

MOTION 19

Vi skall bli bäst på hur man värderar chefer.

Inlämnad av: Ledarna inom Skogs och träindustrin

Förening: Ledarna inom Skogs och träindustrin

Bakgrund:

Av alla dessa chefer som sitter och bedömer sina medarbetare varje år, ställer vi oss frågan hur blir chefen bedömd i verkligheten? Ledarnas hjärte frågor blir svåra att driva i denna samarbetsform, exempelvis kommer inte sifferlösa avtal på frågan då detta inte finns på det ledande förbunds agenda (ST).

Jag/vi tycker därför att ledarna ska:

Föreningen STI har under en längre period mött ett flertal företag och där är den gemensamma bilden som växer fram är att företagen idag, har problem med att bedöma chefer och ledare utifrån deras roller i organisationen. Man saknar verktygen för att kunna bedöma.

Detta har vi mött på nästan alla av de företag som vi träffat. Företagen är bra på utforma befattningsbeskrivningar och fastställa de hårda målen chefer. Budget, produktionsmål, projektavslut, mäts och granskas in i minsta detalj.

Men en organisations största resurs som man lägger stora medel av i företagets budget, är personalen. Ett företags framgångar är avgörande utifrån medarbetarnas förmåga att prestera och vara effektiva.

Cheferna i dessa organisationer är otroligt viktiga och deras ledaregenskaper och chefskap är skillnaden mellan framgång eller förlust.

Med bakgrund av detta är det för oss en gåta, varför vi inte har mer styrinstrument som kan förfina chefsrollen och ledaregenskaperna.

Föreningen har inte mött något företag som inte har en positiv inställning till Ledaravtalet, men det faller hur man skall använda detta i praktiken. Har inte mött något företag som kunnat påvisa ett bra och implementerat system för hur man bedömer chefen och ledaregenskaperna.

Ledarna som organisation har sedan införandet av Ledaravtalet nått olika långt i hur detta används ute på företagen. Därför tror vi att en framgångsfaktor för att nå bättre genomslag i tillämpningen av avtalet är att kunna hjälpa företagen att ge dem verktyg att kunna bedöma chefs roll och ledaregenskaper.

Ledarna skall vara den ledande fixstjärnan som kan erbjuda detta verktyg och kunna få med det som en del i Ledaravtalet.

Föreningen tror att detta är en framgångsfaktor som kommer öka respekten för Ledarna och vi tar tåten vad gäller att hitta framgångsfaktorer som strävar mot Ledarnas vision – Alla har en bra chef.

Jag/vi yrkar att kongressen beslutar:

- att Ledarna utvecklar ett värderingsverktyg som kan appliceras hos företagen som hjälp att kunna bedöma chefen utifrån chefsrollen och ledaregenskaperna.
- att efter utveckling av verktyget, implementering hos utvalda företag och efter utvärdering kunna erbjuda detta till Ledarnas arbetsgivarpartner.
- att i nästa avtalsrörelse kunna få med värderingsverktyget som en del av Ledaravtalet.

MOTION 19

Förbundsstyrelsens yttrande

Motionärerna anser att företagen idag har problem att bedöma chefer och ledare utifrån deras roller i organisationen. Motionärerna upplever att det saknas verktyg för att bedöma just ledaregenskaper. Motionärerna vill att Ledarna utvecklar ett eget värderingsverktyg som kan användas av företag, implementera och utvärdera verktyget och sedan få in det i Ledaravtalen.

Förbundsstyrelsen delar till fullo motionärens uppfattning att ledarskapet är en av de viktigaste delarna för att en verksamhet ska lyckas och nå sina uppsatta mål. Ledarna ställer sig positiva till att ännu mer lyfta fram ledaregenskaper som ett avgörande kriterium i lönesättningen för chefer..

Ny forskning visar att lönen idag påverkas mer av informella och mjuka kriterier än tidigare. Dessa kriterier är ofta svåra att mäta. De företag som systematiserar lönesättningsprocessen alltför hårt tenderar att försöka mäta resultatet av medarbetarnas prestationer ner till minsta detalj. Då ledarskap många gånger består av mer mjuka parametrar är Ledarnas oro att dessa undviks och mer hårda och lättmätta lönekriterier så som ekonomiska resultat, antal sålda produkter eller liknande får en mer framträdande roll igen.

Det finns därför all anledning att underlätta för företag att ta fram lönesättningskriterier som ger riktning för önskat beteende för att nå bästa resultat, där ledaregenskaper är ett givet kriterium. Förbundsstyrelsen instämmer således i den analys som motionären gör.

Ledarna håller idag lönekurser för lönesättande chefer där lönekriterier behandlas som ett delmoment. Ledarna håller även utbildningar tillsammans med ett flertal arbetsgivarorganisationer där lönekriterier ingår. I mars lanserades Ledarskapsresan Lön som är en digital utbildning i lönesättning, även där behandlas kriterier.

I vårt arbete med att utveckla särskilda kriterier för att bedöma chefers insatser är den lokala företrädaren en självklar partner för att nå samsyn på företagsnivå.

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning att för små eller medelstora företag, som saknar egen kompetens inom HR, kan det finnas behov av att underlätta utvärderingen av ledarskapet. Det finns idag gott om exempel på välfungerande utvärderingsmetoder som används i löneprocessen på företag.

Förbundsstyrelsen föreslår därför att Ledarnas kansli ges i uppdrag att presentera exempel på utvärderingsverktyg av ledarskapet som framgångsrikt utvecklats av andra. Dessa kan anpassas till det aktuella företagets egna behov, och användas av

den lokale företrädaren i samverkan med Ledarnas förhandlare och företagsledningen. Förbundsstyrelsen föreslår att kansliet ges i uppdrag att utarbeta och marknadsföra en sådan exempelsamling.

Motionären föreslår att Ledarna därutöver arbetar för att utveckla ett verktyg som kan appliceras på alla företag. Styrelsen menar dock att förutsättningarna skiljer sig så kraftigt åt mellan olika branscher och inte minst mellan olika företag, att det blir omöjligt att finna ett verktyg som passar alla. Vår erfarenhet att detta är en fråga som företagen helst vill förfoga över själva och att arbetsgivarorganisationerna inte hanterat frågor som är så konkreta och företagsnära.

Förbundsstyrelsen föreslår att kongressen beslutar

att bifalla första att-satsen

att anse andra att-satsen besvarad

att avslå tredje att-satsen.