



Ledarnas yrkande 2025 till Fastigo I

Ledarskapets värde

Ledarnas vision är att alla har en bra chef och Ledarna - Sveriges chefsorganisation vill sätta fokus på ledarskapets värde. Chefer ska få vara chefer, ta ansvar för och leda verksamhet och medarbetare. Ett gott ledarskap gör det möjligt för medarbetare att utveckla sin potential och bidra till att verksamheter når bättre resultat. Chefens organisatoriska förutsättningar är avgörande för att ledaregenskaperna ska kunna omsättas i praktiken. 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.

Ledarna tror på individens förmåga att ta eget ansvar för sin professionella utveckling, sin personliga konkurrenskraft och sina chefsvillkor. Därför stärker Ledarna chefer genom att utgå från individens behov. Chefer tillför verksamheter värde genom gott ledarskap. Resultat, kvalitet, arbetsmiljö, motivation, innovationskraft och de normer som råder på arbetsplatsen beror till stor del på chefernas förutsättningar att utöva ledarskap.

Kompetensförsörjning har blivit en av de största utmaningarna i såväl privat som offentlig sektor. Kompetensbristen hämmar verksamhetsutveckling och hotar konkurrenskraften i näringslivet och kvaliteten i välfärden. Om Sverige ska klara kompetensförsörjningen så behövs såväl äldre som yngre chefer.

Alla vinner på ett bra ledarskap och därför ska ett gott ledarskap löna sig.

Ledarnas övergripande inriktning i avtalsrörelsen 2025 innehåller yrkanden inom följande områden som beskrivs och preciseras närmare nedan.

1. Förbättrad lokal lönebildning för chefer - Ledaravtalet
2. Hållbara chefer

Förbättrad lokal lönebildning för chefer

Ledarna har i mer än 30 år tecknat processlöneavtal som utgår ifrån en lokal lönebildning utan centralt angivna nivåer. Ledaravtalet har som målsättning att skapa utveckling och lönsamhet för verksamheten samt kompetens- och löneutveckling för chefen och medarbetaren i linje med verksamhetens vision och mål. Ledaravtalet är ett tillsvidareavtal och har ett starkt kompetensutvecklingsfokus. Tilliten mellan parterna som tecknar avtalen är en grundläggande parameter i tillsvidareavtal och den möjlighet till kontinuerlig förändring och förbättring som det ger är unik.

Idag är Ledaravtalet och övriga processlöneavtal vanligt förekommande på den svenska arbetsmarknaden men tyvärr är det fortfarande så att tillämpningen av dem inte fungerar helt optimalt i vissa verksamheter. Där det inte fungerar ser vi ofta att arbetsgivaren har en alltför stor följsamhet till andra förbunds löneavtal, vilket hämmar den lokala lönebildningens grundidé som knyter an till verksamhetens produktivitet och lönsamhet. Som centrala parter behöver vi ta ett större gemensamt ansvar för att stötta de lokala parterna i att säkerställa att löneavtalen vi har tecknat och står bakom på central nivå, tillämpas på det sätt som är tänkt.

Ledarna yrkar att:

- Partsgemensamma aktiviteter ska genomföras i syfte att skapa en bättre tillämpning av Ledaravtalet.
- Ledaravtalet kompletteras med förtydligande skrivningar gällande kompetensplanering. Dialogen behöver klarlägga verksamhetens kompetensbehov och chefens kompetensutveckling.

Förslag på förtydligande skrivning under 1. Övergripande mål för lönebildningen näst sista stycket "För att säkerställa att detta sker behöver kompetensplanering vara en naturlig del av dialogen"

Hållbara chefer

Chefer har en avgörande roll för verksamhetens framgång och välfärdens utveckling. Att leda medarbetare och verksamhet fram till resultat är chefens viktigaste uppgift. Ett gott ledarskap är grundläggande för att skapa resultat och för att få motiverade medarbetare.

Även om ledarskapet är personligt och formas av individens värderingar, förmågor och drivkrafter så är chefens organisatoriska förutsättningar avgörande för att ledaregenskaperna ska kunna omsättas i praktiken. Det förutsätter en bra balans mellan arbetsbelastning, resurser, krav och stöd. De organisatoriska förutsättningar som krävs för att hantera alla delar i chefsuppgiften behöver finnas på plats för att chefer ska vara hållbara över tid.

För att vara hållbar som chef krävs en kontinuerlig dialog om chefens uppdrag och förutsättningar. Dialogen bör omhänderta exempelvis befogenheter, stöd i organisationen samt förväntningar på tillgänglighet och flexibilitet.

Attraktiva chefsuppdrag med möjlighet till relevant och uppdaterad kompetensutveckling har en viktig roll för framtidens chefsförsörjning och rekrytering av nya chefer i olika åldersgrupper med olika bakgrund och erfarenhet. Verksamheten behöver säkerställa att det finns planerad introduktion, att det finns utrymme för att vara chef och leda, att det finns tid för återhämtning och kompetenshöjning och utveckling.

Ledarna yrkar att:

- Partsgemensamma aktiviteter ska genomföras kring ämnet Hållbara Chefer för att lyfta chefers arbetsmiljö och visa på bra åtgärder för att nå en hållbar arbetssituation.

Övrigt

Strategi- och utvecklingsgruppen vars syfte var att gemensamt framtidsspana inom fastighetsbranschen och som tillsattes förra avtalsperioden har av olika anledningar inte realiserats. Ledarna tror att det skulle vara av godo för hela branschen om den redan tillsatta gruppen genomfördes.

Om en utbyggnad av arbetstidsförkortning skulle bli aktuellt på avtalsområdet så yrkar Ledarna på detsamma.

Tillägg

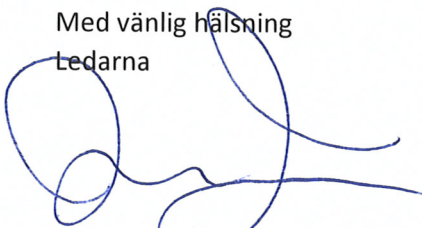
Ledarna förutsätter att Fastigo medverkar till konstruktiva förhandlingar mellan Svenskt näringsliv och PTK respektive LO om villkoren för att frigöra sig från kollektivavtalsbundenhet i samband med utträde ur en arbetsgivarorganisation och att rekommendationsavtal omgående implementeras.

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

Stockholm den 2025-02-19

Med vänlig hälsning

Ledarna



Irena Franzén

Bransch och avtalsansvarig

