



Många utspel och krav inför avtalsrörelsen sid 6



Stärkt skydd för gravida enligt nya domar sid 16-18



Arbetsförmågan i fokus i ny utredning sid 21

En tidning från Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation

fastigo

6
09



Jesper Josbrant, vd HSB Norr:

Stort ansvar

men också stor frihet för anställda på HSB Norr

Ifö Sign med Fresh WC

Sveriges mest sålda WC-stol



Ifö är Nordens ledande tillverkare
av VVS-produkter för bad och kök



Dokumenterad kvalitet i våtrum

Kraven på våtrum är idag mycket höga. Därför använder man kakel och klinker, och man anlitar behöriga fackmän för att göra arbetet. Efter avslutat arbete överlämnas ett Kvalitetsdokument där det behöriga företaget intygar att arbetet utförts enligt kakelbranschens regler. I dessa anges vilka tätskiktssystem som är godkända och vilka företag som är behöriga. Tätskikten genomgår omfattande kontroller, där hela systemen testas.

På www.bkr.se finns allt du behöver veta om godkända tätskiktssystem, branschregler samt myndigheters och försäkringsbolags krav på våtrum idag.

Bygggeramikrådet har utbildat behöriga företag och haft branschregler för våtrumsarbete under två decennier.



Bygggeramikrådet
Högbergsgatan 27, 116 20 Stockholm
Tel: 08-641 21 25 • Fax: 08-702 20 15
info@bkr.se • www.bkr.se



MONA FINNSTRÖM, VD

« I fastighetsbranschen har vi varit hyggligt förskonade och istället står vi inför kompetensbrist och rekryteringsproblem. »

Från och med nästa år går vi ner från sex till fyra nummer per år av Fastigo-tidningen. En av anledningarna är att vi istället utvecklar nyhetsflödet på vår nya webbplats. Tyvärr har det tekniska utvecklingsarbetet av webbplatsen tagit längre tid än planerat men nu börjar vi skönja slutet. Snart kommer vi att lansera arbetsgivarguiden och andra verktyg som medlemsföretagen ska ha tillgång till digitalt. Vi tackar för det överseende du visat under arbetet med webbplatsen och hoppas du uppskattar förändringarna. Vi hoppas också att de leder till att du blir snabbare uppdaterad och lättare hittar den information du söker.

Året som snart passerat har varit synnerligen turbulent med snabba svängningar på arbetsmarknaden. De höga arbetslöshets-siffror som först förutspåddes börjar nu revideras. Lågkonjunkturen är strukturellt, branschvis och regionalt betingad. I Fastighetsbranschen kan vi konstatera att vi blivit hyggligt förskonade och istället står inför kompetensbrist och rekryteringsproblem. Av tradition rekryterar vi gärna inom vår egen bransch. Nu är det tid att fundera och våga nytt. Det finns massor av bra kompetens utanför vår egen bransch som kan tillföra nya kunskaper och synsätt. Läs gärna mer om Jesper Josbrant på sidan 8–11 som för några år sedan lämnade it-branschen för uppdraget som VD på HSB Norr.

God Jul och Gott Nytt År önskar mina medarbetare och jag alla läsare!

MONA FINNSTRÖM
VD FASTIGO

Fastigo – en tidning från Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation

Box 70397 107 24 Stockholm
Tel 08-676 6900 Fax 08-20 75 75
info@fastigo.se www.fastigo.se



Ansvarig utgivare Mona Finnström

Redaktör Anette Nordenfelt

Annonser Marie Harder, Fastigo,
telefon 08-676 69 08 eller mobil 070-676 69 08

Grafisk produktion Anette Nordenfelt
tillsammans med Trydells Tryckeri.

Tryck Trydells Tryckeri.

Omslagsfoto Lennart Jönsson.



6
09



innehåll

Avtalsrörelsen för dörren Nästa års avtalsrörelse har så smått dragit igång med avtalskonferenser och mediautspel **6**

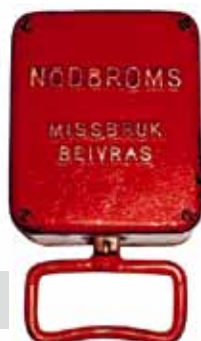
Funktionsinriktad organisation När Jesper Josbrant tillträdde som vd för HSB Norr var det viktigt att få en gemensam värdegrund men med utrymme för lokala variationer **8-11**

Efter ett år Mona Finnström tillträdde som vd för Fastigo för drygt ett år sedan. Nu står Fastigo inför ytterligare utveckling **14-15**



25

INGA SMILEYS TILL ARBETSMILJÖN Fastigo säger nej till smileys i sitt remissvar; det blir för dyrt **7** ■ **KRÖNIKA** Betygens vara eller inte vara **13** ■ **STÄRKT SKYDD FÖR FÖRÄLDRALEDIGA** Skyddet har skärpts i flera omgångar, men det finns undantag **16** ■ **KRÖNIKA ARBETSMILJÖ** Psykisk obalans **19** ■ **ARBETSFÖRMÅGAN I FOKUS** Nya begrepp kring arbetsförmåga i ny utredning **21** ■ **MEDLEMSNYHETER** Nyheter i korthet från medlemsföretagen **22** ■ **FANTASIER STYR TEKNIKEN** Enorma summor spenderas utan att veta varför **23** ■ **LÄGRE SKATT MED FLYTTAT LÅN** Brf fick nej av nämnden **24** ■ **UTSEENDET SPELAR ROLL** Högre estetiska krav på anställda i Sverige **25** ■ **BYGGHERRENS ARBETSMILJÖANSVAR** Extrainsatt kurs om regler för bygg- och anläggningsarbete **28** ■ **ORO FÖR SÄMRE ARBETSMILJÖ** Konjunkturen kan påverka arbetsmiljön **29** ■ **PÅ NYA POSTER** Senaste nytt på chefsstolarna **30** ■



29

Avtalsrörelsen är igång

Startskottet har gått inför kommande års avtalsrörelse. Fastigo har inlett med avtalskonferenser för medlemsföretagen och får accept för att driva frågan om treåriga processlöneavtal på tjänstemannasidan även i fortsättningen.



Fastigo har startat avtalsrörelsen med avtalskonferenser för medlemsföretagen.

– Det har varit positivt respons från de cirka 100 medlemsföretag som har valt att delta. Vi har fått medlemmarnas förtroende att fortsätta driva frågan om treårsavtal och om processlöneavtal, det vill säga avtal utan centralt beslutade lönepåslag.

– Efter flera avtalsomgångar med processlöneavtal är Fastigos medlemsföretag vana att hantera den typen av avtal och därmed också mer positiva till dem, säger Mona Finnström, vd för Fastigo.

Det återspeglar sig bland annat i den tjänstemannaenkät som medlemmarna besvarat under hösten. Enligt undersökningen arbetar drygt 95 procent av alla företag som har anställda tjänstemän med utvecklingssamtal och/eller lönesamtal. De flesta anser också att löneprocessen utvecklats de senaste åren. I den mån det förekommit osakliga löneskillnader så har dessa till största delen också hunnit åtgärdas.

Oro för fackliga krav

Fastigo ser med oro på de krav som Facken inom industrin har beslutat att driva i avtals-

rörelsen 2010. De kräver löneökningar på i genomsnitt 2,6 procent, eller lägst 620 kronor i månaden, i ett ettårigt avtal. De kräver också att alla anställda ska garanteras minst 430 kronor i månaden.

– För höga lönekrav hotar välfärden. Vår uppfattning är att kraven är alldeles för höga och vi vill dessutom se treårsavtal, inte ettåriga. Även Konjunkturinstitutet förordar treåriga avtal med låga löneökningar det första året och något högre ökning år två och tre.

Utöver lönekravet ovan har övriga LO-förbund enats om att kräva att en jämställdhetspott på minst 125 kronor per heltidsanställd och månad ska tillfalla avtalsområden som har en genomsnittlig förtjänst lägre än 21.300 kronor per månad. Detta krav berör dock inte Fastigos avtalsområden eftersom snittlönen i våra avtal ligger högre än de yrkanden LO har.

Udragen process

Nästa års avtalsrörelse riskerar dock att bli en utdragen process. 2010 ska drygt 500 kollektivavtal omförhandlas för cirka 3,5 miljoner löntagare på den svenska arbetsmarknaden. Arbetsmarknadens parter kommer att ställas inför stora utmaningar under förhandlingsarbetet inte minst beroende på nuvarande konjunkturläge.

Utgångspunkten för Fastigos förhandlingar är den nivå som framförhandlas inom industrins område, men även närliggande branscher påverkar Fastigos avtal. Riksavtalsförhandlingarna kommer med stor sannolikhet att dra ut på tiden och nya avtal redan 1 april kommer troligen endast i undantagsfall klaras av.

Fastigo kommer kontinuerligt att använda webben som informationskanal för avtalsrörelsen. Under en egen flik finns all information tillgänglig.

Den 2 december fattar Fastigos styrelse beslut om inriktningen och den 13 januari träffas avtalskommittéerna för ett gemensamt

fastigo.se

Kommande avtalsrörelse riskerar att dra ut på tiden. Du kan alltid följa Fastigos förhandlingsläge via webben, www.fastigo.se. Vi rapporterar om smått som stort och i viss mån också från närliggande branscher samt större uppgörelser som har betydelse för Fastigo.

Bostadsmarknaden granskas

Diskrimineringsombudsmannen, DO, har fått i uppdrag att undersöka förekomst och omfattning av diskriminering på bostadsmarknaden.

DO ska särskilt pröva möjligheterna att med hjälp av så kallad praktikprövning undersöka omfattningen av diskriminering.

Kartläggningen ska utformas så att en nationell bild kan ges och att jämförelser mellan regioner, bostadsformer, privata och offentliga sektorn samt mellan kvinnor och män kan göras.

– Rätten till bostad är en grundläggande princip i Sverige. Studier och undersökningar visar att det förekommer diskriminering på bostadsmarknaden. Hur omfattande och utbrett problemet är vet vi dock inte. Uppdraget till DO syftar till att ge mer kunskap om problemet med diskriminering på bostadsmarknaden. Utifrån detta kan vi vidare identifiera behovet av eventuella ytterligare åtgärder, säger integrations- och jämställdhetsminister Nyamko Sabuni.

PRESSMEDDELANDE

Inga smileys för arbetsmiljön

Fastigo säger nej till förslaget att införa en ny tillsynsmodell med marknadsinslag för arbetsmiljön. Det är bättre att satsa på en utveckling av Arbetsmiljöverkets rådgivningsverksamhet.

I remissvaret är Fastigo klart avvisade till förslaget att enligt dansk modell införa smileys för arbetsmiljön. Kostnaderna vid ett fullt genomförande beräknas uppgå till cirka 800 miljoner kronor.

För att införa en tillsynsmodell som är så kostnads- och resurskrävande som den föreslagna måste det stå klart att modellen skulle komma att bidra till avsevärda och positiva effekter på arbetsmiljön. Utredningen ger hittills inga belägg för att så skulle vara fallet. Tvärtom konstaterar man att det är svårt att uttala sig om effekterna. I utredningen presenteras överhuvudtaget inget som på ett tydligt sätt klargör att en tillsynsmodell med marknadsinslag har några positiva effekter på arbetsmiljön. Den danska modellen har också mött stark kritik från arbetsgivarna i Danmark.

Den slutsats Fastigo dragit genom våra omfattande kontakter med medlemsföretagen, är att det finns ett genuint och starkt intresse av att skapa så goda arbetsförhållanden

som möjligt. Arbetsmiljöfrågorna upplevs som viktiga av företagen och det sker ett aktivt och kontinuerligt arbete med att se över och förbättra arbetsmiljön. Men regelverket inom arbetsmiljöområdet är så komplext att det är svårt att veta vilka regler som gäller, hur de ska tillämpas samt vilka metoder som bör utnyttjas för att uppnå önskvärda resultat.



Bättre alternativ

Enligt Fastigos uppfattning skulle ett för arbetsmiljön bättre resultat uppnås genom en utveckling av Arbetsmiljöverkets rådgivningsverksamhet än genom att införa en ny och oprövad modell för tillsynsverksamheten. Det finns förutsättningar för avsevärda förbättringar inom detta område, som dessutom skulle kunna genomföras till betydligt lägre kostnader än den föreslagna modellen. Hos många arbetsgivare och andra aktörer inom arbetsmiljöområdet torde det finnas behov av kvalificerad rådgivning, information och utbildning inom arbetsmiljöområdet. Arbetsmiljöverket borde, på ett betydligt bättre sätt än som idag är fallet och till väsentligt lägre kostnader än den föreslagna tillsynsmodellen, kunna fylla detta behov. ■

Styra från Skellefteå

Jesper Josbrant är vd för HSB Norr och basar över en verksamhet som sträcker sig 50 mil över de norrländska vidderna, från Skellefteå i söder till Kiruna i norr.

– Den lokala kontakten är avgörande för att vi ska lyckas, men vi kan inte ha platskontor som har sina egna regler. Därför tog jag bort de lokala cheferna. Idag har våra chefer ansvarsområden som sträcker sig över hela organisationen. Men de besöker ofta lokalkontoren.



Veå till Kiruna

Att styra stora organisationer är inte helt lätt. Inte heller att bryta mot gamla traditioner. När Jesper Josbrant tillträdde som vd för HSB Norr var han 33 år och kom från it-världen. HSB Norr ville att nya ögon såg på verksamheten.

Nu har det gått sex år och en hel del har hänt, både med den verksamhet som HSB Norr bedriver och styrningen av den geografiskt spridda organisationen.

Precis som alla andra HSB-regioner har den i norr en mycket blandad uppgift och spridd ägar- och kundstruktur. Ägarna är medlemmar och kunder i ett. De bor i en bostadsrättsförening, som också kan vara medlem, eller är medlemmar i HSB Norr i väntan på att få köpa en bostadsrättslägenhet som HSB Norr har byggt.

– **Man kan säga** att vi är en organisation som säljer våra tjänster på vanlig timtaxa, säger Jesper Josbrant. Vi har sammanlagt 200 bostadsrättsföreningar som kunder och ägare och sköter deras ekonomiska och tekniska förvaltning. Vi har även ett 50-tal andra privata och kommunala fastighetsbolag som kunder. Uppdragen kan handla om att sköta bokföring, upphandla försäkringar, klippa gräsmattor och skotta snö. Dessutom har vi en konsultverksamhet där vi kan gå in som projektledare, till exempel vid inglasning av balkonger.

En stor del av verksamheten handlar om att bygga nya bostäder som säljs till bostadsrättsföreningar.

– Det är vårt grunduppdrag, att se till att våra medlemmar får bostad oavsett i vilket skede av livet de befinner sig, säger han. Det gäller framför allt flerfamiljshus, men vi bygger även småhus, som antingen upplåts som bostadsrätt eller som säljs nyckelfärdiga.

– Vi bygger även hyresrätter som vi själva förvaltar. Idag har vi runt tusen hyreslägenheter.

Han ser HSB som en självklar del i samhällsutvecklingen och menar att det inte är ovanligt

att HSB Norr blir kontaktade av företag som vill utöka sin verksamhet eller funderar på att etablera sig på en ny ort och behöver bostäder till sin personal. Att HSB finns med i Haparanda och den gränsöverskridande boomen när det gäller affärer och bostäder är självklart, likaså att de är med och bygger i Gällivare, där gruvnäringen expanderar.

När Jesper Josbrant tillträdde som vd 2003 tog han det lugnt, trots förväntningarna.

– Jag pratade med folk, lärde känna organisationen och försökte fånga upp vad som var viktigt, säger han. Först tyckte jag att det fanns väldigt många lokalkontor, men med tiden insåg jag att de var viktiga. Det var här man träffade kunderna, förstod behoven och kunde ge den service som efterfrågades.

– I Haparanda finns det till exempel inte många kunder som pratar svenska. Där behöver personalen vara tvåspråkig. I Luleå är kunderna lite mer affärsmässiga och behöver extra service när det gäller detta. I inlandskommunerna krävs en stor ödmjukhet i kontakterna, men gemensamt för alla är naturligtvis ett bra bemötande. Vår grundfilosofi för företaget är Ethos, som står för engagemang, trygghet, hållbarhet, omtanke och samverkan.

Han landade i en filosofi där han ville ha en gemensam kultur i företaget, men med stort utrymme för just de lokala variationerna. För att nå dit gjorde han stora förändringar.

– När jag började här hade två HSB-regioner precis införlivats i organisationen. Det var som tre företag i ett, som dessutom hade starka platschefer på lokalkontoren som hanterade problem på sitt eget sätt. Jag ville bryta det, komma vidare och skapa ett företag med en gemensam värdegrund. Därför plockade jag bort platscheferna som funktion och försökte få mer stordrift där det var möjligt.

Lokalkontoren fick vara kvar, men nu ännu mer tydligt inriktade på kontakten med kunderna. Varje kontor fick en kundansvarig och organisationen blev "funktionsinriktad", precis som det nya ledarskapet. De nya cheferna hade och har ansvar för varsitt område i

fakta

HSB Norr är den nordligaste av 33 regionala HSB-föreningar och verkar med åtta lokalkontor i Norrbotten och norra Västerbotten. Föreningen har drygt 18 000 medlemmar.

« – Vi har ledningsgruppsmöten varannan måndag, från lunch och så länge som det behövs. På förmiddagen vill jag helst att de inte planerar in möten om vi behöver använda den tiden också. »



hela företaget, det vill säga på huvudkontoret i Luleå och på lokalkontoren i Kiruna, Gällivare, Haparanda, Kalix, Boden, Piteå och Skellefteå.

Idag finns det därför en ekonomichef, en marknadschef och chefer för affärsområdena administrativ förvaltning, teknisk förvaltning och fastigheter.

– Genom den omorganisationen ville jag att de anställda på lokalkontoren skulle bli lojala med hela företaget och känna stöd från andra med samma uppgifter i resten av HSB Norr, säger Jesper Josbrant.

Fyra av cheferna har sin bas vid huvudkontoret i Luleå, en sitter i Boden och en i Kiruna.

– Men i deras uppdrag ligger att de ska vara ute mycket, säger Jesper Josbrant. Varje lokalkontor ska få besök från någon i ledningsgruppen varje vecka. Själv reser jag också mycket. Med 50 mil mellan Skellefteå och Kiruna blir det många mil om året.

För de anställda blev det en stor omställning att ha sin närmaste chef på en annan ort, men det är en konstruktion som fungerar i många andra branscher utan bekymmer, menar han.

– Det ställer krav på egna beslut och även på att delegeringen blir tydlig, med både stort ansvar och stor frihet. Jag tycker att vi har kommit långt när det gäller vår nya organisation och vunnit på det. Det går bättre och bättre och vi ser en god ekonomisk utveckling. Vi har medarbetare som är oerhört nöjda, känner stor trivsel och har låg sjukfrånvaro.

Den nya organisationen ställer också nya krav på ledningsgruppens sätt att arbeta sinsemellan och ut mot organisationen, menar Jesper Josbrant.

– Jag fick förmånen att själv formera den nya ledningsgruppen och kunde bygga upp



ett nytt team som är väldigt omsorgsfullt utvalt, säger han. Jag har alltid sökt medarbetare som kompletterar resten av gruppen. Det är viktigt att ha en mix både när det gäller kön och personligheter.

På samma sätt som de ansvariga cheferna ska vara tillgängliga för sina medarbetare, vill Jesper Jonbrant att de är tillgängliga för varandra och så långt som möjligt tar emot samtal när en kollega behöver hjälp.

– Vi har ledningsgruppsmöten varannan måndag, från lunch och så länge som det behövs. På förmiddagen vill jag helst att de inte planerar in möten om vi behöver använda den tiden också.

Dagen ska prioriteras högt, betonar han, och måndagen när det inte är ledningsgruppsmöten ska helst tillbringas på huvudkontoret i Luleå, för att ge möjlighet till ”korridorssnack”.

Utöver detta har ledningsgruppen arbetat mycket med teambuilding och Jesper Josbrant uppskattar den öppenhet och ärlighet han känner i gruppen.

– Det är viktigt att personalen på lokal-kontoren också får möjlighet att träffas och utvecklas tillsammans.

På samma sätt som det är högt i tak i ledningsgruppen, vill han att det ska vara en öppen och rak atmosfär i hela organisationen.

– Det är viktigt att våga säga ifrån till

chefen, säger han. Men i början var det få som hade synpunkter. Idag är mängden inspel betydligt fler. Det jag kan göra för att uppmuntra det, är att vara konsekvent i allt jag gör och säga: Ni är välkomna med synpunkter när som helst, och faktiskt vara tillgänglig, även om det verkligen stör.

Det faktum att marknaden är tuff för många bostadsföretag kräver också ständig omprövning och att nya idéer tas om hand, menar han. Därför är det viktigt personalen känner engagemang och utrymme för att utveckla verksamheten.

Det gäller också HSB Norr som han beskriver som ett företag med stark ekonomi.

– Man får inte slå sig till ro för mycket. ”Feta katter jagar dåligt”. Därför är det extra viktigt att vi kan väcka nyfikenheten och engagemanget hos medarbetarna.

För honom själv var det ett stimulerande och utvecklande steg att byta bransch från it till fastigheter.

– När du kommer i ett nytt sammanhang kan du vara nyfiken, ifrågasätta och se saker med nya ögon. Många metoder som fungerar bra i andra branscher kan också fungera bra i den egna verksamheten. ”Steal with pride”, säger jag. Stjäl med stolthet goda idéer från andra. ■

SARA BERGQVIST MÄNSSON

Tänk inte på hyrorna.
(Eller redovisningen heller för den delen.)

Det gör vi.

UBC tar hand om hela hyresaviseringen, inklusive inkassohantering, hyresförhandlingar och hyresjuridiska frågor. Du får en egen kontaktperson som kan din verksamhet och förstår dina behov, samt tillgång till dagligen uppdaterad ekonomisk och administrativ information via vår Webbinfo.

Vill du kan vi även sköta hela företagets redovisning, inklusive momshantering och deklarationer.

Du kan tryggt lägga administrationen i våra händer. Vi är specialister på ekonomisk förvaltning för såväl privata fastighetsägare, bostadsrättsföreningar och byggföretag. Det har vi varit sedan 1931.

Kontakta oss eller se ubc.se så får du veta mer. Välkommen till en enklare vardag!

Göteborg 031-35 25 090, Uppsala 018-56 32 00, Stockholm 08-562 432 00



Ett av mina största intressen när jag växte upp var el- och radioteknik. Till mina föräldrars fasa experimenterade jag vilt och lyckades bland annat släcka ner ett helt småhusområde när jag försökte bygga om syrrans trötta radiogrammofon till en vass stereoanläggning.

Genom kortslutningar, stötar och livsfarliga klättringar i kraftledningar fick jag min lärorika praktik. Den teoretiska påbyggnaden ordnade jag genom packar av böcker från biblioteket.

När så äntligen radioteknik och ellära dök upp i fysiken på högsta-diet var jag tämligen kunnig.

Under en hel termin kunde jag inte bara svara på alla frågor. Jag kunde dessutom utveckla svaren och ge målande exempel. Jag var kort sagt briljant.

En hånfull trea

När jag öppnade betyget på examensdagen var mina förväntningar på topp. Först fattade jag inte vad jag såg. Men, sedan såg jag tydligt den hånfulla trean.

Jag minns inte om jag grät. Men jag kommer fortfarande ihåg hur besviken jag var.

När vi sedan började prata om betygen i klassen visade det sig att min bänkgamme som inte räckt upp handen en enda gång under läsåret fått en femma.

Hade jag varit för duktig? Hade jag fått läraren att känna sig underlägsen och väckt hans hämndbegär?

Nix. Han hade helt enkelt förväxlat min bänkgamme och mig. Inte nog med att vi satt bredvid varandra, vi hade båda förnamn som började på B.

Betyg har alltid varit ett trubbigt instrument med betydande utrymme för misstag, godtycke och korruption. I dagens debatt om betygsinflation och friskolor reagerar jag på två motsägande sätt:

1. Skit samma. Betyg har alltid varit orättvisa och ingen vettig arbetsgivare ser mer än marginellt till betygen vid en anställning.
2. Betyg har faktiskt en avgörande betydelse vid antagning till utbildningar. Så länge vi har betyg måste de vara så rättvisa som möjligt.

Enbart prov och intervjuer

Jag tror att det bästa är att ha kvar betygen som ett sätt för elever och föräldrar att hålla koll på kunskapsutvecklingen.

Men som inträdesbiljett till högre studier ska de inte räknas. Här ska det enbart vara antagningsprov och intervjuer som gäller.

På det här sättet kan man ha betyg ända ner i lågstadiet så att man så tidigt som möjligt får chansen att hjälpa svaga elever.

Med betygen enbart som ett eget kontrollinstrument för individen försvinner grunden för mygel, orättvisor och sockrade "kundlöften" från vissa skolor.

Vi får alltså bort såväl det osunda ekonomiska värdet hos betygen, som den kunskapsnotande betygsjakten. Följden blir mer plats för en kunskapsorienterad skola och reella bildningsmöjligheter för fler.

"Inte för skolan utan för livet", är ett klassiskt talesätt som varje seriös skolpolitiker och lärare borde ha över sängen i dessa kortsiktighetens dagar. ■



BENGT-ARNE FALK

■
Krönika

« När jag öppnade betyget på examensdagen var mina förväntningar på topp. Först fattade jag inte vad jag såg. Men, sedan såg jag tydligt den hånfulla trean. »

Dags att blicka framåt

Det är dags att arbetsgivarorganisationer blickar framåt och släpper den traditionella rollen att bara vara en avtalslutande och förhandlande part. Här har Fastigo ett försprång genom att vi redan har etablerat Fastigo HR-stöd. Det menar Mona Finnström, vd för Fastigo.



Det har gått drygt ett år sedan Mona Finnström tillträdde som ny vd för Fastigo. Det var ett stort steg att gå från personalchefsjobbet på Svenska Bostäder till att leda Fastigo.

– Jag har en helt annan bakgrund än mina företrädare på Fastigo och bland arbetsgivarorganisationer. Men att få efterträda en så erfaren person som Andres Skarin kändes förtroendefullt. Det jag tagit med mig till Fastigo är min erfarenhet av att ha arbetat som personalchef på ett medlemsföretag i många år.

– När jag fick uppdraget på våren 2008 såg allt ljusst ut på arbetsmarknaden. Ett halvår senare var det en helt annan bild, det rådde finanskris och lågkonjunktur. En av mina första erfarenheter som vd blev därför att se Fastigos snabba omställning för att mobilisera resurser och hjälpa medlemsföretagen. Fastigos medarbetare har hög kompetens och efterfrågan på våra tjänster var stor.

Fler medlemmar

När hon tillträdde hade hon styrelsens uppdrag att öka Fastigos medlemstal.

– Jag såg en förändringspotential att arbeta ännu närmare medlemsföretagen och öka medlemsnyttan genom HR-stöd och ledarskapsfrågor.

– Fastigo har varit lite blygsamma att visa sin kompetens. De medlemsföretag som känner till allt stöd de kan få av Fastigo vänder sig till oss oavsett om det gäller förhandlingshjälp eller HR-uppdrag, medan andra kanske söker hjälp av externa HR-konsulter som vare sig känner företaget eller branschen, säger Mona Finnström.

Några exempel på att Fastigo närmat sig medlemsföretagen ytterligare under det se-

naste året är HR-dagarna och kommunikationen med medlemsföretagen genom den nya webbplatsen.

Ny roll

– Det är dags att blicka framåt, att släppa den traditionella rollen som bara avtalslutande och förhandlande part.

– Här har Fastigo ett försteg genom att vi redan har etablerat Fastigo HR-stöd. På vår förhandlingsavdelning har vi en bra kombination av jurister och HR-konsulter, vilket är nödvändigt för att möta medlemsföretagens krav på olika kompetenser, menar Mona Finnström.

– Tillsammans med medarbetarna ska jag också gå igenom vad vi kan göra för att Trygghetsrådet Fastigo och Trygghetsfonden Fastigo-LO ska kunna arbeta mer förebyggande med omställningsfrågor. Ett sätt som vi provat och som gav mersmak var den omställningskurs vi genomförde och som i mångt och mycket gick ut på att arbeta förebyggande vid omorganisationer av olika slag så att uppsägningar inte blir nödvändiga.

Visa upp varumärket

För att attrahera nya medlemmar behöver Fastigo visa upp sitt varumärke i olika sammanhang. Ett tillfälle var på fastighetsmässan Business Arena i höstas.

– Det är vår inträdesbiljett till de privata medlemsföretagen. Inför kommande år har vi därför fördjupat samarbetet med Fastighetsnytt ytterligare.

Ett annat sätt är att delta i marknadsrådet som bildades efter Business Arena. Och ett tredje sätt är instiftandet av Fastigo-priset som är ett sätt att premiera goda medlemsföretag.

– Vår ambition är att vi ska skapa oss ett namn i branschen, inte att bli kända hos den stora allmänheten.

– Återigen har vi kanske varit lite blygsamma. Det är inte alla som känner till att Fastigo har moderna och framåtsyftande kollektivavtal både på kollektivsidan men framförallt på tjänstemannasidan, där vi har sifferlösa avtal. Fastigo är en av få organisationer som har det, säger Mona Finnström.

I kommande avtalsrörelse ska Fastigo arbeta vidare med att så långt det är möjligt få till stånd kollektivavtal utan centralt beslutade löneökningstal och fortsätta utveckla avtalen på LO-sidan.

– Vi ska inte göra det genom att skrika högst i pressen utan genom att vara en seriös part och bygga goda relationer med facken. Vi är i en stabil bransch och kan därför jobba med långsiktiga lösningar.

Mål att bli nummer ett

– Vi har ett spännande arbete framför oss. Ambitionen är att bli fastighetsbranschens

självklara val i arbetsgivarfrågor. Men vi ska göra det på vårt eget sätt och fortsätta på den inslagna vägen.

– Vi tror att vi gör det bäst genom att utveckla fortsatt goda relationer med medlemmarna, bland annat genom en mer levande stämma. Vi ska även arbeta med ledarutveckling, som hör till arbetsgivarområdet och som ger naturliga relationer till medlemsföretagens ledare. Därutöver ska vi självklart vara lyhörda för önskemål från medlemmarna.

– Beträffande vår kärnverksamhet har vi inte gjort några förändringar eftersom den i utgångsläget är mycket bra. Därmot gör vi vissa organisationsanpassningar för att effektivisera verksamheten. ■

utmaningar

- Få avtalsrörelsen i hamn på ett sätt så att medlemsföretagen är nöjda.
- Öka antalet medlemmar i Fastigo.
- Skapa allianser och nätverk med framåtsyftande företag och organisationer.
- Fastigos höga servicenivå och kompetens.



**En framtid
att bygga på!**

God kvalitet, energieffektivitet, funktionella lokaler, minimal miljöpåverkan och låga livscykelkostnader kommer alltid ha ett högt värde. Tillsammans skapar vi byggnader med reella värden och god funktion.

Besök: www.funktion.se
Där kan du hitta exempel på värden vi skapat tillsammans.

010-505 00 00
www.afconsult.com

Nyttänkande med erfarenhet

Stärkt skydd för föräldraledig

Skyddet för föräldralediga har skärpts flera gånger. En anledning är att skapa förutsättningar för både kvinnor och män att förena föräldraskap och arbetsliv. En annan anledning är att motverka att kvinnor halkar efter i löneutvecklingen under den tid de är föräldralediga.

Föräldraledighet anses av olika orsaker särskilt skyddsvärd. För anställda som utnyttjar rätten till föräldraledighet har skyddet successivt skärpts i lagstiftningen. De rättspolitiska skälen är framförallt en strävan efter att skapa så goda förutsättningar som möjligt för både kvinnor och män att förena föräldraskap med förvärvsarbete. Ett annat skäl är att löneskillnaderna mellan kvinnor och män delvis kan bero på att kvinnor är föräldralediga längre tid än män och då halkar efter i löneutvecklingen.

Därför har skyddet stärkts på flera sätt under senare år. Den särskilda kvalifikationstiden för rätt till föräldraledighet har slopats och vid uppsägning på grund av arbetsbrist är föräldralediga särskilt gynnade genom att uppsägnings tiden börjar löpa först när arbetstagaren återgår i arbete. Det har också införts ett allmänt förbud mot missgynnande behandling som har samband med föräldraledighet.

Prövningen av om en arbetstagare missgynnats sker efter samma mönster som vi känner igen från diskrimineringslagstiftningen. Det krävs alltså inte att det finns någon avsikt att missgynna, utan det är tillräckligt om ledigheten är en av flera orsaker till arbetsgivarens handlande. Ett exempel på missgynnande kan vara när en arbetstagare blir utsatt för behandling som medför en skada eller nackdel, personligt lidande eller obehag.

Normalstandard

För att avgöra om en föräldraledig missgynnats för att hon eller han inte fått den löneutveckling eller den befordran som var förväntat, måste arbetsgivarens handlande sättas i relation till en tänkt "normalstandard".

Om arbetsgivarens handlande avviker från den standard som arbetsgivaren "borde" eller "skulle" ha tillämpat för arbetstagaren i fråga om han eller hon inte begärt eller tagit ut föräldraledighet, är det fråga om ett missgynnande. Arbetstagaren har ingen "rätt" till ett visst arbete eller viss löneutveckling, men lagen ger den enskilde en rätt att inte missgynnas av skäl som har samband med föräldraledighet.

Förbudet mot missgynnande behandling gäller inte om olika villkor eller olika behandling är en "nödvändig följd av ledigheten". Detta uttryck är ett strängt kriterium som knappast lämnar något utrymme för att föräldraledighet





tillåts påverka förhållandena utöver vad som följer som en given konsekvens av ledigheten.

Att den är nödvändig innebär att den inte går att undvika om inte den föräldralediga arbetstagaren ska särskilt gynnas i förhållande till andra arbetstagare på ett sätt som kan uppfattas orättvist mot dessa. Exempel på när en försämring kan vara en nödvändig följd av ledigheten är att en arbetstagare som är helt ledig inte får lön från arbetsgivaren under bortovaron eller att en arbetstagare som är partiellt ledig får lönen minskad i proportion till ledigheten.

Undantagen vid anställning och befordran

Att inte anställa eller befordra en person går alltid att motivera med att någon annan sökande eller arbetstagare är mer kvalificerad för arbetet eller befattningen. Det gäller också när någon av de sökande är helt eller delvis föräldraledig.

Ett annat exempel är en kortare tidsbegränsad anställning. Om anställningen är avsedd att vara endast en kort

tid och den arbetssökande tänker vara ledig hela eller en stor del av anställningstiden, kan han eller hon inte göra anspråk på arbetet. I en sådan situation bör det kunna vara en nödvändig följd av ledigheten att den sökande nekas anställningen av skäl som har samband med föräldraledighet.

Att arbetsgivaren skulle bli tvungen att anställa även en vikarie under den nyanställdas ledighet är däremot en omständighet som typiskt sett inte betyder att arbetsgivaren skulle kunna neka den arbetssökande anställningen. Att en arbetssökande nekas anställning därför att han eller hon begär att få partiell ledighet eller kan antas komma att ta ut ledighet för tillfällig vård av barn, bör inte betraktas som en nödvändig följd av ledigheten.

Vid lönerrevision

Utgångspunkten bör vara att föräldraledighet inte alls ska påverka lönesättningen eller de andra villkoren. En föräldraledig arbetstagare ska normalt ha samma allmänna löneutveckling och villkor i övrigt under ledigheten som när han eller hon arbetar fullt ut enligt sin normala arbetstid. Den som regelmässigt får goda löneökningar vid till exempel årliga lönerrevisioner ska kunna räkna med att lönesättningen sker på samma sätt även under ledigheten.

Särskilt om provanställning

Missgynnandeförbudet innebär att en arbetsgivare inte får avbryta en provanställning om det har samband med föräldraledighet. Arbetsgivaren måste alltså, om arbetstagaren ifrågasätter beslutet, redogöra för sina skäl och i förekommande fall styrka att föräldraledigheten inte hade någon betydelse för att provanställningen avslutades.

Om en arbetstagare under provanställningen tagit ut ledighet i sådan omfattning att arbetsgivaren inte kan bedöma den provanställdes prestationer bör det kunna vara en nödvändig följd av ledigheten, att anställningen inte övergår i en tillsvidareanställning.

Praxis i Arbetsdomstolen

Arbetsdomstolen har under året avgjort flera mål som gällt missgynnandeförbudets tillämpning.

AD 2009 nr 13 gällde tre arbetstagare som under föräld-

«De rättspolitiska skälen är framförallt en strävan efter att skapa så goda förutsättningar som möjligt för både kvinnor och män att förena föräldraskap med förvärvsarbete.»

► raledighet gick miste om gratifikationer som arbetsgivaren betalade ut till de anställda. AD konstaterade att gratifikationen var att betrakta som en retroaktiv ersättning för utfört arbete, det vill säga retroaktiv lön.

Ett grundläggande villkor är att lön endast utgår för arbetad tid eller för tid som arbetstagaren står till förfogande för arbete. Beslutet att inte utge gratifikationer var en nödvändig följd av ledigheten och utgjorde därför inget brott mot missgynnandeförbudet.

Samma slutsats kom domstolen fram till i domen AD 2009 nr 15. Den gällde en icke kollektivavtalsbunden arbetsgivare som upphörde med inbetalningar av pensionspremier för en arbetstagare som var föräldraledig.

En landstingsanställd sjukgymnast som fick avslag på sin begäran om att få gå en kurs, ansågs dock missgynnad och tilldömdes i domen AD 2009 nr 45 allmänt skadestånd om 25.000 kronor. Landstingets motivering till avslagsbeslutet var att sjukgymnasten skulle få svårt att förankra kunskaperna från kursen eftersom hon kort därefter skulle inleda en längre föräldraledighet. Arbetsgivarens hävdade också att det inte var just föräldraledigheten som var orsaken till beslutet. Enligt landstinget skulle samma beslut ha fattats för alla som skulle vara frånvarande på samma sätt, oavsett orsaken till frånvaron.

AD ansåg dock att eftersom ledigheten var just föräldraledighet fanns ett sådant samband mellan missgynnandet och föräldraledigheten som avses i föräldraledighetslagen. Domstolen ansåg inte att det utgjorde en nödvändig följd av ledigheten, att sjukgymnasten inte fick förmånen att gå den aktuella kursen.

I AD 2009 nr 56 dömdes en kyrklig samfällighet att betala allmänt skadestånd om 40.000 kr till en kvinnlig komminister som inte fått någon löneökning i samband med en lönerevision. Hon hade anställts i oktober 2006 och därefter arbetat bara drygt två månader innan hon gick på en längre tids föräldraledighet.

Arbetsgivarens förklaring att skälet till att komminister inte fick någon löneökning var att hon arbetat så kort tid före ledigheten att det saknades underlag för att bedöma hennes prestation, godtogs inte av Arbetsdomstolen. ■

fakta

Skyddet för föräldralediga har stärkts. Den särskilda kvalifikationstiden för rätt till föräldraledighet har slopats och vid uppsägning på grund av arbetsbrist är föräldralediga särskilt gynnade genom att uppsägningstiden börjar löpa först när arbetstagaren återgår i arbete. Det har också införts ett allmänt förbud mot missgynnande behandling som har samband med föräldraledighet. Det krävs inte att det finns någon avsikt att missgynna, utan det är tillräckligt om ledigheten är en av flera orsaker till arbetsgivarens handlande.



Skärp dig nu! Ta dig samman! Förändra dig och se det positiva i jobbet. Så lät det nog oftare förr då färre var medvetna om den psykiska ohälsan. Framför allt då inte symptom på utmattning och utbrändhet var klarlagda.

Numera är man inte helt ute och cyklar när stress och trötthet ses som orsak till frånvaro. Fler känner igen sig och accepterar det tillståndet. Stress och psykisk ohälsa är den näst största orsaken till den arbetsrelaterade sjukfrånvaron inom EU. Var femte anställd uppger det som grund för sjukdom.

De psykiska problemen är ofta mer dubbelbottnade och har flera lösningar. En sjukskrivning för nackskada kan visa sig innehålla psykiska missförhållanden, slitage av stress men kanske även otrivsel och mobbing som förvärrar den fysiska skadan.

Satsa på personlig design

Den psykiska hälsan blir allt viktigare att värna om på arbetsplatsen. Mycket går att göra för att förbättra det psykiska klimatet. Effekter av en bättre psykosocial miljö kan vara mätbar. Ett kontor där man låter personalen sätta sin egen prägel får anställda som mår bättre, jämfört med att hänvisa dem till enförmiga och färglösa rum. Personlig design ökar välmåendet med 27 procent och produktionen med 32 procent, visar forskning vid brittiska University of Exeter.

En chef som gör sina medarbetare synliga genom delaktighet och erkännanden har naturligtvis mer nöjda personer omkring sig. I en enkät av tidningen Du&Jobbet framkommer att chefer berömmar för lite, bara två av tio tycker de fick nog med uppskattning.

Den chef som inte klarar av att visa medkänsla förbrukar medarbetare, och det blir dyrt för företaget. En amerikansk studie berättar att chefer som brister i kompetens och hantering av ledarrollen oftare mobbar sina anställda, för att dölja sin otillräcklighet.

Vissa människor behöver mer stöd än andra. Jag är övertygad om att en arbetsplats som har utrymme för det stödet utvecklar en mänsklig värme som känns och syns, även för besökare och kunder.

Lätt att förebygga, svårt att återställa

Forskare på Yrkes- och arbetsmiljömedicinska kliniken i Lund har nyligen redovisat en studie på insatser för dem som är långtidssjuka av stress och utmattning. Resultatet blev att fler återgick i arbete när man utöver individuella stöd även förändrade arbetssituationen. Med den radikalare insatsen återkom nio av tio i arbete, jämfört med sju av tio utan den.

Psykisk ohälsa kräver en djupare analys. Christina Maslach, professor i psykologi vid Berkeley Universitet, kallas Lady Burnout för sina studier av utbrändhet. Hon pekar i tidningen Arbetarskydd (nr 6/7 2009) på flera riskfaktorer till detta allvarliga psykiska tillstånd: Obalans i arbetsbelastning. Svag kontroll över sitt arbete. Brist på erkännande och återkoppling. En svag social omgivning. Brist på rättvisa och respekt. För få meningsfulla uppgifter.

Allt detta kan skapa ohälsa, och tvärtom kan de faktorerna om de fungerar väl, förebygga och även hjälpa till för en god återkomst efter sjukfrånvaron. För psykisk ohälsa är mycket lättare att förebygga än att återställa. ■



TORBJÖRN UHLÍN

« En chef som gör sina medarbetare synliga genom delaktighet och erkännanden har naturligtvis mer nöjda personer omkring sig. »

Torbjörn Uhlín är journalist med specialinriktning mot arbetsmiljöfrågor. Vill du kontakta honom, mejla till t.uhlin@repbyrasyd.se



Hyr tvättutrustningen.

Vi hjälper er att lägga upp en förmånlig hyresfinansiering!

Gänsom att vi har marknadens bästa och bästa sortiment av professionell tvättutrustning kan vi erbjuda våra kunder flexibla och ekonomiska lösningar. Och till ni inte köpa tvättutrustningen, så kan ni hyra den!

En hyresaffärsavhandling gänsom oss är ett mycket klokt val. Tecknar du ett hyresavtal med oss, kan du få ett komplett "redovisningsrum" utan några investeringar. Så tillåtet för att binda upp ert kapital i en investering, betalar ni bara en fast månadshyra – och får samtidigt full kontroll på era kostnader.

Låter det intressant?

Kontakta vår säljning på tel. 0872 - 665 00, så hjälper dom er till en riktigt bra hyresaffärsavgift!

Vi vill inget hellre än att ni ska känna er "ombryddas" hos oss.

För nöjda och trygga kunder är det bästa vi vet.

Thinking of you

Electrolux

PROFESSIONAL LAUNDRY



Arbetsförmågan i fokus

Nya definitioner av arbetsförmåga, särskild ersättning till gravida och sörjande och ingen sjukpenning efter skönhetsoperationer. Det är förslag som den statliga Arbetsförmågeutredningen, SOU 2009:89, lämnat till regeringen.

Utredningens stora fråga är bedömningarna av sjukskrivnas arbetsförmåga och rätt till fortsatt sjukpenning. Utredningen föreslår tre begrepp istället för enbart arbetsförmåga:

- "Arbetsförmåga" används som nu fram till dag 180 i sjukskrivningen men ändras till att bara gälla dem som har arbete, eftersom arbetsförmåga bara kan bedömas mot ett specifikt arbete.
- "Medicinska förutsättningar för arbete" för dem som, i allmänhet efter 180 dagar, ska bedömas mot den reguljära arbetsmarknaden.
- "Försörjningsförmåga" för dem som ansöker om förlängd sjukpenning efter dag 365 eller som ansöker om sjukersättning. På yngre bör ställas högre krav på omställning än på äldre och på den som har hög utbildning och bred arbetslivserfarenhet bör det ställas högre krav än på den som inte har det.

Utredningen föreslår att Försäkringskassan utvecklar en mall som ska användas när individens förmåga att försörja sig på den reguljära arbetsmarknaden ska bedömas.

För att stötta dem som behöver ställa om till ett annat arbete föreslår utredningen att

det samverkansprogram som finns mellan Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan omvandlas till ett permanent arbetsmarknadsprogram som flyttas fram i tiden och sätts in mellan dag 180 och dag 365.

Graviditetspenning ny ersättningsform

Gravida ska kunna plocka ut 30 dagars graviditetspenning. Ersättningen kan starta tidigast 30 dagar före beräknad förlossning och inte tas ut efter den. Graviditetspenningen blir lika stor som föräldrapenningen.

Den andra nya ersättningen kallas särskild närståendepenning och ska kunna betalas ut i tio dagar till den som har förlorat ett barn, make, maka, partner eller förälder. Beloppet ska vara lika stort som sjukpenning.

För att markera att sjukförsäkringen är för sjuka vill utredningen stoppa sjukpenning och sjuklön till personer som har gjort skönhetsoperationer. Pengar ska bara betalas ut efter rekonstruktiv kirurgi på grund av medfödda deformiteter, sjukdom eller liknande. ■

fakta

"Arbetsförmåga" används fram till dag 180 i sjukskrivningen men gäller bara dem som har arbete. Vid 180-dagarsprövningen införs "medicinska förutsättningar för arbete". Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen ska redan efter första halvåret hjälpa sjukskrivna att kartlägga sina resurser och vägar tillbaka till arbete. Efter dag 365 provas medicinska förutsättningar för arbete igen tillsammans med den individuella försörjningsförmågan.

PRESSMEDDELANDE

medlemsnyheter

Uppsalahem har lekplats för äldre

Uppsalapensionärerna har fått en lekplats. Det är Uppsalahem som har byggt en lekplats på prov i Eriksberg där äldre ska kunna träna balans och styrka. Blir det en succé kommer det bli fler lekplatser för pensionärer i Uppsala.

SVT.SE



50 miljarder till renovering

Bara att åtgärda det allra nödvändigaste i miljonprogramshusen från 60- och 70-talen kommer att kosta 50 miljarder kronor. Det visar rapporten "Hem för miljoner" från Sabo.

300.000 lägenheter byggda åren 1961–1975 och ägda av landets allmännyttiga bostadsföretag behöver rustas upp. Men det finns inga fonderade medel för att täcka behoven.

– Med nuvarande upprustningstakt kommer det att ta nära 30 år innan bostäderna är renoverade. För att få en annan utveckling krävs en bred överenskommelse mellan staten, de kommunala bostadsföretagen, de privata hyresvärdarna, hyresgästerna och byggindustrin, säger Sophia Mattsson-Linnala, chef för ekonomi och finans på Sabo.



PRESSMEDDELANDE

Bio hos Wallenstam

Wallenstam köper Filmstaden Bergakungen i Göteborg. Köpeskillingen uppgår till 234,5 Mkr. I samband med affären ingår Wallenstam ett tjugouårigt hyresavtal med hyresgästen SF Bio som disponerar cirka 10.000 av de cirka 10.600 kvadratmetrarna.

– Filmstaden Bergakungen är en trygg investering som bidrar positivt till vårt förvaltningsresultat och utgör ett bra komplement till vårt kommersiella bestånd i Göteborg, säger Hans Wallenstam, vd för Wallenstam.



PRESSMEDDELANDE

Konstnärshotell hos MKB

MKB Fastighets har iordningställt en källarlokal där tio hyresgäster – tillika konstnärer – kan ägna sig åt sitt konstnärskap och samtidigt mötas.

En tom, svåruthyrd källarlokal i området Seved i Malmö och en intern diskussion om behovet av mötesplatser, livsstilsboende och kulturarbetet i området ledde till idén om ett konstnärshotell. Konstnärerna betalar 200 kronor i månaden för sitt tillval – ateljé. Kostnaden läggs på hyran. Intäkterna kommer på något sätt att gå tillbaka till kulturaktiviteter i området.

PRESSMEDDELANDE



Kollegor berömmar mer än chefen

Vardagsberöm från chefen är ovanligt, visar en enkät från Du&jobbet som besvarats av 3.700 personer. Kollegorna var bättre på att visa uppskattning.

Vi vill få mer uppskattning på jobbet! Bara två av tio tyckte att de fick tillräckligt med beröm. Majoriteten svarade att de skulle vilja ha mer beröm av chefer och kollegor.

Bara en procent fick höra uppskattande ord från chefen varje dag, 17 procent fick beröm varje vecka och 25 procent varje månad. 57 procent fick beröm mer sällan eller aldrig. Kollegorna berömde mer. Fem procent fick dagligen beröm av kollegorna, 17 procent varje vecka, 25 procent varje månad, medan 32 procent fick det sällan eller aldrig.

För att beröm ska tas på allvar måste det vara äkta, ärligt, befogat. En del påpekade också att positiva ord även behöver kopplas till annan bekräftelse, som lönellyft eller inflytande.

PRESSMEDDELANDE

Samarbete med samhällsbyggnad.se

Fastigo och Samhällsbyggnad.se har tecknat ett samarbetsavtal om platsannonsering med fördelaktiga rabatter för medlemsföretag.

Samarbetsavtalet innebär att du som medlem i Fastigo har möjlighet att platsannonsera på www.samhallsbyggnad.se med 30 procents rabatt. För mer information och annonsbokning kontakta Camilla Skoog, ansvarig för samhällsbyggnad.se, tel 08-652 89 80.

Fantasier styr tekniken

Vår relation till teknologi är i hög grad färgad av fantasier. Och det är inte bara i science fiction-litteratur det är tydligt. Företag spenderar enorma summor på it utan att alltid veta varför, enligt en ny avhandling från Ekonomihögskolan i Lund.

När det handlar om teknologi får logiska och rationella argument ofta ge vika för de känslomässigt styrda.

– Även om det inte rör sig om särskilt spektakulära fantasier, som flygande bilar, så är det tydligt att teknik ofta framkallar en kittlande känsla hos såväl användare som företagsledare, säger Carl Cederström, Institutionen för Informatik.

Syftet med avhandlingen är att, genom den franske psykoanalytikern Jacques Lacans teori om det mänskliga subjektet, förklara vårt förhållande till teknik, vilket i hög grad är färgad av fantasier. Bland annat görs detta genom en fallstudie av införandet av ett nytt it-system på ett stort svenskt bolag. Eftersom projektet blev försenat gjorde det att studien fokuserar mer på förväntningarna och fantasierna om systemet, än systemet i sig.

Ett knapptryck för lösningen

Forskaren kunde tydligt se vilka fantasier människor hade om vad it-systemet skulle innebära.

– Cheferna och de som ansvarade för att implementera systemet såg framför sig den friktionsfria arbetsplatsen utan störningar. "Med ett knapptryck" löser sig allt. Fantasierna hos de som dagligdags skulle använda systemet handlade däremot om problem:

– Exempelvis var de anställda rädda att deras kompetens inte längre skulle behövas.

Bland de mest häpnadsväckande iakttagelserna var att en stor omorganisation legitimerades med hänvisning till teknologin, utan att egentligen ha med den att göra.

– När cheferna skyller på tekniken ifrågasätter inte de anställda beslutet, utan det är en lättnad att tekniken "kräver" förändringarna och att ledningen med andra ord inte behövt ta beslutet. Tekniken ses som autonom, den lever sitt eget liv och det är något man får rätta sig efter vare sig man vill eller inte. De anställda rationaliserar beslutet genom att tillskriva tekniken den här rollen för att det är så obehagligt och ångestframkallande att förändringen skulle bero på att ledningen inte ville ha dem.

Teknologin ses som bärare av något slags renhet och som oberoende av det mänskliga:

– De mer teknofoba tycker att tekniken gör att vi inte kan mötas som förut, innan det autentiska utplånas. Av dem ses tiden "före tekniken" med nostalgi. Teknofilerna ser dock en idealiserad framtid med perfekt teknik där vi exempelvis kan manipulera bort den genetiska koden hos våra framtida barn.

PRESSMEDDELANDE





Lägre skatt med flyttat lån

För bostadsrättsföreningar gäller speciella skatteregler. Föreningarna behöver inte betala skatt för inkomster på fastigheten, men får heller inte dra av för kostnader som hör till. Det innebär att bostadsrättsföreningar oftast bara betalar fastighetsskatt som är 0,4 procent av taxeringsvärdet. Har man kapitalinkomster eller driver rörelse blir man naturligtvis beskattad för detta.

De här reglerna gäller sedan 2007. Tidigare inkomstbeskattades bostadsrättsföreningarna schablonmässigt för sitt fastighetsinnehav. Tre procent av taxeringsvärdet togs upp som intäkt. Från denna intäkt fick avdrag göras för i huvudsak räntor och tomträttsavgäld.

Att inkomstbeskattningen togs bort 2007 medförde att föreningarnas räntor inte fick någon skattemässig betydelse. De påverkar helt enkelt inte längre skattekostnaden. Förändringen gjorde att en bostadsrättsförening

övervägde att ta ett räntefritt lån från medlemmarna för att kunna betala av föreningens eget banklån.

Tanken med lånet var att flytta föreningens räntekostnader till medlemmarna. Hos föreningen gjorde de ingen nytta. Medan medlemmarna kunde åtnjuta den 30-procentiga skattereduktionen, samtidigt som föreningens årsavgifter kunde sänkas med samma belopp som dess räntekostnader minskade.

Förhandsbesked från Skatterättsnämnden

Man begärde ett förhandsbesked hos Skatterättsnämnden för att få klarhet i de skattemässiga effekterna.

Hur gick det då? Ja, i den mån medlemmarna ådrog sig räntekostnader på sitt lån till bostadsrättsföreningen var de avdragsgilla. Men nämnden menade också att den minskning av årsavgiften som medlemmarna fick skulle behandlas som en ränteinkomst avseende det kapital som lånats ut räntefritt till föreningen. Ingen skatteminskning alltså.

Förhandsbeskedet har överklagats till högsta instans, Regeringsrätten men är inte avgjort än.

Förmodligen spelade det faktum att föreningen gick i borgen för det lån medlemmarna skulle ta upp en betydande roll för utgången i ärendet. Likaså det förhållandet att om bostadsrättsföreningen skulle tvingas infria sin borgen, skulle man kunna kvitta det mot medlemmens fordran på föreningen.

Skattevinst som lockar

Sista ordet är säkert inte sagt i frågan. Den potentiella skattevinsten är alltför lockande för många aktörer på marknaden. Och visst kan man tänka sig alternativa tillvägagångssätt som ökar möjligheterna till framgång.

I stället för att låna ut räntefritt till föreningen, kan man tänka sig en höjning av insatsen, ett kapitaltillskott eller helt enkelt en höjd årsavgift. Samtliga dessa tre alternativ stärker föreningens ekonomi och möjliggör en amortering av dess lån.

De medlemmar som har tagit egna lån för att kunna betala föreningen (läs investera i sänkt årsavgift) bör kunna få avdragsrätt för räntekostnaden utan att bli inkomstbeskattade för den senare sänkning av årsavgiften som föreningens amortering kan innebära.

Problemet ligger nog snarast i att få alla medlemmar att acceptera förslaget. Psykologiskt känns säkert lån i föreningen mindre betungande än ett eget lån. ■

Utseendet spelar roll

Utseendet spelar roll. Många arbetsgivare och företag i Sverige ställer högre estetiska krav på sin personal än i andra länder.

Det visar en undersökning, som är den första som gjorts i Sverige, och som redovisas i tidningen Du&jobbet.

Henrietta Huzell, fil dr i arbetsvetenskap vid Karlstads universitet, har genomfört en stor enkät med 1.000 arbetsgivare, bland annat inom handeln och hotell- och restaurangbranschen. Resultaten förvånade henne.

– När vi började våra studier trodde jag inte att företag skulle ställa så stora krav på utseende, fysisk form, hur vi talade, att man inte får vara överviktig och så vidare. De estetiska kraven var större än i både Australien och Storbritannien, säger Henrietta Huzell.

Viktigt med god fysik

Resultatet visar att nio av tio arbetsgivare vill att de anställda ska ha god fysik, sju av tio väljer bort överviktig personal. Sex av tio vill ha en "snygg personal". Det var också viktigt att personalen inte är piercad och tatuerad, inte talar dialekt eller har ett främmande uttal.

Henrietta Huzell har intervjuat arbetstagarare hur de upplever de estetiska kraven.

– Svaret är att det beror på, om de ser jobbet som något tillfälligt eller om de tänker stanna länge i branschen.

En grupp känner sig utvald och ser inga problem med det som krävs. Andra känner sig utnyttjade, en tredje grupp revolterar mot kraven på olika sätt.



PRESSMEDDELANDE

Energideklarationstips! Spara tusentals kWh/år och lägenhet
Vi tillverkar marknadens mest energi- och kostnadseffektiva sparstrålsamlare och sparduschar. Monteras på befintliga armaturer!

ELLESS
WATER SAVING SYSTEM

LUNDBERG & SON
VVS-PRODUKTER AB

Käggeholmsvägen 45, 122 60 Enskede
Ordertel: 08-600 50 02 • Fax 08-600 50 07
E-post: info@elless.com
Försäljningskontor Halmstad:
Tel 035 - 21 22 60 • Fax 035 - 21 24 60

www.elless.com



Platen

TUNABYGGEN

MORASTRAND AB

Ljusnarsbergs Fastighetsaktiebolag

Alebyggen

AB TIMRÅBO

förbo

GotlandsHem

UDDEVALLAHEM

FLENS BOSTADS AB
www.flensbostad.se

Hännösandshus

HANINGE BOSTÄDER

Hebygårdar

Stockholmshem

BOTKYRKABYGGEN

skebo
SKELLEFTEBOSTÄDER AB



EXTRAINSATT KURS:

Byggherrens arbetsmiljöansvar

Den 1 januari 2009 ändrades reglerna för byggnads- och anläggningsarbete i arbetsmiljölagen och arbetsmiljöverkets föreskrifter. Arbetsmiljösynpunkter ska nu beaktas både i ett inledande programskede, i övergripande planering och i själva projekteringen.

Det nya, utökade, arbetsmiljöansvaret för byggherrar tog många på sängen när det infördes för snart ett år sedan. På många medlemmars önskemål bjuder Fastigo in till en heldagsutbildning om byggherrens ansvar för arbetsmiljön vid byggnads- och anläggningsarbete.

Under kursen går vi igenom de regler som infördes vid årsskiftet och som i korthet innebär följande:

- Arbetsmiljön ska liksom tidigare beaktas vid projektering av byggnads- och anläggningsarbete, men nu ska detta ske även vid planeringen av sådant arbete.
- En byggarbetsmiljösamordnare ska utses, dels för planering och projektering, dels för utförande av arbetet. Byggarbetsmiljösamordnare är en ny roll som ersätter samordningsansvarig på gemensamt arbetsställe vid byggnads- och anläggningsarbete.
- Byggherrens arbetsmiljöansvar kan under vissa förutsättningar övergå på en självständig uppdragstagare.
- Om byggnads- och anläggningsarbete utgör gemensamt arbetsställe med annan verksamhet sker en uppdelning av arbetsmiljöansvaret mellan byggarbetsmiljösamordnaren och den som är ansvarig för samordningen av arbetsmiljöfrågorna i den övriga verksamheten.

Föreläsare är Sara Tyberg, utbildad byggnadsingenjör och projekteringsledare, som nu är verksam som konsult inom byggprojektledning och byggarbetsmiljösamordning. Sara



Tyberg har tidigare varit anställd hos ett kommunägt fastighetsbolag och har erfarenhet av såväl små som stora ombyggnadsprojekt, ofta med kvarboende hyresgäster. ■

Tid: 10 februari i Stockholm

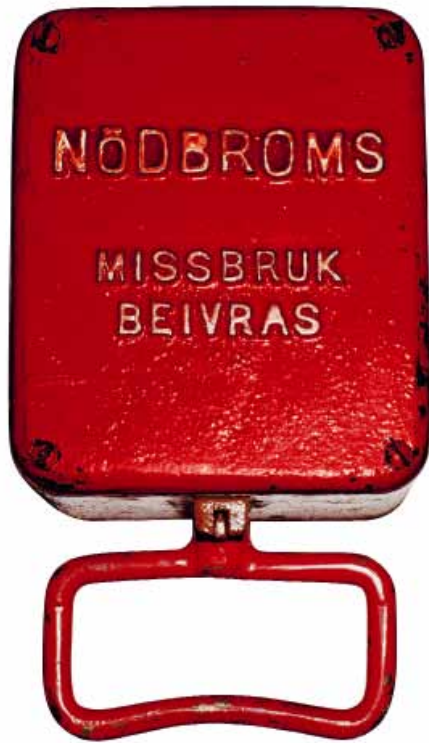
Pris: 5.000 kr exkl moms.

Anmäler dig gör du enklast på www.fastigo.se/ kurser. Anmälan är bindande.

FÖNSTER - INGLASNINGAR
BALKONGER - VASABPRODUKTER

Teknova Byggsystem AB • Box 75 • 592 22 Vadstena
Tel: 0143-282 20 • Fax: 0143-131 50 • info@teknova.se • www.teknova.se

TEKNOVA



Oro bland europeer för sämre arbetsmiljö

Många EU-medborgare är oroliga för den ekonomiska krisens effekter på arbetsmiljön och befärar att de förbättringar som gjorts får stryka på foten.

Det visar en undersökning av Europeiska arbetsmiljöbyrån (EU-OSHA). Enligt undersökningen oroar sig många EU-medborgare för att den pågående ekonomiska krisen kan få negativa effekter på arbetsmiljöfrågorna och att de förbättringar som gjorts under de senaste fem åren kan vara i fara. Oron är större i Sverige än i det genomsnittliga EU-landet.

Enligt opinionsundersökningen räknar sex av tio europeer med att den globala lågkonjunkturen ska försämra arbetsvillkoren, särskilt när det gäller säkerhet och hälsa på arbetsplatsen. Hela åtta av tio kvinnor i Sverige uttrycker oro för detta. En betydande majoritet (75 procent) i medlemsstaterna tror att dålig hälsa åtminstone delvis orsakas av de arbeten folk har.

Allt eftersom arbetslösheten växer oroar sig arbetstagarerna mer för den omedelbara anställningstryggheten än för arbetsmiljöaspekterna.

På frågan om vilka faktorer som är avgörande för valet av nytt jobb svarade EU-medborgarna att anställningstrygghet och lönenivå är viktigare än hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, som kom trea i rangordningen följt av arbetstider. Sverige är det land där arbetsmiljön värderas högst (53 procent) och har bara lönenivå före sig i undersökningen (57 procent).

Praktisk arbetsrätt

INNEHÅLL: En översiktlig genomgång av lagar som LAS, MBL och diskrimineringslagen.

TID & PLATS: 27 januari i Stockholm

PRIS: 4.500 kr exkl moms



Byggherrens arbetsmiljöansvar

INNEHÅLL: En genomgång av det utökade arbetsmiljöansvaret för byggherrar. Se artikel intill för mer information.

TID & PLATS: 10 februari i Stockholm

PRIS: 5.000 kr exkl moms



Omplacering, uppsägning och avsked

INNEHÅLL: En fördjupning i arbetsrättens svåraste och känsligaste frågor. Många praktikfall och exempel på domstolspraxis.

TID & PLATS: 17–18 mars i Stockholm

PRIS: 6.900 kr exkl moms



Klassigo

INNEHÅLL: Genomgång av Klassigosystemets uppbyggnad och hjälp med att klassificera tjänsterna i ditt företag samt hur du placerar anställda i rätt Klassigo-kod.

TID & PLATS: 14 april i Stockholm

PRIS: 2.000 kr exkl moms



Företagsanpassad utbildning

Vi skapar exakt den utbildning ditt företag behöver. Med utgångspunkt från medarbetarnas förkunskaper och företagets aktuella behov och mål sätter vi samman en högkvalitativ kurs som både är tids- och kostnadseffektiv.

PRIS HELDAGSKURS: 25.000 kr exkl moms för medlemsföretag. 37.500 kr exkl moms för icke medlemmar.

PRIS HALVDAGSKURS: 15.000 kr exkl moms för medlemsföretag. 22.500 kr exkl moms för icke medlemmar.

För anmälan och mer information se www.fastigo.se, e-post utbildning@fastigo.se eller ring 08-676 69 00.

Åsa Sundqvist Olsson är ny vd på HBV. Hon kommer närmast från tjänsten som inköpsdirektör på Luftfartsverket.

Petri Berg tillträder som ny vd för Faxeholmen AB den 1 januari 2010. Petri Berg är sedan 3 år anställd vid Faxeholmen som ekonomichef.

Robert Jaaniste är ny vd för Ikano Bostad AB. Han arbetade tidigare som regionchef Stockholm på JM AB,

Göran Sylvesten tillträder i januari som ny vd för Higab-gruppen. Fram till dess är han fastighetschef på Statens Fastighetsverk, Fastighetsområde Syd-Väst.

Björn Wennerström är sedan september ny vd för Årjäng Bostads AB.

Robert Hörnquist blir ny vd för Bostadsbolaget i Göteborg i mars nästa år. Fram till dess är han vd för Varbergs Bostad,

Åsa Hedenberg lämnar uppdraget som vd och koncernchef för Uppsalahem. I april 2010 tar hon över vd-posten på Huga Fastigheter i Huddinge.

Aulis Syväjärvi är ny förvaltningschef på HSB Filipstad.

David Blücher går in som ny vd för HSB Mölndal vid årsskiftet. David är fram till dess förvaltningschef inom samma företag.



EGENSKAPER I JOBBANNONSER

Strukturerad, självgående och prestigelös är de tre vanligaste egenskaperna som arbetsgivare letar efter bland jobbsökande.

Textanalysföretaget Saplo har granskat språket i över 3.000 jobbannonser och drar slutsatsen att det är individualisternas höst på arbetsmarknaden. Ett tecken är att ordet "initiativrik" lyft rejält jämfört med fjolårets undersökning. "Säljriktad" gör raketartad entré och är bland tio-i-topp.

De vanligaste orden som krävs av dem som söker jobb (förra årets placering inom parentes):

1. Strukturerad (1)
2. Självgående (3)
3. Prestigelös (4)
4. Initiativrik (15)
5. Ansvarstagande (8)
6. Utåtriktad (6)
7. Positiv (5)
8. Serviceminded (7)
9. Flexibel (9)
10. Säljriktad (NY)

KÄLLA: SAPLO/MONSTER



DÅLIGT LEDARSKAP HÄLSORISK

Upplevt dåligt ledarskap ökar inte bara sjukfrånvaron på jobbet, utan även risken för dålig hälsa bland medarbetarna senare i livet. Ju längre tid man haft en "sämre" chef, desto större blir risken att exempelvis drabbas av hjärtin-

farkt, visar en doktorsavhandling från Karolinska Institutet.

Det visade sig att bland män boende i Stockholmsområdet ökade risken att drabbas av hjärtinfarkt med 25 procent under den tioåriga uppföljningstiden om man vid studiestarten varit missnöjd med sin chef. Denna risk var högre ju längre tid männen varit anställda vid det företag där de haft "sämre" ledarskap.

Avhandlingen bygger på data från närmare 20.000 anställda i Sverige, Finland, Tyskland, Polen och Italien.

PRESSMEDDELANDE



3 AV 10 VILL BO I STOCKHOLM

Stockholm är den överlägset populäraste staden att bo i bland svenska ungdomar. Tre av tio ungdomar mellan 18 och 26 år vill helst bo i Stockholm. På andra plats kommer Göteborg med 17 procent och på tredje plats Malmö, där sex procent av ungdomarna helst skulle vilja bo.

Preferenserna skiljer sig mellan olika regioner. Norrländska ungdomar vill till exempel hellre bo i Göteborg än i Stockholm. Det visar en undersökning från SBAB.

PRESSMEDDELANDE



GOD JUL & GOTT NYTT ÅR!
ÖNSKAR FASTIGO

Förnya köken med måttbeställda köksluckor, insatshurtsar, bänkskivor m.m.

Även montage ingår. Leveranser över hela landet. Beställ kostnadsfri info.

LUCK- OCH INREDNINGSBOLAGET AB
Box 80, 516 21 Dalsjöfors • Tel 033-27 17 00
Fax 033-27 17 05 • E-post: info@libluck.se • www.libluck.se



Luck & InredningsBolaget AB



AVTAL





TEKNOLOGISK
INSTITUT

Vi utbildar Sverige!

Vi kan erbjuda dig en rad viktiga
och nyttiga utbildningar inom

- Hyresrätt
- Fastighetsekonomi
- Energieffektivisering
- Juridik
- Ledning och utveckling

Nu även tre nya

- Diplomutbildningar!

Information

Stefan Sponefält, 031-350 55 18

Eva Fritz, 031-350 55 29

www.teknologiskinstitut.se/teknik

Fastighetsbranschens Utbildningsprogram Våren 2010

B

Returneras vid obeställbarhet till
Fastigo
Box 70397
107 24 Stockholm



Vi lovar lite bättre hantverk. Då straffar det sig att skylla på någon annan.

Orden "hantverkare" och "ansvarsfull" förekommer sällan i samma mening. För att ändra på det har vi på Sandå avgivit sex löften*, bland annat att ta vårt ansvar och inte skylla ifrån oss. Det betyder inte att vi aldrig kommer att göra fel, men det betyder att du aldrig kommer att höra några bortförklaringar, svepekäl eller undanflykter från oss. Bli något fel informerar vi de berörda och rättar till problemen. Inget mer "det var inte jag, det var han..." För då...! Välkommen till Sandå. Vi gör det mesta inom måleri, golv och fasad. Läs mer på www.sanda.se.

*Vi lovar att hålla tider. Vi lovar att respektera våra kunder. Vi lovar att utföra jobbet utan att fuska. Vi lovar att inte åta oss svartjobb. Vi lovar att vara affärsmässiga. Vi lovar att ta vårt ansvar och inte skylla ifrån oss.

 **SANDÅ**