



Dags att värdera ledarskapet

LEDARNAS LÖNESTATISTIKRAPPORT 2017

ledarna
SVERIGES CHEFSORGANISATION

Innehåll

Värdet av ett gott ledarskap	3
Så mycket tjänar chefen	5
...men lön är mer än kronor och ören	6
Vanligare med bonus och förmåner i privat sektor	8
Vem tjänar mest och vem tjänar minst?	10
Chefens medianlöner i olika branscher	11
Vad tjänar chefen i olika delar av Sverige?	12
Nytt jobb – högre lön?	13
Hur mycket jobbar chefen?	14
Chefen i offentlig sektor tjänar mindre	17
Kvinnor som är chefer tjänar fortfarande mindre	18

Värdet av ett gott ledarskap

För tionde året i rad samlar Ledarna in uppgifter om chefslöner i Sverige. Återigen kan vi konstatera att nivåerna är långt ifrån de fantasilöner som ofta förmedlas av medierna – medianlönen för en chef uppgår till 45 500 kronor i månaden. Enligt den officiella lönestatistiken var medianlönen i Sverige oavsett yrke år 2015 28 600 kronor.*

Vad är värdet av ett gott ledarskap? Ibland ställer jag mig den frågan när jag hör om företag och förvaltningar som ger sina chefer skral lön och hopplösa förutsättningar och sedan förväntar sig att de ändå ska skapa lysande resultat.

En bra chef presterar genom att locka fram det bästa hos sina medarbetare och skapa arbetsplatser som är trygga, spännande och utvecklande. Det i sin tur skapar blomstrande och välmående företag och organisationer. De chefer som är motorn i sådana processer borde ha kompensation som motsvarar bidraget i verksamheten. Alla som någonsin har varit anställd kan berätta om skillnaden mellan bra ledarskap och ett dåligt. Hur kul och stimulerande det är att gå till jobbet när allt fungerar, när målet med verksamheten är tydligt och klart och det är ett sammansvetsat gäng som drar åt samma håll. Med en chef som har tid att se och uppmärksamma medarbetarna, att stödja och ge feedback och hantera problem när de kommer.

Många kan också vittna om motsatsen, när en börjat leta efter svepskäl för att inte gå till jobbet, ständigt läser platsannonser och sysslar med allt annat än det en ska när en är på jobbet. Då chefen inte räcker till, har alldeles för många medarbetare och splittrat uppdrag och till sist kanske själv flyr.

Men när alla vi medarbetare ser skillnaden så tydligt – varför gör inte arbetsgivarna det? Eller om de kan se det, varför tar de inte konsekvenserna? Det går inte att ge en aldrig så kompetent och skicklig chef ett hopplöst uppdrag och tro att hen ska utföra mirakel. Och de företag som inte erbjuder ersättning tydligt kopplad till insatsen när någon tar på sig ett chefsuppdrag – vad förväntar de sig att få ut av den satsningen?

Utan rätt förutsättningar och med en lön som står i proportion till prestationen får man inte en bra chef. Det borde vara självklart för varje arbetsgivare att fråga sig vilket mervärde som ledarskapet förväntas skapa i verksamheten. Och bygga chefemas villkor därefter.

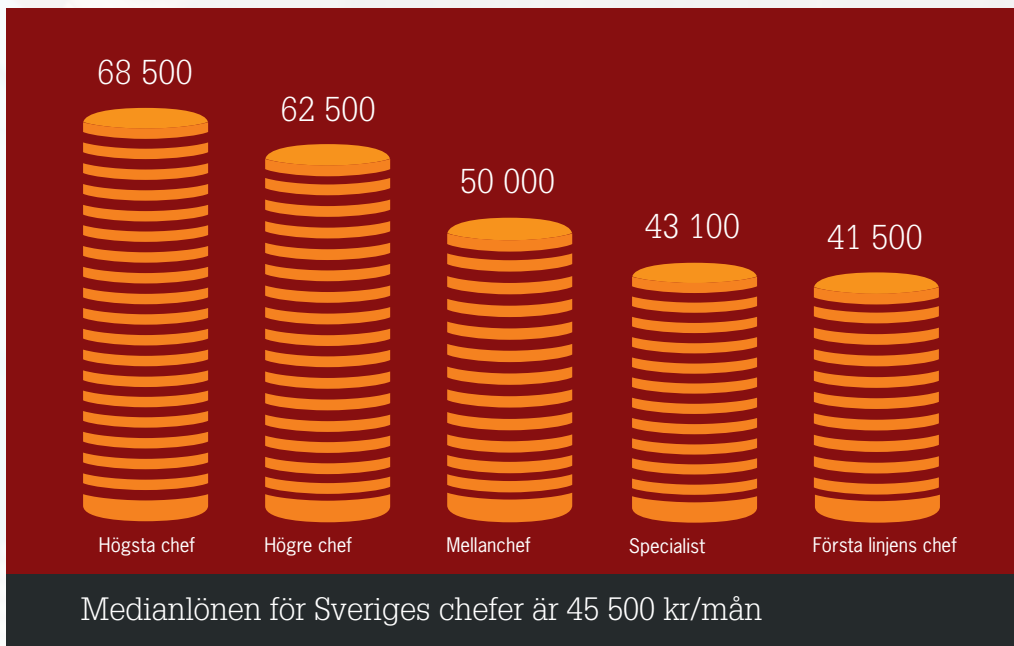
Annika Elias

*Annika Elias, ordförande
Ledarna – Sveriges chefsorganisation*

*Källa: SCBs lönestrukturstatistik, 2015



VAD TJÄNAR CHEFEN?





Så mycket tjänar chefen

Enligt årets lönestatistik från Ledarna är medianlönen för chefer 45 500 kronor per månad. I den lönen ingår fast kontant månadslön, rörliga lönedelar och värdet av skattepliktiga förmåner. Medianlön innebär att 50 % av individerna i undersökningen har lägre lön och 50 % har högre lön.

Knappt hälften av cheferna, 47 %, är första linjens chefer och har en medianlön på 41 500 kronor per månad. Mellancheferna, som utgör 24 % av underlaget, tjänar 50 000 kronor per månad. Bland de högre cheferna är medianlönen 62 500 kronor och för de högsta cheferna är medianlönen 68 500 kronor.

45 500
kr/mån

...men lön är mer än kronor och ören

För tionde året presenterar Ledarna lönestatistik som bygger på löneuppgifter från de av Sveriges chefer och ledare som är medlemmar i Ledarna. Statistiken bygger på löneuppgifter lämnade av de medlemmar som har chefsbefattning eller specialistbefattning med verksamhets-/funktionsansvar.

Lönenivåerna som redovisas gäller för 2016. Materialet omfattar allt ifrån byggarbetsledare och skolmåltidsföreståndare till regionchefer och verkställande direktörer. Över 200 olika chefsbefattningar ingår.

Lönenivåerna som redovisas ska sättas i relation till de krav chefens arbete ställer, krav på prestation liksom det övergripande ansvaret som ingår i de olika nivåerna samt de speciella villkor som arbetet medför.

Vår önskan är att underlaget, tillsammans med en allmän diskussion om de villkor och förutsättningar som gäller för Sveriges chefer, ska bidra till att nyansera bilden av chefslöner.

Bra chefer ska ha bra lön! Ledarna utgår ifrån att det goda ledarskapet ska löna sig. Det kan tyckas självklart 2016 att chefens bidrag till verksamheten borde påverka lörens storlek. Det innebär att den chef som driver en bra verksamhet i linje med verksamhetens vision och mål ska ha en rimlig löneutveckling – och omvänt får de chefer som inte når hela vägen veta vad som behöver förändras för att komma på spåret.

Vad kan chefen göra för att påverka sin löneutveckling? Grunden för en bra löneutveckling ligger i att driva sin verksamhet på ett bra sätt. Det bästa sättet att påverka den egna löneutvecklingen är genom dialog kring den egna och verksamhetens utveckling med närmaste chef och ledningen. En dialog som fokuserar på vad som ska uppnås och vilka förutsättningar som är nödvändiga för att nå dit. Dialogen behöver fortgå under årets alla 365 dagar och ha fokus på den egna och verksamhetens utveckling. Vad ska chefen bidra med och hur ska hen se till att verksamheten utvecklas på ett bra sätt. I dialogen skapas den gemensamma bilden av vad som ska göras och hur ni tar er dit.

Vad behöver verksamheten göra? Verksamheten behöver ta ställning till vad som är ett gott ledarskap och hur det ska värderas. Vilka villkor anser verksamheten är rimliga för att attrahera de chefer verksamheten behöver? Vilka förutsättningar är nödvändiga för att chefer ska kunna utöva det goda ledarskapet i verksamheten?

Lönesättningen är en del av verksamhetsstyrningen. Att sätta lön för medarbetare är en viktig del av ledarskapet då det är en möjlighet att belöna de som gör ett bra jobb. Men lön handlar om så mycket mer än kronor och ören. Lönen är en form av återkoppling till medarbetarna. Lönesättningen behöver grundas på dialogen i vardagen mellan chef och medarbetare. Om återkopplingen är rätt utformad skapar den ökad förståelse för och förflyttning mot verksamhetens mål.

Vad blir resultatet? Chefer är nyckelpersoner i verksamheten och deras kompetens och förutsättningar är avgörande för att verksamheten ska nå resultat. För att chefer ska få rätt förutsättningar att bidra till verksamhetens mål krävs en ständigt pågående dialog kring mål, förväntningar, prestationer och förutsättningar.

Resultatet blir utveckling för både chefen och verksamheten. Grunden för löneförhöjning är att verksamheten utvecklas, utan utveckling finns ingen möjlighet att höja löner eller andra kostnader.

Chefslönestatistiken 2017 som presenteras i denna rapport går även att ladda ned på ledarna.se under Press. För Ledarnas medlemmar finns också möjlighet att själva gå in i lönestatistikverktyget Lönekollen och söka i en mer detaljrik lönestatistik.



Om statistiken

Materialet är insamlat under september och oktober 2016 som en totalundersökning via Ledarnas webbenkät till samtliga yrkesverksamma medlemmar med anställning och e-postadress. Totalt ingår 29 918 individuppgifter i den färdiga statistiken. Svarsfrekvens efter bortfallsberäkning är 44 %.

I lönebegreppet ingår fast kontant månadslön, rörliga lönedelar och värdet av skattepliktiga förmåner. Lönerna för deltidsarbetande chefer är omräknade till heltid. Eftersom att medelvärden är känsliga för extrema värden har vi valt att redovisa medianvärden i rapporten.

I 2016 års insamling har vi gjort en del förbättringar i frågeformuläret för att få säkrare uppgifter och mäta i enlighet med de förändringar som SCB infört i den officiella yrkes- och lönestatistiken. Nytt är

- samma definitioner av chefsnivåerna som SCB
- variabeln Yrke reviderad och uppdaterad

Med anledning av dessa förändringar bör direkta jämförelser mot 2015 års statistik göras med försiktighet.

Vanligare med bonus och förmåner i privat sektor

Tre av tio chefer (34 %) har någon form av rörlig lönedel, till exempel bonus. Andra vanliga förmåner bland cheferna är bilförmån, pensionsförmåner eller sjukvårdsförmåner.

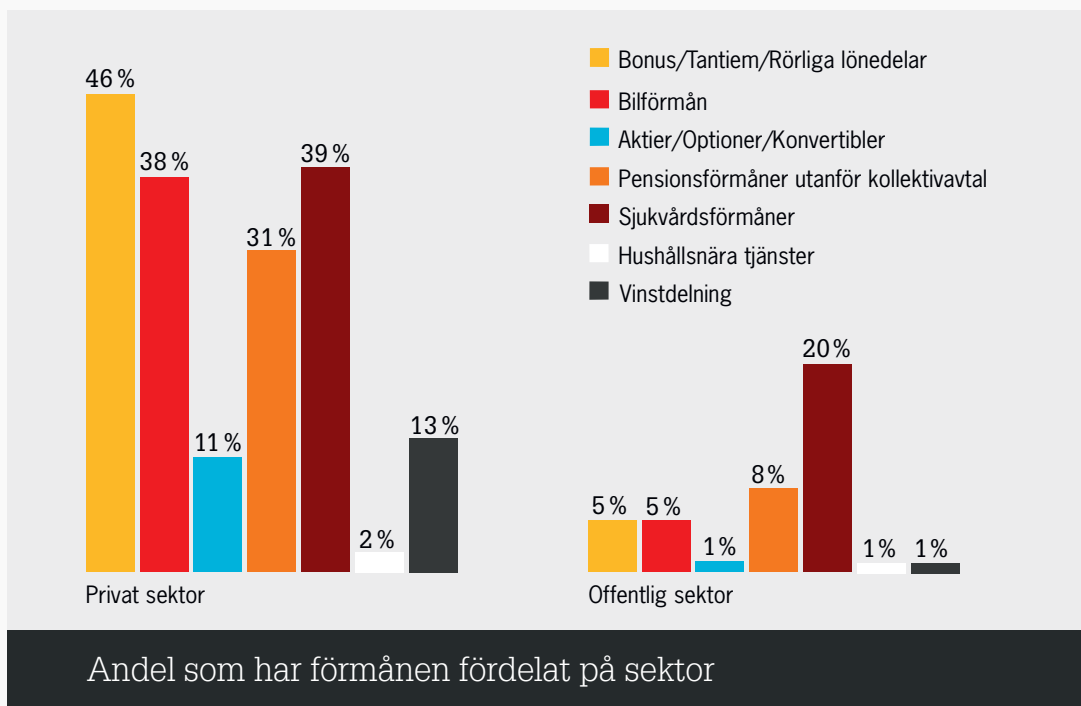
Vi vet att chefer ofta efterfrågar möjligheten att kunna byta fast kontant lön mot andra typer av ersättningar. Därför är det viktigt att utveckla moderna ersättningsmodeller som gör det möjligt att anpassa ersättningarna till den enskilda chefens situation och önskemål.

Ledarnas undersökning visar att förekomsten av förmåner varierar i privat respektive i offentlig sektor. Generellt är andelen chefer som har förmåner högre i privat än i offentlig sektor.

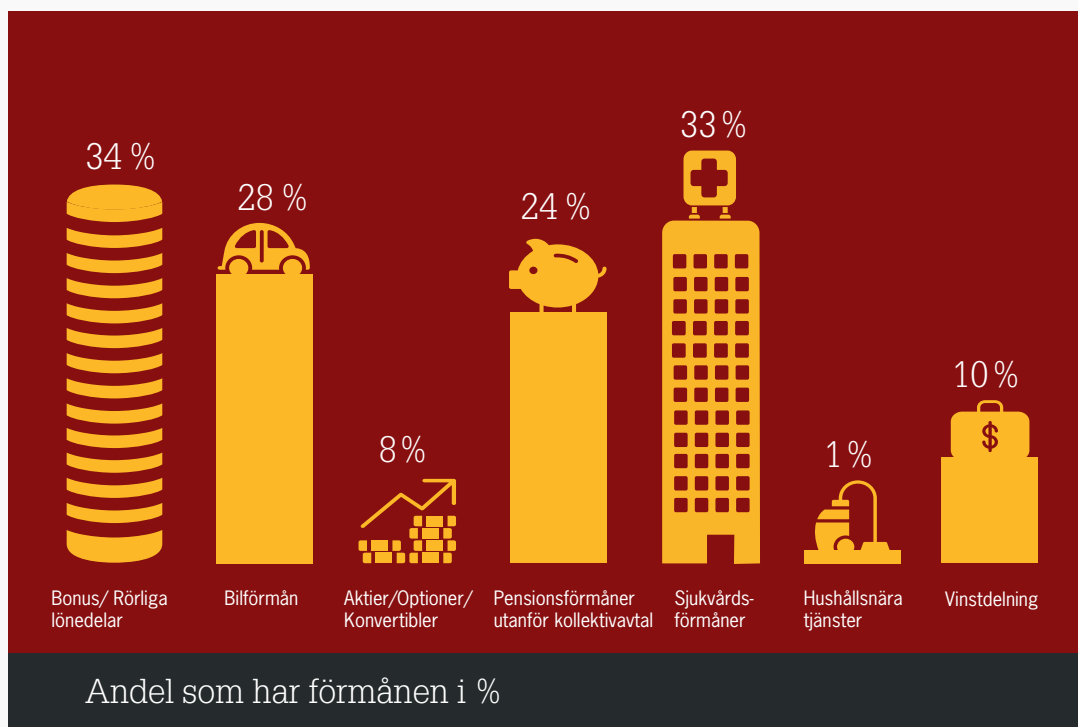
Den absolut vanligaste förmånen inom den offentliga sektorn är någon form av sjukvårdsförmån, vilket en femtedel av cheferna har i sina anställningsavtal. Bland de privatanställda cheferna är det istället bonus eller någon annan typ av rörlig lönedel som är den överlägset vanligaste förmånen.



ANDEL CHEFER PER SEKTOR SOM HAR OLIKA ERSÄTTNINGSTYPER



ANDEL CHEFER SOM HAR OLIKA ERSÄTTNINGSTYPER



Vem tjänar mest och vem tjänar minst?

MEDIANLÖN PER CHEFSYRKEN



FINANSCHEF	91 200
DIVISIONSCHEF	87 000
KOMMUNCHEF	73 300
AFFÄRSUTVECKLINGSCHEF	71 500
JURIST	69 600
AFFÄRSENHETSCHEF	68 400
PRODUKTMARKNADSCHEF	66 000
FÖRSÄKRINGSCHEF	66 000
AFFÄRSOMRÅDESCHEF	66 000
FÖRSÄLJNINGSCHEF	65 000
BRANDFÖRMAN/STYRKELEDARE	33 800
KOSTEKONOM	33 800
KUNDVERKMÄSTARE	33 400
KÖKSCHEF	32 700
RECEPTIONSCHEF	32 000
TRAFIKLEDARE	31 500
LAGERANSVARIG	31 300
PROCESSOPERATÖR	31 100
HUSFRU	30 500
STÄDLEDARE	30 100

Diagrammet visar de tio högst respektive lägst avlönade chefsyrkena. I den här redovisningen har vd:arna uteslutits. Lönespridningen bland vd:ar är så stor att resultatet annars skulle bli missvisande.

De chefer med högst löner på topp-tio-listan är antingen högsta eller de högre chefsbefattningarna. Och för nästan alla yrken i listan på nästa sida är männen i dominans – de utgör mer än 60 % av antalet chefer inom yrket.

Bland de tio lägst avlönade chefsyrkena är könsfördelningen mer jämn. Männen dominerar här bara i 5 av 10 yrken, men i gengäld är deras dominans större. I de mansdominerade yrkena är andelen män som är chefer högre än 80 %. Bland kökscheferna är fördelningen nästan 50-50.

I de lägst avlönade chefsyrkena hittar vi framförallt första linjens chefer men också mellanchefer.

Chefens medianlöner i olika branscher

MEDIANLÖN PER BRANSCH OCH CHEFSNIVÅ

	HÖGSTA CHEF	HÖGRE CHEF	MELLAN-CHEF	FÖRSTA LINJENS CHEF	SPECIALIST	TOTALT (OAVSETT NIVÅ)
BANK, FINANS OCH FÖRSÄKRING	99 000	83 700	64 400	50 700	57 000	60 000
BILHANDEL, SERVICE OCH PROVNING	83 800	59 800	47 000	37 300	38 000	42 300
BRANDFÖRSVAR OCH RÄDDNINGSSAMHET	69 000	49 000	40 600	35 200	36 500	37 300
BYGG, BYGGANDE AV HUS OCH ANLÄGGNINGAR	59 300	60 000	48 500	40 000	44 400	43 000
BYGG, HANTVERK	56 000	55 900	48 200	41 800	42 500	43 600
BYGGNADSÄMMNES- OCH GLASINDUSTRI	87 100	55 600	53 200	37 800	43 900	43 800
DETALJHANDEL OCH SERVICE	65 000	59 800	42 500	39 600	43 000	44 700
EL- OCH OPTIKTILLVERKNING	79 500	62 000	52 100	49 800	41 000	52 400
EL-, GAS-, VÄRME- OCH VATTENFÖRSÖRJNING	74 300	60 000	52 600	44 500	41 000	46 000
FASTIGHETSFÖRVALTNING	73 900	66 300	51 300	42 300	44 500	48 200
GRAFISK INDUSTRI, MEDIA OCH FÖRLAGSVERKSAMHET	71 500	65 800	56 800	46 000	48 600	54 000
GRUVOR OCH MINERALUTVINNING	46 600	.
HOTELL- OCH RESTAURANG, TURISM	59 900	52 000	39 300	35 000	41 000	43 500
IDEELLA ORGANISATIONER, SPORT OCH KULTUR	53 900	55 100	44 000	42 800	40 400	45 900
KEMISK-, PLAST- OCH OLJEINDUSTRI	82 400	64 300	52 600	41 000	44 100	47 300
KONSULTVERKSAMHET, IT, BEMANNING, SÄKERHET	72 500	71 000	52 500	43 000	45 200	48 000
LIVSMEDELSINDUSTRI	75 900	69 400	48 500	40 400	42 400	45 200
LÄKEMEDELSINDUSTRI	.	73 700	66 100	44 900	48 300	50 300
MASSA- OCH PAPPERSINDUSTRI	.	57 000	47 100	39 300	38 800	40 700
METALLFRAMSTÄLLNING OCH -TILLVERKNING	75 500	60 500	50 500	40 000	40 000	43 500
OFFENTLIG FÖRVALTNING	67 500	58 000	49 000	41 600	41 000	43 900
PARTIHANDEL	94 000	75 300	55 900	45 300	47 300	54 500
POLIS OCH RÄTTSVÄSENDE	.	.	45 500	35 500	30 300	36 500
SKOGSBRUK, JORDBRUK	49 500	59 000	42 500	37 900	36 400	39 500
STÄDBRANSCHEN	52 500	60 000	41 000	33 000	44 100	37 500
TEXTILINDUSTRI	.	66 500	.	37 200	51 100	42 500
TOTALFÖRSVAR	.	73 000	50 300	45 300	40 800	48 000
TRANSPORT, GODS- OCH AVFALLSHANTERING	78 000	60 600	48 300	40 000	45 000	45 500
TRÄ- OCH MÖBELINDUSTRI	74 000	50 700	47 000	37 600	36 000	41 500
UTBILDNING OCH FORSKNING	54 800	56 500	50 000	46 800	45 800	49 200
VERKSTADSINDUSTRI	76 300	65 000	50 200	41 600	42 600	45 800
VÅRD OCH OMSORG	52 300	53 900	47 700	41 500	43 600	45 000

MEDIANLÖN PER SEKTOR OCH CHEFSNIVÅ

PRIVAT	68 500	65 000	50 500	41 800	44 400	47 000
STATLIG	95 500	64 500	51 500	41 500	41 400	44 000
KOMMUNAL	68 000	56 800	47 000	40 000	40 000	43 000
LANDSTING	78 300	63 000	54 200	43 100	42 500	45 000

DÅR ANTALET OBSERVATIONER ÄR FÖR FÅ FÖR ATT ETT VÄRDE SKA KUNNA REDOVISAS, VISAS ISTÄLLET EN PUNKT.

Vad tjänar chefen i olika delar av Sverige?

Diagrammet nedan visar var i landet som lönenivåerna är högst respektive lägst för chefer. En jämförelse mellan de tio länen med de lägsta chefslönen visar att skillnaderna dem emellan är relativt små.

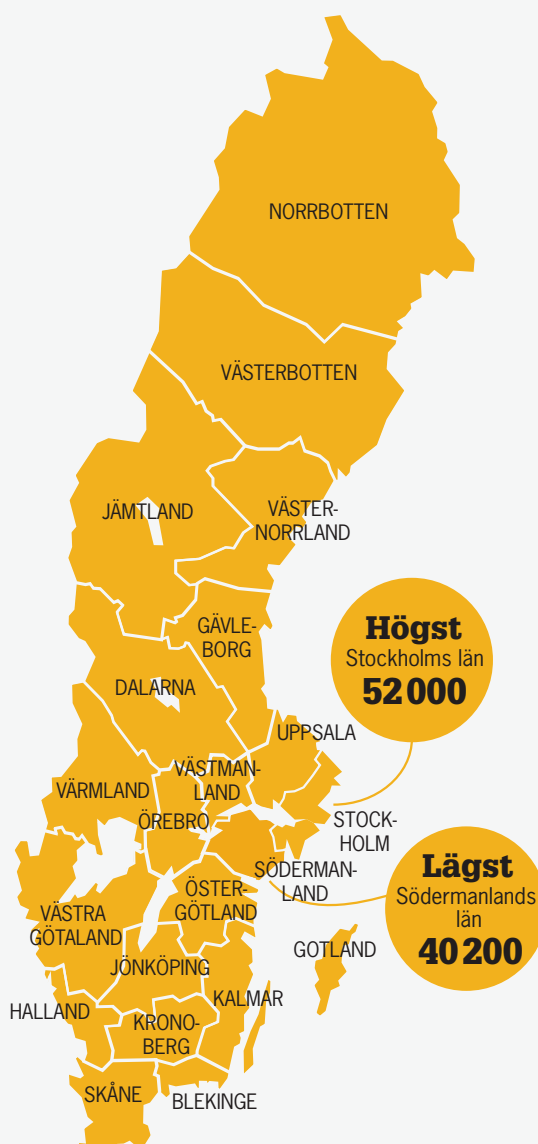
Löneskillnaderna mellan olika län beror på en mängd olika faktorer. Generellt kan en säga att faktorer som påverkar lönenivåerna är den lokala arbetsmark-

nadens storlek och inriktning. Finns det många jobb och många arbetsgivare av olika typ ökar möjligheterna till ett mer välbetalt jobb.

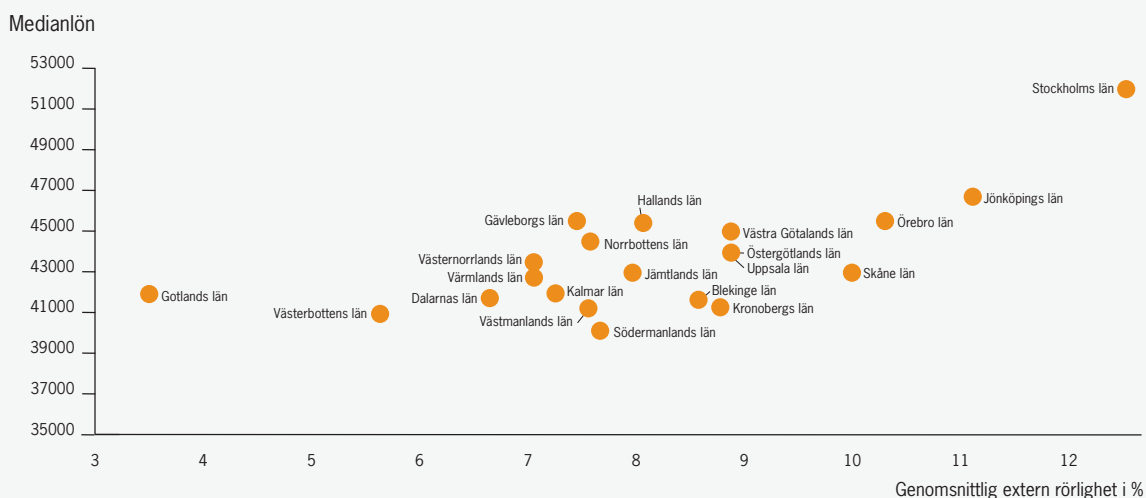
Annat som påverkar lönenivåerna kan vara tillgången till högskolor och universitet samt hur väl utbyggda kommunikationerna är.

MEDIANLÖN PER LÄN

LÄN	LÖN
STOCKHOLMS LÄN	52 000
JÖNKÖPINGS LÄN	46 700
HALLANDS LÄN	45 500
ÖREBRO LÄN	45 500
GÄVLEBORGS LÄN	45 500
VÄSTRA GÖTALANDS LÄN	45 000
NORRBOTTENS LÄN	44 500
UPPSALA LÄN	44 000
ÖSTERGÖTLANDS LÄN	44 000
VÄSTERNORRLANDS LÄN	43 500
SKÅNE LÄN	43 000
JÄMTLANDS LÄN	43 000
VÄRMLANDS LÄN	42 800
KALMAR LÄN	42 000
GOTLANDS LÄN	42 000
DALARNAS LÄN	41 800
BLEKINGE LÄN	41 700
VÄSTMANLANDS LÄN	41 300
KRONOBERGS LÄN	41 300
VÄSTERBOTTENS LÄN	41 000
SÖDERMANLANDS LÄN	40 200



SAMBANDET MELLAN CHEFENS RÖRLIGHET OCH LÖN FÖR OLIKA LÄN



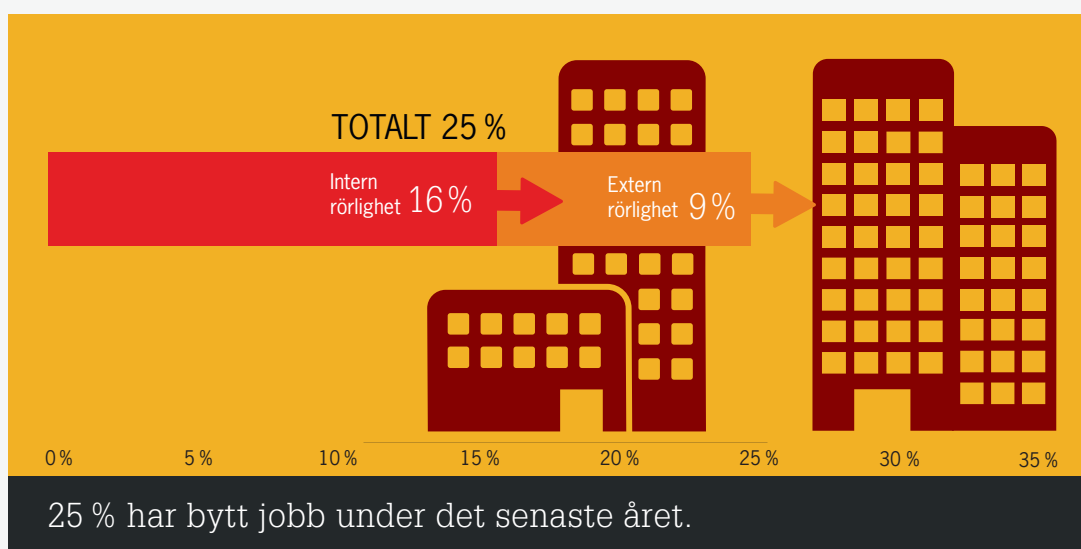
Nytt jobb – högre lön?

Att byta jobb är ett bra sätt att höja sin lön. Diagrammet ovan visar att medianlönen är högre i de län där rörligheten till en ny arbetsgivare är hög. Undersökningen visar ett samband mellan hög extern rörlighet och lönenivå.

Den lokala arbetsmarknadens struktur och sammansättning är, vid sidan av rörligheten, en viktig förklaringsfaktor till regionala skillnader i lönenivåer för chefer. Chefer i pendlingslän och i större städer har större möjligheter till rörlighet och därmed också

större möjligheter att påverka sin lönenivå. Således innebär rörlighet att du byter tjänst hos din befintliga arbetsgivare. Något som inte resulterar i samma lönepåslag.

En fjärdedel, 25 %, av dem som deltog i undersökningen svarade att de har bytt jobb under det senaste året. Av dessa hade 9 % gått till ett helt nytt företag/koncern medan 16 % bytte jobb inom samma företag eller koncern. Den interna rörligheten är alltså mycket större än den externa.



Hur mycket jobbar chefen?

Cirkeldiagrammen visar hur många timmar per vecka chefer på olika nivåer arbetar. Ju högre upp i hierarkin, desto fler timmar utöver heltid (40 timmar) arbetar chefen.

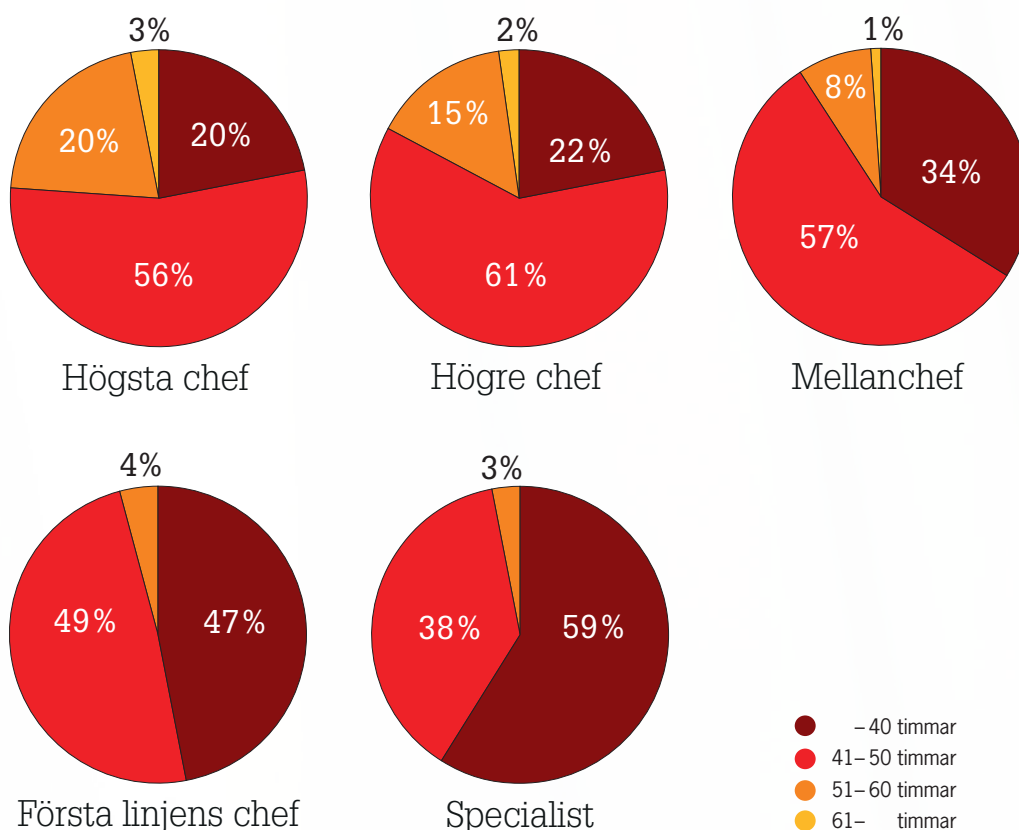
Bland de som har chefer under sig, det vill säga de högre och högsta cheferna är fördelningen ungefär lika vad gäller andelen som arbetar mellan 41 och 50 timmar per vecka.

De högsta cheferna arbetar inte oväntat mest. Bland dessa hittar vi en hög andel som arbetar upp emot 60 timmar per vecka och mer, medan denna andel inte är fullt lika hög bland de högre cheferna.

Andelen som arbetar mellan 41 och 60 timmar per vecka är lika hög bland de högsta cheferna som bland de högre cheferna – 76 %.

Med sjunkande chefsnivå sjunker också andelen chefer som arbetar fler än 40 timmar. Bland första linjens chefer är ungefär hälften klara för veckan efter 40 timmar, medan hela 3 av 5 specialister som har chefsansvar arbetar 40 timmar eller färre en genomsnittlig vecka.

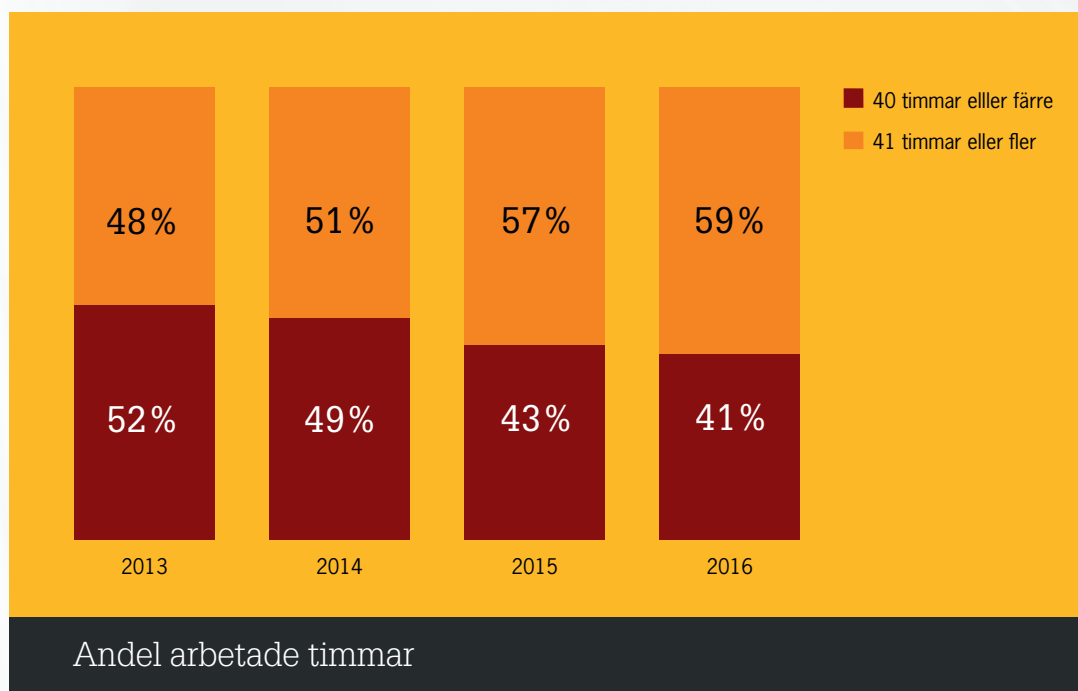
ARBETAD TID PER VECKA OCH BEFATTNINGSNIVÅ



När vi tittar på hur många timmar chefen arbetat en genomsnittlig vecka under de fyra senaste åren visar det sig att andelen arbetade timmar ökar. 2013 arbetade drygt hälften, 52 %, 40 timmar eller färre en genomsnittlig arbetsvecka. 2016 hade andelen minskat till 41 %. Tre av fem chefer arbetade alltså mer än 40 timmar per vecka vid den senaste mätningen.

Den slutsats vi kan dra är att arbete utöver heltid är vanligt förekommande bland chefer. Chefens långa arbetsveckor är en utmaning både sett ur perspektivet chefsförsörjning och arbetsmiljö.

ANDELEN ARBETADE TIMMAR PER VECKA OCH ÅR, TIDSSERIE





Chefen i offentlig sektor tjänar mindre

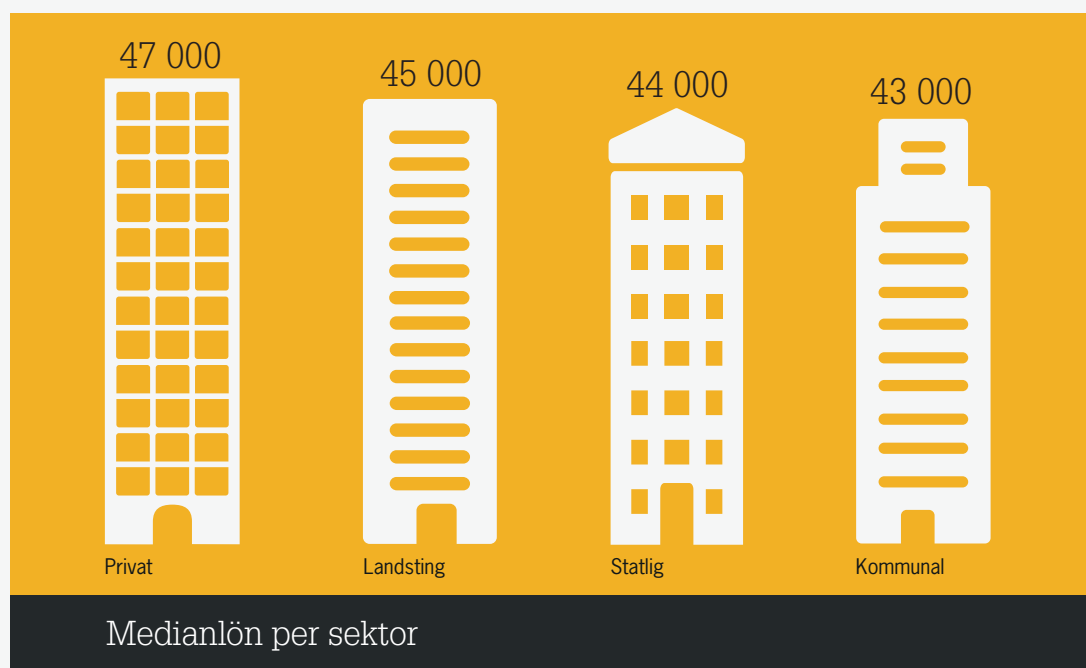
Privat sektor fortsätter, föga oväntat, att vara löneledande. Här är chefens medianlön 47 000 kronor. Inom de offentliga sektorerna (stat, kommun och landsting) är löneläget något lägre än för privat sektor, men skillnaderna är inte så stora sinsemellan. Den statligt anställda chefen har en genomsnittlig lön om 44 000 kronor, att jämföra med de kommunalt anställda chefskollegerna vars snittlöner uppgår till 43 000 kronor (kommun) respektive 45 000 kronor (landsting).

Chefens arbete i den offentliga sektorn skiljer sig ofta från många chefsbefattningar i det privata. Det är till exempel inte ovanligt med förhållandevis stora grupper medarbetare och stort finansiellt ansvar.

Flera chefsbefattningar inom vård och skola har också en dokumenterat ansträngande psykosocial arbetsmiljö. Dessutom granskas chefen utifrån förvaltningsregler och offentlighetsprincipen, vilket bidrar till ytterligare krav.

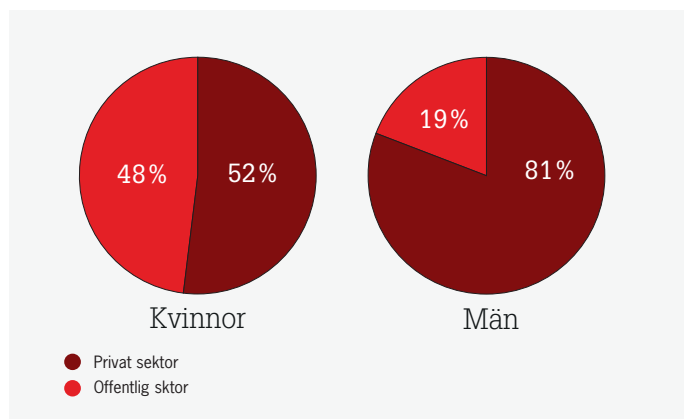
Kommande pensionsavgångar och generellt lägre löneläge gör att kommuner och landsting måste värna om sina chefer. Dels för att behålla kompetenta chefer, dels för att kunna rekrytera nya.

Lönenivån inom olika sektorer

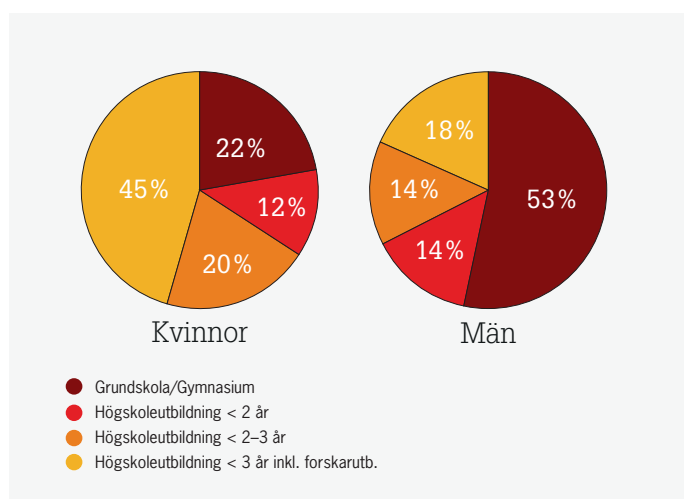


Kvinnor som är chefer tjänar fortfarande mindre

Den faktiska löneskillnaden mellan könen är 1 000 kr per månad. Männerna tjänar 46 000 kr, kvinnorna 45 000 kr. Det kan tyckas vara en liten skillnad. Men då bör en tänka på att könsfördelningen för ett antal lönepåverkande faktorer skiljer sig ganska mycket åt.



Männen är starkt överrepresenterade inom den privata sektorn, 81 % av dem är privatanställda. Bland kvinnorna är andelen i den offentliga sektorn mycket högre än för männen. Nästan hälften av de chefer som är kvinnor är offentligtanställda.

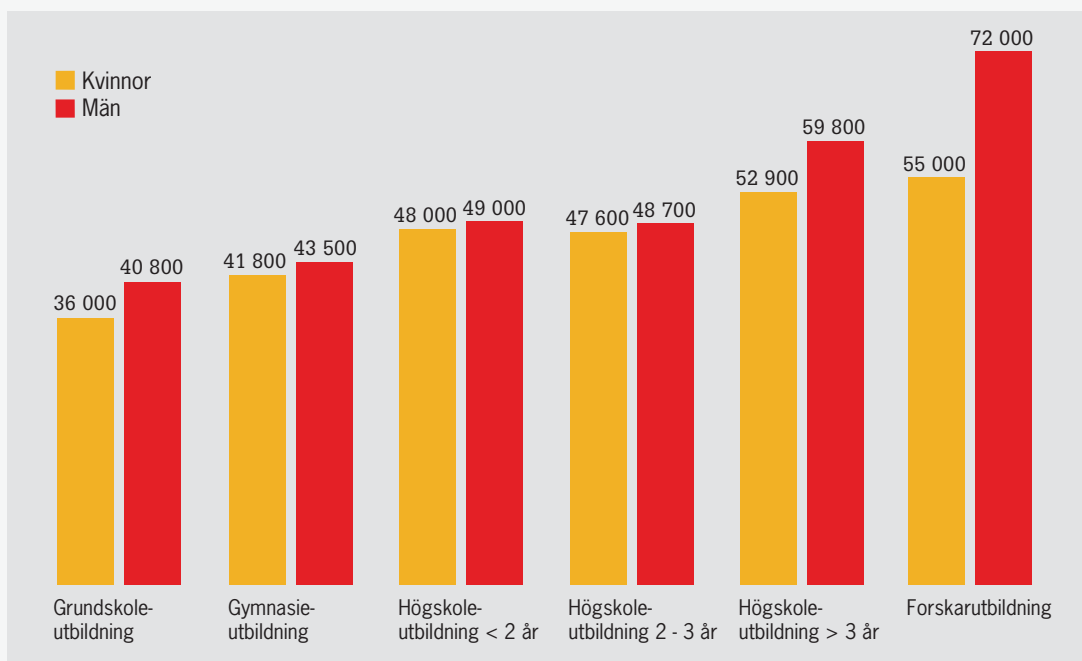


Kvinnorna har också i högre utsträckning än männen en längre högskoleutbildning – nästan hälften av kvinnorna har läst mer än tre år på högskola. Bland männen är det över hälften som har gymnasieutbildning som högsta nivå.

Det där med lönen då? De båda diagrammen på nästa sida visar medianlönen för chefer, kvinnor respektive män, på olika utbildningsnivåer, i privat respektive offentlig sektor. Oberoende av i vilken sektor de jobbar har kvinnor som är chefer lägre medianlöner än män som är chefer, givet att de har samma utbildningsnivå. Och lönerna är i samtliga fall lägre i offentlig sektor oberoende av utbildningsnivå och kön. Detta slår tillbaka på medianlönen för kvinnor som grupp eftersom en betydligt större andel kvinnor än män jobbar i offentlig sektor. Den lägre medianlönen för kvinnor som grupp gäller trots att en betydligt högre andel kvinnor än män har högre utbildning.

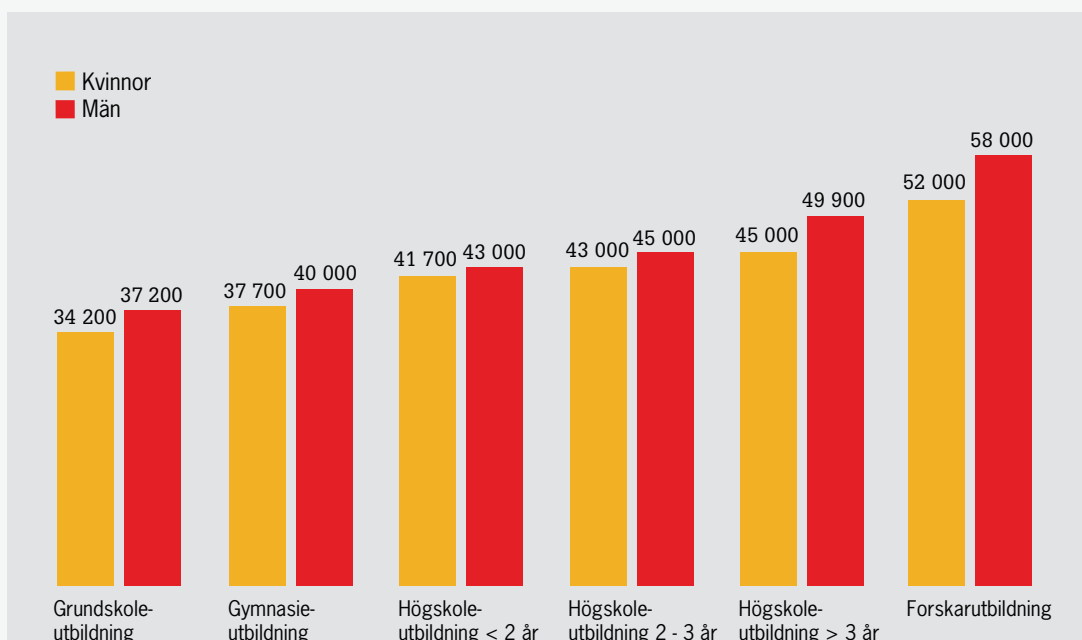
Utbildning är ofta något en skaffar sig i början av sin karriär. För att höja sin lön är chefsuppdrag ett bra sätt att förvalta sin förvärvade utbildning; skaffa sig chefserfarenhet och avancera till högre chefsnivåer. För vissa högre tjänster är en längre utbildning dessutom en förutsättning. Men spelreglerna förefaller vara annorlunda beroende på könstillhörighet. Medianlönen för en man som är chef är alltid högre än för en kvinna, oberoende av utbildningsnivå och i vilken sektor de jobbar.

PRIVAT SEKTOR



Medianlön per utbildningsnivå och sektor, per kön

OFFENTLIG SEKTOR



Medianlön per utbildningsnivå och sektor, per kön

Ledarna

SVERIGES CHEFSORGANISATION

Ledarna är Sveriges chefsorganisation med fler än 90 000 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.