



Motion 12

Inför förordnande för VD

Inlämnad av

Ledarna inom privat tjänstesektor LPT

Bakgrund

Ledarna inom privat tjänstesektor menar att det är viktigt att en förbundsordförande har verktyg som möjliggör att göra organisationsförändring och förändringar på ledningsfunktioner, vilket även inkluderar funktionen VD.

Ledarna inom privat tjänstesektor menar att VD fortsättningsvis ska anställas med ett förordnande om fyra år i taget. Som VD eller chef i företagsledande ställning omfattas inte VD av lagen om anställningsskydd, LAS, och normalt inte heller av kollektivavtal. Därför är det också viktigt att utreda vad som händer utifall ett förordnande inte förlängs. Ledarna inom privat tjänstesektor anser att en ömsesidig uppsägningstid för VD ska vara längst sex månader och att eventuell fallskärm/avgångsvederlag ska betalas ut för maximalt tolv månader.

Ledarna inom privat tjänstesektor menar att det med anledning av den erfarenhet som Ledarna fått utifrån händelser de senaste åren är viktigt att inte cementera VD:s anställning utan att den föregås av kontinuerlig utvärdering huruvida personen som innehar VD-rollen ska få fortsätta sitt förordnande.

För att VD ska lyckas i sin roll är det viktigt att Ledarna i rollen som arbetsgivare har en tydlig instruktion som är antagen av förbundsstyrelsen. Instruktionen ska kontinuerligt uppdateras och vara tillgänglig för alla medlemmar.

Ledarna Privat Tjänstesektor yrkar därför att kongressen beslutar

- att** VD fortsättningsvis ska anställas med förordnande om fyra år i taget.
- att** en ömsesidig uppsägningstid för VD ska vara längst sex månader och att eventuell fallskärm/avgångsvederlag ska vara maximalt tolv månader.
- att** en tydlig instruktion över VD:s arbetsuppgifter görs och antas av förbundsstyrelsen.
- att** instruktionen kontinuerligt ska uppdateras och vara tillgänglig för medlemmarna.

Motionssvar

Förbundsstyrelsens yrkande

Som motionärerna skriver omfattas vd inte av lagen om anställningsskydd och har därmed en mer utsatt position än chefer i stort. Att inneha ett vd-uppdrag kommer med stort ansvar och långtgående plikter såsom vård-, lojalitets-, och tystnadsplikt. När Ledarna ger råd till medlemmar som antingen är, eller kan komma att ta ett vd-uppdrag menar vi att medlemmen ska säkerställa ett professionellt upprättat och genomarbetat vd-avtal, vilket de kan få stöd av oss i. Vi menar att den enskilde har ansvar för detta men att det åligger arbetsgivaren ett stort ansvar att ge rätt förutsättningar och villkor för chefer att kunna uträtta sitt uppdrag.

En vd har även personligt ansvar för både verksamhet, ekonomi och personal och mot bakgrund av det är det långt ifrån alla som både erbjuds och tackar ja till ett sådant ansvarsfyllt uppdrag. Det ställt emot att det även skulle finnas en tidsbegränsat förordnade och den osäkerhet det medföljer ser vi som direkt olämpligt att vare sig rekommendera, eller själva använda oss för Ledarnas vd.

I Ledarnas förbundspolitiska program uttrycks att *”Ledarskapets värde 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.”*

Enligt Ledarnas decentraliserade och individualiserade modell för löner och villkor sätts löner och villkor i dialog med närmaste chef. Att kongressen skulle bestämma villkoren för enskilda individer enligt motionärernas förslag strider mot den grundläggande idén i Ledarnas modell. Förbundsstyrelsens uppfattning är att villkoren fastställs i förhandlingar och dialog mellan den berörda individen och förbundsstyrelsen i enlighet med Ledarnas decentraliserade synsätt.

Trovärdigheten för Ledarna i den vardagliga rådgivningen, opinionsbildningen och i våra medlemsutbildningar förstörs om våra egna anställda inte har rimliga villkor. En trygg chef är en hållbar chef, och en hållbar chef har förutsättningar att bli en bra chef.

Att som arbetsgivare ge förutsättningar för uppdraget, oavsett om det är som chefer eller vd menar vi ger förutsättningar för ett gott ledarskap och hjälper oss att uppnå vår vision – alla har en bra chef.

Förbundsstyrelsen föreslår att kongressen beslutar

- att** avslå den första att-satsen
- att** avslå den andra att-satsen
- att** anse den tredje att-satsen besvarad
- att** bifalla den fjärde att-satsen