

Ledarnas yrkanden 2017 – Fastigo I-avtalet

Ledarnas vision är att alla har en bra chef

Chefen har en avgörande inverkan på och ansvar för verksamheters effektivitet, produktivitet, innovationsförmåga och arbetsmiljö. De har en central roll i att styra, förvalta och förändra verksamheter. Ledarskapet är avgörande för resultatet i alla organisationer. Bra chefer gör det möjligt för medarbetare att komma till sin fulla potential. Ett gott ledarskap är en konkurrensfördel. Chefer är dessutom förebilder i sin organisation och i samhället. Därför ställs det höga krav på chefer. Samtidigt behöver chefer kunna ställa krav på att få rätt förutsättningar för att framgångsrikt kunna hantera sitt uppdrag, någon som vi kallar Hållbara Chefer.

Chefer är utsedda av och företräder arbetsgivaren. De har ett viktigt uppdrag att främja och skapa resultat i verksamheten. Den som leder personal eller verksamhet är chef och ska också kallas chef. Detta oavsett på vilken nivå i företaget de verkar.

Ledarnas övergripande inriktning inför avtalsrörelsen 2017 innehåller följande

- Hållbara chefer
- Utvecklad lokal lönebildning för chefer
- Fortsatta avsättningar till deltidspension

Hållbara chefer

Chefer ska vara hållbara. Därför är det viktigt att parterna kontinuerligt arbetar gemensamt med frågan så att chefer på alla nivåer får förutsättningar att hantera sitt uppdrag.

Parterna kan idag konstatera att förändringar i arbetslivet snarast är att betrakta som ett normaltillstånd. Organisationer behöver vara riggade 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 vilket ställer höga krav på anpassning till rådande situation. Chefer har bredare ansvarsområden, verkar i högstressmiljöer samtidigt som kostnader ökar och resurser minskar. Parallellt med detta upplever chefer i allt större utsträckning sig styrda av standardiserade arbetssätt med minskat handlingsutrymme som följd. En kombination av höga krav och låg kontroll (handlingsutrymme) som ökar risken för ohälsa.

Som ett led i strävan mot en hälsosammare arbetsmiljö har Arbetsmiljöverket tagit fram föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4). Föreskriften är tydlig och föreskriver att arbetsgivaren ska se till att chefer och arbetsledare har de kunskaper som krävs för att kunna förebygga och hantera ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling. Med förutsättningar avses bland annat tillräckliga befogenheter, en rimlig arbetsbelastning och stöd i rollen som chefer eller arbetsledare.

Ledarna yrkar att:

- Tillsammans med arbetsgivarparten genomföra en kartläggning kring chefers förutsättningar. Kartläggningen säkerställer i sin tur att det fortsatta gemensamma arbetet kring hållbara chefer får ökad träffsäkerhet vid val av åtgärder/aktiviteter.

Utvecklad lokal lönebildning för chefer

Verksamheter står idag inför krav på att klara av allt snabbare omställningar och ständigt ökande krav och förväntningar från omvärlden. Chefers uppdrag befinner sig i ständig utveckling vilket ställer krav på kontinuerlig dialog och löpande anpassning av uppdrag, mål och förutsättningar.

Ledaravtalet kopplar individens prestation, kompetens och resultat till lönen. Lönen blir därmed en effekt av vad individen faktiskt åstadkommit på arbetet och ett redskap för att utveckla verksamheten. Lönesättningen blir en del av affärsutvecklingen som stimulerar individens motivation och utveckling.

Tyvärr finns det fortfarande stora brister i tillämpningen av avtalen ute i verksamheterna. Den lokala lönebildningen blir inte verklighet och dialogen mellan chefen och chefers chef kring prestationens koppling till lönen uteblir ofta. Att driva verksamhet och sätta lön hänger ihop och därför måste löneprocessen vara en integrerad del av att driva verksamhet.

Partsgemensamma kommentarer

De centrala parterna kan ta ett större ansvar för den lokala tillämpningen genom att tydliggöra intentionerna i det gemensamma avtalet. Partsgemensamma kommentarer med fokus på de delar i avtalet som parterna tycker är viktigt att utveckla ökar tydligheten. Med en djupare kunskap om Ledaravtalets syfte, innebörd och möjligheter kan företagen på ett bättre sätt koppla ihop verksamhetsutveckling med chefers prestation och löneutveckling.

Ledarna yrkar att:

- Alla Ledaravtal förses med partsgemensamma kommentarer. De partsgemensamma kommentarerna kan tas fram i samarbete med en referensgrupp bestående av representanter från utvalda bolag i branschen.
- Arbeta för en bättre tillämpning avseende ledaravtalet

Deltidspension

Medellivslängden i Sverige ökar stadigt. Detta ger effekter på pensionssystemet och kommer att innebära att chefer och andra kommer att behöva arbeta längre upp i åldrarna. Samtidigt finns en oro för hur man ska orka och hur förutsättningarna för detta arbete ser ut. För att ge 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

- Fortsätta och utökade avsättningar sker till deltidspensionssystemet.

Övrigt

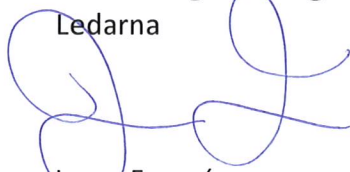
Härutöver ska avtalen anpassas till förändrad lagstiftning och ändringar till följd av yrkanden och krav från annan arbetstagarorganisation.

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

Stockholm den 14 februari 2017

Med vänlig hälsning

Ledarna



Irena Franzén
Avtalsansvarig

