

Förslag till förbundspolitiskt program 2018

Ledarskapets värde

CHEFENS RÖST I SAMHÄLLET

Som Sveriges chefsorganisation tar Ledarna plats i debatten och är chefens röst i samhället. Därför är Ledarnas förbundspolitiska program så viktigt. Det beskriver vår identitet som samhällspolitisk aktör och de frågor vi driver.

Genom åren har Ledarna etablerat sig som en aktiv part på arbetsmarknaden och i dialogen om dess funktionssätt, utveckling och framtid – men även i andra frågor av chefsintresse. Det har väckt uppmärksamhet och gett oss respekt, men framförallt har det inneburit att vi kunnat flytta fram positionerna som pådrivande för bättre förutsättningar för chefer att vara chefer.

Arbetet med att vara chefens röst i samhället är aldrig en enskild persons ansvar eller verk. Detta förbundspolitiska program är ett resultat av en process där medlemmar och förtroendevalda i Ledarnas branschföreningar fått delta med sina erfarenheter, uppfattningar och synpunkter. Förbundsstyrelsen har gått igenom inkomna synpunkter samt bearbetat förslag och texter. Stor vikt har lagts vid att de frågor Ledarna uttalar sig om ska ha en tydlig chefsvinkel och grunda sig på chefers vardag och verklighet. Programmet är ett kontrakt mellan medlemmarna och förbundsstyrelsen; ett tydligt medskick om hur medlemmarna ser på organisationen som samhällsaktör och vilka frågor som ska drivas under mandatperioden.

Vi är stolta över att ha ett ordentligt genomarbetat program i ryggen när Ledarna bildar opinion för vår vision att alla ska ha en bra chef.

Annika Elias
Ordförande, Ledarna 2006 – 2018

NN
Ordförande, Ledarna 2018 –

LEDARNA ÄR SVERIGES CHEFSORGANISATION

Att vara chef är ett yrke. Chefer har ofta stora möjligheter att påverka sin verksamhet och hur den drivs. Det är ofta det, och möjligheten att få ta ansvar för planeringen och ledningen av det dagliga arbetet, som får människor att vilja jobba som chef. Chefer har en avgörande inverkan på arbetsmarknaden, på verksamhetens effektivitet, produktivitet, innovationsförmåga och arbetsmiljö. Chefer och ledarskap gör skillnad. Ledarskap har ett värde. I vår vision har alla en bra chef.

Ledarna är Sveriges chefsorganisation och har en särställning som fristående facklig organisation, bara för chefer. Vi ser arbetsgivare som parter – inte motparter – i dialogen om hur arbetsmarknaden ska fortsätta utvecklas. Vår utgångspunkt är att denna dialog bygger på överenskommelser mellan parterna i form av kollektivavtal.

Chefer har en unik ställning som såväl anställda som arbetsgivarens representanter. Med gott ledarskap kan arbetsplatser vara den arena där demokratiska värderingar befasts och olikheter mellan människor går från att uppfattas som något hotfullt till att ses som en tillgång. Bra chefer med rätt förutsättningar kan främja dialogen på arbetsplatsen, utveckla värdet av det goda ledarskapet, fungera som brobyggare och vara samhällets ledare. När samhället förändras gör goda ledare det till det bättre.

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 ifrån individens behov och önskemål.

Alla människors lika värde är en grundläggande värdering för Ledarna. I arbetet för ökad mångfald och inkludering utgår vi ifrån lagens diskrimineringsgrunder: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnicitet, trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning samt ålder. Förtroendeuppdrag hos Ledarna förutsätter att man inte samtidigt är engagerad i en verksamhet som inte ställer upp på grundtanken om alla människors lika värde eller på andra sätt i värderingar eller uttryckssätt som står i motsats till Ledarnas grundsyn.

Vi vill att samhället ska präglas av respekt för människors olikheter och att alla ges förutsättningar och möjligheter att utveckla sina talanger och färdigheter. För oss är det självklart att arbetslivet gynnas av en jämn könsfördelning på alla nivåer och i alla sektorer, samt att samhällets mångfald återspeglas bland Sveriges chefer.

Hållbar utveckling är en nyckelfråga för framtiden. Detta gäller såväl miljömässig som ekonomisk och social hållbarhet. Alla chefer ska ges förutsättningar i sin organisation för att leda utvecklingen mot ökad hållbarhet. Chefer behöver också tydligt mandat, resurser, handlingsfrihet och aktivt stöd från arbetsgivaren för att själva vara hållbara. Chefsrollen måste kunna kombineras med privat- och familjeliv.

I en globaliserad värld där teknikutveckling och strukturomvandlingar gör att arbetslivet ständigt förändras är det viktigt att såväl arbetsmarknadens parter som politiska beslutsfattare har förmågan att tänka nytt. Olika önskemål om trygghet och flexibilitet såväl bland arbetsgivare som de som arbetar ska kunna tillfredsställas. Gamla modeller löser inte morgondagens utmaningar.

Utifrån dessa utgångspunkter driver Ledarna sakpolitiska frågor som rör chefer och ledarskap. Men vi är partipolitiskt obundna. Vår utgångspunkt är alltid chefen och chefens verklighet. I ett föränderligt samhälls- och arbetsliv ser Ledarna möjligheter. Genom vår unika position som Sveriges chefsorganisation ligger vi i framkant, är pådrivande i partsdiskussionen om arbetsmarknadens funktionssätt och för i alla sammanhang fram ledarskapets värde.

ATT LEDA I EN VÄRLD SOM FÖRÄNDRAS

Världen förändras ständigt, och många faktorer påverkar samhälle och arbetsmarknad på övergripande nivå, Ledarna som organisation och chefer i det vardagliga arbetet. Som exempel kan nämnas megatrender som globalisering, digitalisering och polarisering. Trenderna samverkar och påverkar även varandra. Graden av påverkan och dess effekter skiljer sig mellan olika branscher och sektorer, men samtidigt finns också likheter.

I dag arbetar allt fler svenskar i utländska eller multinationella företag, vars huvudkontor kan finnas i New York, Hong Kong eller Tel Aviv. Ökad rörlighet och flyktingströmmar har gjort Sverige mer diversifierat, samtidigt som internationellt samarbete, öppenhet och fri rörlighet gett många tillgång till en större arbetsmarknad och spridit svensk arbetskraft över världen. Det ställer krav på ödmjukhet inför andra kulturer och ledarskapsmodeller, flexibilitet och inkludering, samt ett ständigt närvarande hållbarhetsperspektiv för att globaliseringen ska ske i miljömässigt, ekonomiskt och socialt hållbara former.

Internationell konkurrens och ny teknik skapar såväl utmaningar som möjligheter. Egenföretagandet ökar och även chefer hyrs in på uppdrag. För vissa suddas gränserna ut om de är anställda eller arbetsgivare, och både fackliga- och arbetsgivarorganisationer får frågor från medlemmar och intresserade som kan handla om såväl arbetstagar- som arbetsgivarfrågor. Nya sätt att arbeta och få ersättning för jobb uppstår ständigt, och det blir allt ovanligare med livslånga heltidsanställningar på en och samma arbetsplats. I ett föränderligt arbetsliv går människor in och ut ur olika roller och arbetsformer flera gånger under karriären.

Arbetsmarknaden blir alltmer polariserad med kompetensbrist, självständiga specialister och internationell konkurrens, parallellt med svartjobb, rovdrift och låga löner. Det är stora skillnader i arbetslöshet mellan inrikes och utrikes födda. Många ställs utanför avtalade överenskommelser mellan parterna på arbetsmarknaden. Samtidigt ser det ser olika ut på olika arbetsplatser och i olika sektorer. Villkor och förutsättningar för chefer skiljer sig ofta mellan privat och offentlig sektor, samt mellan traditionellt kvinno- och mansdominerade branscher och verksamheter.

För Sverige har automatisering och digitalisering inneburit nya arbetstillfällen och exportframgångar när företag, många gånger nystartade sådana, gjort innovationer som blivit världssuccéer. Den tekniska utvecklingen, där digitaliseringen är en viktig del, har i flera branscher och verksamheter öppnat för distansarbete, flexibilitet och mer aktivitetsbaserade arbetssätt.

Tekniken gör oss i allt högre grad nåbara och ställer krav på snabba återkopplingar och beslut. Den ständiga uppkopplingen får ofta arbete och fritid att flyta ihop, vilket kan orsaka stress och försvåra avkoppling. Samtidigt möjliggör detta för många ökad frihet och ett mer flexibelt arbetssätt. För exempelvis småbarnsföräldrar kan det bli ett alternativ till deltidsarbete, vilket i sin tur kan innebära en mer jämställd arbetsmarknad och förutsättningar för en jämnare ansvarsfördelning i hem och familj.

Många chefer vittnar om att teknikutvecklingen i vissa avseenden inneburit att arbetsuppgifter ökat med mer administration, och det blir mindre tid för att vara chef och utöva ledarskap. Med tillgång till administrativt stöd, rätt teknik, samt tid och resurser för utbildning och implementering, skapas däremot förutsättningar för ett mer hållbart arbetsliv.

De globala megatrenderna ställer gamla sanningar på huvudet. Det utmanar ledarskapet och den traditionella chefsrollen. För Ledarna, som Sveriges chefsorganisation, ställer det krav på medvetenhet och beredskap inför kommande förändringar. Våra ställningstaganden i detta program utgår alltid ifrån chefen och chefens verklighet.

LÖN OCH ARBETSVILLKOR

Ledarnas utgångspunkt är lokal lönebildning där förutsättningarna skapas på den enskilda arbetsplatsen och där individen och verksamheten sätts i fokus.

Lönebildningen ska koppla ihop verksamhetens mål och ekonomiska förutsättningar med chefens personliga utveckling och lön. Detta resonemang gäller även för chefer som lönesätare. En modell som ger chefer mandat att sätta lön utifrån lokala och individuella förutsättningar är viktig för att skapa konkurrenskraftiga verksamheter. Alla verksamheter vinner på att målen samspekar med prestationer och kunnande.

Ledarna verkar för individuell lönesättning mellan medarbetare och närmaste chef. Den ska grunda sig på prestation, måluppfyllelse och resultat, och för chefer också på hur ledarskapet utövas. Lönen sätts i dialog med närmaste chef; en dialog som stöds av en process med tydliga roller, mandat och befogenheter. Den individuella lönesättningen bidrar till verksamhetsutveckling, tydliggör och skapar förståelse för sambandet mellan prestation och resultat, samt motverkar osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Löneavtalen Ledarna tecknar – Ledaravtalen och löneavtalen inom offentlig sektor – är alla processlöneavtal, utan angivna löneutrymmen. De ger istället ramverk för hur lokal lönebildning ska fungera; ramverk som behöver fyllas med innehåll utformat för den egna arbetsplatsen.

Medarbetare vill att chefer ställer upp tydliga mål och ger återkoppling på hur dessa nåtts. Möjligheterna till lönekarriär gör i alla branscher och verksamheter arbetet mer utvecklande och motivationen högre. Om en chef måste ge i stort sett samma löneökning till alla säger det i praktiken att alla medarbetare presterar lika. Små möjligheter till lönekarriär försvårar rekrytering av rätt kompetens. Därför måste centrala löneavtal tillåta lönespridning och ge ökat handlingsutrymme för lönesättande chefer.

Chefer har verksamhetsansvar. Det är utvecklande, men också krävande och kvalificerade arbetsuppgifter. Möjligheten att få ta ansvar för planering och ledning av det dagliga arbetet är ofta det som får människor att vilja jobba som chef. För att kunna skapa resultat måste chefer ha tydligt mandat, resurser, handlingsfrihet och aktivt stöd från arbetsgivaren.

Lön och arbetsvillkor hänger tydligt ihop med ledarskap. En viktig förutsättning och ett verktyg för att utöva ledarskap är att chefer har mandat att sätta lön för medarbetarna. Lönesättningen måste vara en integrerad del av personalpolitiken och utgå ifrån verksamhetens förutsättningar. Ledarskap måste värdesättas. Bra chefer ska ha bra lön. Ingen ska behöva förlora på att ta ett chefsjobb!

I många branscher och verksamheter får i dag ständig uppkoppling arbete och fritid att flyta ihop. Krav på närhet och arbete utanför ordinarie arbetstid måste hanteras i dialog om chefers villkor. Många chefer vill kunna byta fast kontant lön mot andra typer av ersättningar. Det kan handla om minskad veckoarbetstid, längre semester eller annat. Ett miljömässigt, socialt och ekonomiskt hållbart arbetsliv kräver flexibla ersättningsmodeller som kan anpassas till enskildas situation och önskemål.

Chefer är arbetsgivarens företrädare men också anställda och omfattas därmed av samma arbetsmiljölagstiftning som övriga medarbetare. Arbetsgivare har skyldighet att förebygga ohälsosam arbetsbelastning även bland chefer. I många verksamheter behövs mer resurser och kunskap för ett bra arbetsmiljöarbete.

Även om arbetsmiljöarbetet kan fördelas till chefer nära verksamheten, vilar enligt arbetsmiljölagen ansvaret för åtgärder för förebyggande av ohälsa eller olycksfall på arbetsgivaren –

och då ytterst den högsta ledningen. Därför är det orimligt att chefer, snarare än arbetsgivare, är de som kan ställas inför individuellt straffansvar vid så kallad oaktsamhet.

Chefer har utsatta positioner och många gånger sämre anställningstrygghet än andra medarbetare. Det hänger ihop med chefsyrkets speciella förutsättningar. Även chefer måste få möjlighet till löpande kompetensutveckling och till kompetensväxling, så att kunskap och kompetens kan hållas uppdaterad och relevant hela arbetslivet. Det är ett ansvar såväl för den enskilde chefen som för arbetsgivare.

Ledarna menar att flexibilitet och rörlighet på arbetsmarknaden i grunden är positivt. Det ger långsiktigt bättre förutsättningar för chefer att leda verksamhet och medarbetare samt förenklar rekrytering. Regler och lagstiftning bör underlätta egenföretagande och kombinatorskap. När traditionella trygghetsbegrepp ställs på ända kan maktförhållandena ändras för dem som väljer att arbeta på dessa sätt. Samtidigt som självsäkra, fria agenter på arbetsmarknaden byter långa uppsägningstider och skydd mot uppsägning mot trygghet i den egna kompetensen, får arbetsgivare svårare att hitta kompetent personal som vill stanna kvar och utveckla verksamheten. Det skapar såväl möjligheter som utmaningar för chefer.

Det är dock viktigt att all flexibilitet vad gäller arbetsformer och arbetsvillkor utgår ifrån individen och inte är påtvingad. Kollektivavtal och organisering på arbetsmarknaden, oavsett anställnings- och arbetsformer, måste återspegla verkligheten och ta höjd för kommande förändringar. Avtalade villkor ska vara miljömässigt, ekonomiskt och socialt hållbara. Den som har ett heltidsjobb ska kunna leva på sin lön.

ALLA HAR EN BRA CHEF

Alla har en bra chef – så lyder Ledarnas vision. Chefer tillför verksamheter värde genom ledarskap. Samtidigt är chefers vardag fragmenterad och komplex, fylld med kommunikativa insatser och med ständig omprioritering av arbetsuppgifter. I dagens snabbväxande och komplexa värld har chefer dessutom ett ansvar för frågor som rör mångfald, jämställdhet, hållbarhet och etik. Det råder ofta brist på tid för egen reflektion och utveckling, för medarbetarna och för strategisk planering. Administration och annat tar tid och kraft från det chefer ytterst är satta att göra: att leda och skapa resultat. Ledarna vill vara med och vända på utvecklingen, och sätta fokus på ledarskapets värde.

Polariseringen ökar inom arbetsmarknaden och samhället i stort. Det skapar utmaningar för ledarskapet. En chef har stor inverkan på medarbetares arbetsmiljö, motivation, innovationskraft och de normer som råder på arbetsplatsen. Ansvar för en god samtalskultur blir en allt större del av chefsuppdraget. Som bärare av samhällets demokratiska värderingar ses en chef alltid som ledare. Bra chefer ges möjlighet att vara brobyggare och samhällsbärare med förmågan att genom hållbart ledarskap överbrygga motsättningar och få människor att sträva åt samma håll.

Chefer vill ta ansvar och kunna leda verksamhet och medarbetare. Men många vittnar om att de inte längre har tid att leda på ett bra sätt, vilket leder till ökad stress och försämrade resultat. Medan arbetsbelastning och krav ökar upplever många att resurserna snarare minskar. I slimmade organisationer tas viktiga stödfunktioner bort och chefer får ansvar för dokument- och rapporteringssystem, utöver i princip alla förekommande personalfrågor. Vi vill att chefer ska få vara chefer.

En viktig del i en god arbetsmiljö är att medarbetare blir sedda, hörda och bekräftade av sin närmaste chef. Chefer måste få tid och möjlighet att utöva sitt ledarskap.

Ett gott ledarskap gör det möjligt för medarbetare att utveckla sin potential och bidra till att verksamheter når bättre resultat. Det värde ledarskap tillför återspeglas i hur Ledarna resonerar kring lön och villkor.

I Sverige och flera andra skandinaviska länder kännetecknas gott ledarskap av tillit, tydlighet, inkludering och dialog med medarbetare, kollegor och arbetsgivare. Det är konsekvent, förutsägbart och uppfattas som rättvist. Ledarskap formas av flera samspelande faktorer; chefens individuella egenskaper, förutsättningar för uppdraget och det sammanhang chefen är verksam i.

Synen på ledarskap skiljer sig mellan länder och kulturer. Som Sveriges chefsorganisation är Ledarna stolta över den skandinaviska ledarskapsmodellen, men är medvetna om att det finns mycket vi kan lära av varandra. I en globaliserad värld har chefer möjlighet att utveckla sitt ledarskap med influenser från flera olika håll. Kraven på flexibilitet och anpassning till nya förutsättningar gäller självklart både chefer och medarbetare.

Ledarna vill belysa och uppmuntra olika typer av ledarskap, som säkerställer att alla människor har möjlighet att utvecklas och bidra med sin kompetens. Ledarskap som utvecklar kompetens och innovationsförmåga hos individer och arbetsgrupper ger bättre verksamhet och resultat.

Att leda i en alltmer mångfacetterad miljö ställer nya krav. Därför behöver chefer tydligt uppdrag, mandat, resurser och aktivt stöd från arbetsgivaren. Ledarna förespråkar ett inkluderande ledarskap.

Ledarskapet påverkas också av den tekniska utvecklingen – inte minst digitaliseringen, och andra strukturomvandlingar. Nya arbetsformer skapar både utmaningar och möjligheter.

Det goda ledarskapet måste fortsätta utvecklas och kunskapen om ledarskapets betydelse öka. Ledarna ser därför positivt på inslag av ledarskap som en integrerad del i såväl teoretiska som yrkesinriktade utbildningar.

VEM FÅR VARA CHEF?

Sveriges befolkning blir allt äldre, vilket kommer leda till stora pensionsavgångar ibland annat chefskåren de närmaste åren. Befolkningen och arbetskraften är också mindre homogen än tidigare, men föreställningen om hur en chef ser ut lever fortfarande kvar; en äldre eller medelålders vit man. För att få de bästa cheferna så behöver bilden av vem som kan vara chef måste breddas och utvecklas. För att hantera chefsförsörjningen behöver normer utmanas och synen på chefskapet förnyas. Verksamhetens effektivitet, produktivitet, innovationsförmåga och arbetsmiljö gynnas av jämnare könsfördelning, mångfald och inkludering på alla nivåer och i alla sektorer.

Arbetsplatser ska självklart vara fria från diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling. Chefer är bärare av verksamhetens kultur och har en viktig roll i allt strategiskt tillgänglighets- och mångfaldsarbete. Goda ledare med rätt förutsättningar ser individen och potentialen hos alla människor. Sverige har inte längre råd att välja bort kompetens på grund av okunskap eller fördomar.

I ledningsgrupperna i Sveriges börsbolag, samt på högre och lägre chefsnivåer i företag, offentlig sektor och idéburna organisationer är bland annat kvinnor, personer med utländsk bakgrund, någon form av funktionsnedsättning eller nedsatt arbetsförmåga, samt hbtq-personer påtagligt underrepresenterade. Det är tydliga indikationer på diskriminering och oförmåga att identifiera kompetens.

För att hitta de bästa cheferna behöver vi börja leta i hela befolkningen. Kompetens och meriter måste vara i fokus. Det behövs fler och mer transparenta och tillgängliga karriärvägar för dem som inte motsvarar dagens norm av en chef. Näringsliv såväl som offentlig och ideell sektor måste ompröva hur de rekryterar, belönar och behåller chefer.

För nyanlända och andra utlandsfödda med relevant chefskompetens behövs fler och effektivare vägar till chefspositioner i Sverige.

Vidare behövs ett medvetet förhållningssätt till ålder på arbetsmarknaden. Fler unga behöver identifieras som chefsämnen tidigare och vilja välja chefsyrket. De som redan är chefer ska också kunna fortsätta utveckla sitt chefskap. Ett hållbart arbetsliv förutsätter fortlöpande kompetensutveckling. Ledarna tar avstånd ifrån åldersdiskriminering, oavsett om den riktas mot äldre eller yngre.

Ett jämställt arbetsliv

I dag utgör kvinnor drygt halva Sveriges befolkning, men procentuellt sett yrkesarbetar färre kvinnor än män. Och endast en av tre chefer är kvinnor. Lägst andel kvinnor finns på de högsta chefsnivåerna.

För Ledarna är jämställdhet inte minst en fråga om chefsförsörjning och att ge chefer stöd vid strukturförändring i arbetslivet och samhället. Att kvinnor väljs bort från eller väljer bort chefskarriärer är slöseri med resurser och Sveriges framtida välfärd. Vare sig näringslivet, den offentliga eller ideella sektorn har råd att missa kompetensen hos drygt halva befolkningen.

För att fler kvinnor ska vilja bli chefer och välja att satsa på chefsuppdrag, och inte förbigås på grund av diskriminering, behövs förebilder och tydliga karriärvägar. Alltför ofta rekryterar i dag män andra män, ur smala nätverk. Män väljer män till ledande poster efter potential – snarare än kvinnor utifrån prestation. Utan mer jämställda högsta ledningar riskerar chefsrekryteringar att fortsätta befästa dessa strukturer i näringslivstoppen. Rätten att bedömas utifrån sin kompetens är i grunden en rättvisefråga. Samtidigt är det en fråga om verksamhetens effektivitet, produktivitet, innovationsförmåga och arbetsmiljö.

Ledarna förespråkar öppen och lagstiftad kvotering, i kontrast till den outtalade kvotering av män som nu sker, för jämnare könsfördelning bland ledamöterna i börsbolagens styrelser.

Ett jämnare uttag av föräldraledigheten mellan kvinnor och män är viktigt för ett mer jämställt arbetsliv och kvinnors möjlighet till karriär- och löneutveckling. Kvinnor tar i dag ut cirka 75 procent av föräldrapenningen. Vidare tar kvinnor ut mer föräldraledighet utan ersättning än män och dessutom fler vab-dagar.

Då förväntad närvaro på jobbet är en viktig faktor när arbetsgivare anställer och befordrar, missgynnar det snedfördelade uttaget av föräldraförsäkringen kvinnors karriär-, löne- och pensionsutveckling. Detta gäller alla kvinnor, vare sig de har barn eller ej, eftersom det handlar om förväntningar på alla som tillhör gruppen kvinnor. Därmed får kvinnor inte lika möjligheter som män att bli och utvecklas som chefer.

Den enskilt viktigaste insatsen för att öka kvinnors möjlighet till chefskarriär är ett jämnare uttag av föräldraledighet. Detta styrs i dag av föräldrade normer och strukturer. Därför förespråkar Ledarna en fullt ut individualiserad föräldraförsäkring – 50/50 – mellan vårdnadshavarna.

I dag är förutsättningarna sämre för chefer, både kvinnor och män, i traditionellt kvinnodominerade yrken och branscher jämfört med mansdominerade. Det avspeglas i bland annat che-

fers mandat, arbetsgruppers storlek, tillgång till administrativt stöd och teknisk utrustning. Ledarna menar att detta tydligt visar att det råder en värdediskriminering på arbetsmarknaden, alltså en systematisk undervärdering av arbete som till största delen utförs av kvinnor. Denna innebär inte enbart omotiverade löneskillnader mellan kvinno- och mansdominerade yrken och sektorer, utan också omotiverade skillnader i arbetsvillkor mellan chefsroller som kan antas vara av jämförbart värde och komplexitet. Särskilt gäller detta om hänsyn tas till den utbildning som chefsrollen kräver. Chefer i kvinnodominerade yrken och branscher ska ha likvärdiga förutsättningar för uppdraget som i mansdominerade.

SLUTORD

Som Sveriges chefsorganisation verkar Ledarna för bättre förutsättningar för chefer att vara chefer. Chefer med ett tydligt mandat, resurser, handlingsfrihet och aktivt stöd från arbetsgivaren ger en bättre och mer framgångsrik verksamhet som låter alla medarbetare prestera på topp. I vår vision har alla en bra chef.