



JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSPLAN FÖR IDROTTSNÄMNDEN ÅR 2010-2012

Inledning

För att Stockholms stad ska utvecklas som organisation krävs att staden på alla nivåer blir inkluderande och ickediskriminerande, vilket bidrar till ett stabilt samhälle med en stark tillväxtpotential. Ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv ska ingå som en självklar del i Stockholms stads kvalitetsarbete. Stockholms stad ska vara en stad där lika villkor och förutsättningar gäller för alla anställda och invånare. Kommunfullmäktige har fastställt jämställdhetspolicy för Stockholms stad.

Lika rättigheter

Jämställdhet och mångfald utgår från alla människors lika värde och att varje människa ska ha möjligheter att utvecklas efter sina egna förutsättningar och önskningar oavsett ålder, etnicitet, religion, trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning eller kön.

I stadens personalpolitiska program anges bl.a. följande:

”Arbetsklimatet i stadens verksamheter ska kännetecknas av respekt och kunskap om olikheter. Mångfald i form av olikheter i kompetens, erfarenhet, bakgrund och andra personliga förutsättningar är en styrka som staden aktivt måste ta till vara. Forskningen visar att vi både mår och presterar bättre i blandade grupper. Mångfalden är en jämlikhetsfråga som utgår från alla människors lika värde och avser rättvisa förhållanden mellan individer och grupper i samhälle och arbetsliv.”

Definitioner

Jämställdhet innebär att kvinnor och män ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet. Jämställdhet avser förhållanden och villkor mellan kvinnor och män. Jämlikhet avser rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupper i samhället och utgår från alla människors lika värde. Mångfald kan likställas med begreppet jämlikhet. Mångfald utgår från alla människors lika värde och att varje människa ska ha möjligheter att utvecklas efter sina egna förutsättningar och önskningar, oavsett ålder, etnicitet, religion, trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning eller kön.

Ansvar

Samtliga nämnder och bolagsstyrelser i Stockholms stad ska upprätta en jämställdhets- och mångfaldsplan som redovisas i bilaga till verksamhetsplanen och nästföljande år följs upp i verksamhetsberättelsen.

Förvaltningschefen är ansvarig för förvaltningens arbete med att utveckla jämställdheten och mångfalden och nå de mål som idrottsnämnden har fastställt.



Uppföljning

Arbetet med jämställdhet och mångfald ska årligen följas upp och utvärderas i samband med verksamhetsberättelsen. I detta ingår att följa upp de mål som anges i denna plan och där även aktiviteter och ansvar finns beskrivet.

Som arbetsgivare ska samtliga verksamheter:

- bedriva ett aktivt och planmässigt arbete såväl i det personalpolitiska arbetet som i planering och genomförande. Verksamhetens mål ska vara möjliga att följa upp och utvärdera
- verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, ålder, sexuell läggning eller funktionsnedsättning ges möjlighet att söka lediga anställningar
- kvalitetssäkra rekryteringsförfarandet så att det inte missgynnar och/eller diskriminerar grupper eller individer
- se till att arbetsförhållandena lämpar sig för alla arbetstagare, exempelvis underlätta för anställda att kombinera arbetsliv och ledigheter och möjligheten att förena familjeliv med förvärvsarbete
- förebygga och förhindra trakasserier/repressalier eller diskriminering
- bedriva en jämställd och jämlik lönepolitik

I relation till medborgarna ska idrottsförvaltningen:

- synliggöra, motverka och bryta diskriminerande föreställningar och strukturer i relation till brukarna av idrottsnämndens verksamheter
- fördela resurser rättvist till kvinnor och män, flickor och pojkar
- verka för att bryta traditionella yrkesval och könsuppdelning på arbetsmarknaden
- analysera förändringsförslag ur ett genusperspektiv och mångfaldsperspektiv
- utforma sin marknadsföring så att både kvinnor och män tilltalas oberoende av ålder, etnicitet, religion, trosuppfattning eller sexuell läggning

Idrottsförvaltningens jämställdhets- och mångfaldsarbete

Utgångspunkten i förvaltningens jämställdhetsarbete är att alla anställda ska ha likvärdiga möjligheter och rättigheter i fråga om arbete, anställningsvillkor och utvecklingsmöjligheter. Forskning visar att arbetsgrupper som består av anställda med skiftande erfarenheter och bakgrund gör ett bättre och mer effektivt jobb än grupper där alla är mer eller mindre lika varandra. Genom förvaltningens arbete för jämställdhet och mångfald ges förutsättningar för att organisationens hela potential tas tillvara för att skapa ett kreativt klimat och öka möjligheten till utveckling av både verksamhet och anställda. Av detta följer att både kvinnor och män ska vara representerade i alla sammanhang då frågor bereds och beslutas.

Idrottsförvaltningen har 469 månadsavlönade (tillsvidareanställda och tidsbegränsade), 37,7 procent är kvinnor och 62,3 procent är män. 23 månadsanställda arbetar deltid, av dessa är 14 män och 9 kvinnor.



Andelen utrikes födda var 2008 11,4 procent jämfört med 26,1 procent i staden. År 2009 var andelen utrikes födda inom idrottsförvaltningen 10,9 och andelen i staden totalt var 26,2 procent.

Nedan visas fördelningen mellan månadsanställda kvinnor och män på olika avdelningar och befattningar i förvaltningen per den 30/11-2010.

	Kvinnor	%	Män	%	Alla
Förvaltningschef	0	100,0	1	100,0	1
Förenings- och beställaravdelningen	19	50	19	50	38
Administrativa avdelningen	12	63,2	7	36,8	19
Driftavdelning inne	123	57,2	92	42,8	215
Driftavdelning ute	10	6,3	149	93,7	159
Planeringsavdelningen	2	16,7	10	83,3	12
Fastighetsavdelningen	11	44,0	14	56,0	25
Totalt	177	37,7	292	62,3	469

Förvaltningsledningen består 2010 av tre kvinnor (43 %) och fyra män (57 %). 2009 bestod ledningen av tre män och fyra kvinnor.

	Kvinnor	%	Män	%	Alla
Förvaltningschef	0	100,0	1	100	1
Avdelningschefer	3	50,0	3	50,0	6
Enhetschefer (varav 1 kv vik)	9	33,3	13	66,7	22
Anläggningschefer (varav 2mä vik)	3	0	18	100,0	21
Totalt	15	25,0	35	25,0	50

I förvaltningen är 36,5 procent av alla (tillsvidare och tidsbegränsade) medarbetare 50 år eller äldre per den 30/11-2010.

Jämställdhetsgruppen

Inom idrottsförvaltningen finns en beredningsgrupp under förvaltningsgruppen för att aktivt arbeta med jämställdhets- och mångfaldsfrågor. Gruppen kallas för jämställdhetsgruppen och sammanträder regelbundet. Gruppen bevakar aktuella frågor på jämställdhets- och mångfaldsområdet såväl externt som internt och verkar för att integrera dessa i organisationens alla verksamheter. Förvaltningsgruppen är tillika jämställdhetskommitté.

Förvaltningschefen är ordförande för förvaltningens jämställdhetsgrupp och har huvudansvaret för att:

- jämställdhets- och mångfaldsarbetet genomförs med mätbara mål och åtgärder enligt gällande lagstiftning



- upprätta planer i samband med verksamhetsplanen
- utvärdera, följa upp och redovisa resultatet i verksamhetsberättelsen

I jämställdhetsgruppen ingår, förutom förvaltningschef och chefen för staben för upphandling och avtal, en av personalenhetens två PA-konsulter samt representanter från vardera Kommun, SKTF och SACO. Sammansättningen har skett utifrån samverkansavtal med de fackliga organisationerna där jämställdhets- och mångfaldsarbetet ska ske inom samverkansavtalets ram. Under 2010 har ett samarbete med Södertörns högskola bedrivits, där en student från magisterprogrammet i genusvetenskap, i samband med sitt examensarbete, skrivit sin magisteruppsats (30 högskolepoäng) vid förvaltningen, "En arena för alla? – En studie om normbytte på Stockholms stads idrottsplatser". Denna uppsats har legat till grund och kommer att ligga till grund för delar av jämställdhetsgruppens arbete.

Jämställdhetsgruppen har arbetat fram jämställdhets- och mångfaldsplanen för 2011 på uppdrag av förvaltningens ledningsgrupp. Gruppen har beslutat att förvaltningen inte ska arbeta med "heta nyckeltal" från Jämix under 2010-2011.

Struktur

Jämställdhets- och mångfaldsplanen för 2011 redovisas ur två perspektiv: *idrottsförvaltningen som arbetsgivare* och *idrottsförvaltningen som servicegivare*. Detta innebär att samtliga verksamheter ska bedriva både ett internt jämställdhets- och mångfaldsarbete i förhållande till medarbetarna och ett externt jämställdhetsarbete i förhållande till medborgarna. Jämställdhets- och mångfaldsplanen är framtagen i samverkan mellan förvaltningen och personalorganisationerna. Arbetet ska bedrivas planmässigt och systematiskt.

Utvärdering av jämställdhets- och mångfaldsplanen för år 2010

De mål som ställdes upp i föregående års jämställdhets- och mångfaldsplan (för perioden 2007 till 2011) avseende andelen kvinnor i förvaltningen allmänt och på chefspositioner, har på ett tillfredsställande sätt uppnåtts.

Mål för perioden 2007-2011	Resultat per den 30 nov 2010
Andelen kvinnor i förvaltningen ska öka från 36 % till 40 %	Andelen kvinnor är 37,8 % (178 pers)
Andelen tillsvidareanställda kvinnliga chefer ska öka från 5,5 % till 25 %	Andelen kvinnliga chefer är 24 %, 12 pers. (inkl. de tre kvinnliga vikarierande cheferna 30 %)

Jämställdhets- och mångfaldsplanen har behandlats på vissa APT-möten men inte överallt i organisationen. Förvaltningen arbetar kontinuerligt med att höja kvaliteten på verksamheternas APT-möten och jämställdhetsgruppen kommer att diskutera hur kvaliteten kan säkerställas.



Utbildning och kompetensutveckling

Alla anställda ska känna att deras kompetens tas tillvara och får utvecklas, oberoende av ålder, etnicitet, religion, trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning eller kön. Vid medarbetarsamtalen ska personalansvariga chefer efterfråga så kallad dold kompetens, till exempel språkkunskaper, tidigare arbetslivserfarenheter eller andra färdigheter som idag inte används i arbetet. I syfte att bredda och utveckla kompetensen ska praktiktjänstgöring och arbetsbyten på viss tid inom förvaltningen uppmuntras. I utredningsgrupper, styrgrupper och partssammansatta grupper ska alltid både män och kvinnor ingå.

I dagsläget utgör andelen kvinnliga chefer inom förvaltningen 25 procent, men om tre vikarie-
rande kvinnliga chefer räknas med blir andelen 30 procent. Det är angeläget att särskilt uppmuntra kvinnor inom förvaltningen att söka chefs- och arbetsledande befattningar. Interna karriärvägar för kvinnor ska utformas. Under 2011 genomförs en relativt omfattande omorganisation inom förvaltningen. I detta sammanhang är det viktigt att sträva efter en jämnare könsfördelning på chefs- och arbetsledande befattningar, i syfte att uppnå idrottsnämndens mål om att andelen tillsvidareanställda kvinnliga chefer ska öka. Ett mer långsiktigt mål är också att öka andelen chefer med bakgrund från andra länder.

Under 2010 har samtliga medarbetare erbjudits utbildning i att genomföra givande medarbetar- och lönesamtal. Dessa utbildningar kommer pågå även under våren 2011, till dess att alla medarbetare haft möjlighet att delta.

Sjukskrivning i förvaltningen

Sjukfrånvaron i förvaltningen har sjunkit. Första halvåret 2010 låg idrottsförvaltningens sjukfrånvaro på 4,1 procent av arbetstiden. Samma period 2009 låg sjukfrånvaron på 4,2 procent. Motsvarande siffror för staden totalt är 5,8 procent samt 7 procent. Under 2011 ska förvaltningen aktivt och strukturerat ha ett nära samarbete med företagshälsovården, där avstämningsmöten är regelbundet inbokade. Förhoppningen är att samarbetet med försäkringskassan kan komma att återupptas med kontinuerlig kontakt med handläggare där. Förvaltningen strävar efter att behålla den låga sjukfrånvaron och ledningsgruppen har beslutat att arbeta med tidiga samtal vid upprepat korttidsfrånvaro. Det betyder att chef ska ha ett samtal med medarbetare som varit upprepat frånvarande vid fyra tillfällen under en sexmånaders period. Detta för att förhindra att sjukskrivningarna ökar och på ett tidigt stadium fånga upp eventuella problem som är relaterade till arbetet. Arbetet med internt hälsoarbete utifrån lokalt uppsatta hälsomål fortsätter, för att få ett hälsofrämjande ledarskap och därmed friskare anställda. Genom att tidigt uppmärksamma såväl kort- som långtidssjukfrånvaro och vidta relevanta åtgärder i form av rehabilitering eller andra insatser kan sjukfrånvaron eventuellt minska ytterligare. Förvaltningen bedriver idag ett aktivt rehabiliteringsarbete i nära samarbete mellan personalenheten, ansvarig chef, fackliga organisationer och företagshälsovård.



Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön

Idrottsförvaltningen ska vara en arbetsplats där ingen upplever att det förekommer sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling. Det innebär bland annat att språkbruk och attityder som kränker kvinnor eller män inte är tillåtna. I stadens personalpolicy som togs i kommunfullmäktige 16 februari 2009 står att ”Stadens verksamheter ska kännetecknas av respekt och en insikt om alla människors lika värde. En god arbetsmiljö är fri från kränkande särbehandling och sexuella trakasserier.”

I idrottsförvaltningens etiska policy som togs fram hösten 2009 finns vägledning för arbetet inom förvaltningen. I den etiska policyn finns ett antal fallbeskrivningar gällande medarbetarskap och god arbetsmiljö. Den etiska policyn ska användas fortlöpande vid introduktion av nya medarbetare, träffar och rådslag för chefer och medarbetare, vid arbetsplatsträffar och seminarier. Nolltolerans gäller inför destruktiva former av bemötande, däribland sexuella trakasserier. Enligt EU:s definition ligger tyngdpunkten i definitionen av sexuella trakasserier på hur den som blivit utsatt för visst beteende uppfattar detta och inte på vilket motiv trakasseraren har för sitt beteende. Sexuell uppmärksamhet övergår i sexuella trakasserier om beteendet fortsätter sedan den som blivit utsatt sagt ifrån att det är ovälkommet. Alla medarbetare ska på en APT få information om problem med sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön; vad det är, hur det yttrar sig samt vilket ansvar enskilda medarbetare och chefer har för att inte arbetskamrater eller underställd personal utsätts för något sådant.

Åtgärder

Den person som blir utsatt för trakasserier ska säga ifrån till den som trakasserar att beteendet inte tolereras samt föra anteckningar om trakasserier. Om trakasserier inte upphör ska den som utsatts vända sig till sin chef eller PA-konsulten. Den fackliga organisationen kan även utgöra ett stöd.

Chefen bör vidta följande åtgärder:

- Observera och lyssna
- Samverka med facklig representant och personalenhet
- Samtala med utpekad person
- Vidtala högre chef
- Begära råd och stöd från företagshälsovården
- Genomföra utredning som eventuellt leder till disciplinär åtgärd eller omplacering, vid upprepning eller grova trakasserier överväga uppsägning

En anmälan om trakasserier ska behandlas skyndsamt och konfidentiellt. Det är viktigt att försäkra sig om, både från arbetsgivaren och från facket, att anmälaren inte blir trakasserad av arbetskamrater och arbetsledare för att han/hon gjort en anmälan.

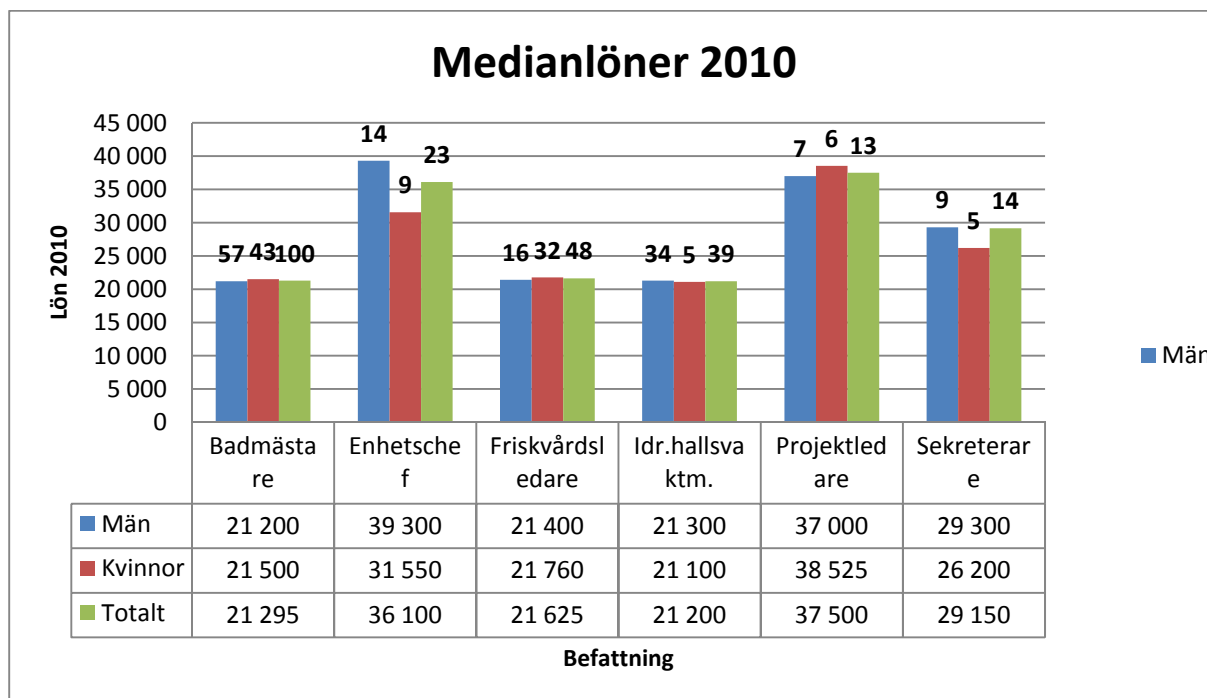
Löner 2010

Förvaltningen har skyldighet att göra en årlig kartläggning och analys av löner och lönerutiner. Syftet med att kartlägga och analysera eventuella löneskillnader mellan kvinnor och män är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön eller anställningsvillkor. För

2010 har förvaltningen kartlagt lönerna för de befattningar med fler än tio anställda där det finns minst fem kvinnor respektive män. Det finns inte några större skillnader mellan könen för dessa befattningar. Där det finns skillnader ser förvaltningen en spridning av arbetsuppgifter och ansvarsomfång. Detta gäller främst för befattningen sekreterare vilket innebär att lönerna inte till fullo är jämförbara. För befattningen enhetschef beror skillnaderna dels på ålderstrukturen, dels på storlek och ansvarsomfång på enheten. Se även tabell nedan.

Förvaltningen fortsätter att medvetet arbeta för att få en större jämvikt av män respektive kvinnor inom befattningarna i samband med rekryteringsprocessen. Förvaltningen följer stadens arbete med arbetsidentifikation (AID) för gruppering av arbetsuppgifter. AID är avsedd för att kunna analysera lönebildningen i förvaltningen och att förvaltningen framöver kan genomföra lönekartläggning för de flesta befattningar.

Inför löneöversyn 2011 kommer ledningsgruppen att föra en strategisk diskussion kring lönebildningen på förvaltningen. Diskussionen kan bland annat mynna ut i beslut om riktade insatser i samband med löneöversyner.





Föräldraskap och arbete

Föräldraskap och arbete ska kunna förenas inom alla förvaltningens arbetsområden. Medarbetare som vill utnyttja sin rätt till föräldraledighet ska uppmuntras till detta samt informeras om att anställda i staden har rätt till föräldraledighet utöver vad lagen anger. Medarbetarna inom idrottsförvaltningen ska uppleva en frihet att ta ut sin föräldraledighet utifrån familjens behov. Förvaltningen ska på olika sätt underlätta för anställda som har barn eller som är föräldralediga. För vissa anställningar kan det exempelvis vara befogat att ha e-skrivbord. Sammanträden i förvaltningen ska så långt det är möjligt förläggas mellan kl. 9-16 för att underlätta för medarbetare som har barn att lämna/hämta i förskola, fritidshem och liknande. Det är angeläget att kontakten upprätthålls mellan arbetsplatsen och den föräldralediga medarbetaren. Erbjudande ska ges att delta i fortbildning och konferenser. Protokoll från APT-möten ska skickas hem etc. Ansvaret för detta ligger på den anställdes närmaste chef.

Förvaltningen söker alltså på flera sätt att underlätta för samtliga anställda som har barn och uppmuntra även männen att vara föräldralediga. Förvaltningen bedömer att dessa ambitioner och intentioner är tillfyllest och har valt att inte ta fram något specifikt mål i denna fråga.

Förvaltningen har även en uppföljning av hur många män respektive kvinnor som tar ut föräldraledighet.

Föräldraledighet i procent av arbetad tid fördelat på kvinnor och män 2005-2009

	2009	2008	2007	2006	2005
Kvinnor	8,3	10,0	8,8	8,9	10,9
Män	1,0	1,1	0,8	1,3	1,4
Alla	3,7	4,4	3,7	4,1	4,9

Mål för 2010

- | Generella mål | Aktiviteter | Ansvariga |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Alla ska arbeta för att förverkliga jämställdhets- och mångfaldsplanen genom att sprida och implementera den i förvaltningen.• Förvaltningen ska följa trender och behov ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv, för att utveckla ett inkluderande idrottande. | <ul style="list-style-type: none">• Gå igenom jämställdhets- och mångfaldsplanen på APT-möten.• Använda befintliga forum, t.ex intranätet, för att lyfta jämställdhets- och mångfaldsfrågor. Detta på ett sätt som inbjuder till kommunikation mellan medarbetare och arbetsgivare med förhoppning om att levandegöra dessa frågor. | <ul style="list-style-type: none">• Personalansvariga chefer• Förvaltningsledningen |

Arbetsmiljö (4 § JämL)

- | Generellt mål | Aktiviteter | Ansvariga |
|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Arbetsorganisation och arbetsmiljö ska vara lämpade för samtliga anställda oberoende av ålder, etnicitet, religion, trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning eller kön. Alla ska kunna trivas och känna sig trygga på sin arbetsplats. | <ul style="list-style-type: none">• Förvaltningen ska fortsätta att undersöka trivseln på arbetsplatserna genom t.ex. medarbetarsamtal, arbetsmiljöronder och medarbetarenkäter.• Förvaltningen ska inom ramen för investering och underhåll särskilt se till att planerade anläggningar, men också befintliga, får en utformning som bidrar till att anställda känner sig trygga på arbetsplatsen. | <ul style="list-style-type: none">• Förvaltningschef• Chef för planeringsstaben |
-

Sjukfrånvaro (4 § JämL)

Mål	Aktiviteter	Ansvariga
<ul style="list-style-type: none">• Sjukfrånvaron avläst vid halvårsskiftet är 4,2 procent och målet är att denna låga nivå ska bibehållas under 2010.	<ul style="list-style-type: none">• Kartläggning av sjukfrånvaron via diagnosanalysen.• Ett fortsatt aktivt rehabiliteringsarbete för att få tillbaka de sjuk-skrivna i arbete.• Förvaltningen avser att göra en diagnosanalys, för att därigenom kunna identifiera eventuella behov av riktade insatser.	<ul style="list-style-type: none">• Personalenheten• Personalenhet samt personalansvariga chefer• Personalenheten

Utbildning och kompetensutveckling (7 § JämL)

Mål	Aktiviteter	Ansvariga
<ul style="list-style-type: none">• Minska negativ personalomsättning	<ul style="list-style-type: none">• Upprätta en förteckning över utrednings-, styr- och partsammansatta grupper avseende medlemmar och syfte.• Anordna ”prova-på”-dagar för kvinnliga medarbetare inom idrott ute.• Utforma och erbjuda interna karriärvägar för kvinnliga medarbetare	<ul style="list-style-type: none">• Personalenheten• Personalenheten• Personalenheten

- | | |
|--|-------------------------|
| • Ta fram en kompetensprofil för blivande chefer inom idrottsförvaltningen | • Personalenheten |
| • Särskilt uppmuntra kvinnor att söka chefs- och arbetsledande befattningar. | • Personalansvarig chef |

Rekrytering (8-9 § JämL)

- | Mål | Aktivitet | Ansvarig |
|---|--|-------------------|
| • År 2010 ska andelen kvinnor inom förvaltningen öka från 37,9 procent till 40 procent. | • Vid rekrytering till enheter där obalansen mellan könen är större än 40/60 ska i annons-texten nämnas att vi gärna ser sökande av det underrepresenterade könet. | • Personalenheten |
| • Andelen tillsvidareanställda kvinnliga chefer ska öka. | • Medveten rekrytering. | • Personalenheten |
| • Antalet tillsvidareanställda kvinnor på driftavd. idrott ute ska öka. | • Djupintervjuer med de kvinnor som idag arbetar på idrott ute. | |

Långsiktiga mål för perioden 2007-2011

- | Mål | Aktiviteter | Ansvariga |
|--|--|---|
| • Idrottsförvaltningens befintliga och nya anläggningar för idrott och friluftsliv ska vara anpassat för att bli attraktiva för alla oberoende av ålder, etnicitet, religion, trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning eller kön. | • Bevaka önskemål och genomföra kundundersökningar.
• Schemaläggningen ska, där så är görligt, anpassas så att manliga medarbetare sköter tillsynen av herrarnas omklädningsrum/dusch och kvinnliga medarbetare sköter tillsynen av | • Chef för driftavdelningen respektive planeringsstaben |

- Förvaltningens investeringsbudget ska fördelas så att 50 procent riktas till kvinnor och flickor, i linje med underlag från trendanalyser.
- Investeringarbudgeten ska årligen analyseras utifrån vad förvaltningen vet om fritidsvanor, så att 50 procent av medlen riktas till kvinnor.
- Analys av föreningsdeltagande andel kvinnor/män ska göras samt analys av trender inom idrotten så att förvaltningen kan möta de behov som även är av icke-traditionella idrotts- och fritidsval för respektive kön.
- Se till att t.ex. "kvinnotider" med endast kvinnlig personal (ledare, städare etc.) finns där efterfrågan förekommer, t.ex. på badanläggningarna.
- damernas omklädningsrum/dusch.
- Chef för planeringsstaben
- Chef för staben för föreningsstöd och folkhälsa