

Egna Hem på höjden

Anställda

År 2008 initierade jag i motionen [SKB och Egna Hem på höjden](#) en diskussion om SKB:s framtid. Här skall jag fortsätta denna diskussion med tonvikt på fördelarna för de anställda.

I dagsläget är SKB en personaltung organisation. Det är lätt att hitta exempel på både större och mindre bostadsföretag som klarar sina uppgifter med betydligt färre personal.

Det finns ingen anledning att de boende skall betala för personal som ej är direkt nödvändig för förvaltningen. Idagsläget betalar de boende årligen för all personal samt fler än 77 nya lägenheter, per år, till de köande, ty de köande betalar högst för 23 lägenheter.

Den dag då detta faktum blir uppenbart för en majoritet av de boende så kommer kravet på avskedande av obehövlig personal. Detta kommer sannolikt att ske i ett läge då arbetsmarknaden är svår (kriser har en tendens att följa varandra) och det sker oavsett politrukers orerande.

Den nuvarande situationen i SKB liknar ekonomiskt den i gamla Sovjetunionen och förr eller senare kommer verkligheten ikapp – även SKB. Med den skillnaden att SKB inte har någon olja att falla tillbaks på.

I motionen [SKB och Egna Hem på höjden](#) delas SKB i tre fristående bolag (ansvarsområden) vilket kommer att få följande positiva konsekvenser för de anställda som kollektiv:

1. SKB kommer fungera som låneinstitut och då hantera stora belopp. Det blir således av stor vikt att ha ekonomiskt kompetent personal. Här kommer det behövas personal med ekonomisk, statistisk och matematisk kompetens samt sedvanlig administrativ personal.
2. SKB kommer fungera som förvaltare i konkurrens med andra förvaltare. Detta innebär att man behöver fastighetsskötare, hantverkare av olika slag samt sedvanlig administrativ personal.
3. SKB kommer fungera som byggföretag/upphandlare/inköpare. Detta innebär att man behöver ha tillgång till ingenjörer, arbetsledare, ekonomer samt sedvanlig administrativ personal.

Dessa tre företag skall karakteriseras av socialistiska ideal med dels lön efter kompetens och dels efter hur väl det utförs. Dock skall lönesättningen i samtliga bolag regleras och inga bonusar för att man gör sitt jobb skall utbetalas. Lönesättningen skall vara offentlig så att inga misstankar om oegentligheter uppstår.

Nepotism öppen/dold får inte förekomma. Om kärlek blommar upp får endera parten omplaceras till ett av de andra bolagen. Anställning av släktingar och vänner skall inte tillåtas och därmed försvåras för kottierier. Alla tjänster skall annonseras och annonsen skall väl beskriva tjänsten – den mest lämpade/kompetente skall sedan få tjänsten. Det skall vara möjligt att överklaga en tillsättning till årsstämman.

Uppdelningen i tre bolag medför en diversifiering/specialisering av uppdrag vilket i sin tur medför att det bör finnas goda möjligheter till både karriär och erhållande av uppgifter som man passar för. Dessutom är tanken att SKB (S skall stå för Sverige) skall sprida sig över landet och därmed erhålls möjlighet att flytta till annan ort inom företaget. Till exempel: när barnen är små vill man bo i en småstad, när de

blir tonåringar i en mellanstor stad och när de flyttat ut kanske man själv vill bo i en storstad eller på landet.

Ett bolag med Sverige som verksamhetsområde innehåller betydligt fler öppningar för anställda än ett som är begränsat till en ort. Det är inte för inte som nya växande bostadsblag koncentrerar sig på mindre tillväxtorter.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår jag föreningsstämman

att ge styrelsen i uppdrag att tillsätta en arbetsgrupp med representanter för styrelse, förvaltning, köande och boende – gärna med såväl positiv som negativ eller tveksam spontaninställning till frågan – för att göra en fördjupad utredning om nya förutsättningar för SKB:s verksamhet i enlighet med riktlinjerna i 2008 års motion [SKB och Egna Hem på höjden](#).

Mikael Möller

Bilaga: [SKB och Egna Hem på höjden](#) (SKB-Motion2008Eijer.pdf).