

Byggnadsämnes- och buteljglasindustrin

Byggnadsämnes- och buteljglasindustrin

Avtal och bilagor till
allmänna anställningsvillkor



1 april 2025 – 31 mars 2027

 INDUSTRI
ARBETSGIVARNA

 unionen


Sveriges
Ingenjörer


SVERIGES CHEFSORGANISATION

**Avtal och bilagor till allmänna anställningsvillkor
för tjänstemän inom
bygggnadsämnes- och buteljglasindustrin**

Föreningen Industriarbetsgivarna
Ledarna
Sveriges Ingenjörer
Unionen

Giltighetstid: 1 april 2025 – 31 mars 2027

Grå sidomarkering
Ny överenskommelse sedan Avtal 2025.

Innehållsförteckning

Bilaga 1 Överenskommelse om ersättning för förskjuten arbetstid och beredskapstjänst byggnadsämnesindustrin	5
Förskjuten arbetstid.....	5
Beredskapstjänst.....	6
Bilaga 2 Överenskommelse om ersättning för förskjuten arbetstid och beredskapstjänst buteljglasindustrin	9
Mom 1.....	9
Mom 2.....	9
Ersättning för beredskapstjänst.....	11
Bilaga 3 Överenskommelse om veckovila och nattvila byggnadsämnes- och buteljglasindustrin.....	13
§ 1	13
§ 2	13
§ 3	13
§ 4	13
Bilaga 4 Arbetstidsförkortning	14
1 Arbetstidskonto enligt 2016 års avtal	14
2 A Arbetstid enligt 1998 års avtal (SIF/CF)	16
2 B Arbetstid enligt 1998 års avtal (Ledarna).....	16
Bilaga 5 Kompetensutveckling i företagen	17
Förutsättningar	17
Behov	17
Ansvar	17
Dialog	18
Samverkan	18
Lönebildningen	18
Bilaga 6 Kollektivavtalad deltid i pensioneringssyfte.....	19
1 Deltid i pensioneringssyfte (deltidspension)	19
2 Ansökan och underrättelse.....	19
3 Förhandling och tvist	20
Bilaga 7 Partsgemensamma kommentarer Kollektivavtalad deltid i pensioneringssyfte.....	21
1 Deltid i pensioneringssyften (Deltidspension)	21
2 Ansökan och underrättelse.....	22

3 Förhandling och tvist	26
Bilaga 8 Avtal om avsättning till delpension	28
I Lönebildningsavtal – Unionen.....	29
Avtal om lönebildning i företagen Unionen.....	29
1 Lönebildningens betydelse	29
2 Principer för lönesättningen i företagen.....	29
3 Löneprocessen och de lokala förhandlingarna	30
4 Förhandlingsordning och fredsplikt	32
5 Giltighetstid.....	32
II Omfattnings- och tillämpningsregler Unionen och Sveriges Ingenjörer	33
1 Omfattningsregler.....	33
2 Tillämpningsregler	34
3 Provision	35
4 Premielön.....	35
5 Vissa pensionsfrågor	36
III Avtal om lönebildning i företagen Sveriges Ingenjörer.....	37
1 Gemensamma utgångspunkter.....	37
2 Grundläggande principer för lönebildning i företagen	37
3 Löneprocessen och de lokala löneförhandlingarna	38
4 Förhandlingsordning.....	40
5 Giltighetstid.....	40
IV Omfattnings- och tillämpningsregler Sveriges Ingenjörer	41
V Avtal om lokal lönebildning - Ledarna	42
§ 1 Gemensamma utgångspunkter.....	42
§ 2 Grundläggande principer	42
§ 3 Den lokala processen	43
§ 4 Chefsdialog.....	44
§ 5 Lönesättningsprinciper	44
§ 6 Särskilda överläggningar vid utebliven löneökning.....	45
§ 7 Förhandlingsordning.....	45
§ 8 Fredsplikt.....	46
§ 9 Giltighetstid med mera	47
Bilaga 1.....	48
Bilaga 2.....	49
Stödmaterial	50

Bilaga 1

Överenskommelse om ersättning för förskjuten arbetstid och beredskapstjänst byggnadsämnesindustrin

Industriarbetsgivarna	Sveriges Ingenjörer
Unionen	Ledarna

Förskjuten arbetstid

Med förskjuten arbetstid avses den del av tjänstemannens ordinarie arbetstidsmätt som förläggs utanför det vid tjänstemannens arbetsställe gällande ordinarie dagarbetstidsschemat. Förskjuten arbetstid ersättes enligt följande:

Kvälls- och nattetid	Ersättning/timme
Från kl. 18 till kl. 24	$\frac{\text{månadslönen}}{600}$
Från kl. 00 till kl. 06	$\frac{\text{månadslönen}}{400}$
Sön- och helgdagstid	Ersättning/timme
Från kl. 06 på lördag och kl. 18 på dag före helgdag till kl. 06 på dagen efter sön-/helgdagen. Utges inte dagen före nationaldagen.	$\frac{\text{månadslönen}}{300}$

Storhelgstid	Ersättning/timme
Från kl. 06 nyårsafton till kl. 06 den 2 januari	
Från kl. 18 skärtorsdag till kl. 06 tredjedag påsk	
Från kl. 06 pingstafton till kl. 06 dagen efter pingstdagen	<u>månadslönen</u>
Från kl. 06 nationaldagen till kl. 06 dagen efter nationaldagen	150
Från kl. 06 midsommarafton till kl. 06 dagen efter midsommardagen	
Från kl. 06 julafton till 06 tredjedag jul	

Klockslagen ska vid respektive företag kunna närmare anpassas till lokalt fastställda klockslag för ordinarie skifttider och avbrott för sön- och helgdagar under beaktande av att den totala ersättningen blir densamma.

Överenskommelse om undantag från ovanstående ersättningsreglerkan träffas med arbetsledare till vilken skälig ersättning utges i annan ordning.

Ersättning för förskjuten arbetstid och övertidsersättning kan ej utges samtidigt.

Beredskapstjänst

Med beredskapstjänst avses tid då tjänsteman ej har arbetsskyldighet men åläggs vara anträffbar för att inom föreskriven tid efter varsel infinna sig på arbetsstället.

De lokala parterna äger, om särskilda skäl föreligger, träffa överenskommelse om annan lösning.

Beredskapstjänst ersätts per beredskapstimme med	<u>Månadslönen</u> 1400
--	----------------------------

Dock gäller följande:

Lördag–måndag	Ersättning/timme
Från lördag kl. 06 till måndag kl. 06	$\frac{\text{månadslönen}}{700}$
Helger	Ersättning/timme
Från kl. 18 dagen före till kl. 06 trettondagen, 1 maj, Kristi himmelsfärds dag och alla helgons dag	$\frac{\text{månadslönen}}{1000}$
Från kl. 06 trettondagen, 1 maj, Kristi himmelsfärds dag och alla helgons dag till kl. 06 första vardagen efter respektive helger	$\frac{\text{månadslönen}}{700}$
Från kl. 18 skärtorsdagen och nyårsafton samt från kl. 06 på pingst-, midsommar- och julafton till kl. 06 första vardagen efter respektive helger samt från kl. 06 på nationaldagen till kl. 06 dagen efter nationaldagen	$\frac{\text{månadslönen}}{350}$

Beredskapsersättning utges per pass för lägst 8 timmar, i förekommande fall minskat med tid för vilken övertidsersättning utgetts. Överenskommelse om undantag från ovanstående ersättningsregler kan träffas med tjänsteman i mer kvalificerad befattning till vilken skälig ersättning utges i annan ordning.

Beredskapstjänst ska fördelas så att den ej oskäligt belastar enskild tjänsteman. Parterna är ense om att beredskapstjänstgöring med tätare frekvens än var fjärde vecka bör förekomma endast i sådana fall som motiveras av produktionstekniska eller tillfälliga personalresursmässiga skäl.

Schema för beredskapstjänst bör upprättas i god tid.

Anmärkning

Beredskapstjänst räknas inte som arbetstid.

Bilaga 2**Överenskommelse om ersättning för förskjuten arbetstid och beredskapstjänst buteljglasindustrin**

Industriarbetsgivarna	Sveriges Ingenjörer
Unionen	Ledarna

Mom 1

För tiden till och med den 31 mars 1976 gäller lokala överenskommelser.

Mom 2

Förskjuten arbetstid (skiftarbete) ersätts enligt följande:

Kvälls- och nattetid	Ersättning/timme
Från kl. 18 till kl. 06	<u>månadslönen</u> 480
Sön- och helgdagstid	Ersättning/timme
Från kl. 06 på lördag och kl. 18 på dag före helgdag till kl. 06 på dagen efter sön- och helgdagen. Utges inte dagen före nationaldagen.	<u>månadslönen</u> 300

Storhelgstid	Ersättning/timme
Från kl. 14 nyårsafton till kl. 06 den 2 januari	
Från kl. 06 långfredag till kl. 06 annandag påsk	
Från kl. 14 pingstafton till kl. 06 dagen efter pingstdagen	
Från kl. 06 nationaldagen till kl. 06 dagen efter nationaldagen	<u>månadslönen</u>
Från kl. 06 midsommarafton till kl. 06 dagen efter midsommarda- gen	150
Från kl. 06 alla helgons dag till kl. 06 påföljande måndag	
Från kl. 06 julafton till 06 annan- dag jul	

Under beaktande av att den totala ersättningen blir densamma kan lokal överenskommelse träffas om anpassning av klockslagen till ordinarie skifttider och enhetliga ersättningsbelopp till berörd personal.

Överenskommelse om undantag från ovanstående ersättningsregler kan träffas med tjänsteman till vilken skälig ersättning utges i annan ordning.

Ersättning för förskjuten arbetstid (skiftarbete) och övertidsersättning kan ej utges samtidigt.

Protokollsanteckning

Vid införande av ovanstående regler göres avräkning i den mån de nya reglerna innebär en höjning, överstigande den allmänna lönenivåhöjningen.

Ersättning för beredskapstjänst

Beredskapstjänst ersätts per
beredskapstimme med

Månadslönen
1400

Dock gäller följande:

Lördag–måndag	Ersättning/timme
Från lördag kl. 06 till måndag kl. 06, samt från kl. 06 trettondagen och Kristi himmelsfärds dag till kl. 06 på följande vardag	<u>månadslönen</u> 700
Storhelger	Ersättning/timme
Från kl. 14 nyårsafton till kl. 06 den 2 januari	
Från kl. 06 långfredag till kl. 06 annandag påsk	
Från kl. 14 pingstafton till kl. 06 dagen efter pingstdagen	
Från kl. 06 1:a maj till kl. 06 2:a maj	
Från kl. 06 nationaldagen till kl. 06 dagen efter nationaldagen	<u>månadslönen</u> 350
Från kl. 06 midsommarafton till kl. 06 dagen efter midsommardagen	
Från kl. 06 alla helgons dag till kl. 06 påföljande måndag	
Från kl. 06 julafton till kl. 06 annandag jul	

Beredskapsersättning utges per pass för lägst 8 timmar, i förekommande fall, minskat med den tid för vilken övertidsersättning utgetts.

- Med beredskapstjänst avses tid då tjänsteman ej har arbetsskyldighet men åläggs vara anträffbar för att inom föreskriven tid efter varsel infinna sig på arbetsstället. De lokala parterna äger, om särskilda skäl föreligger, träffa överenskommelse om annan lösning.

4. Vid påkallad inställelse i arbete utges övertidsersättning för arbetad tid, dock minst för 3 timmar. Erforderliga resekostnader till arbetsplatsen ersätts av arbetsgivaren.
5. Överenskommelse om undantag från ovanstående ersättningsregler kan träffas med tjänsteman i mer kvalificerade befattningar till vilka skälig ersättning utges i annan ordning.
6. Beredskapstjänst ska fördelas så att den ej oskäligt belastar enskild tjänsteman. Parterna är ense om att beredskapstjänstgöring med tätare frekvens än var fjärde vecka bör förekomma endast i sådana fall som motiveras av produktionstekniska eller tillfälliga personalresursmässiga skäl.

Schema för beredskapstjänst bör upprättas i god tid.

Anmärkning

Beredskapstjänst räknas inte som arbetstid.

Bilaga 3

Överenskommelse om veckovila och nattvila byggnadsämnes- och buteljglasindustrin

Industriarbetsgivarna

Ledarna

§ 1

För upprättande av ändamålsenliga scheman vid skiftarbete, jour- eller beredskapstjänstgöring samt vid övertidsarbete ska veckovilan utgöra minst 30 timmar per 7-dygnperiod.

De lokala parterna kan vidare träffa överenskommelse om att veckovilan i vissa fall begränsas till minst 24 timmar.

§ 2

Lokal överenskommelse kan träffas om avvikelse från reglerna om nattvila.

§ 3

Vid övertidsarbete under veckoslut, som sker utan samband med beredskapstjänst och som för arbetsledare, som ej är skiftgående, medföra inställelse under både lördags- och söndagsdygnet eller mellan lördag kl. 18.00 och söndag kl. 06.00, utges ett särskilt tillägg per veckoslut enligt följande: Månadslönen/215.

§ 4

Denna överenskommelse gäller tills vidare med ömsesidig uppsägningstid om tre månader.

Bilaga 4

Arbetstidsförkortning

1 Arbetstidskonto enligt 2016 års avtal

Följande regler tillämpas om de lokala parterna inte kommer överens om annat:

1. Individuella arbetstidskonton införs för alla tjänstemän.
2. Till varje arbetstidskonto avsätts ett belopp beräknat på lön och ersättningar för ordinarie arbetstid under föregående avtalsår.

Avsättningen utgör följande:

Procent	Datum	Motsv ledighet
2,0*	2025-03-31	4 dagar
2,5*	2026-03-31	5 dagar

**Utöver ovan avsätts 0,6% respektive avtalsår som enbart kan disponeras som pensionspremie eller kontant ersättning.*

Kommentar

Från och med den 1 april 2025 avsätts ytterligare 0,5 %, motsvarande 1 dag, till systemet för arbetstidskonton. Detta ger totalt 2,5 % respektive 5 dagar vid uttag fr o m 2026. Notera dock att vid tillämpning av kalenderår som intjänandeår ska den ytterligare avsättningen, vid uttag 2026, proportioneras i förhållande till att intjänandeåret 2025 enbart är nio månader. Vid uttag av tid innebär detta 6 timmar. Vid uttag av kontant ersättning eller pensionsavsättning beräknas avsättningen med den lägre procentsatsen på intjänande under perioden 1 januari - 31 mars 2025, respektive med den högre procentsatsen på intjänande under perioden 1 april - 31 december 2025.

3. Avsättning till arbetstidskonto enligt punkt 2 ovan kan uttas som betald ledig tid, som pensionspremie eller som kontant ersättning. Om tjänstemannen väljer att avsättningen ska inbetalas som pensionspremie tillförs 20% utöver det avsatta beloppet. För de 0,6%, som endast kan tas ut som kontant ersättning eller pensionspremie, gäller även där att 20% tillförs vid val av pensionspremie.

4. Tjänsteman bestämmer hur uttag ska ske från arbetstidskonto enligt punkt 3. Väljer tjänstemannen att uttaget ska ske genom betald ledig tid ska ledigheten utläggas efter överenskommelse med arbetsgivaren.
5. Tjänsteman som väljer betald ledig tid har inte rätt att spara dagar från ett avtalsår till ett annat. Ledighet som inte uttagits under avtalsåret ersätts med kontant utbetalning. Detta gäller även för tjänsteman som av något skäl inte gör något av de tre valen.

Gemensamma tillämpningsregler har utarbetats av centrala parterna och de finns på www.industriarbetsgivarguiden.se för personer med tillgång till webbplatsen.

2 A Arbetstid enligt 1998 års avtal (SIF/CF)

Överläggningar mellan de lokala parterna upptas om arbetstidsfrågorna vid företaget. De lokala parterna kan därvid bland annat träffa överenskommelse om arbetstidsförkortning för heltidsanställd tjänsteman om en dag fr o m den 1 maj 1999, ytterligare en dag fr o m den 1 maj 2000 respektive den 31 mars 2001 och för deltidsanställd tjänsteman i proportion härtill. Eventuell förkortning utläggs i hela eller delar av dagar. I dessa överläggningar kan behandlas bland annat flexibel arbetstidsförläggning utifrån verksamhetens krav och individernas önskemål.

Om överenskommelse inte träffas om arbetstidsförkortning höjs månadslönen för berörd tjänsteman med 0,5% per lönerevisionstidpunkt respektive år.

2 B Arbetstid enligt 1998 års avtal (Ledarna)

Överläggningar mellan de lokala parterna upptas om arbetstidsfrågorna vid företaget. De lokala parterna kan därvid bland annat träffa överenskommelse om arbetstidsförkortning för heltidsanställd tjänsteman om en dag fr o m den 1 maj 1999, ytterligare en dag fr o m den 1 maj 2000 respektive den 31 mars 2001 och för deltidsanställd tjänsteman i proportion härtill. Eventuell förkortning utläggs i hela eller delar av dagar. I dessa överläggningar kan behandlas bland annat flexibel arbetstidsförläggning utifrån verksamhetens krav och individernas önskemål.

Om överenskommelse inte träffas om arbetstidsförkortning höjs månadslönen för berörd tjänsteman med 0,5% per lönerevisionstidpunkt respektive år.

Vid företag där överenskommelse om "livsarbetstid" gäller för andra arbetstagargrupper kan motsvarande överenskommelse träffas för medlem i Ledarna.

Bilaga 5

Kompetensutveckling i företagen

Förutsättningar

Den allt hårdare internationella konkurrensen kräver en målmedveten satsning på att utveckla kompetensen hos de anställda. Snabb produktionsutveckling ställer krav på nya kompetenser hos berörda anställda. Ökad fokusering på kunder och marknad ställer krav på ökad flexibilitet. Övergång från regelstyrning till målstyrning och kvalitetssäkring ställer krav på förändrad arbetsorganisation.

Ett kontinuerligt förändringsarbete i dessa avseenden förutsätter att såväl företags som de anställdas utvecklingsbehov identifieras. Härvid har cheferna en viktig uppgift att översätta företagets behov till den egna arbetsgruppen och dess medlemmar.

Behov

Alla anställda bör ges möjlighet att genom olika insatser utveckla den kompetens som behövs i nya eller förändrade arbetsuppgifter.

Det bör också beaktas att enskilda anställda har idéer utifrån sina perspektiv om sina egna och företagets utvecklingsbehov. Det kan vara fråga om att utveckla kunskaper och förmåga som på sikt kan gynna både den enskilde och företaget.

Utveckling i arbetet sker genom kombinationer av insatser som berör arbetsinnehåll, arbetssätt, arbetsorganisation, teknikstöd och kompetens.

Ansvar

Det är företagets ansvar att genomföra utvecklingsinsatser av personal, organisation och teknik och att erforderliga resurser avsätts. Samtidigt åvilar det den enskilde anställda att ta initiativ och känna engagemang och ansvar för sin kompetensutveckling.

Dialog

En viktig grund för utvecklingen av de anställdas och företagets samlade kompetens är dialog mellan chef och medarbetare. Det är i dialogen som företagets utvecklingsprogram och dess genomförande kan göras känt. Dialogen kan också utgöra riktningsskåp för den enskilde anställdes engagemang, reflexioner och planer. Dialogen kan skapas genom t ex löpande planerings- och utvecklingssamtal.

Erfarenheten visar att väl fungerande dialoger förutsätter insatser i företagen i form av utbildning av både chefer och medarbetare i kommunikation, målformulering uppföljning av resultat etc. Dialogen ska föras i positiv anda och syfta till en god utveckling för de anställda och företaget.

För att uppnå önskvärda resultat är det viktigt att överenskomna åtgärder, exempelvis utbildningsinsatser, dokumenteras och följs upp. Detta kan ske exempelvis genom att personliga utvecklingsplaner upprättas.

Samverkan

Det är parternas uppfattning att genomförande av dialog och kompetensutveckling samt stöd till enskilda anställdas initiativ till egen utveckling bör anpassas till varje enskilt företags situation och utgå från företagets affärsidé och långsiktiga visioner.

Formerna för dialog med de anställda, planering, genomförande och uppföljning av olika utvecklingsinsatser bör diskuteras och träffas överenskommelse om mellan de lokala parterna.

Lönebildningen

Enskilda anställdas kompetensutveckling bör utgöra en viktig del i lönebildningen i företagen. Parterna hänvisar till vad som anges i lönebildningsavtalet.

Bilaga 6

Kollektivavtalad deltid i pensioneringssyfte

1 Deltid i pensioneringssyfte (deltidspension)

Tjänsteman kan ansöka om rätt till deltidspension från och med den månad tjänstemannen fyller 62 år. Om deltidspension beviljas är anställningen från det att deltidspensionen börjar gälla, en deltidstjänst med den sysselsättningsgrad som följer av deltidspensionen.

Vid beviljande av deltidspension ska arbetsgivaren för tjänsteman som omfattas av ITP 2 även fortsättningsvis anmäla inkomst utifrån tjänstemannens tidigare sysselsättningsgrad. Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt § 25 a anställningsskyddslagen gäller inte för tjänstemän som har deltidsanställning genom deltidspensionering enligt detta avtal.

Anmärkning

Parterna är överens om att avtalet ska anpassas till vid var tid gällande författningsregler rörande pension, t.ex. skatteregler avseende uttag av pensionsförsäkring.

2 Ansökan och underrättelse

Tjänstemannen ska hos arbetsgivaren skriftligen ansöka om deltidspension sex kalendermånader före det att deltidspensionen ska börja gälla. Av ansökan ska tydligt framgå vilken sysselsättningsgrad som avses.

Samtidigt som ansökan lämnas till arbetsgivaren ska tjänstemannen underrätta lokal tjänstemannapart vid företaget.

Senast två månader från det att arbetsgivaren mottagit ansökan ska arbetsgivaren skriftligen till tjänstemannen och lokaltjänstemannapartvid företaget meddela svar om ansökan beviljas eller inte, för det fall inte uppskov överenskommit med tjänstemannen. Att inte svara i rätt tid utgör ett brott mot en ordningsföreskrift och har därmed inte innebörden att ansökan ska anses beviljad. För det fall ansökan inte senare beviljas ska arbetsgivaren i förekommande fall betala 2000 kr för åsidosättandet av ordningsföreskriften till den berörda tjänstemannen, (beloppet räknas fr o m 2014 årligen upp med KPI).

Arbetsgivaren kan avslå ansökan om deltidspension om ett beviljande vid en objektiv bedömning skulle medföra en beaktansvärd störning i verksamheten.

3 Förhandling och tvist

Om ansökan om deltidspension har avslagits och tjänstemannen vill få ansökan prövad i förhandlingsordningen ska tjänstemannen underrätta lokal facklig organisation som har att begära lokal förhandling. Tvisten ska då anses gälla deltidspension med sysselsättningsgraden 80 procent och ska behandlas enligt gällande förhandlingsordning enligt följande.

Frågan om deltidspension ska beviljas kan behandlas i lokal förhandling och där-
efter, om frågan inte lösts, slutligt i central förhandling.

Om parterna varken i lokal eller central förhandling kan komma överens i frågan om deltidspension enligt avtal kan beviljas utan beaktansvärd störning i verksamheten, ska lokal facklig organisation om tjänstemannen vill driva saken vidare, begära lokal förhandling om skyldighet för arbetsgivaren att betala skadestånd för felaktig avtalstillämpning.

Bilaga 7

Partsgemensamma kommentarer

Kollektivavtalad deltid i pensioneringssyfte

1 Deltid i pensioneringssyften (Deltidspension)

Tjänsteman kan ansöka om rätt till deltidspension från och med den månad tjänstemannen fyller 62 år. Om deltidspension beviljas är anställningen från det att deltidspensionen börjar gälla, en deltidstjänst med den sysselsättningsgrad som följer av deltidspensionen.

Vid beviljande av deltidspension ska arbetsgivaren för tjänsteman som omfattas av ITP 2 även fortsättningsvis anmäla inkomst utifrån tjänstemannens tidigare sysselsättningsgrad. Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt § 25 a anställningsskyddslagen gäller inte för tjänstemän som har deltidsanställning genom deltidspensionering enligt detta avtal.

Anmärkning

Parterna är överens om att avtalet ska anpassas till vid var tid gällande författningsregler rörande pension, t ex skatteregler avseende uttag av pensionsförsäkring.

Kommentarer

Syftet med avtal om deltidspensionering

Parternas utgångspunkt är att tjänstemännen i framtiden kommer att vara yrkesverksamma högre upp i åldrarna än vad fallet är i dag. För många kommer det att medföra påfrestningar som gör det nödvändigt att arbeta något mindre mot slutet av yrkeslivet genom att minska sysselsättningsgraden från heltid till deltid. Syftet med bestämmelserna om deltidspension är att således ge möjlighet till ett längre yrkesliv och skapa förutsättningar för generationsväxling.

Tanken med deltidspensionering är således inte att skapa förutsättningar för tjänstemannen att åta sig andra anställningar, förvärvsuppdrag eller förvärvsverksamhet vid sidan av den ordinarie anställningen. Sådana motiv utgör alltså inte skäl att bevilja deltidspension.

Av avtalets syfte följer också att en deltidspensionering inte kan innefatta förutsättningen att tjänstemannen efter deltidspensioneringen arbetar övertid på ett sätt som fyller upp tid så att tjänstemannens verkliga normalarbetstid motsvarar en högre sysselsättningsgrad än den angivna. Detta innebär självfallet inget hinder mot att tjänstemannen arbetar övertid i sådana situationer som han skulle ha arbetat övertid om han inte hade varit deltidspensionerad.

Tjänstemannen kan givetvis åta sig uppdrag i ideella föreningar, bedriva hobbyverksamhet eller ta anställningar av mindre omfattning. Det gäller inte några inskränkningar av tjänstemannens möjligheter på det här området utöver vad som allmänt följer av ett anställningsavtal, t.ex. förbudet mot att bedriva konkurrerande verksamhet och förbudet mot att åta sig uppdrag som är olämpliga eller annars kan utgöra hinder mot fullgörandet av förpliktelserna enligt anställningsavtalet.

Parterna är också överens om att avtalet inte innebär att arbetsgivaren för att möjliggöra deltidspensionering måste överväga lösningar som med nödvändighet innebär nyanställning av personal på deltid eller inhyrning av arbetskraft.

2 Ansökan och underrättelse

Tjänstemannen ska hos arbetsgivaren skriftligen ansöka om deltidspension sex kalendermånader före det att deltidspensionen ska börja gälla. Av ansökan ska tydligt framgå vilken sysselsättningsgrad som avses.

Samtidigt som ansökan lämnas till arbetsgivaren ska tjänstemannen underrätta lokal tjänstemannapart vid företaget.

Senast två månader från det att arbetsgivaren mottagit ansökan ska arbetsgivaren skriftligen till tjänstemannen och lokal tjänstemannapart vid företaget meddela svar om ansökan beviljas eller inte, för det fall inte uppskov överenskommits med tjänstemannen. Att inte svara i rätt tid utgör ett brott mot en ordningsföreskrift och har därmed inte innebörden att ansökan ska anses beviljad. För det fall ansökan inte senare beviljas ska arbetsgivaren i förekommande fall betala 2 000 kr för åsidosättandet av ordningsföreskriften till den berörda tjänstemannen, (beloppet räknas fr o m 2014 årligen upp med KPI).

Arbetsgivaren kan avslå ansökan om deltidspension om ett beviljande vid en objektiv bedömning skulle medföra en beaktansvärd störning i verksamheten.

Kommentarer

Arbetsgivaren ska på ett seriöst och konstruktivt sätt överväga om det finns möjlighet till att bevilja ansökan om deltidspension. Prövningen ska ske med utgångspunkt från frågan om en deltidspension vid en objektiv bedömning skulle innebära en beaktansvärd störning i verksamheten.

Ansökan

Som framgår av avtalstexten ska ansökan ske skriftligt och med angivande av önskad sysselsättningsgrad. Ansökan sker på sökandens risk vilket innebär att den som påstår att ansökan har gjorts måste kunna visa att så är fallet.

I de efterföljande kontakterna med arbetsgivaren bör tjänstemannen uppge omständigheter av betydelse för ansökan. Det kan t.ex. vara att tjänstemannen är beredd att omplaceras till vissa angivna tjänster eller att dela på en heltidstjänst med annan tjänsteman som ansökt om deltidspensionering. Har tjänstemannen förslag på hur arbetsgivaren genom enkla åtgärder skulle kunna möjliggöra deltidspension bör dessa framföras.

Skulle deltidspensioneringen fordra att tjänstemannen och företaget kommer överens om att tjänstemannen omplaceras till andra arbetsuppgifter kan detta medföra att man också behöver komma överens om förändrad lön. Ett exempel är att tjänstemannen innehar en chefsbefattning men det är inte lämpligt att kombinera chefskapet med en deltidsanställning. Inom ramen för en överenskommelse om att omplacera tjänstemannen till en tjänst som inte är en chefsbefattning kan arbetsgivaren och tjänstemannen då också komma överens om en lön som är anpassad till att tjänstemannen inte längre är chef. Ett annat exempel kan vara att en säljare ansökt om deltidspension men arbetet som säljare inte är förenligt med en lägre sysselsättningsgrad, t.ex. på grund av resor eller dylikt. En överenskommelse om att omplacera säljaren till en annan tjänst kan i det fallet förutsätta att eventuella rörliga lönedelar, såsom provision, inte längre ska utgå. I stället kan tjänstemannen och företaget behöva bestämma en fast lön som innebär en annan lönenivå än tidigare.

Bedömningen av ansökan sker i enlighet med den sysselsättningsgrad tjänstemannen ansökt om. Om arbetsgivaren avslår ansökan och tjänstemannen och lokal tjänstemannapart vill driva frågan om deltidspensionering i förhandlingsordningen, ska prövningen i lokal och central förhandling ske med utgångspunkt från en framtida sysselsättningsgrad om 80 procent (jfr mom 13:3). Tjänstemannen kan alltså i sin ansökan ange i princip vilken sysselsättningsgrad som helst men i förhandlingsordningen prövas saken utifrån stupstocken att tjänstemannen kom-

mer att arbeta på deltid med 80 procents sysselsättningsgrad. En gemensam uppmaning från parterna är att ansökningen bör grundas på en realistisk bedömning och vara anpassad till den verksamhet som är i fråga. Detta kan enbart bedömas ute i arbetsgivarens verksamhet.

I enlighet med avtalstexten ska arbetsgivaren senast två månader efter det att ansökan mottagits besvara denna skriftligt till tjänstemannen och lokal tjänstemannapart vid företaget. En tänkbar situation är att arbetsgivaren finner att beaktansvärt hinder föreligger mot att bevilja ansökan, men inom de två månaderna ger tjänstemannen besked om att hinder inte föreligger mot att bevilja deltidspension i en annan omfattning eller vid en senare tidpunkt än som angivits i ansökan. Arbetsgivaren har då uppfyllt kravet att svara inom två månader. Skulle tjänstemannen inte anta sådant motförslag får detta betraktas som att arbetsgivaren avslagit tjänstemannens ansökan.

Beaktansvärd störning

I kravet på att störningen måste vara beaktansvärd ligger att störningar av mindre omfattning inte kan anses utgöra hinder mot uttag av deltidspension. Det måste således kunna konstateras att en beaktansvärd störning föreligger och att avslaget inte beror på nonchalans, att arbetsgivaren inte seriöst prövar saken eller en allmän ovilja mot att tjänstemannen beviljas deltidspension. Detta framgår även av kravet på att störningen måste kunna konstateras föreligga vid en objektiv bedömning. Om arbetsgivaren genom att vidta åtgärder enkelt kan minska eller helt eliminera de störningsmoment som uppstår bör det normalt inte anses föreligga hinder mot uttag av deltidspension. Som framgår nedan finns det dock begränsningar för vilka åtgärder en arbetsgivare är skyldig att vidta för att gå en tjänsteman till mötes i dennes ansökan om deltidspension.

Parterna är överens om att de krav som kan ställas på arbetsgivaren vid prövning av deltidspension är klart lägre än när det gäller föräldraledighet och andra liknande situationer i ledighetslagstiftningen. Naturligtvis är kraven också mycket lägre än när det gäller frågan om att bereda fortsatt anställning när en tjänsteman stadigvarande har delvis nedsatt arbetsförmåga p.g.a. sjukdom. Arbetsgivarens skyldighet att vidta åtgärder för att möjliggöra deltidspensionering är således klart mer begränsad än vid de nyss nämnda situationerna. Frågan om deltidspension ska, som sagts, prövas seriöst, med god vilja och utifrån att det ligger i båda parter intresse att tjänsteman ska kunna fortsätta att vara yrkesverksam på ett sätt som gagnar verksamheten.

Anpassningsåtgärder

Typiskt sett kommer prövningen av om deltidspension kan beviljas ske utifrån att tjänstemannen ska behålla de arbetsuppgifter tjänstemannen redan har. Arbetsgivaren och tjänstemannen är naturligtvis fria att komma överens om en deltidspension som medför en omplacering. Arbetsgivaren är skyldig att diskutera och överväga möjligheten att omplacera tjänstemannen till andra arbetsuppgifter men inte att faktiskt genomföra omplaceringen. Däremot kan arbetsgivaren drabbas av skadeståndsskyldighet om tjänstemannen underlåter att komma överens om en omplacering som utan beaktansvärd störning i verksamheten hade möjliggjort en deltidspension.

Arbetsgivaren måste i sin bedömning väga in möjligheten till en viss omfördelning av arbetsuppgifter mellan anställda i syfte att möjliggöra deltidspensionering. Sådana omfördelningar av arbetsuppgifter ska ha ett naturligt samband med grundläggande kompetenser och kvalifikationer hos de anställda som berörs. Anspråk på en sådan omfördelning kan inte göras om omfördelningen skulle medföra att andra anställda påverkas negativt i arbetsmiljöhänseende eller på det sättet att arbetsinnehållet utarmas. Med detta avses bland annat monotona, innehållsfattiga eller starkt repetitiva arbetsuppgifter.

Inom ramen för skyldigheten att omfördela arbetsuppgifter har arbetsgivaren inte någon skyldighet att kompetensutveckla den anställde eller andra anställda i vidare omfattning än vad som ryms inom en rimlig upplärningstid för det aktuella arbetsmomentet, i normalfallet upp till 3 eller 4 månader. Med kompetensutveckling avses i detta sammanhang upplärning inom ramen för utförandet av arbetet. I detta ligger alltså inte en skyldighet till omskolning av tjänstemän. Utbildning förlagd utanför arbetsplatsen kan i normalfallet inte ligga inom ramen för de åtgärder arbetsgivaren ska vidta i detta sammanhang. En rimlig måttstock för vilka utbildningsåtgärder som ska erbjudas kan vara sådan introduktion som arbetsgivaren normalt ger nyanställda.

Anpassningsåtgärder i form av nyanställningar

Som redan framgått är parterna överens om att arbetsgivaren inte är skyldig att nyanställa på deltid, hyra in arbetskraft, anlita konsulter eller att låta den deltidspensionerade tjänstemannen arbeta övertid i sådan utsträckning att hans verkliga normalarbetstid motsvarar en högre sysselsättningsgrad än den angivna.

Vid omfördelning av arbetsuppgifter är en möjlig situation att flera tjänstemän samtidigt ansöker om deltidspension. I den situationen skulle det kunna uppkomma behov av att nyanställa för en heltidstjänst vilket inte i sig utgör beaktansvärt hinder mot att bevilja deltidspension.

Hinder mot att bevilja deltidspension kan dock bestå i att det är svårt att rekrytera ny personal för att ersätta de tjänstemän som ansökt om deltidspension, t.ex. då det rör sig om kvalifikationer och kompetenser som är svåra att uppbringa på den lokala arbetsmarknaden. I en sådan situation torde det vara vanligt att arbetsgivaren måste påbörja ett rekryteringsarbete i syfte att den efterfrågade kompetensen ska kunna säkerställas före det att den berörde tjänstemannen går i ålderspension. Deltidspensionering kan i det sammanhanget bidra till att generationsväxlingen kan ske smidigare. Frågan om deltidspension bör i sådana fall tas upp på nytt när det finns en plan för generationsväxlingen.

Delat ansvar

Arbetsgivaren har, som tidigare sagts, ett ansvar för att seriöst och konstruktivt pröva om det är möjligt att bevilja ansökan. Den anställde och lokal tjänstemannapart har på sin sida ett ansvar för att ange konkreta enkla åtgärder som arbetsgivaren kan vidta för att kunna bevilja deltidspensionering. Ansvaret är således delat.

3 Förhandling och tvist

Om ansökan om deltidspension har avslagits och tjänstemannen vill få ansökan prövad i förhandlingsordningen ska tjänstemannen underrätta lokal facklig organisation som har att begära lokal förhandling. Tvisten ska då anses gälla deltidspension med sysselsättningsgraden 80 procent och ska behandlas enligt gällande förhandlingsordning enligt följande.

Frågan om deltidspension ska beviljas kan behandlas i lokal förhandling och därefter, om frågan inte lösts, slutligt i central förhandling.

Om parterna varken i lokal eller central förhandling kan komma överens i frågan om deltidspension enligt avtal kan beviljas utan beaktansvärd störning i verksamheten, ska lokal facklig organisation om tjänstemannen vill driva saken vidare, begära lokal förhandling om skyldighet för arbetsgivaren att betala skadestånd för felaktig avtalstillämpning.

Kommentarer

Som tidigare berörts så sker bedömningen av ansökan i enlighet med den sysselsättningsgrad tjänstemannen ansökt om. Om arbetsgivaren avslagit ansökan och tjänstemannen vill driva frågan vidare enligt förhandlingsordningen ska prövningen ske utifrån en sysselsättningsgrad om 80 procent. Då har arbetsgivaren att pröva om beaktansvärt hinder föreligger också mot detta.

Frågan om beviljande av deltidspension med en sysselsättningsgrad om 80 procent provas i det fallet således i lokal förhandling, och i förekommande fall, i central förhandling. Den prövning som där sker är slutlig i frågan om deltidspension kan beviljas eller inte. Att prövningen sker slutligt i den centrala förhandlingen betyder att prövningen är slutlig och inte kan drivas vidare i domstol. Vill tjänstemannen och den lokala fackliga organisationen göra gällande att arbetsgivaren inte har uppfyllt sina skyldigheter, ska den lokala fackliga organisationen begära lokal förhandling om skadestånd för påstådda brister på arbetsgiversidan. För frågan om skadestånd för felaktig avtalstillämpning är det avgörande om huruvida arbetsgivaren vid sin bedömning brutit i tillräcklig noggrannhet och aktsamhet samt hänsyn till tjänstemannens intressen. Skadestandsfrågan behandlas självfallet i enlighet med reglerna i förhandlingsordningen och kan alltså gå till domstol om parterna misslyckas. Som alltid är det parternas gemensamma föresats att tvister löses i förhandlingsordningen.

Parterna är överens om att förhållandena typiskt sett torde ändra sig under tvistens handläggning och att det på grund härav kan uppkomma möjligheter att hitta godtagbara lösningar, varvid tvisten i så fall ska bero med det.

Som nämnts tidigare kan det finnas situationer där det på grund av beaktansvärt hinder inte är möjligt att bevilja deltidspension vid begärd tidpunkt men där hindret vid en senare tidpunkt bortfaller. Det är då lämpligt att arbetsgivaren meddelar tjänstemannen och den lokala fackliga organisationen om detta. En annan möjlighet är att tjänstemannen då ansöker på nytt och arbetsgivaren har då att pröva denna ansökan.

De centrala parterna utgår som alltid från att de lokala parterna och tjänstemännen ser till att såväl ansökan som prövning om deltidspension utförs på ett korrekt sätt. Om en viss tjänsteman ständigt återkommer med nya ansökningar utan att det skett förändringar som motiverar det ska arbetsgivaren meddela lokal tjänstemannapart om ett sådant "missbruk". Parterna utgår då från att lokal tjänstemannapart kommer överens med arbetsgivaren om att en ny ansökan från vederbörande tjänsteman endast måste provas av arbetsgivaren om ansökan godkänts av lokal tjänstemannapart.

Bilaga 8

Avtal om avsättning till delpension

Arbetsgivaren avsätter månatligen (löpande) från och med den 1 april 2014 0,2% av pensionsmedförande lön enligt ITP-planen. Den 1 april 2015 ökar avsättningen med ytterligare 0,3%, d v s sammanlagt 0,5% av pensionsmedförande lön.

Ytterligare avsättning om 0,2% den 1 april 2016, d v s sammanlagt 0,7%. Ytterligare avsättning görs fr o m 1 april 2017 med 0,2%, d v s sammanlagt 0,9% och fr o m den 1 april 2019 med 0,3%, d v s sammanlagt 1,2%. Ytterligare avsättning ska ske fr o m den 1 november 2020 med 0,4%, d v s sammanlagt 1,6%.

Fr o m den 1 april 2023 respektive den 1 april 2024 ska ytterligare avsättning ske med 0,2% respektive år, vilket ger total avsättning per den 1 april 2024 om 2%.

Avsättningen görs i syfte att skapa förutsättningar för tjänstemannen att gå i delpension i enlighet med möjligheten därtill i punkt 13 i avtalet om allmänna anställningsvillkor. Avsättning sker även för tjänstemän som inte fyllt 25 år.

Inbetalning sker till Collectum och pengarna ska avsättas såsom för ITP-premier för tjänstemannen. För tjänsteman som inte fyllt 25 år skapas ett konto.

I Lönebildningsavtal – Unionen

Avtal om lönebildning i företagen Unionen

Industriarbetsgivarna och Unionen är ense om följande avtal för Industriarbetsgivarnas medlemsföretag inom Byggnadsämnesindustri och Buteljglasindustri och Unionens medlemmar vid dessa företag.

1 Lönebildningens betydelse

Lönebildningen är en positiv kraft i företagets verksamhet och skapar förutsättningar för att individer utvecklas och stimuleras till goda arbetsinsatser, vilket bidrar till ökad produktivitet, effektivitet och lönsamhet. Alla anställda medverkar i ständigt förbättringsarbete och bidrar därmed med sina insatser vilket leder till en intäktsskapande lönebildning. Detta möjliggör positiv löneutveckling och trygghet i anställningen.

Ett förtroendefullt samarbete mellan företagsledning, fackliga företrädare och de anställda tjänstemännen är av stor betydelse för lönebildningen. Information om företagets utveckling till fackliga företrädare är härvid betydelsefull.

Lönebildningen bygger på företagets affärs- och verksamhetsidé samt ekonomi, produktivitetsutveckling och utvecklingskraft med uppsatta övergripande mål, nedbrutna på delmål och individmål.

2 Principer för lönesättningen i företagen

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav, arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens, duglighet och insatser. Av betydelse härvid är utveckling av personliga färdigheter och egenskaper t ex i ansvar för personal, teknik, ekonomi, information och materiella tillgångar, kompetens, lednings- och samarbetsförmåga, problemlösning, om-döme, initiativ, idériakedom.

Vid den individuella lönesättningen ska särskilt beaktas hur tjänstemännen uppfyllt satta mål och de resultat som vederbörande uppnått.

Teknisk utveckling och ändrade förutsättningar i det egna företaget kräver ökad kompetens. Genom kompetensutveckling för aktuella och framtida arbetsuppgifter blir tjänstemännen bättre skickade att bidra till verksamhetsmålen. Utveckling av företagets arbetsorganisation förutsätter flexibilitet, decentralisering, delegering

ring av ansvar och ökad kompetens. En sådan utveckling ger alla anställda möjlighet att efter verksamhetens behov förkovra sig i sitt arbete. Genom att dialog förs mellan chef och anställd ges utrymme för utveckling av tjänstemannens arbetsinnehåll, arbetsformer och kompetens. Vid teknisk förändring ska ett gott arbetsinnehåll eftersträvas liksom de anställdas möjligheter till ökad kompetens och till att ta ansvar i arbetet.

Genom ökad kompetens bidrar de anställda sålunda till företagets produktivitetsutveckling och får en beredskap för framtida arbetsuppgifter. Detta ger möjligheter till personlig utveckling med därtill kopplad löneutveckling.

Samma värdering och tillämpning beträffande ovanstående principer ska gälla såväl för kvinnor som för män vilket medför att eventuella osakliga löneskillnader mellan dem elimineras. Inför förhandlingar om löner enligt nedan kartlägger och analyserar de lokala parterna kvinnornas löner i förhållande till männens. Framgår det av denna analys att diskriminerande skillnader finns i företaget ska dessa justeras.

Om någondera parten så begär, ska de centrala parterna medverka för att se över hur arbetet bedrivs med att undanröja eventuella osakliga löneskillnader på företaget.

3 Löneprocessen och de lokala förhandlingarna

3:1

Det är i det enskilda företaget hos företagsledning, fackliga företrädare och anställda som kunskaper finns om företagets förutsättningar beträffande lönebildningen. Det är i enlighet med avtalets intentioner att uppläggnings- och formerna för genomförandet av löneprocessen ska ske i samverkan mellan företagsledning och de fackliga företrädarna.

Parterna bör härvid finna samarbets- och förhandlingsformer som stödjer ett aktivt lokalt lönearbete, där parterna kan bidra med sina kunskaper från verksamheten. Här ingår att varje tjänsteman ges kunskap om på vilka grunder lönen sätts och hur tjänstemannen kan påverka sin löneutveckling. Härigenom uppnås en lönesättning som kan accepteras av både arbetsgivaren och den enskilde tjänstemannen.

3:2

Det är av avgörande betydelse för lönesättningen och utvecklingen i arbetet att en dialog förs mellan chef och berörd medlem i Unionen. Dialogen bör således behandla aktuella arbetsuppgifter, arbetssituationen, utvecklingsmöjligheter, kompetenskrav, uppnådda resultat i relation till satta mål allt sett i ett helhetsperspektiv på kort och lång sikt med koppling till individuell löneutveckling.

3:3

I löneprocessen ingår att parterna går igenom avtalets intentioner och tillämpningen på företaget samt att överenskommelse träffas om lönerevisionsdatum och de lokala kriterierna för lönerevisionen och tidsplan för löneprocessen.

Förhandling sker om de individuella lönerna enligt överlämnat förslag från arbetsgivaren eller den lokala tjänstemannaparten (tjänstemannaklubb eller representant för tjänstemännen vid företaget).

3:4

Med utgångspunkten att varje anställd genom sina arbetsuppgifter och sina uppnådda resultat bidrar till företagets produktivitetsutveckling, ökad lönsamhet och tillväxt bör detta medföra att alla anställda i princip bör få löneökning. Om en tjänsteman inte skulle erhålla löne-höjning ska särskilda överväganden göras mellan berörda parter om orsakerna härtil och dessa bör överenskomma om vilka åtgärder som bör vidtas i syfte att åstadkomma en förändring.

3:5

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig om att komma överens i delokala förhandlingarna. Om svårighet föreligger att uppnå enighet kan de lokala parterna ta kontakt med sina respektive organisationer i syfte att klarlägga avtalets intentioner och principer för lönebildningen.

3:6

Om de lokala parterna trots intentionerna i detta avtal inte kan enas om lönerna för avtalsperioden, ökas lönesumman för Unionens medlemmar vid företaget som omfattas av lönerevisionen efter den årliga lönerevisionen med 2,9% för 2025 respektive 3,0% för 2026, varav varje heltidsanställd tjänsteman som omfattas av lönerevisionen ska erhålla minst 481 kr/mån 2025 respektive 512 kr/mån 2026. Om överenskommelse om lönerevisionsdatum enligt punkt 3:3 inte träffas gäller som lönerevisionsdatum den 1 april 2025 respektive den 1 april 2026.

Efter lönerevisionen ska månadslönen för heltidsanställd tjänsteman som fyllt 18 år uppgå till lägst 23 263 kronor 2025 respektive 23 960 kronor 2026.

För tjänsteman som saknar arbetslivserfarenhet kan lägre lön tillämpas under tolv månader. Om andra skäl än avsaknad av arbetslivserfarenhet föreligger erfordras lokal överenskommelse.

4 Förhandlingsordning och fredsplikt

4:1

Kan enighet om tillämpningen av detta avtal inte nås vid lokal förhandling enligt punkt 3:3 kan endera parten påkalla central förhandling.

4:2

Kan enighet om löneavtalets tillämpning inte nås i central förhandling kan endera av förbundsparterna, inom tre månader efter det att central förhandling förklarats avslutad, hänskjuta tvisten till Nämnden för Lönefrågor.

Nämnden består av fyra ledamöter varvid Industriarbetsgivarna respektive Unionen utser två ledamöter var.

5 Giltighetstid

Detta avtal gäller till och med den 31 mars 2027. Industriarbetsgivarna och Unionen ska uppta förhandlingar om avtalet i enlighet med Industriavtalet.

II Omfattnings- och tillämpningsregler Unionen och Sveriges Ingenjörer

1 Omfattningsregler

1.1 Omfattning

Lönebildningsavtalet omfattar tjänsteman som börjat sin anställning vid företaget senast dagen för lönerevisionsdatum.

1.2 Undantag

Lönebildningsavtalet omfattar dock inte tjänsteman som dagen före lönerevisionsdatum:

- a) tillhör undantagskretsen enligt § 1 mom 2 i avtalet om allmänna anställningsvillkor,
- b) är under 18 år,
- c) har tidsbegränsad anställning,
- d) är provanställd,
- e) har fyllt 68 år,
- f) har anställts vid företaget efter det att tjänstemannen har uppnått den pensionsålder som tillämpas vid företaget,
- g) är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden.

Anmärkning

Tjänstemannen omfattas dock om den tidsbegränsade anställningen varat fortlöpande under sex månader eller längre.

Provanställd tjänsteman omfattas av lönebildningsavtalet om tjänstemannen har övergått från tidigare anställning och då omfattats av avtalet om allmänna villkor.

Tjänstemannen omfattas av löneavtalet om frånvaron beror på sjukdom eller föräldraledighet. Löneutvecklingen under ledigheten bör vara sådan att lönen vid återgången passar in i lönestrukturen.

När tjänstledig tjänsteman (g) återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga tjänstemän vid företaget enligt lönebildningsavtalet.

Lönebildningsavtalet ska vara vägledande vid fastställande av lön till tjänsteman som dagen före lönerevisionsdatum var anställd som vikarie eller på prov och då inte omfattades av lönebildningsavtalet, men som senare under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget.

1.3 Tjänsteman som slutat sin anställning

Om en tjänsteman har slutat sin anställning sex månader efter lönerevisionsdatum eller senare och inte har fått lönehöjning ska anmälan göras till företaget om krav på lönehöjning senast inom en månad efter det att tjänstemännen vid företaget har underrättats om att lönerevisionen är genomförd.

Anmärkning

Om tjänstemannen försummar att göra anmälan inom den angivna tiden medför lönebildningsavtalet inte någon rätt att erhålla lönehöjning.

1.4 Anställningsavtal den 1 oktober eller senare

För avtalsåret 2025 respektive 2026 gäller att, om företaget och en tjänsteman den 1 oktober 2024 respektive 1 oktober 2025 eller senare har träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön, omfattas tjänstemannen inte av lönebildningsavtalet.

Anmärkning

En förutsättning är att företaget och tjänstemannen uttryckligen har kommit överens om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av påföljande lönerevision.

1.5 Redan genomförd lönerevision

Om de lokala parterna i avvaktan på ett nytt lönebildningsavtal redan har träffat överenskommelse om lönehöjningar, ska dessa avräknas mot vad tjänstemännen erhåller vid tillämpning av ett senare lönebildningsavtal, såvida inte uttrycklig överenskommelse har träffats om annat.

2 Tillämpningsregler

2.1. Begreppet företaget

Om ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om företaget har flera enheter på samma ort ska varje enhet anses vara ett "företag".

Anmärkning

Företaget betraktas dock som en helhet om

- a) det varit klar praxis vid tillämpning av tidigare lönebildningsavtal eller*
- b) om lokal överenskommelse träffas med denna innebörd.*

2.2 Retroaktiv omräkning

Följande gäller beträffande omräkning av retroaktiv lönehöjning. Omräkningen ska ske individuellt

- a) Lönetillägg och ersättningar
Lönetillägg och ersättningar som är knutna till månadslönen ska omräknas retroaktivt.
- b) Tjänstledighetsavdrag
Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt.
- c) Sjuklön
Sjukavdrag under sjuklöneperioden ska omräknas retroaktivt. Sjukavdrag för tiden därefter ska inte omräknas retroaktivt.

Anmärkning

Under 2025 innebär detta att sjukavdrag t o m 14:e kalenderdagen i sjuklöneperioden ska omräknas retroaktivt. Sjukavdrag fr o m 15:e kalenderdagen ska dock inte omräknas retroaktivt.

Då en långtidssjukskriven eller föräldraledig tjänsteman erhåller retroaktiv löneökning ska ersättning utgå för mellanskillnaden mellan faktiskt utbetald sjukpenning/föräldrapenning och den sjukpenning/föräldrapenning som skulle utgått om beräkning skett med den nya lönen som underlag. Denna retroaktiva ersättning ska utgå från dagen för löneökningen. Detta gäller under förutsättning att retroaktiv ersättning ej kan erhållas från Försäkringskassan.

2.3 Arbetstidsförändring

Om den ordinarie arbetstidens längd vid företaget eller för vissa tjänstemän förändras ska lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen. Detta gäller inte förändring till följd av överenskommelse om arbetstidsförkortning i central överenskommelse.

3 Provision

För provisions- och tantiemavlönade tjänstemän bör eftersträvas att förtjänstutvecklingen på sikt följer den för övriga tjänstemän. Det ligger i dessa löneformers natur att årsförtjänsten för den enskilda tjänstemannen kan variera.

4 Premielön

För tjänstemän med premielön gäller samma principer för lönehöjningar som för övriga tjänstemän.

5 Vissa pensionsfrågor

5.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

Retroaktiv lönehöjning som utges till tjänsteman som slutat per lönerevisionsdatum eller senare är inte pensionsmedförande.

Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall ska dock lönehöjningen vara pensionsmedförande.

5.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Företagen ska som pensionsmedförande lön till Collectum/PRI anmäla löneförändring från den dag löneförändring skett.

III Avtal om lönebildning i företagen Sveriges Ingenjörer

Industriarbetsgivarna och Sveriges Ingenjörer är ense om följande avtal för Industriarbetsgivarnas företag (Byggnadsämnesindustri och Buteljglasindustri) och Sveriges Ingenjörers medlemmar vid dessa företag.

1 Gemensamma utgångspunkter

Det är parternas gemensamma uppfattning att ökad lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företagen utgör avgörande förutsättningar för ökad konkurrenskraft och tillväxt. Därigenom skapas bättre förutsättningar för ingenjörernas löneutveckling i företagen.

Produktivitetsutveckling är ett resultat av en skapande process som förutsätter tydliga mål för företagets verksamhet och för ingenjören. Företagets chefer har ett särskilt ansvar för att, genom dialog, mål sätts och att uppföljning av resultat sker.

Avtalets inriktning är att skapa en process där ingenjörens resultat, kompetens, duglighet samt den individuella löneutvecklingen knyts samman. Därigenom ges ingenjören möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen.

Motivet för varje utvecklingsinsats ska vara att stärka företagets konkurrenskraft. Ingenjörernas utbildning och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse. Genom att utveckla ingenjören för aktuella och framtida arbetsuppgifter och insatser blir denne bättre skickad att bidra till att verksamhetens mål uppnås.

2 Grundläggande principer för lönebildning i företagen

2:1

Lönesättning och löneutveckling för ingenjörerna sker mot bakgrund av de förhållanden som skapar företagets ekonomiska förutsättningar, främst produktivtetsutvecklingen och ingenjörernas bidrag här till.

Lönesättningen ska vara en del av en intäktsskapande process och stimulera till ökade insatser som medför ökad produktivitet samt även till kompetensutveckling i olika former.

2:2

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens, duglighet och uppnådda resultat, samt insatser för utvecklingen av andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Utgångspunkten är härvid de arbetsuppgifter och kompetenskrav samt de mål av såväl individuell som övergripande art som satts för verksamheten. Målen kan även avse utveckling av personliga färdigheter och egenskaper, varvid exempel på betydelsefulla bedömningsgrunder är teknisk kompetens, lednings och samarbetsförmåga, tekniskt, ekonomiskt och personellt ansvar, omdöme, målmedvetenhet, initiativförmåga, idériakedom och innovationskraft.

Bestämmande för den individuella lönesättningen är i första hand hur satta mål uppfylls och de resultat som vederbörande uppnår.

Samma värdering och tillämpning av ovanstående principer ska gälla såväl för kvinnor som för män vilket medför att eventuella osakliga löneskillnader mellan dem elimineras. Inför förhandlingar om löner enligt nedan kartlägger och analyserar de lokala parterna kvinnornas löner i förhållande till männens. Framgår det av denna analys att diskriminerande skillnader finns i företaget ska dessa justeras.

Om någondera parten så begär, ska de centrala parterna medverka för att se över hur arbetet bedrivs med att undanröja eventuella osakliga löneskillnader på företaget.

3 Löneprocessen och de lokala löneförhandlingarna

3:1

De gemensamma principerna för lönebildningen enligt detta avtal förutsätter att de lokala parterna gör en gemensam genomgång av avtalets intentioner och tillämpningen på företaget. Med sin kännedom om företagets förhållanden ska de lokala parterna genom ömsesidigt hänsynstagande i samförstånd medverka i lönebildningen. Parterna upprättar en tidplan för den lokala löneprocessen och överenskommer om lönerevisionstidpunkt.

3:2

En genomgång sker årligen av varje medlems lön. Det är av avgörande betydelse att en dialog förs mellan chef och berörd medlem med utgångspunkt från de grundläggande principer som anges i punkt 2. Ingenjörens utvecklingsmöjligheter ska också behandlas i dialogen. Chefen ansvarar för att dialog kommer till stånd.

3:3

Arbetsgivaren överlämnar förslag till nya individuella löner för Sveriges Ingenjörers medlemmar till klubben. Om klubben så begär, förhandlar de lokala parterna och träffar överenskommelse om de individuella lönerna, varvid redovisas en analys av lönestrukturen och beaktas ingenjörernas ökade erfarenheter i sina arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran samt bättre arbetsinsatser. Lönestrukturen ska återspegla ingenjörernas kvalifikationer i form av teknisk utbildning och kompetens.

Om begäran om förhandling inte framställs inom tre veckor efter det att arbetsgivaren lämnat sitt förslag, fastställer arbetsgivaren lönerna.

För medlem som inte erhåller lönehöjning bör särskilda överläggningar föras mellan berörda parter om den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

Saknas klubb vid företaget lämnas förslag till och sker överläggning med den enskilde ingenjören.

3:4

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig att komma överens. Om svårigheter föreligger kan de lokala parterna ta kontakt med sina respektive organisationer i syfte att klarlägga avtalets intentioner och principer för lönebildningen.

Om de lokala parterna trots intentionerna i detta avtal inte enas om lönerna för berörda ingenjörer enligt ovan, ökas lönesumman i företaget för de medlemmar som omfattas av lönerevisionen med 2,9% 2025 respektive med 3,0% 2026 fr o m överenskommen lönerevisionstidpunkt enligt punkt 3:1. Om överenskommelse om lönerevisionstidpunkt inte träffats gäller som lönerevisionstidpunkt den 1 april 2025 respektive den 1 april 2026.

4 Förhandlingsordning

4:1

Kan enighet om tillämpningen av detta avtal inte nås vid lokal förhandling kan endera parten påkalla central förhandling.

4:2

Kan enighet om löneavtalets tillämpning inte nås i central förhandling kan endera av förbundsparterna, inom tre månader efter det att central förhandling förklarats avslutad, hänskjuta tvisten till Nämnden för lönefrågor.

Nämnden består av tre representanter för Industriarbetsgivarna och tre representanter för Sveriges Ingenjörer. En av representanterna för Industriarbetsgivarna ska vara ordförande och en av representanterna för Sveriges Ingenjörers vice ordförande.

5 Giltighetstid

Detta avtal gäller till och med den 31 mars 2027. Industriarbetsgivarna och Sveriges Ingenjörer ska uppta förhandlingar i enlighet med Industriavtalet.

IV Omfattnings- och tillämpningsregler Sveriges Ingenjörer

Lönebildningsavtalet gäller för medlemmar i Sveriges Ingenjörer med flera Med uttrycket ”med flera” avses att avtalet ska tillämpas för medlemmar i följande Saco-förbund:

- Akademikerförbundet SSR
- Akavia
- DIK
- Fysioterapeuterna
- Kyrkans Akademikerförbund
- Lärarnas Riksförbund
- Naturvetarna
- Officersförbundet
- Reservofficerarna
- Saco-förbundet Trafik och Järnväg, TJ
- Sjöbefälsföreningen
- SRAT
- Sveriges Farmaceuter
- Sveriges Arbetsterapeuter
- Sveriges Arkitekter
- Sveriges läkarförbund
- Sverige Psykologförbund
- Sveriges Skolledarförbund
- Sveriges Tandläkarförbund
- Sveriges Universitetslärarförbund
- Sveriges Veterinärförbund

I övrigt gäller även för Sveriges Ingenjörer med flera de omfattnings- och tillämpningsregler som anges i bilaga II Omfattnings- och tillämpningsregler Unionen och Sveriges Ingenjörer.

V Avtal om lokal lönebildning - Ledarna

Industriarbetsgivarna och Ledarna är ense om att följande avtal ska gälla för medlemsföretagen inom Byggnadsämnesindustrin samt Ledarnas medlemmar inom parternas gemensamma verksamhetsområden

§ 1 Gemensamma utgångspunkter

Industriarbetsgivarna och Ledarna vill med detta avtal bidra till ökad produktivitet, lönsamhet och konkurrenskraft i företagen. Därigenom skapas bättre förutsättningar för en positiv löneutveckling. Detta förutsätter ett utvecklat och effektivt ledarskap inom alla funktioner i företaget.

Chefer är arbetsgivarens företrädare och har ett särskilt ansvar för att uppsatta mål nås och att resultat följs upp. Detta förutsätter en kontinuerlig individuell utveckling och delaktighet. För att framgångsrikt kunna kommunicera företagets affärsidéer, framgångsfaktorer och mål krävs att cheferna erhåller stöd och utbildning samt har rimliga förutsättningar för att hantera detta avtal.

Avtalet ger ramen för den lokala lönebildningsprocessen, där utgångspunkten är dialogen mellan chef och medarbetare. Nyckelorden i denna dialog är:

- individuella mål och prioriteringar
- kompetensutveckling
- resultat och prestation
- lön och belöning

Arbetsgivaren informerar alla berörda om avtalet och dess praktiska hantering.

Finns lokala företrädare för Ledarna ska den lokala processbeskrivningen utformas gemensamt. Parterna har ett gemensamt ansvar för att processen kvalitetssäkras. Partsgemensamt stödmaterial ger vägledning i detta arbete.

Beträffande principerna för lönebildningen och den praktiska tillämpningen kan de centralparterna ge råd och stöd.

§ 2 Grundläggande principer

1. Avtalets tillämpning anpassas till lokala förutsättningar och förutsätter engagemang, förtroende och ansvar.

2. Företagets lönepolicy och välkända lönekriterier är grunden för lönesättningen. Chefer ska värderas med utgångspunkt från sin förmåga att skapa resultat genom sitt ledarskap.
3. Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens, duglighet och uppnådda arbetsresultat.
4. Dialogens kvalitet och utveckling bygger på ett gemensamt ansvarstagande.

§ 3 Den lokala processen

Företaget ansvarar för att löneprocessen kommer till stånd. För att processen ska fungera krävs att den kvalitetssäkras genom en beskrivning av hur tillämpningen ska ske. Denna bör vara skriftlig.

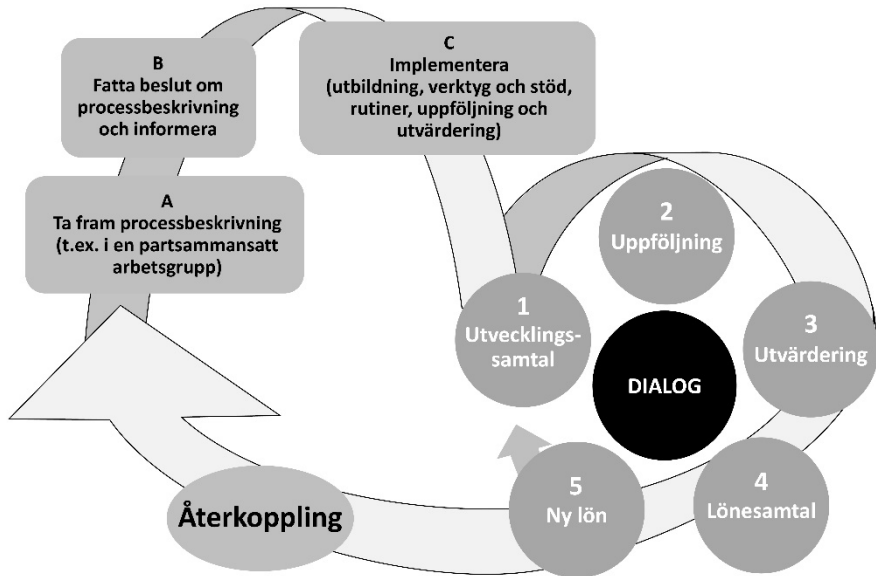
Företaget definierar vilka personer som ansvarar för löneprocessen. I samband med detta ska deras befogenheter och arbetsuppgifter klarläggas.

Det är särskilt viktigt att det framgår hur dialogen genomförs och följs upp samt tidpunkten för lönerevision. Lönerevisionsdatum för olika individer kan med fördel förläggas till i förväg fastställda individuella tidpunkter enligt en bestämd ordning, exempelvis anställningsmånad.

Om det finns lokala företrädare för Ledarna ska parterna gemensamt ta fram en beskrivning av hur avtalet ska tillämpas i det egna företaget, baserad på avtalets intentioner. De ska även komma överens om hur arbetsgivarens förslag på individuella löner ska presenteras för de lokala företrädarna.

Om det inte finns lokala företrädare ska lönesättande chef och enskild medlem i Ledarna komma överens om tidpunkter och former för utvecklingssamtal, uppföljning, löndialog, lönerevisionsdatum enligt avtalets utgångspunkter och principer.

Mom 1 Processens delar – en översikt



§ 4 Chefsdialog

Det är av stor vikt att en dialog förs mellan chef och berörd individ om mål, prioriteringar, förväntningar och utvecklingsbehov. Inriktningen är att skapa en process där individens resultat, prestation, kompetens och löneutveckling knyts samman. Dialogen sker med utgångspunkt från uppdraget och de individuella förutsättningarna och där kompetensplanering är ett givet inslag.

En fungerande dialog mellan chef och närmast överordnad chef utgår från att bägge parter har förberett sig inför dialogen.

I dialogen bör följande delar ingå: utvecklingssamtal, uppföljning, utvärdering, lönesamtal och motivering av ny lön.

§ 5 Lönesättningsprinciper

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad utifrån företagets lönepolicy och välkända lönekriterier.

Vid den individuella lönesättningen utgör exempelvis lednings- och samarbetsförmåga, omdöme, tekniskt, ekonomiskt och personellt ansvar, förmåga att utveckla

medarbetare samt initiativ, idériakedom och innovationskraft, helhetssyn betydelsefulla bedömningsgrunder i chefsrollen.

Revidering av lönen ska ske minst en gång per tolv månaders period. Föräldraleliga omfattas av den årliga löneprocessen.

Närmaste chef ska ha ett avgörande inflytande i lönesättningen. Ny lön ska alltid presenteras och motiveras i ett planerat samtal.

Vid befordran eller förändring i befattningen sker en översyn av lönen.

§ 6 Särskilda överläggningar vid utebliven löneökning

För medlem i Ledarna som erbjuds låg eller ingen löneökning, ska särskilda överläggningar föras. Vid överläggningen diskuteras medlemmens förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder. Resultaten dokumenteras.

§ 7 Förhandlingsordning

7:1 Allmänna utgångspunkter

Det ligger i avtalets anda att frågor om individuell lönesättning och löneutveckling i första hand löses i chefsdialogen mellan medlem i Ledarna och dennes chef. I det fall frågorna inte kan lösas bör medlemmen kontakta Ledarna varvid bestämmelserna i denna förhandlingsordning gäller.

Lokala parter ska eftersträva att nå lokal överenskommelse om hur löneprocessen ska utformas och hur avtalet ska tillämpas. Om parterna inte kommer överens kan de påkalla förhandlingar enligt bestämmelserna i denna förhandlingsordning.

Anmärkning

I det fall en arbetsgivare överhuvudtaget inte tar initiativ till att inleda diskussioner om löneprocessens utformning eller på annat sätt åsidosätter detta avtals tillämpning ska förhandlingsordningen i allmänna villkorsavtalet för Industrierbetsgivarnas respektive förbund tillämpas.

7:2 Lokal förhandling

Lokal förhandling avseende löneprocessen och hur avtalet ska tillämpas ska påkallas senast tre veckor från det att endera parten förklarar att den anser oenighet i någon fråga föreligga. Innan en lokal förhandling avslutas, bör de centrala parterna konsulteras beträffande tillämpningen av avtalet. Inriktningen ska vara att centrala förhandlingar inte ska behöva tillgripas.

7:3 Förhandling vid oenighet om individuell lön

Vid oenighet om arbetsgivarens förslag till individuell lön ska lokal förhandling påkallas senast sju dagar efter det att arbetsgivaren har lämnat sitt förslag. Förhandling ska påbörjas senast tre veckor efter påkallandet. Innan en lokal förhandling avslutas kan de centrala parterna konsulteras beträffande tillämpningen av avtalet.

7:4 Central förhandling

Central förhandling ska påkallas av centrala parter senast tre veckor från den dag lokal förhandling har förklarats avslutad.

7:5 Hänskjutande till Nämnden för Lönefrågor

Kan parterna inte enas vid central förhandling kan frågan hänskjutas till Nämnden för Lönefrågor för utlåtande. Detta ska ske senast tre veckor efter det att den centrala förhandlingen har avslutats. Nämnden ska avge utlåtande i tvistefråga som uppkommit inom ramen för detta avtal inom två månader.

Nämnden för Lönefrågor består av fyra ledamöter varvid berört arbetsgivarförbund respektive Ledarna utser två ledamöter var samt vidare var sin sekreterare. Om nämnden är ense kan den fungera som skiljenämnd med en av nämnden utsedd opartisk ordförande.

7:6 Preskription

Part som inte iakttar de tidsfrister som anges ovan förlorar rätten att föra frågan vidare och arbetsgivaren har rätt att fastställa lönerna.

§ 8 Fredsplikt

Detta avtal innebär fredsplikt för såväl lokala som centrala parter i de frågor som regleras i avtalet.

Om överenskommelse om de individuella lönerna inte har kunnat uppnås vid central förhandling får Ledarna eller Industrierbetsgivarna besluta om fredspliktens upphörande vid ifrågavarande företag eller del av företag som förhandlingen omfattar. Besked om det ska omgående lämnas till motparten.

Varsel om konfliktåtgärder ska för att vara giltiga ha utfärdats av förbundsstyrelse eller av styrelsen i Industrierbetsgivarna.

I övrigt tillämpas konfliktreglerna i gällande lag och avtal.

§ 9 Giltighetstid med mera

Avtalet träder i kraft den 1 april 2017 och gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader. Parterna är ense om att detta avtal ska anmälas till Medlingsinstitutet för registrering.

Bilaga 1

Diskussionspunkter som ska hanteras i den lokala processen
(se även vägledning/underpunkter i stödmaterial)

Punkterna ska vara ett stöd för att få igång en väl fungerande och verksamhetsanpassad lokal lönebildning. De kan också användas till att följa upp och kvalitets-säkra den process som redan finns på företaget.

Syftet med punkterna är att tydliggöra roller, ansvar och arbetssätt samtidigt som de kan ge nya infallsvinklar.

1. Vinsterna med lokalt anpassad lönebildning för chefer
2. Input mellan lönesättande chefer och ledningen inför lönerevisionen
3. Önskvärd utveckling hos individen/individerna
4. Ansvar och befogenheter
5. Typ av samtal som ska genomföras
6. Nödvändig utbildning, stöd och resurser
7. Kvalitetssäkring av samtal, bedömningar och motivering av ny lön
8. Dokumentation av samtal och överenskommelser
9. Hantering av situation då chef och lönesatt inte kommer överens om ny lön
10. Tidplan för revisionsperioder
11. Ledningens kommunikation av förutsättningarna inför lönerevision med lönesättande chefer

Tänk på att utvärdering och utveckling av lönebildningsprocessen
kvalitetssäkrar tillämpningen och främjar verksamhetens behov.

Bilaga 2

Innehåll i chefsdialogen

En fungerande dialog mellan medlem och dennes chef utgår från att bägge parter har förberett sig inför dialogen.

Områden som bör lyftas i dialogen kring chefens uppdrag och förutsättningar är:

- Uppdrag och ansvarsområden
- Kompetens- och karriärutveckling
- Ansvar och befogenheter
- Stöd i organisationen (administrativt, HR, närmaste chef, kollegor, medarbetare)
- Förståelse för och relation till företagets övriga verksamhet
- Förväntningar och förutsättningar i chefsrollen
 - Former och intervall för återkoppling
 - Förväntat ledarskap
 - Tillgänglighet och flexibilitet.
 - Tillgång till stödfunktioner
 - Arbetsbelastning.

Exempel på frågeställningar - se stödmaterial.

Stödmaterial

1. Vad kännetecknar ett gott ledarskap och hur värderar vi det?
2. Hur vill du beskriva ditt uppdrag och dina ansvarsområden?
3. Hur tydlig anser du att ansvarsfördelningen är inom företaget?
4. Vilken grad av handlingsfrihet anser du att du har?
5. Vilket inflytande har du på övergripande beslut, verksamhetens inriktning?
6. Hur ser du på ditt eget behov av kompetensutveckling – på kort och lång sikt?
7. Vad är mest prioriterat just nu?
8. Vad skulle du vilja lägga mer tid på?
9. Vad skulle du vilja lägga mindre tid på?
10. I vilken omfattning och i vilket forum kan du diskutera verksamheten och reflektera?
11. Hur resonerar du kring tillgänglighet i din chefsroll?
12. Hur påverkas ditt privatliv av ditt arbete?
13. Vilket stöd behöver du i din chefsroll för att hantera ditt uppdrag på bästa sätt?
14. Vad kan jag göra för att bidra till att du har rätt förutsättningar för ditt uppdrag?
15. Hur vill du beskriva relationen till dina medarbetare?
16. Hur och från vem får du återkoppling på din arbetsinsats?
17. Vilken information behöver du för att hantera ditt uppdrag?



Produktion: Industrierbetsgivarna
Artikelnummer: 8168-2025

Tryck: Scandinavian Print
Group Sweden AB