

# Verksamhetsberättelse 2024

**ledarna**

SVERIGES CHEFSORGANISATION

# Hos Ledarna blir chefen ännu bättre

**Bra chefer och** ett gott ledarskap ger resultat och föder framgång – människor växer och verksamheter och samhällen utvecklas. Chefer har också en avgörande roll vid förändringar och i kristider. Detta gör chefsyrket till ett av de viktigaste och mest utmanande. Det behövs en organisation bara för chefer som tillvaratar chefers intressen och förstår chefsrollen fullt ut. Därför finns Ledarna.

**Ledarna är Sveriges** chefsorganisation med över 100 000 medlemmar – chefer i alla branscher och på alla nivåer. Hos oss får medlemmarna utveckling, råd och stöd i uppdraget som chef och kring den egna anställningen. Alltid med utgångspunkt i chefers individuella behov. Med ett medlemskap som sträcker sig från fackliga tjänster till ledarskapsutveckling gör vi chefer tryggare och mer framgångsrika i sitt ledarskap. Vi är också chefers röst i samhällsdebatten och verkar för att synliggöra ledarskapets värde.

**Ledarnas vision är** att alla har en bra chef och undersökningar visar att ett medlemskap gör skillnad. Mer än hälften av medlemmarna uppger att de blivit en bättre chef genom sitt medlemskap i Ledarna\*.

**Alla vinner på** ett bra ledarskap – vi jobbar för att Sverige ska ha världens bästa chefer.

\* Ledarnas Kvalitetsmätning, november 2024





# Innehåll

|                                    |    |
|------------------------------------|----|
| FÖRBUNDSORDFÖRANDE HAR ORDET       | 5  |
| VD HAR ORDET                       | 6  |
| VÄSENTLIGA HÄNDELSE R UNDER ÅRET   | 8  |
| MEDLEMSERBJUDANDE                  | 9  |
| RUTINER OCH PROCESSER              | 13 |
| AVTAL OCH SAMARBETSORGANISATIONER  | 15 |
| OPINION                            | 16 |
| MEDLEMSREKRYTERING                 | 19 |
| LEDARNAS BOLAG                     | 19 |
| PROJEKT OCH SATSNINGAR             | 20 |
| LEDARNAS DEMOKRATISKA ORGANISATION | 22 |
| INTERNATIONELLT SAMARBETE          | 24 |
| HÅLLBARHET                         | 25 |
| LEDARNAS STYRELSE                  | 26 |



FÖRBUNDSORDFÖRANDE HAR ORDET

# Ledarna är en stark röst för det goda ledarskapet

**Vid Ledarnas kongress** i maj beslutade kongressen om en hållbarhetsplan för hela förbundet. Ledarna och dess branschföreningar ska arbeta för en hållbar tillväxt, för ett mer jämlikt, jämställt och inkluderande arbetsliv samt för en minskad klimatpåverkan. Det är ett framåtriktat beslut under ett år där den gröna omställningen fick lite hack i kurvan, inte minst illustrerat av batterifabriken Northvolt. Vi vet att vi måste ställa om och många av Ledarnas medlemmar jobbar medvetet med att bidra till omställningen på alla nivåer. Om Sverige som nation blir ledande i omställningen kan vi få en hållbar tillväxt som skapar goda förutsättningar för kommande generationer.

**Ledarna arbetar aktivt** för ett jämställt arbetsliv och under hösten kunde vi visa att inte förrän år 2135 får vi jämställda ledningsgrupper i svenska börsbolag, om förändringstakten fortsätter i samma tempo som nu. Det är förstås ohållbart.

**Året som gått** har varit ett omtumlande år präglat av en lågkonjunktur som hänger sig kvar, ett oroande presidentskifte i USA, fortsatt krig i Ukraina och Gaza samt ett Syrien i omvandling med stor osäkerhet. Konjunkturläget och geopolitikens påverkan på Sveriges chefer är påtagligt.

**Ledarna har satt** ledarskapets roll och betydelse vid en kris i fokus. I rapporten *Att leda i kris – chefers beredskap*, kunde vi visa att bara var fjärde chef hade en större erfarenhet av att leda i kris och att sju av tio saknade utbildning i krisledarskap. I slutet av 2024 kunde vi i rapporten *När samhällsproblem blir chefs vardag: Ledarskap i skuggan av sociala risker*, visa att nio av tio chefer menar att sociala risker såsom organiserad brottslighet, korruption och otillbörlig påverkan och polarisering slår rakt in i företag och verksamheter och hamnar på chefsens bord.

**Det blir väldigt** tydligt i båda de här rapporterna hur samhällsbärande Sveriges chefskår är och hur oerhört viktigt det är att cheferna får rätt förutsättningar för att kunna vända negativa spiraler i vår samhällsutveckling.

**En av de** sociala risker som chefer oroas över 2024 är polariseringen i samhället. Där har vi alla ett ansvar att skapa ett mindre toxiskt och hetsande samtalsklimat till förmån för ett mer lyssnande och resonerande samtal. Vi, inte minst vi som är aktiva i demokratiska organisationer, behöver värna det demokratiska samtalet som söker lösningar snarare än skapar motsättningar. Ett politiskt ledarskap behövs som bygger ett gemensamt vi, snarare än ett vi och dem. Vi behöver mer samarbete både lokalt, nationellt och inom EU.

**Varje tid har** sina utmaningar som ledarskapet har att hantera. AI:s snabba utveckling rymmer både stora möjligheter och utmaningar. Ledarna har lyft betydelsen av en etisk diskussion kring AI:s utveckling. För när maskinerna blir smarta behöver vi människor vara kloka.

**Kongressombuden från Ledarnas** 19 branschföreningar manifesterade en mycket livskraftig demokratisk organisation och visade att Ledarnas 120-åriga idé är ytterst bärande och aktuell. Arbetsledare och chefer behöver ett eget förbund som stöttar och arbetar för bättre förutsättningar och villkor för chefer och som oavbrutet lyfter chefsfrågor i samhällsdebatten.

**Det är därför** 2024 var det år då vi blev över 100 000 medlemmar i Ledarna. Vi behövs och tillsammans är vi en stark röst för det goda ledarskapet som skapar ett bättre samhälle.



ANDREAS MILLER, FÖRBUNDSORDFÖRANDE LEDARNA

## VD HAR ORDET

# Ett tufft år för många

**Året som gått** har främst präglats av den lågkonjunktur vi befinner oss i. Vi har sett höga siffror på varsel, konkurser och arbetslöshet. Detta gäller inte alla branscher men flera inom privat sektor. Inom kommuner och regioner sparas det då kostnadsökningar på grund av hög inflation inte kompenseras fullt ut. Vi har sett detta förut och vi kommer att ta oss igenom det. Men det är i svårt i stunden för dem som drabbas.

**På Ledarna ökar** antal medlemsärenden när medlemmar har det tufft. För cheferna kan det först handla om att planera och genomföra omorganiseringar och nedskärningar med allt vad det innebär. När dessa åtgärder är genomförda kan den egna anställningen stå på spel. Detta märker inte minst våra förhandlare och företrädare över hela landet.

**Ledarnas inkomstförsäkring har** under året jobbat för högtryck för att stötta drabbade medlemmar under omställningen till nytt jobb. Vi ser också ett ökat nyttjande av våra tjänster chefscoachning och karriärrådgivning. Antal medlemsärenden som hanterats har varit högre i år än under pandemiåren.

**Under året har** vi förberett kommande avtalsrörelse och lyft chefers förutsättningar och arbetsmiljö i debatten och i partsvärlden. För att öka kunskapen om chefer i Sverige har vi även lanserat statistikplattformen Chefsfakta.

**De utmaningar och** frågor som hamnar på chefers bord präglas av ständig förändring. Den stora osäkerhet som råder i världen leder till några av dem. Ett annat område som växer handlar om att samhällsproblem i vårt eget land såsom kriminalitet, korruption och polarisering påverkar chefers arbetsmiljö och förutsättningar för ett hållbart ledarskap.

**Ledarnas ambition är** att alltid möta chefen med råd och stöd, oavsett behov. Genom att vi har örat mot rälsten säkerställer vi en agil kompetensutveckling. Bara i Chefsrådgivningen har vi varit i kontakt med fler än 16 000 medlemmar och ännu fler har anmält sig till över 220 chefsutvecklingsaktiviteter under året.

**Arbetet utifrån Ledarnas** strategi för 2030 har rullat på bra och flera steg har tagits parallellt med att större leveranser under 2025 förberetts. Det handlar bland annat om att stärka och koordinera vår omvärldsbevakning, skapa nya mötesplatser för chefsfrågor och nå ut i yngre målgrupper. Kortfattat ska strategin resultera i att Ledarna är än mer relevanta för svenska chefer 2030.

**Vår förstärkta och** utvecklade föreningsservice som sjösattes 2023, har börjat leverera stöd till de branschföreningar som har anslutit sig med gott resultat. Framåt finns fortsatta stora utvecklings- och synergimöjligheter.

**Internt har vi** arbetat med krisberedskap, motståndskraft mot cyberattacker och bedrägerier samt ökat vår digitala kompetens och det självledarskap som krävs för att åstadkomma detta.

**Mest positivt under** året är nog ändå att vi redan i februari passerade 100 000 medlemmar. Det ger kraft, skapar stolthet och ökat självförtroende både bland medlemmar och anställda.

**Som kansli har** vi klarat av högtrycket av ärenden och aktiviteter genom kontinuerlig effektivisering, arbete med kultur och värdegrund samt att alla medarbetare alltid gör sitt yttersta. Vi har dessutom skapat ännu bättre förutsättningar kring arbetsplats och arbetsmiljö genom en ombyggnation på kontoret.

**För att åstadkomma** resultaten som presenteras här krävs en ansvarstagande och utvecklingsdriven chefsgrupp och erfarna, kompetenta medarbetare. Tillsammans jobbar vi för att Sverige ska ha världens bästa chefer.

**Vi hoppas att** 2025 blir ett år då konjunkturen vänder.



MARTIN FRIDOLF, VD, LEDARNA



# Väsentliga händelser under året

## Fortsatt tillväxt

Ledarnas erbjudande är attraktivt och tilltalar chefsmarknaden. Inflödet av nya medlemmar har fortsatt i jämn takt och medlemmarna stannar normalt sett kvar under lång tid. Tillväxten för 2024 landade på 1 890 (+1,9 procent) nya medlemmar. Vid årets slut hade Ledarna 101 435 medlemmar, vilket är en rekordnotering.

## Ledarnas kongress

I maj genomfördes Ledarna kongress i Bålsta utanför Stockholm. Kongressen samlade 107 ombud som tillsammans med förbundsstyrelse och förbundsrevisorer bland annat behandlade 25 motioner, valde nytt valutskott, beslutade om reviderade stadgar och antog en ny hållbarhetsplan för förbundet. Kongressen direktsändes via ledarna.se.

## Hållbarhetsplan

På Ledarnas kongress 2024 antogs en gemensam hållbarhetsplan som omfattar såväl förbundet som Ledarnas 19 branschföreningar. Planen, som ska säkerställa en hållbar verksamhet för Ledarna som helhet, har en tydlig koppling till målen i Agenda 2030. Implementeringen av hållbarhetsplanen påbörjades under andra halvåret 2024.

## Vd-byte på Ledarnas dotterbolag Chefakademien

Chefakademins vd Cissi Elwin slutade efter 14 år på bolaget. Vice vd Calle Fleur agerar t.f. vd tills vidare.



## MEDLEMSERBJUDANDE

# Ledarna utvecklar Sveriges chefer

Ett gott ledarskap är avgörande för att organisationer och samhällen ska utvecklas positivt. Ledarna är unikt som fackförbund. Utöver de fackliga tjänsterna erbjuds medlemmarna omfattande möjligheter till professionellt stöd och utveckling i rollen som chef.

**Ledarna erbjuder ett** omfattande och brett chefsutvecklingsprogram. Innehållet syftar till att ge inspiration, orientering och fördjupningar inom områden som är aktuella i chefsens vardag. Utöver detta erbjuds medlemmen personlig coaching vid olika typer av chefsutmaningar och karriärrådgivning

när det är dags att gå vidare i arbetslivet. Medlemmen får alltid stöd och råd genom kvalificerade rådgivare som själva har lång chefserfarenhet. Gemensamt för dessa delar är ett tydligt fokus på chefsens perspektiv i olika situationer.



# Chefsutveckling – som chefen vill ha den

Ledarna har under året fortsatt att leverera chefsutveckling i både digitala och fysiska format för att tillmötesgå medlemmarnas behov på bästa sätt.

**2024 var en** fortsatt utmanande period för många av Sveriges chefer i en omvärld som på många sätt präglats av oro och osäkerhet. Samtidigt togs stora kliv inom AI och tekniska lösningar som skapar nya förutsättningar för olika verksamheter. Det har ställt krav på många chefer att anpassa sina verksamheter och leda i förändring. Utgångspunkten för Ledarnas chefsutvecklingsprogram är att erbjuda relevanta aktiviteter som ska utveckla, ge verktyg och stötta chefen i sin vardag. Att skapa förutsättningar för att utvecklas till en bättre och mer hållbar chef. Chefsutvecklingsprogrammet har ett brett innehåll och har särskilt adresserat de utmaningar som Sveriges chefer ställts inför under 2024. Allt för att rusta chefen och skapa förutsättningar för ett gott ledarskap som gör skillnad.

**Under året har** Ledarna fortsatt erbjuda chefsutvecklingsaktiviteter i en kombination av digitala och fysiska format, med varierande grad av interaktion. Som exempel kan nämnas digitala livekurser, digitala nätverksträffar, digitala event, webinarier jämte fysiska kurser och chefsfrukostar.

**Aktivitetserna spände över** en rad olika områden, exempelvis konflikthantering, svåra samtal, grupp-utveckling, AI för chefer, det hybrida ledarskapet, arbetsmiljö, förändringsledning, hållbarhet och CRSD – EU:s direktiv, löne- och utvecklingssamtal, coachande ledarskap och arbetsrätt. Läs mer på [ledarna.se/kurser](https://ledarna.se/kurser).

**Medlemmarna erbjöds över** 220 aktiviteter och totalt över 20 000 medlemmar anmälde sig till dessa. Detta är en betydande ökning jämfört med föregående år då antalet anmälda uppgick till drygt 16 500.



Morgondagens ledarskap, ett av de digitala event som hållits under året.

**Aktivitetserna får mycket** goda omdömen av deltagarna och 96,6 procent av deltagarna rekommenderar Ledarna till andra chefer. Detta är en ökning sedan föregående år.

**Ledarna.se, som har** över 100 000 besök per månad, är en mycket viktig kanal för rekrytering och konsumtion av medlemskapet. På webbplatsen har medlemmen tillgång till en bred bas av information och kunskapssammanställningar. Där finns även av Ledarna producerade poddar – till exempel Chefsrådgivarna – och filmer, inspelade webinarier, tester, tips och annat innehåll som stöd och utveckling för chefen i vardagen.

# Råd och stöd i chefs vardag

Genom personlig kontakt med erfarna chefsrådgivare och chefscoacher får Ledarnas medlemmar stöd att utvecklas i chefsrollen och att hantera olika situationer i vardagen.

**En personlig karriärrådgivare** kan bokas in av Ledarnas medlemmar för tre karriärrådgivnings-samtal per år. Under dessa samtal kan medlemmen få sitt cv granskat, få hjälp att formulera sina styrkor och diskutera karriärvägar. Medlemmarna har även tillgång till att få återkoppling på sin personlighet i relation till sitt ledarskap och önskade karriärval.

**Chefscoaching är en** tjänst som ger medlemmen möjlighet att under tre coachningssamtal diskutera chefsdilemman. Fokus kan ligga på vitt skilda områden, från utmaningar med medarbetargruppen och konflikt-hantering till resonemang kring den egna rollen och utmaningar kopplat till en ansträngd chefsvardag.

**Ledarnas chefscoacher och** karriärrådgivare har alla en gedigen chefserfarenhet. De har genomfört drygt 1 600 samtal inom dessa tjänster under året. Tjänsterna får goda omdömen av medlemmarna. 93,7 procent av medlemmarna som nyttjat Karriärrådgivningen kan rekommendera Ledarna till andra chefskollegor. Motsvarande siffra för Chefscoachingen är 98,8 procent.

**Chefsrådgivningen finns till** för att stötta, stärka och ge medlemmen verktyg att på egen hand ta dialogen med sin arbetsgivare eller sina medarbetare. Det är hit medlemmen vänder sig för stöd och råd i allt som hör chefs- och ledarskapet till. Ärendena kan gälla frågor kopplade till den egna anställningen eller till chefskapet, men också frågor som gäller egenföretagare. Många chefsutmaningar är kopplade till den konjunktur som råder. Omorganisation och krav från under- och överställda är vardag för chefen och frågor som kommer till Chefsrådgivningen. Vad ska chefen tänka på vid en ny anställning eller i det fall en arbetsgivare och chef väljer att gå åt skilda håll? Hur hanteras lönesättning på bästa sätt? Chefsrådgivningen finns med chefen hela vägen från början av en anställning till slutet. För att kunna stötta Sveriges chefer på bästa sätt har Chefsrådgivarna egen chefserfarenhet från olika branscher, sektorer och organisationer.

**Omvärldens oroliga tid** fortsätter att prägla cheferna och därmed även Ledarnas chefsrådgivning. Under 2024 hanterade Chefsrådgivningen cirka 16 800 ärenden, en ökning mot föregående år med 10 procent och den högsta volym som uppmäts. Sett till året innan (2022) är ökningen 32 procent. 2024 slår coronaåret 2020 som var ett speciellt år. Det visar vilka svårigheter som företag och organisationer står inför med neddragningar, omorganisationer och uppsägningar som följd. Arbetsbrist och överenskommelser när arbetsgivare och chef väljer att gå åt skilda håll, är de ärenden med störst ökning.

## DE VANLIGASTE OMRÅDEN FÖR CHEFSERS FRÅGOR 2024 ÄR:

- överenskommelser och avtal
- anställningsvillkor
- omorganisation
- lön och förmåner
- socioorganisatorisk arbetsmiljö
- chefs- och ledarskapsfrågor

**Medlemmen når Chefsrådgivningen** både genom telefonkontakt och via kontaktformulär på ledarna.se. Chefsrådgivningen arbetar ständigt med att vara tillgängliga oavsett i vilken kanal som medlemmen väljer att ta kontakt och har under 2024 fortsatt att lägga grunden för en bokningsbar tjänst för avtalsgranskning och arbetsmiljöärenden.

**92,1 procent av** medlemmarna som kontaktat Chefsrådgivningen rekommenderar Ledarna till andra chefskollegor (92,4 procent).

## MEDLEMSERBJUDANDE

# Fackligt stöd och chefers rättigheter

## Förhandling

Ledarnas förhandlare finns över hela landet för att kunna möta upp behov av förhandlingar på ett effektivt sätt. Under 2024 har de hanterat 10 935 ärenden, vilket är en ökning jämfört med året innan. 87,3 procent av medlemmarna som varit i kontakt med Förhandlingsservice rekommenderar Ledarna till andra chefskollegor.

**Inflödet av ärenden** har varit jämnt fördelat över året. En hög andel har handlat om arbetsbrist och verksamhetsövergångar. Det mesta som hanteras av Ledarnas förhandlingsservice initieras av arbetsgivaren och påverkas främst av det allmänna konjunkturen.

**Ett förändrat arbetssätt** kopplat till förhandlingsframställan har resulterat i att arbetssätt och rutiner har optimerats. Ökningen av antalet ärenden under året har därför inte genererat mer ärenden ut till de regionala förhandlingarna. Även responstider och hantering mot arbetsgivare har snabbats upp.

**Via en företrädarjour** ges rådgivning till Ledarnas företrädare under dagtid. De ger stöd i frågor om bland annat förhandlingar som företrädarna hanterar i sin vardag. Rekommenderaindex (RMI) för denna tjänst slutade på 97 procent för hela året (93,8 procent).

**Under året har** ett projekt för ökad upplevd lokal närvaro i kommuner och regioner drivits. Se vidare sid 20.

## Chefens egen arbetsmiljö

Ledarna har under året arbetat med att synliggöra chefens egen arbetsmiljö, bland annat i dialog med Arbetsmiljöverket och i ett fördjupat samtal med Arbetsmarknadsdepartementet. En verktygslåda i form av material som visualiserar och ökar kunskapen om chefers arbetsmiljö och hur man kan arbeta med att lyfta den lokalt har tagits fram.

## Rättshjälp

Ledarnas medlemmar kan beviljas rättshjälp i bland annat de arbetsrättsliga tvister som inte löses genom förhandling samt ärenden rörande a-kassa. Gör Ledarnas jurister bedömningen att tvisten går att driva i domstol eller skiljenämnd, står Ledarna för kostnaderna för att vara ombud och betalar motpartens rättegångskostnader vid förlust. Eventuella skadestånd betalar medlemmen alltid själv.

**I 26 ärenden** har medlemmar under året beviljats stöd i en rättslig process med Ledarna som ombud, jämfört med elva under 2023. Av 2024 års ärenden avsåg 24 arbetsrättsliga mål där flertalet handlat om krav på utebliven lön samt uppsägning eller avsked. Vid utgången av 2024 hade Ledarna 27 pågående rättsprocesser.

**Ledarna anlitar LO-TCO** rättsskydd vid bedömning och handläggning av ärenden rörande bland annat arbetsskador och sjukpenning. Under 2024 inkom fjorton ärenden, jämfört med tolv under 2023. Vid utgången av 2024 företrädde LO-TCO rättsskydd Ledarnas medlemmar i 23 pågående rättsprocesser.

## Ledarnas inkomstförsäkring

I Ledarnas medlemskap ingår en inkomstförsäkring hos Bliwa som försäkrar en månadsinkomst upp till 80 000 kronor i 150 dagar vid ofrivillig arbetslöshet. Med tilläggsförsäkringar kan medlemmar välja att lägga till 100 extra ersättningsdagar och försäkra högre inkomstnivåer.



**Från maj månad** blev det möjligt för medlemmar att genom frivilliga tilläggsförsäkringar försäkra månadsinkomst upp till 170 000 kronor i 250 dagar. Tidigare var den högsta inkomstnivån 120 000 kronor. Kvalificeringstiden är 12 månader. Från maj övertog även Bliwa aviseringen för tilläggsförsäkringarna vilket tydliggör att medlemmen är försäkringstagare.

**Antal arbetslösa medlemmar** som behövt ersättning har ökat under året. Detta har medfört att åtgärder vidtagits genom extra kapitalavsättning till försäkringen istället för avgiftshöjning för medlemmarna.

**Läs mer om** Ledarnas inkomstförsäkring på [bliwa.se/ledarna](https://bliwa.se/ledarna).

### Samtalsstöd

Under året har antalet medlemmar som nyttjat möjligheten att anonymt och kostnadsfritt ringa till Ledarnas

samtalsstöd ökat något från föregående år. Tjänsten ingår i medlemskapet och ger medlemmen stöd av socionom, eller vid behov psykolog eller psykoterapeut, oavsett om det handlar om privata eller arbetsrelaterade bekymmer. Samtalsstödet tillhandahålls genom Bliwa i samarbete med Falck Healthcare.

### Ledarnas medlemsförsäkringar hos Trygg-Hansa

Ledarnas medlemmar erbjuds att teckna förmånliga medlemsförsäkringar, så som person- och sakförsäkringar, hos Trygg-Hansa. Försäkringar för egenföretagare ingår också i erbjudandet. Nya medlemmar omfattas av olycksfall-, liv-, sjukkapital- och sjukförsäkring till full arbetsförhet, utan hälsodeklaration, kostnadsfritt under sina första tre månader som medlem i Ledarna.

**Läs mer om** Ledarnas sak- och personförsäkringar på [trygghansa.se/ledarna](https://trygghansa.se/ledarna).

## RUTINER OCH PROCESSER

# Ledarnas medlemmar är nöjda

Ledarna följer och mäter löpande medlemmens upplevelse av medlemskapet. För att garantera en bra och jämn leverans följs arbetet upp genom mätetalen RMI (Rekommenderaindex), SLA (Service Level Agreements) och OLA (Operate Level Agreement).

**Medlemsleveransen följs upp** genom regelbunden kvalitetsmätning såväl på totalnivå som kopplat till nyttjade tjänster.

**Mätningarna visar att** medlemmarna är mycket nöjda med medlemskapet och resultaten överträffar

satta kvalitetsmål med marginal under 2024. Allra nöjdest är de medlemmar som på ett eller annat sätt nyttjat medlemskapet. Resultaten av kvalitetsmätningarna visar att Ledarnas medlemmar gärna rekommenderar tjänsten till andra chefer.





Ledarnas förbundsråd passade på att fira 100 000 medlemmar.

## AVTAL OCH SAMARBETSORGANISATIONER

# Flera lyckade resultat i partsvärlden

Under året har PTK, där Ledarna är medlem, varit mycket aktiva som en av parterna i att bland annat ta fram ett nytt centralt medbestämmandeavtal och initiera partsgemensamma utredningar i viktiga frågor.

### **Avtal & samarbetsorganisationer**

Under 2024 tecknade Ledarna nya villkorsavtal med Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och Sobona, med giltighetstid 1 april 2024–31 mars 2025. Ledarna tecknar avtal genom det förhandlande samverkansorganet OFR-AKV. Som tidigare bestäms nivån för löneökningar lokalt utan angiven central nivå.

### **PTK**

PTK är förhandlings- och samverkansrådet som samlar över en miljon privatanställda tjänstemän i 26 fackförbund. Ledarna, som var med och bildade PTK för drygt 50 år sedan, är ett av dem.

**PTK har under** senare år blivit en allt viktigare aktör i partsvärlden. Dels har träffande av Trygghetsöverenskommelsen lett till utökat uppdrag, dels har arbetet med EU-frågorna växt i betydelse. PTK behöver också ta ett aktivare ägaransvar i partsbolagen. Som en följd av detta och allmänna kostnadsökningar har PTK:s överstyrelse föreslagit stämman 2025 att ta beslut om avgiftshöjning. Respektive förbund kommer även fortsatt att bidra med arbetsresurser via egna anställda i förbunden.

### **Medbestämmandeavtal**

PTK och LO kom i september överens med Fremia om ett nytt centralt medbestämmandeavtal som även antagits av Ledarna. Det nya avtalet innebär att medarbetarna fortsätter ha möjlighet till inflytande över

beslut som påverkar arbetet. Genom att skapa strukturer för regelbunden dialog och samråd, främjas en mer inkluderande och transparent arbetsplatskultur.

### **Höjda åldersgränser**

PTK och LO har kommit överens med Svenskt Näringsliv om att höja åldersgränsen från 66 till 67 år i kollektivavtalad sjuk- och arbetsskadeförsäkring samt i Huvudavtalet för tjänstemän. Detta gäller från och med den 1 januari 2026. De höjda åldersgränserna stämmer överens med de åldershöjningar som kommer att göras i det allmänna socialförsäkringssystemet.

### **Partsgemensamma utredningar PTK, LO, Svenskt Näringsliv**

PTK, LO och Svenskt Näringsliv har också kommit överens om att genomföra två partsgemensamma utredningar. Den ena avser det kollektivavtalade pensions-, försäkrings- och omställningssystemet och den andra arbetsmiljöfrågor. Utredningarna kommer att ge parterna en aktuell, djup och faktabaserad bild av dagens system och därigenom goda förutsättningar för fortsatta förhandlingar samt fortsatt gemensam förvaltning och utveckling av systemet.



## OPINION

# Chefens röst i samhället

Ledarna driver och tar ställning i frågor som är relevanta för chefer. Ledarnas opinionsbildning syftar till att påverka i frågor som rör ledarskapets betydelse för samhällsutvecklingen, chefens lön och villkor, chefens organisatoriska förutsättningar, jämställdhet, hållbarhet och ledarskap.

**Ledarnas opinionsbildande arbete** sker via seminarier, möten med politiker, beslutsfattare och opinionsbildare samt genom kommunikation i media och egna kanaler så som sociala medier, webb, podd och blogg. Opinionsarbetet utgår från Ledarnas förbundspolitiska program, *Ledarskapets värde – för en hållbar värld*.

**Under året har** Ledarna genomfört ett flertal aktiviteter och publicerat rapporter och undersökningar som fått stor uppmärksamhet. 13 olika debattartiklar har även publicerats i bland annat Dagens Nyheter, Dagens industri, Dagens Samhälle och Expressen i cirka 40 medieinlägg. Detta är i nivå med föregående år.

## Rapporter och undersökningar

Under 2024 har undersökningar och rapporter tagits fram inom områdena krisledarskap, chefens egen arbetsmiljö och social hållbarhet. De listas nedan:

- Att leda i kris – chefers beredskap
- Chefers egen arbetsmiljö – vem företräder chefen?
- När samhällsproblem blir chefens vardag: Ledarskap i skuggan av sociala risker

Alla rapporter finns på [ledarna.se/rapporter](https://ledarna.se/rapporter).



## Almedalen

Ledarna var representerade i Almedalen för att opinionsbilda och diskutera chefens förutsättningar. Två rundabordssamtal med inbjudna gäster genomfördes, ett med fokus på partsvärlden och avtalsrörelsen samt ett som handlade om hoten mot demokratin och hur det påverkar chefer. Ledarna hade också möten med företrädare för de politiska partierna.

## Två seminarier genomfördes på plats:

1. *Hur toppar vi formen när det krisar?*  
– Är Sveriges ledare verkligen rustade att hantera nästa stora kris?
2. *Glastaket består: Hur krossar vi det?*

## Opinionsseminarier och aktuella frågor

Utöver seminarierna i Almedalen genomfördes under året nedanstående tre opinionsseminarier:

1. *Att leda i kris – är Sveriges chefer redo?* där en rapport om krisledarskap presenterades.
2. *Chefers egen arbetsmiljö – vem företräder chefen?* där rapporten med samma namn lanserades.
3. *När samhällsproblem blir chefens vardag: Ledarskap i skuggan av sociala risker*, där en rapport lanserades om hur sociala risker påverkar chefer.

**Ledarna har även** genomfört två webinarier om aktuella frågor:

1. *Arbetstidsförkortning – mer eller mindre arbete för chefen?*
2. *Varför dricker chefer mest? Om alkohol och ledarskap.*

## Samhällspolitiska möten

Ledarna deltar också i den samhällspolitiska debatten i möten med relevanta aktörer. Under året har Ledarna bland annat medverkat på två möten på Arbetsmarknadsdepartementet, ett med temat jämställdhet bland chefer och det andra om arbetsmiljö och arbetsmiljöombud. Därutöver har Ledarna blivit inbjudna att tala om svenskt ledarskap på Tysk-Svenska Handelskammaren. Ledarnas förbundsordförande höll även tal till stöd för Ukraina på en manifestation framför Rysslands ambassad i Stockholm.

## Chefsfakta

I syfte att öka kunskapen om chefer och chefers vardag har Ledarna under året utvecklat och lanserat Chefsfakta på ledarna.se. Där kan användare ta reda på hur chefers villkor ser ut i Sverige. På Chefsfakta finns bland annat statistik om jämställdhet och chefers organisatoriska förutsättningar, med möjlighet att göra jämförelser mellan branscher, sektorer och regioner.

## Chefsblogg.se

På chefsblogg.se har Ledarnas experter fortsatt bloggandet i oförminskad takt. Under året har 41 blogginslag publicerats enligt plan.

## Kommunikation & PR

### Media

Som expert på chefer och ledarskap är Ledarna sedan länge en etablerad, stark och tydlig röst i media. Ledarna kontaktas regelbundet gällande frågor kopplat till chefers vardag men även kring viktiga opinionsfrågor. Under året förekom Ledarna i 612 medieinslag, bland annat i Dagens Nyheter, Svenska Dagbladet, Dagens industri och Dagens Samhälle.

## Sociala medier

Sociala medier fortsätter att vara en viktig kanal för kommunikation och dialog med Ledarnas olika målgrupper. Ledarna finns på plattformarna Facebook, Instagram och LinkedIn. Aktivitetsnivån under 2024 var jämn och hög vilket i sin tur ledde till ett högt engagemang från följarna. Vid årets slut hade

Ledarna totalt 86 592 följare på sociala medier. Framtidens kvinnliga ledare och Alla chefers dag är två av årets främsta aktiviteter, inte minst i sociala medier. Alla chefers dag den 16 oktober blev en framgångsrik dag för att hylla chefen och synliggöra vikten av bra ledarskap. Med intensifierad kommunikation på sociala medier nåddes över 61 000 personer och ett stort engagemang genererades genom olika inlägg, videohälsningar och en blogg.

Ledarnas engagemang i Alla chefers dag uppmärksammades även i media, vilket bland annat resulterade i en längre chefsspecial i P4 Jönköping live samt i journalisten Katarina Barrlings krönika i Sveriges radios Godmorgon världen.

## Miller möter ledare

I poddserien Miller möter ledare samtalar Ledarnas förbundsordförande Andreas Miller med chefer om ledarskap och aktuella samhällsfrågor. Säsong nio lanserades under hösten med Sveriges nytilträdde ÖB Michael Claesson som första gäst. Ytterligare två avsnitt släpptes därefter med Emma Lennartsson, regiondirektör Region Stockholm och Sandhya Mathur, Framtidens kvinnliga ledare 2024. Alla poddavsnitt finns på ledarna.se/millermoter.

**86 592**  
**FÖLJARE PÅ**  
**SOCIALA**  
**MEDIER**



# FRAMTIDENS KVINNliga LEDARE 2024

Framtidens kvinnliga ledare 2024:  
Sandhya Mathur, vid tillfället  
Factory Manager på Unilever.

Foto: Karina Ljungdahl



Andra placering:  
Najat Abbas, verksamhetschef,  
The Good Talent

Foto: Karina Ljungdahl



Tredje placering:  
Kira Unger, vd & grundare,  
Pocketlaw

## Framtidens kvinnliga ledare (FKL)

Sandhya Mathur, vid tillfället Factory Manager på Unilever, är årets mottagare av Ledarnas utmärkelse Framtidens kvinnliga ledare. Hennes ledarskap kännetecknas av inkludering, lyhördhet och ett starkt fokus på hållbarhet, jämlikhet och mångfald. Sandhya ledde på Unilever ett team på över 200 medarbetare från 25 olika nationaliteter. Hon gick från en anställningsintervju på svenska, efter sex månader i landet, till en raketkarriär med ansvar för en miljardaffär på glassfabriken i Flen. I år lyfte Ledarna för 18:e året i rad fram 75 unga chefer på listan över Framtidens kvinnliga ledare. Gemensamt för dessa kvinnor är att de gör skillnad och visar på värdet av ett bra ledarskap. Med Framtidens kvinnliga ledare vill Ledarna ändra på bilden av ledarskap som en manlig arena.

Läs mer om FKL:



## MEDLEMSREKRYTERING

# God tillväxt av medlemmar

Ledarnas tillväxt visar på relevansen för Sveriges chefer.

**Vid inledningen av** 2024 hade Ledarna 99 545 medlemmar. Under året har Ledarna arbetat flitigt med att synliggöra det unika med Ledarnas erbjudande. Detta i kombination med färre som träder ut

har inneburit en god medlemstillväxt under året. Vid årets slut hade Ledarna 101 435 medlemmar. Det är en rekordnotering som visar att Ledarna är relevanta för Sveriges chefer.

## LEDARNAS BOLAG

# Dotterbolag når hela chefsmarknaden

Genom Ledarnas dotterbolag stärks positionen på den svenska chefsmarknaden, allt för att bli än mer relevanta och det självklara valet för chefsutveckling.

**Ledarna äger ett** dotterbolag, Ledarna Chefsservice LCS AB (LCS), som samlar de affärsdrivande verksamheterna knutna till Ledarna. LCS äger i sin tur bolaget Chefakademin i Stockholm AB.

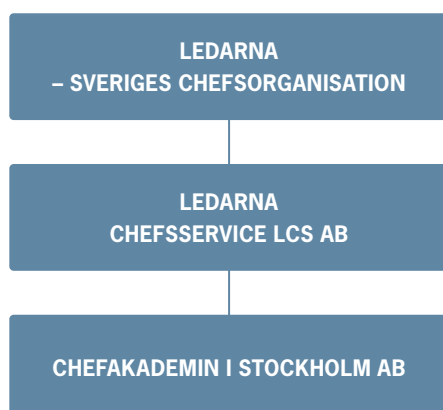
**Genom dotterbolaget Chefakademin** bygger Ledarna spetskunskap om chefer och chefers behov av utveckling och kan genom bolaget erbjuda medlemmar, verksamheter och andra chefer kompletterande kunskap samt tjänster och produkter utöver Ledarnas medlemserbjudande. Detta för att stärka Ledarnas vision "Alla har en bra chef".

**Målgruppen för Chefakademin** utbildningsverksamhet är chefer som vill utvecklas vidare samt organisationer och företag som vill utveckla sina chefer. Bolagets kärnverksamhet är chefsutveckling med fokus på ledarskapsutbildning och utgivning av tidningen Chef. Detta kompletteras av ett utbud av utvecklingsmöjligheter, inspiration och stöd inom andra kompetenser som hör till chefsrollen.

**Ambitionen är att** Chefakademin ska bli det ledande och självklara kommersiella valet inom chefsutveckling i Sverige. Under året har Chefakademin levererat en stor del av aktiviteterna i Ledarnas kursprogram.

**Chefakademin har haft** ett tufft år då lågkonjunkturen också drabbat dem. Det första som många företag gör vid en lågkonjunktur är att dra ner eller skjuta upp investeringar i kompetensutveckling, såsom utbildning.

**Chefakademin vd Cissi** Elwin slutade efter 14 år på bolaget. Vice vd Calle Fleur agerar t.f. vd tills vidare.



## PROJEKT OCH SATSNINGAR

# Ledarna 2030 – en tydlig väg framåt

Ledarna antog 2023 en ny strategi som tar sikte mot 2030. Målen är ambitiösa och syftar till att säkerställa Ledarnas position som Sveriges chefsorganisation.

**Under 2024 har** utveckling inom en rad områden initierats. Medlemmarnas vardag präglas av ständig förändring och nya utmaningar. För att kunna möta deras behov behöver Ledarna vara lyhörda och kontinuerligt utveckla innehåll och omfång av medlemserbjudandet.

**Strategi 2030 innebär** en utveckling mot ett än mer relevant, anpassat och attraktivt erbjudande. Allt för att Ledarna även fortsättningsvis ska vara ett självklart val för Sveriges chefer.



## Ökad upplevd lokal närvaro i kommuner och regioner

Ett arbete har under 2024 påbörjats av Ledarna genom projektet Ökad upplevd lokal närvaro i kommuner och regioner.

**I projektet testas** aktiviteter som sedan utvärderas löpande i syfte att stärka medlemmarnas upplevelse av lokal närvaro. De utvalda aktiviteterna bygger på svar ifrån medlemmar på en Novusundersökning som gjorts inför projektets uppstart. Inom projektet har följande genomförts under året:

- Drygt 1 500 medlemmar anställda i kommun och region har bjudits in till frukostseminarier på olika teman där det också funnits möjlighet att träffa ansvarig regional förhandlare. Inbjudan har gått till medlemmar i Eskilstuna, Jönköping, Skövde och Göteborg stad.
- Ett alternativ till Ledarnas nuvarande företrädarroll, även kallad samverkansombud har skapats. Rollen är omfattningsmässigt begränsad i förhållande till företrädarrollen och syftar till att möjliggöra för fler att kunna åta sig ett fackligt uppdrag. Testet pågår i ett par kommuner samt i en region.
- Framtagande av flera utskick som stöd till medlemmar i löneöversynsprocessen.

# Förstärkt och utvecklad föreningservice

Ledarnas kansli har under 2024 börjat leverera det förstärkta och utvecklade stödet till Ledarnas branschföreningar. Målet är att stärka och effektivisera samarbetet mellan föreningar och kansli samt skapa förutsättningar för hållbart styrelsearbete och ökad medlemsnytta.

**Stödet bygger på** ett serviceavtal där det tydligt framgår vilka tjänster som kan nyttjas, kontaktvägar och ledtider. Under året har ett arbete gjorts med leverans, uppföljning och kontinuerlig förfining av stödet utifrån föreningarnas behov och nyttjande av tjänster. Ledarnas kansli har under året levererat ett utökat stöd till genomförande av fler än 60 branschaktiviteter.

**En ny kommunikationskanal** för branschföreningarna startades under året. Med segmenterade branschspecifika nyheter i Ledarnas digitala medlemsbrev kan nu aktuella nyheter för branschföreningens medlemmar lyftas där vilket 86 procent av föreningarna med serviceavtal nyttjat.

**Under året har** ett utbildningspaket tagits fram för demokratiska utbildningar, bland annat styrelseutbildning för nya och omvalda styrelser och en hållbarhetsworkshop utifrån Ledarnas beslutade hållbarhetsplan.



"Med Ledarnas förstärkta föreningsstöd som både bollplank och praktisk hjälp har vi i Techledarna vågat genomföra större och bättre arrangemang för våra medlemmar."

Måns Kämpe, vice ordförande Techledarna.

## Digital utveckling

Ledarna arbetar med ständig digital utveckling med två huvudsakliga syften, dels för att skapa ökat värde för medlemmen, dels för att effektivisera verksamheten.

**Under året har** en ny bokningskalender för medlems-tjänster lanserats som underlättar för medlemmen att ta del av sitt medlemskap, exempelvis boka tjänster såsom chefscoachning och karriärrådgivning. Chefsfakta, som samlar fakta om Sveriges chefer är en annan publik tjänst som lanserats under året. Här presenteras fakta och statistik om chefer såväl från Ledarna som från andra källor.

**En rad funktionella** förbättringar har skett i de administrativa system som används inom verksamheten för att uppnå en bättre ekonomi och effektivare arbetssätt som frigör tid för personligt medlemsstöd. Ledarna har också utvecklat ett nytt intranät för att främja interna processer.

# Ledarnas demokratiska organisation

Ledarna är en demokratiskt uppbyggd organisation och ett förbund bestående av 19 branschföreningar. En kongressvald styrelse beslutar löpande om verksamhetens inriktning.

## Ledarnas förbundsstyrelse

Ledarnas nuvarande förbundsstyrelse arbetar under mandatperioden 2022–2026. Den består av elva kongressvalda ledamöter samt en personalrepresentant. Bland ledamöterna finns ett presidium med ordförande, första respektive andra vice ordförande. På styrelsens möten deltar även vd, förbundssekreterare, förhandlingschef och särskilt inbjudna gäster.

**Styrelsen har under** året fortsatt sitt långsiktiga strategiska arbete. Detta har skett genom att arbeta vidare med Ledarnas utveckling mot 2030. Under en strategikonferens har även ett arbete med Ledarnas strategiska positioner i olika frågor genomförts. Bland annat rörande offentlig sektor, EU-samarbeten, framtidens chefer och demokratiska former.

**Styrelsen har under** året fortsatt arbetet med att genomföra kongressbeslut, inte minst med att ta fram en hållbarhetsplan för hela förbundet. Denna agenda beslutades slutligt om på kongressen 2024. Under året har styrelsen även börjat följa upp beslut från kongressen i maj.

## Nya förbundsstyrelseledamöter

I början av året lämnade Johan Videkorp förbundsstyrelsen på grund av tidsbrist. Valutskottet utsåg i april Peter Andersson till ny förbundsstyrelseledamot bland de kongressvalda suppleanterna.

**I maj valde** Ledarnas personalförening en ny ordförande i Linda Suslin Spiess som därmed ersatte Thomas Haglund som personalrepresentant i förbundsstyrelsen.

## Ledarnas branschföreningar

Ledarnas 19 branschföreningar utgör grunden för den demokratiska organisationen och skapar viktiga mötesplatser för chefer genom att erbjuda ett stort antal medlemsaktiviteter, från kurser till branschinformation. Förbundsstyrelsen har ett löpande uppdrag att utveckla strukturen av branschföreningar för att vara ändamålsenliga. Läs mer på [ledarna.se/branschforeningar](https://ledarna.se/branschforeningar).

## Utbildningar för förtroendevalda

Ledarna genomför årligen ett antal utbildningar för förtroendevalda. I början av året genomfördes en valberedningsutbildning med syfte att ge branschföreningarnas valberedningar utökad kunskap för sina uppdrag. Kursen erbjöds en gång öppet för alla föreningar och en gång för förbundets nyvalda valutskott.

**Styrelseutbildningarna för branschföreningarnas** styrelser genomfördes för andra året i rad. Dessa togs under hösten över från extern konsult till att drivas av Ledarnas kansli.

**Den uppskattade revisorsutbildningen** för revisorer, kassörer och föreningsordföranden har genomförts vid ett tillfälle under året.

### NÅGRA AKTIVITETER GENOMFÖRDA AV BRANSCHFÖRENINGARNA:

- **Medieledarna** har varit en av arrangörerna till en chefskurs som riktar sig mot redaktionella chefer.
- **Techledarna** arrangerade konferensen "Resilient Tech: beredda på framtiden" med fokus på utmaningar och möjligheter för techbranschen.
- **Ledarna inom handeln** arrangerade en branschkonferens i Jönköping.
- **Ledarna inom processindustrin** höll en medlemsträff i Luleå.
- **Ledarna inom transport och logistik** var utställare på branschmässan i Göteborg.
- **Ledarna inom idéburen sektor** har startat ett nationellt digitalt chefsnätverk för chefer inom civilsamhället.
- **Ledarna inom privat tjänstesektor** delade ut pris för årets initiativ.



## LEDARNAS KONGRESS 2024



Läs mer om kongressen på [ledarna.se/kongress2024](https://ledarna.se/kongress2024).

### Förbundsråd

Ledarnas förbundsråd är möten där förbundsstyrelsen, branschföreningarna och Ledarnas kansli träffas för att byta erfarenheter och bidra till utvecklingen av förbundet. Under 2024 har två förbundsråd ägt rum. Fokus för året har bland annat varit att arbeta med Ledarnas nya hållbarhetsplan samt att öka samverkan och kunskapsutbyte.

### Ledarnas kongress 2024

Den 29–30 maj genomfördes Ledarnas kongress i Bålsta. Då samlades 107 ombud tillsammans med förbundsstyrelse och förbundsrevisor för att

behandla 25 motioner, välja ett nytt valutskott, besluta om reviderade stadgar, hållbarhetsplan för förbundet och mycket mer. Det blev en kongress med spänniga debatter och framförhandlade kompromisser där besluten landade i stor enighet. Kongressen direktsändes via [ledarna.se](https://ledarna.se).

**Bland motionerna fanns** bland annat frågor som att synliggöra Ledarnas branschföreningar, i samband med kurser så väl som i medlemsbilagan till tidningen Chef, att ta fram stöd för företrädare och att arbeta med chefer i alla åldrar.

# Internationellt samarbete

För att Ledarna ska få inflytande i internationella frågor är Ledarna Sveriges representant i CEC European Managers. Ledarna driver även internationella frågor genom Arbetsmarknadens EU-råd och är representerade i FECCIAS styrelse.

**CEC European Managers** är en europeisk sammanlutning av chefsorganisationer som representerar över en miljon europeiska chefer. När arbetsmarknaden i högre grad internationaliseras ökar behovet av samarbete över gränserna. Därför är det viktigt att Ledarna genom CEC deltar i den sociala dialogen, trepartssamtal med arbetsmarknadens parter och EU-kommissionen.

**Ebba Öhlund, biträdande** förbundssekreterare, representerar Ledarna i styrelsen för CEC. Ledarnas aktiva medlemskap ger möjlighet att påverka chefers förutsättningar på ett internationellt plan samtidigt som organisationer kan lära och inspireras av varandra för att driva chefsfrågorna framåt i Europa. Under 2024 har CEC med stöd av EU-kommissionen genomfört ett arbete med fokus på inkluderande ledarskap. Medlemmar från Ledarna deltog i en utbildning i Köpenhamn.

**Arbetsmarknadens EU-råd är** ett samarbete mellan PTK, LO och Svenskt Näringsliv. Ledarna representeras genom förbundsordförande Andreas Miller. EU-rådet bildades 2018 på grund av den ökade omfattningen av lagstiftning och andra EU-initiativ som påverkar den svenska arbetsmarknaden. Gemensamma ställningstaganden inom Arbetsmarknadens EU-råd ökar möjligheterna att påverka såväl den svenska regeringen som EU:s olika instanser i deras ställningstaganden. EU-rådet har gett ökad styrka i påverkansarbetet och ökad förståelse för varandras ståndpunkter. Att förklara och skapa förståelse för den svenska modellen är en viktig uppgift.

**Samarbetsgruppen PTK-EU hanterar** EU-arbetet inom PTK. Ledarna representeras av Helena Wallin, förhandlare. Gruppen analyserar bland annat EU-arbetet inom det socialpolitiska området. Det innebär till exempel att bevaka

EU-kommissionens, EU-parlamentets och den svenska regeringens arbete med ny lagstiftning. PTK-EU rapporterar till Förhandlingscheferna i PTK (FC), där Ledarna representeras av Sara Kullgren. FC tar ställning till principiella frågor. PTK-EU har under 2024 bedrivit ett påverkansarbete för att få med behovet av social dialog i EU-rådets strategiska agenda.

**Även eget påverkansarbete** har bedrivits av Ledarna under 2024. De frågor som hanterats är bland annat lönetransparensdirektivet och kommissionens konsultation om distansarbete.

**FECCIA – European Federation of Managerial Staff in the Chemical and Allied Industries** är den ledande organisationen för industriella relationer för chefer inom kemi- och läkemedelsindustrin på europeisk nivå. Ordförande är Anna Nilsson, avtalsansvarig på Ledarna.

**Genom sina nationella** medlemsorganisationer företräder FECCIA intressen för över 100 000 chefer i Europa och koordinerar kommunikationen och samarbetet med European Chemical Employers Organisation ECEG och de fackliga organisationerna.

**FECCIA bidrar till** utvecklingen för chefer inom branschen och till lösningar på relevanta socio-politiska frågor. Under året har EU-kommissionen beviljat medel till ett nytt projekt, Just Transition Leadership, om hållbart ledarskap i den hållbara förändringen. FECCIA har också fortsatt sitt engagemang i det fleråriga Blue Print-projektet med ECEG om miljömässig, ekonomisk och social hållbarhet inom branschen, med stort fokus på kompetensförsörjning och kompetensutveckling. Som medlem i CEC European Managers är FECCIA aktiv i den Europeiska kommissionens kommitté för social dialog.

## HÅLLBARHET

# En viktig roll i hållbar utveckling och omställning

Ledarna bidrar till att Sveriges chefer agerar för en socialt, ekonomiskt och ekologiskt hållbar utveckling.

**Samhället står inför** en akut och omfattande omställning på grund av klimatförändringen. Ledarnas medlemmar är chefer och har ansvarsfulla och strategiskt viktiga positioner i privata företag, i offentliga verksamheter och i idéburna organisationer. Deras beslut och prioriteringar påverkar både den egna verksamheten och samhället i stort. Hållbar utveckling kräver ett långsiktigt, ansvarsfullt ledarskap där chefer och ledare har en viktig uppgift och gör skillnad. Ledarna har en viktig roll att stötta chefer och ledare i detta angelägna uppdrag.

### Ledarnas hållbarhetsarbete

Ledarnas hållbarhetsgrupp, som leds av vd, hanterar övergripande hållbarhetsfrågor och inriktning för kansliverksamheten. I hållbarhetspolicyn är fokus på tre övergripande områden: Hållbart samhälle, Hållbara chefer och Hållbar verksamhet. De globala målen, Agenda 2030, stöds i dess helhet av Ledarna som särskilt bidrar till sex av målen.

**I Ledarnas hållbarhetsrapport** kan du läsa mer om hela arbetet för en hållbar utveckling, hur Ledarnas totala klimatfotavtryck ser ut och vilka globala mål Ledarna särskilt arbetar med. Där finns även mer information om förbundets gemensamma hållbarhetsplan.



Läs **Ledarnas hållbarhetsrapport** genom att skanna QR-koden.



# Ledarnas styrelse



**Andreas Miller,  
Ordförande**

Uppsala, f. 1964

Förbundsordförande, Ledarna

Invald i styrelsen 2018

Närvaro 2024: 9 (9)

Övriga uppdrag:

Styrelseordförande Ledarna

Chefsservice LCS AB.

Styrelseledamot Chefakademien  
i Stockholm AB.

Styrelseledamot PTK.

Ledamot Alectas valberedning.



**Jenny Wibacke,  
1:a vice ordförande**

Löddeköpinge, f. 1979

Områdeschef, Skånes

Universitetssjukhus

Invald i styrelsen 2018

Närvaro 2024: 9 (9)

Övriga uppdrag:

Ordförande Ledarna inom  
Vård, Omsorg och Socialt  
arbete.

Styrelseledamot Ledarna  
Chefsservice LCS AB.



**Anders Grahn,  
2:a vice ordförande**

Torsö, f. 1968

Projekt- & Förändringsledare

Vedum Kök & Bad AB

Invald i styrelsen 2014

Närvaro 2024: 9 (9)

Övriga uppdrag:

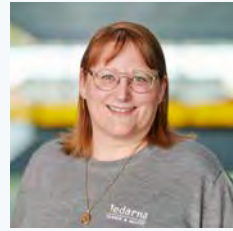
Styrelseledamot Ledarna

Chefsservice LCS AB.

Ledamot CEC Steering  
Committee.

Suppleant Ledarna inom  
Skogs- & Träindustrin.

Lokal företrädare Ledarna.



**Erica Permeklev**

Oskarshamn, f. 1973

Arbetsmiljöchef, OKG AB

Invald i styrelsen 2018

Närvaro 2024: 8 (9)



**Jeanet Corvinus**

Huddinge/Lund, f. 1980

Vd, KvalitetsBygg R AB

Invald i styrelsen 2022

Närvaro 2024: 9 (9)

Övriga uppdrag:

Ordförande Byggcheferna.



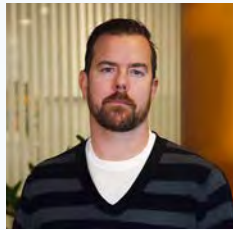
**Johan Videkorp**

Helsingborg, f. 1971

Administratör, Yrkes-  
Akademien AB

Ingick i styrelsen t.o.m.  
januari 2024.

Närvaro 2024: 1 (1)



**Peter Andersson**

Kvissleby, f. 1980

Chef Fiberlinjen Östrand,  
SCA Massa

Invald i styrelsen i maj 2024

Närvaro 2024: 5 (6)

Övriga uppdrag:

Ordförande Ledarna inom  
Skogs- och Träindustrin.



**Linda Wallberg**

Tierp, f. 1984

Administrativ chef,  
Utrikesdepartementet

Invald i styrelsen 2018

Närvaro 2024: 8 (9)



**Mikael Svålas**

Borlänge, f. 1969

Facklig förtroendeman  
och Utbildningssamordnare,  
SSAB Borlänge

Invald i styrelsen 2022

Närvaro 2024: 9 (9)

Övriga uppdrag:

Ordförande Ledarna inom  
Processindustrin.

Ordförande lokala  
Ledarklubben.



**Peter Fahlström**

Sundbyberg, f. 1976

Verksamhetsutvecklare,  
Stockholms stad

Invald i styrelsen 2022

Närvaro 2024: 8 (9)

Övriga uppdrag:

Ordförande Ledarna inom  
Offentlig sektor (fr.o.m. april  
2024).



**Peter Juhlin**

Göteborg, f. 1975

Shift Manager, Gothenburg  
Roro Terminal AB

Invald i styrelsen 2018

Närvaro 2024: 9 (9)

Övriga uppdrag:

Sekreterare Ledarna inom  
Transport och Logistik.

Ordförande i lokal Ledarklubb.



**Stina Nordström**

Stockholm, f. 1969

Generalsekreterare,  
Reumatikerförbundet

Invald i styrelsen 2006

Närvaro 2024: 9 (9)

Övriga uppdrag:

Ordförande Ledarna inom  
idéburen sektor.



**Thomas Haglund,  
Personalrepresentant**

Trollhättan, f. 1964

Förhandlare, Ledarna

Ingick i styrelsen t.o.m.  
april 2024

Närvaro 2024: 3 (3)



**Linda Suslin Spiess,  
Personalrepresentant**

Torslanda, f. 1973

Chefsrådgivare / Förhandlare,  
Ledarna

Invald i styrelsen i maj 2024

Närvaro 2024: 6 (6)

## Kanslipersonal



**Martin Fridolf,  
Vd**

Stockholm, f. 1964

Närvaro 2024: 9 (9)

Övriga uppdrag:

Styrelseledamot Ledarna

Chefsservice LCS AB.

Styrelseledamot Alecta

Tjänstepension Ömsesidigt.



**Gabriel Modéus,  
Förbundssekreterare**

Bromma, f. 1989

Närvaro 2024: 9 (9)



**Sara Kullgren,  
Förhandlingschef**

Stockholm, f. 1964

Närvaro: 2024: 9 (9)

Övriga uppdrag:

Styrelseledamot i TRR.

Styrelseledamot i Collectum.

## Förtroendevalda revisorer



**Anneli Samuelsson,**

Hudiksvall, f. 1965

Konsult, eget företag.



**Jonas Regnell,**

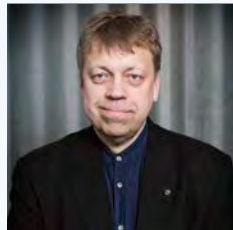
Stockholm, f. 1965

Trafikledare, Stockholms  
Hamn AB.

Övriga uppdrag:

Ordförande Ledarna inom

Transport och Logistik.



**Lars Karlsson,**

Eslöv, f. 1963

Administratör, Stiftelsen  
Rotarys ungdomsutbyte i  
Sverige och Lettland.

Övriga uppdrag:

Ordförande Grafiska

Medieförbundet.





### **Bli medlem du också!**

Läs mer på [ledarna.se](http://ledarna.se) eller  
skanna QR-koden och ansök  
om medlemskap i Ledarna.



### **Ledarskapets värde – för en hållbar värld**

Skanna QR-koden och läs  
Ledarnas förbundspolitiska  
program som pdf.

# Ledarna

SVERIGES CHEFSORGANISATION

Ledarna är Sveriges chefsorganisation med över 100 000 medlemmar – chefer i alla branscher och på alla nivåer.

Hos oss får medlemmarna utveckling, råd och stöd i uppdraget som chef och kring den egna anställningen. Alltid med utgångspunkt i chefens individuella behov.

Alla vinner på ett bra ledarskap – vi jobbar för att Sverige ska ha världens bästa chefer.