

**Beslutsunderlag**

Styrelsen 2020-11-27

Dnr 0123/20

Handläggare: Christina Nilsson

Telefon: 031-64 73 27

E-post: christina.nilsson@gryaab.se

Remiss - Förmåner för medarbetare i Göteborgs Stad, Dnr 1396/17

Förslag till beslut

I styrelsen för Gryaab AB:

Beslutsunderlaget med remissvar enligt bilaga 1 godkänns och skickas till Göteborgs stadsledningskontor som Gryaabs remissvar.

Sammanfattning

Stadsledningskontoret har skickat ut en begäran om yttrande avseende ”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.” Remissen har skickats till alla stadens nämnder och bolag.

Gryaabs yttrande ska vara Stadsledningskontoret tillhanda senast den 23 december 2020.

Stadsledningskontoret vill att remissvaret särskilt belyser följande fyra frågeställningar:

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.
2. Konsekvenser av en harmonisering utifrån ett oförändrat ekonomiskt värde enligt nuvarande nivå (2 100 kr).
3. Konsekvenser utifrån ett ökat ekonomiskt värde (+ 1 000 kr, + 5 000 kr alternativt + 12 000 kr).
4. Konsekvenser gällande administration av personalförmåner vid en förändrad inriktning där utbudet av personalförmåner kan varieras mellan olika förvaltningar och bolag.

Utifrån de olika nivåer som Stadsledningskontoret har föreslagit har Gryaab gjort en konsekvensanalys som framgår av remissvaret enligt bilaga 1.

Idag erbjuder Gryaab förmånerna friskvårdsbidrag, cykelförmån och personalstöd i form av stödsamtal, lunchsubvention, ekonomiskt bidrag till personalföreningen och 100% förmånsbeskattade Västrafikkort. Gryaab erbjuder olika personalvårdande insatser (SAM) som friskvård på arbetstid (1 timme i veckan), tillgång till gym på Gryaab,

företagssköterska på plats var 6:e vecka samt hälsoprofilsbedömning var 3:e år. Gryaab erbjuder gruppförsäkring, löneväxling, hyra av semesterbostad, möjlighet till biltvätt och lån av mindre verktyg som är självfinansierade/avgiftsbelagda vid nyttjande. Gryaab har idag ett förmånsbelopp på 12 186 kr per medarbetare och år.

Gryaab ser positivt på att utbudet av personalförmånerna tillåts variera då det ger bolaget en möjlighet att påverka vilka förmåner bolaget ska ha. Det är en nödvändig förutsättning för att kunna uppnå avsedd effekt och nytta med förmånerna liksom att förvaltning eller bolag ska kunna nå de mål som sätts inom olika väsentliga områden såsom systematisk arbetsmiljö, förebyggande hälsoarbete och miljö. Redan idag förekommer olikheter mellan förvaltningar och bolag som till exempel anställningstrygghet och antal semesterdagar och Gryaab därför inget skäl att personalförmånerna i staden måste vara likadana.

Konsekvensen av en harmonisering utifrån ett ekonomiskt värde på 2 100 kr skulle innebära att Gryaab skulle behöva dra in alla förmåner som innebär en kostnad för Gryaab utöver friskvårdsbidraget, cykelförmånen och personalstödet i form av stödsamtal. Det skulle påverka Gryaabs konkurrenskraft som arbetsgivare negativt då bolaget konkurrerar med privata aktörer inom process- och energiområdet. Ett utökad värde på + 1000 kr skulle ge ungefär samma konsekvenser som ett förmånsvärde på 2 100 kr.

Ett ekonomiskt värde på 5 000 kr skulle ge Gryaab relativt goda förutsättningar att bibehålla sin attraktionskraft till en rimlig kostnad och därmed utföra sitt uppdrag med samma effektivitet och kvalitet. Gryaab skulle dock behöva ändra dagens förmån med Västtrafikkort mot bruttolöneavdrag till nettolöneavdrag. Det skulle påverka möjligheten för Gryaab att uppmuntra till hållbara resval. Ett ekonomiskt värde på + 5 000 kr skulle främst drabba Gryaabs kvinnliga medarbetare då det är främst kvinnor som utnyttjar förmånen med Västtrafikkort.

Genom att utöka värdet med ytterligare 4 000 kr till + 9 000 per medarbetare och år kan Gryaab även erbjuda 50 % subvention av Västtrafikkort. Gryaab bedömer att det skulle ha betydelse ur både ett miljö- och jämställdhetsperspektiv men också för konkurrenskraften för Gryaab som bolag.

Ett ekonomiskt värde på + 12 000 kr skulle innebära att Gryaab skulle kunna utöka nuvarande förmånspaket med cirka 2 000 kr. Kostnaderna för förmånerna skulle öka i motsvarande mån. Kostnaden för förmånen är dock beroende på val av förmån och nyttjandegraden.

Bedömning ur ekonomisk dimension

De stadengemensamma personalförmåner som idag genererar kostnader i Göteborgs stad är friskvårdsbidraget, cykelförmånen och personalstödet i form av stödsamtal. Det totala värdet av dessa förmåner är 2 100 kronor per medarbetare och år. I remissen får Gryaab ta ställning till en, för staden, utökad förmån på mellan 1 000 – 12 000 kr.

Nyttjandegraden för ovan nämnda förmåner har varit låg i Göteborgs stad, 33 % för friskvårdsbidraget, 9 % för cykelförmånen och 7 % för personalstödet.

Stadsledningskontoret räknar dock, såsom Gryaab uppfattar det, med en nyttjandegrad på 60 % av alla medarbetare inom respektive förmån. Prognosen av nyttjandegrad gäller för

alla i remissen föreslagna nivåer av förmånsbeloppet. Hur stor andel som utnyttjar personalförmänen påverkar givetvis den slutliga kostnaden.

Enligt Stadsledningskontorets sammanställning beräknas kostnaden öka för administration av förmånerna. Gryaab har både före och efter Förmånsportalens införande hanterat vissa personalförmåner utanför Förmånsportalen. Det har fungerat väl och påverkar inte bolaget nämnvärt ekonomiskt.

En sänkning av förmånsvärdet skulle innebära en minskning av kostnader för bolaget på kort sikt. En övergång till Västtrafikkort mot nettolöneavdrag eller en mindre subventionering skulle t.ex. innebära besparingar för bolaget. Gryaab ser dock en tydlig koppling mellan förmåner och minskad konkurrenskraft. Gryaab ser en risk att minskade förmåner leder till ökade lönekostnader för att kunna behålla samma kompetens på bolaget och därmed säkra kvaliteten i verksamheten.

Gryaab har även ett antal förmåner som inte innebär någon direkt merkostnad för Gryaab som tillgång till manuell biltvätt i vår fordonshall, tillgång till gym samt lån av mindre verktyg. Dessa erbjudanden är självfinansierande genom att en marknadsmässig avgift tas ut av medarbetaren vid nyttjande.

Bedömning ur ekologisk dimension

En förändring av förmånsvärdet skulle innebära att Gryaabs förmåner skulle behöva dras in eller att upplägget för dem ändrades så sätt att kostnaderna för dem minskade. En del av Gryaabs förmåner har positiv inverkan på miljön. En av dem är subventioneringen av Västtrafikkortet som leder till utökad nyttjande av kollektivtrafik istället för t.ex. privat bil. En annan är fordonstvätten som säkerställer att miljövänligare medel används och att medlen hamnar på rätt plats.

Bedömning ur social dimension

Flera av Gryaabs förmåner har positiv inverkan på den fysiska och psykiska arbetsmiljön och är ett led i bolagets systematiska arbetsmiljöarbete (SAM). Det gäller t.ex. friskvård på arbetstid, tillgång till gym på arbetsplatsen, företagssköterska på plats var 6:e vecka samt hälsoprofilsbedömning var 3:e år. Friskvård på arbetsplatsen infördes 2005 i syfte att minska Gryaabs sjuktal. Insatsen gav resultat och Gryaabs sjuktal ligger nu på en låg nivå (3 %). En inskränkning av ovan nämnda förmåner skulle kunna leda till ökad ohälsa med ökade kostnader för sjukskrivning som följd.

Andra förmåner bidrar till effektivitet och trivsel på arbetsplatsen. Exempel på sådana förmåner är subventionerad lunch (20 kr/portion) och bidrag till personalföreningen. Lunchsubventionen bidrar till effektivitet för både personalen och bolaget på grund av Gryaabs geografiska placering och kortare lunchraster. Det bidrar dessutom till det sociala klimatet i personalen på ett positivt sätt eftersom olika grupper får tillfälle att träffas.

Gryaab erbjuder medarbetarna förmånsbeskattade Västtrafikkort. En inskränkning av denna förmån skulle främst drabba Gryaabs kvinnliga medarbetare eftersom det är främst kvinnor som utnyttjar förmånen. En begränsning av förmånen skulle således ha betydelse ur både ett miljö- och jämställdhetsperspektiv men också för konkurrenskraften för Gryaab som bolag.

Samverkan

Samverkan har skett med de fackliga organisationerna i SGG 2020-11-20.

Bilagor

1. Remissvar
2. Förmåner för medarbetare i Göteborgs Stad – ekonomiskt värde, remissförfrågan

Ärendet

I ärendet lämnas förslag till remissvar på Förmåner för medarbetare i Göteborgs Stad, Dnr 1396/17. Förslag på remissvar framgår av bilaga 1.

Remissvar ska vara Göteborgs Stadsledningskontor tillhanda senast den 23 december 2020.

Beskrivning av ärendet

Bakgrund

Kommunfullmäktige i Göteborg stad fattade den 25 februari 2016 beslut om att utbudet av personalförmåner ska vara lika oavsett förvaltning och bolag.

Den 25 april 2019 införde kommunfullmäktige stadengemensamma personalförmåner i enlighet med Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner. Samtidigt återremitterades punkt 3 i kommunstyrelsens förslag som gällde att stadens nämnder och styrelser fick i uppdrag att under 2019 avveckla icke stadengemensamma personalförmåner.

Stadsledningskontoret fick den 8 maj 2019 i uppdrag av kommunstyrelsen att genomföra en nulägesanalys över stadens samlade personalförmåner samt att redovisa vilka personalförmåner som regleras i kollektivavtal och/eller lokala överenskommelser.

Kommunstyrelsen återremitterade den 5 februari 2020 ärendet gällande nulägesanalys över personalförmåner i förvaltningar och bolag inför avveckling av icke stadengemensamma personalförmåner samt uppdrag om revidering av Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner. Stadsledningskontoret fick i uppdrag av kommunstyrelsen att redovisa det ekonomiska värdet för personalförmåner i förvaltningar och bolag samt lägga fram förslag på hur och i vilken takt som harmonisering av det ekonomiska värdet bör genomföras inom staden.

Remissen

Stadsledningskontoret har skickat ut en begäran om yttrande avseende ”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.” Remissen har skickats till alla stadens nämnder och bolag.

Gryaabs yttrande ska vara Stadsledningskontoret tillhanda senast den 23 december 2020.

Stadsledningskontoret vill att remissvaret särskilt belyser fyra frågeställningar (se rubrikerna nedan).

Gryaabs remissvar

Nuläge och utgångspunkter

Idag erbjuder Gryaab förmånerna friskvårdsbidrag, cykelförmån och personalstöd i form av stödsamtal, lunchsubvention, ekonomiskt bidrag till personalföreningen och 100% förmånsbeskattade Västrafikkort. Gryaab erbjuder olika personalvårdande insatser (SAM) som friskvård på arbetstid (1 timme i veckan), tillgång till gym på Gryaab, företagssköterska på plats var 6:e vecka samt hälsoprofilsbedömning var 3:e år. Gryaab erbjuder gruppförsäkring, löneväxling, hyra av semesterbostad, möjlighet till biltvätt och

lån av mindre verktyg som är självfinansierade/avgiftsbelagda vid nyttjande. Förmånsbeloppet per medarbetare och år är sammanlagt 12 186 kr.

Sjuktalet på Gryaab är låga och ligger i snitt på 3 %. Gryaab ser att en bidragande orsak till de låga sjuktalet är att bolaget aktivt arbetar med systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) genom olika personalvårdande insatser. Göteborgs stad klassificerar friskvård på arbetstid och tillgång till gym på Gryaab som förmåner men Gryaab betraktar dessa som SAM (systematiskt arbetsmiljöarbete).

För Gryaab är det viktigt att kunna erbjuda rätt nivå av förmåner för att kunna konkurrera om arbetskraft inom områden i den privata industrin som processindustrin och energiområdet. Genom att erbjuda förmåner utöver lön ökar bolaget sin attraktionskraft och därmed möjlighet i det långa loppet att utföra sitt uppdrag med samma effektivitet och kvalitet samt minskar risken för kompensation i form av ökade löner. Förmåner är dessutom ett verktyg för att upprätthålla en god psykosocial arbetsmiljö som bidrar till att behålla befintlig personal.

Frågeställning 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.

Om utgångspunkten är att det ekonomiska värdet ska vara likvärdigt för alla förvaltningar och bolag ser Gryaab positivt på att utbudet av personalförmånerna tillåts variera då det ger bolaget en möjlighet att påverka vilka förmåner bolaget ska ha. Det är en nödvändig förutsättning för att kunna uppnå avsedd effekt och nytta med förmånerna liksom att förvaltning eller bolag ska kunna nå de mål som sätts inom olika väsentliga områden såsom systematisk arbetsmiljö, förebyggande hälsoarbete och miljö. Redan idag förekommer olikheter mellan förvaltningar och bolag som till exempel anställningstrygghet och antal semesterdagar och Gryaab därför inget skäl att personalförmånerna i staden måste vara likadana.

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

Konsekvensen av en harmonisering utifrån ett ekonomiskt värde på 2 100 kr skulle innebära att Gryaab tar bort alla förmåner som innebär en kostnad för Gryaab utöver friskvårdsbidraget, cykelförmånen och personalstödet i form av stödsamtal. Det skulle påverka Gryaab konkurrenskraft som arbetsgivare negativt då bolaget konkurrerar med privata aktörer inom process- och energiområdet.

Frågeställning 3: Konsekvenser utifrån ett ökat ekonomiskt värde (+ 1 000 kr, + 5 000 kr alternativt + 12 000 kr).

Ekonomiskt värde 1 000 kr

Ett utökat värde på + 1000 kr skulle ge ungefär samma konsekvenser som ett förmånsvärde på 2 100 kr.

Ekonomiskt värde 5 000 kr

Konsekvensen av ett ökat ekonomiskt värde + 5 000 kr skulle innebära att Gryaab kan behålla flertalet av de förmåner som vi behöver för att konkurrera om arbetskraft inom områden i den privata industrin som processindustrin och energiområdet.

Nivån på värdet innebär att Gryaab kan bibehålla sitt systematiska arbetsmiljöarbete (SAM) genom att erbjuda 1 timmes friskvård i veckan på arbetstid, tillgång till gym på Gryaab, företagssköterska på plats var 6:e vecka samt hälsoprofilsbedömning var 3:e år. Gryaab kan fortsätta att erbjuda gruppförsäkring, löneväxling, hyra av semesterbostad, möjlighet till biltvätt och lån av mindre verktyg då de är självfinansierade/avgiftsbelagda och inte innebär någon kostnad för Gryaab. Gryaab kan erbjuda subventionerad lunch och ett reducerat ekonomiskt bidrag till personalföreningen, cykelbidrag, friskvårdsbidrag och personalstöd i form av stödsamtal.

Gryaab skulle dock behöva ändra dagens förmån med Västtrafikkort mot bruttolöneavdrag till nettolöneavdrag. Det skulle påverka möjligheten för Gryaab att uppmuntra till hållbara resval. Ett ekonomiskt värde på + 5 000 kr skulle främst drabba Gryaabs kvinnliga medarbetare då det är främst kvinnor som utnyttjar förmånen med Västtrafikkort.

Genom att utöka värdet med ytterligare 4 000 kr till + 9 000 per medarbetare och år kan Gryaab även erbjuda 50 % subvention av Västtrafikkort.

Ekonomiskt värde 12 000 kr

Ett ekonomiskt värde på + 12 000 kr skulle innebära att Gryaab skulle kunna utöka nuvarande förmånspaket med cirka 2 000 kr. Kostnaderna för förmånen skulle öka i motsvarande mån. Kostnaden för förmånen är dock beroende på val av förmån och nyttjandegraden.

Frageställning 4: Konsekvenser gällande administration av personalförmåner vid en förändrad inriktning där utbudet av personalförmåner kan varierar mellan olika förvaltningar och bolag

Konsekvensen gällande administration av personalförmåner vid en förändrad inriktning där utbudet av personalförmåner kan variera mellan olika förvaltningar och bolag bedöms som ringa. Gryaab har idag förmåner som hanteras utanför Förmånsportalen och den administrativa hanteringen av dessa är inte av betydande karaktär för organisationen.

Bedömning av ärendets principiella beskaffenhet

Remissen avser konsekvenser av justerad ekonomisk harmonisering av personalförmåner där Stadsledningskontoret har presenterat olika ekonomiska nivåer som vi ska yttra oss om. Remissen har skickats ut till samtliga Göteborgs stads förvaltningar och bolag för besvarande. Gryaab bedömer inte att ärendet är av principiell beskaffenhet. Bedömningen har gjorts med utgångspunkt i vad som står angivet om frågor av principiell beskaffenhet i Gryaabs ägardirektiv, Göteborgs Stadshus AB:s anvisningar för ärendeberedning och Göteborgs Stads riktlinjer för styrning, uppföljning och kontroll.

Gryaabs bedömning

Genom beslutsunderlaget med bilagor har Gryaab besvarat Stadsledningskontorets frågor. Styrelsen föreslås godkänna beslutsunderlaget med bilaga och att det skickas till Stadsledningskontoret som Gryaabs remissvar.

Stab
Christina Nilsson

Bilaga 1 Remissvar Förmåner för medarbetare i Göteborgs Stad, Dnr 1396/17

Stadsledningskontoret vill att remissvaren särskilt belyser följande:

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.
2. Konsekvenser av en harmonisering utifrån ett oförändrat ekonomiskt värde enligt nuvarande nivå (2 100 kr).
3. Konsekvenser utifrån ett ökat ekonomiskt värde enligt exempel i tjänsteutlåtandet (+ 1 000 kr, + 5 000 kr alternativt + 12 000 kr).
4. Konsekvenser gällande administration av personalförmåner vid en förändrad inriktning där utbudet av personalförmåner kan variera mellan olika förvaltningar och bolag.

Konsekvensanalys

Gryaabs nuläge och utgångspunkter

Idag erbjuder Gryaab förmånerna friskvårdsbidrag, cykelförmån och personalstöd i form av stödsamtal, lunchsubvention, ekonomiskt bidrag till företagets personalförening och 100 % förmånsbeskattat Västtrafikkort. Gryaab erbjuder olika personalvårdande insatser (SAM) som friskvård på arbetstid (1 timme i veckan), tillgång till gym på Gryaab, företagssköterska på plats var 6:e vecka samt hälsoprofilsbedömning var 3:e år. Gryaab erbjuder gruppförsäkring, löneväxling, hyra av semesterbostad, möjlighet till biltvätt och lån av mindre verktyg som är självfinansierade/avgiftsbelagda vid nyttjande.

Förmånsbeloppet per medarbetare och år är idag sammanlagt 12 186 kr.

Friskvård på arbetsplatsen infördes 2005 i syfte att minska Gryaabs sjuktal. Insatsen gav resultat och Gryaabs sjuktal ligger nu på en låg nivå (3 %). Gryaab ser att en bidragande orsak till de låga sjuktalen är att bolaget aktivt arbetar med systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) genom olika personalvårdande insatser. Göteborgs stad klassificerar friskvård på arbetstid och tillgång till gym på Gryaab som förmåner men Gryaab betraktar dessa som SAM (systematiskt arbetsmiljöarbete).

För Gryaab är det viktigt att kunna erbjuda rätt nivå av förmåner för att kunna konkurrera om arbetskraft inom områden i den privata industrin som processindustrin och energiområdet.

Genom att erbjuda förmåner utöver lön ökar vi vår attraktionskraft och därmed möjlighet i det långa loppet att utföra vårt uppdrag med samma effektivitet och kvalitet samt minskar risken för kompensation i form av ökade löner. Förmåner är dessutom ett verktyg för att upprätthålla en god psykosocial arbetsmiljö som bidrar till att behålla befintlig personal.

Frågeställning 1

Gryaab förstår att inriktningen med att en harmonisering av ett ekonomiskt värde för personalförmånerna inom Göteborgs stad görs är utifrån ett jämställdhets- och rättviseperspektiv. Om utgångspunkten är att det ekonomiska värdet ska vara likvärdigt för alla förvaltningar och bolag ser Gryaab positivt på att utbudet av personalförmånerna tillåts variera då det ger bolaget en möjlighet att påverka vilka förmåner bolaget ska ha. Det är en nödvändig förutsättning för att kunna uppnå avsedd effekt och nytta med förmånerna liksom att förvaltning eller bolag ska kunna nå de mål som sätts inom olika väsentliga områden såsom systematisk arbetsmiljö, förebyggande hälsoarbete och miljö. Redan idag förekommer olikheter mellan förvaltningar och bolag som till exempel anställningstrygghet och antal semesterdagar och Gryaab därför inget skäl att personalförmånerna i staden måste vara likadana.

Frågeställning 2 - Ekonomiskt värde 2 100 kr

Konsekvensen av en harmonisering utifrån ett ekonomiskt värde på 2 100 kr skulle innebära att Gryaab tar bort alla förmåner som innebär en kostnad för Gryaab utöver friskvårdsbidraget, cykelförmånen och personalstödet i form av stödsamtal. Det skulle påverka Gryaab konkurrenskraft som arbetsgivare negativt då bolaget konkurrerar med privata aktörer inom process- och energiområdet.

Ekonomiskt värde 1 000 kr

Konsekvensen av ett ökat ekonomiskt värde + 1 000 skulle innebära att Gryaab utöver förmånerna friskvårdsbidraget, cykelförmånen och personalstödet i form av stödsamtal kan använda det ökade värdet till någon form av personalförmån. Men i huvudsak får det samma konsekvens som vid 2 100 kr.

Ekonomiskt värde 5 000 kr

Konsekvensen av ett ökat ekonomiskt värde + 5 000 kr skulle innebära att Gryaab kan behålla flertalet av de förmåner som bolaget behöver för att konkurrera om arbetskraft inom områden i den privata industrin som processindustrin och energiområdet.

Nivån på värdet innebär att Gryaab kan bibehålla sitt systematiska arbetsmiljöarbete (SAM) genom att erbjuda 1 timmes friskvård i veckan på arbetstid, tillgång till gym på Gryaab, företagssköterska på plats var 6:e vecka samt hälsoprofilsbedömning var 3:e år. Gryaab kan fortsätta att erbjuda grupp försäkring, lönevaxling, hyra av semesterbostad, möjlighet till biltvätt och lån av mindre verktyg då de är självfinansierade/avgiftsbelagda och inte innebär någon kostnad för Gryaab. Gryaab kan erbjuda subventionerad lunch och ett reducerat ekonomiskt bidrag till personalföreningen, cykelbidrag, friskvårdsbidrag och personalstöd i form av stödsamtal.

Även om alternativet +5 000 kr skulle utgöra en acceptabel nivå för att behålla konkurrenskraftighet på arbetsmarknaden skulle det innebära vissa förändringar. Gryaab vill

särskilt peka på att nivån på + 5 000 kr skulle innebära att dagens förmån med Västtrafikkort mot bruttolöneavdrag skulle behöva ändras till nettolöneavdrag. Det skulle troligen leda till att färre valde att utnyttja förmånen. Det skulle i sin tur minska incitamentet att välja kollektivtrafik framför privat bil vilket vore negativt ur miljösynpunkt. I Göteborgs stads policy och riktlinjer för resor i tjänsten anges att arbetsgivarna ska verka för att medarbetarna uppmuntras att resa miljöanpassat till och från arbetsplatsen. Beslutet att ta bort möjligheten till subventionering av Västtrafikkort skulle inverka negativt på Gryaabs möjlighet att underlätta för medarbetarna att göra hållbara resval. Frågan är även av betydelse ur ett jämställdhetsperspektiv då majoriteten av de som utnyttjar Västtrafikförmånen är kvinnor. En sänkning av det ekonomiska värdet till + 5 000 kr skulle alltså främst påverka Gryaabs kvinnliga medarbetare.

Vid ett utökat ekonomiskt värde på + 9000 kr skulle Gryaab kunna fortsätta att subventionera Västtrafikkort med 50 %. Gryaab bedömer att det skulle ha betydelse ur både ett miljö- och jämställdhetsperspektiv men också för konkurrenskraften för Gryaab som bolag.

Ekonomiskt värde + 12 000 kr

Ett ekonomiskt värde på + 12 000 kr skulle innebära att Gryaab skulle kunna utöka nuvarande förmånspaket med cirka 2 000 kr. Kostnaderna för förmånerna skulle öka i motsvarande mån. Kostnaden för förmånen är dock beroende på val av förmån och nyttjandegraden.

Frågeställning 4

Konsekvensen gällande administration av personalförmåner vid en förändrad inriktning där utbudet av personalförmåner kan variera mellan olika förvaltningar och bolag bedöms som ringa. Gryaab har idag förmåner som hanteras utanför Förmånsportalen och den administrativa hanteringen av dessa är inte av betydande karaktär för organisationen.

Sammanfattning

Om utgångspunkten är att det ekonomiska värdet ska vara likvärdigt för alla förvaltningar och bolag ser Gryaab positivt på att utbudet av personalförmånerna tillåts variera då det ger bolaget en möjlighet att påverka vilka förmåner bolaget ska ha. För Gryaab är det viktigt att kunna erbjuda rätt nivå av förmåner för att kunna konkurrera om arbetskraft inom områden i den privata industrin som processindustrin och energiområdet. Genom att erbjuda förmåner utöver lön ökar bolaget sin attraktionskraft och därmed möjlighet i det långa loppet att utföra sitt uppdrag med samma effektivitet och kvalitet samt minskar risken för kompensation i form av ökade löner.

Ett ekonomiskt värde på nuvarande 2 100 kr eller utökat med 1 000 kr skulle innebära att Gryaab skulle behöva minska sina förmåner på ett sätt som bedöms inverka negativt på Gryaabs konkurrenskraft.

Gryaab bedömer att ett utökat ekonomiskt värde på + 5 000 kr ger bolaget goda förutsättningar att bibehålla sin attraktionskraft till en rimlig kostnad samt möjlighet att i det långa loppet utföra vårt uppdrag med samma effektivitet och kvalitet.

Vid ett utökat ekonomiskt värde på + 9 000 kr skulle Gryaab kunna fortsätta att subventionera Västtrafikkort med 50 %. Gryaab bedömer att det skulle ha betydelse ur både ett miljö- och jämställdhetsperspektiv men också för konkurrenskraften för Gryaab som bolag.

Konsekvensen av ett ökat ekonomiskt värde som innebär + 12 000 kr per medarbetare och år skulle vara att Gryaab kan erbjuda samma förmåner som idag.



Remiss

Utfärdat 2020-09-29

Diarienummer 1396/17

Stadsledningskontoret

Arbetsgivarfrågor

Jenny Hallberg

Telefon 031-368 01 47

E-post: jenny.hallberg@stadshuset.goteborg.se

Förvaltnings-/bolagsremiss Dnr. 1396/17

**Förmåner för medarbetare i Göteborgs Stad – svar på
kommunstyrelsens återremiss avseende redovisning av det
ekonomiska värdet för personalförmåner i förvaltningar och bolag
samt nulägesanalys över personalförmåner inför avveckling av icke
stadengemensamma personalförmåner**

Bifogat ärende översänds till samtliga nämnder och styrelser i Göteborgs Stad för yttrande till stadsledningskontoret, i enlighet med kommunstyrelsens beslut 2020-09-02.

Stadsledningskontoret vill att remissvaren särskilt belyser följande:

- 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.
- Konsekvenser av en harmonisering utifrån ett oförändrat ekonomiskt värde enligt nuvarande nivå (2 100 kr).
- Konsekvenser utifrån ett ökat ekonomiskt värde enligt exempel i tjänsteutlåtandet (+ 1 000 kr, + 5 000 kr alternativt + 12 000 kr).
- Konsekvenser gällande administration av personalförmåner vid en förändrad inriktning där utbudet av personalförmåner kan variera mellan olika förvaltningar och bolag.

Svara senast 2020-12-23 till förvaltningsbrevlådan på stadsledningskontoret: stadsledningskontoret@stadshuset.goteborg.se. Vid nämnd-/styrelsebehandlat ärende översänds protokollsutdrag och tjänsteutlåtande. Märk svaret med stadsledningskontorets diarienummer.

Remissvar ska följa Riktlinjer för kommunstyrelsens remittering. Se intranat.goteborg.se för riktlinjerna, under Styrande dokument/Ärendehantering/Gemensamt för staden.

Remissvar ska utöver nämndens/styrelsens ställningstagande även minst innehålla:

- En kort sammanfattning av nämndens/styrelsens synpunkter och bedömningar.
- Följande dimensioner ska alltid kommenteras:
 - Ekonomisk dimension
 - Ekologisk dimension
 - Social dimension

För Göteborgs kommunstyrelse

Jenny Hallberg
Planeringsledare