

Ledarnas yrkanden för avtal 2016 – Elektriska installatörsorganisationen EIO, Glasbranschföreningen, Maskinentreprenörerna, Måleriföretagen i Sverige, Plåtslageriernas Riksförbund och VVS Företagen

Ledarnas vision är att alla har en bra chef

Chefen har en avgörande inverkan på och ansvar för verksamhetens effektivitet, produktivitet, innovationsförmåga och arbetsmiljö. Chefer är både förebilder och föregångare, de har stor betydelse för ett hållbart arbetsliv och en ökad mångfald i arbetslivet.

Ledarskapet är avgörande för resultatet i alla organisationer. Chefer har en central roll i att leda, styra, förvalta och förändra verksamheter. Bra chefer gör det möjligt för medarbetare att komma till sin fulla potential. Ett gott ledarskap är en unik konkurrensfördel.

Det ställs höga krav på chefer. Bra chefer och ett gott ledarskap är avgörande för framgångsrika verksamheter och engagerade medarbetare. Samtidigt behöver chefer kunna ställa krav på att få rätt förutsättningar för att framgångsrikt kunna hantera sitt uppdrag.

Ledarnas övergripande inriktning inför avtalsrörelsen 2016 innehåller följande:

- Hållbara chefer
- Utvecklad lokal lönebildning för chefer
- Chefers kompetensutveckling och karriär
- Flexpension

Hållbara chefer

Avtalsrörelsen 2013 kom vi överens om att fortsätta partsgemensamma aktiviteter under rubriken "Hållbara chefer" inom ramen för Ö2-En säker arbetsplats. Tre partsgemensamma seminarier anordnades på tre olika orter, dessa seminarier blev välbesökta och uppskattade.

I och med detta har vi och arbetsgivarna inom den byggnära sektorn tagit ett första steg för att skapa medvetenhet kring vikten av att ha Hållbara chefer. Ledarnas uppfattning är att frågan fortfarande är mycket angelägen. Hållbara chefer är en viktig framgångsfaktor för verksamhetens och medarbetarens utveckling.

Ledarna ser att psykisk ohälsa i arbetslivet idag är en stor utmaning och att problematiken tenderar att öka. Antalet anmälda arbetssjukdomar som beror på brister i den

organisatoriska och sociala arbetsmiljön har ökat med 70 procent sedan 2010. För första gången är omfattningen av psykisk ohälsa större än fysisk ohälsa. Detta är en utveckling som i allt högre grad också visar sig hos chefer. Detta samtidigt som chefen har en viktig roll samt ansvar att såsom arbetsgivares representant se till att medarbetarna har en god psykosocial arbetsmiljö.

Mot bakgrund av ovanstående ser Ledarna ett fortsatt behov av att arbeta vidare med frågan kring chefers förutsättningar. En förutsättning för Hållbara chefer är kontinuerlig kompetensutveckling.

Ledarna yrkar att:

- Komplettera ledaravtalet med följande text **”Det ställs höga krav på chefer och chefer måste i sin tur ha realistiska förutsättningar för att framgångsrikt kunna hantera sitt uppdrag. En dialog mellan chef och närmaste överordnad kring chefens förutsättningar syftar till att skapa hållbara chefer vilket gynnar verksamheten, medarbetare och chefen själv”**.
- Vi fortsätter det partsgemensamma arbetet om hållbara chefer samt att det tillsätts partsgemensam arbetsgrupp med uppdrag att identifiera problemfaktorer och omfattning. Arbetsgruppen ska arbeta fram ett förslag till fortsatta åtgärder som företag och chefer kan använda som handlingsplan för att nå bättre hållbarhet för chefer.

Utvecklad lokal lönebildning för chefer

Ledarskapet och chefernas agerande har en avgörande betydelse för verksamhetens framgång. För att attrahera, behålla och utveckla chefen ska lönen sättas utifrån vad chefskapet verkligen innebär. Det ska vara en lön där hänsyn tagits till de krav som chefskapet innebär och de krav det ställer på kvalifikationer, prestationer och resultat. Bra ledarskap är ett lönsamt ledarskap för både medarbetare, chefen och arbetsgivaren.

Ledaravtalet ger arbetsgivare stora möjligheter att lönesätta chefen individuellt – på ett sätt som belönar goda prestationer och resultat. Dialogen mellan chefen och överordnad lönesättande chef är en viktig förutsättning i Ledaravtalet.

Ledarna ser att det finns brister i tillämpningen av Ledaravtalet ute på företagen. Ledarna vill förbättra förutsättningarna för en lokal lönebildning utifrån Ledaravtalets intentioner och stödja medlemmars och företags möjligheter till en förbättrad tillämpning av avtalet.

Ledarna yrkar

- På partsgemensamma aktiviteter för bättre tillämpning av Ledaravtalet fortsätter samt att utvärdering och uppföljning av dessa aktiviteter sker.
- Fortsatta aktiviteter ute på företagen i syfte att få till en bättre tillämpning av vårt gemensamma ledaravtal. Lönesättande chefer är en nyckelgrupp för att påverka

upplevelsen av lönesamtalet. Därför vill ledarna bidra till att stärka lönesättande chefers förutsättningar och ge dem verktyg för att få till bättre dialoger.

Övriga yrkanden

- Restid utanför ordinarie arbetstid ska ur vilosynpunkt likställas med arbetstid.

Skydd för Whistleblowing –

Flera undersökningar pekar på behovet av en sk "Whistleblowing" visselblåsning spelar en avgörande roll i arbetet mot korruption

Ledarna yrkar

- Att en branschrekommendation i de etiska riktlinjerna införs, som innebär att företagen ska ha en säker whistleblowing funktion.

Flexpension

Medellivslängden i Sverige ökar stadigt. Detta ger effekter på pensionssystemen och kommer att innebära att chefer och andra kommer att behöva arbeta längre i framtiden. Samtidigt finns en oro för hur man ska orka arbeta längre 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

- Ytterligare avsättningar till flexpension görs.

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.

Med vänlig hälsning

Ledarna

Irena Franzén
Avtalsansvarig

