



## Remissvar från Göteborgs Stads Leasing AB angående förmåner för medarbetare i Göteborgs Stad

Utöver de stadengemensamma förmånerna har bolaget en egen gymlokal och möjlighet för medarbetarna att träna på arbetstid under 10 minuter per dag. Utöver detta har bolaget också en hälsoundersökning med hälsoprofilsbedömning vartannat år. Kostnaderna för bolagets gymlokal är mycket blygsamma men hälsoprofilerna som görs med hjälp av Avonova kostar drygt 160 tkr vartannat år. Den årliga kostnaden för dessa personalförmåner hamnar på cirka 120 tkr.

Stadsledningskontoret vill att bolaget i remissvaret särskilt belyser ett antal olika konsekvensscenarier som kommer att redogöras för nedan följt av bolagets svar.

1. Konsekvenser av en justerad inriktning gällande personalförmåner där harmoniseringen inom staden ska definieras som att det ekonomiska värdet på personalförmåner ska vara likvärdigt för alla medarbetare i förvaltningar och bolag, men att utbudet av personalförmåner får variera mellan olika förvaltningar och bolag.

*Bolagets svar: Det kan vara svårt att bedöma i vilken mån olika personalförmåner är likvärdiga vilket gör att detta scenario är svårbedömt. Tanken är dock god och det kan finnas fördelar med att ha förmåner som är anpassade till den egna verksamheten. Vi ser dock svårigheter med att harmonisera detta inom hela staden. Harmoniseringen bör göras för att alla stadens anställda skall veta att de minst har en grundläggande nivå på förmåner. Skall stadens alla diversifierade verksamheter kunna leva upp till punkt 3c i Göteborgs Stads program för Attraktiv Arbetsgivare bör det finnas utrymme för bolag och förvaltningar att kunna erbjuda specifika förmåner för att kunna locka till sig rätt kompetens inom vissa områden.*

2. Konsekvenser av en harmonisering utifrån ett oförändrat ekonomiskt värde enligt nuvarande nivå (2 100 kr).

*Bolagets svar: Konsekvensen blir att bolaget måste avveckla gymlokalen vilket inte kommer att ge några inbesparingar alls samt att hälsoundersökningarna måste tas bort vilket vi ser som mycket negativt då detta är en del i bolagets systematiska arbetsmiljöarbete. Den kortsiktiga vinst som detta kan ge kommer att försämra medarbetarnas arbetsmiljö med risk för ökad sjukfrånvaro och ökade arbetsskador. Bolaget uppmuntrar medarbetarna till fysisk aktivitet och en sund livsstil och genom att minska tillgängligheten till hjälpmedel för att underhålla detta tror vi att verksamheten kommer att förlora på grund av ökade ohälsotal. Flera av våra medarbetare har uttryckt svårigheter med att ta kostnaden för gymkort varför ett stängt gym kommer påverka hälsan hos våra sämst bemedlade medarbetare.*



*Risken är också stor att våra fackliga organisationer kommer att kräva ersättning för förlorade förmåner vilket i sig kan driva kostnaderna mer än det vi sparar in. Effekterna av denna neddragning kommer ha marginell effekt på resultaträkningen men en trolig negativ effekt på våra medarbetares hälsa.*

3. Konsekvenser utifrån ett ökat ekonomiskt värde enligt exempel i tjänsteutlåntagandet (+1 000 kr, +5 000 kr alternativt +12 000 kr).

*Bolagets svar: Bolaget har i dagsläget ett utnyttjande av befintliga förmåner som ligger mellan 30 och 40 procent förutom för hälsoprofilerna där utnyttjandet ligger omkring 90 procent. Utnyttjandet är mycket högt då bolaget vill att alla skall genomgå hälsoprofilerna då vi ser det som en del i bolagets systematiska arbetsmiljöarbete. Vad gäller utnyttjandet av den egna gymlokalen för bolaget ingen statistik på utnyttjandet då kostnaden är oberoende av hur många som nyttjar den. Vilka kostnader ett ökat ekonomiskt värde medför beror helt på hur många som nyttjar det och blir därför svårt att uppskatta. Om vi räknar med att ett högre belopp ger ett utnyttjande om 40 procent betyder detta att en ökning med 1 000 kr ger en kostnad på drygt 30 tkr, en ökning med 5 000 kr ger en kostnad på 160 tkr och en ökning med 12 000 kr ger en kostnad på drygt 380 tkr. En så stor ökning som 12 000 kr kommer dock knappast att medföra ett så högt utnyttjande så det troligen kommer att bli flera förmåner som inte nyttjas av så många.*

4. Konsekvenser gällande administrationen av personalförmåner vid en förändrad inriktning där utbudet av personalförmåner kan variera mellan olika förvaltningar och bolag.

*Bolagets svar: I dag har bolaget ingen nämnvärd administration av de förmåner som bolaget har utöver de stadengemensamma. Om andra typer av förmåner beslutas eller om dessa kan varieras mellan olika förvaltningar och bolag förutsätter vi att samtliga förmåner kan hanteras inom förmånsportalen som sköts av Benify. Därmed torde ingen ökad administration uppstå. Den administration som möjliggör hälsokontroller/profiler görs till största delen av leverantören.*