

Bilaga 2: Kriterier och rekrytering av ö-representanter till Ö-dialogen

1. Kriterier för uppdraget

Rekryteringsprocessen ska utgå från de kriterier som fastställts i arbetsordningen:

- Varje ö i södra skärgården kan utse upp till tre ö-representanter. Deras uppgift är att bidra till att frågor i Ö-dialogen speglar hela södra skärgårdens utmaningar och möjligheter, inte enbart de egna öarnas.
- Ö-representanterna ska ha en stadigvarande koppling till den ö de representerar, till exempel genom boende, arbete eller annan återkommande närvaro. Det är önskvärt, men inte ett krav, att ö-representanter är folkbokförda i Göteborgs kommun.
- Deltagandet i Ö-dialogen sker efter överenskommelse mellan ö-representanterna och i dialog med arbetsgrupperna. En ö-representant företräder aldrig personliga intressen, utan ska bidra med ett helhetsperspektiv.
- Önskvärt är också att Ö-dialogen totalt sett präglas av mångfald – med representanter från olika kön, ålder, inflyttningsbakgrund, samt både lokalt föreningsliv och näringsliv.

Kriterier som ska beaktas vid öarnas rekrytering av ny representant:

- Den som representerar en ö ska aktivt verka för att lyfta in behov, intressen och sakfrågor som flera olika grupper på ön uttrycker i den arbetsform som gäller för Ö-dialogen. (Se bilaga 3.)
- Ö-representanter företräder ett lokalt helhetsperspektiv och ska kunna föra dialog med flera röster från ön. Urvalet bör bygga på lokal kännedom och förankring, i en öppen och inkluderande process.
- Fokus för ö-representant är att lyfta sakfrågor i Ö-dialogen som rör behov och utmaningar för befolkningen i södra skärgården som helhet.
- Ö-representant ska vara kommunikativ och arbeta för samverkan.
- Lokal förankring och ett engagemang är en förutsättning för uppdraget
- Ö-representant ska ha förmåga att föra en dialog utifrån flera perspektiv

2. Principer för rekrytering

Rekrytering och urval gäller enligt fastställd arbetsordning:

Rekrytering och urval

Rekrytering av ö-representanter sker lokalt på varje ö, genom val eller annan öppen och inkluderande modell som dokumenteras. Förvaltningen kan ge stöd vid behov.

Kriterier för att bli ö-representant är:

- stadigvarande koppling till ön
- förmåga att företräda flera perspektiv
- kommunikativ förmåga och samarbetsvilja
- lokal kännedom och förankring

Representation i Ö-dialogen

Nya och befintliga ö-representanter deltar i Ö-dialogen efter överenskommelse internt på öarna och i dialog med arbetsgrupperna.

Förändringar i representation

Eventuell förändring i representation meddelas till förvaltningen för uppdatering av deltagarlistor och kommunikation.

- **Öppenhet:** Informationen om rekryteringen ska vara allmänt tillgänglig på varje ö (exempelvis via anslagstavlor, lokala digitala kanaler, nyhetsbrev eller direktkontakt).
- **Delaktighet:** Invånare på ön ska ges möjlighet att nominera eller kandidera.
- **Representation:** Rekryteringen bör eftersträva en representativ grupp av öbor sett till ålder, kön och erfarenhet. Det är även önskvärt att Ö-dialogen totalt sett har representanter från både lokalt näringsliv och föreningsliv samt en spridning mellan relativt nyinflyttad respektive levt i södra skärgården en längre tid.
- **Dokumentation:** Den lokala processen ska kort dokumenteras för att skapa transparens gentemot de som bor och verkar på respektive ö (till exempel datum för informationsutskick, antal intresserade, hur urval gjordes).

3. Rekryteringsmodell

Ö-borna ansvarar för att utforma sin egen modell utifrån lokala förhållanden. Exempel på modeller:

- Öppet valmöte där representanter utses i konsensus eller genom omröstning.
- Nominering via lokala föreningar eller samrådsorgan.
- Rotation mellan olika aktörer eller föreningar på ön.

Rekrytering bör ske i god tid innan mandatperiodens början.

4. Stöd från förvaltningen

Förvaltningen för demokrati och medborgarservice erbjuder vid behov stöd till ön för att planera och genomföra rekryteringen. Det kan innefatta:

- Rådgivning kring val av rekryteringsmodell
- Kommunikationsstöd i form av mallar och checklista för arbete med rekrytering av nya ö-representanter finns här:

[Checklista som stöd vid rekrytering av ö-representanter](#)
[Affischmall för rekrytering av ny ö-representant](#)

- Om en ö saknar representation behöver initiativ till en rekryteringsprocess tas inom öarna. Förvaltningen är behjälplig enligt punkterna ovan

5. Omhändertagande av lokal erfarenhet och lokalt engagemang från fler än ö-representanter

Lokal erfarenhet och lokalt engagemang är inte avhängigt av att vara ö-representant. Detta kan tas till vara även om man inte är vald ö-representant. Det görs genom att de som bor och verkar kan vara aktiva deltagare i de arbetsgrupper som beskrivs i bilaga 3. Detta möjliggör för fler öbor att bidra med kunskap och perspektiv utifrån intresse och tillgänglighet.

6. Kontakt och återrapportering

Kontaktperson på ön ansvarar för att meddela förvaltningen vilka som utsetts som ö-representanter. En enkel rapportering av processen skall sparas hos respektive ö om någon önskar ta del av hur rekryteringen gått till.

Uppföljning och utveckling

Bilagan följs upp vid behov av samordningsgruppen, förvaltningen och nämndrepresentanter. Justeringar dokumenteras och meddelas deltagarna.