

Hos oss blir du en bättre chef.

LEDARNAS VERKSAMHETSBERÄTTELSE 2017



Tedarna

SVERIGES CHEFSORGANISATION

Hos oss blir du en bättre chef.

Bra chefer och ett gott ledarskap ger resultat och föder framgång – människor växer och verksamheter och samhällen utvecklas. Det gör chefsyrket till ett av de viktigaste och mest utmanande. Därför behövs en organisation bara för chefer. En organisation som tillvaratar chefers intressen och förstår chefsrollen fullt ut. Därför finns Ledarna.

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. Med ett medlemskap som sträcker sig från fackliga tjänster till ledarskapsutveckling gör vi chefer tryggare och mer framgångsrika i sitt ledarskap. Vi för också chefers talan i samhällsdebatten och verkar för att synliggöra ledarskapets värde.

Alla vinner på ett bra ledarskap – vi jobbar för att Sverige ska ha världens bästa chefer.



Innehåll

ORDFÖRANDE HAR ORDET	04
VD HAR ORDET	06
MEDLEMSERBJUDANDE	08
MEDLEMSINTERVJU	10
MEDLEMSERBJUDANDE	12
PROJEKT	14
PROFILFRÅGOR	16
MEDLEMSINTERVJU	18
AVTAL	20
INTERVJU MED FKL-VINNARE	23
LEDARNA I VÄRLDEN	24
DEMOKRATIORGANISATIONEN	27
LEDARNAS BOLAG	28
MEDLEMSREKRYTERING	29
HÅLLBARHET	30
LEDARNAS STYRELSE	32



Annika Elias

ANNIKA ELIAS, ORDFÖRANDE LEDARNA

ORDFÖRANDE HAR ORDET

Ge chefen förutsättning att leda

Sverige går bra. Ekonomin är stark och arbetslösheten sjunker. Europa börjar stabiliseras och allt fler länder tar sig ur den långvariga krisen.

Men även om vi haft ett övervägande positivt år, kvarstår många av de stora strukturella utmaningar som präglar Sverige, arbetsmarknaden, och inte minst chefers vardag. Stora problem med kompetensförsörjning, både inom högkvalificerade och mer traditionella jobb, hämmar tillväxten och utvecklingen. Ökade politiska motsättningar, polarisering på arbetsmarknaden och ett nytt socialt utanförskap skapar osäkerhet kring arbetslivets villkor. Kvalitets- och resursproblem i välfärdssektorn pekar på framtida utmaningar att upprätthålla det goda samhällets åtaganden mot medborgarna.

I detta komplexa sammanhang finns det en yrkesgrupp som får ett allt viktigare uppdrag i att stå för utveckling, framtidstro och stabilitet: Cheferna.

För de flesta chefer är uppdraget i vardagen avgränsat och tydligt. Du ska leverera de resultat som företag eller verksamhet förväntar sig av dig, och du ska göra det inom givna regelverk och lagar. Många chefer tänker inte på att det de gör på jobbet varje dag har ett större värde.

Men så händer plötsligt något i samhället som gör att allt ljus riktas mot chefen. Jag tänker givetvis på #metoo-upproret, som helt dominerade Sveriges offentliga liv under hösten.

Även om inte alla berättelser handlade om sexuella trakasserier och kränkningar på arbetsplatsen, blev ändå chefens roll och arbetsmiljöansvar snabbt centrum för diskussionen. För när man vill förändra attityder och beteende och skapa en varaktig förändring är arbetslivet en av de viktigaste arenorna och chefen en nyckelspelare.

I samband med #metoo-rörelsen blev det uppenbart för alla vilket stort och tungt ansvar för människors välbefinnande och trygghet på jobbet som åvilar chefer. Och samtidigt blottades de nästan hopplösa förutsättningar som många chefer har för sitt ledarskap.

Kompetenta, engagerade chefer med tid för att leda, med rätt kompetens och ett aktivt stöd från ledningen är nyckeln till en arbetsplats som präglas av inkludering och respekt, där kompetens – inte kön eller andra yttre faktorer – avgör karriär och löneutveckling. I ett arbetsliv där varje individ räknas och måste få möjlighet att bidra utifrån sin fulla potential är arbetsmiljön avgörande för verksamhetens resultat.

Att satsa på bra chefsuppdrag med rätt förutsättningar är en investering som lönar sig, inte bara för den enskilde arbetsgivaren utan för hela samhället.

ANNIKA ELIAS, ORDFÖRANDE LEDARNA

VD HAR ORDET

Ledarna är en unik organisation

Under 2017 ökade vi återigen antalet medlemmar samtidigt som vi fick fantastiskt höga betyg av de chefer som använt våra tjänster, både när det handlar om chefsrådgivning, förhandling och utbildning. Opinionsmässigt har vi aldrig varit starkare. I en undersökning som listar de mest omnämnda varumärkena i redaktionella och sociala medier under 2017 kommer Ledarna först av alla fackförbund och på 18e plats totalt.

Våra medlemmar är chefer som till vardags har höga krav och förväntningar på prestation och resultat i sitt uppdrag. Chefer som är vana att ta ansvar och ställa krav på sin omgivning. Krav och förväntningar som de givetvis också ställer på Ledarna som sin chefsorganisation. Från att traditionellt ha varit en trygghetsförsäkring är Ledarna i allt större utsträckning en leverantör av tjänster och en partner i både chefsuppdraget och karriären för våra medlemmar. Ledarna har framgångsrikt utvecklat och ställt om erbjudandet och verksamheten utifrån hur samhälle, arbetsmarknad och värderingar har utvecklats. Vårt erbjudande ger chefen möjligheter att utvecklas och vara trygga samtidigt som vi bidrar till att Sverige får ännu bättre chefer.

För att öka organisationens attraktivitet, konkurrensförmåga och position framåt har vi inlett ett tillväxtprogram med fyra fokusområden, Förbättrad medlemsupplevelse, Tydligare erbjudande, Förstärkt position och Utökat målgruppsarbete. Inom dem pågår det ständigt ett antal projekt som skapar förutsättningar för Ledarna att fortsatt vara det mest moderna, framsynta och självklara valet för chefer i Sverige.

Under 2017 lanserade vi vår nya webbplats som framåt kommer att vara en bra plattform för individualisering av kommunikation, erbjudande och leverans. Under

året har vi också genomfört ett särskilt målgruppsprojekt med framgång, denna gång inom offentlig sektor. Vi har testat chatservice, laborerat med chatbotar och testat olika budskap och paketeringar av vårt erbjudande för unika målgrupper. Under kommande år kommer medlemmar att möta ett mer digitalt, automatiserat och effektivt Ledarna. Likväl kommer de att möta exklusiva möjligheter till personliga möten i utbildningar, nätverk, rådgivning och coaching.

Ledarna är en unik organisation, med ett unikt erbjudande. En organisation enbart för chefer som sätter lusten att vara chef och att leda i fokus. Vårt odelade fokus på chefer gör att vi ständigt bygger oslagbar kunskap på området. Ledarna är också chefens allt starkare röst i samhällsdebatten, vi tar ställning och påverkar inom viktiga chefsfrågor.

När jag som vd blickar framåt är det vår vision, att alla har en bra chef, jag ser. Vägen dit är att fortsätta vara en relevant organisation för Sveriges chefer. Det är så vi ökar antalet medlemmar och det är så våra medlemmar blir allt bättre chefer. Tillsammans med branschföreningarna och våra företrädare tar vi oss allt närmare de delmål vi satt på vägen.

**PER HEDELIN, TILLSAMMANS MED
CHEFER OCH MEDARBETARE**



Per Hedelin

PER HEDELIN, VD LEDARNA

Utveckling för medlemmarnas bästa

För att skapa nytta för medlemmarna erbjuder Ledarna kompetensutveckling, bland annat genom kursdagar, seminarier, frukostföreläsningar, digitala kurser, poddar, filmer, karriärrådgivning och chefscoaching. Utbudet baseras på chefers behov och utgår från chefers vardag.

Efterfrågan på Ledarnas kurser och seminarier är stort. Under året genomfördes 108 aktiviteter över hela landet med drygt 4600 deltagare. 93,9 procent av dessa har också genomfört aktuella förberedelseuppgifter inför kursdagen. Medelvärdet för aktiviteternas sammantagna Rekommendationsindex, RMI, fortsätter att ligga på över 90 procent, vilket är en mycket hög nivå.

Utöver dessa aktiviteter genomfördes också en rad aktiviteter på uppdrag från Ledarnas föreningar och inom ramen för Ledarnas tillväxtprogram som initierades 2016. Totalt sett har antalet genomförda aktiviteter 2017 ökat med 18 procent och antalet deltagare med 14 procent sedan föregående år.

För att ge medlemmarna möjlighet att utvecklas i sin chefsroll och

få nya perspektiv på chefsvardagen erbjuder Ledarna chefscoaching med Ledarnas egna chefscoacher. Medlemmen har upp till tre telefonsamtal per kalenderår med en coach där hen själv väljer aktuell utmaning. 2017 har Ledarna utökat antalet chefscoacher för att kunna erbjuda tjänsten till fler medlemmar. Det genomfördes 462 coachingssamtal.

Ledarna stöttar också medlemmarna i den egna karriären genom kvalificerad karriärrådgivning med möjlighet till tre samtal per år, där Ledarnas karriärrådgivare, utifrån medlemmens ledarprofil och förutsättningar, hjälper till att identifiera drivkrafter och spetskompetenser för att skapa en konkret karriärplan. 2017 har 469 medlemmar fått råd inom karriärområdet.

ERBJUDANDE

CHEFENS BALANSBRÄDA

Under året utvecklades verktyget Chefens balansbräda som är ett sätt att beskriva helheten i chefsuppdraget. I chefs- och ledarskapet ingår att hantera relationer, förhålla sig till ramar, leverera resultat och leda verksamheten i en viss riktning. Dessa uppgifter tillsammans med chefens egen roll bildar de fem R:en i modellen. Syftet med balansbrädan är att ge chefen en överblick och bättre förståelse för hur de olika delarna i chefsuppdraget hänger ihop och påverkar varandra. Delarna i balansbrädan är gemensamma nämnare för en mängd olika teorier, definitioner och modeller kring ledarskap och används som utgångspunkt i flera av de tjänster som levereras till medlemmarna inom området.

DIGITALA VERKTYG OCH KURSER

I samband med lanseringen av nya ledarna.se, paketerades Ledarnas digitala kurser om till "digitala verktyg". Samtidigt lanserades en ny typ av digitala kurser, som har utvecklats i samarbete med Ledarnas dotterbolag Intermezzon. Kurserna bygger på simulerade situationer som användaren får kliva in i och påverka genom att göra aktiva val. Under 2017 utvecklades två nya kurser inom konflikthantering och ledningsgruppsarbete. Sedan tidigare finns en kurs om coaching och en om återkoppling.

CHEFSRÅDGIVARNA

– PODDEN OM CHEFENS UTMANINGAR

Under 2017 lanserade Ledarna den nya podcasten Chefsrådgivarna, podden som hjälper chefen med sina chefsutmaningar. I Chefsrådgivarna deltar Ledarnas chefsrådgivare tillsammans med programledaren och en inbjuden gäst för att svara på lyssnarnas frågor och ge sina bästa tips från chefsvardagen. Totalt producerades två säsonger som tillsammans gav tio avsnitt. Bland annat under rubrikerna Det framgångsrika lönesamtalet, Ny som chef – så får du en bra start, Krishantering för chefer samt I spåren av #metoo.

MANAGERS' EXPRESS OCH LEDARNAS SATSNING INOM INTEGRATION

2017 genomfördes fyra Managers' Express inom ramen för det projekt inom integration som Ledarna genomfört. Managers' Express är ett snabbprogram speciellt utvecklat för immigranter med chefsfarenhet med syfte att ge dem kunskap och verktyg att närma sig den svenska arbetsmarknaden inom sitt område. Programmet är en fyradagars intensivkurs med föreläsningar, workshops och nätverkande som bland annat ger deltagarna tips och råd, konkret karriärcoaching och kontakter. Totalt sett har Managers' Express samlat cirka 120 invandrade chefer. Projektet som helhet har också inneburit utbildning och inspiration för svenska chefer såväl genom seminarier och kurser som till aktiviteter på uppdrag av kommuner och företag runt om i landet.

NYA KURSER OCH SEMINARIER

INTERKULTURELLT LEDARSKAP

Kursen lyfter upp och diskuterar relevanta teman och praktiska situationer inom områden som relation, kommunikation och sociala koder – hela tiden med en dubbel infallsvinkel som utgår från både ett chef- och medarbetarperspektiv.

FRÅN FLYKTING TILL MEDARBETARE?

Ett seminarium som ger kunskap, inspiration och bättre verktyg för att hitta rätt kompetens bland de nyanlända som kommit till Sverige de senaste åren. Seminariet ger deltagarna, fakta, tankeväckande insikter och nödvändiga perspektiv på en praktisk handgriplig nivå.

PRAKTISK ETIK FÖR CHEFER

Ett seminarium som lyfter betydelsen av etik och moral för ett långsiktigt hållbart ledarskap. Deltagarna ges verktyg som hjälper till att utveckla och öva upp den moraliska kompetensen i vardagen.

NYA PERSPEKTIV PÅ CHEFSVARDAGEN

Chefkonferens är ett nytt format där medlemmar under en heldag får nya perspektiv på sin chefsvardag, ifrågasätta invanda sätt att göra saker på och inspiration till att bli en bättre chef. Chefskonferensen består av föreläsningar, workshops och tillfälle till erfarenhetsutbyte för att fylla på med ny inspiration för att bättre hantera chefens komplexa vardag.

ARBETSMILJÖ UTAN SEXUELLA TRAKASSERIER – DITT ANSVAR SOM CHEF

Ett seminarium som tar avstamp kring händelserna runt #metoo och som reder ut chefens ansvar när det gäller att motverka sexuella trakasserier och diskriminering. Seminariet ger konkreta tips hur chefen kan arbeta förebyggande med frågor kopplat till det systematiska arbetsmiljöarbetet.



CARL FARBERGER
vd för Ica Försäkringar

”Kurserna har varit mycket värdefulla för mig”

Genom Ledarnas kurser i mångfald och inkludering samt sexuella trakasserier har Carl Farberger, vd Ica Försäkringar, aktivt kunnat jobba med frågorna gentemot ledningsgruppen vilket gav ringar på vattnet. Nu är han företagets interna föreläsare för att sprida frågan om ökad inkludering vidare.

Carl Farberger, vd för Ica Försäkringar sedan ett och ett halvt år, brinner för mångfaldsfrågor på arbetsplatsen. Genom Ledarna har han hittat inspiration och fakta för att kunna driva frågan internt på företaget. Under Stockholm Pride träffade han Ledarnas jämställdhetsexpert som berättade om Ledarnas utbud. Några månader senare hade han gått kurserna Från mångfald till inkludering samt Arbetsmiljö utan sexuella trakasserier – ditt ansvar som chef.

– Kurserna har varit mycket värdefulla för mig, jag har aktivt använt material från kurserna i min ledningsgrupp på jobbet. Det har gett uppmärksamhet och nu arbetar jag vidare internt på Ica genom att hålla föredrag. Tillsammans med HR är jag vår interna motor för att sprida frågan om inkludering vidare.

Carl har en ledningsgrupp på tio personer som rapporterar direkt till honom och driver en organisation som sysselsätter 90 personer. För honom handlar ledarskapet om att

coacha och motivera medarbetare att hålla en entreprenöriell anda levande och samtidigt ha ordning och struktur.

– Ica har höga ambitioner för att driva frågan om mångfald och inkludering framåt. Jag tror att företagets framgång och samhällets utveckling mår bra av en ökad mångfald.

Carl Farberger påpekar att han som vd har ett stort ansvar att sätta kulturen i bolaget och måste vara övertydlig om sin ambitionsnivå, att det är nolltolerans mot all form av diskriminering eller trakasserier. Och för att finna stöd för fakta och utveckling har han haft god hjälp av Ledarna.

– Ledarna är snabba på att fånga upp de senaste frågorna. Under hösten har #metoo varit aktuellt och Ledarna såg vad som var aktuellt här och nu. Det gäller, som Ledarna, att förstå de aktuella frågorna. Man kan inte förutse ett halvår innan att något som #metoo ska bli stort.

Råd & stöd i vardagen

Ledarnas arbete för att digitalisera medlemsupplevelsen har fortsatt under året. Det för att medlemmen enklare ska kunna ta del av erbjudandet och ännu lättare ska få kontakt.

Digitaliseringen gör att Ledarna effektiviserar medlemsrelationen och hittar skalbara lösningar för att hantera en större mängd aktiva medlemmar. För att klara det arbetar Ledarna användar- och behovsdrivet.

Utifrån den digitala transformationen har Ledarna tagit fram en handlingsplan som verksamheten börjat leverera på under året. Planen omfattar bland annat att tillsätta rollen ansvarig för medlemsupplevelse samt en ny IT-strategi.

Ledarna har under året påbörjat digitaliseringen av några utvalda tjänster. Bland annat handlar det om ärenden från medlemmar gällande utebliven lön samt avtalsgranskning. Olika kontaktvägar har också prövats, där bland annat en chatt på Facebook varit central. Ledarna har också jobbat med att förenkla hanteringen kring de ärenden som kommer in via ledarna.se. Vilket förenklar ärendehanteringen avsevärt och medlemmen får en snabbare service.

Ledarna har under året inlett samarbete med försäkringsbolaget Bliwa och Falck Healthcare om en ny tjänst,

Samtalsstöd, som en del av inkomstförsäkringen. Medlemmar som hamnar i situationer där de kan behöva stöd av psykolog eller psykoterapeut kan ringa anonymt till tjänsten. Samtalsstödet, som är öppet dygnet runt, är kostnadsfritt och ingår i medlemskapet.

Under 2017 införde Ledarna inloggning med Bank-ID på ledarna.se. Under en övergångsperiod där både inloggning på gamla och nya sättet fungerat övergick inloggning till att enbart Bank-ID. Det för att medlemmarna smidigare ska kunna komma in på sina personliga sidor. Fördelen med det nya sättet att logga in märks hos Ledarnas medlemservice där antalet ärenden som handlar om inloggning minskat drastiskt.

Chefsrådgivningen har fått många frågor om bland annat omorganisation, anställningsvillkor samt lön och förmåner. Ledarnas chefsrådgivare har också blivit en podcast, Chefsrådgivarna. Där får medlemmar och andra chefer svar på frågor som ofta kommer till Ledarna.

20 931

ANTAL ÄRENDEN FÖR RÅDGIVNING,
JURIDIK OCH FÖRHANDLING

85 %

KAN REKOMMENDERA
LEDARNAS CHEFSRÅDGIVNING



PROJEKT

Från projekt till löpande verksamhet

Projektet Ökat lokalt stöd för företrädare, har syftat till att Ledarnas företrädare i större utsträckning ska stöttas i sitt uppdrag som Ledarnas förlängda arm på den egna arbetsplatsen. Under 2017 har projektet avslutats och övergått till linjeverksamhet.

Vid kongressen 2014 kom ett antal motioner som visade på ett behov av bättre stöd till klubbar och företrädare. Kongressen antog motionerna och ett av förbundsstyrelsen beslutat projekt Ökat lokalt stöd tillsattes. Efter tester och positiva utvärderingar avslutades projektet i mars 2017.

Efter avrapportering till styrelsen fick kansliet i uppdrag att implementera samtliga punkter i projektet i den löpande verksamheten. Det har bland annat lett till följande förbättringar:

Företrädarjouren, som bemannas av förhandlare, har etablerats med utökade öppettider och högre tillgänglighet i linjeverksamheten än under projekt-tiden.

Företrädarcoaching finns inom ramen för Ledarnas coachningserbjudande och riktar sig främst till nyblivna företrädare inför sina första förhandlingstillfällen. Tjänsten är en telefonservice.

Intensivutbildning företrädare är en cirka två timmar lång utbildning som sker på avrop vid behov och sker på plats hos företrädarna under till exempel ett klubbstyrelsemöte. Utbildningen hålls av Ledarnas förhandlare. Intensivutbildning kommer erbjudas från 2018.

Fördjupningsforum företrädare är en årlig träff som erbjuds de företrädare som har ett mer omfattande uppdrag.



FÖRETRÄDARJOUR

En telefonservice och mejlservice där företrädare snabbt och enkelt kommer i kontakt med någon av Ledarnas förhandlare för att till exempel få stöd i en förhandlingssituation.

100 %

KAN REKOMMENDERA INTENSIVUTBILDNING FÖRETRÄDARE

Korta situationsanpassade utbildningar för företrädare i ämnena omorganisation, lön och arbetsmiljö.

FÖRETRÄDARCOACHNING

Nyblivna företrädare får coaching av Ledarnas förhandlare för att stödjas vid de första förhandlingstillfällena.

100 %

KAN REKOMMENDERA FÖRDJUPNINGSFORUM FÖRETRÄDARE

En kompetensaktivitet för de företrädare som har de mest omfattande uppdragen, till exempel i stora organisationer med många medlemmar hos Ledarna.

"Jag har kontaktat dem vid flera tillfällen, såväl företrädarjouren och chefscoaching. Jag har varje gång bemötts på ett trevligt sätt och mina frågor har snabbt besvarats professionellt"

PROJEKT

Förstärkt position som Sveriges chefsorganisation

För att öka organisationens attraktivitet, konkurrensförmåga och position framåt beslutade styrelsen 2016 om ett tillväxtprogram.

Det handlar främst om att Ledarna ska växa genom att förstärka positionen som Sveriges Chefsorganisation, förtydliga medlemserbjudandet, förbättra medlemsupplevelse genom digitalisering samt att arbeta mer målgruppsinriktat.

Under 2017 har arbetet resulterat i att vi har haft en mer positiv mediebild samt synts mer i de sociala medierna och i debatten. Ledarna har lanserat en ny webbplats som tydliggör erbjudandet och genomfört åtgärder för att fler av våra medlemmar på enklare sätt ska kunna använda sig av erbjudandet. Under året genomfördes också lyckade pilotprojekt inom strategiskt valda målgrupper. Och med teknikens hjälp har vi genomfört en rad åtgärder som ef-

ektiviserar och underlättar det interna arbetet, och stärker våra relationer med medlemmarna. Bland annat Bank-ID och den digitala brevlådan Kivra.

Ledarnas bedömning är att arbetet inom tillväxtprogrammet kommer att öka relevansen i medlemskapet och därigenom öka förutsättningarna för medlemstillväxt i Ledarna.

Det finns fler än en halv miljon chefer i Sverige och Ledarna vill att alla har en bra chef. Av Ledarnas medlemmar tycker 55 procent att Ledarna bidragit till att de har blivit en bättre chef. Som Sveriges enda organisation för bara för chefer ligger fullt fokus på att hjälpa cheferna att bli ännu bättre chefer.



Chefens röst i samhället

Genom att driva frågor och ta ställning inom områden som har relevans för chefer, är Ledarna chefens röst i samhällsdebatten. Med den utgångspunkten driver Ledarna opinion i ämnen som chefens lön och villkor, förutsättningar för chefsuppdraget, ledarskap och jämställdhet. Det sker främst genom media så som debattartiklar, intervjuer eller genom sociala medier och blogginlägg.

Under 2017 publicerade Ledarna fyra rapporter som lyfter olika chefsfrågor. I chefslönerapporten "Svenska chefer ingen maktelit" konstaterades att chefers lön är långt ifrån de fantasilöner som media ofta rapporterar om. Medianlönen för en chef uppgår till 45 500 kronor i månaden.

Jämställdhetsrapporten "Tiden går – attityder består" visar att arbetsmarknaden inte kommer bli mer jämställd med nästa generation. Ledarna har undersökt attityden till lön, kön och karriär hos millenniegenerationen och kommit fram till att uppfattningen om kvinnor och mäns möjligheter till karriär skiljer sig åt mellan könen. Bland de tillfrågade männen tror sex av tio att kvinnor och män har samma möjligheter till karriär, medan endast tre av tio kvinnor tror det.

"Skandinaviskt ledarskap". Tillsammans med de danska och norska chefsorganisationerna har Ledarna undersökt om det finns ett skandinaviskt ledarskap. I rapporten, som presenterades i juni, framkom att involvering av medarbetaren i beslutsprocessen, ett kort avstånd mellan ledare och medarbetare och frihet under ansvar är utmärkande i alla tre länderna. Ledarna menar att det skandinaviska ledarskapet är vägledande för vad som krävs av chefer på en arbetsmarknad i ständig förändring.

Som en del av Ledarnas opinionsbildning deltog Ledarna i år för nionde året i rad i Almedalsveckan. Ledarna hade ett eget "Ledarnas hus" med seminarier och aktiviteter på teman som Svenska chefer nyckeln till integration, Chefens roll i framtidens digitala och automatiserade värld, samt Framtidens arbetsmarknadsdialog. Ledarna deltog även i andra arrangemang som experter eller paneldeltagare. Totalt deltog 400 personer i Ledarnas åtta event i Ledarnas hus.

En fullt ut individualiserad föräldraförsäkring har varit en av årets prioriterade frågor i debatten för Ledarna. Orsaken till det är den av regeringen tillsatta utredningen om en modern föräldraförsäkring som ska identifiera problem och föreslå åtgärder för att föräldraförsäkringen i högre grad än i dag ska bidra till jämställdhet på arbetsmarknaden, ett jämställt föräldraskap och även fortsatt bidra till goda uppväxtvillkor för barn. I den här frågan har Ledarna arrangerat ett seminarium i Almedalen, publicerat rapporten "Ge kvinnor chansen på arbetsmarknaden och männen i hemmet – Dags att individualisera föräldraförsäkringen", författat fem debattartiklar och stått värd för ett arrangemang med bland andra representanter för riksdagspartiernas kvinnoförbund och regeringens utredare av föräldraförsäkringen.

Arbetet med sociala medier har varit intensivt under året. Bland annat satsade Ledarna på stor närvaro gällande Stockholm Pride med visionen alla har en bra chef – en bra chef är en regnbågschef. Det för att stärka Ledarnas arbete för mångfald och inkludering ur ett chefsperspektiv. Bland annat tog Ledarna fram en checklista för de chefer som vill bli bättre på hbtq-frågor. Listan fick stor spridning och genererade bland annat artiklar i Dagens nyheter och i tidningen Chef.

Under året ökade antalet följare på Facebook med 34 procent jämfört med året innan till drygt 19 100. På LinkedIn skedde en 15-procentig ökning av följare till 11 781. Instagram ökade med 27 procent till 1720 och Twitter ökade med 8 procent till 5536.

FORSKNING OCH PÅVERKAN

Under 2017 deltog Ledarna bland annat i ett forskningsprojekt inom ramen för Studieförbundet näringsliv och samhälle, SNS, om Framtidens kompetensförsörjning samt i ett forskningsprojekt på Karolinska institutet om chefers arbetsmiljö: Chefer i skottlinjen.

Ledarna sitter även med i referensgrupper till två statliga utredningar: Arbetsmarknadsutredningen samt Utredningen för hållbart arbetsliv över tid.*

Arbetsmarknadsutredningen tittar på hur den svenska arbetsmarknaden ska förbättras med fokus på policy, statliga och kommunala aktörers roller och matchning och utbildning.

Utredningen om hållbart arbetsliv över tid ska utreda arbetstagares möjlighet till utveckling och omställning under arbetslivet, samtidigt som andra får möjlighet till arbetslivserfarenhet.**

Under en tvåårsperiod satsar Ledarna på ett tanke- och dialogarbete om den svenska arbetsmarknadsmodellen och dess framtid. Bland annat tillsattes en fristående utredningsgrupp med arbetsmarknadsexperter och Laura Hartman som ordförande. Under året har det inom ramen för detta arbete ordnats seminarier och diskussioner om den svenska modellen, där representanter för arbetsmarknadens parter och andra nyckelpersoner deltagit. Arbetet kulminerar hösten 2018, 80 år efter undertecknandet av Saltsjöbadsavtalet, med en slutrapport från utredningsgruppen som förhoppningsvis kan bli startskottet för en fortsatt konstruktiv dialog.

* Arbetsmarknadsutredningen leds av särskild utredare Cecilia Fahlberg. Utredningen för hållbart arbetsliv över tid leds av särskild utredare Anders Wallner.

** Utredaren ska också utreda deltid som möjlighet, arbetstidsbanker, arbetstid som faktor för attraktiv arbetsmiljö, arbetstagares skydd mot förändrade anställningsförhållanden i samband med omreglering av sysselsättningsgraden vid arbetsbrist, skydd i anställningen för intermittert anställda samt om arbetstagare bör få rätt till en sysselsättningsgrad som motsvarar den faktiska arbetstiden under vissa förutsättningar.

*** en algoritm i mediebevakningsverktyget som beräknar vad motsvarande plats skulle kosta för en annons.

ÅRETS INNOVATIVA LEDARSKAP

Med start i fjol delar Ledarna ut ett pris till en eller flera personer som på ett innovativt och visionärt sätt har arbetat för att utforska och anpassa ledarskapet och verksamheten till den nya globaliserade och digitaliserade värld och arbetsmarknad vi ser växa fram. Pristagaren har också tagit märkbar hänsyn till de tongivande trender som kommer att skapa än mer omvälvande förändringar på längre sikt. Priset delas ut på den årliga Chef-galan som arrangeras av tidningen Chef.

2017 gick priset till Johanna Frelin, vd för Tengbom med motiveringen "Johanna har ett ledarskap som kännetecknas av det innovativa, det överraskande och det annorlunda. Hennes sätt att skapa utveckling och förändring leder medarbetarna i nya tankenbanor, bringar förutsättningar för nya diskussioner och gör därmed ett tydligt avtryck i sin bransch".

FRAMTIDENS KVINNLIGA LEDARE

Framtidens kvinnliga ledare, FKL, delades ut för elfte året i rad 2017. Ledarna presenterar en lista över 75 tongivande kvinnliga ledare under 36 år. Med Framtidens kvinnliga ledare vill Ledarna vända upp och ned på föreställningen om ledarskapet som en manlig arena. Kvinnorna på listan är alla goda exempel och inspiratörer – moderna ledare som behövs på den svenska chefsmarknaden.

Priset Framtidens kvinnliga ledare 2017 gick till Therese Lundstedt, vd för Aktieinvest med motiveringen: "Therese Lundstedt har genom sitt inkluderande ledarskap lyckats vända en förlustaffär till vinst. I en konservativ bransch där det föds nya gubbar varje dag, där konkurrensen är knivskarp och konventionerna starka sticker hon ut både som kvinna och ung. Trots det har hon skapat sig mandat att driva ett omfattande förändringsarbete hos ägarna såväl som hos medarbetarna. Bland annat har hon satt ihop en ny helt jämställd ledningsgrupp. Drivkraften är en genuin vilja att göra ett bra jobb. Enkelt, men kraftfullt. Den kraften får hennes medarbetare att vilja gå till jobbet på Aktieinvest med glädje och den gör henne också till nummer ett bland Framtidens kvinnliga ledare"

50,5

MILJONER I ANNONSVÄRDE***

895

MEDIEINSLAG

66,4

MILJONER POTENTIELLA LÄSARE

MEDLEMSINTERVJU

”Nu har jag tid att fundera på min framtid och ladda om”

Vid förhandlingar med företaget där Ingela arbetade fick hon stöd och konkreta råd från Ledarna om hur hon skulle gå tillväga och vad hon bör tänka på innan hon skrev avtal. Efter det säger Ingela att hon känner sig fri och har en ljus syn på framtiden.

Ingela hade en hög marknadstjänst på ett företag då hon var i förhandling med företaget. Efter ett möte som Ingela hade med företaget ringde hon Ledarna för att få stöd i förhandlingarna. På andra sidan linjen svarade en av Ledarnas chefsrådgivare som gav henne stöd.

– Jag ringde Ledarna en fredag eftermiddag efter det möte jag haft med arbetsgivaren. Det lugn och den saklighet jag mötte var befriande, säger Ingela. Under hela den här processen var det oerhört viktigt för mig att ha någon som stod på min sida. HR-avdelningen stöttade företaget och att då få stöd från någon utanför organisationen betyder väldigt mycket. Jag fick också stöd i vad jag skulle tänka på i vidare förhandlingar med företaget, säger hon.

Företaget Ingela arbetade på hade haft en turbulent tid. Under de senaste två åren hade de blivit uppköpta av ett större bolag.

Företaget hon jobbade på sålde av viss verksamhet samtidigt som de återigen skulle bli uppköpta av ett ännu större bolag. Men den senare affären gick inte igenom och det slutade med att de var tillbaka i det ursprungliga bolaget.

– Under denna tiden var allt mycket osäkert. Jag är glad att jag hade tagit den extra inkomstförsäkringen genom Ledarna. Nu har jag tid att fundera på min framtid och ladda om.

Ingela föreläser mycket och har uppdrag inom hälsa och skönhet. För henne är det viktigt att ha ett kreativt jobb i projektform.

– Det känns som om jag kört en raksträcka på motorväg i hög hastighet, men har nu svängt av vägen till en mindre, lite mer skumpig väg. Men jag får uppleva så mycket mer och har ett rikare liv, allt känns helt enkelt bättre, säger Ingela.



INGELA NILSSON

25 år av lönebildningsavtal

2017 fyllde Sveriges första lokala lönebildningsavtal, Ledaravtalet, 25 år. Ett avtal som legat till grund för chefers lön och karriärutveckling sedan 1992. Avtalet är en modell för lokal lönebildning och ger ett ramverk för hur den lokala lönebildningen ska fungera. Ledarna var först med denna avtalsmodell och genom åren har flera andra följt efter.

2017 var ytterligare ett år med avtalsrörelse på samtliga sektorer på svensk arbetsmarknad, såväl privat som offentlig sektor. Ledarna har under året tecknat nya centrala kollektivavtal på samtliga avtalsområden, 80 stycken, nu med en tre-årig avtalslängd.

Ledarna lyfte även i år de fyra områden som Ledarnas medlemmar tycker är mest prioriterade; hållbara chefer, utvecklad lokal lönebildning, chefers kompetensutveckling och karriär samt flexpension. På de flesta avtalsområden har Ledarna haft framgång. Störst genomslag fick hållbara chefer, vilket kommer att medföra ett fortsatt arbete kring chefers förutsättningar, ansvar och utveckling under de kommande åren.

Ledarna har under året också tecknat ett helt nytt kollektivavtal inom säkerhetsbranschen. Det är ett åttiotal säkerhetsföretag som bytte arbetsgivarorganisation från Almega till Transportföretagen och där skapades ett nytt avtal.

PTK och OFR. Ledarna har ett avtals-samarbete med andra fackförbund, PTK inom den privata sektorn och Offentliganställdas Förhandlingsråd, OFR inom den offentliga.

Inom PTK har diskussionerna under 2017 framförallt handlat om pensionsfrågor. Upphandlingen av de pensionsbolag som under de kommande fem åren ska leverera pensionslösningar i ITP-planen har genomförts och avslutas under början av 2018. En ny del i upphandlingen har varit ett krav på pensionsbolagen, förutom att erbjuda bra pensionslösningar till låga avgifter, att visa en ökad hållbarhet.

PTK har också en pågående förhandling kring pension och omställning på KFO-området (kooperation, idéburen välfärd och civilsamhälle), en förhandling som också påverkar det kollektivavtal som Ledarna har på detta område.

Ledarna har varit aktiva inom OFR i samband med årets avtalsrörelse. Alla de tre förbundsområden inom OFR som Ledarna tillhör (Allmän kommunal verksamhet, Statliga tjänstemän samt Officerarna) har genomfört löne- och villkorsförhandlingar. Ledarna har även i detta sammanhang lyft frågor om hållbara chefer och en fungerande löneprocess, men då en samordning med övriga förbund måste ske så blir genomslaget inte lika tydligt.

Under 2017 har OFR har även ägnat sig åt att anpassa och implementera de nya pensionsavtalen som träffades under 2016. När man träffade avtalen lämnades en del detaljfrågor olösta och dessa har man nu i förhandlingar med Sveriges kommuner och landsting, SKL, och Arbetsgivarverket försökt lösa.

Ledarna och övriga medlemsförbund inom OFR har under 2017 också medverkat i en genomlysning av OFRs organisation och verksamhet, syftet är att de ska vara så effektiva och relevanta som möjligt. I samband med detta har en ny vision tagits fram och en tydligare strävan mot att bli en mötesplats för ökad dialog och samverkan mellan de 16 medlemsförbunden.

Förbättrad inkomstförsäkring. I medlemskapet i Ledarna ingår en inkomstförsäkring. Den har Ledarna under året förbättrat genom att höja taket för försäkrad inkomst från 50 000 kronor i månaden till 80 000 kronor i månaden.

I slutet av året infördes tjänsten Samtalsstöd. En tjänst som innebär att våra medlemmar, som hamnar i situationer där de behöver någon att prata med, kan få ringa och få stöd från en psykolog eller psykoterapeut. Samtalsstödet är kostnadsfritt och ingår i medlemskapet. Ledarna tillhandahåller stödet i samarbete med Falck Healthcare.





THERESE LUNDSTEDT
Vinnare av Framtiden kvinnliga ledare 2017

INTERVJU MED FRAMTIDENS KVINNliga LEDARE 2017

”Jag bygger trygga team som levererar”

För den som vill förändra en konservativ bransch krävs att man är trygg i sin roll. Och det är Therese Lundstedt, vd för Aktieinvest. Hon är en av få kvinnor som är vd inom finansbranschen och dessutom en av de yngre.

Förändringsarbetet sker på alla fronter. Digitaliseringsresan kombineras med makalösa resultat samtidigt som hon jobbar hårt för att vara en förebild och få fler kvinnor att söka sig till branschen.

– Mitt ledarskap karaktäriseras av att jag är snabb och att jag vågar ta beslut, säger hon. Jag ger mycket energi och feedback och jag ser individer, både för jag tycker att det viktigt och för att jag är intresserad av andra människor.

I hela sitt yrkesliv har Therese Lundstedt varit i finansbranschen. Hon började som vd på Unga Aktiesparares Riksförbund 2007. Ledarskapet är inget självändamål, men en roll hon trivs i.

– Jag gillar ansvar och att kunna påverka på riktigt. Jag gillar att hitta på nya idéer, göra dem till verklighet och driva dem i mål. Ledarskap handlar om mod, menar hon. Att våga gå längst fram och ingjuta energi, hopp och förtroende.

– Hierarkier i sammanhang där det inte behövs tycker jag är trams. Men som le-

dare måste jag ändå vara den som har det yttersta ansvaret och som lovar att skydda mina medarbetare om något händer. Det är då de blir trygga och kan göra sitt bästa.

Therese Lundstedt har ansvaret för 40 medarbetares vardag och 8 miljarder i kundinvesteringar.

– Jag har fått en uppgift av styrelsen och den ska jag lösa tillsammans med mitt team. Jag är tydlig uppåt. Sägar jag att vi klarar att leverera inom ett visst datum så gör vi det. Men jag är också realist och vet vad mitt team mäktar med. Man känner sig nog ganska trygg med att jag har koll på vad som är rimligt. Jag håller alltid vad jag lovar.

– De bästa personerna att arbeta med, både anställda och chefer, är de som vågar erkänna när de gjort fel. Det är viktigt för mig att det är högt i tak, att mina anställda vågar säga till mig när de inte håller med mig eller tycker att jag gjort fel. Förtroendet är en förutsättning för allt ledarskap.

Internationellt samarbete

Ledarna har engagemang i internationella frågor på flera nivåer, som Sveriges representant i CEC European Managers och genom branschföreningars medlemskap i flera andra internationella organisationer.

Confédération Européenne des Cadres, CEC European managers, är en europeisk sammanslutning av chefsorganisationer som representerar över en miljon europeiska chefer. Behovet av samarbete över gränserna ökar i takt med att arbetsmarknaden internationaliseras. Därför är det viktigt att Ledarna genom CEC deltar i den sociala dialogen, trepartssamtal med arbetsmarknadens parter och EU-kommissionen. Ledarnas aktiva medlemskap ger möjlighet att påverka chefernas förutsättningar på ett internationellt plan samtidigt som vi kan lära och inspireras av varandra samt samarbeta för att driva chefsfrågorna framåt i Europa.

Under året stod Ledarna i Stockholm värd för en europeisk konferens med temat "Framtidens ledarskap", ett femtiotal deltagare från 17 europeiska chefsorganisationer deltog. En rad föreläsare från Europa medverkade. Ledarna presenterade arbetet med Managers' Express (Läs mer om Managers' Express på sidan 09). Även en undersökning om det skandinaviska

ledarskapet, framtagen av Ledarna, danska Lederne och norska Lederne presenterades. Undersökningen fick stort medialt genomslag i de olika länderna.

Chefer ska få bättre förutsättningar att bidra till att äldre medarbetare kan stanna kvar i yrkeslivet med bibehållen fysisk och psykisk hälsa. Dessutom ska ett större kunskapsutbyte ske mellan äldre och yngre anställda. Det är innebörden av ett avtal, Agreement on Active Ageing and an Inter-Generational Approach, som slutits mellan arbetsmarknadens parter på EU-nivå under 2017. Avtalet innehåller en palett av möjliga åtgärder. Länderna i Europa ser olika ut och alla åtgärder passar inte lika bra överallt. Det viktiga är att för första gången har parterna enats om processens riktning. Det är första gången som CEC haft en egen representant i förhandlingar på EU-nivå, och för första gången har ett partsavtal på EU-nivå pekats ut att chefer har en nyckelroll.







18 ST

BRANSCHFÖRENINGAR UTGJORDE
LEDARNA VID SLUTET AV 2017



DEMOKRATIORGANISATIONEN

Ledarnas demokratiska arbete

Ledarnas förbundsstyrelse hade under året sex fysiska möten och ett telefonmöte.

Under året bildade Ledarna en ny branschförening, Ledarna inom idéburen sektor, en branschförening för chefer inom ideell, kyrklig, idrottslig och kulturell sektor.

Ledarna inom idéburen sektor blir därmed den 18e branschföreningen som ger medlemmar fördjupning i ledarskapsfrågor relevanta för respektive bransch.

Flera av Ledarnas branschföreningar har haft stämmor under året och har i och med det fått nya styrelser. Under året har ett antal föreningar gått styrelseutbildning och föreningarnas kassörer har utbildats.

Under vintern och våren har Ledarna genomfört möten med samtliga föreningsstyrelser med syfte att förankra och diskutera Ledarnas förbunds-politiska program som ska beslutas av Ledarnas kongress 2018.

Under hösten har det till kongressen 2018 varit möjligt att inkomma med motioner och nominera kandidater till förbundsstyrelsen och förbunds-ordförande.

Ett brett chefserbjudande

Genom helägda dotterbolaget Ledarna Chefservice LCS AB, (LCS), når Ledarna hela chefsmarknaden med erbjudande om chefsutveckling. Bolagen i LCS planerar att generera intäkter som skapar ekonomiska förutsättningar för Ledarna att driva den idéburna organisationen.

Genom bolagen inom LCS; Chef Stockholm AB, Mgruppen Svenska Managementgruppen AB och Intermezzon AB blir Ledarna en bredare aktör på chefsmarknaden. Genom bolagen kan Ledarna erbjuda medlemmar, företag och andra chefer bättre kunskap, tjänster och produkter utöver Ledarnas medlemserbjudande.

LCS äger till 100 procent Chef Stockholm AB och Mgruppen Svenska Managegruppen AB. Intermezzon AB som ägs till 58 procent av LCS, står

precis som de andra dotterbolagen på egna ben under eget varumärke. Intermezzon har under året varit leverantör av e-simuleringar till Ledarna. Chef fick utmärkelsen Årets utvecklare under Tidskriftsgalan 2017 med motiveringen " Vinnaren är den som bäst kan förändra och utveckla sin produkt i takt med sina användare ..."

Ledarnas förbundsstyrelse fattade under året beslut för en utvecklad koncernstrategi som innebär att koncernsamverkan mellan bolagen accelereras.



Attraktiv organisation för chefer

Under 2017 valde 9843 personer att bli nya medlemmar hos Ledarna. Medlemstillströmningen fortsätter att öka år för år och allt fler ansökningar sker digitalt. Under året gjordes flera framgångsrika kampanjer som påvisar nyttan för chefer med medlemskapet. Vid årsskiftet 2017/2018 hade Ledarna 92 818 medlemmar.

Att en medlem i Ledarna rekommenderar medlemskap till en annan chef är en av de bättre rekryteringsmetoderna. För att underlätta medlemsrekryteringen bland företrädare och medlemmar har rekryteringssidan på ledarna.se/tips förbättrats och gjorts responsiv och därmed lättare att använda även i mobilen.

Medlemserbjudandet har blivit än mer attraktivt genom allt från förändringar i inkomstförsäkringen till utvecklingen av Ledarnas nya poddserie Chefsrådgivarna. Dessutom har innehållet i erbjudandet gjorts mer tillgängligt genom en ny webbplats. Med Bank-ID kan medlemmar komma åt innehåll specifikt för dem.

Under 2017 har Ledarna haft flera kampanjer för att rekrytera medlemmar, bland annat fortsatte Ledarna sitt samarbete med Aftonbladet och Svenska Dagbladet kring @Work – webbtv-programmet som boostar karriären och ledarskapet. Den andra säsongen av serien hade sju avsnitt, vilket kan jämföras med säsongen innan som hade tio avsnitt. Säsong två genererade ändå fler medlemmar, trots färre avsnitt.

En kombination av ett i grunden starkt varumärke, varumärkesbyggande insatser och rekryteringsaktiviteter ligger bakom tillströmningen av medlemmar.



9843

NYA MEDLEMMAR 2017

Chefen är nyckelperson för att genomföra hållbara beslut

Ledarna bidrar till en stabil och trygg arbetsmarknad med trygga villkor för chefer och en god arbetsmarknadsdialog. Chefen har en avgörande inverkan för en god arbetsmiljö och verksamhetens framgång.

Chefer med rätt förutsättningar för sitt uppdrag är bättre chefer och genom medlemskapet hos Ledarna kan den enskilda medlemmen och dennes arbetsplats påverkas direkt genom avtalsförhandlingar, service, kompetensutveckling, rådgivning och andra tjänster som Ledarna erbjuder medlemmen. Chefer är också nyckelpersoner för att fatta och genomföra hållbara beslut – alltså hänger chefskap och hållbarhet ihop. Ledarna spelar en roll i utvecklingen för ett hållbart samhälle genom att bidra till att Sveriges chefer agerar för en social, ekonomisk och ekologisk hållbar utveckling.

Ledarnas uppdrag som chefsorganisation påverkar och påverkas av många olika intressenter. Ledarnas viktigaste intressenter är Sveriges chefer med fokus på våra medlemmar, förtroendevalda och medarbetare. Med dessa intressenter förs en kontinuerlig dialog i olika forum och situationer.

Ledarna har en hållbarhetspolicy som fokuserar på sex övergripande områden; hållbara medlemmar, hållbar styrning, hållbara medarbetare, hållbara resor och möten, hållbart kontor och hållbara fastigheter. Ledarna har också en vägledande strategi, "Hållbarhet i allt vi gör". Ansvar för hållbarhetsarbetet ligger integrerat i linjen hos respektive chef. Under 2017 har Ledarna antagit en ny policy och strategi för ökad mångfald på Ledarna.

2016 tecknades ett internationellt avtal på regeringsnivå, som rör samtliga länder i världen, om de nya globala målen, i Sverige kallat Agenda 2030. (Läs mer om Agenda 2030 på globalamalen.se)

De 17 mål som ska vara uppfyllda till 2030 berör samhällets alla aktörer. Ledarnas uppdrag, att verka för att alla har en bra chef, och i rollen som fackförbund bidrar Ledarna direkt till följande mål:

Mål 5 Jämställdhet

Ledarna arbetar aktivt i frågan om jämställdhet i chefsleden genom opinionsbildning, kunskaps- och höjande åtgärder samt genom att driva frågan om en individualiserad föräldraförsäkring samt lagstadgad kvotering till bolagens styrelser.

Mål 7 Hållbar energi för alla

Tillgång till modern och förnybar energi är avgörande för att minska utsläppen av växthusgaser. Ledarna har köpt andel i ett vindkraftverk som är i bruk sedan 2015. Det gör att Ledarna kan vara självförsörjande för förnyelsebar energi i kansli och fastigheter samt bidrar till ökad andel förnyelsebar energi.

Mål 8 Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt

Ledarna har under 2017 tecknat nya centrala kollektivavtal på samtliga 80 avtalsområden, nu med en treårig avtalslängd. Genom avtalsförhandlingar som skyddar medlemmarnas rättigheter samt genom opinionsbildning arbetar Ledarna för att medlemmarna ska ha goda förutsättningar för sina chefsuppdrag och en trygg och säker arbetsmiljö.

Ledarnas hållbarhetsredovisning finns att läsa på ledarna.se



Ledarnas styrelse



1. ANNIKA ELIAS, ORDFÖRANDE

Göteborg, f 1952
Arbetande styrelseordförande, Ledarna
Invald i styrelsen 2002
Närvaro 2017: 7(7)
Övriga uppdrag: Ledamot i Alectas överstyrelse, ledamot i PTKs styrelse, ledamot i Diversity Charters styrelse, styrelseledamot i Ledarna Chefservice LCS AB, styrelseledamot i Mgruppen Svenska Managementgruppen AB.

2. LARS TENGVALL, 1:E VICE ORDFÖRANDE

Limhamn, f 1955
Projektchef, NCC Construction AB
Invald i styrelsen 2008
Närvaro 2017: 7(7)
Övriga uppdrag: Vice ordförande för Byggcheferna, avdelningsordförande för Byggcheferna Skåne-Blekinge, Ordförande för Ledarna Chefservice LCS AB, Styrelseledamot i Mgruppen Svenska Managementgruppen AB

3. KATARINA LINDH, 2:E VICE ORDFÖRANDE

Träslövsläge, f 1971
Fastighetschef, Varbergs kommun
Invald i styrelsen 2014
Närvaro 2017: 6(7)
Övriga uppdrag: Styrelseledamot i Ledarna Chefservice LCS AB, ledamot i Byggcheferna.

4. BENNY PETERSEN

Köping, f 1957
Avdelningschef, GKN Driveline AB
Invald i styrelsen 2006
Närvaro 2017: 6(7)
Övriga uppdrag: 1:e vice ordförande för Ledarna Teknik och Motor, vice klubbordförande för GKN Driveline AB, vice ordförande för Ledarna Teknik och Motor avdelningen Mellansverige.

5. ANNELI SAMUELSSON

Hudiksvall, f 1965
Projektledare, Region Gävleborg
Invald i styrelsen 2014
Närvaro 2017: 7(7)
Övriga uppdrag: Sekreterare i Ledarna inom vård och omsorg.

6. HÅKAN BLOMQVIST

Filipstad, f 1957
Ansvarig butik/museum, Wasabröd
Invald i styrelsen 2006
Närvaro 2017: 6(7)
Övriga uppdrag: Ordförande för Ledarna inom Livsmedelsbranschen, företrädare för Ledarna inom Barilla Sverige AB, ordförande för Ledarnas arbetslöshetskassa.

7. KAJSA HESSEL

Stockholm, f 1972
Vd, Projektgaranti AB
Invald i styrelsen mars 2016
Närvaro 2017: 6(7)
Övriga uppdrag: Ordförande i Byggcheferna samt styrelseledamot i Samhällsbyggnadsbranschens Etiska Råd

8. LORRI MORTENSEN MATES

Åkersberga, f 1968
Biträdande generalsekreterare och kommunikationschef, Nya Moderaterna
Invald i styrelsen 2014
Närvaro 2017: 6(7)
Övriga uppdrag: Ordförande för Ledarna inom privat tjänstesektor.

9. STINA NORDSTRÖM

Stockholm, f 1969
Biträdande generalsekreterare och kommunikationschef, SPF Seniorerna
Invald i styrelsen 2006
Närvaro 2017: 7(7)
Övriga uppdrag: Ordförande i interimsstyrelsen Ledarna inom idéburen sektor.



10. ANDERS GRAHN

Skara, f 1968
 Chef Komponenttillverkning, Vedum kök & bad AB
 Invald i styrelsen 2014
 Närvaro 2017: 7(7)
 Övriga uppdrag: Ordförande för Ledarna Skogs & Träindustrin.

11. ANNA NILSSON, PERSONALREPRESENTANT

Stockholm, f 1965
 Bransch- och avtalsansvarig, Ledarna
 Närvaro 2017: 6(7)

SUSANNE ANDERSSON (ej på bild)

Stockholm, f 1962
 Programkoordinator, Tullverket
 Invald i styrelsen 2010
 Närvaro 2017: 6(7)
 Övriga uppdrag: Kassör i Ledarna inom offentlig sektor.

12. PER HEDELIN, VD

Stockholm, f 1965
 Närvaro 2017: 7(7)
 Övriga uppdrag: Styrelseledamot i PRI Pensionsgaranti, Alecta, Bliwa Livförsäkring, styrelseordförande för Ledarna Chefsservice LCS AB.

13. HELENA HEDLUND, VICE VD

Stockholm, f 1963
 Närvaro 2017: 7(7)
 Övriga uppdrag: Styrelseledamot i TRR Trygghetsrådet, styrelsesuppleant i Collectum, styrelsesuppleant i PTK.

14. TOMAS OSKARSSON, FÖRBUNDSSEKRETERARE

Stockholm, f 1968
 Närvaro 2017: 7(7)

15. SARA KULLGREN, PROTOKOLLFÖRARE

Stockholm, f 1964
 Chefsjurist, Ledarna
 Närvaro 2017: 7(7)

JONAS REGNELL (ej på bild)

Nacka, f 1965
 Förtroendevald revisor
 Trafikledare, Stockholms Hamn AB
 Övriga uppdrag: Förtroendevald revisor, Ledarna inom Transport & logistik

EGON WALDEMARSSON (ej på bild)

Kungsbacka, f 1954
 Förtroendevald revisor
 Produktionsstyrning, planerare, Peab Sverige AB, Region Bygg Väst
 Övriga uppdrag: Företrädare för medlemmar i Peab Bygg Väst, ordförande i koncernklubben Peab AB.

BERT-IVAR PETERSSON (ej på bild)

Njurunda, f 1955
 Förtroendevald revisor
 Underhållsledare el & styr, SCA Graphic Sundsvall
 Övriga uppdrag: Revisor i Ledarnas arbetslöshetskassa, kassör i Ledarna Skogs- & och Träindustrin, klubbordförande, Ledarna Graphic Sundsvall.







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.