



FOTO: LARS WESTBERG

### **KFS-företagen friskast i Sverige!**

På Arbetslivsdagen den 18 februari på Stockholmsmässan utsågs KFS medlemsföretag Sala Heby Energi AB till Sveriges friskaste företag i klassen "Arbetsplatser mellan 21-100 anställda". Men KFS-företagen hade fler representanter bland de totalt åtta nominerade företagen. I var sin kategori kom Borlänge Energi och Mälarenergi på en hedervärd andraplats.

- Det är jätteroligt att KFS-företagen visar upp de här prestationerna, och med tanke på hur många företag det finns i Sverige är det fantastiskt att tre av åtta nominerade är KFS-företag, säger Erik Wall som leder KFS projekt "Friskare Företag".

Sidan 5

### **Läs också om...**

**Vad som gäller för  
2005 års lönerrevision**

Sidan 3

**VMR som hittat möjligheter  
i nya sjukförsäkringen**

Sidan 8



## LEDARE

Kerstin Strand, Vice VD på KFS

### Jobba - ett måste?!

Det tycker i alla fall inte Jämo att det ska vara för de manliga medarbetarna på Försäkringskassan. Jämo stämmer därför Försäkringskassan för diskriminering av män, vilket inte är så vanligt. I pensionsbestämmelserna för Försäkringskassans anställda finns en gammal överenskommelse som ger kvinnor födda 1948 eller tidigare rätt att gå i pension vid 60 års ålder. Något som alltså Jämo anser även borde gälla män i samma åldersgrupp.

Men, de här männen tillhör ju den grupp medelålders män som, enligt en nyligen genomförd Sifo-undersökning, vill jobba längre än till 65. Så vad bråkar de om...?!

Här på KFS kan vi intyga att fler och fler manliga medarbetare stannar kvar i tjänst efter 65. Just det, manliga medarbetare. Kan inte påminna mig att någon av de personer som jag hört talas om är kvinna.

Jobba för dessa män är nog inget måste – utan förmodligen något kul och stimulerande.

Jag tror inte att många av dem som idag är 65 år, måste fortsätta arbeta för att förstärka en väldigt skral pension. Dessa personer har ändå en förhållandevis stor del av pensionen beräknad efter det gamla ATP-systemet. Men att vi i framtiden sannolikt måste arbeta längre - för att uppnå en acceptabel pensionsnivå - är nog de flesta bedömare överens om. Och faktiskt klarade vi av det för 30 år sedan. Det var då pensionsåldern sänktes från 67 år till 65. Sedan dess har det allmänna hälsotillståndet höjts och vi lever längre.

För att få motivation och orka jobba längre kanske det ska vara i ett annat arbete och inte på heltid?

En större rörlighet på arbetsmarknaden är önskvärd. Inte minst för människor som närmar sig 60-65 års ålder. Här finns starka skäl till förändringar i arbetsrättslagstiftningen och även i de mellan parterna träffade pensionsavtalen. De innehåller delar som begränsar arbetsgivarens intresse att anställa äldre medarbetare, eftersom det kan medföra oproportionellt höga pensionskostnader.

Ett annat allmänt problemområde är de stora sjukskrivningstalen och det ökande antalet personer med sjukersättning (förtidspension). Nyligen publicerade forskarna Monika Renstig och Hélené Sandmark vid Karolinska Institutet, en studie om "Kvinnors sjukskrivning". I den framkommer att de sjukskrivna kvinnorna i större utsträckning

arbetat deltid. Paradoxalt svarar hälften av samtliga sjukskrivna kvinnor att de skulle kunna arbeta nu om de kunde reducera antalet arbetade timmar. Men här finns ekonomiska hinder. De äldre sjukskrivna kvinnorna har inte bytt yrke/arbete lika ofta som kontrollgruppens kvinnor inom samma yrkesområde. Sammantaget upplever de sjukskrivna kvinnorna en sämre trivsel med sin arbetsplats och med sina arbetsuppgifter.

Forskarna kommer fram till att de ekonomiska incitamenten till yrkesarbete blir svaga eftersom nettobehållningen mellan inkomst av yrkesarbete och sjukersättning är liten, ibland till och med negativ. Det gäller särskilt lågutbildade kvinnor med låga löner.

Varför kvinnor är överrepresenterade i de långa sjukskrivningarna kan bero på att kvinnor fortfarande tar det största ansvaret för barn och hem samtidigt som de ofta är starkt representerade inom arbetsmarknadens tyngsta yrken, inom vård och städ. Det är många faktorer som spelar in och gör frågan komplex.

Kanske har dessa sjukskrivna kvinnor, och inte att förglömma sjukskrivna män, inte funnit den rätta balansen mellan arbete och fritid. Något som har en väsentlig betydelse för välbefinnandet och som återfinns i juryns motivering till årets friskaste företag – Sala Heby Energi. När företag och anställda jobbar så målmedvetet med dessa förutsättningar bör det leda till att vi inte upplever oss som ett offer för att vi måste jobba, utan ser det som en av förutsättningarna i livet.

I år är det 100 år sedan Albert Einstein lanserade sin relativitetsteori. Fysik är inte mitt starka ämne, men så vitt jag förstår beskriver ekvationen förhållandet att energi är lika med massan gånger ljusets hastighet i kvadrat. Kan det då innebära att när tempot i arbetslivet skruvats upp – för det säger alla att det har gjort – så rör vi oss snabbare och då skulle massan öka. Alltså blir vi tyngre. Och det blir vi. Läs på sidan 4 så får ni se.

Här i Stockholm har den globala uppvärmningen tagit en time-out och vi har haft ett par riktigt kalla veckor med några decimeter snö. För mig har det inneburit att den fysiska aktiviteten bestått av snöskottning. Hade ni sett min backe hemma så förstår ni att det är mer än måttlig nivå av ansträngning. Jag lovar.

Jobba nu, så att ni inte måste jobba 24-25 maj för då hoppas vi se er på KFS-dagarna i Borås!

## KALENDARIVM

### Styrelsemöte i KFS Företagsservice AB och KFS Ideella Förening

15 mars  
24 maj  
20-21 september  
15 november

### Styrelsemöte i KFS-företagens Trygghetsfond

15 mars  
24 maj  
21 september  
15 november

### Aktualitetsdagar

21 september Stockholm  
27 september Göteborg

### Branschråd

14 mars VA  
16 mars Renhållning  
17 mars Personlig Assistans  
5-6 april Anläggning  
8 april Parkering  
13 september Fastighet och Näringsliv  
13-14 september Personlig Assistans  
15 september Energi  
28 september Vård och Omsorg  
4 oktober Anläggning  
12 oktober Renhållning  
19 oktober VA  
10 november Energi

Mötesdatum ej ännu fastlagda för Parkering (höst), Turism och Fritid (vår och höst) samt Utbildning (höst).

### Personalchefsträff

14 april Stockholm

### KFS-dagarna med årsstämma

24-25 maj Borås

### KFS-golfen

23 maj Borås

# 2005

Mer information och nyheter  
på [www.kfs.net](http://www.kfs.net)

## NYA MEDLEMMAR

Arvidsjaur Energi AB  
Havets Hus i Lysekil AB  
Härjedalens skoteränner  
Medley Solna AB

# ANB

# Dags för lokala lönerrevisioner

**Många företag tycker nog att de lokala förhandlingarna nyligen avslutats, men nu är det dags för 2005 års lokala lönerrevisioner med giltighet från och med den 1 april. För branscherna Trafik och Personlig Assistans gäller dock andra avtalsperioder och de omfattas inte av 2005 års lönerrevisioner. För branscherna Läns museer och Trafikhuvudmännen pågår förhandlingar om löner och allmänna anställningsvillkor, och information kommer att gå ut i särskild ordning när överenskommelserna är klara.**

För 2005 års lokala lönerrevisioner gäller i korthet följande från och med den 1 april:

- **SEKO** har inom Energi ett löneutrymme för lokal fördelning utan individgarantier om lägst 2,6 %.
- **Kommunal** har inom samtliga branscher utom Renhållning ett utrymme om 470 kronor för lokal fördelning utan individgarantier.
- **Transport** och **Kommunal** har inom Renhållning ett utrymme om 520 kronor för lokal fördelning. För Transport gäller en individgaranti om 260 kronor.
- **Transport** har inom Flygplatser – genom det avtal som träffades den 27 januari i år – ett utrymme om 940 kronor för lokal fördelning och med en individgaranti om 500 kronor. Någon lönerrevision per den 1 april 2004 sker inte utan ett engångsbelopp utgår för 2004.
- **HTF** har inom Renhållning, Turism och Fritid samt Flygplatser ett utrymme om 2,3 % för individuell fördelning med en individgaranti om 230 kronor.
- **Övriga tjänstemannaorganisationer** har inom berörda branscher lokal lönebildning utan individgarantier.

Årets lönerrevisioner följer samma mönster som för 2004, men med vissa undantag. För Lärarförbunden gällde för 2004 ett utrymme om lägst 2,5 % för lokal fördelning och inom Vård och Omsorg fanns ett utrymme angivet för tjänstemannaorganisationerna om lägst 1,8 %. Inom dessa områden gäller lokal lönebildning utan angivande av siffror för 2005

enligt det centrala löneavtalet. För SKTFs medlemmar fanns för 2004 en möjlighet för endera lokala parten att begära att lönerrevisionen skulle ske genom lokal förhandling istället för genom lokal lönebildning, vilket inte gäller för 2005 enligt det centrala löneavtalet.

## Erfarenheter från 2004 års lönerrevisioner

Till följd av att det centrala avtalet inte blev klart förrän i början av maj månad kom förhandlingarna vid flera företag igång först efter semestrarna. De rapporter KFS fått från företagen är att förhandlingarna med vissa undantag fungerat bra. Vissa oklarheter har också kunnat redas ut med hjälp av de centrala parterna.

En fråga som aktualiserats är lönesamtalen. Kritik har framförts från de fackliga organisationerna om att de lönesättande cheferna inte haft mandat att sätta lön, att det inte varit en dialog mellan chef och medarbetare osv. Kritiken blir ofta generell trots att det handlar om undantagsfall. Det finns ingen överenskommen mall om hur lönesamtalen ska bedrivas och det varierar därför från företag till företag. En utbredd missuppfattning hos vissa fackliga företrädare är att lönesamtalen ska vara en förhandling. Som framgår av löneavtalen är de centrala parternas målsättning att den enskilde medarbetaren och lönesättande chef kommer överens om ny lön under lönesamtalet. Tanken är alltså att chefen ska kunna lämna ett välmotiverat löneförslag till medarbetaren utifrån de givna förutsättningarna och med beaktande av vad som kommit fram vid de inledande överläggningarna samt vid lönesamtalet, och som medarbetaren uppfattar som riktigt. Någon förhandling ska alltså inte ske!

## SKTFs enkät

SKTF har genomfört en uppföljningsenkät avseende Löneavtal 04. Enkäten omfattade 77 klubb- eller avdelningsordföranden och besvarades av 63 personer. Resultatet av enkäten visar att vid hälften av företagen hade traditionella förhandlingar förts istället för modellen för lokal lönebildning. Enkäten visar också att arbetsgivarna endast vid hälften av företagen gjort den lönekartläggning som föreskrivs i jämställdhetslagen för 2003 eller 2004. Vidare saknar nästan en femtedel av företagen kriterier för lönesättningen och arbetar inte med att ta fram några sådana.

Enkäten visar ett dåligt resultat och många företag känner säkert inte igen sig i beskrivningen. Resultatet kan delvis förklaras med att många företag inte hade rätt förutsättningar för att genomföra lönerrevisionen enligt avtalet. Processen hade kanske påbörjats innan avtalen blev klara. Det är säkert också så att företaget och de fackliga motparterna inte har samma bild av hur processen fungerat. Förväntningarna på löneavtalet speglar säkert också resultatet av enkäten.

## Inför 2005 års lönerrevision

KFS har uppfattningen att företagets önskemål är att driva individuell lönesättning och lokal lönebildning. En förutsättning för att vi även i framtiden ska kunna övertyga våra motparter om detta är att vi lever upp till de förutsättningar som ges i det centrala löneavtalet. Det är viktigt att lägga ner tid på de inledande överläggningarna och att det i samråd med de fackliga organisationerna görs en tidplan som dokumenteras. Lönepolicy och lönekriterier måste vara kända och förankrade hos medarbetarna. Lönekartläggningen är ingen avtalskyldighet utan följer av lag, och resultatet ska beaktas i lönerrevisionen. Det är också viktigt att lönesamtalen blir och uppfattas som en dialog mellan chef och medarbetare.

Om företagen så önskar ställer de centrala parterna gärna upp för diskussioner om löneförhandlingsprocessen vid företaget.

*erik.ackebo@kfs.net*

# Statligt initiativ kring goda matvanor och fysisk aktivitet

**Svenskarna äter fel och för mycket. Och rör sig för litet. Vilket ger återverkningar på folkhälsan. I februari presenterade Folkhälsoinstitutet och Livsmedelsverket ett underlag till nationell handlingsplan för goda matvanor och fysisk aktivitet.**

Världshälsoorganisationen (WHO) bedömer att 80 % av hjärt-kärlsjukdomarna, 90 % av diabetes typ 2 och 30 % av all cancer kan förebyggas genom bra matvanor, tillräckligt med fysisk aktivitet och rökstopp. Den ökade förekomsten av övervikt och fetma beror på ett för högt energiintag och fysisk inaktivitet.

## Hur ser då rekommendationen ut?

- Minst ett halvt kilo frukt och grönsaker varje dag
- Fisk två-tre gånger per vecka för att få omega-3 fettsyror
- Flytande matfetter, olja i matlagningen och nyckelhålmärkta mejeri- och charkuteri-produkter
- Högst 15 % av energiintaget bör komma från sötade drycker, godis, glass, snacks, bakverk och alkoholhaltiga drycker, vilket innebär en halvering av dagens konsumtion
- Fysisk aktivitet minst 30 minuter varje dag på minst måttlig nivå av ansträngning, det vill säga raska promenader, cykling, städning, trädgårdsarbete etc.

I underlaget till nationell handlingsplan diskuteras hur man åstadkommer en livsstilsförändring hos (ännu) friska vuxna. En mängd insatser på olika nivåer föreslås. Det konstateras bland annat att arbetsplatsen när den största delen av den vuxna befolkningen och därför har goda möjligheter att främja fysisk aktivitet och goda matvanor under arbetsdagen.

## Hur främja god fysisk hälsa?

Det finns mycket man kan göra för att främja en god fysisk hälsa hos medarbetarna. Många företag som är medlemmar i KFS har sedan länge olika typer av friskvårdssatningar.



Foto: Lars Westberg

Här kommer ett axplock från innehållet i Idébanken i Friskare Företag:

- Individuella konditionstest och motionsförslag (*Eskilstuna Energi och Miljö*)
- Personalen bjuds på frukost i fem veckor efter ett seminarium kring mat och motion (*Sala Heby Energi*)
- Sponsrar deltagande i motionslopp och liknande (*TS Lokalvård*)
- Tillhandahåller stavar för stavgång och har pulsekometrar för utlåning (*Sundsvall Energi Elnät*)
- Sluta-röka-grupper (*Eskilstuna Kommunfastigheter*)
- Friskvårdsdag (*SYSAV*)
- Seminarium med en inspirerande föreläsare kring möjligheten att själv påverka sin hälsa som följs av 50 minuter individuell genomgång av hälsoläge, kostvanor och

kondition. Efter sex veckor 40 minuters personlig uppföljning av föresatserna. (*SISAB*)

- Föreläsningar i kostfrågor för att höja kunskapsnivån och färsk frukt till självkostnadspris i lunchrummet varje dag (*Borlänge Energi*)
- Egna styrketräningslokaler på varje arbetsplats och subventionerade träningskort på stan (*Stockholm Vatten*)
- Ifylld motionsstege byts mot present från företaget. Motion 30 min/dag ger 1 poäng i motionsstegen. Motion är det mesta som innebär rörelse, t ex att cykla till arbetet, gå ut med hunden, simma, gympa etc (*Lunds Energi*)

Flera goda exempel hittar du på KFS hemsida [www.kfs.net](http://www.kfs.net) under "I fokus".

[karin.lindgren@kfs.net](mailto:karin.lindgren@kfs.net)

## 60 % överviktiga 2030

I underlaget från Folkhälsoinstitutet och Livsmedelsverket konstateras att svenskarna har ett avsevärt mindre energibehov jämfört med tidigare beroende på den tilltagande automatiseringen i arbetslivet, bilismens framväxt och datorns intåg. I EU har varje person dagligen tillgång till i genomsnitt cirka 3500 kcal från mat, men behovet uppgår endast till i genomsnitt 2000 kcal. Om förekomsten av feta och överviktiga ökar i samma takt som under 1990-talet uppskattas att 60 % av befolkningen i Sverige kommer att vara överviktiga och feta år 2030.

Fysisk aktivitet är numera främst något som utförs på fritiden snarare än i arbetslivet. Ungefär hälften av de vuxna rör sig dock mindre än vad som rekommenderas och 14 % av befolkningen är mest stillasittande på sin fritid. 96 % av vuxna svenskar äter mindre kosfibrer än vad som rekommenderas, 80 % äter för mycket fett och ungefär hälften äter för mycket socker.

# KFS-företagen friskast i landet!

För fjärde året i rad har Korpen arrangerat tävlingen "Årets friskaste företag" som är en hälsofrämjande arbetsplats som medvetet och mål-inriktat arbetar strategiskt med Korpens hälsodiplomering. Bland de åtta nominerade företagen i fyra olika klasser återfanns inte mindre än tre medlemsföretag, vilket är ett gott bevis på KFS-företagens engagemang i arbetsmiljöarbetet.

Borlänge Energi var där, Mälarenergi var där och Sala Heby Energi var där. I samband med mässan "Allt för hälsan" på Stockholmsmässan i Älvsjö den 18 februari anordnades även "Arbetslivsdagen" där bland annat årets friskaste företag utsågs.

## 1 000 företag i Sverige

Rätt att delta i tävlingen har företag som valt att arbeta med Korpens hälsodiplomering. Totalt finns omkring 1 000 sådana företag runt om i landet och att många KFS-företag valt att arbeta med diplomeringen har många artiklar i Nyhetsbladet vittnat om. Till finalen i "Årets friskaste företag" nominerades två företag i fyra olika kategorier (anställda upp till 20, mellan 21-100, mellan 101-300 respektive över 300 anställda). Av dessa totalt åtta nominerade återfanns tre KFS-medlemmar.

Efter några minuter av spänning och nervositet stod det klart att Sala Heby Energi segret i kategorin "arbetsplatser med 21-100

anställda". VD Kenneth Mårtensson och personalsamordnare Margareta Eriksson fanns på plats för att motta priset ur kronprinsessans Victorias hand.

## Friskaste företag 2004, hur känns det?

– Alldeles utmärkt! Det känns som en mycket god bekräftelse på att det friskvårdsarbete som bedrivs på SHE är riktigt. Dessutom är det andra året i rad som vi vinner priset, vilket gör bekräftelsen ännu tydligare, säger VD Kenneth Mårtensson.

Sala Heby Energi fick priset med följande motivering:

*"Sala Heby Energis hälso- och friskvårdsarbete bygger på ett kvalitetstänk hela vägen från policy till genomförandet. Personalklubben och företagsledningen arbetar aktivt utifrån en helhetssyn att det ska finnas en balans mellan arbete och fritid."*

**Ibland kan det vara svårt att gå från policy till genomförande.**

## Vilket är ditt tips?

– Att bryta ner policyn i övergripande mål. Mål och aktiviteter för hela verksamheten är av avgörande betydelse liksom uppföljningar och korrigeringar. Förankring är också viktigt och i vårt fall samarbetet med personalklubben, säger Kenneth.

Stort grattis till Sala Heby Energi, men vi ska inte glömma Borlänge Energi i klassen "arbetsplatser med 101-300 anställda" och Mälarenergi i klassen "arbetsplatser med över 300 anställda". Båda fick en hedervärd andraplats. Och vad som är skillnaden mellan första och andra plats i en tävling som denna är svårt att säga. Alla ska med rätta se sig som vinnare. Möjligen är det kronprinsessans handslag som skiljer.

*lars.westberg@kfs.net*

Läs mer om Korpens hälsodiplomering på [www.korpen.se/halsodiplomering](http://www.korpen.se/halsodiplomering). Under KFS-dagarna har du dessutom möjlighet att lyssna till Sala Heby Energi och veta mer om deras satsningar inom hälsa och arbetsmiljö.



Foto: Lars Westberg

# ”Att vi har en kommunal insikt är också viktigt”

**Den som säger att IT-marknaden varit i det närmaste död de senaste åren har inte träffat Tekis AB. Med huvudkontor i Köping och ytterligare tolv kontor runt om i landet säljer de system och programprodukter till landets kommuner. Och gör det med god avans. Sedan starten 1998 har omsättningen gått från elva till 80 miljoner kronor. Möt ett helt privatägt företag inom branschområde Konsult och Service.**

Hans-Peter Aineskog har varit VD på Tekis AB i snart tre år, men han var med redan 1998 när företaget grundades. Någon tvättäkta datanörd är det dock inte frågan om. I ryggsäcken har han nämligen 20 år som trädgårdsmästare och det var när han skulle lägga in parkskötsel i ett parksystem som han för första gången gled in på det som kom att bli Tekis verksamhetsområden.

Att kortfattat beskriva Tekis verksamhet är knappast görligt. Hans-Peter gör en bra liknelse vid en bokhylla med en massa pärmar. För att lösa en uppgift eller svara på en fråga måste man titta i olika pärmar och sammanställa informationen. Tekis utvecklar system som hämtar information från olika databaser och kopplar samman den. Det kan handla om system för bygglovshantering, kommuninvånarinformation eller miljöärendehantering.

## **265 av 290 kommuner är kunder**

Tekis är störst i Sverige inom flera områden och därför är det kanske inte så konstigt att 265 av Sveriges 290 kommuner är kunder. De utgör samtidigt 95 % av den totala kundstocken.

– Men vi kan bli större, och det säger vi utan att vara kaxiga, säger Hans-Peter som leder ett bolag som med sin spännvidd saknar en motsvarande konkurrent.

Många IT-bolag har haft svårt att visa svarta siffror, men inte Tekis. Företaget har gått med vinst och anledningen sägs vara enkel.

– Bra produkter ger bra kunder, svarar Hans-Peter bestämt. Kundnyttan är oerhört viktig och bra produkter betalar sig alltid för både kunden och oss som leverantör. Att vi har en kommunal insikt och förståelse är också viktigt. Därför rekryterar vi gärna folk som jobbat inom kommunsektorn.

## **Vad är fördelen med att vara med i KFS?**

– Min föregångare kom från KD-Teknik som varit KFS-medlem sedan länge och när jag tog över såg jag ingen anledning till att byta.

Men Hans-Peter berättar att det varit ett aktivt val att stanna kvar hos KFS:

– KFS besitter en enorm kompetens och verkar samtidigt så oerhört nära sina medlemmar. Ingen fråga känns för liten för att man ska kunna ta kontakt med KFS.

Det uppskattar jag! Dessutom är kursutbudet riktigt bra!

## **Hur ser du på branschens fortsatta utveckling?**

– Branschen kommer att fortsätta att utvecklas och det finns många områden som kommer att växa i framtiden. Ett sådant område är 24-timmarsmyndigheten där invånarna har tillgång till kommunens information och tjänster dygnet runt. Där vill vi säkerställa att kommunerna får ut så mycket som möjligt av sina satsningar.



Hans-Peter medger att det talats om 24-timmarsmyndighet i flera år utan att något revolutionerade hänt. Men efter att exempelvis bankerna lagt över snart sagt all sin verksamhet på internet så har medborgarna vant sig vid konceptet. Det har gjort den här typen av portal-lösningar till någonting spännande och hett. Plötsligt kan tekniken på allvar underlätta för både tjänstemän och medborgare inom kommunen, och hela idén genererar samhällsnytta.

– Ärligen utvecklar vi för cirka 25 miljoner kronor och vårt strategiska mål är att ha en omsättning på 200 miljoner inom fem år och det kommer vi att klara, berättar Hans-Peter. Det är inte bara på den kommunala sidan vi ser potential utan även inom exempelvis landstinget och det som kallas väginformatik (all tänkbar information om våra vägar).

## **Det finns inga baksidor?**

– baksidor finns det alltid. Förändringar kan alltid upplevas på ont och gott, men generellt är utvecklingen alltid positiv för oss medborgare. Möjligen för den nya tekniken med sig ett ökat beroende.

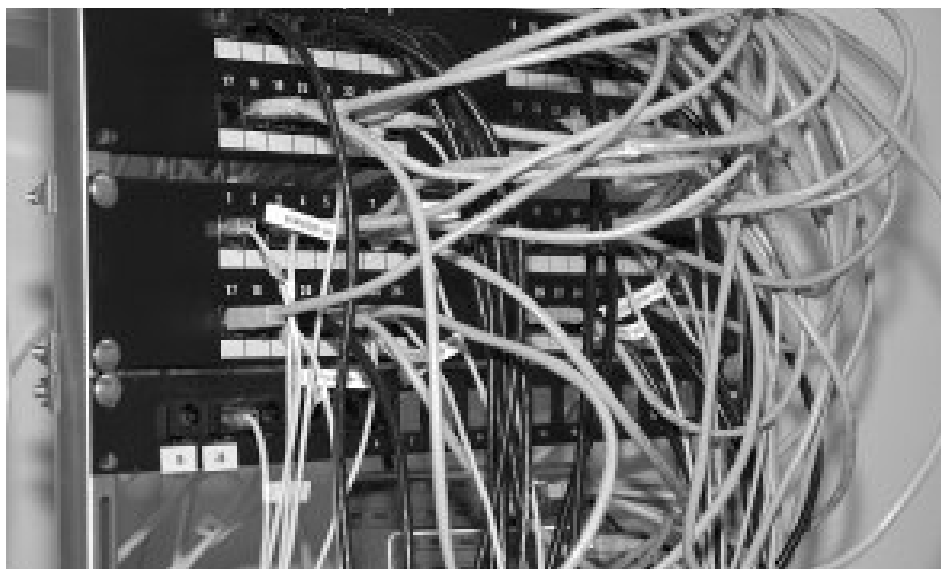


Foto: Lars Westberg

## Hur ser en attraktiv arbetsplats ut i er bransch?

– Jag tror man måste ha en flexibel syn på arbetsplatsens utformning. På Tekis är vårt interna nät väldigt viktigt för att vi ska kunna kommunicera med varandra. Våra utvecklare har vi koncentrerat på ett antal orter, medan säljare och konsulter finns på alla kontor för att vara nära kunden. Vi behöver en modern, homogen organisation som är flexibel och kan växa för framtiden.

Hans-Peter bor i Växjö, har ett skrivbord på huvudkontoret i Köping, men arbetar lika ofta från något av Tekis övriga kontor. Kanske är han flexibiliteten personifierad?

## Vad anser du vara KFS viktigaste uppgift, idag och i framtiden?

– Jag hoppas att KFS ska fortsätta att tidigt sätta sig in i viktiga utvecklingsfrågor och bli

ännu tydligare i sitt engagemang. Projektet ”Friskare Företag” är ett bra exempel på hur KFS skulle kunna jobba inom andra områden. Sedan är jag en person som uppskattar tips och trix.

Mallar och lathundar är sådant som Hans-Peter gärna skulle se ännu mer av.

– Generellt kan jag ibland sakna stöd och hjälp kring min roll som arbetsgivare i stort. Det finns en uppsjö bra mallar och vägledning som rör den anställde, men inte på samma sätt kring vad företagsledningen bör tänka på inför olika beslut.

Intervjun är slut och Hans-Peter måste vidare. Han säger något om att Tekis egentligen borde byta arbetsgivarorganisation, men att man ändå inte gjort det. Och nog inte kommer att göra det.

– Vi är en udda fågel, men vi trivs med det!  
*lars.westberg@kfs.net*

# Två månader till KFS-dagarna i Borås

**Om drygt två månader går årets KFS-dagar av stapeln i Borås, och om någon vecka skickas inbjudan och anmälan till KFS medlemsföretag.**

Temat för årets KFS-dagar är ”Jobba – ett måste?!” De frågor och påståenden som ryms inom temat diskuteras ivrigt idag. Samtidigt som behovet av arbetskraft kommer att öka är det fler än någonsin som ser fram emot att gå i pension några år tidigare och njuta av en aktiv ålderdom. Hur löser framtidens företag en sådan ekvation?

Det finns också många som ser sitt arbete som en viktig del av sitt liv och hur kan vi tillsammans låta den inställningen smitta av sig? Sist, men absolut inte minst spelar vår hälsa en helt och hållet avgörande roll för hur väl vi ska klara att utföra vårt arbete och hur vi på sikt ska få en frisk och värdefull ålderdom.

Detta är vad vi vill belysa under årets KFS-dagar. Vi vill lyfta upp arbetets olika aspekter och försöka finna svar på hur fler ska orka och vilja gå till arbetet. Till vår hjälp har vi tagit fyra huvudtalare:

*Tomas Danielsson*, beteendevetare och känd som ”stressdoktor från Örebro”, kan konsten att sakligt och grundligt nyansera debatten, ge perspektiv och ringa in de risker som verkligen är värda att tas på allvar inom ämnet stress. *Linda Genf* driver det egna företaget Happy Brain som hjälper företag och andra organisationer att förstå och möta förändringar i omvärlden. *Carin B Eriksson*, doktor i organisationspsykologi och VD vid Institutet för Personal- och Företagsutveckling talar kring rubriken ”Därför vill vi jobba” och ger några inspirerande exempel på betydelsen av arbetet och vilken roll det har för vår livskvalitet. *Mats Birgersson* arbetar inom Fresh-koncernen och är VD för Fresh Utbildning AB, ett företag som bara arbetar med medarbetarutveckling. Fresh har gått från teori till praktik vad gäller att få ner ohälsotalen, bygga förtroende och mycket annat, och 2003 blev företaget utsett till Sveriges bästa arbetsplats.

Varmt välkomna till KFS-dagarna den 24-25 maj i Borås!

*lars.westberg@kfs.net*

## KURSER 2005

Kurserna genomförs i de flesta fall i KFS lokaler, Hornsgatan 1, 2 tr, Stockholm. Vanligtvis pågår kurserna mellan kl 9.30-16.00. Tid och plats framgår av kurskallelsen som skickas i god tid innan kursen till deltagare som anmält sig. Kurser som genomförs på andra orter anges i anslutning till kursdatum.

Kurserna är öppna för KFS medlemmar och avgiftsfria om inte annat avtalats. Deltagarna betalar för resa och logi.

Anmälan gör du enklast på KFS hemsida, [www.kfs.net/utbildning](http://www.kfs.net/utbildning). Där hittar du också mer information om kurserna.

12 april  
**Chefsutbildning i arbetsmiljöansvar**

13 april  
**Seminarium om drogfrågor**

18-19 april  
**Chefsutbildning i lag och avtal**

20-21 april  
**Systematiskt arbetsmiljöarbete**

27 april  
**Kurs i avtalsförsäkringar**

28 april  
**Kurs i ferielöneberäkning**

30 augusti-1 september  
**Kurs i löner och avtal, grund**

6-7 september  
**Kurs i löner och avtal, repetition**

8 september  
**Seminarium om lönebildning**

28 september i Göteborg  
**Pensionskurs PA-KFS, påbyggnad**

29 september  
**Pensionskurs PA-KFS, grund**

5 oktober  
**Pensionskurs PA-KFS, påbyggnad**

26-27 oktober  
**Systematiskt Arbetsmiljöutbildning**

1-2 november  
**Kurs i praktisk arbetsrätt**

Våren 2005  
**Friskare Företag: Seminarium om att möta arbetsmiljöinspektionen**

Hösten 2005  
**Friskare Företag: Kurs i krishantering**

Hösten 2005  
**Friskare Företag: Kurs i konflikt-hantering, fördjupning**

# VMR är föregångare: Erbjuder möjlighet till arbete vid sjukskrivning

**De nya reglerna kring arbetsgivarens medfinansiering av sjukpenning vill uppmuntra till deltidarbete vid sjukdom istället för hel sjukskrivning. Västa Mälardalens Renhållnings AB, VMR, började tillämpa detta redan år 2003.**

**– Vi vill se till att våra medarbetare lättare kommer tillbaka i ordinarie arbete efter en sjukskrivning, säger VD Barbro Broman. Släpper man kontakten med arbetsplatsen ökar risken för att sjukskrivningen blir lång.**

VMR har tagit ett beslut i arbetsmiljökommittén om att alltid erbjuda arbete minst två timmar per dag till en anställd som blir sjukskriven. Man kan erbjuda alternativa arbetsuppgifter som exempelvis kvalitetsarbete, kompetensutveckling eller att delta i andras



Foto: Solbritt Öhman

arbete. VMR har också tagit tillbaka en del arbetsuppgifter som man tidigare haft på entreprenad. Att till exempel köra ut kompostpåsar till villakunder är en uppgift som en deltidssjukskriven medarbetare kan göra i sitt eget tempo.

– Cheferna inventerade vilka lämpliga arbetsuppgifter som kunde finnas för deltidssjuka när vi införde den här ordningen och jag hade även själv en del förslag, berättar Barbro. Det har inte alls varit svårt att arrangera.

Hösten 2003 skickade företaget ut ett brev till alla familjeläkare i regionen där man beskrev möjligheterna till arbete under sjukskrivning. I brevet skriver Barbro Broman:

*”Jag vill berätta om detta eftersom det troligen är någon av er som vår personal träffar, när de går till sin familjeläkare. I samband med ändrade regler om att arbetsgivaren står för de första tre veckornas sjukskrivning är vi angelägna om att hålla kostnaderna för ohälsa så låga som möjligt. Redan idag har vi ett aktivt personalarbete där många insatser görs för att personalen skall må bra, ha arbetsuppgifter som är*

*utvecklande och skapar delaktighet. Tag gärna kontakt med mig så berättar jag mera om vårt arbete med arbetsmiljö och personalfrågor för att skapa en bra arbetsplats.”*

## **Ekonomiskt försvarbart**

Inom VMR finns ett positivt samarbete med facket i rehabiliteringsfrågor och man försöker även att ta ett bredare samhällsansvar genom att ta emot personer via Arbetsförmedlingen eller Försäkringskassan som behöver få praktik för att se om de klarar av vissa arbetsuppgifter. Är det ekonomiskt försvarbart att erbjuda dessa möjligheter för sjukskrivna?

– Javisst, säger Barbro, långvarig sjukskrivning och produktionsbortfall är dyrt. Och nu när arbetsgivaren dessutom ska medfinansiera 15 % av heltidssjukpenningen syns kostnaderna ännu tydligare om vi inte verkar för en snabb återgång i arbete.

## **”Alla ska vara sedda”**

I sin position som VD tycker Barbro Broman att det är lika viktigt att följa upp personalen som att göra den traditionella ekonomiuppföljningen i företaget.

– Vi verkar genom våra medarbetare, säger Barbro. Min strävan är att alla ska må bra, ha hög närvaro och vara sedda.

Barbro har samtal med alla nya medarbetare för att få en mer personlig kontakt. I entrén sitter fem stora tavlor med bilder på alla anställda som är tagna i deras egen arbetsmiljö. Ingen medarbetare ska vara anonym i företaget.

VMR har cirka 60 anställda som arbetar inom renhållning. De kör sopor, sköter tre återvinningscentraler, arbetar med deponi och sköter en förbränningsanläggning. När kunderna får sina fakturor från VMR medföljer en bilaga som handlar om företaget. I bilagan presenteras alltid en medarbetare i sin arbetsfunktion. I den senaste företrädde företaget av en ung kille som kör sopbil.

– Vi fick flera som spontant hörde av sig till oss och sökte jobb efter den artikeln, avslutar Barbro Broman.

*karin.lindgren@kfs.net*



Foto: Lars Westberg

# Annelie ny kursadministratör på KFS

**Nu välkomnar vi ännu ett nytt ansikte på KFS kansli. Sedan den 1 mars är Annelie Hedenström vår nya kursadministratör.**



Annelie kommer att ta helhetsansvar för KFS kursverksamhet vad gäller utbud, administration och dokumentation. Tjänsten kursadministratör är helt ny och genom att samordna allt som rör kursverksamheten hoppas KFS att servicen till medlemmarna ska bli ännu bättre. Viss tid kommer Annelie även att hjälpa till i växel och reception.

Annelie kommer närmast från IBS som

är en av världens största leverantör av affärssystem och konsulttjänster. Där har hon arbetat med personalfrågor, men har betydligt många fler strängar på sin lyra. Hon har varit i musikbranschen, byggsvängen, säljorganisationer och på IT-företag, men alltid i egenkap av sekreteraren med järnkoll!

Hon är gift med Bosse, har tre utflugna döttrar och bor i Vasastan i Stockholm sedan tre år tillbaka. Dessutom mormor som kan ägna barnbarnen hur mycket tid som helst. Men där emellan hinner hon med att åka lite motorcykel också.

– Tyvärr sålde jag min egen motorcykel förra året, så nu är jag spättan igen, berättar Annelie.

Annelie är en sybarit, dvs njutningsmänniska, som lever efter mottot att ingenting är omöjligt. Välkommen till KFS, Annelie!

[lars.westberg@kfs.net](mailto:lars.westberg@kfs.net)

# Ingen pensionsplansersättning över 65

Fler och fler medarbetare är kvar i anställningen efter 65 års ålder. Vi har fått många frågor och därför vill vi förtydliga hur Pensionsplansersättningen – som endast är avsedd för visstidsanställda under 6 månader och där PA-KFS annars skulle ha gällt – är avsedd. För personer som fyllt 65 år intjänas ingen PA-KFS-pension och därför ska inte heller någon Pensionsplansersättning utges.

[kerstin.strand@kfs.net](mailto:kerstin.strand@kfs.net)

# KFS annonserar

**Läser du Dagens Samhälle? I så fall möter du ett välbekant ansikte under våren. Nämligen KFS.**

Under våren satsar KFS på ökad närvaro i Dagens Samhälle, som är kommunernas och landstingens nya tidning efter Kommun Aktuellt. Med annonserna vill KFS naturligtvis profilera sig, men också förklara varför 97 % av medlemsföretagen anser att branschpassade avtal är så viktiga för deras konkurrenskraft.

Annonskampanjen består av tre delar. I den första delen lanseras begreppet "Affärsmässig samhällsnytta" kopplat till skriften "I samhällets tjänst". Här beskriver KFS hur vi som arbetsgivarorganisation kan hjälpa medlemmarna att förena affärsmässiga och politiska mål där svaret är branschpassade avtal.

Andra delen fokuserar på "Friskare Företag" som är ett av de utvecklingsprojekt KFS driver tillsammans med medlemsföretagen för att stärka dem i rollen som samhällsnyttiga företag. I den tredje och avslutade delen som drar igång efter sommaren lyfter vi fram goda exempel bland våra medlems-

företag. Företag som löst den svåra ekvation som vi kallar "Affärsmässig samhällsnytta".

– Det är min uppfattning att de flesta av KFS dryga 500 medlemsföretag löst den ekvationen, säger KFS VD Erik Helleryd. Men företagen har gjort det på olika sätt och de har varit olika framgångsrika i att tala om detta för omvärlden. Med våra exempel vill vi bidra till att fokusera bilden av företag som tack vare ett tydligt politiskt ägaruppdrag och ett effektivt resursutnyttjande ger kommuninvånarna och näringslivet största möjliga värde för pengarna.

Med kampanjen följer också ett nytt kommunikativt tema som sammanfattas i frasen "Branschpassade lösningar för samhällsnyttiga företag".

hjälp till att förklara vilka KFS är och vad som är vår styrka, och ska på sikt bli synonymt med KFS logotype.

[lars.westberg@kfs.net](mailto:lars.westberg@kfs.net)

**Kan affärsmässiga och politiska mål förenas?**

En lösning väntar ofta till när man kan verka nära ett företag. De kommunala företagen är verksamheter som är viktiga för samhället. Det innebär att de har ett stort politiskt mål och ett stort ekonomiskt mål. KFS hjälper till att förena dessa mål genom att erbjuda branschpassade avtal som löser de svåra ekvationerna som vi kallar "Affärsmässig samhällsnytta".

**Branschpassade avtal ger rätt förutsättningar**

KFS kollektivavtal ger rätt förutsättningar för företag som vill lösa sina branschspecifika problem. Detta gör att företagen kan konkurrera på lika villkor och bidra till den ekonomiska utvecklingen i Sverige.

**Medlemsföretagen**

KFS hjälper till att lösa de svåra ekvationerna som vi kallar "Affärsmässig samhällsnytta". Detta gör att företagen kan konkurrera på lika villkor och bidra till den ekonomiska utvecklingen i Sverige.

**Beställ "I samhällets tjänst"**

Läs mer om affärsmässig samhällsnytta i kommunaltidningen Dagens Samhälle på [www.kfs.se](http://www.kfs.se) eller ring KFS, Kommunala Företagen Samordningsenheten, 08-556 009 50.

**BRANSCHPASSADE LÖSNINGAR FÖR SAMHÄLLSNYTIGA FÖRETAG**

**KFS**

# Adjö Nyhetsbladet! Välkommen Magasinet!

**Detta nummer av Nyhetsbladet är historiskt. Det är nämligen det sista i sitt slag. Nyhetsbladet har gjort sitt och det är dags att presentera KFS Magasin.**

KFS Magasin kommer att uppvisa samma bredd av nyheter och information som Nyhetsbladet, men strävan är att få större möjlighet till fördjupning. Intressanta artiklar som speglar KFS, medlemsföretagen och de problem och möjligheter vi ställs inför. Fördjupning innebär fler sidor och därför utkommer KFS Magasin fyra gånger per år.

Men den snabba nyhetsförmedlingen försvinner inte. Den uppgiften sköter det nya elektroniska nyhetsbrevet som varje månad kommer att landa i medlemsföretagens e-postkorgar. Magasinet och Nyhetsbrevet tillsammans med KFS hemsida utgör på så sätt en heltäckande plattform för nyheter och information till medlemmarna.

Låt oss ta en tillbakablick på något av det Nyhetsbladet förmedlat under nästan sju år.

## 1998

Nyhetsbladet har premiär i april. Paradoxalt nog till följd av KFS allt mer datoriserade informationshantering. Kanske var KFS försin

tid som insåg att läsning på en datorskärm aldrig kan överträffa en trycksak i handen?!

I augusti kan KFS rapportera att avtalen är helt klara där lokal lönebildning blev en viktig fråga:

– Den lokala lönebildningen är egentligen en självklarhet. Man kan inte sitta och sätta lön i Stockholm, sa Åke Söderlund som då var förhandlare på KFS.

I maj lanseras KFS hemsida och i november berättar Nyhetsbladet att det håller på att bli trend att förlägga arbetstiden som det passar företaget och de enskilda medarbetarna:

– Avtalen har öppnat möjligheten att lättare anpassa arbetstidernas förläggning, sa Bert Storm.

## 1999

I mars kommer den sista Arbetsgivarinformationen på papper. I maj fyller KFS 10 år och Nyhetsbladet utkommer

med ett stort jubileumsnummer. Pampiga KFS-dagar blev det i Norrköping.

## 2000

Nyhetsbladet utökar till åtta sidor och vi rapporterar från soliga KFS-dagar i Sundsvall med ledarskap som tema.

– Det går bra för KFS-företagen – alltså går det bra för Sverige, deklarerade KFS ordförande Kjell Andersson i sitt tal.

## 2001

Arbetstiden och dess värde diskuteras i årets första nummer. Läraravtalet blir klart och en tiotaggarlösning blir möjlig inom PA-KFS.

KFS-dagarna i Jönköping har temat ”Framtidens arbetsplats” och i september är avtalen klara för alla branscher utom Renhållning, Turism och Fritid samt Flygplatser. Konflikt uppstår med Transport som varslar om strejk och overtidsblockad.

I december startar projektet ”Friskare Företag” och en idébank öppnas på KFS hemsida. Och efter segdragna förhandlingar är lönerörelsen 2001 i hamn.

## 2002

KFS börjar året med att presentera en översyn av Skaderegleringsfonden. Det nya pensionssystemet ger upphov till många frågeställningar som Nyhetsbladet reder ut.

”Friskare företag” blir temat på KFS-dagarna i Kalmar som lockar 262 personer.

## 2003

Året inleds med att Trafikavtalet med Kommunal blir klart. KFS projekt ”De kommunägda företagens roll och betydelse i samhället” tar fart med en rad olika aktiviteter, bland annat tio regionala rundabordssamtal.

Läraravtalet blir klart och konfliktfonden stärks genom extra utdebitering.



KFS FÖRETAGSGIVARINFORMATIONEN NR 100  
MAGASIN  
INFORMATIONEN NR 100 FÖRETAGSGIVARINFORMATIONEN NR 100

**OBS! Endast skiss. Ej färdigarbetad.**

Personlig Assistans blir en ny bransch inom KFS.

Frustrationen fortsätter kring utmaningen att få grepp om företagets pensionskostnader. KFS pensionsexpert Kerstin Strand hjälper till.

## 2004

Avtalsrörelsen ställer sig i startgroparna, Nyhetsbladets tipsar om hur man får EU-bidrag och arbetslivsminister Hans Karlsson hotar med ökat ansvar för arbetsgivarna kring sjukförsäkringen.

Trygghetsfonden fortsätter att visa svarta siffror. Samtidigt som årsstämman föreslås besluta att ingen extra avgift ska betalas till Konfliktfonden för 2005.

Ebrid, Energibranschens nätverk i alkohol- och narkotikafrågor, firar 10-årsjubileum och fyller sin funktion mer än någonsin.

I maj blir avtalen klara inom samtliga branscher bortsett från Personlig Assistans och Trafik som har andra löptider. Inom Flygplatser återstår en gränsdragningsfråga mellan Kommunal och Transport.

I Trollhättan blev det gränslösa KFS-dagar. Skriften "I samhällets tjänst" lanseras och väcker stort intresse.

Under hösten blir det klart att SLTF väljer KFS för arbetsgivarservice till trafikhuvudmännen. Gränsdragningen mellan LO-förbunden vad gäller förhandlings- och avtalsrätten diskuteras och avtal för personliga assistenter blir klart. Ett resultat av avtalsrörelsen blir att KFS samarbetar med facken inom projektet "Friskare Företag".

Och KFS får 22 nya medlemmar och ett nytt branschområde när Länsmuseernas Samverkansråd tecknar samarbetsavtal med KFS.

– Vår samlade bedömning sa oss att KFS bäst svarade mot länsmuseernas behov, sa Mats Persson som är ordförande i rådet.

## När kommer nya KFS Magasin?

KFS Magasin har premiär i samband med KFS-dagarna i Borås och det första Nyhetsbrevet kommer under juni månad. I glappet mellan Nyhetsbladet och nya Magasinet blir det naturligtvis extra nyhetsbevakning på vår hemsida [www.kfs.net](http://www.kfs.net).

Kom gärna med tips och idéer på sådant som du tycker vore intressant att förmedla till andra. Vi hoppas att du ska gilla omdaningen!

[lars.westberg@kfs.net](mailto:lars.westberg@kfs.net)

## Direkt eller indirekt diskriminering

En kvinna med ryskt ursprung sökte en utanönskad tjänst med redovisningsuppgifter, men fick den inte. Tvist uppkom om arbetsgivaren genom att avbryta anställningsförfarandet i samband med ett telefonsamtal, inte kalla henne till anställningsintervju och inte heller anställa henne gjort sig skyldig till direkt eller indirekt diskriminering.

Arbetsdomstolen (AD nr 3/05) ansåg att arbetsgivaren inte hade gjort sig skyldig till etnisk diskriminering. För att direkt etnisk diskriminering ska föreligga ska den arbetsökande dels ha blivit ogynnsamt behandlad, dels ha varit i en jämförbar situation med annan arbetssökande som blivit bättre behandlad.

Vad gäller påståendet om direkt etnisk diskriminering så konstaterar arbetsdomstolen att kvinnan inte har blivit kallad till intervju. Därmed är kriteriet ogynnsam behandling uppfyllt. Däremot anser domstolen att kvinnan inte har befunnit sig i en med andra arbetsökande, som har kallats till anställningsintervju, jämförbar situation. Hon har nämligen inte lämnat in handlingar som styrker att hon uppfyllt kompetenskravet "gymnasieekonom". Det är arbetssökandes sak att styrka att vederbörande har i "huvudsak" lika meriter.

Rättsläget är sådant att för att indirekt diskriminering ska föreligga vid en rekrytering så ska arbetsgivaren dels tillämpa ett krav som särskilt missgynnar arbetssökande med viss etnisk tillhörighet, dels ska det kravet inte vara nödvändigt av verksamhetsskäl. Också på den punkten friades arbetsgivaren då domstolen konstaterade att det inte har bevisats att arbetsgivaren ställt krav på just svensk gymnasieutbildning utan endast gymnasieekonomutbildning. Alltså har arbetsgivaren inte tillämpat ett kriterium som särskilt missgynnar personer med utländsk utbildning.

Ett annat rättsfall (AD nr 14/05) rörde en iransk kvinna som påstod sig ha sökt arbete som förskollärare via telefax. Arbetsgivaren invände att man aldrig hade tagit emot hennes ansökan varvid man redan av den anledningen inte har gjort sig skyldig till någon etnisk diskriminering. I och med att arbetsgiversidan inte kan bevisa att arbetsgivaren

har tagit emot kvinnans ansökan, ansåg AD att det inte föreligger någon ogynnsam behandling.

*KFS Arbetsgivarinformation nr 2/05, dokument 7524*

[erik.wall@kfs.net](mailto:erik.wall@kfs.net)

## Ändringar i arbetstidslagen

Riksdagen godkände i mitten av februari regeringens förslag om ändringar i arbetstidslagen för att tydligare genomföra EG:s arbetstidsdirektiv.

De nya reglerna innebär bland annat att den genomsnittliga veckoarbetstiden får vara högst 48 timmar och dygnsvilan måste vara minst elva sammanhängande timmar. Lagändringarna träder i kraft den 1 juli 2005. Om det vid den tidpunkten och därefter, fram till och med den 31 december 2006, finns kollektivavtal börjar reglerna gälla först den 1 januari 2007.

*KFS Arbetsgivarinformation nr 3/05, dokument 7217*

*KFS Arbetsgivarinformation nr 17/04, dokument 7214*

[eva.gluckman@kfs.net](mailto:eva.gluckman@kfs.net)

## Ansvarsförsäkring – skattepliktig förmån?

En ansvarsförsäkring som en arbetsgivare tecknar för VD eller styrelseledamöter ska vara en skattepliktig förmån och ingå i underlaget för arbetsgivaravgifter. Det anser Skatteverket i sin skrivelse med anledning av en dom från Kammarrätten. Domen är överklagad och beviljad prövningstillstånd.

### Skatteverkets ståndpunkt

Skatteverkets ståndpunkt i frågan är, att en ansvarsförsäkring som en arbetsgivare tecknar för en VD och styrelseledamöter utgör en skattepliktig förmån, vilken därmed ska ingå i underlaget för arbetsgivaravgifter.

Rättsläget är emellertid ännu inte klarlagt eftersom Regeringsrätten ännu inte prövat frågan.

Många företag redovisar i dagsläget inte premier till ansvarsförsäkringar för VD och styrelseledamöter som en skattepliktig förmån och betalar heller inte arbetsgivaravgifter på

*Forts sid 12*

## ARBETSGIVARINFORMATION

Forts från sid 11

premierna. För att dessa företag inte ska riskera skattetillegg bör premierna redovisas öppet i en skrivelse i samband med företagets skattekäklarerationer samt i den försäkrades inkomstdeklaration. I skrivelsen bör företaget respektive den försäkrade motivera sin ståndpunkt, det vill säga varför premierna inte bör anses utgöra en skattepliktig förmån och vara underlag för arbetsgivaravgifter.

*KFS Arbetsgivarinformation nr 4/05, dokument 8653*

*eva.gluckman@kfs.net*

### Krav på snabbt agerande mot sexuella trakasserier

En nyligen avgjord AD-dom (AD nr 22/05) klargör att arbetsgivaren har ett ansvar för att snabbt utreda sexuella trakasserier. Fallet gällde en kvinnlig anställd på Posten som får 50 000 kronor i skadestånd. Kvinnan berättade i december 2000 för sin arbetsgivare att hon utsatts för en våldtäkt i hemmet av en manlig kollega, och att mannen trakasserade henne på arbetsplatsen. Posten uppmanade henne att göra en polisanmälan och erbjöd psykologhjälp. Först i maj 2001, efter det att kvinnan kopplat in sitt fackförbund och Jämo, startades en utredning om förhållandena på arbetsplatsen.

Jämo stämde Posten för brott mot jäm-

ställdhetslagens regler om arbetsgivarens skyldighet att utreda och vidta åtgärder för att förhindra sexuella trakasserier.

Arbetsdomstolen fastslår för det första att Posten redan i december 2000 borde ha utrett situationen på arbetsplatsen. För det andra accepterar man inte arbetsgivarens argument att man inte känt till anklagelserna om trakasserier förrän i maj 2001. Arbetsgivaren borde åtminstone i april, då parterna hade haft flera möten, haft kännedom om de sexuella trakasserier. Arbetsdomstolen anser att Posten brutit i sin utredningsskyldighet och varit för långsam med insatserna.

*KFS Arbetsgivarinformation nr 5/05, dokument 7525*

*erik.wall@kfs.net*

## Snart lansering av "Goda tankar i praktiken"

**Den 6 april lanseras publikationen "Goda tankar i praktiken" som visar bredden av projektet "Friskare Företag". Det görs i Serieteket, Kulturhuset i Stockholm i närvaro av bland annat Arbetsmiljöverkets generaldirektör Kenth Pettersson.**

Publikationen som i sin helhet heter "Goda tankar i praktiken. Hälsa, arbetsglädje och produktiva företag – vårt gemensamma ansvar" är ett samarbete mellan KFS och de fackliga parterna. Tillsammans vill man visa att företagen kan få friskare medarbetare på många olika sätt och att alla faktiskt kan göra något utan att det kostar enorma summor eller resurser.

– Projektet "Friskare Företag" inspirerar

och förmedlar idéer kring hälsofrämjande insatser i arbetslivet. Med hjälp av publikationen vill vi nu spegla hur strategiskt viktiga infallsvinklar kan omsättas i vardagen, säger Erik Wall som är projektledare för "Friskare Företag".

Under lanseringen den 6 april medverkar förutom Arbetsmiljöverkets Kenth Pettersson och SKTFs ombudsman Lena Meyer även ett antal personer som figurerar i skriftens olika delar. Bosse Andréasson som är avdelningschef på Sundsvall Energi Elnät berättar om upplägget och vinsterna med att ha en friskvårdscocah på företaget. Carlo Prata, produktionschef från Söderenergi berättar om hur man hanterar konflikter och förebygger dålig stämning på företaget. Per Aronson som är VD

på Stockholm Parkering ger sin syn på ledarskap och att bra chefer är en friskfaktor. Ann-Chatrin Haglund driver Matlaget i Gällivare och beskriver konkret hur man väcker engagemang och optimism hos medarbetarna. Sedan blir det såklart en del överraskningar också.

Lanseringsevenetet äger rum den 6 april kl 16.00-18.00 i Serieteket, Kulturhuset i centrala Stockholm på bekvämt gångavstånd från Centralstationen. Under lanseringen bjuds det även på en enklare buffé. Du deltar kostnadsfritt och anmäler dig enklast på KFS hemsida [www.kfs.net](http://www.kfs.net), genom att maila till [info@kfs.net](mailto:info@kfs.net) eller ringa 08-556 009 50. Tänk på att anmäla dig innan den 22 mars.

Vi ses!

*lars.westberg@kfs.net*

### KFS Nyhetsbladet

Utges av KFS Företagsservice AB, Box 15005, 104 65 Stockholm

Besök: Hornsgatan 1 • Tel: 08-556 009 50 • Fax: 08-556 009 70 • E-post: [info@kfs.net](mailto:info@kfs.net) • Webb: [www.kfs.net](http://www.kfs.net)

Ansvareg utgivare: Erik Helleryd, 08-556 009 51 • Redaktör: Lars Westberg, 08-556 009 62 • Redaktionsråd: Erik Acebo, Erik Wall, Eva Glückman

### Kommunala Företagens Samorganisation

Arbetsgivarorganisationen för kommunära företag