

Ledarnas yrkande 2020 för Installatörsföretagen, Glasbranschföreningen, Maskinentreprenörerna, Måleriföretagen i Sverige samt Plåt & Vent företag

Ledarskapets värde

Som Sveriges chefsorganisation verkar Ledarna för bättre förutsättningar för chefer att vara chefer och ledare. Chefer med ett tydligt mandat, resurser, handlingsfrihet och aktivt stöd från arbetsgivaren ger en bättre och mer framgångsrik verksamhet som låter alla medarbetare komma till sin rätt. Ledarnas vision är att alla har en bra chef.

Chefer tillför verksamheter värde genom sitt ledarskap som bidrar till att verksamheter når bättre resultat – alla vinner på ett bra ledarskap. Därför ska ett gott ledarskap löna sig.

Chefen har en avgörande inverkan på och ansvar för verksamhetens effektivitet, produktivitet, innovationsförmåga och arbetsmiljö. De har en central roll i att styra, förvalta, utveckla och förändra verksamheter.

Chefer är utsedda av och företräder arbetsgivaren och de behöver rätt stöd och rätt organisatoriska förutsättningar för att framgångsrikt kunna hantera sina uppdrag.

Ledarnas övergripande inriktning i avtalsrörelsen 2020 innehåller yrkanden inom följande områden som beskrivs och preciseras närmare nedan.

1. Hållbara chefer
2. Förbättrad lokal lönebildning för chefer
3. Chefers kompetensutveckling
4. Chefers nåbarhet och flexibilitet
5. Ytterligare avsättningar till deltidspension

Utöver dessa områden vill Ledarna i avtalsrörelsen särskilt peka på ytterligare två viktiga områden där chefer och chefers förutsättningar för ledarskap spelar stor roll.

Klimatsmarta chefer främjar framtidens verksamheter

Chefer kommer att bli ännu viktigare i den omställning och förändring vi ser i olika branscher. I dag gäller det att ligga i framkant, att skaffa sig kunskap och agera proaktivt, för att på bästa sätt kunna dra nytta av utvecklings- och affärsmöjligheter.

Chefen har en nyckelroll i det klimatsmarta omställningsarbete vi står mitt i. Verksamheter med miljösmarta värderingar, hållbart ledarskap och en klimatmedveten företagskultur uppfattas som mer attraktiva, av sina kunder, men också av medarbetare som ser sig om efter möjliga framtida arbetsgivare. Värderingar och företagskultur ligger högt på prioriteringslistan.

Ledarna vet att hållbarhetsarbetet är viktigt att förankra, såsom alla strategiska frågor. Det handlar om att prioritera, att utgå från verksamheten, att sätta mål samt att se var påverkan är som störst och kunna lägga fokus och energi på det. Ledarna vill att vi som parter är proaktiva i frågan och gemensamt stöttar cheferna i detta förändringsarbete.

Mångfald och inkludering

Många verksamheter i Sverige har stora behov av att rekrytera nya chefer. Samhällets mångfald ska återspeglas även bland Sveriges chefer. Detta är en förutsättning för att vi ska klara framtidens chefsförsörjning och för att bygga verksamheter som är innovativa och lönsamma. Kompetens och meriter måste vara i fokus.

Ledarna förespråkar ett inkluderande ledarskap som säkerställer att alla människor har möjlighet att utvecklas, bidra med sin kompetens och möta rättvisa villkor och möjligheter i arbetslivet. Ledarna vill se en ökad mångfald på alla nivåer och i alla funktioner i Sveriges företag och organisationer. Vi tror på ett ledarskap som utvecklar kompetens och innovationsförmåga hos individer och arbetsgrupper, och där olikhet berikar.

Chefer har en viktig uppgift i sitt ledarskap i arbetet med mångfald och inkludering. Ledarna vill se att vi som parter säkerställer att cheferna ges tid och förutsättningar att utöva detta ledarskap.

Krav i avtalsrörelsen 2020

1. Hållbara chefer

Organisationer behöver vara rustade för snabba omställningar för att möta krav och förväntningar i omvärlden och en ökad konkurrens. Det innebär också att chefers uppdrag befinner sig i ständig förändring och ställer höga krav på anpassning till rådande situation. För att vara hållbar som chef och vilja och kunna verka som chefer över tid krävs en kontinuerlig dialog om chefers uppdrag och förutsättningar. Chefer ska vara hållbara och det är viktigt att parterna kontinuerligt och gemensamt arbetar med frågan så att chefer på alla nivåer får förutsättningar för detta.

Chefsdialogen i Ledaravtalet är en bra modell för att fånga upp chefers organisatoriska och sociala förutsättningar och aktuella förväntningar i en naturlig kontext.

Ledarna yrkar att:

- Partsgemensamt arbete för att informera, följa upp efterlevnaden av chefsdialogen samt utvärdera effekterna av denna. Särskilt fokus bör läggas på chefers tillgänglighet och tid att leda. En gemensam arbetsgrupp tillsätts med syfte att genomföra aktiviteter där ledarskapets värde lyfts

2. Förbättrad lokal lönebildning för chefer

Ledarna tecknade för mer än 25 år sedan det första Ledaravtalet och har sedan dess verkat för en modell där ett processlöneavtal med lokal lönebildning, utan centralt angivet löneutrymme, skapar ramverket för företag på den svenska arbetsmarknaden. Det sifferlösa processlöneavtalet sätter chefen, medarbetaren och verksamhetens resultat i fokus.

Trots att sifferlösa processlöneavtal numera är vanligt förekommande på den svenska arbetsmarknaden, är det uppenbart att behovet av att arbeta för en bättre fungerande tillämpning är fortsatt stort. I Ledarnas chefslöneenkät år 2018 uttalade 40 procent av de svarande att de upplevde att deras löneutveckling till största delen inte var kopplad till deras ansvar, kompetens och

prestation. Arbetsgivarna och arbetsgivarorganisationerna måste ta ett större ansvar för en förbättrad tillämpning av de löneavtal som tecknats med Ledarna.

Ledarna yrkar att:

- Partsgemensamma aktiviteter ska genomföras i syfte att skapa en bättre tillämpning av ledaravtalet. Till detta ska parterna gemensamt ta fram ett uppdaterat stödmaterial som riktar sig till arbetsgivare och chefer i syfte att underlätta tillämpningen av ledaravtalet ute på företagen.
- Parterna tillsätter en partsgemensam arbetsgrupp med uppdrag att finna goda exempel på företag där lönebildningsavtalet fungerar, i syfte att lära och dela med sig av erfarenheter för resten av branschen.

3. Chefers kompetensutveckling

Chefer är nyckelpersoner i verksamheten och deras egen kompetens är väsentlig för verksamhetens utveckling och framgång.

Ledaravtalet innehåller en chefsdialog som är den centrala delen i löneprocessen. Denna dialog behöver innehålla en diskussion om kompetensbehov och chefs kompetensutveckling utifrån verksamhetens mål och de utmaningar som verksamheten ser framöver. Kompetensplanering behöver vara en naturlig del av dialogen.

Sverige står inför en omställning som innebär stora möjligheter, men också utmaningar på arbetsmarknaden. När hjulen snurrar allt snabbare blir kompetensutveckling ännu viktigare, både för chefen och för medarbetarna. Tiden får inte vara ett hinder för lärande. En kontinuerlig kompetensutveckling är avgörande för en framgångsrik verksamhet och för chefs fortsatta möjligheter att utveckla denna.

Ledarna yrkar att:

- Det genomförs en partsgemensam översyn och utvärdering av hur befintliga, riktlinjer för kompetensutveckling, stöttar chefs kompetensutveckling.

4. Chefers nåbarhet och flexibilitet

Chefen är arbetsgivarens företrädare och har ofta stora möjligheter att påverka sin verksamhet och hur den bedrivs. Det är ofta det, och möjligheten att få ta ansvar för planering och ledning av det dagliga arbetet, som är drivkraften för att välja att jobba som chef. Att chefsyrket är flexibelt är en viktig del i rollen som chef. Olika behov av trygghet och flexibilitet för chefer ska kunna mötas.

Internationell konkurrens och ny teknik skapar såväl utmaningar som möjligheter. Många chefer vittnar om att teknikutvecklingen i vissa avseenden inneburit ökad administration, och det blir mindre tid för att vara chef och leda verksamhet. Med rätt förutsättningar för chefen skapas förutsättningar för ett mer hållbart arbetsliv. Ett miljömässigt, socialt och ekonomiskt hållbart arbetsliv kräver flexibla modeller som kan anpassas till enskildas situation och önskemål.

Möjligheten till nåbarhet och flexibilitet kan också ha en baksida nämligen att arbetet upplevs som gränslöst. Många chefer tycker att de arbetar för mycket och att deras möjlighet till återhämtning är begränsad. Var fjärde chef uppger att de endast i ganska låg eller låg utsträckning kan styra förläggningen av sin egen arbetstid.

Chefen hanterar sin egen och andras arbetsmiljö, en uppgift som är omöjlig att lösa om chefen själv inte ges rätt förutsättningar. Detta innefattar även tid för återhämtning.

Ledarna yrkar att:

- Parterna gemensamt kartlägger chefers arbetstid och chefers villkor för arbetstid i syfte att utveckla gällande avtal efter respektive branschs behov och förutsättningar så att branscherna kan möta framtiden med rustade chefer.

5. Ytterligare avsättning till deltidspension

För att ge fortsatt ökade förutsättningar att arbeta längre och skapa individuella lösningar behövs ytterligare förstärkningar av tjänstepensionssystemet och möjligheter till individuell anpassning under den senare delen av arbetslivet.

Ledarna yrkar att:

- En ytterligare avsättning ska göras till de system för delpension som parterna tidigare träffat överenskommelse om.

6. Övrigt

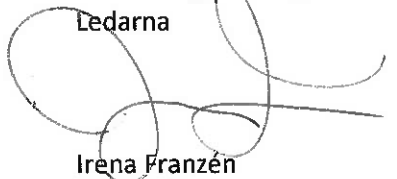
Att parterna antar förslaget på dem språkligt förändringar och förbättringar i kollektivavtalen som arbetats fram under innevarande avtalsperiod.

Att parterna undersöker möjligheterna att fortsätta det tidigare avstannade arbetet med ett nytt heltäckande arbetstidsavtal.

Ovanstående yrkanden ska betraktas som preliminära. Vi förbehåller oss alltså rätten att komplettera och precisera våra krav.

Stockholm den 2020-02-10

Med vänlig hälsning
Ledarna



Irena Franzén
Bransch och Avtalsansvarig