer att erbjudas myndigheterna är att underlätta arbetet med att skapa lika möjligheter till karriär- och kompetensutveckling för kvinnor och män på den egna myndigheten.

På deltagande myndigheter kommer mekanismerna bakom val av personer till högre befattningar (chefer, specialister eller experter) identifieras och tydliggöras.

## Målgrupper

Målgrupper för arbetet är ledning, chefer med personalansvar och fackliga företrädare på myndigheten.

## Metod

Den metod som valts är kvalitativ och bygger på fokusgrupper och djupintervjuer. Genomförandet sker med hjälp av extern konsult som använder en i förväg utarbetad frågeguide. Resultat och analys av intervjuer och fokusgruppernas arbete återkopplas till myndigheten. Myndigheten äger resultaten och väljer själv hur den vill gå vidare med det som kommit fram i kartläggnings- och analysarbetet.

Utvecklingsrådet kommer att inbjuda 5 – 7 myndigheter att delta i projektet. Myndigheterna bör skilja sig åt t ex avseende verksamhet, geografiskt läge i landet, antal anställda och fördelning av kvinnor och män bland de anställda och i chefsgruppen.

Utvecklingsrådet kommer att följa upp hur deltagande personer och myndigheter upplevt metoden och om några förändringar initierats i verksamheten.

## Resultat

Genom det kartläggnings- och analysarbete som genomförs ska myndigheten få svar på följande fyra frågor avseende lika möjligheter till karriär- och kompetensutveckling för kvinnor och män på den egna myndigheten:

- ✿ Finns det idag inom myndigheten framgångsfaktorer som ska behållas?
- ✿ Finns det idag inom myndigheten hindrande faktorer som ska uteslutas?
- ✿ Har myndigheten identifierat nya framgångsverktyg som kommer att prövas i praktiken?
- ✿ Vem är ansvarig och på vilket sätt ska samverkan ske?

## Resurser

Utvecklingsrådet erbjuder:

- ✿ Projektledning och administration
- ✿ Genomförande av fokusgrupper/djupintervjuer
- ✿ Frågeguide och återkoppling av resultat

Myndigheten bidrar med tre arbetstimmar per anställd som deltar i djupintervju eller i fokusgrupp.



## Kontakt

Följande personer arbetar med projektet:

Projektledare Karin Coster, Utvecklingsrådet, 08-402 28 43

Styrgrupp:

Ordförande Solveig Persson, SACO-S, 08-665 29 84

Mats Engelbrektsen, Arbetsgivarverket, 08-700 14 49

Marie Högström, Arbetsgivarverket, 08-700 13 67

Lena Moberg-Lindwall, OFR/S, P, O, 08-790 51 51

Birgitta Carlsson Sevefjord, SEKO, 08-791 41 41

Utvecklingsrådet för den statliga sektorn är arbetsgivar- och arbetstagarparternas eget organ för stöd till förnyelse av statliga arbetsplatser. Fokus ligger på det lokala initiativet – den enskilda arbetsplatsens vilja till utveckling. Det handlar om nya sätt att arbeta, nya former för samverkan och nya kunskaper. Rådet ger ekonomiskt stöd och bedriver eget utvecklingsarbete som syftar till att stödja lokala initiativ. Bakom organisationen står Arbetsgivarverket, OFR/S, P, O, SACO-S och SEKO. Läs mer på: [www.utvecklingsradet.se](http://www.utvecklingsradet.se). Du kan också prenumerera på vår tidskrift, [utveckla.nu](http://utveckla.nu), som finns i en webbversion på: [www.utveckla.nu](http://www.utveckla.nu).

**Utvecklings  
rådet**  
för den statliga sektorn