

Protokoll

Bransch:	Avtal för tjänstemän Skogbruk
Parter:	SLA Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna
Ärende:	Riksavtalsförhandlingar 2012
Plats:	SLAs lokaler i Stockholm
Tid:	4 oktober, 1 november, 16-17 november, 2 december, 7 december, 13 december, 19 december 2011, 3 januari 2012
Närvarande för:	<p>Arbetsgivarparten Katarina Novák Maria Möller Lisa Westerlund</p> <p>Arbetstagarparten</p> <p><i>Sveriges Ingenjörer</i> Björn Granath Mikael Brandt</p> <p><i>Naturvetarna</i> Ramón Sánchez-Lövy Anna-Lena Nordén Andreas Jansson</p>

§ 1 Överläggningar i rubricerat ärende har förevarit och parterna har träffat överenskommelse om löner och allmänna villkor för perioden 1 april 2012 – 31 maj 2013 i enlighet med bifogad överenskommelsehandling, bilaga 1.

Parterna är överens om att prolongera mellanvarande avtal om Kompetensutveckling och Arbetsmiljö.

§ 2 Parterna är även ense om protokollsanteckningar enligt nedan;

Protokollsanteckning 1

Parterna är ense om att det finns ett värde i att informera den lokala fackliga parten i samband med rekrytering. Parterna är även ense om att man lokalt bör samverka för att hitta formerna för den fackliga organisationens möjlighet att informera om verksamheten i samband med introduktion av nyanställda.

Protokollsanteckning 2

Parterna är överens om att anta de av parterna till Industriavtalet gemensamt framtagna direktiven avseende fortsatt arbete kring rehabilitering och företagshälsovård i enlighet med bilaga 5.

Protokollsanteckning 3

Parterna är ense om att lönerevision ska genomföras utan dröjsmål. Inför förhandlingen gör de lokala parterna en samlad analys av lönestrukturen på företaget i enlighet med de Grundläggande principerna för lönesättning.

Protokollsanteckning 4

Parterna har diskuterat frågor kring avtalets övertidsregler, och då framförallt reglerna kring möjligheterna att avtala bort rätten till särskild övertidskompensation. Parterna har kunnat konstatera att det är av vikt att båda parter i sin information till sina medlemmar tydligt informerar om avtalets innebör avseende dessa regler.

§ 3 Parterna är ense om att arbeta fram en partsgemensam skrift som ska kunna användas av företagen i sitt arbete för likabehandling av anställda. Om parterna finner det lämpligt kan även partsgemensamma informationsträffar anordnas.

§ 4 Parterna är överens om följande partsgemensamma grupper;

Arbetsgrupp - Hållbara chefer

Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp i syfte att hitta konstruktiva lösningar som skapar förutsättningar för ett hållbart arbetsliv för chefer, se direktiv i bilaga 6.

Arbetsgrupp – ATK

Det föreligger oklarheter huruvida Naturvetarnas medlemmar omfattas av tidigare överenskommelse om ATK. Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp med uppgift att utreda frågan.

Arbetsgrupp – Redaktionell översyn

Parterna är överens om att slutföra tidigare arbetsgrupps uppdrag att se över avtalets texter inför avtalets slutrevidering av texter inför avtalstryck. Arbetsgruppen ser också slutligt över det sedan tidigare framarbetade förslaget till Samrådsavtal för arbetsmiljöfrågor.

Arbetsgrupp - fackligt arbete

Parterna är ense om att utreda om den överenskommelse om villkor för fackligt arbete som gäller inom Massa- och Pappersindustrin kan vara tillämplig inom skogsbruket.

Arbetsgrupp – restid m.m.

Tjänstemannaparten har i avtalsförhandlingarna lyft diverse problemställningar kring tjänstemannens tjänsteresor. Parterna har konstaterat att det föreligger olika uppfattningar kring frågorna. I syfte att bringa klarhet är parterna överens om en grupp, bestående av representanter från parterna centralt samt branschföreträdare, träffas i syfte att diskutera de aktuella frågeställningarna. Punkter att diskutera kan vara: restid, hantering av dygns-, natt- och veckovila. Gruppen ska redovisa sina slutsatser till uppdragsgivarna efter slutfört arbete som efter det beslutar om vidare hantering.

Arbetsgrupp – alternativ lönemodell

SLA och Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna är överens om att i en partsgemensam process utreda förutsättningarna för och ge ett förslag till ett nytt alternativt löneavtal. Detta löneavtal är tänkt att utformas som ett fullt decentraliserat avtal med lokal lönebildning som utgångspunkt.

I denna process ska lokala företrädare delta från både de lokala fackliga organisationerna och företagsledningarna. Till detta bildas också en styrgrupp bestående av representanter från de centrala organisationerna som formulerar mål, uppdrag och tidplan för processen.

Arbetsgruppens arbete ska vara slutfört senast vid avtalsperiodens slut.

§ 5 Förhandlingen förklarades härmed avslutad.

Vid protokollet

Maria Möller

Justeras

Katarina Novák

Björn Granath

Mikael Brandt

Ramón Sánchez-Lövy

Bilaga 1

ÖVERENSKOMMELSE

mellan

**Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet och Sveriges
Ingenjörer/Naturvetarna**

Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet (SLA) och Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna enas om att nu gällande Avtal för tjänstemän inom Skogsbruket med utlöpningsperiod den 31 mars 2012, prolangeras med nedan angivna ändringar och tillägg avseende löner och allmänna anställningsvillkor:

Avtalet om löner och allmänna anställningsvillkor gäller för tiden fr o m den 1 april 2012 t o m den 31 maj 2013, (14 månader).

Det totala utrymmet är 2,5 procent med lönerevision per den 1 april 2012.

Dessutom tillkommer ett utrymme för löneöversyn.

Bestämmelser för lokal lönebildning och tekniska anvisningar till löneavtalet finns i bilaga 2-3.

Avtalets allmänna bestämmelser ändras i enlighet med bilaga 4.

Stockholm den 3 januari 2012

Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet

Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna

Bilaga 2

Löner

LÖNEBILDNINGEN I FÖRETAGET

De lokala parterna gör en gemensam genomgång av avtalets lönepolitiska intentioner och dess tillämpning på företagets lönepolitik i syfte att enas om formerna för genomförandet av den lokala lönerevisionen. Saknas lokal part sker motsvarande genomgång i överläggning mellan företaget och enskild medlem.

1. Lönebildningens betydelse

Lönebildningen bygger på det egna företagets affärs- och verksamhetsidé. Den ingår som en del i arbetet med företagets ekonomi, produktivitet utveckling och utvecklingskraft, och utgår från uppsatta övergripande mål, nedbrutna på delmål och individmål.

Lönebildningen och lönesättningen kan – rätt använd – bli en positiv kraft i företagets verksamhet, och skapar därigenom också förutsättningar för alla individer att utvecklas. Den skall således stimulera till goda arbetsinsatser, som medför ökad produktivitet och förbättrad lönsamhet i företaget. Den skall aktivt stimulera kompetensutveckling och ständigt förbättringsarbete i olika former och därmed bidra till en generellt höjd kompetensnivå i företaget.

En sådan intäktsskapande lönebildning möjliggör en positiv löneutveckling och trygghet i anställningen.

2. Lönestrukturen på företaget

Lönebildningen skall bidra till en önskad lönestruktur för Sveriges Ingenjörers/Naturvetarnas medlemmar, med en lönedifferentiering mellan enskilda individer som bygger på de grundläggande principerna för lönesättningen (se pkt 3 nedan). Även marknadskrafterna har sin betydelse för lönebildningen i det enskilda företaget.

Det förutsätts också att Sveriges Ingenjörers/Naturvetarnas grupp behandlas efter sina egna förutsättningar vad avser lönestrukturen.

3. Grundläggande principer för lönesättningen

Lönesättningen skall vara individuell och differentierad med löneskillnader som upplevs som motiverade och rättvisa. Samma löneprinciper skall gälla för såväl kvinnor som män, yngre som äldre, och oavsett etniskt ursprung. Samma löneprinciper ska också gälla vid nyanställning och oavsett karriärväg för såväl experter/specialister som för linjechefer.

Lönen skall bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i respektive befattning, samt utifrån tjänstemannens sätt att uppfylla satta mål. Lönen skall öka med stigande ansvar eller svårighetsgrad och med den anställdes prestation och duglighet.

Ledningsförmåga, omdöme och initiativ, ekonomiskt ansvar, samarbetsförmåga, idériakedom och innovationskraft ska också beaktas vid lönesättningen, liksom sådan utveckling av egen eller andras kompetens som är av vikt för verksamheten. Även marknadskrafterna påverkar löneavvägningen.

Vid befordran eller utökat ansvarsområde är det naturligt att i samband med detta också se över lönen.

Riktlinjerna avseende kompetensutveckling skall tillämpas som en del av löneavtalet. Det är viktigt att lönesättningen – med stöd av dessa principer – grundas på en systematisk och motiverad bedömning.

4. Riktlinjer för de lokala förhandlingarna

Nedanstående riktlinjer tillämpas utifrån det enskilda företagens egna förutsättningar med beaktande av bl a organisation, storlek och sammansättningen av Sveriges Ingenjörer/Naturvetarnas grupp.

En löneprocess som parterna genomför med ömsesidigt hänsynstaganden till varandras intressen, leder till samarbets- och förhandlingsformer som stödjer ett aktivt lokalt lönearbete, där parterna kan bidra med sina kunskaper från verksamheten. Härigenom uppnås en lönesättning som kan accepteras både av arbetsgivaren och av den enskilda individen och som bidrar till såväl företagets som den enskilda individens utveckling.

Det är i det enskilda företaget som kunskaper finns om företagets förutsättningar beträffande lönebildningen. De lokala parterna skall därför komma överens om uppläggnings- och formerna för genomförandet av löneprocessen, efter att gemensamt ha gått igenom avtalets intentioner och eventuella lokala kriterier för lönesättningen. Ett viktigt inslag i löneprocessen är också att parterna för en dialog om företagets utveckling (lönsamhet, produktivitetsutveckling, investeringsplaner mm).

Inför förhandlingen gör parterna en samlad analys av lönestrukturen på företaget. Diskriminerande eller andra sakligt omotiverade skillnader i löner eller andra anställningsvillkor mellan anställda skall inte förekomma. Detta kan bl a innebära en översyn av de faktorer som skall tillmätas betydelse vid lönesättningen. Eventuella omotiverade/felaktiga/osakliga löneskillnader gällande män och kvinnor i lika eller likvärdiga befattningar skall elimineras i samband med den löneöversyn som genomförs enligt punkt 5.2.

Löneöversynsarbetet skall bedrivas utifrån gällande lagstiftning varvid konstaterade felaktigheter så snart som möjligt, dock senast inom en treårsperiod, skall korrigeras.

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig om att komma överens i de lokala förhandlingarna. Om svårigheter föreligger att uppnå enighet kan de lokala parterna ta kontakt med sina respektive organisationer i syfte att klargöra avtalets intentioner och principer för lönebildningen.

På arbetsgivarens initiativ ska varje medarbetare inför lönerevisionen erbjudas ett lönesamtal med lönesättande chef. Medarbetaren ska kunna se sambandet mellan dennes uppfyllande av satta mål och ny lön utifrån grundläggande principer för lönesättningen.

Efter genomförd förhandling informerar chefen medarbetaren om dennes nya lön och motiven till lönesättningen och personens löneläge. Allt för att underlätta lönekartläggning samt undanröjandet av eventuellt osakliga löneskillnader.

5. Löneökningar

5.1 Lokal pott

För avtalsåret, avsätts följande lönepott:

per den 1 april 2012 2,5 procent,

av de fasta kontanta lönerna för Sveriges Ingenjörers/Naturvetarnas grupp den 31 mars 2012.

Individuell fördelning av denna lönepott sker med utgångspunkt från Grundläggande principer för lönesättningen (pkt 3 ovan) och Riktlinjer avseende kompetensutveckling, som tillämpas som en del av löneavtalet.

En anställd som är eller har varit tjänstledig på grund av föräldraledighet skall vara med vid det ordinarie lönerrevisionstillfället och tillerkännas motsvarande löneutveckling som andra anställda med likartade arbetsuppgifter.

5.2 Löneöversyn

I samband med varje lönerrevision genomför de lokala parterna också en löneöversyn, som utöver fördelningen av förbundspotten, medför löneökningar i syfte att motverka lönekomprimering och istället skapa lönedifferentiering och lönespännvidd som främjar medarbetarnas arbetsinsatser. Lönestrukturen på företaget ska därmed utformas så att den främjar en utveckling av medarbetarnas kompetens, måluppfyllelse och prestationsförmåga. Det är viktigt att de lokala parterna definierar vad man i sitt företag menar med lönestruktur samt hur den bör vara beskaffad för att den skall kunna stödja de lönepolitiska målen enligt avtalet. Avsikten är att dessa mål ska uppfyllas genom löneförhandlingarna.

Vid överväganden beträffande lönestrukturen skall beaktas gruppen Sveriges Ingenjörers/Naturvetarnas ökade erfarenheter i sina befattningar, mer kvalificerade arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran samt bättre arbetsinsatser samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Också löneöversynen skall genomföras i enlighet med Grundläggande principer för lönesättningen.

5.3 Låg löneökning

Om en medlem i Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna under en längre period haft ogynnsam löneutveckling skall särskilda överläggningar föras om den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder, i syfte att möjliggöra förbättrad löneutveckling för den enskilda individen i framtiden.

6. Förhandlingsordning

I de fall enighet om tillämpningen av detta avtal inte nås vid lokal förhandling kan berörd lokal part påkalla central förhandling.

I de fall inte heller de centrala parterna kan nå enighet om löneavtalets tillämpning har central part rätt att överlämna frågan för slutligt avgörande till lönenämnden SLA – Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna.

Lönenämnden består av två representanter för SLA, två representanter för Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna och en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande. Lönenämnden skall besluta om fördelningen med utgångspunkt från vad som i avtalet föreskrivs om lönehöjningar för vart och ett av de tre åren, samt Grundläggande principer för lönesättningen. Även riktlinjer för lokala förhandlingar skall beaktas.

Bilaga 3

TEKNISKA ANVISNINGAR TILL LÖNEAVTAL

1. LÖNEAVTALETS OMFATTNING

- 1.1 Löneavtal omfattar tjänsteman som börjat sin anställning vid företaget senast dagen före företagets löneredovisningsdatum.
- 1.2 **Undantag av vissa kategorier**
Löneavtal omfattar inte tjänsteman som vid företagets löneredovisningsdatum:
- Är anställd för vikariat, som praktikant eller i övrigt för viss tid, viss säsong eller visst arbete och vars anställning inte har varit fortlöpande under tre månader eller
 - Är anställd på prov och antingen inte har övergått direkt från tidigare anställning, i vilken han har omfattats av tjänstemannaavtal om allmänna villkor, eller vars anställning inte har varit fortlöpande under tre månader eller
 - Innehar anställning som utgör bisyssla eller
 - Kvarstår i tjänst vid företaget efter det att han uppnått pensionsåldern (67 år) eller har anställts efter att han uppnått den ordinarie pensionsålder som tillämpas vid företaget.
 - Är tjänstledig under minst tre månader – räknat från löneredovisningstidpunkten – av annan orsak än sjukdom eller föräldradighet. När tjänstemannen återgår i tjänst skall lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga tjänstemän vid företaget enligt löneavtalet. Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning skall utges till tjänsteman, som enligt ovan är undantagen från löneavtalet. Därvid skall bestämmelserna i löneavtalet vara vägledande.
Om tjänsteman, som är anställd vid företagets löneredovisningsdatum är anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket inte omfattas av löneavtalet, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget skall bestämmelserna i löneavtalet vara vägledande vid fastställande av tjänstemannens lön.
- 1.3 **Tjänsteman som slutar sin anställning**
Om en tjänsteman har slutat sin anställning efter företagets löneredovisningsdatum och inte fått lönehöjning enligt löneavtalet skall företaget, utan särskild anmaning, utbetala vad tjänstemannen har att fordra.
- 1.4 **Anställningsavtal som träffas senare än 6 månader före företagets löneredovisningsdatum**
Om företaget och en tjänsteman har träffat avtal om anställning, senare än 6 månader före företagets löneredovisningsdatum, och därvid även om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen skall gälla oberoende av närmast påföljande löneredovision skall tjänstemannen inte omfattas av denna löneredovision.

1.5 Redan genomförd lönerevision

Om de lokala parterna i avvaktan på nytt löneavtal redan har träffat överenskommelse om lönehöjningar skall dessa avräknas mot vad tjänstemännen erhåller vid tillämpning av det kommande löneavtalet såvida inte uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

2 TILLÄMPNINGSREGLER

Följande tillämpningsregler gäller om inte lokala överenskommelser träffas om annat.

2.1 Begreppet företag

Om ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om företaget har flera enheter på samma ort ska varje enhet anses vara ett "företag".

Företaget betraktas dock som en helhet om

- a) det varit klar praxis vid tillämpning av tidigare lönebildningsavtal eller
- b) om lokal överenskommelse träffas med denna innebörd.

2.2 Retroaktiv omräkning

Följande gäller beträffande utbetalade ersättningar samt gjorda avdrag.

2.2.1 Övertidsersättning, restidsersättning och ersättning för obekvämt arbetstid m.m.

Övertidsersättningar, restidsersättning och ersättning för obekvämt arbetstid m.m. skall omräknas retroaktivt. Omräkning skall ske individuellt för varje tjänsteman, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen skall ske med den genomsnittliga lönehöjningen för tjänstemännen vid företaget.

2.2.2 Tjänstledighetsavdrag

Tjänstledighetsavdrag skall omräknas retroaktivt. Omräkningen skall ske individuellt.

2.2.3 Sjukavdrag

Sjukavdrag i arbetsgivarperioden, enligt lag om sjuklön, skall omräknas retroaktivt. Retroaktiv omräkning skall också göras av sjuklön för bortfallande skift- eller OB-ersättning.

Avdrag/sjukavdrag som grundar sig på ersättning från försäkringskassan skall inte omräknas retroaktivt.

2.2.4 Semestertillägg

Utbetalt semestertillägg skall omräknas retroaktivt.

2.2.5 Arbetstidsförändring

Om arbetstidens längd vid företaget eller för vissa tjänstemän förändras skall lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen.

Detta gäller inte för överenskommelse om arbetstidsförkortning

i central löneöverenskommelse.

3 PROVISION

Följande regler för provision gäller om inte lokala eller enskilda överenskommelser träffas om annat.

3.1 Krontalsprovisioner

Om en tjänsteman förutom med fast lön även är avlönad med ersättningsbelopp, som bestäms i kronor per producerad enhet eller försåld enhet, skall detta belopp prövas enligt samma principer som övriga löneökningar i samband med lönerevisionen.

3.2 Garanterade provisioner

Garanterat provisions- eller tantiembelopp eller liknande inkomstgaranti skall prövas enligt samma principer som övriga löneökningar i samband med lönerevisionen.

3.3 Övriga provisioner

För provisions- och tantiemavlönade tjänstemän bör eftersträvas – med beaktande av att det ligger i nämnda löneformers natur att årsförtjänsten för den enskilde tjänstemannen kan variera – att förtjänstutvecklingen på sikt följer den för övriga tjänstemän.

4 PREMIELÖN

För tjänsteman med premielön gäller samma principer för lönehöjningar som för övriga tjänstemän

5 VISSA PENSIONSFRÅGOR

5.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till tjänsteman som anges i punkt 1.3 ovan och som är pensionsberättigad, skall höjningen inte vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall skall emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

5.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Företaget skall såsom pensionsmedförande lön till Alecta/PRI anmäla den nya lönen efter lönerevisionstidpunkt.

Bilaga 4

Ändringar i Allmänna villkor

§ 13 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr.o.m. den 1 april 2012 t o m den 31 maj 2013. Tidplan för omförhandling i samband med avtalsuppsägning framgår av Industriavtalet.

Bilaga 5

Bidraget till företagshälsovården

Parterna inom industrin är överens om att det är viktigt att arbetsgivaren vid behov har tillgång till professionellt stöd, via företagshälsovården eller via andra aktörer, såväl i det förebyggande som i det rehabiliterande arbetet. Parterna gör bedömningen att det statliga bidraget till företagshälsovården enligt förordning 2009:1423, i sin nuvarande utformning inte i nämnvärd utsträckning kommit att uppnå sitt syfte; att stärka den företagsnära sjukvården och stimulera till tidiga insatser/åtgärder för att individen snabbt ska kunna återgå i arbete.

Parterna har mot ovan beskrivna bakgrund för avsikt att följa utvecklingen av det statliga bidraget till företagshälsovården och att, om möjligt, gemensamt utarbeta ett förslag till förändring av nuvarande modell för bidraget. Målsättningen ska vara att de av regering och riksdag avsatta medlen ska komma till större nytta i företagets arbete med rehabilitering och förebyggande insatser.

Köp av arbetsmiljö- och hälsotjänster

Vidare kommer parterna även fortsättningsvis att undersöka eventuella ytterligare behov av stöd till företagen vad gäller att utveckla kompetens vid upphandling av företagshälsovård eller liknande tjänster. Prevents skrift "Att köpa arbetsmiljö- och hälsotjänster" är en viktig resurs och utgångspunkt i detta arbete. Även utbildningar och seminarier kan komma ifråga.

Rehabilitering

Parterna avser att även fortsättningsvis ägna rehabiliteringsarbete och rehabiliteringskedjan uppmärksamhet genom att följa utvecklingen på området. Parterna kommer att undersöka behovet av en praktisk vägledning för hur de lokala parterna kan arbeta systematiskt med arbetsanpassning och rehabilitering. Om behov bedöms föreligga avser parterna att under avtalsperioden ta fram en sådan vägledning.

Stärka arbetsmiljökompetensen

Parterna är överens om att verka för att företagen tillsammans med skyddsombuden lättare ska kunna få tag på relevant arbetsmiljökompetens. Frågan har väckts om ett s.k. nationellt kunskapscentrum skulle kunna addera värde i sammanhanget och utgöra en brygga mellan forskare och praktiker inom arbetsmiljöområdet. Parterna ska med bl.a. det perspektivet överväga vilken roll AFA Försäkring och Prevent kan ha för att få ut relevant arbetsmiljöforskning för praktisk tillämpning.

Övrigt

Det noteras att i parternas löpande samverkan finns goda möjligheter att på olika sätt försöka bistå företagen och skyddsombuden med relevant arbetsmiljökompetens, t ex genom att initiera informations- och utbildningsprojekt via Prevent samt utvecklings- och forskningsprojekt via AFA Försäkring.

Bilaga 6

Avtal 2012 Tjänstemän SKOG SLA - Unionen,
Naturvetarna/Sveriges Ingenjörer, Ledarna

Förslag till direktiv Arbetsgrupp Hållbara chefer

Som företrädare för arbetsgivaren har chefer, oavsett nivå, en särställning i företag och organisationer. Chefer har också en stor inverkan på medarbetares upplevda arbetsmiljö. För att på ett framgångsrikt sätt hantera sitt ansvar och alltmer komplexa uppdrag krävs goda organisatoriska och kontextuella förutsättningar.

Det pågår för närvarande en omfattande generationsväxling på arbetsmarknaden vilket innebär att en stor andel chefer behöver ersättas av nya förmågor. Ett flertal undersökningar visar att yngre, redan verksamma chefer är tveksamma till en fortsatt chefskarriär.

För att stärka företagets konkurrenskraft är det angeläget för arbetsgivare att kunna attrahera och behålla de mest lämpade cheferna genom skapa goda förutsättningar för ett fortsatt utvecklande arbetsliv.

En arbetsgrupp tillsätts med uppdrag att identifiera framgångs- och problemfaktorer som underlag för fortsatta åtgärder. Syftet med arbetet är att hitta konstruktiva lösningar som skapar förutsättningar för ett hållbart arbetsliv för chefer.

Sammanfattande i arbetsgruppen är Ledarna.

Exempel på frågeställningar som bör belysas är:

Chefsuppdragets utformning och tydlighet

Mandat och befogenheter

Stöd i organisationen

Möjligheter till kompetensutveckling

Krav på tillgänglighet

Balans mellan arbetsliv och privatliv