

Verksamhetsberättelse 2020

Ledarna inom privat tjänstesektor

Reflektion av ordförande

Ledarna privat tjänstesektor var verkligen redo för ett 2020 som skulle bli ännu bättre än 2019. Verksamhetsplanen var fullspäckad av aktiviteter och vi hade sakteliga återhämtat oss från Ledarnas mediakris som starkt präglade 2019.

Dessvärre fick Sverige, och resten av världen besök av en objuden gäst. En gäst som till att börja med, mångt och mycket förlamade stora delar av världen. Hur skulle man behandla den här gästen? Hur skulle man agera när det visade sig att gästen var ett virus som invaderade land efter land, med en hastighet som åtminstone Europa inte upplevt på länge.

År 2020 blev ett år då stor del gamla arbetsrutiner och arbetssätt blev satta på sin spets. Coronavirusets intågande medförde omstrukturering av arbetssätt, bidrog till att digitala hjälpmedel för många blev en självklarhet och fler började arbeta hemma. Köksbordet och den bekväma soffan blev plötsligt nya arbetsplatser som ersatte det annars vanliga skrivbordet på kontoret. Kramkalas, fysiska möten ställdes in för att ersättas med digitala möten och handsprit som en naturlig accessoar. 2020 blev också året där alla lärde sig att uttala ordet statsepidemiolog. För styrelsen innebar det att vissa aktiviteter fick pausas med hänvisning till de restriktioner som adresserats av Folkhälsomyndigheten.

Covid19 innebar också att arbetsmiljöfrågorna hamnat än högre upp på agendan, då främst med hänvisning till ökat antal medarbetare som arbetar hemifrån samt förmågan att kunna arbeta på ett smittsäkert sätt för att i möjligaste mån undvika smitta.

Även om vi haft ett år där vi befunnit oss i ständig kris, har vi försökt att ställa om och ändå genomfört aktiviteter i form av poddar, marknadsföring i sociala medier samt genomfört en undersökning bland våra chefsmedlemmar. Detta för att få del av deras vardag under pandemin. Vi har även fått publicitet i anslutning till att resultatet från undersökningen presenterades. Vi har i rollen som delegater representerat Ledarna privat tjänstesektor på Ledarnas kongress.

Vid årets slut hade föreningen som helhet 20 146 medlemmar vilket är 1 395 fler än föregående år.

Lorri Mortensen Mates

Ordförande, Ledarna privat tjänstesektor

Inledning:

Ledarna Privat Tjänstesektor vill ge medlemmarna ett bra utbud, innehållande en framåtlutad paketering av olika tjänster och branschbevakning. LPT är unik i förhållande till andra branschföreningar inom Ledarna eftersom föreningen innehåller en sådan bredd av olika företag och branschspecifika konstellationer.

Många av våra medlemmar går in och ut i olika anställningar, en del verkar även som interimschefer där de kan vara anställda på ett bemanningsföretag eller arbeta som egen företagare, men likväl vara chef.

Ständiga förflyttningar mellan olika arbeten betyder att LPT:s medlemmar ibland tillfälligt byter bransch för att sedan åter komma tillbaka till den bransch inom ramen för privata tjänstesektorn som medlemmen startade i.

LPT:s medlemmar hittas som namnet indikerar, inom tjänstesektorn och mestadels under Almegas paraply. Almega är en arbetsgivar- och branschorganisation för tjänsteföretag och är den största förbundsgruppen inom Svenskt Näringsliv. Almega och dess förbund representerar medlemsföretag i ett 60-tal branscher inom tjänstesektorn. Därmed är det kanske inte konstigt att föreningen är den största föreningen inom Ledarnas olika branschföreningar.

Tjänstesektorn är i ständig förändring och ställer krav när karriär och arbetsplatser blir alltmer föränderliga. Gigekonomin där digitala plattformsföretag etablerar sig är ett exempel på detta. För den egna individen krävs ständig utveckling för att vara attraktiv på arbetsmarknaden. Det som var nytt igår blir gammalt i dag.

Fakta privata tjänstesektorn

- 9 av 10 nya jobb i Sverige har skapats inom den privata tjänstesektorn det senaste decenniet.
- 2 av 3 som får nytt jobb i dag får det inom tjänstesektorn
- 3 av 4 arbetar i dag med tjänster i Sverige

”Privat tjänstesektor utvecklas fortfarande starkt, men bristen på nyckelkompetenser är hög och riskerar att bromsa tillväxten i vissa delbranscher”. Enligt Arbetsförmedlingen är rekryteringsproblemen störst inom delbranscherna information och kommunikation som också innefattar IT-branschen.

IT & Telekomföretagen inom Almega menar också att det största hindret för fortsatt tillväxt av den digitala sektorn är bristen på spetskompetens inom IT, telekom och andra former av digitalisering. De uppskattar ett underskott av cirka 70 000 personer till år 2022”, enligt ”Framtidens Ledarskap”, en rapport framtagen av Almega och Ledarna.

Rapporten lyfter även upp att medarbetare har andra förväntningar på sin arbetsgivare och sina chefer än tidigare. För att attrahera den kompetens företagen behöver måste arbetsgivare uppfattas som attraktiva och så långt som möjligt kunna möta medarbetares behov och värderingar. Enligt World Values Survey särskiljer sig Sverige värderingsmässigt i jämförelse med andra länder.

Som befolkning värderar vi livskvalitet, tillit och självförverkligande. Individens frihet skattas högt. Som folk betraktat litar vi till rationalitet till skillnad från mer traditionella, religiösa föreställningar. Detta återspeglas på flera sätt i arbetslivet. Det är inte gångbart att behandla medarbetare som ett enda stort kollektiv. Varje enskild individ förväntar sig att bli sedd, hörd och bekräftad.

Av tradition och tidig arbetsrättslig lagstiftning har medarbetare rätt till visst inflytande. Den svenska modellen innebär framför allt att parterna på arbetsmarknaden samverkar, både centralt och lokalt. Inte bara samhället, utan också arbetsplatser, vilar på demokratiska värderingar. Detta mönster ser vi också komma till uttryck genom arbetsplatsträffar, individuella lönesamtal, utvecklingssamtal, uppföljningssamtal etc.

Att få möjlighet till utveckling hos sin arbetsgivare tar många för givet och arbetsgivare ser utveckling och kompetenshöjande insatser som en viktig del för att bedriva en framgångsrik verksamhet. Det finns ett ömsesidigt intresse av att hålla sig anställningsbar. Samtidigt behöver chefer få möjlighet att kompetensutvecklas för att själva kunna vara anställningsbara. Kompetensutveckling är en av de viktiga byggstenarna som föreningen ser som viktig i framtida utveckling av kollektivavtal.

Styrelsens sammansättning under 2020

Lorri Mortensen Mates, ordförande

Fredrik Sjöblom, vice ordförande

Carola Högfors, kassör

Catarina Edman, sekreterare

David Roos, ledamot

Christine Karmfalk, ledamot

Pontus Dilèn, ledamot

Torbjörn Hansi, ledamot

Ingela Wickström, suppleant

Anders Lehult, suppleant

Reza Rad, suppelant

Revisor: Loredana Jelmini

Revisorssuppleant: Per- Erik Fägerman

Valberedning:

Raymond Holmström, sammankallande

Malle Hamari, ledamot

Alexandar Mancic, ledamot

Styrelsens arbete under 2020

Styrelsen har under 2020 haft ett fysiskt styrelsemöte och med anledning av Covid19, resterande styrelsemöten har varit digitala. Styrelsemötena har oftast varit på helger eller på kvällstid. En del av styrelsemötena har genomförts som telefonmöte. Flera styrelsemedlemmar har även ingått i de olika arbetsgrupperna som föreningen haft under året. Konstateras kan att mestadels av mötena handlat om kongressen och förberedande inför den.

Kommunikation

Under 2020 har LPT fortsatt sitt arbete när det gäller att förfinna våra kommunikationskanaler. Tid har lagts på content avseende Facebook och Twitter. Innehållet ska belysa frågor som rör ledarskap och som är av intresse för vår bransch, det vill säga den privata tjänstesektorn, samt så klart även marknadsföring av föreningen.

Tydligt är att i de fall vi har producerat "eget material", antingen i form av att ordförande skriver egna inlägg om föreningens aktiviteter, att vi producerar egna filmer och poddar eller i form av intervjuer med intressanta bransch- eller ledarprofiler, så ökar besöken på våra olika kanaler i sociala medier. Under 2020 har vi producerat poddar vilka mottagits positivt av såväl våra egna medlemmar som icke medlemmar.

Arbetet med att bygga upp vår egen hemsida har fortsatt under 2020 och det är naturligtvis en ständigt pågående process.

Vår egen hemsida innebär ett större flöde, synlighet och fler besök till hemsidan. Vi gör inte allt på LPT:s hemsida utan strävar efter synergi med Ledarnas hemsida. En egen hemsida är en förutsättning för att LPT ska kunna synas på bästa sätt och därmed kunna ge mervärde för medlemmarna. Vi kan dessutom få upp content mycket snabbare om vi hanterar sidan själva.

För att kunna samla och tillgängliggöra alla våra pressmeddelanden, artiklar, rapporter eller utspel i media för press och andra organisationer, har vi även framöver ett konto på Mynewsdesk. Vilket också underlättar när vi snabbt vill nå ut med en nyhet eftersom vi till Mynewsdesk kopplat ett register på olika medier som vi vill nå.

LPT har sedan tidigare tagit fram en grafisk profil och logga.

På chefs bord – LPT:s egen podd

Under 2020 släppte vi poddar med "Integrationsaktivisterna" Mouddar Kouli och Magnus Berg som jobbar för att få fler nyanlända i arbete. De lyfte frågan om hur Sverige kan bli bättre på att ta tillvara på de nyanländas kompetenser? Andreas Kristensson som är innovationschef på Telenor, talade om hur vi kan skapa en sund digital arbetsmiljö? Han berättade om sitt arbete på Telenor där han har varit med och tagit fram Workfulness – ett utbildningsprogram som syftar till att lägga grunden för hållbara digitala vanor. Med anledning av Covid19 så ställdes många chefs kunskap på krishantering på sin spets. Sedan coronavirusets utbrott har nio av tio chefer påverkats av pandemin och tvingats lägga ned mer tid och energi på krishantering. Krisexperten Raymond Holmström guidade lyssnarna i hur de som chefer ska agera i en krissituation och hur de blir en mer hälsosam chef. Denna podd blev också ett experiment i hur man kan producera poddar på distans. I och med Covid19 och tillhörande restriktioner förändrades möjligheten att resa. Poddar som vanligtvis spelas in i Stockholm fick nu genomföras på distans. Detta fungerade med hjälp av den underbara digitala framfarten väl och avsnittet blev väldigt uppskattat. Möjligheten att delge medlemmar och presumtiva medlemmar poddar kommer att fortsätta under 2021.

Medlemsaktiviteter under 2020

Medlemsundersökning

Varje år genomför LPT minst en undersökning bland föreningens medlemmar. Resultatet av undersökningen används för att driva opinion i de frågor som berör våra medlemmar, inte minst de år vi medverkat under Almedalen. 2020 blev året då krishantering ställdes på sin spets och fick praktiseras av Sveriges chefer, på riktigt. LPT genomförde en medlemsundersökning med fokus på krishantering. 2018 respondenter besvarade den enkät som skickades ut till samtliga medlemmar i LPT. Vilket kan ses som ett statistiskt säkerställt underlag.

LPTChefs största utmaning under coronapandemin

Fler än nio av tio svenska chefer har påverkats sedan viruset Covid-19 bröt ut. Största utmaningarna har varit att leda arbetet när många jobbar på distans, att motivera medarbetarna och att ta ett samhällsansvar, samtidigt som man ska få verksamheten att gå runt.

Coronapandemin har tvingat chefer på de flesta arbetsplatser, att göra stora förändringar i verksamheten, vilket lett till stora utmaningar. Bland de drygt 2 000 chefer som svarat uppger hälften att den största utmaningen är att leda arbetet när stora delar av personalen jobbar på distans.

Nästan lika många (42%) svarar att den största utmaningen är att motivera medarbetarna och att få verksamheten att gå runt samtidigt som man ska ta ett samhällsansvar. Coronapandemin har även lett till att fyra av tio chefer upplever en ökad arbetsbelastning och att en av tre tvingats lägga mer tid på krishantering än normalt.

Undersökningen visar också att coronapandemin lett till nya arbetssätt och rutiner på många arbetsplatser. Exempelvis uppger nästan åtta av tio chefer (78%) att de numera har färre eller inga fysiska möten längre. Sju av tio (70%) svarar att corona har gjort att mer arbete sker på distans och närmare hälften (47%) upplever att det läggs mer tid på internkommunikation än tidigare.

Trots att många menar att de är digitala så stämmer inte det fullt ut. Beroende på organisation eller företag så har både medarbetare och chefer olika grader av förkunskap när det gäller digitala verktyg. Nya arbetssätt är också något som vi får vänja oss vid. I alla fall tror de flesta chefer det. Nio av tio menar att sätten vi arbetat på kommer att förändras, enligt undersökningen. Drygt hälften (55%) spår fler digitala möten och närmare var fjärde chef (23%) tror på mer distansarbete i framtiden. Covid19 medför att vi nu kan flytta fram positionerna och lägga förlegade arbetssätt på hyllan, samtidigt som vi blir mer digitala och därmed flexibla, är det viktigt att inte glömma vikten av det personliga mötet och att man skapar tid för att ses även fysiskt.

Siffror i korthet

- 9 av 10 chefer har påverkats av Corona. (91%). 46% känner en ökad oro och 38% känner en ökad stress.
- Cheferna upplever oro bland medarbetarna. 20% upplever en stor oro hos medarbetarna, 74% upplever liten oro.
- Oron handlar främst om att de själva (55%) eller anhöriga (68%) ska bli smittade. Varannan chef (49%) upplever en stor oro hos medarbetarna för att de kan förlora jobbet. 26% upplever att de oroar sig för privatekonomin.
- 14% av cheferna känner själva en stor oro. Största oron handlar om smittan - om att själva bli smittade (35%), eller anhöriga (73%).

Arbetsplatsens ekonomi är en annan stor oroskälla (38%), 21% känner oro för att förlora jobbet, 25% för privatekonomin.

Så har Corona påverkat chefernas arbete idag:

- 1) Färre/inga fysiska möten (78%)
- 2) Mer arbete på distans (70%)
- 3) Mer tid på internkommunikation (47%)
- 4) Ökad arbetsbelastning (40%)
- 5) Mer tid på krishantering (33%)

Största utmaningarna att leda i Corona-tider:

- Leda när många arbetar på distans (50%)
- Ta samhällsansvar och samtidigt få verksamheten att fungera (42%)
- Motivera medarbetarna (42%)
- Hantera oro hos medarbetare kring anställning och smitta (41%)
- Vidta tillräckliga åtgärder för att trygga personal (38%)

Framtiden – så kommer vårt arbetssätt att förändras:

- 90% tror att sättet att arbeta kommer att förändras
- Fler digitala möten (54,5%)
- Mer distansarbete (23%)

Erfarenhet kring kris

- 22% känner trygghet att hantera en kris. 14% är inte helt trygga eller trygga alls.
- Cheferna upplever att de fått stöd kring Corona (82%). 90% har fått en ökad förståelse för en kris.

Inställning till digitalt

- En majoritet (58%) är helt trygga med att arbeta digitalt

Undersökningen fick genomslag i flertalet media som lyfte upp resultatet från undersökningen vilket innebar att LPT fick utåtriktad marknadsföring. Antoni Lacinai, kommunikations- och motivationsexpert, intervjuades av LPT och gav medlemmarna sina bästa tips för att inspirera dem som chef. Nedan kan du läsa intervjun med Antoni Lacinai:

Distansarbetet har integrerats i många företag efter Coronavirusets utbrott. Men i takt med att den personliga kontakten har försvunnit och att arbetet ofta sköts via digitala plattformar, har många tappat motivationen. Enligt Antoni Lacinai är det därför viktigt att du som chef hjälper personalen med de tekniska hjälpmedel som krävs för att utföra ett gediget och tillfredsställande arbete hemifrån. Kom också ihåg att uppmuntra till ett hälsosamt arbete – både för dig själv och för dina anställda.

– Eftersom restiderna i princip har försvunnit arbetar vi faktiskt mer nu än tidigare. Våga därför bromsa dina medarbetare så att de inte arbetar för mycket och låt dem arbeta mer flexibelt, när det passar dem. Dessutom bör man ha i åtanke att vi blir trötta snabbare i det virtuella rummet än i det fysiska så ha hellre fler korta möten än några långa, säger Antoni Lacinai.

Enligt honom är det många som upplever en kris just nu, både i yrkeslivet men även privat. Något som kan skapa stress. Hans tips är att du skriver ned exakt vad som gör dig orolig och att du därefter listar saker du faktiskt kan göra något åt. Ett annat av Lacinais tips är fysiskt aktivering.

– Flertalet experter menar på att vi måste aktivera oss mer för att hantera stress. Promenader och löpning dämpar oron och får dig att må bättre.

Samtidigt kan en del chefer känna sig obekväma med att erkänna sin egen oro för de anställda. I stället anser han att du som chef ska våga öppna upp om dina egna känslor och tankar kring situationen

– Sårbarhet är lika med trygghet och styrka. Öppna upp för en diskussion och involvera dina anställda så att ni kan använda er kollektiva intelligens. De bästa cheferna är de som är empatiska och intresserade av andra människor.

Eftersom vi inte vet hur länge Covid19 fortgår kan det vara svårt för dig som chef att motivera och inspirera medarbetarna. Enligt Lacinai bör du acceptera nuläget och komma överens om hur ni ska arbeta framöver. Planera utifrån olika scenarion och lägg en strategi utifrån det.

– Glöm inte att ha regelbundna avstämningar ifall läget förändras på kort tid. Det skapar en trygghet hos dina medarbetare, säger Antoni Laciani.

Vad är ett gott ledarskap i kristider?

Från ett kommunikationsperspektiv handlar det om att agera med positiv energi, hög empati och medkänsla samt förmågan att vara tydlig. Bockar du av alla tre så är du en kommunikativ, tillitsbaserad och autentisk ledare.

Hur kan man fortfarande ha roligt på jobbet när man arbetar på distans?

En god kommunikation och ett gott kamratskap leder till mer arbetsglädje. Ta en funderare på hur du kommunicerar och vad du signalerar. Beröm människor omkring dig och fira när ni har gjort något bra. Introducera roliga och oväntade inslag i era annars "tråkiga" möten. En annan idé är att bygga kommunikationskanaler där ni bara pratar om roliga saker. Att ha kul tillsammans och skratta åt eländet, det kan kännas befriande.

Årets initiativ 2020 – Digitalisering och hälsa

Tanken för 2020 års "Årets Initiativ" var att fokusera på digitalisering och hälsa för chefer, något som beslutades redan under 2019. Dessvärre så ställdes Årets Initiativ för 2020 in. Ingen galakväll för våra medlemmar genomfördes med hänvisning till osäkerheten kring Covid19 som medförde att styrelsen inte vågade boka upp lokaler för fysiska möten. För 2021 planeras Årets Initiativ genomföras men helt digitalt.

Nätverksträffar

Nätverksträffarna är mycket uppskattade och medlemmar hör regelbundet av sig med önskemål om träffar på olika platser. Samtidigt så har vi fått många positiva reaktioner på vårt digitala utbud. Under 2020 genomfördes inga fysiska nätverksträffar.

Almedalen

LPT har tidigare år varit på plats i Almedalen med arrangemang av olika slag, bland annat fyllde vi en hel lokal med seminariet 2017 där temat var "Språket, ett onödigt hinder för integration?" och där Petter Stordalen medverkade. 2019 arrangerade vi åter ett seminarium och denna gången var rubriken "Arbetsmiljö på våra arbetsplatser. Hur säkrar vi ett hållbart ledarskap i en digitaliserad värld? Vi fick stort genomslag. 2020 ställdes Almedalsveckan in i sin helhet med anledning av Covid19.

Förhandlingsdelegation

Styrelsen har utsett representanter till Ledarnas förhandlingsdelegationer. Ett uppdrag som innebär att de som blir utsedda ska kunna sin bransch och vara ett stöd till Ledarnas centrala avtalsansvariga i den kommande avtalsrörelsen. Tillsammans diskuterar man innehållet i de olika avtal som är föremål för avtalsrörelsen med mera.

Kongress 2020

Den 27 - 29 maj 2020 var det planerat för Ledarnas kongress. Dessvärre medförde Covid19 att Folkhälsmyndigheten gick ut med restriktioner om att arrangemang av denna, där man träffades fysiskt, inte fick genomföras. Detta innebar att kongressen sköts fram med förhoppningen om att den skulle kunna genomföras under hösten 2020, om pandemin då var i ett annat läge. Kongressen genomfördes under hösten 2020 men inte genom ett fysiskt möte utan för första gången någonsin fick Ledarnas kongress hållas digitalt. Trots vissa tekniska problem inledningsvis så fungerade det förhållandevis bra att hålla en digital kongress. Kongressen genomfördes den 21 oktober. Inför kongressen arbetade föreningsstyrelsen med att förbereda sig inför kongressen, dels genom att fördela ansvaret för varje motion såväl egna som andras motioner och dels genom att sätta sig in i de nya digitala rutinerna.

De fem motioner som LPT skrivit inför kongressen 2020 var:

- Instiftande av ersättningsutskott
- Inför förordnande för VD
- Tidsbegränsat uppdrag i förbundsstyrelsen
- Förtroendeuppdrag i Ledarna är inte en tillsvidareanställning
- Inför rullande schema för suppleanter i förbundsstyrelsen

LPT fick gehör för motionen ”Förtroendeuppdrag i Ledarna är inte en tillsvidareanställning.

Beslutet löd:

”Att när förtroendevald väljs in i förbundsstyrelsen ska man inte skriva avtal som innebär att man, när man avslutar sitt förtroendeuppdrag har en möjlighet att gå över till en kanslianställning på Ledarna”.

I motion ”Inför förordnande för VD” räckte vi inte hela vägen.

Beslutet löd:

”Att (vd-)instruktionen kontinuerligt ska uppdateras och vara tillgänglig för medlemmarna”.

Motion ”Inför rullande schema för suppleanter i förbundsstyrelsen” fick dessvärre inte kongressdelegaternas gehör och avslogs. Liksom motionen om ”Tidsbegränsat uppdrag i förbundsstyrelsen”.

Motionen om ”Instiftande av ersättningsutskott” beslutades enligt följande:

att att-satserna 1, 2 och 3 hänskjuts till den stadgeöversyn som kommer att göras inför kongressen 2022, med avsikt att skriva in detta i stadgarna: att det i stadgarna införs ett krav på ett rådgivande ersättningsutskott att ersättningsutskottet väljs vid varje kongress då förbundsstyrelse väljs att ersättningsutskottets uppgift är att omvärldsbevaka och komma med rådgivande rekommendationer om nivån på ersättningar för förbundsordförande och VD:s lön.

Nästa kongress genomförs i maj 2022. Huruvida den blir digital eller i form av fysisk kongress återstår att se. LPT har redan börjat sina tankar kring nya motioner 2022.

Förbundsråd och branschdagar

Föreningen har funnits representerad på förbundets förbundsråd och branschdagar. Upplägget på hur många personer föreningarna har kunnat ha med sig från varje styrelse, inklusive förbundsstyrelsens ledamöter, har varierat, men i snitt har det funnits tre personer från LPT närvarande dessa dagar. I och med mediekrisen så har extra förbundsråd hållits.

Ekonomiska berättelsen

Vi har under 2020 vuxit med 1 395 medlemmar. Totalt har vi haft 3 700 988: - i medlemsintäkter för 2020.

Kostnaden för medlemsaktiviteter uppgår till 28 355: - (jämförelse 1 260 300: - år 2019) årets kostnader härrör från uppstarterna för aktiviteter i början av 2020 som sen fick avslutas på grund av Covid19.

Styrelsekostnaderna är lägre än fjolåret och detta beror på att vi har fått ställa in aktiviteter på grund av Covid19. 510 889: - (jämförelse 1 037 093: - 2019) kostnaderna avser resor, konferensarrangemang och arvoden. Vi har liksom 2019 haft hög närvaro på våra möten och presidiet träffas inför styrelsemötena men dessa har då varit via Teams.

Kostnader för IT, Webb och informationsmaterial är något mindre än föregående år uppgår till 1 039 556: - (jämförelse 1 390 817: - 2019) Här fortsätter vi vårt arbete med poddar, filmer, hemsida och sociala medier, medlemsundersökningar, arbetet fortgår för fullt.

Resultatet för 2020 + 1 833 982: - Covid19 har ju gjort så att vi inte har kunnat göra allt vi planerat till medlemsnytta. Därför har vi ett positivt resultat i kassan. Summa eget kapital uppgår 2020-12-31 till 4 387 407: -.

Tack till alla er som gjort vårt arbete möjligt!

Att som styrelse leda en så stor förening som LPT kräver engagemang, inte bara från styrelsen i sig utan även av de samarbetspartners och stödpersoner som föreningen har runt omkring sig. Därför vill LPT rikta ett speciellt tack till:

Sofia Löfberg och Camilla Svanström våra eminenta koordinatörer på Ledarna samt Maria Nordström och Gerda Svensson som håller koll på räkenskaperna. Våra branschansvariga under året har varierat så pass att vi inte ens fått namnen på dem, men tack till er för att vi ändå haft personer som medverkat till att diskussioner kring kollektivavtal ändå till slut kunnat påbörjats.

Sverige 21 mars 2021

Styrelsen Ledarna inom privat tjänstesektor

Lorri Mortensen Mates

Fredrik Sjöblom

Carola Högfors

Catarina Edman

David Roos

Pontus Dilén

Christine Karmfalk

Torbjörn Hansi

Deltagare

LORRI MORTENSEN MATES Sverige

Signerat med E-signering

Lorri Mortensen Mates
lorri@lipt.se

2021-03-25 08:04:39 UTC

Datum

Leveranskanal: E-post

FREDRIK SJÖBLOM Sverige

Signerat med E-signering

Fredrik Sjöblom
fredrik@lipt.se
+46076-812 54 65

2021-03-25 06:48:03 UTC

Datum

Leveranskanal: E-post

CAROLA HÖGFORS Sverige

Signerat med E-signering

Carola Högfors
carola@lipt.se
+46073-436 61 32

2021-03-25 07:39:43 UTC

Datum

Leveranskanal: E-post

CATARINA EDMAN Sverige

Signerat med E-signering

Catarina Edman
catarina@lipt.se
+460709-70 50 45

2021-04-06 06:07:18 UTC

Datum

Leveranskanal: E-post

PONTUS DILÉN Sverige

Signerat med E-signering

Pontus Dilén
pontus@lipt.se
+46 070-279 02 68

2021-03-25 12:25:54 UTC

Datum

Leveranskanal: E-post

CHRISTINE KARMFALK Sverige

Signerat med E-signering

Christine Karmfalk
christine@lipt.se
+46070-285 39 10

2021-03-25 07:25:19 UTC

Datum

Leveranskanal: E-post

DAVID ROOS Sverige

Signerat med E-signering

David Roos
david@lipt.se
+4670-556 67 88

2021-03-25 09:58:10 UTC

Datum

Leveranskanal: E-post

TORBJÖRN HANZI Sverige

Signerat med E-signering

Torbjörn Hanzi
torbjorn@lipt.se
+460708-96 05 51

2021-03-25 09:57:39 UTC

Datum

Leveranskanal: E-post