

**Beslutsunderlag**

Styrelsen 2020-11-30

Diarienummer 0085/20

Handläggare: Johanna Hasselgren

Telefon: 031 – 368 54 53

E-post: johanna.hasselgren@gshab.goteborg.se

Yttrande över kommunstyrelsens remiss – Förmåner för medarbetare i Göteborgs Stad

Förslag till beslut

I styrelsen för Göteborgs Stadshus AB:

Göteborgs Stadshus AB tillstyrker remissen såtillvida att stadsledningskontorets ärende kan anses vara ett genomarbetat underlag som, jämte remissvar, kan utgöra en god grund för kommande förslag och beslut samt översänder föreliggande beslutsunderlag till kommunstyrelsen som bolagets yttrande över remissen.

Sammanfattning

Göteborgs Stadshus AB [Stadshus] har beretts möjlighet att yttra sig över kommunstyrelsens remiss; *"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"*. Ärendet har tillställts samtliga styrelser och nämnder i Göteborgs Stad, i enlighet med kommunstyrelsens beslut 2020-09-02. I ärendet har stadsledningskontoret angett att remissvaret särskilt ska belysa konsekvenser på fyra specifika frågeområden.

Stadshus yttrande har formulerats med utgångspunkt i det enskilda bolaget Göteborgs Stadshus AB och dess verksamhet, det vill säga inte från ett koncernperspektiv. Stadshus lämnar i yttrandet bedömning av de i remissen särskilt efterfrågade konsekvenserna.

Stadshus anser att det är positivt att långsiktigt sträva efter ett ekonomiskt likvärdigt utbud av stadengemensamma personalförmåner hos stadens bolag och förvaltningar. Det är viktigt att det generellt gällande stadens personalförmåner skapas tydlighet och transparens samt möjlighet till förståelse för såväl innehåll som tillämpning och rutiner. Stadens styrdokument inom området behöver vara väl förankrade och ta sin utgångspunkt i samtliga de organisationer där de ska tillämpas. Göteborgs Stadshus AB tillstyrker remissen såtillvida att stadsledningskontorets ärende kan anses vara ett genomarbetat underlag som, jämte remissvar, kan utgöra en god grund för fortsatt arbete och kommande förslag och beslut.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Göteborgs Stadshus AB erbjuder sina anställda de beslutade stadengemensamma personalförmåner som anges i *Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner*. Det ekonomiska värdet av de förmåner som erbjuds är enligt stadens nuvarande nivå 2 100 kr per medarbetare och år. Bolaget har inga därutöver tillkommande personalförmåner. För

år 2019 uppgick bolagets samlade kostnader för personalförmåner till 12 200 kr, vilket är ett nyttjande av personalförmåner som motsvarar ca 1000 kr per person/år.

Under förutsättning att nivån på de stadengemensamma förmånerna, respektive de anställdas uttag av personalförmåner, inte ändras får Stadshuset inga tillkommande eller reducerade ekonomiska kostnader. Bolaget har nyligen infört stadens digitala förmånsportal och ett uttalat mål med denna är dock att de anställdas nyttjande av personalförmåner ska öka. Skulle det ekonomiska värdet på stadens personalförmåner höjas får bolaget motsvarande ökade kostnader, givetvis i förhållande till vilket nyttjande som personalförmånerna har.

Bolaget har inga kollektivavtalade eller på övrigt sätt överenskomna personalförmåner som bedöms kunna bli föremål för diskussion, kompensation etc mellan parterna, för det fall att beslut fattas om avveckling av förmåner utanför de stadengemensamma.

Personalförmåner är en del av arbetsgivarens erbjudande till de anställda och en del i vad som brukar avgöra hur attraktiv en arbetsgivare anses vara. Förändrade personalförmåner – till omfattning eller innehåll – anses således kunna påverka befintliga och blivande medarbetares upplevelse av arbetsgivaren, endera positivt eller negativt. Därmed skulle förändrade personalförmåner kunna medföra risk för viss ekonomisk påverkan genom att minskad attraktionskraft skulle kunna medföra försvårade rekryteringsmöjligheter och/eller ökad personalomsättning. Kostnader som skulle kunna uppstå avser till exempel rekrytering och introduktion av nya medarbetare, samt eventuella kostnader kopplat till produktionsbortfall vid vakanser och personalomsättning.

Bedömning ur ekologisk dimension

Personalförmåner syftar till att vara en del av arbetsgivarerbjudandet och att bidra till arbetsgivarens attraktivitet. Genom arbetsgivarens utbud av personalförmåner kan därtill olika beteenden stimuleras såsom exempelvis ökat cyklande eller kollektivtrafikåkning. Bland de stadengemensamma personalförmånerna finns idag cykelförmån samt möjlighet att köpa årskort till kollektivtrafiken genom avbetalning hos arbetsgivaren. Genom stadens förmånsportal finns därtill vissa rabatter och erbjudanden inom områden som kan främja hälsa och miljö. Ytterligare eller ökade personalförmåner som stimulerar till förändrade vanor och beteenden skulle kunna väntas inverka positivt på aktuella områden.

Bedömning ur social dimension

Personalförmåner generellt är en förmån som tillkommer den anställde utöver lön och andra anställningsförmåner. Personalförmåner är som sagt en del av arbetsgivarerbjudandet med syfte att bidra till arbetsgivarens attraktivitet. Med personalförmåner vill arbetsgivaren många gånger även stimulera personalen till hälsofrämjande aktiviteter, exempelvis genom friskvårdsbidrag och cykelförmån. Med personalförmåner som ger ekonomiskt bidrag till friskvård skapas ökade förutsättningar för alla anställdas deltagande i friskvårdsaktiviteter och långsiktigt en god hälsa. Personalförmånen avseende möjligheten att köpa årskort till kollektivtrafiken genom avbetalning hos arbetsgivaren är också en ekonomiskt stödjande insats, vilken därtill även kan medföra positiva miljöeffekter.

Samverkan

Göteborgs Stadshus AB har behandlat ärendet 2020-11-25 i dialog med Stadshus (bolagsinterna) fackliga råd.

Bilagor

1. Stadsledningskontorets missiv till remissen
2. Kommunstyrelsens protokollsutdrag 2020-09-30, § 696
3. Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande 2020-03-11 ”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” inklusive bilagor.

Ärendet

Styrelsen för Göteborgs Stadshus AB har beretts tillfälle att yttra sig över kommunstyrelsens remiss; *"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"*. Stadshus svar ska vara stadsledningskontoret tillhanda senast 2020-12-23, vilket möjliggör en bordläggning.

Beskrivning av ärendet

Bakgrund

Ärendet om personalförmåner i Göteborgs Stad har en lång bakgrund med ett flertal beslut från kommunfullmäktige (KF), kommunstyrelsen (KS), personalutskottet (PU) samt med flera uppdrag till stadsledningskontoret (SLK), och ärendet kan översiktligt sammanfattas i följande punkter.

- KS uppdrag till SLK **2016-02-10** om att utveckla och anpassa kostnadsneutrala personalförmåner, i nära dialog med fackliga organisationer.
- KF:s beslut **2016-02-25** om att utbudet av personalförmåner ska vara lika oavsett förvaltning och bolag.
- PU:s uppdrag till SLK **2017-09-27** om att ta fram en bruttolista på möjliga förmåner.
- KF:s beslut **2019-04-25** om *Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner* i vilken utbudet av stadengemensamma personalförmåner definieras (cykelförmån, friskvårdsbidrag, grupp försäkring, löneväxling till tjänstepension, personalstöd i form av stödsamtal, årskort Västtrafik eller Hallandskort via månatligt löneavdrag samt rabatterat årskort på Liseberg).
- KF:s beslut **2019-04-25** om att återremittera KS förslag (gällande p. 3, uppdraget till stadens nämnder och styrelser att under 2019 avveckla icke stadengemensamma personalförmåner).
- KS uppdrag till SLK **2019-05-08** om att genomföra en nulägesanalys över stadens samlade personalförmåner samt att redovisa vilka personalförmåner som regleras i kollektivavtal och/eller lokala överenskommelser.
- KS uppdrag till SLK **2020-02-05** om 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. KS föreslår därvid att inriktningen för det fortsatta arbetet kring personalförmåner ska fastställas till att harmoniseringen inom staden ska definieras som att det ekonomiska värdet på personalförmåner ska vara likvärdigt för alla medarbetare i stadens förvaltningar och bolag, men att utbudet av personalförmåner får variera mellan olika förvaltningar och bolag.
- KS beslut **2020-09-02** om att anteckna SLK:s nulägesanalys och redovisning av det ekonomiska värdet för stadens samlade personalförmåner, samt förklara uppdraget från 2019-05-08 fullgjort.
- KS beslut **2020-09-02** om att anteckna förslag på hur och i vilken takt som harmonisering av det ekonomiska värdet gällande personalförmåner kan ske, samt att remittera ärendet till samtliga nämnder och styrelser i Göteborgs Stad.

En del i bakgrunden till ärendet gällande personalförmåner är också kommunstyrelsens uppdrag till stadsledningskontoret **2016-02-10** om att säkerställa att de stadengemensamma personalförmånerna ”presenteras och administreras på ett användarvänligt och effektivt sätt för både arbetsgivare och medarbetare”.

Efter en utredningsfas hos stadsledningskontoret och Intraservice fattade nämnden för Intraservice **2018-11-28** beslut (via behandling i Prioriterings-, och Beslutsforum inom ramen för stadens styrning av kommungemensamma interna tjänster) om upphandling av tjänsteleverans för synliggörande och administration av personalförmåner, en tjänst som idag benämns Förmånsportal.

Intraservice tjänst med Förmånsportal ska bidra till fyra strategiska mål i Göteborgs Stad; digitalisera staden, enkel och effektiv service för chefer och medarbetare, förbättrad hälsa och attraktiv arbetsgivare. Upphandlingen utformades så att leverantören skulle kunna administrera de beslutade stadengemensamma personalförmånerna. Vidare bygger avtalet med leverantören på att samtliga förvaltningar och bolag tar del av tjänsten.

Remissunderlaget och frågor som särskilt ska belysas

Det underlag Stadshus, jämte samtliga övriga styrelser och nämnder, har tillställts i föreliggande remiss omfattar;

- en redovisning av det ekonomiska värdet för personalförmåner i förvaltningar och bolag
- en nulägesanalys över personalförmåner inför avveckling av icke stadengemensamma personalförmåner.

Remissen anger att Stadshus svar särskilt ska belysa konsekvenser på följande fyra områden;

- 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 varieras mellan olika förvaltningar och bolag.

Yttrande från Stadshus

Stadshus yttrande har formulerats med utgångspunkt i det enskilda bolaget Göteborgs Stadshus AB och dess verksamhet, det vill säga inte från ett koncernperspektiv.

Stadshus som bolag har ca 10 medarbetare med hög specialiseringsgrad och som arbetar nära kommunledningen. Bolaget utgör i sammanhanget av detta ärende en mycket liten organisation.

Personalförmåner kan generellt anses vara en relativt laddad fråga och den knyter an till såväl ekonomiska, arbetsmiljömässiga, hälsomässiga aspekter liksom till hållbarhet såväl socialt som ekologiskt.

Kompetensförsörjning är en existerande alternativt förestående utmaning för många verksamheter på såväl kort som lång sikt. Det är därför ett angeläget och verksamhetskritiskt arbete att ständigt verka för att vara en så attraktiv arbetsgivare som möjligt, utifrån givna förutsättningar.

Personalförmåner brukar ofta beskrivas som en del i det så kallade arbetsgivarerbjudandet och i *Göteborgs Stads program för attraktiv arbetsgivare* är ett av de tre målområdena i programmet just villkor och förmåner, definierat till ”*Vi erbjuder attraktiva anställningsvillkor och förmåner*”. Området som sådant är således identifierat som viktigt att stadengemensamt arbeta med i syfte att kontinuerligt vara en god och attraktiv arbetsgivare.

Stadshuset anser att det är positivt att långsiktigt sträva efter ett ekonomiskt likvärdigt utbud av stadengemensamma personalförmåner hos stadens bolag och förvaltningar. Utifrån personalförmånsfrågans betydelse i sig – och med beaktande av att en verksamhets personalförmån tenderar att växa fram över tid, och ofta i partsgemensamt arbete - är det angeläget att eventuella förändringar av personalförmåner sker med lyhördhet, framförhållning och med möjlighet till god och verksamhetsnära kommunikation. Det är också viktigt att det generellt gällande stadens personalförmåner skapas tydlighet och transparens samt möjlighet till förståelse för såväl innehåll som tillämpning och rutiner. Stadens styrdokument inom området behöver vara väl förankrade och ta sin utgångspunkt i samtliga de organisationer där de ska tillämpas.

Stadshuset bedömning av de i remissen särskilt efterfrågade konsekvenserna:

- 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.**

Frågan om **harmoniseringen av personalförmåner till ett likvärdigt ekonomiskt värde** för alla medarbetare i förvaltningar och bolag har varit långvarig och väckt stort engagemang. Stadshuset som enskilt bolag erbjuder dock sina anställda endast de stadengemensamma personalförmåner som anges i *Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner*. Bolaget har inga därutöver tillkommande personalförmåner, vare sig kollektivavtalat eller på annat sätt överenskommet, som skulle kunna bli föremål för diskussion, kompensation eller avveckling. Utifrån detta skulle en harmonisering av personalförmåner inom Göteborgs Stad till ett likvärdigt ekonomiskt värde rimligen inte få några konsekvenser för bolaget, då det är detta erbjudande som idag ges.

Stadshuset ser positivt på att **utbudet av personalförmåner tillåts variera mellan olika förvaltningar och bolag**. Det är sannolikt mer träffsäkert avseende att fånga medarbetarnas behov och efterfrågan, att arbeta fram ett utbud av personalförmåner anpassat till respektive organisation, i nära dialog med verksamheten, personal och lokala fackliga parter. En nackdel skulle möjligen kunna vara att eventuella stordriftsfördelar går förlorade vid olika utbud av förmåner i olika organisationer inom staden. Tänkbara

negativa konsekvenser med olika utbud kan eventuellt också finnas kopplat till vissa förutsättningar gällande stadens Förmånsportal. Då det är en upphandlad tjänst får det dock antas vara en fråga som Intraservice kan hantera inom ramen för innevarande, alternativt förnyat, avtalsförhållande.

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

Såsom ovan beskrivits erbjuder Stadshus enbart de stadengemensamma personalförmånerna till bolagets anställda. En harmonisering med ett oförändrat ekonomiskt värde skulle således inte ge några nya konsekvenser.

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

Konsekvenser av personalförmåner med ett ökat ekonomiskt värde per medarbetare och år om +1000 kr, +5000 kr respektive +12 000 kr skulle till att börja med ge motsvarande ekonomiska konsekvenser i form av ökade kostnader för Stadshus, givet vilket nyttjande av förmånen som sker. Det kan då även noteras att ett mål med stadens nya Förmånsportal som Stadshus nyligen infört är att öka nyttjandegraden av personalförmånerna. Därtill skulle det kunna antas att ett ökat ekonomiskt värde kanske skulle kunna stimulera till ett högre nyttjande. I stadsledningskontorets underlag har kostnadsberäkningarna gjorts på en nyttjandegrad om 60 procent vilket sannolikt kan antas vara lite lågt i förhållande till Stadshus nyttjande, men kanske rimligt i ett samlat stadenperspektiv. ~~En positiv ekonomisk konsekvens skulle kunna uppstå om ett ökat ekonomiskt värde skulle leda till att arbetsgivaren erbjuder personalförmån i form av förmånsbeskattat kollektivtrafikkort. I sådana fall skulle bolagets, förvisso idag relativt låga, kostnader för tjänsteresor med kollektivtrafik sannolikt kunna minska något genom att de anställda i förekommande fall nyttjar sina eventuella kollektivtrafikkort i tjänsten.~~

Personalförmåner med ett ökat ekonomiskt värde skulle med största sannolikt tas emot positivt av Stadshus medarbetare och kunna medföra positiva konsekvenser såsom bättre arbetsmiljö (t ex massage, hälsoundersökningar, vaccinationer, friskvård på arbetstid), ökade hälsofrämjande aktiviteter (t ex annan och mer omfattande friskvård på och utanför arbetstid) mer miljömässigt goda val (t ex subvention av färdstätt som främjar klimatet).

4) Konsekvenser gällande administration av personalförmåner vid en förändrad inriktning där utbudet av personalförmåner kan varieras mellan olika förvaltningar och bolag.

Stadshus som enskilt bolag har nyligen infört stadens Förmånsportal och det är ännu svårt att uppskatta vilka effekter den har haft på bolagets administration. Eventuella risker kopplade till Förmånsportalen, i fall då utbudet av personalförmåner tillåts variera mellan stadens organisationer, borde sannolikt kunna hanteras inom ramen för stadens avtalsförhållande med leverantören. Risker gällande minskade möjligheter till samordning och/eller effektivitet - vid varierande utbud av personalförmåner - borde inte heller vara omöjliga att övervinna utifrån nuvarande eller kommande tekniska möjligheter. Med beaktande av den lilla organisation Stadshus utgör är konsekvenserna gällande administration av personalförmåner i ingetdera fallet någon stor fråga.

Sammanfattande bedömning

Med utgångspunkt i det remitterade underlaget ser Stadshuset det positivt att långsiktigt sträva efter en harmonisering med ett ekonomiskt likvärdigt utbud av stadengemensamma personalförmåner hos stadens bolag och förvaltningar. Stadshuset har bedömt konsekvenserna avseende de i remissen särskilt efterfrågade områdena, och kan konstatera att det som medför en påverkan för bolaget är om det ekonomiska värdet för personalförmånerna höjs. Konsekvensen blir i sådana fall av ekonomisk art, samt därtill sannolikt också av positivt slag för bolagets medarbetare och för bolaget utifrån perspektivet attraktiv arbetsgivare.

Det remitterade underlaget innehåller, som Stadshuset uppfattar det, inte något specifikt förslag att ta ställning till som kan till- eller avstyrkas. Stadshuset föreslår därvid att remissen tillstyrks såtillvida att stadsledningskontorets ärende kan anses vara ett genomarbetat underlag som, jämte styrelsernas och nämndernas remissvar, kan utgöra en god grund för fortsatt arbete samt kommande förslag och beslut.

Eva Hessman

Vd, Göteborgs Stadshuset AB



Göteborgs Stad

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



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

§ 696, 1396/17

Beslut

Enligt stadsledningskontorets förslag:

1. Nulägesanalys och redovisning av det ekonomiska värdet för stadens samlade personalförmåner i enlighet med bilaga 1 tjänsteutlåtande utfärdat 2019-10-07 samt i enlighet med återremissen antecknas.
2. Stadsledningskontorets uppdrag från kommunstyrelsen 2020-02-05, § 75, att lägga fram ett förslag på hur och i vilken takt som harmonisering av det ekonomiska värdet gällande personalförmåner antecknas och remitteras i enlighet med återremissen.
3. Stadsledningskontorets uppdrag från kommunstyrelsen 2019-05-08, § 297, att genomföra en nulägesanalys över stadens samlade personalförmåner samt att redovisa vilka personalförmåner som regleras i kollektivavtal och/eller lokala överenskommelser förklaras fullgjort, se bilaga 1 tjänsteutlåtande utfärdat 2019-10-07.

Tidigare behandling

Bordlagt den 17 juni 2020, § 582 och den 19 augusti 2020, § 651.

Handlingar

Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande den 11 mars 2020.

Yttrande från SD den 9 juni 2020.

Yttrande från S, V och MP den 2 september 2020.

Protokollsanteckningar

Jörgen Fogelklou (SD) antecknar som yttrande en skrivelse från den 9 juni 2020.

Representanterna från S, V och MP antecknar som yttrande en skrivelse från den 2 september 2020.



Protokollsutdrag skickas till

Remitteras till stadens nämnder och bolag genom stadsledningskontoret

Dag för justering

2020-10-05

Vid protokollet

Sekreterare

Mathias Sköld

Ordförande

Axel Josefson

Justerande

Daniel Bernmar

**Tjänsteutlåtande**

Utfärdat 2020-03-11

Diarienummer 1396/17

Handläggare

Jenny Hallberg

Telefon: 031-368 01 47

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

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

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen:

1. Nulägesanalys och redovisning av det ekonomiska värdet för stadens samlade personalförmåner i enlighet med bilaga 1 tjänsteutlåtande utfärdat 2019-10-07 samt i enlighet med återremissen antecknas.
2. Stadsledningskontorets uppdrag från Kommunstyrelsen 2020-02-05, § 75, att lägga fram ett förslag på hur och i vilken takt som harmonisering av det ekonomiska värdet gällande personalförmåner antecknas och remitteras i enlighet med återremissen.
3. Stadsledningskontorets uppdrag från kommunstyrelsen 2019-05-08, §297, att genomföra en nulägesanalys över stadens samlade personalförmåner samt att redovisa vilka personalförmåner som regleras i kollektivavtal och/eller lokala överenskommelser förklaras fullgjort, se bilaga 1 tjänsteutlåtande utfärdat 2019-10-07.

Sammanfattning

Kommunstyrelsen återremitterade 2020-02-05 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.

Det ekonomiska värdet av personalförmåner utöver de stadengemensamma personalförmånerna skiljer sig mycket åt mellan olika förvaltningar och bolag. Det är främst vissa fackförvaltningar och bolag som har andra personalförmåner. Då flera förvaltningar och vissa bolag inte har personalförmåner utöver de stadengemensamma så innebär det ökade kostnader att harmonisera det ekonomiska värdet till ett högre ekonomiskt värde än det nuvarande. Storleken på kostnadsökningen är beroende på till

vilken nivå harmoniseringen ska ske. Det bestämmer även takten för införandet av harmoniseringen.

Stadsledningskontoret bedömer att om inriktningen för personalförmåner ska revideras så ska den reviderade inriktningen vara möjlig att genomföra i förmånsportalen.

I samband med införandet av förmånsportalen och kartläggningen av personalförmåner så har behovet av en revidering och vissa förtydliganden av Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner framkommit.

Bedömning ur ekonomisk dimension

De stadengemensamma personalförmåner som idag genererar kostnader är friskvårdsbidraget, cykelförmånen och personalstödet i form av stödsamtal. Totalt är värdet av dessa förmåner 2 100 kronor per medarbetare och år. Under 2019 var det 12 500 medarbetare i förvaltningarna som nyttjade friskvårdsbidraget, vilket motsvarar 33 procent av antalet tillsvidareanställda i december 2019 och genererade en kostnad på 17,3 miljoner kronor. Cykelförmånen nyttjades under 2019 av 3 266 tillsvidareanställda medarbetare i förvaltningarna, vilket motsvarar 9 procent av antalet anställda i december 2019 och genererade en kostnad på 3,8 miljoner kronor. För bolagen finns ingen samlad statistik för 2019 då det har hanterats av respektive bolag. När införandet av förmånsportalen är genomförd även i bolagen så kan nyttjandet och kostnaden följas upp via leverantören.

Nyttjandegraden för personalstödet var 7 procent för förvaltningar och bolag under 2019 enligt leverantören. Kostnaden för personalstödet är 4,7 miljoner kronor för hela staden och är beräknat på antal medarbetare oberoende av nyttjandet.

Enligt andra arbetsgivare som har infört digital friskvårdsadministration eller förmånsportal så har de initialt fått ett ökat uttag av friskvårdsbidrag. Uttaget har efter en tid planat ut på 60-70 procent. Orsaken till ökningen av uttaget är att det har blivit mer lättillgängligt och att medarbetaren inte själv behöver lägga ut pengar utan kan använda bidraget direkt i en applikation i mobiltelefonen eller i datorn. Det blir också tydligare vad friskvårdsbidraget kan användas till.

Ett ökat nyttjande av de stadengemensamma personalförmånerna skulle innebära en total kostnad för förvaltningar och bolag motsvarande 44 miljoner kronor vid en nyttjandegrad på 60 procent.

Om harmonisering av det ekonomiska värdet skulle ske med en höjning utöver de stadengemensamma personalförmånerna skulle det innebära ökade kostnader för en större del av stadens förvaltningar och då till exempel för stadsdelsförvaltningarna, social resurs, förskole- och grundskoleförvaltningen. Dessa förvaltningar har i stort sett inga personalförmåner utöver de stadengemensamma och de utgör 70 procent av stadens totala antal månadsavlönade medarbetare.

Om harmonisering av det ekonomiska värdet skulle ske med en höjning utifrån genomsnittet för staden på ungefär 12 000 kronor per medarbetare och år så skulle det för exempelvis stadsdelsförvaltningarna, social resurs, förskole- och grundskoleförvaltningen innebära en kostnadsökning om totalt drygt 251 miljoner kronor vid en nyttjandegrad på 60 procent.

Samtidigt kommer kostnaden för en fackförvaltning att minska med cirka 2 800 kronor per månadsanställd och år, och för flera bolag kan kostnaden minska med mellan 1 100 kronor och 14 700 kronor per månadsanställd och år. Antalet medarbetare i dessa förvaltningar och bolag är förhållandevis få så totalt kommer det ändå att bli en kostnadsökning i staden.

Beräkning av en harmonisering av det ekonomiska värdet kan även ske utifrån andra nivåer. Vid en beräkning av en höjning utifrån 5 000 kronor per medarbetare och år, som ligger i nivå med genomsnittet för fackförvaltningarna, så skulle det innebära en kostnadsökning för exempelvis stadsdelsförvaltningarna, social resurs, förskole- och grundskoleförvaltningen om totalt knappt 105 miljoner kronor vid en nyttjandegrad på 60 procent.

Vid en beräkning av en höjning utifrån 1 000 kronor per medarbetare och år så skulle det innebära en kostnadsökning för exempelvis stadsdelsförvaltningarna, social resurs, förskole- och grundskoleförvaltningen om totalt knappt 21 miljoner kronor vid en nyttjandegrad på 60 procent.

Den reviderade inriktningen för personalförmåner, där harmoniseringen inom staden ska definieras som att det ekonomiska värdet på personalförmåner ska vara likvärdigt för alla medarbetare, men att utbudet av personalförmåner får variera, kan innebära ökade kostnader gällande förmånsportalen. Det förmånliga priset utgår ifrån att staden har gemensamma personalförmåner. För att andra förmåner ska kunna ingå i förmånsportalen så behöver förvaltningar och bolag då teckna tilläggsavtal med en ökad kostnad som följd. Den kostnaden är svår att beräkna i dagsläget.

Det finns också en påtaglig risk att kostnader för administrativ tid kommer att öka om flera förvaltningar och bolag väljer att hantera många olika personalförmåner utanför förmånsportalen. Inför upphandlingen av förmånsportalen gjordes en kostnads- och nyttoanalys där värdet av arbetstiden som frigörs från administration beräknades till ungefär 9,6 miljoner kronor.

Bedömning ur ekologisk dimension

Göteborgs Stad strävar efter ett miljöanpassat resande i tjänsten och ska även uppmuntra och underlätta ett miljöanpassat resande till och från arbetet. Detta framgår av den befintliga policyn och riktlinjen för resor i tjänsten och även i förslaget till den reviderade riktlinjen för resor och möten i tjänsten. I de av kommunfullmäktige beslutade stadengemensamma personalförmånerna omfattas alla anställda av möjligheten att köpa årskort i Västtrafik eller Hallandstrafiken via arbetsgivaren med månatligt löneavdrag. Flera bolag och några fackförvaltningar erbjuder sina medarbetare möjligheten att få Västtrafikkort betalt av arbetsgivaren mot förmånsbeskattning som en generell personalförmån.

En harmonisering av det ekonomiska värdet med möjlighet att variera utbudet av personalförmåner i förvaltningar och bolag kan innebära att förvaltningar och bolag väljer att avsätta medel för subventionering av kostnader för kollektivtrafik för sina medarbetare. Det kan medföra att fler medarbetare börjar resa med kollektivtrafiken både i tjänsten och till och från arbetet. Det finns dock ingen garanti för att det tillkommer fler medarbetare som reser med kollektivtrafik utan det kan vara enbart medarbetare som redan reser med kollektivtrafik som berörs av personalförmånen.

Ett bolag erbjuder extra ersättning utöver den stadengemensamma cykelförmånen med en dubbling av ersättningsnivån. Befintligt leverantörsavtal om cykelförmån går ut 2022 och inför en omförhandling kan en höjning av personalförmånen tas i beaktande. En höjning av cykelförmånen kan innebära att fler medarbetare börjar cykla både i tjänsten och till och från arbetet vilket ligger i linje med Göteborgs Stads strävan efter ett miljöanpassat resande.

Andra personalförmåner såsom möjlighet till extra ersättning vid tjänsteresa eller bilkörning i tjänsten, köp av drivmedel med företagsrabatt samt erhålla parkeringsplatser och parkeringstillstånd går emot intentionerna i den befintliga policyn och riktlinjen för resor i tjänsten och även i förslaget till den reviderade riktlinjen för resor och möten i tjänsten.

Bedömning ur social dimension

Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor är ett av områdena inom diskrimineringslagen där arbetsgivaren ska arbeta aktivt och fortlöpande med att undersöka, analysera, åtgärda samt följa upp och utvärdera. I Göteborgs Stads policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap anges att Göteborgs Stad ska vara en inkluderande arbetsplats, fri från alla former av diskriminering, trakasserier, inklusive sexuella trakasserier, repressalier och kränkande särbehandling. Det gäller vid rekrytering så väl som vid arbetsfördelning, lönesättning, karriär- och utvecklingsmöjligheter och andra anställningsvillkor.

De stadengemensamma personalförmånerna är framtagna i syfte att vara likvärdiga för alla anställda i Göteborgs Stad. I kartläggningen över personalförmåner i förvaltningar och bolag utöver de stadengemensamma framkommer en tendens till att det finns fler övriga personalförmåner i verksamheter där det är förhållandevis fler män anställda. Detta har tidigare redovisats i tjänsteutlåtandet utfärdat 2019-10-07.

Framförallt är det bolagen som har fler personalförmåner utöver de stadengemensamma. Där är fördelningen 59 procent män och 41 procent kvinnor (december 2018). I ett av bolagen som har flest antal övriga personalförmåner är fördelningen 68 procent män och 32 procent kvinnor.

I stadsdelsförvaltningarna är fördelningen 80 procent kvinnor och 20 procent män med vissa mindre variationer mellan förvaltningarna. I kartläggningen framgår att dessa förvaltningar i stort sett inte har några övriga personalförmåner utöver de stadengemensamma.

Fackförvaltningarna har totalt en fördelning med 74 procent kvinnor och 26 procent män, men det är stora skillnader mellan förvaltningarna i fördelningen mellan män och kvinnor. Inom fackförvaltningarna utgör förskola, grundskola och gymnasieskola huvuddelen av de anställda och av dessa är fördelningen 80 procent kvinnor och 20 procent män. Det är fyra fackförvaltningar som kan anses vara mansdominerade där fördelningen ligger på i snitt 39 procent kvinnor och 61 procent män. I kartläggningen framkommer en tendens att de mansdominerade fackförvaltningarna har fler övriga personalförmåner utöver de stadengemensamma än de icke mansdominerade.

Det kan också noteras att de mansdominerade fackförvaltningarna och bolagen främst är verksamma inom den tekniska sektorn. De kvinnodominerade förvaltningarna är främst verksamma inom välfärds- och utbildningssektorn.

I Göteborgs Stads program för attraktiv arbetsgivare 2019-2023 beskrivs sammanhållna och ekonomiskt likvärdiga personalförmåner som ett sätt att attrahera medarbetare samt främja goda resultat och effektivitet i verksamheten.

Samverkan

Information om ärendet har getts i koncernfackliga rådet den 16 mars och 13 maj 2020 och i central samverkansgrupp den 19 mars och 14 maj 2020.

Bilagor

1. Tjänsteutlåtande utfärdat 2019-10-07 Nulägeanalys över personalförmåner i förvaltningar och bolag inför avveckling av icke stadengemensamma personalförmåner samt uppdrag om revidering av Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner
2. Protokollsutdrag kommunstyrelsen 2020-02-05 §75
3. Sammanställning ekonomiska värdet av personalförmåner förvaltningar och bolag 2019
4. Protokoll central samverkansgrupp 2020-03-19
5. Protokollsutdrag koncernfackliga rådet 2020-03-16
6. Protokollsutdrag central samverkansgrupp 2020-05-14
7. Protokollsutdrag koncernfackliga rådet 2020-05-13

Ärendet

Kommunstyrelsen beslutade 2020-02-05 § 75 att ge stadsledningskontoret i uppdrag 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. Uppdraget redovisas i detta tjänsteutlåtande.

Beskrivning av ärendet

Bakgrund

Kommunstyrelsen beslutade 2016-02-10 att ge stadsledningskontoret i uppdrag att utveckla och anpassa kostnadsneutrala personalförmåner i nära dialog med fackliga organisationer. Kommunstyrelsen beslutade även att ge stadsledningskontoret i uppdrag att säkerställa att de stadengemensamma personalförmånerna presenteras och administreras på ett användarvänligt och effektivt sätt för både arbetsgivare och medarbetare. Kommunfullmäktige beslutade 2016-02-25 också att utbudet av personalförmåner ska vara lika oavsett förvaltning och bolag.

Personalutskottet beslutade 2017-09-27 att ge stadsledningskontoret i uppdrag att ta fram en bruttolista på möjliga förmåner. En kartläggning av befintliga personalförmåner genomfördes i form av en enkät till alla förvaltningar och bolag. Kartläggningen redovisades i januari 2018 för personalutskottet.

Utifrån resultatet av enkäten tog Stadsledningskontoret fram ett förslag till Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner. Riktlinjen behandlades i Kommunstyrelsen (2019-04-10 § 221) och fastställdes i Kommunfullmäktige (2019-04-25 §24). I riktlinjen framgår att följande ska vara stadengemensamma personalförmåner: cykelförmån, friskvårdsbidrag, grupp försäkring, löneväxling till tjänstepension, personalstöd i form av stödsamtal, årskort Västrafik eller Hallandskort via månatligt löneavdrag samt rabatterat årskort på Liseberg.

Samtidigt återremitterade Kommunfullmäktige punkt 3 i kommunstyrelsens förslag om att stadens nämnder och styrelser får i uppdrag att under 2019 avveckla icke stadengemensamma personalförmåner.

Kommunstyrelsen beslutade 2019-05-08 (§297) att ge stadsledningskontoret i uppdrag att genomföra en nulägesanalys över stadens samlade personalförmåner samt att redovisa vilka personalförmåner som regleras i kollektivavtal och/eller lokala överenskommelser.

Stadsledningskontoret har i juni 2019 skickat ut en förnyad enkät till samtliga förvaltningar och bolag med syfte att få en bild över vilka personalförmåner som finns utöver de beslutade stadengemensamma personalförmånerna och vilka av dessa som regleras i kollektivavtal och/eller lokala överenskommelser.

Ärendet återrapporterades i kommunstyrelsen 2020-02-05 (§75). Kommunstyrelsen beslutade då att ge stadsledningskontoret i uppdrag 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.

Kommunstyrelsen föreslog även att inriktningen för det fortsatta arbetet kring personalförmåner skulle fastställas till att harmoniseringen inom staden ska definieras som att det ekonomiska värdet på personalförmåner ska vara likvärdigt för alla

medarbetare i stadens förvaltningar och bolag, men att utbudet av personalförmåner får variera mellan olika förvaltningar och bolag

Förmånsportalen

I september 2016 anordnade stadsledningskontoret en workshop om personalförmånerna med företrädare från de fackliga organisationerna vid både förvaltningar och bolag. Arbetsgivaren representerades av HR-chefer i förvaltningar och bolag. Intraservice HR deltog också i arbetet. Workshopen följdes upp med ett möte 2016-11-23.

I workshopen identifierades personalförmåner som var intressanta för fortsatt arbete inom ramen för uppdraget om kostnadsneutrala förmåner. Stadsledningskontoret gav uppdrag till intraservice verksamhetsområde HR att utreda och konkretisera prioriterade förmåner samt den del av uppdraget som handlade om presentationen av förmånerna, i enlighet med kommunstyrelsens beslut 2016-02-10.

Uppdraget till intraservice verksamhetsområde HR innebar att utreda och lämna förslag på tekniska förutsättningar för presentation av förmåner gällande förvaltningar respektive bolag på ett användarvänligt och effektivt sätt för både arbetsgivare och medarbetare.

Uppdraget innebar även att ta fram en konkretisering av vilka förmåner som skulle presenteras och administreras.

Under 2018 genomfördes en förstudie i syfte att undersöka alternativa sätt att synliggöra och administrera personalförmåner. Förstudien resulterade i ett förslag om att upphandla en komplett förmånsportal från en extern leverantör. Förslaget behandlades i prioriteringsforum 2018-05-09 och resultatet blev att både prioriteringsforum och därefter beslutsforum ställde sig bakom förslaget. Nämnden för intraservice tog 2018-11-28 beslut om att tillstyrka förslaget till upphandling av tjänsteleverans för synliggörande och administration av personalförmåner.

Tjänsten med en förmånsportal ska bidra till fyra strategiska mål i Göteborgs stad:

- digitalisera staden
- enkel och effektiv service som underlättar för chefer och medarbetare
- förbättrad hälsa
- attraktiv arbetsgivare

Förmånsportalen upphandlades mot bakgrund av beslut i kommunstyrelsen och kommunfullmäktige om att personalförmånerna skulle likställas, anpassas, utvecklas och samordnas. Upphandlingen utformades så att leverantören skulle kunna administrera stadens gemensamma personalförmåner. Avtalet som Göteborgs Stad har tecknat med leverantören bygger på att samtliga förvaltningar och bolag tar del av tjänsten. Införandet i förvaltningarna påbörjades i november 2019 och i bolagen sker införandet etappvis under 2020.

Det finns en risk att syftet med en gemensam upphandlad förmånsportal till ett förmånligt pris går förlorad om staden inte har gemensamma personalförmåner. Leverantören kan tillhandahålla en tjänst som innehåller olika förmåner för olika förvaltningar och bolag, men då behöver varje förvaltning och bolag teckna tilläggsavtal för just sina förmåner och det blir svårt att hålla ihop arbetet som en central tjänst. Kostnaden för förmånsportalen för förvaltningar och bolag med tilläggsavtal kommer också att bli dyrare.

Om flera förvaltningar och bolag väljer att hantera många olika personalförmåner utanför förmånsportalen finns det en påtaglig risk att de positiva effekterna av samordning och effektivitet uteblir. I förstudien som genomfördes 2018 gjordes en kostnads- och nyttoanalys där värdet av arbetstiden som frigörs från administration beräknades till ungefär 9,6 miljoner kronor.

Redovisning av det ekonomiska värdet av personalförmåner i förvaltningar och bolag

Stadsledningskontoret har i mars 2020 skickat ut sammanställningen över icke stadengemensamma personalförmåner till samtliga förvaltningar och bolag för redovisning av det ekonomiska värdet för respektive personalförmån. Sammanställningen baserades på den enkät som skickades ut till samtliga förvaltningar och bolag i juni 2019 och som syftade till att kartlägga förekomsten av icke stadengemensamma personalförmåner. Resultatet av enkäten redovisades i tjänsteutlåtandet utfärdat 2019-10-07.

Flera förvaltningar och bolag har i den förnyade redovisningen kompletterat sammanställningen med ytterligare personalförmåner eller tagit bort sådant som har avvecklats. Den uppdaterade sammanställningen inklusive redovisning av det ekonomiska värdet framgår av bilaga 3. Vid redovisningen har efterfrågats den totala beräknade kostnaden för personalförmånen 2019, antalet medarbetare som utnyttjat förmånen samt beräknat förmånsvärde per medarbetare som nyttjat förmånen. Med beräknat förmånsvärde per medarbetare avses det beräknade värde som förmånen har för respektive medarbetare.

Nedan redovisas det ekonomiska förmånsvärdet per medarbetare och helår först utifrån de olika personalförmånerna som har redovisats. Därefter görs en redovisning av det totala ekonomiska förmånsvärdet per medarbetare och helår av de olika personalförmånerna i förvaltningar och bolag. Med Göteborgs Stad avses samtliga förvaltningar och bolag.

I redovisningen används begreppet månadsavlönade som avser både tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda med månadslön. I redovisningen har inte antalet timavlönade, som tagit del av erbjudanden, tagits med då den statistiken inte är heltäckande.

Västrafikkort

Västrafikkort betalt av arbetsgivaren mot förmånsbeskattning är en förmån som erbjuds anställda i framförallt bolagen och i några fackförvaltningar. I redovisningen skiljer sig förmånsvärdet per medarbetare något åt mellan de olika bolagen och förvaltningarna, vilket eventuellt kan bero på om det enbart är Västrafikkort inom Göteborg som erbjuds eller även till kranskommuner. Snittet för det beräknade förmånsvärdet per medarbetare är 6 400 kronor. Under 2019 var det knappt 2 900 månadsavlönade som använde sig av möjligheten. I Göteborgs Stad är det ungefär 9 procent av totala antalet månadsavlönade som erbjuds denna personalförmån.

Friskvård på arbetstid

Möjligheten att utföra friskvård på arbetstid är en förmån som finns i stadsdelsförvaltningar, fackförvaltningar och bolag. I de flesta fall är det en insats som bara erbjuds till riktade grupper under en tidsbegränsad period och med ett tydligt syfte kopplat till arbetsmiljö och hälsa. Den är då inte att betrakta som en personalförmån utan som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet och redovisas inte som en kostnad i denna sammanställning.

I de fall som friskvård på arbetstid är en generell förmån för samtliga anställda så är förmånsvärdet per medarbetare beräknat utifrån medeltimlön och antal timmar per år. Det beräknade förmånsvärdet varierar mycket mellan olika förvaltningar och bolag, från 175 kronor till 9 969 kronor, vilket kan bero på möjligheterna för medarbetarna att utöva friskvård på arbetstid utifrån verksamhetens behov. Snittet för det beräknade förmånsvärdet per medarbetare är 4 800 kronor. Under 2019 var det drygt 2 200 månadsavlönade som använde sig av möjligheten till att utöva friskvård på arbetstid som en generell personalförmån och inte som en åtgärd riktad till en specifik grupp utifrån det systematiska arbetsmiljöarbetet. I Göteborgs Stad är det ungefär 13 procent av totala antalet månadsavlönade som erbjuds denna personalförmån.

Kostnadsfria lokaler för fysisk träning

Det är främst inom fackförvaltningarna, men även inom några bolag, som arbetsgivaren tillhandahåller kostnadsfria lokaler för fysisk träning. Det beräknade förmånsvärdet per medarbetare varierar mycket mellan olika förvaltningar och bolag, från 146 kronor till 2 618 kronor, vilket kan bero på att denna förmån är svår att beräkna då lokalen kan vara en del av förvaltningens eller bolagets totala lokalkostnad. Några förvaltningar har också uttryckt att möjligheten har avvecklats. Snittet för det beräknade förmånsvärdet per medarbetare är 930 kronor. Det är svårt att beräkna hur många månadsavlönade som använts sig av möjligheten under 2019 då det i de flesta fall inte sker någon registrering av besök utan lokalen finns tillgänglig för samtliga anställda. Det var knappt 6 300 månadsavlönade som erbjöds denna personalförmån under 2019, vilket motsvarar ungefär 13 procent av totala antalet månadsavlönade i Göteborgs Stad.

Stadsledningskontoret har i tidigare tjänsteutlåtande utfärdat 2019-10-07 föreslagit att befintliga lokaler för fysisk träning behålls under förutsättning att lokalen är tillgänglig för samtliga anställda i den fysiska byggnaden

Semesterbostäder som ägs av arbetsgivaren

I några bolag finns möjligheten för anställda att hyra semesterbostäder som ägs av arbetsgivaren. Det beräknade förmånsvärdet per medarbetare varierar mellan bolag, från 584 kronor till 6 300 kronor. Snittet för det beräknade förmånsvärdet per medarbetare är 2 600 kronor. Under 2019 var det knappt 230 månadsavlönade som använde sig av möjligheten. I Göteborgs Stad är det ungefär 4 procent av totala antalet månadsavlönade som erbjuds denna personalförmån.

Subventionerad massage

Det är flera fackförvaltningar och bolag som erbjuder subventionerad massage som inte avräknas mot friskvårdsbidraget. I några fall är det en insats som bara erbjuds till riktade grupper under en tidsbegränsad period och med ett tydligt syfte kopplat till arbetsmiljö och hälsa. Den är då inte att betrakta som en personalförmån utan som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet och redovisas då inte som en kostnad i denna sammanställning.

I de fall som subventionerad massage som inte avräknas mot friskvårdsbidraget är en generell förmån för samtliga anställda så varierar det beräknade förmånsvärdet per medarbetare mycket mellan olika förvaltningar och bolag, från 175 kronor till 7 320 kronor. Snittet för det beräknade förmånsvärdet per medarbetare är 1 800 kronor. Under 2019 var det knappt 700 månadsavlönade som använde sig av möjligheten subventionerad massage som en generell personalförmån och inte som en åtgärd riktad

till en specifik grupp utifrån det systematiska arbetsmiljöarbetet. I Göteborgs Stad är det ungefär 8 procent av totala antalet månadsavlönade som erbjuds denna personalförmån.

Det finns även enstaka fackförvaltning och bolag som erbjuder anställda möjlighet till massage i massagefätölj. Snittet för det beräknade förmånsvärdet per medarbetare har uppskattats till 240 kronor för den här personalförmånen. I Göteborgs Stad är det ungefär 2 procent av totala antalet månadsavlönade som erbjuds denna personalförmån.

Det är även några bolag som erbjuder behandling via naprapat, kiropraktor eller osteopat. Snittet för det beräknade förmånsvärdet per medarbetare har uppskattats till 340 kronor för den här personalförmånen. I Göteborgs Stad är det ungefär 4 procent av totala antalet månadsavlönade som erbjuds denna personalförmån.

Motsvarande erbjudande om massagebehandlingar och behandlingar via kiropraktor, naprapat och osteopat finns numera via den upphandlade förmånsportalen. För dessa behandlingar kan Göteborgs Stads friskvårdsbidrag användas.

Rikskort och lunchsubvention

I flera bolag och en fackförvaltning erbjuds de anställda möjligheten till lunchsubvention i form av i huvudsak rikskort. Gällande rikskort kan arbetsgivaren välja att subventionera 40-60 procent av kostnaden och det kan vara förklaringen till att det beräknade förmånsvärdet skiljer sig åt mellan olika bolag och fackförvaltning, från 2 200 kronor till 10 584 kronor. Snittet för det beräknade förmånsvärdet per medarbetare är 8 000 kronor. Under 2019 var det drygt 1 800 månadsavlönade som använde sig av möjligheten. I Göteborgs Stad är det ungefär 6 procent av totala antalet månadsavlönade som erbjuds denna personalförmån.

Personalföreningar

Det är flera fackförvaltningar och bolag som uppger att de har olika former av personalföreningar som anordnar hälsofrämjande och trivselfrämjande aktiviteter. Det finns även föreningar för konst och foto. Det beräknade förmånsvärdet per medarbetare varierar mycket mellan olika förvaltningar och bolag, från 30 kronor till 4 024 kronor, vilket kan bero på uppdraget för respektive förening. I vissa föreningar anordnas många aktiviteter för medlemmarna där det då kan uppstå ett förmånsvärde. Ett bolag har en personalförening i stiftelseform med en årlig summa på 5000 kronor till de anställda. Summan är skattepliktig och kan avsättas i pension eller som lunchsubvention.

Snittet för det beräknade förmånsvärdet per medarbetare är ungefär 1 000 kronor. Det är svårt att beräkna hur många medarbetare som tagit del av olika aktiviteter som anordnats, men generellt är det ungefär 6 procent av totala antalet månadsavlönade som har tillgång till en personalförening i sin förvaltning eller bolag.

Stadsledningskontoret har i tidigare tjänsteutlåtande utfärdat 2019-10-07 föreslagit att befintliga personalföreningar ska kvarstå under förutsättning att bidrag från arbetsgivaren enbart används för administrativa kostnader.

Egna lokala friskvårdsprogram

Några fackförvaltningar och ett bolag erbjuder sina medarbetare möjlighet till egna lokala friskvårdsprogram med till exempel gruppträning eller yoga. Det beräknade förmånsvärdet per medarbetare varierar mycket mellan olika förvaltningar och bolag, från 308 kronor till 6 750 kronor. Snittet för det beräknade förmånsvärdet per medarbetare är

1 800 kronor. Under 2019 var det ungefär 650 månadsavlönade som använde sig av möjligheten. I Göteborgs Stad är det ungefär 9 procent av totala antalet månadsavlönade som erbjuds denna personalförmån.

Hälsundersökningar

Några bolag och en fackförvaltning erbjuder sina anställda regelbundna hälsundersökningar utöver de hälsundersökningar som ska erbjudas enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter, till exempel för anställda som arbetar natt. Hälsundersökningarna har ingen tydlig koppling till verksamhetens hälsorisker utan erbjuds generellt till de anställda. Snittet för det beräknade förmånsvärdet per medarbetare är ungefär 1 300 kronor och skiljer sig inte så mycket åt mellan olika bolag och förvaltning. I Göteborgs Stad är det ungefär 5 procent av totala antalet månadsavlönade som erbjuds denna personalförmån. Det är osäkert hur många som har nyttjat personalförmånen under 2019 då inte alla bolag och förvaltningar har statistik över detta.

Subventionerade anmälningsavgifter

Vissa förvaltningar erbjuder subventionerad anmälningsavgift till Blodomloppet. Snittet för det beräknade förmånsvärdet per medarbetare är 360 kronor. Under 2019 var det drygt 700 månadsavlönade som använde sig av möjligheten. I Göteborgs Stad är det ungefär 13 procent av totala antalet månadsavlönade som erbjuds denna personalförmån.

Övriga personalförmåner

Utöver ovanstående personalförmåner så förekommer olika specifika personalförmåner vid enstaka fackförvaltning och/eller bolag. Nedan redovisas dessa personalförmåner tillsammans med det genomsnittligt beräknade förmånsvärdet per medarbetare och år, samt andel månadsavlönade i staden som erbjuds personalförmånen.

Personalförmån	Genomsnittlig beräknat förmånsvärde per medarbetare	Andel månadsavlönade i staden som erbjuds förmånen
Möjlighet att lämna blod på betald arbetstid	625 kronor	0,5 procent
Möjlighet till extra ersättningar och tillägg utöver kollektivavtal	1 100 kronor	1,0 procent
Möjlighet till extra ersättning vid synundersökningar och glasögon	1 600 kronor	1,2 procent
Möjlighet att teckna sjukvårdsförsäkring	5 696 kronor	0,05 procent
Möjlighet till extra ersättning vid vård av barn	9 485 kronor	0,3 procent
Möjlighet till extra ersättning vid tjänsteresa	1 019 kronor	0,3 procent
Möjlighet till extra bidrag utöver Göteborgs Stads cykelförmån	742 kronor	0,3 procent
Möjlighet till arbetstidsförkortning, som ej är förhandlat i kollektivavtal	10 542 kronor	0,2 procent
Möjlighet till köp av drivmedel med företagsrabatt	500 kronor	0,2 procent
Möjlighet att erhålla parkeringsplatser och parkeringstillstånd	6 636 kronor	3,6 procent
Extra milersättning vid bilkörning i tjänsten	1 356 kronor	0,3 procent
Möjlighet till ersättning för barntillsyn kväll och helg om båda föräldrarna arbetar i bolaget och vid samma tidpunkt eller om den anställda är ensamstående	4 000 kronor	0,4 procent
Möjlighet till förvaring av däck samt tvätt av bil i tvätthall (beräkning baseras på 6 ggr/år)	720 kronor	0,2 procent
Möjlighet till lån av mindre verktyg (beräkning baseras på 2 st/år)	60 kronor	0,2 procent

Total bedömning av det ekonomiska värdet av olika personalförmåner

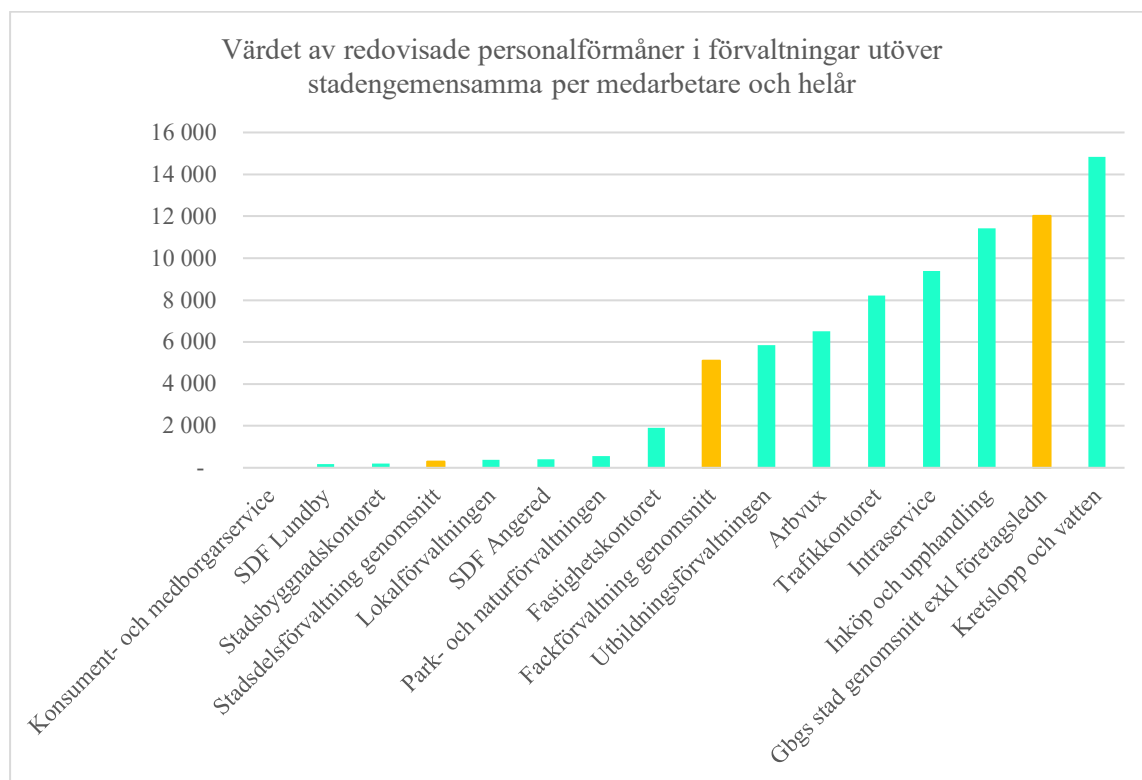
I redovisningen kan konstateras att de flesta icke stadengemensamma personalförmånerna förekommer i fackförvaltningar och bolag, se bilaga 3.

I Stadsdelsförvaltningarna, som utgör 37 procent av det totala antalet månadsavlönade i Göteborgs Stad, så förekommer i stort sett inga personalförmåner utöver de som är beslutade enligt Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner. Det är enstaka stadsdelsförvaltningar som har friskvård på arbetstid och subventionerad anmälningsavgift till Blodomloppet som en generell personalförmån. Snittet för det totalt beräknade förmånsvärdet per medarbetare är 295 kronor för de stadsdelsförvaltningar som har angett att de har personalförmåner utöver de stadengemensamma.

Fackförvaltningarna utgör 48 procent av det totala antalet månadsavlönade i Göteborgs Stad. Medarbetare inom grundskole- och förskoleförvaltningen utgör en stor del av dessa. I redovisningen har grundskole- och förskoleförvaltningen inte angett att de har någon personalförmån utöver de stadengemensamma. Vid beräkning av fackförvaltningarna exklusive grundskole- och förskoleförvaltningen så utgör de 19 procent av det totala antalet månadsavlönade i Göteborgs Stad. De personalförmåner som redovisats av fackförvaltningarna är bland annat Västtrafikkort betalat av arbetsgivaren mot förmånsbeskattning, möjlighet att utföra friskvård på betald arbetstid och möjlighet att

använda kostnadsfria lokaler för fysisk aktivitet. Antalet personalförmåner och värdet av dessa varierar mycket mellan olika förvaltningar. För de fackförvaltningar som har uppgett att de har personalförmåner utöver de stadengemensamma så varierar förmånsvärdet per medarbetare mellan 30 kronor och 14 835 kronor. Snittet för det totalt beräknade förmånsvärdet per medarbetare är 5 110 kronor för de förvaltningar som har angett att de har personalförmåner utöver de stadengemensamma.

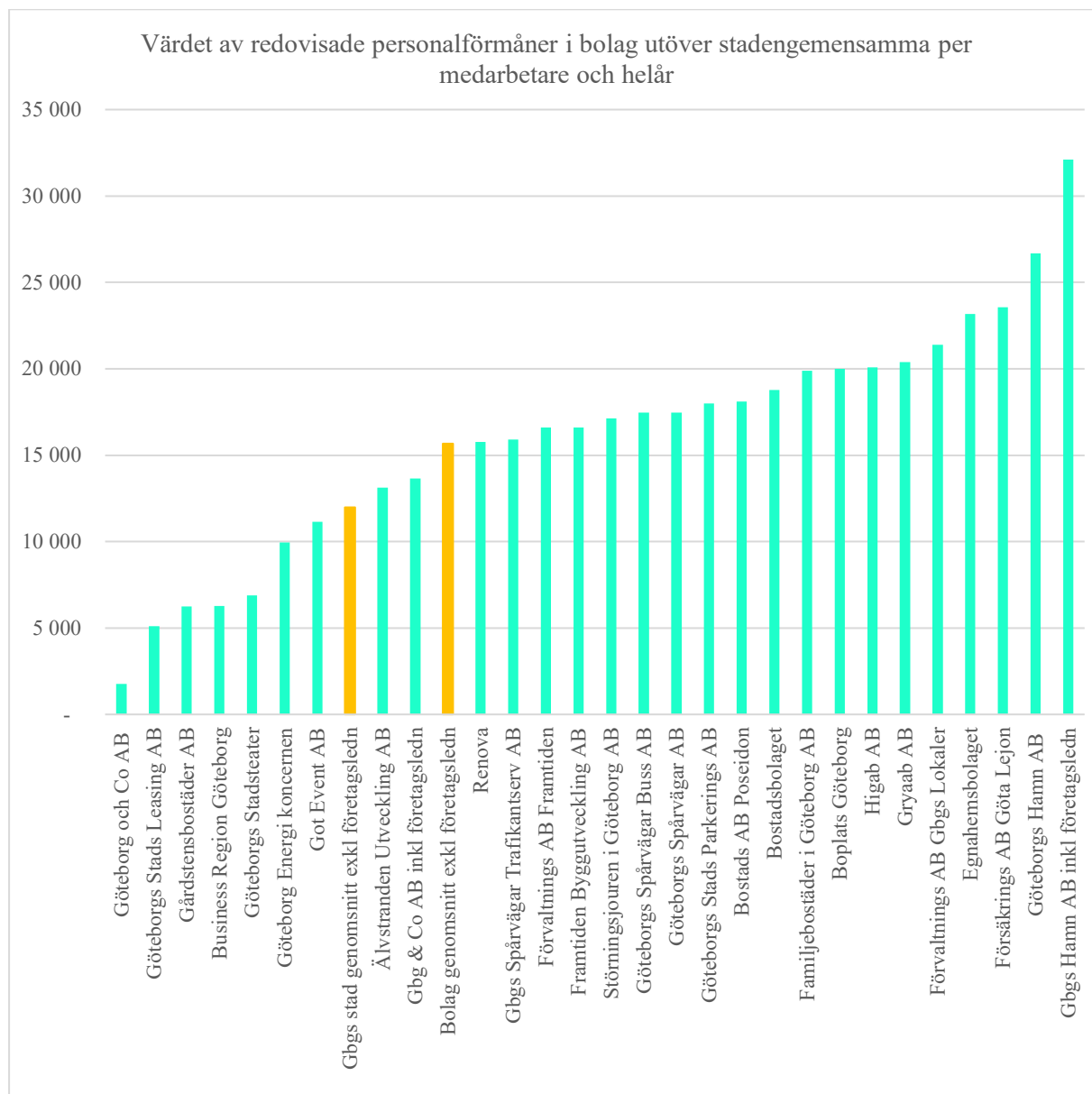
Förutom grundskole- och förskoleförvaltningen har även social resurs, idrott och förening, kulturförvaltningen, miljöförvaltningen, regionarkivet, stadsrevisionen och stadsledningskontoret redovisat att de inte har några personalförmåner utöver de stadengemensamma personalförmånerna.



Bolagen utgör 15 procent av det totala antalet månadsavlönade i Göteborgs Stad. De personalförmåner som redovisats av bolagen är bland annat Västtrafikkort betalat av arbetsgivaren mot förmånsbeskattning, möjlighet att utföra friskvård på betald arbetstid, möjlighet att använda kostnadsfria lokaler för fysisk aktivitet, möjlighet att hyra semesterbostäder som ägs av arbetsgivaren, möjlighet till subventionerad massage som inte avräknas friskvårdsbidrag samt möjlighet till lunchsubvention genom till exempel köp av rikskort. Antalet personalförmåner och värdet av dessa varierar mycket mellan olika bolag. För de bolag som har uppgett att de har personalförmåner utöver de stadengemensamma så varierar förmånsvärdet per medarbetare mellan 1 758 kronor och 32 117 kronor. Snittet för det totalt beräknade förmånsvärdet per medarbetare och år är 16 335 kronor för de bolag som har angett att de har personalförmåner utöver de stadengemensamma. Göteborgs hamn har angett att de har ett högre belopp som enbart gäller för deras företagsledning, vilka omfattas av en sjukvårdsförsäkring. Samma sak är det för Göteborg & Co AB som har angett ett högre belopp för deras företagsledning,

vilka omfattas av möjligheten till parkeringsplats. Innehavare av parkeringsplats förmånsbeskattas. Om dessa personalförmåner undantas så blir snittet för det totalt beräknade förmånsvärdet per medarbetare och år i stället 15 669 kronor för bolagen.

Stadshus AB och Grefab har redovisat att de inte har några personalförmåner utöver de stadengemensamma personalförmånerna. Liseberg AB har enbart redovisat att deras medarbetare har möjlighet att avgiftsfritt åka attraktionerna för att uppleva arbetsplatsen och för denna möjlighet har inget beräknat värde per medarbetare redovisats.



Vid beräkning av snittet för förmånsvärdet per medarbetare för de förvaltningar och bolag som har uppgett att de har personalförmåner utöver de stadengemensamma så hamnar det på 12 426 kronor totalt för Göteborgs Stad. Om de två personalförmånerna som enbart berör förvaltningsledningen i två bolag exkluderas så blir snittet 11 983 kronor.

Stadsledningskontorets bedömning

En harmonisering, som innebär att staden skulle höja det genomsnittliga ekonomiska värdet av personalförmånerna, skulle innebära ökade kostnader för de flesta av stadens förvaltningar och vissa bolag. Detta beror på att flera förvaltningar med många medarbetare idag inte erbjuder personalförmåner utöver de stadengemensamma. I vissa förvaltningar och bolag innebär en harmonisering troligen att kostnaderna minskar, men antalet medarbetare i dessa förvaltningar och bolag är förhållandevis få så totalt för staden så blir det en kostnadsökning. Hur stor kostnadsökningen kommer att bli beror på till vilken nivå harmoniseringen ska sättas. Nedan följer räkneexempel i olika nivåer för harmonisering utifrån stadsdelsförvaltningarna, social resurs, förskole- och grundskoleförvaltningen då dessa förvaltningar utgör 70 procent av stadens totala antal månadsanställda och de i dagsläget i stort sett inte har några personalförmåner utöver de stadengemensamma.

Nivåhöjning av ekonomiskt värde personalförmån per medarbetare och år	Beräknad kostnad per år vid nyttjandegrad 60 procent
12 000 kronor	251 miljoner kronor
5 000 kronor	105 miljoner kronor
1 000 kronor	21 miljoner kronor

Det ekonomiska värdet av de stadengemensamma personalförmånerna idag motsvarar 2 100 kronor per medarbetare och år, och genererar en kostnad motsvarande 44 miljoner kronor vid nyttjandegrad om 60 procent.

Takten för harmonisering behöver anpassas till nivån på eventuell ökning av det ekonomiska värdet för personalförmånen då det innebär en ökad kostnad för många förvaltningar och vissa bolag. Eventuella förändringar hanteras lämpligen i samband med den årliga budgetberedningen. I det fall det blir aktuellt med avveckling av vissa personalförmåner bör takten för avveckling inte bli för långdragen och förslagsvis vara genomförd till den sista december 2022.

Stadsledningskontoret bedömer att om inriktningen för personalförmåner ska revideras så att en harmonisering i staden ska definieras som att det ekonomiska värdet på personalförmåner ska vara likvärdigt för alla medarbetare så bör den reviderade inriktningen vara möjlig att genomföra i förmånsportalen.

Om flera personalförmåner börjar administreras utanför förmånsportalen eller om flera förvaltningar och bolag tecknar tilläggsavtal för olika personalförmåner så finns det en påtaglig risk att samordningen och effektiviteten minskar. Detta kan i sin tur medföra risk för ökade kostnader för förmånsportalen samt ökad tid och kostnader för administration.

I samband med införandet av förmånsportalen och kartläggningen av personalförmåner så har behovet av en revidering och vissa förtydliganden av Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner framkommit. Justering behöver exempelvis ske gällande tillämpningen av cykelförmånen. Stadsledningskontoret har för avsikt att återkomma med förslag till en reviderad riktlinje.

Tina Liljedahl Scheel

Eva Hessman

HR-direktör

Stadsdirektör

**Tjänsteutlåtande**

Utfärdat 2019-10-07

Diarienummer 1396/17

Handläggare

Jenny Hallberg

Telefon: 031-368 01 47

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

Nulägesanalys över personalförmåner i förvaltningar och bolag inför avveckling av icke stadengemensamma personalförmåner samt uppdrag om revidering av Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen:

1. Nulägesanalys och redovisning över Göteborgs Stads samlade personalförmåner i enlighet med vad som framgår av stadsledningskontorets tjänsteutlåtande antecknas.
2. Stadsledningskontorets uppdrag från kommunstyrelsen 2019-05-08, §297, att genomföra en nulägesanalys över stadens samlade personalförmåner samt att redovisa vilka personalförmåner som regleras i kollektivavtal och/eller lokala överenskommelser förklaras fullgjort.

I kommunstyrelsen och kommunfullmäktige:

1. Göteborgs Stads nämnder och styrelser får i uppdrag att under 2020 påbörja avvecklingen av icke stadengemensamma personalförmåner i enlighet med bilaga 8 till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande.
2. Kommunstyrelsen får i uppdrag att revidera Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner.

Sammanfattning

I Kommunfullmäktige 2019-04-25 §24 infördes stadengemensamma personalförmåner i enlighet med Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner. Samtidigt återremitterades punkt 3 i kommunstyrelsens förslag om att stadens nämnder och styrelser får i uppdrag att under 2019 avveckla icke stadengemensamma personalförmåner. Stadsledningskontoret fick 2019-05-08 §297 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.

Stadsledningskontoret har i juni 2019 skickat ut en förnyad enkät till samtliga förvaltningar och bolag. I kartläggningen framkommer att personalförmånerna skiljer sig åt mellan de olika förvaltningarna och bolagen gällande exempelvis om de anställda erbjuds västrafikkort betalt av arbetsgivaren mot förmånsbeskattning, lunchsubvention i form av rikskort samt friskvård på arbetstid eller inte. Det förekommer även vissa

personalförmåner som kan uppfattas som praxis i branschen eller som är kopplade till den specifika verksamheten.

Stadsledningskontoret föreslår att stadens nämnder och styrelser får i uppdrag att under 2020 påbörja avvecklingen av icke stadengemensamma personalförmåner enligt bilaga 8 och fortsätta det påbörjade införandet av de stadengemensamma personalförmåner i enlighet med Göteborgs Stads riktlinjer för personalförmåner.

I samband med införandet av förmånsportalen och kartläggningen av personalförmåner så har behov av revidering och tydliggörande av Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner uppmärksamats. Stadsledningskontoret föreslår att kommunfullmäktige ger kommunstyrelsen i uppdrag att genomföra en revidering av riktlinjerna.

Ekonomiska konsekvenser

Avvecklingen av icke stadengemensamma personalförmåner kommer att innebära reducerade kostnader för vissa förvaltningar och bolag. Samtidigt införs förmånsportalen där de stadengemensamma personalförmånerna kommer att bli mer synliga. Det kan innebära att nyttjandegraden och därmed kostnaderna kan öka för dessa personalförmåner. Sammantaget kan det innebära att det för stadsdelsförvaltningarna blir något ökade kostnader medan kostnaderna för vissa fackförvaltningar och bolag kommer att minska.

De ekonomiska konsekvenserna gällande upplevelsen av Göteborgs Stads attraktivitet som arbetsgivare är svåra att bedöma. En harmonisering av personalförmånerna kan uppfattas av flera förvaltningar och bolag som att Göteborgs Stad är en arbetsgivare som behandlar sina anställda likvärdigt och därmed uppfattas Göteborgs Stad som en attraktiv arbetsgivare. För de förvaltningar och bolag som har haft olika personalförmåner utöver de stadengemensamma kan en avveckling initialt upplevas som negativt för de anställda och eventuellt även för arbetssökande vid de berörda organisationerna. Det är därför viktigt att samtidigt lyfta fram de personalförmåner som Göteborgs Stad har och synliggöra dem i bland annat den nya förmånsportalen.

Barnperspektivet och Mångfaldsperspektivet

Stadsledningskontoret har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån dessa perspektiv.

Jämställdhetsperspektivet

Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor är ett av områdena inom diskrimineringslagen där arbetsgivaren ska arbeta aktivt och fortlöpande med att undersöka, analysera, åtgärda samt följa upp och utvärdera. Enligt förslag till Göteborgs Stads policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap, vilken är en revidering av nuvarande Medarbetar- och arbetsmiljöpolicy, så anges att Göteborgs Stad ska vara en inkluderande arbetsplats fri från alla former av diskriminering vid såväl rekrytering som vid arbetsfördelning, lönesättning, karriär- och utvecklingsmöjligheter samt andra anställningsvillkor. Detta ingår som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet att följa upp.

De stadengemensamma personalförmåner är framtagna i syfte att vara likvärdiga för alla anställda i Göteborgs Stad. I kartläggningen framkommer en tendens till att det finns fler övriga personalförmåner i verksamheter där det är förhållandevis fler män.

Fördelningen av antal anställda är 23 300 inom stadsdelsförvaltningarna, 24 500 inom fackförvaltningarna och 8 000 inom bolagen (december 2018).

Framförallt är det bolagen som har fler personalförmåner utöver de stadengemensamma. Där är fördelningen 59 % män och 41 % kvinnor. I ett av bolagen som har flera övriga personalförmåner är fördelningen 68 % män och 32 % kvinnor.

I stadsdelsförvaltningarna är fördelningen 80 % kvinnor och 20 % män med vissa mindre variationer mellan förvaltningarna. I kartläggningen framgår att dessa förvaltningar i stort sett inte har några övriga personalförmåner utöver de stadengemensamma.

Fackförvaltningarna har totalt en fördelning med 74 % kvinnor och 26 % män, men det är stora skillnader mellan förvaltningarna i fördelningen mellan män och kvinnor. Inom fackförvaltningarna utgör förskola, grundskola och gymnasieskola huvuddelen av de anställda med cirka 17 400 personer och av dessa är fördelningen 80 % kvinnor och 20 % män. Det är fyra fackförvaltningar som kan anses vara mansdominerade där fördelningen ligger på i snitt 39 % kvinnor och 61 % män. I kartläggningen framkommer en tendens att de mansdominerade fackförvaltningarna har fler övriga personalförmåner utöver de stadengemensamma än de icke mansdominerade.

Verksamhet	Antal medarbetare	Andel kvinnor i procent	Andel män i procent
Stadsdelsförvaltningar	23 300	80	20
Fackförvaltningar exkl förskole-, grundskole- och utbildningsförvaltning	7 100	60	40
Förskole-, grundskole- och utbildningsförvaltning	17 400	80	20
Bolag	8 000	41	59

Det kan också noteras att de mansdominerade fackförvaltningarna och bolagen främst är verksamma inom den tekniska sektorn. De kvinnodominerade förvaltningarna är främst verksamma inom välfärdssektorn.

I Göteborgs Stads program för attraktiv arbetsgivare 2019-2023 beskrivs sammanhållna och ekonomiskt likvärdiga personalförmåner som ett sätt att attrahera medarbetare samt främja goda resultat och effektivitet i verksamheten.

Miljöperspektivet

Göteborgs Stad strävar efter ett miljöanpassat resande både i tjänsten och i möjligaste mån även till och från arbetet. En avveckling av västrafikkort betalt eller subventionerat av arbetsgivaren kan uppfattas gå emot syftet med att öka det miljöanpassade resandet. Kommunfullmäktiges beslut om att förvaltningar och bolag ska erbjuda likvärdiga personalförmåner till sina anställda är styrande och i de stadengemensamma personalförmåner omfattas alla anställda av möjligheten att köpa årskort i Västtrafik eller Hallandstrafiken via arbetsgivaren med månatligt löneavdrag.

Vid ett bolag erbjuds medarbetarna möjligheten att köpa drivmedel med företagsrabatt. I Göteborgs Stads policy och riktlinjer för resor i tjänsten anges att arbetsgivaren ska verka för att medarbetarna uppmuntras att resa miljöanpassat till och från arbetsplatsen.

Omvärldsperspektivet

Under arbetets gång har Stadshus AB och en del av bolagen framfört att vissa personalförmåner är praxis inom branschen. Detta gäller även en del av Göteborgs Stads verksamheter i fackförvaltningarna med privata utförare inom samma bransch. Med anledning av detta har det framförts risker med att rekrytera och behålla anställda i samband med en avveckling av icke stadengemensamma personalförmåner.

Samverkan

Information om ärendet har getts i Central samverkansgrupp den 17 oktober 2019 och i Koncernfackliga rådet den 23 oktober 2019.

Bilagor

1. Tjänsteutlåtande utfärdat 2018-06-19 Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner
2. Protokollsutdrag KS 2019-05-08 §297
3. Protokollsutdrag KF 2019-04-25 §24
4. Personalförmåner i förvaltningar och bolag 2019
5. Sammanställning personalförmåner förvaltningar och bolag 2019
6. Protokoll CSG 2019-10-17
7. Protokollsutdrag Koncernfackliga rådet 2019-10-23
8. Sammanställning över personalförmåner som ska avvecklas/behållas

Ärendet

Kommunstyrelsen beslutade 2019-05-08 § 297 att ge stadsledningskontoret i uppdrag att genomföra en nulägesanalys över stadens samlade personalförmåner samt redovisa vilka personalförmåner som förhandlats fram i kollektivavtal och/eller lokala överenskommelser. Uppdraget redovisas i detta tjänsteutlåtande.

Kommunfullmäktige antog 2019-04-25 § 24 Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner. Stadsledningskontoret föreslår mot bakgrund av det nu uppmärksammade behovet en revidering av riktlinjen utifrån införandet av förmånsportalen och kartläggningen av personalförmåner.

Beskrivning av ärendet

Bakgrund

Kommunstyrelsen beslutade 2016-02-10 att ge stadsledningskontoret i uppdrag att utveckla och anpassa kostnadsneutrala personalförmåner i nära dialog med fackliga organisationer. Kommunfullmäktige beslutade 2016-02-25 också att utbudet av personalförmåner ska vara lika oavsett förvaltning och bolag.

Personalutskottet beslutade 2017-09-27 att ge stadsledningskontoret i uppdrag att ta fram en bruttolista på möjliga förmåner. En kartläggning av befintliga personalförmåner genomfördes i form av en enkät till alla förvaltningar och bolag. Kartläggningen redovisades i januari 2018 för personalutskottet. Totalt var det 46 förvaltningar och bolag som svarade på enkäten. Samtliga svarande erbjöd friskvårdsbidrag. Övriga förmåner varierade mellan de olika svarande.

Utifrån resultatet av enkäten tog stadsledningskontoret fram ett förslag till Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner. Riktlinjen behandlades i kommunstyrelsen 2019-04-10 § 221 och fastställdes i kommunfullmäktige 2019-04-25 §24. I riktlinjen framgår att följande ska vara stadengemensamma personalförmåner: cykelförmån, friskvårdsbidrag, grupp försäkring, löneväxling till tjänstepension, personalstöd i form av stödsamtal, årskort Västtrafik eller Hallandskort via månatligt löneavdrag samt rabatterat årskort på Liseberg.

Samtidigt återremitterade kommunfullmäktige punkt 3 i kommunstyrelsens förslag om att stadens nämnder och styrelser får i uppdrag att under 2019 avveckla icke stadengemensamma personalförmåner.

Kommunstyrelsen beslutade 2019-05-08 §297 att ge stadsledningskontoret i uppdrag att genomföra en nulägesanalys över stadens samlade personalförmåner samt att redovisa vilka personalförmåner som regleras i kollektivavtal och/eller lokala överenskommelser.

Stadsledningskontoret har i juni 2019 skickat ut en förnyad enkät till samtliga förvaltningar och bolag. 58 förvaltningar och bolag har svarat på enkäten. Resultatet av enkäten redovisas i bilaga 4 Rapport förmåner 2019 och bilaga 5 Sammanställning personalförmåner förvaltningar och bolag 2019.

I samband med införandet av förmånsportalen och kartläggningen av personalförmåner så har behovet av en revidering och vissa förtydliganden av Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner framkommit. Justering behöver exempelvis ske gällande tillämpningen av cykelförmånen.

Redovisning av kartläggning av personalförmåner

Nedan följer en redovisning av personalförmåner i förvaltningar och bolag utifrån enkätsvaren som inkommit. Redovisningen är uppdelad utifrån frågeområdena i enkäten och de olika personalförmåner som framkommit som övriga personalförmåner utöver de stadengemensamma.

Västrafikkort

Västrafikkort betalt av arbetsgivaren mot förmånsbeskattning är en förmån som erbjuds anställda i framförallt bolagen, men även i några fackförvaltningar. Förmånen erbjuds till de som reser mycket i tjänsten, men även i en del förvaltningar och bolag som en generell förmån till samtliga anställda oberoende av resande i tjänsten. Årskort på Västrafik inom Göteborgsområdet kostar i 2019 års nivå 7 750 kr per år vilket blir 646 kr per månad. Efter förmånsbeskattning blir det en förmån om cirka 400 kr per berörd anställd.

För medarbetare som reser mycket i tjänsten kan ett betalt Västrafikkort av arbetsgivaren mot förmånsbeskattning vara en mer kostnadseffektiv hantering än att den anställde ska använda gemensamma västrafikkort hos arbetsgivaren eller få månadscheckar. Vid resande i tjänsten ska resandet utgöra en huvuddel av uppdraget för att västrafikkort betalt av arbetsgivaren mot förmånsbeskattning ska beviljas. För att undvika skillnader i bedömning mellan olika förvaltningar och bolag föreslår Stadsledningskontoret att en rutin tas fram i samband med avvecklingen av icke stadengemensamma personalförmåner. I bedömningen ska hänsyn tas till bland annat hur resandet sker idag.

Friskvård på arbetstid

Möjligheten att utföra friskvård på arbetstid är en förmån som finns i vissa stadsdelsförvaltningar, fackförvaltningar och bolag generellt för samtliga anställda. Stadsledningskontorets har tidigare genomfört en utredning på uppdrag av kommunstyrelsen gällande möjligheten att införa friskvårdstimme för alla anställda i Göteborgs Stad. Utredningen behandlades i kommunstyrelsen 2018-11-28 § 918.

I utredningen konstaterades att införande av en generell friskvårdstimme inte är den bästa insatsen för att främja de anställdas hälsa då de förvaltningar och bolag som har friskvårdstimme inte har kunnat se några direkta effekter i form av minskad sjukfrånvaro. Det finns i stället andra insatser som utgår från viktiga arbetsmiljöaspekter såsom bemanning, schemaläggning och kompetensutveckling, som kan ha en mer direkt effekt på de anställdas hälsa.

Utredningen lyfter även fram att friskvårdstimme kan vara ett sätt att stärka arbetsgivarvarumärket och uppfattas som en attraktiv arbetsgivare. Friskvårdstimme är dock inte det enda som avgör attraktiviteten, utan det är den samlade bedömningen av anställningserbjudandet som är avgörande.

Det är flera förvaltningar som härutöver uppger att friskvård på arbetstid utgör en riktad insats till specifika grupper utifrån åtgärder i det systematiska arbetsmiljöarbetet eller som en förebyggande insats vid stillasittande arbete. I dessa fall är inte friskvård på arbetstid att betrakta som en personalförmån under förutsättning att den bara erbjuds till riktade grupper under en tidsbegränsad period och med ett tydligt syfte kopplat till arbetsmiljö och hälsa.

Kostnadsfria lokaler för fysisk träning

Det är främst inom fackförvaltningarna, men även inom vissa bolag, som arbetsgivaren tillhandahåller kostnadsfria lokaler för fysisk träning. Enligt Skatteverkets definition är det en skattefri naturaförmån när arbetsgivaren bestämmer eller tillhandahåller aktiviteterna motion eller friskvård på arbetsplatsen, i någon lokal som arbetsgivaren helt eller delvis disponerar eller i en lokal som arbetsgivaren abonnerar. Vidare anger Skatteverket att lokalen ska vara tillgänglig för samtliga anställda i den fysiska byggnad där lokalen finns för att betraktas som en skattefri förmån.

Semesterbostäder som ägs av arbetsgivaren

I några bolag finns möjligheten för anställda att hyra semesterbostäder som ägs av arbetsgivaren. I merparten av bolagen är hyran subventionerad. I ett bolag så betalar den anställde marknadspris. Skatteverket anger att förmån i form av subventionerad semesterbostad är en skatte- och avgiftspliktig förmån.

Ett bolag uppger att deras anställda har möjlighet att hyra semesterbostad via en semesterhemsförening utan anknytning till arbetsgivaren.

Subventionerad massage

Det är flera förvaltningar och bolag som erbjuder subventionerad massage som inte avräknas mot friskvårdsbidraget. Det finns även vissa bolag som uppger att de har subventionerade besök hos naprapat, kiropraktor eller osteopat.

Enligt Skatteverkets förteckning över skattefria förmåner ingår massagebehandlingar i form av exempelvis kontorsmassage och kroppsmassage samt massagebehandlingar av enklare slag utförda av kiropraktor eller naprapat. Även osteopati finns med i förteckningen över skattefria förmåner. Det innebär att Göteborgs Stads friskvårdsbidrag kan användas för denna typ av behandlingar.

Några förvaltningar har uppgett att massagen utgör en riktad insats till specifika grupper utifrån åtgärder i det systematiska arbetsmiljöarbetet eller som en förebyggande insats vid till exempel stillasittande arbete. I dessa fall är massagen inte att betrakta som en personalförmån under förutsättning att den bara erbjuds till riktade grupper under en tidsbegränsad period och med ett tydligt syfte kopplat till arbetsmiljö och hälsa.

Några förvaltningar och bolag har uppgett att de har massagefåtöljer som deras anställda kan använda för att få massage och återhämtning.

Personalförmåner i lokala kollektivavtal

Förvaltningarna och bolagen omfattas av olika centrala och lokala kollektivavtal. För förvaltningarna i kommunen är Sveriges kommuner och landsting (SKL) arbetsgivarorganisation. Stadens bolag har olika arbetsgivarorganisationer, bland annat med koppling till respektive bransch. Ett flertal av stadens bolag har Sobona och Fastigo som arbetsgivarorganisation, och därtill finns ytterligare branschspecifika organisationer: Sveriges hamnar, Svensk Scenkonst och Arbetsgivaralliansen.

Enligt den svenska modellen och svensk arbetsrätt finns både centrala och lokala kollektivavtal för reglering av frågor om anställningsförhållanden. I kollektivavtalen regleras olika frågor såsom antal semesterdagar, möjlighet till semesterväxling, arbetstidsförkortning, föräldrapenningtillägg, sjuklön samt löneväxling till tjänstepension.

Avtalen och deras innehåll skiljer sig åt mellan arbetsgivarorganisationerna, och skillnaderna har skilda historiska och förhandlingsmässiga bakgrunder. Till exempel omfattas förvaltningarna av SKL:s Huvudöverenskommelse (HÖK) med bilaga Allmänna bestämmelser (AB) där bland annat antal semesterdagar regleras. Det innebär att en anställd i en förvaltning får fler antal semesterdagar ju äldre hen blir: vid 40 års ålder 5 dagar extra och vid 50 års ålder 6 dagar extra utöver vad som regleras i Semesterlagen.

Vissa bolag omfattas också av fler semesterdagar enligt Sobonas motsvarande HÖK. Det finns dock flera bolag, till exempel bolag inom Fastigo, som endast har semesterdagar enligt Semesterlagen. Vissa bolag kan i stället i sina centrala kollektivavtal har inskrivet en möjlighet till viss arbetstidsförkortning. Omfattningen av arbetstidsförkortningen har därefter reglerats i lokalt kollektivavtal vid respektive berört bolag.

Mot bakgrund av ovanstående är det inte möjligt att ge en heltäckande bild av det som kan anses som personalförmåner och som finns reglerade i kollektivavtal. Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner anger också att lokala kollektivavtal kopplade till centrala villkorsavtal inte omfattas av riktlinjen. Mot denna bakgrund bedömer stadsledningskontoret att det inte finns anledning att ytterligare redogöra för personalförmåner som är reglerade i kollektivavtal.

Förmåner i lokala överenskommelser eller ensidiga arbetsgivarbeslut

Flera fackförvaltningar och bolag har uppgett att de har personalförmåner som antingen har upprättats genom lokala överenskommelser eller genom ensidiga arbetsgivarbeslut. Lokala överenskommelser har inte kollektivavtals ställning. Samma form av personalförmån kan på en förvaltning/bolag vara en lokal överenskommelse och på en annan förvaltning/bolag vara ett ensidigt arbetsgivarbeslut. I följande redogörelse görs ingen skillnad mellan dessa.

Rikskort och lunchsubvention

Rikskort eller lunchsubvention är den vanligaste förekommande personalförmånen bland de övriga förmånerna. Rikskortet laddas med en summa som utgår från Skatteverkets schablonvärde för lunch 98 kr/dag i 2019 års nivå. Det blir en månadssumma på 2 156 kr. Arbetsgivaren kan välja att subventionera 40-60% av kostnaden. En subvention på 40% innebär att den anställde får ett nettolöneavdrag på 1 293,60 kr. Resterande 40% av kostnaden 864,40 kr läggs på lönen för förmånsbeskattning. Efter förmånsbeskattning blir det en förmån på ca 550 kr per berörd medarbetare. Möjlighet till subventionerad lunch mot förmånsbeskattning finns också vid ett bolag utifrån verksamhetens art där medarbetare inte har möjlighet att lämna lokalerna i mask och scenkläder.

Personalföreningar

Det är flera fackförvaltningar och bolag som uppger att de har olika former av personalföreningar som anordnar hälsofrämjande och trivselfrämjande aktiviteter. Det finns även föreningar för konst och foto. Arbetsgivaren lämnar normalt bidrag till de olika föreningarna. Vid ett bolag delar personalföreningen ut bidrag till alla anställda i form av ett engångsbelopp som kan avsättas till pension eller som lunchsubvention. Bidraget är då skattepliktigt.

Enligt Skatteverket kan arbetsgivaren lämna bidrag till föreningar för att täcka administrativa kostnader. Om bidraget däremot används för att inköp av till exempel konstverk eller evenemangsbiljetter, som sedan lottas ut till anställda uppkommer en skatt- och avgiftspliktig förmån.

Hälsundersökningar

Flera fackförvaltningar och bolag erbjuder sina anställda regelbundna hälsundersökningar utöver de hälsundersökningar som ska erbjudas enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter till exempel för anställda som arbetar natt. Enligt Skatteverket är allmänna hälsundersökningar normalt skattepliktiga, men hälsundersökningar som är anpassade till arbetsmiljörisker kan vara skattefria. I de fall hälsundersökningarna har en tydlig koppling till verksamhetens hälsorisker är de inte att betrakta som en personalförmån under förutsättning att de bara erbjuds till riktade grupper under en tidsbegränsad period och med ett tydligt syfte kopplat till arbetsmiljö och hälsa.

Blodgivning

Flera fackförvaltningar och bolag erbjuder sina anställda att på betald arbetstid lämna blod till sjukvården.

Subventionerade anmälningsavgifter

Vissa fackförvaltningar erbjuder subventionerad anmälningsavgift till Blodomloppet och/eller Cykelutmaningen. Enligt Skatteverket kan arbetsgivaren betala startavgifter för lag utan att det är skattepliktigt under förutsättning att erbjudandet omfattar alla medarbetare.

Synundersökningar och glasögon

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter har anställd som arbetar vid bildskärm mer än en timme per dag rätt att genomgå synundersökning och vid behov få särskilda terminalglasögon utprovade. Göteborg Stads har upphandlat fler olika leverantörer gällande detta. Vid utprovning av glasögon finns möjlighet att som anställd själv välja dyrare glas eller båge än vad Göteborgs Stad har upphandlat och detta bekostas då av den anställda själv. Vid en fackförvaltning så har den anställda möjlighet att få ersättning från arbetsgivaren för denna kostnad.

Ett bolag erbjuder de anställda möjlighet till kostnadsfri synundersökning samt bidrag till köp av glasögon och linser generellt och inte enbart kopplat till terminalglasögon.

Parkeringsplatser och parkeringstillstånd

Vid enstaka bolag har de anställda möjlighet att erhålla parkeringstillstånd mot förmånsbeskattning. En fackförvaltning har haft möjlighet till avgiftsfria parkeringsplatser i anslutning till arbetsplatsen. Förmånen håller på att avskaffas under hösten 2019.

I Göteborgs Stads policy och riktlinjer för resor i tjänsten anges att arbetsgivaren ska verka för att medarbetarna uppmuntras att resa miljöanpassat till och från arbetsplatsen. I vissa fall är det inte möjligt utifrån verksamhetens geografiska placering.

Extra bidrag utöver Göteborgs Stads cykelförmån

Ett bolag erbjuder sina anställda extra bidrag utöver det som ingår i Göteborgs Stads cykelförmån.

Göteborgs Stads cykelförmån kommer finnas tillgänglig i den nya förmånsportalen och omfattar både möjlighet att leasa en cykel mot ett månatligt nettolöneavdrag och möjlighet att köpa cykelutrustning till ett värde av 1 500 kr.

Extra ersättningar och tillägg utöver kollektivavtal

Enstaka fackförvaltning och bolag erbjuder olika tillägg och ersättningar vid ensamarbete, uttryckningsarbete, vård av barn, tjänsteresa samt milersättning vid bilkörning i tjänsten. Dessa ersättningar och tillägg är utöver vad som regleras i centrala och lokala kollektivavtal.

Arbetstidsförkortning

Två bolag redovisar att de har arbetstidsförkortning som inte förhandlats i lokalt kollektivavtal. Ett bolag erbjuder sina anställda möjligheten till föräldraledighet på deltid 25% till dess att barnet fyller 12 år. Detta är utöver Föräldraledighetslagens regelverk, som sträcker sig tills dess att barnet fyller åtta år eller har avslutat sitt första år i skolan. Denna möjlighet till förlängd föräldraledighet är inte reglerad i lokalt kollektivavtal.

Förvaltnings- och bolagsspecifika personalförmåner

Vissa fackförvaltningar och bolag erbjuder sina anställda specifika personalförmåner, som i de flesta fall har en direkt koppling till verksamheten eller branschen.

Det kan exempelvis vara förvaltning/bolag som erbjuder sina anställda ett betalt årskort till förvaltningens muséer med syfte att kompetensutveckla eller som erbjuder sina anställda möjligheten att avgiftsfritt åka attraktioner i syfte att uppleva sin arbetsplats. Utifrån Skatteverkets definition är utbildning under pågående anställning ingen förmån om den betingas av anställningen.

Ett bolag erbjuder ersättning för barn tillsyn kväll och helg för anställda om båda föräldrarna arbetar i bolaget och vid samma tidpunkt alternativt om den anställde är ensamstående. Göteborgs Stad tillhandahåller möjligheten att ansöka om barnomsorg på andra tider än dagtid både via förskolor med utökade öppettider och omsorg för barnet i hemmet. Det är inget krav i Skollagen att förskolan ska tillhandahålla barnomsorg på obekväma arbetstider och det kan se olika ut i olika kommuner.

Anställda vid ett annat bolag har möjlighet att teckna sjukvårdsförsäkring med förmånsbeskattning med hänvisning till att det är branschpraxis inom försäkringsbolag.

Övrig personalförmån

Ett bolag erbjuder sina anställda möjligheten till köp av drivmedel med företagsrabatt. I Göteborgs Stads policy och riktlinjer för resor i tjänsten anges att arbetsgivaren ska verka för att medarbetarna uppmuntras att resa miljöanpassat till och från arbetsplatsen.

Stadsledningskontorets bedömning

Anställda inom Göteborgs Stad ska erbjudas likvärdiga förmåner enligt Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner samt kommunfullmäktiges beslut 2016-02-25 om att utbudet av personalförmåner ska vara lika oavsett förvaltning och bolag. Enligt förslag till Göteborgs Stads policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap, vilken är en revidering av nuvarande Medarbetar- och arbetsmiljöpolicy, så anges också att Göteborgs Stad ska vara en arbetsplats fri från diskriminering gällande bland annat anställningsvillkor i enlighet med Diskrimineringslagen.

Stadsledningskontoret föreslår berörda förvaltningar och bolag att avveckla icke stadengemensamma personalförmåner enligt bilaga 8. Personalförmåner som är reglerade i centrala eller lokala kollektivavtal har en särställning och berörs inte av avvecklingen.

Utöver vad som anges i Göteborgs stads riktlinje för personalförmåner kan det i förvaltningar och bolag förekomma riktade insatser i form av exempelvis friskvård på arbetstid eller hälsoundersökningar utifrån det systematiska arbetsmiljöarbetet. Insatsen betecknas då inte som personalförmån och ska enbart erbjudas till riktade grupper under en tidsbegränsad period och med ett tydligt syfte kopplat till arbetsmiljö och hälsa.

Stadsledningskontoret föreslår undantag från avvecklingen av icke stadengemensamma förmåner gällande befintliga lokaler för fysisk träning under förutsättning att lokalen är tillgänglig för samtliga anställda i den fysiska byggnaden. Vidare kan befintliga personalföreningar kvarstå under förutsättning att bidrag från arbetsgivaren enbart används för administrativa kostnader. Även befintliga parkeringstillstånd kan kvarstå om det bedöms nödvändigt utifrån verksamhetens geografiska placering.

Insatser som syftar till kompetensutveckling i anställningen kan också kvarstå under förutsättning att det ingår i den anställdes individuella kompetensutvecklingsplan.

Avvecklingen kan medföra konsekvenser för de förvaltningar och bolag som berörs gällande att rekrytera och behålla medarbetare samt för upplevelsen av Göteborgs Stad som en attraktiv arbetsgivare för dessa förvaltningar och bolag. Stadsledningskontoret gör dock bedömningen att för att uppfattas som en attraktiv arbetsgivare för hela staden så bör personalförmånerna hållas ihop och vara ekonomiskt likvärdiga för alla stadens anställda.

Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner behöver revideras utifrån förändring i exempelvis tillämpning av cykelförmånen. Stadsledningskontorets har också uppmärksammat ett behov av att tydliggöra riktlinjen utifrån beslutet kring avveckling av icke stadengemensamma förmåner enligt detta tjänsteutlåtande. Stadsledningskontoret föreslår att kommunfullmäktige ger kommunstyrelsen i uppdrag att revidera riktlinjen.

Tidsplan

Under förutsättning att kommunstyrelsen och kommunfullmäktige fattar erforderliga beslut föreslår stadsledningskontoret att avvecklingen av icke stadengemensamma personalförmåner påbörjas under 2020. Avvecklingen kan ta olika lång tid för olika förmåner, men ska vara slutförd ett år efter datum för kommunfullmäktiges beslut.

Tina Liljedahl Scheel

Eva Hessman

HR-direktör

Stadsdirektör



Nulägesanalys över personalförmåner i förvaltningar och bolag inför avveckling av icke stadengemensamma personalförmåner samt uppdrag om revidering av Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner

§ 75, 1396/17

Beslut

Ärendet återremitteras till stadsledningskontoret i enlighet med yrkande från D den 5 februari 2020:

Förslag till hantering av icke stadengemensamma personalförmåner återremitteras med uppdrag att:

1. Inriktning för fortsatt arbete kring personalförmåner fastställs till att harmoniseringen inom staden ska definieras som att det ekonomiska värdet på personalförmåner ska vara likvärdigt för alla medarbetare i stadens förvaltningar och bolag, men att utbudet av personalförmåner får variera mellan olika förvaltningar och bolag.
2. Stadsledningskontoret ges i uppdrag att:
 - a. Redovisa det ekonomiska värdet för personalförmåner i förvaltningar och bolag.
 - b. Lägga fram förslag på hur och i vilken takt som harmonisering av det ekonomiska värdet bör genomföras inom staden.
3. Inriktning för personalförmåner som regleras i kollektivavtal och/eller lokala överenskommelser är att förändringar ska ske genom förhandlingar mellan parterna enligt praxis.
4. Den reviderade inriktningen för personalförmåner enligt detta yrkande ska efter ny behandling i kommunstyrelsen remitteras till samtliga förvaltningar och bolag samt samverkas med fackliga organisationer enligt praxis.

Tidigare behandling

Bordlagt den 11 december 2019, § 908 och den 15 januari 2020 § 16.

Handlingar

Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande den 7 oktober 2019.

Yrkande från S, V och MP den 10 januari 2020.

Yrkande från D den 5 februari 2020.

Yrkande från SD den 29 januari 2020.

Tilläggsyrkande från M, L och C samt särskilt yttrande från KD den 6 december 2019.

Tilläggsyrkande från SD den 29 januari 2020.

Yttrande från SD den 6 december 2019.

Yttrande från SD den 10 december 2019.

Yrkanden

Daniel Bernmar (V) och Jonas Attenius (S) yrkar bifall till yrkande från S, V och MP den 10 januari 2020 och avslag på yrkande från D den 5 februari 2020, yrkande från SD den 29 januari 2020, tilläggsyrkande från M, L och C den 6 december 2019 samt tilläggsyrkande från SD den 26 januari 2020.

Martin Wannholt (D) och Helene Odenjung (L) yrkar att ärendet ska återremitteras i enlighet med yrkande från D den 5 februari 2020.

Jörgen Fogelklou (SD) yrkar bifall till yrkande från SD den 29 januari 2020 och tilläggsyrkande från SD den 29 januari 2020.

Ordföranden Axel Josefson (M) yrkar bifall till stadsledningskontorets förslag.

Propositionsordning

Ordföranden ställer propositioner på dels ärendets återremiss och dels ärendets avgörande idag och finner att kommunstyrelsen beslutat återremittera ärendet. Omröstning begärs.

Omröstning

Godkänd voteringsproposition: ”Ja för ärendets återremiss och Nej för ärendets avgörande idag.”

Helene Odenjung (L), Martin Wannholt (D), Hampus Magnusson (M), Jessica Blixt (D), Emmyly Bönfors (C) och ordföranden Axel Josefson (M) röstar Ja (6).

Daniel Bernmar (V), Blerta Hoti (S), Karin Pleijel (MP), Marina Johansson (S), Grith Fjeldmose (V) och Jonas Attenius (S) röstar Nej (6).

Jörgen Fogelklou (SD) avstår från att rösta (1).

Kommunstyrelsen beslutar med ordförandens utslagsröst att återremittera ärendet.



Protokollsanteckningar

Elisabet Lann (KD) antecknar följande till protokollet: Om jag hade haft rätt att rösta hade jag röstat Ja.

Elisabet Lann (KD) antecknar som yttrande en skrivelse från den 6 december 2019.

Jörgen Fogelklou (SD) antecknar som yttranden skrivelser från den 6 december 2019 och den 10 december 2019.

Protokollsutdrag skickas till

Stadsledningskontoret - Återremiss

Dag för justering

2020-02-18

Vid protokollet

Sekreterare

Mathias Sköld

Ordförande

Axel Josefson

Justerande

Daniel Bernmar

Redovisning av ekonomiskt värde av personalförmåner stadsdelsförvaltningar och social resurs 2019

Förvaltning:	Västrafikkort betalt av arbetsgivaren mot förmånsbeskattning	Förmånsbil	Utföra friskvård på arbetstid *	Total beräknad kostnad 2019 för förvaltningen *	Antal medarbetare som utnyttjat förmånen 2019	Beräknat förmånsvärde per medarbetare	Kostnadsfria lokaler för fysisk aktivitet	Hyra semesterbostäder som ägs av arbetsgivaren
SDF Angered	Nej	Nej	Nej				Nej	Nej
SDF Askim-Frölunda-Högsbo	Nej	Nej	Ja riktade insatser vid behov utifrån arbetsmiljöarbetet, max 1 h	SAM	SAM	SAM	Nej	Nej
SDF Centrum	Nej	Nej	Nej				Nej	Nej
SDF Lundby	Nej	Nej	Ja alla anställda 1 timma om verksamheten så tillåter	Inom ordinarie lönebudget	400	175	Nej	Nej
SDF Majorna Linné	Nej	Nej	Nej				Nej	Nej
SDF Norra Hisingen	Nej	Nej	Ja alla anställda efter överenskommelse med områdeschef 1 tim/vecka	SAM	SAM	SAM	Nej	Nej
SDF Västra Göteborg	Nej	Nej	Nej				Nej	Nej
SDF Västra Hisingen	Nej	Nej	Ja riktade insatser Ingen generell förmån, beslut kan fattas om tidsbestämda riktade insatser inom verksamheter med stort behov att förebygga ohälsa.	SAM	SAM	SAM	Nej	Nej
SDF Örgryte-Härlanda	Nej	Nej	Ja till riktade grupper	SAM	SAM	SAM	Nej	Nej
SDF Östra Göteborg	Nej	Nej	Ja till riktade grupper	SAM	SAM	SAM	Nej	Nej
Social resursförvaltning	Nej	Nej	Nej				Nej	Nej

*Beräknad kostnad anges **inte** under förutsättning att friskvård på arbetstid bara erbjuds till riktade grupper under en tidsbegränsad period och med ett tydligt syfte kopplat till arbetsmiljö och hälsa. Den är då inte att betrakta som en personalförmån utan som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Ange i dessa fall **SAM** i kolumnen.

Förvaltning:	Subventionerad massage som inte avräknas mot friskvårdsbidraget	Total beräknad kostnad 2019 för förvaltningen	Antal medarbetare som utnyttjat förmånen 2019	Beräknat förmånsvärde per medarbetare	Övrig förmån upprättad i lokalt kollektivavtal	Övrig förmån upprättad i lokal överenskommelse
SDF Angered	Ja	Avslutat 2018	-	-		Nej
SDF Askim-Frölunda-Högsbo	Nej				Både förvaltningar och bolag har centrala och lokala kollektivavtal. Dessa kan till exempel gälla antal semesterdagar, möjlighet till semesterväxling, arbetstidsförkortning, föräldrapenningtillägg, sjuklön samt löneväxling till tjänstepension. Dessa centrala och lokala kollektivavtal skiljer sig åt mellan olika organisationer.	Nej
SDF Centrum	Nej					Nej
SDF Lundby	Nej					Nej
SDF Majorna Linné	Nej					Nej
SDF Norra Hisingen	Nej					Nej
SDF Västra Göteborg	Nej					Nej
SDF Västra Hisingen	Nej					Nej
SDF Örgryte-Härlanda	Nej					Nej
SDF Östra Göteborg	Nej					Nej
Social resursförvaltning	Nej					Nej

Förvaltning:	Övrig förmån utöver av Kommunfullmäktige stadengemensamma förmåner	Total beräknad kostnad 2019 för förvaltningen	Antal medarbetare som utnyttjat förmånen 2019	Beräknat förmånsvärde per medarbetare
SDF Angered	Blodomloppet	101 490 kr	245	414 kr
SDF Askim-Frölunda-Högsbo	Nej			
SDF Centrum	Nej			
SDF Lundby	Nej			
SDF Majorna Linné	Nej			
SDF Norra Hisingen	Nej			
SDF Västra Göteborg	Nej			
SDF Västra Hisingen	Nej			
SDF Örgryte-Härlanda	Nej			
SDF Östra Göteborg	Nej			
Social resursförvaltning	Nej			

Redovisning av ekonomiskt värde av personalförmåner grundskole-, förskole-, utbildningsförvaltning samt arbetsmarknad och vuxenutbildning 2019

Förvaltning:	Västtrafikkort betalt av arbetsgivaren mot förmånsbeskattning	Total beräknad kostnad 2019 för förvaltningen	Antal medarbetare som utnyttjat förmånen 2019	Beräknat förmånsvärde per medarbetare	Förmånsbil	Utföra friskvård på arbetstid *	Total beräknad kostnad 2019 för förvaltningen *	Antal medarbetare som utnyttjat förmånen 2019	Beräknat förmånsvärde per medarbetare
Arbvux	Nej				Nej	Ja alla anställda 1 tim/vecka	1 000 000 kr	170	5 900 kr
Förskoleförvaltningen	Ja till de som reser mycket i tjänsten	Ej generell personalförmån	-	-	Nej	Ja på arbetstid till riktade grupper under begränsad period /hälsosatsningar	SAM	SAM	SAM
Grundskoleförvaltningen	Nej				Nej	Ja till riktade grupper	SAM	SAM	SAM
Utbildningsförvaltningen	Nej				Nej	Ja, vissa verksamheter (inte alla) erbjuder anställda friskvårdstimme 60min/vecka.	618 800 kr	280	2 210 kr

*Beräknad kostnad anges **inte** under förutsättning att friskvård på arbetstid bara erbjuds till riktade grupper under en tidsbegränsad period och med ett tydligt syfte kopplat till arbetsmiljö och hälsa. Den är då inte att betrakta som en personalförmån utan som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Ange i dessa fall **SAM** i kolumnen.

Förvaltning:	Kostnadsfria lokaler för fysisk aktivitet	Total beräknad kostnad 2019 för förvaltningen	Antal medarbetare som utnyttjat förmånen 2019	Beräknat förmånsvärde per medarbetare	Hyra semesterbostäder som ägs av arbetsgivaren	Subventionerad massage som inte avräknas mot friskvårdsbidraget **	Total beräknad kostnad 2019 för förvaltningen **	Antal medarbetare som utnyttjat förmånen 2019	Beräknat förmånsvärde per medarbetare
Arbvux	Nej				Nej	Ja 1 ggr/6:e vecka, riktas till medarbetare som har stillasittande jobb, terminalarbete	Avvecklat	-	-
Förskoleförvaltningen	Nej				Nej	Nej			
Grundskoleförvaltningen	Nej				Nej	Nej			
Utbildningsförvaltningen	Ja på ett verksamhetsområde	304 000 kr	150	2 027 kr	Nej	Ja inom område vux/yh erbjuds anställda massage 30 min max 6 gånger/år	144 000 kr	166	867 kr

Beräknad kostnad anges **inte under förutsättning att massagen bara erbjuds till riktade grupper under en tidsbegränsad period och med ett tydligt syfte kopplat till arbetsmiljö och hälsa. Den är då inte att betrakta som en personalförmån utan som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Ange i dessa fall **SAM** i kolumnen.

Förvaltning:	Övrig förmån upprättad i lokalt kollektivavtal	Övrig förmån upprättad i lokal överenskommelse	Övrig förmån utöver av Kommunfullmäktige stadengemensamma förmåner	Total beräknad kostnad 2019 för förvaltningen	Antal medarbetare som utnyttjat förmånen 2019	Beräknat förmånsvärde per medarbetare
Arbvux	Både förvaltningar och bolag har centrala och lokala kollektivavtal. Dessa kan till exempel gälla antal semesterdagar, möjlighet till semesterväxling, arbetstidsförkortning, föräldrapenningtillägg, sjuklön samt löneväxling till tjänstepension. Dessa centrala och lokala kollektivavtal skiljer sig åt mellan olika organisationer.	Nej	Lämna blod på arbetstid 1 ggr/år	5 000 kr	8	625 kr
Förskoleförvaltningen		Nej	Nej			
Grundskoleförvaltningen		Nej	Nej			
Utbildningsförvaltningen		Nej	Betalar startavgiften för årligt deltagande i Blodomloppet för de som deltar ca 250 personer	83 200 kr	260	320 kr
			Tre verksamhetsområden har egna lokala friskvårdsprogrammed olika typer av aktiviteter t ex mindfulness och gruppträning ***	197 050 kr	473	560 kr / 510 kr / 354 kr /625 kr Snitt 417 kr

*** Beräknad kostnad anges **inte** under förutsättning att insatsen bara erbjuds till riktade grupper under en tidsbegränsad period och med ett tydligt syfte kopplat till arbetsmiljö och hälsa. Den är då inte att betrakta som en personalförmån utan som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Ange i dessa fall **SAM** i kolumnen.

Redovisning av ekonomiskt värde av personalförhöllningar fackförhöllningar exklusive grundskole-, förskole-, utbildningsförhöllning samt arbetsmarknad och vuxenutbildning 2019

Förhöllning:	Västtrafikkort betalt av arbetsgivaren mot förhöllningsbeskattning	Total beräknad kostnad 2019 för förhöllningen	Antal medarbetare som utnyttjat förhöllningen 2019	Beräknat förhöllningsvärde per medarbetare	Förhöllningsbil	Utföra friskvård på arbetstid *	Total beräknad kostnad 2019 för förhöllningen *	Antal medarbetare som utnyttjat förhöllningen 2019	Beräknat förhöllningsvärde per medarbetare
Fastighetskontoret	Nej				Nej	Nej			
Idrott och förening	Nej				Nej	Nej			
Inköp och upphandling	Ja	694 235 kr	74	9 382 kr	Nej	Nej			
Intraservice	Nej				Nej	Ja alla anställda 1 timma om verksamheten så tillåter	2 017 500 kr	250	8 070 kr
Konsument- och medborgarservice	Nej				Nej	Ja till riktade grupper. 30 min/v för servicevägledare utifrån behov i SAM. Tiden schemaläggs. Samt ytterligare en grupp 1 tim/v.	SAM	SAM	SAM
Kretslopp och vatten	Nej				Nej	Ja 1 tim/vecka för tillsvidareanställda eller månadsavlönade över 6 månader	2 433 630 kr	426	5 520 kr
Kultur	Nej				Nej	Nej			
Lokalförhöllningen	Nej				Nej	Ja	-	-	-
Miljöförhöllningen	Nej				Nej	Nej			
Park- och naturförhöllningen	Nej				Nej	Nej			
Regionarkivet	Nej				Nej	Nej			
Stadsrevisionen	Nej				Nej	Ja alla anställda 1 h/vecka	SAM	SAM	SAM
Social resursförhöllning	Nej				Nej	Nej			
Stadsbyggnadskontoret	Nej				Nej	Ja projekt under 2019, Träna tillsammans. 1 timme per vecka.	SAM	SAM	SAM
SLK	Nej				Nej	Nej			
Trafikkontoret	Ja för 11 månader 1 månad betalas av arbetstagaren med löneavdrag	2 600 000 kr	350	7 430 kr	Nej	Ja till riktade grupper 30 min för personal i serviceresors beställningscentral	SAM	SAM	SAM

*Beräknad kostnad anges **inte** under förutsättning att friskvård på arbetstid bara erbjuds till riktade grupper under en tidsbegränsad period och med ett tydligt syfte kopplat till arbetsmiljö och hälsa. Den är då inte att betrakta som en personalförhöllning utan som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Ange i dessa fall **SAM** i kolumnen.

Förvaltning:	Kostnadsfria lokaler för fysisk aktivitet	Total beräknad kostnad 2019 för förvaltningen	Antal medarbetare som utnyttjat förmånen 2019	Beräknat förmånsvärde per medarbetare	Hyra semesterbostäder som ägs av arbetsgivaren	Subventionerad massage som inte avräknas mot friskvårdsbidraget **	Total beräknad kostnad 2019 för förvaltningen **	Antal medarbetare som utnyttjat förmånen 2019	Beräknat förmånsvärde per medarbetare
Fastighetskontoret	Ja	52 607 kr	Statistik saknas	202 kr	Nej	Ja för alla anställda. 30 tider per månad. Medarbetaren betalar en del själv inkl förmånsbeskattning. Massagen sker på arbetstid.	65 000 kr Kostnad arbetstid 77 580 kr	87	380 kr 892 kr Totalt 1 272 kr
Idrott och förening	Nej				nej	Nej			
Inköp och upphandling	Nej				Nej	Ja alla anställda, 4 ggr per termin, flex ut plus 125 kr avgift	99 823 kr	49	2 037 kr
Intraservice	Ja	9 6750 kr	150	645 kr	Nej	Nej			
Konsument- och medborgarservice	Nej				Nej	Ja erbjuds alla medarbetare utifrån behov i SAM (många upplever värk som bedöms bero på arbetet). Subventionen förmånsbeskattas.	SAM	SAM	SAM
Kretslopp och vatten	Ja	Avvecklat 2020	-	-	Nej	Nej			
Kultur	Ja	-	Ca 100 vid en verksamhet	-	Nej	Nej			
Lokalförvaltningen	Ja	217 000 kr	-	-	Nej	Nej			
Miljöförvaltningen	Nej				Nej	Nej			
Park- och naturförvaltningen	Ja	65 328 kr	262	249 kr	Nej	Nej			
Regionarkivet	Nej				Nej	Nej			
Stadsrevisionen	Nej				Nej	Ja vid behov gäller för alla anställda	SAM	SAM	SAM
Stadsbyggnadskontoret	Ja	52 607 kr	Statistik saknas	146 kr	Nej	Nej			
SLK	Ja	Avvecklat 2019	-	-	Nej	Nej			
Trafikkontoret	Ja	53 250 kr	Statistik saknas	180 kr	Nej	Nej			

Beräknad kostnad anges **inte under förutsättning att massagen bara erbjuds till riktade grupper under en tidsbegränsad period och med ett tydligt syfte kopplat till arbetsmiljö och hälsa. Den är då inte att betrakta som en personalförmån utan som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Ange i dessa fall **SAM** i kolumnen.

Förvaltning:	Övrig förmån upprättad i lokalt kollektivavtal	Övrig förmån upprättad i lokal överenskommelse	Total beräknad kostnad 2019 för förvaltningen	Antal medarbetare som utnyttjat förmånen 2019	Beräknat förmånsvärde per medarbetare
Fastighetskontoret	Både förvaltningar och bolag har centrala och lokala kollektivavtal. Dessa kan till exempel gälla antal semesterdagar, möjlighet till semesterväxling, arbetstidsförkortning, föräldrapenningtillägg, sjuklön samt löneväxling till tjänstepension. Dessa centrala och lokala kollektivavtal skiljer sig åt mellan olika organisationer.	Nej			
Idrott och förening		Nej			
Inköp och upphandling		Nej			
Intraservice		Nej			
Konsument- och medborgarservice		Nej			
Kretslopp och vatten		Enmanstillägg (ensamarbete)	159 751 kr	91	1 755 kr
		Utryckningstillägg (utöver jour och beredskap)	7 200 kr	16	450 kr
		Rikskortet (två olika häften)	24 620 kr	78	4 224 kr / 2 112 kr Snitt 3 168 kr
		Högre ersättning vid inköp av terminalglasögon utöver avtalat sortiment	72 496 kr	82	1 500 kr
		Möjlighet till avgiftsfria parkeringsplatser i anslutning till arbetsplatsen	Avskaffas under hösten 2019	-	-
	Fördelning av hälsopott för hälsofrämjande och teambildande aktiviteter med upp till 10 000 kr per år och enhet	81 485 kr	232	-	
	Blodgivning på betald arbetstid	Ej använts under 2019	-	-	
Kultur	Utökad möjlighet till periodisk hälsoundersökning för nattarbetande till att även omfatta arbete vid skift ***	7 256 kr	4	1 814 kr	
	Nej				
	Lämna blod på arbetstid	-	-	-	
	Nej				
	Nej				
	Nej				
	Nej				
	Nej				
	Nej				
	Nej				
Trafikkontoret	Nej				

*** Beräknad kostnad anges **inte** under förutsättning att insatsen har en tydlig koppling till verksamhetens hälsorisker och bara erbjuds till riktade grupper under en tidsbegränsad period och med ett tydligt syfte kopplat till arbetsmiljö och hälsa. Den är då inte att betrakta som en personalförmån utan som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Ange i dessa fall **SAM** i kolumnen.

Förvaltning:	Övrig förmån utöver av Kommunfullmäktige stadengemensamma förmåner	Total beräknad kostnad 2019 för förvaltningen	Antal medarbetare som utnyttjat förmånen 2019	Beräknat förmånsvärde per medarbetare
Fastighetskontoret	Subventionerad avgift för anmälan till Blodomloppet	14 080 kr	41	343 kr
	Vi har en fritidsförening som får bidrag av arbetsgivaren för att ordna hälsofrämjande och trivselfrämjande aktiviteter, tex bowlingturnering, pingisturnering, hyra av en tennisbana, träningspass i Traktörens gym	15 563 kr	260	60 kr
	Bidrag till föreningar: fotoklubb, konstförening.	9 500 kr	Statistik saknas	36 kr
Idrott och förening	Nej			
Inköp och upphandling	Nej			
Intraservice	Erbjuder våra medarbetare möjlighet att använda sig av en återhämtningsfåtölj (massagefåtölj med inbyggda återhämtningsprogram att lyssna på) ****	51 420 kr	150	343 kr
	samt att vi en gång/per vecka hyr en skolidrottshall i 1 timma 15 minuter för innebandyspel.	16 464 kr	50	330 kr
Konsument- och medborgarservice	Bidrag till konstföreningen som möjliggör för förvaltningens alla anställda att delta på aktiviteter som föreningen anordnar. Föreningen får sen många år tillbaka ett årligt bidrag till föreningsverksamheten från trafikkontoret, stadsledningskontoret, stadsbyggnadskontoret, fastighetskontoret samt konsument- och medborgarservice.	6 000 kr	Statistik saknas	30 kr
Kretslopp och vatten	Subventionerad avgift för anmälan till Blodomloppet och Cykelutmaningen	21 120 kr	66	320 kr
	Inspirationsföreläsningar 1-2 ggr per år	-	-	-
	Hyra av halltider för innebandy och badminton	35 717 kr	116	308 kr
	Vissa parkeringsplatser på vissa anläggningar för privata bilar är i dag gratis. Detta kommer dock upphöra senare i höst.	-	-	-
	Kan vara att vi har medlemskap kring olika föreningar knutna till yrkesrollen.	-	-	-
Kultur	Årskort till förvaltningens museer, värde 100 kr/år till 600 personer. Syfte med förmånen är kompetensutveckling inom verksamhetens grunduppdrag *****	KU	KU	KU
Lokalförvaltningen	Subventionerad anmälan till Blodomloppet och cykelutmaningen	21 000 kr	54	389 kr
Miljöförvaltningen	Miljöförvaltningen ger ett årligt bidrag 20.000 kr till Idrottsföreningen på förvaltningen. IF anordnar aktiviteter som är till för alla medarbetare.	20 000 kr (upphör 2021)	75	-
Park- och naturförvaltningen	Vi har en fritidsförening som får bidrag av arbetsgivaren för att ordna olika hälsofrämjande och trivselfrämjande aktiviteter.	90 000 kr	280	321 kr
Regionarkivet	Nej			
Stadsrevisionen	Nej			
Stadsbyggnadskontoret	Vi har en hälsovecka varje höst då medarbetarna har möjlighet att träna på arbetstid. I övrigt erbjuder vi tillsammans med vår idrottsförening ett antal olika pass i vår träningslokal och man kan också nyttja gymmet men då måste man flexa ut från jobbet.	SAM	SAM	SAM
	Bidrag till föreningar: fotoklubb, konstförening och musikförening	17 000 kr	Statistik saknas	47 kr
SLK	Nej			
Trafikkontoret	Massagefåtölj ****	32 800 kr	400 besök	150 kr
	Subventionerad avgift för anmälan till Blodomloppet	20 440 kr	51	400 kr
	Mindre årligt bidrag til konstförening, fotoklubb	9 500 kr	Statistik saknas	22 kr
	TK/SBK Seniorer	3 000 kr	73	41 kr

****Beräknad kostnad anges **inte** under förutsättning att insatsen bara erbjuds till riktade grupper under en tidsbegränsad period och med ett tydligt syfte kopplat till arbetsmiljö och hälsa. Den är då inte att betrakta som en personalförmån utan som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Ange i dessa fall **SAM** i kolumnen.

***** Beräknad kostnad anges **inte** under förutsättning att syftet med insatsen är kompetensutveckling och att det ingår i den anställdes individuella kompetensutvecklingsplan. Den är då inte att betrakta som en personalförmån. Ange i dessa fall **KU** i kolumnen.

Redovisning av ekonomiskt värde av personalförmåner bolag 2019

Bolag:	Västrafikkort betalt av arbetsgivaren mot förmånsbeskattning	Total beräknad kostnad 2019 för bolaget	Antal medarbetare som utnyttjat förmånen 2019	Beräknat förmånsvärde per medarbetare	Förmånsbil	Utföra friskvård på arbetstid *	Total beräknad kostnad 2019 för bolaget *	Antal medarbetare som utnyttjat förmånen 2019	Beräknat förmånsvärde per medarbetare
Göteborgs Stadshus AB	Nej				Nej	Nej			
Göteborg Energi koncernen	Nej				Nej	Nej			
Förvaltnings AB Framtiden	Ja	82 164 kr	10	6 252 kr	Nej	Nej			
Framtiden Byggutveckling AB	Ja	148 292 kr	17	6 252 kr	Nej	Nej			
Bostadsbolaget	Ja	1 761 197 kr	270	6 252 kr	Nej	Ja 1 timma per vecka	1 223 105 kr	Ca 300	4 000 kr
Bostads AB Poseidon	Ja	1 809 706 kr	220	6 250 kr	Nej	Nej			
Egnahemsbolaget	Ja	170 000 kr	22	6 252 kr	Nej	Nej			
Familjebostäder i Göteborg AB	Ja	1 601 681 kr	195	6 250 kr	Nej	Nej			
Gårdstensbostäder AB	Ja	93 750 kr	15	6 250 kr	Nej	Nej			
Störningsjouren i Göteborg AB	Ja	328 024 kr	480	6 240 kr	Nej	Nej			
Higab AB	Ja	594 000 kr	82	7 752 kr	Nej	Nej			
Förvaltnings AB GöteborgsLokaler	Ja	351 729 kr	45	7 750 kr	Nej	Nej			
Göteborgs Stads Parkerings AB	Ja	380 378 kr	56	6 396 kr	Nej	Nej			
Älvstranden Utveckling AB	Ja	-	-	3 000 kr	Nej	Ja alla anställda 30 min yoga	161 000 kr	264	610 kr
Business Region Göteborg	Ja	282 000 kr	45	6 264 kr	Nej	Nej			
Göteborg & Co AB	Nej				Nej	Nej			
Got Event AB	Nej				Nej	Ja alla anställda	428 640 kr	43	9 969 kr
Göteborgs Stadsteater	Nej				Nej	Ja alla anställda 1 h/vecka	-	25	-
Liseberg AB	Nej				Nej	Nej			
Göteborgs Hamn AB	Ja	137 499 kr	39	2 682 kr	Nej	Nej			
Göteborgs Spårvägar Trafikantservice AB	Ja	315 003 kr	39	8 077 kr	Nej	Nej			
Göteborgs Spårvägar Buss AB	Ja	638 083 kr	79	8 077 kr	Nej	Nej			
Göteborgs Spårvägar AB	Ja	5 621 592 kr	696	8 077 kr	Nej	Nej			
Försäkrings AB Göta Lejon	Ja	50 000 kr	8	6 250 kr	Nej	Ja alla anställda 1 timma per vecka	257 319 kr	12	6 394 kr
Göteborgs Stads Leasing AB	Nej				Nej	Ja alla anställda 30-50 min	176 000 kr	30	2 200 kr
Grefab	Nej				Nej	Nej			
Gryaab AB	Ja	580 000 kr	69	6 396 kr	Nej	Ja, alla anställda	402 000 kr	60	6 700 kr
Renova	Ja	1 231 266 kr	125	3 875 kr	Nej	Nej			
Boplats Göteborg	Nej				Nej	Nej			

*Beräknad kostnad anges **inte** under förutsättning att friskvård på arbetstid bara erbjuds till riktade grupper under en tidsbegränsad period och med ett tydligt syfte kopplat till arbetsmiljö och hälsa. Den är då inte att betrakta som en personalförmån utan som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Ange i dessa fall **SAM** i kolumnen.

Bolag:	Kostnadsfria lokaler för fysisk aktivitet	Total beräknad kostnad 2019 för bolaget	Antal medarbetare som utnyttjat förmånen 2019	Beräknat förmånsvärde per medarbetare	Hyra semesterbostäder som ägs av arbetsgivaren	Total beräknad kostnad 2019 för bolaget	Antal medarbetare som utnyttjat förmånen 2019	Beräknat förmånsvärde per medarbetare
Göteborgs Stadshus AB	Ja	Avvecklat 2019	-	-	Nej			
Göteborg Energi koncernen	Ja	261 800 kr	100	2 618 kr	Ja, subventionerat pris	233 000 kr	60	3 315 kr
Förvaltnings AB Framtiden	Nej				Nej			
Framtiden Byggutveckling AB	Nej				Nej			
Bostadsbolaget	Nej				Ja, subventionerat pris. Bedrivs i stiftelseform	500 000 kr	54	1 436 kr
Bostads AB Poseidon	Nej				Ja, Hyrorna baseras på marknadspris. Medarbetaren får hyra till ett subventionerat pris som varierar beroende på säsong (via nettolöneavdrag). Mellanskillnaden mellan marknadspris och subventionerat pris förmånsbeskattas.	435 059 kr	60	584 kr
Egnahemsbolaget	Nej			61 000 kr		3	6 300 kr	
Familjebostäder i Göteborg AB	Nej			232 410 kr		31	2 755 kr	
Gårdstensbostäder AB	Nej				Nej			
Störningsjouren i Göteborg AB	Nej				Nej			
Higab AB	Nej				Nej			
Förvaltnings AB GöteborgsLokaler	Nej				Nej			
Göteborgs Stads Parkerings AB	Nej				Nej			
Älvstranden Utveckling AB	Nej				Nej			
Business Region Göteborg	Nej				Nej			
Göteborg & Co AB	Nej				Nej			
Got Event AB	Nej				Nej			
Göteborgs Stadsteater	Nej				Nej			
Liseberg AB	Nej				Nej			
Göteborgs Hamn AB	Nej				Nej			
Göteborgs Spårvägar Trafikantservice AB	Nej				Nej			
Göteborgs Spårvägar Buss AB	Nej				Nej			
Göteborgs Spårvägar AB	Nej				Nej			
Försäkrings AB Göta Lejon	Nej				Nej			
Göteborgs Stads Leasing AB	Ja	40 000 kr	40	500 kr	Nej			
Grefab	Nej				Nej			
Gryaab AB	Ja	-	50	1 800 kr	Ja, marknadspris	55 000 kr	20	1 000 kr
Renova	Ja	-	Statistik saknas	-	Nej			
Boplats Göteborg	Nej				Nej			

Bolag:	Subventionerad massage som inte avräknas mot friskvårdsbidraget **	Total beräknad kostnad 2019 för bolaget **	Antal medarbetare som utnyttjat förmånen 2019	Beräknat förmånsvärde per medarbetare	Övrig förmån upprättad i lokalt kollektivavtal
Göteborgs Stadshus AB	Nej				Både förvaltningar och bolag har centrala och lokala kollektivavtal. Dessa kan till exempel gälla antal semesterdagar, möjlighet till semesterväxling, arbetstidsförkortning, föräldrapenningtillägg, sjuklön samt löneväxling till tjänstepension. Dessa centrala och lokala kollektivavtal skiljer sig åt mellan olika organisationer.
Göteborg Energi koncernen	Nej				
Förvaltnings AB Framtiden	Nej				
Framtiden Byggutveckling AB	Nej				
Bostadsbolaget	Ja 3 ggr per år den anställde betalar en viss del av kostnaden	119 028 kr	454 tillfällen	400 kr	
Bostads AB Poseidon	Ja den anställde betalar halva kostnaden, max 8 timmar/år	125 240 kr	122	323 kr	
Egnahemsbolaget	Ja, den anställda betalar en del av kostnaden, kan använda friskvårdsbidraget	25 000 kr	90	270 kr	
Familjebostäder i Göteborg AB	Ja vi erbjuder våra medarbetare att på arbetstid (6ggr a 30 min/år) få massage. Vi betalar halva kostnaden och medarbetaren halva kostnaden.	58 278 kr	96	175 kr	
Gårdstensbostäder AB	Nej				
Störningsjouren i Göteborg AB	Nej				
Higab AB	Nej				
Förvaltnings AB GöteborgsLokaler	Ja	SAM	SAM	SAM	
Göteborgs Stads Parkerings AB	Nej				
Älvstranden Utveckling AB	Ja, alla medarbetare erbjuds 20 minuter per månad.	-	-	7 320 kr	
Business Region Göteborg	Ja, alla medarbetare erbjuds 30 minuter per månad. Delad kostnad mellan AG och AT	Förmånen upphörde 2018	-	-	
Göteborg & Co AB	Ja tvättstugeprincip (först till kvarn) tillämpas på i snitt 40 tillfällen per månad. Gäller samtliga anställda:	107 280 kr	70	1 533 kr	
	Massagefätölj	9 000 kr	40	225 kr	
Got Event AB	Nej				
Göteborgs Stadsteater	Ja främst avsett för skådespelare/konstnärlig personal pga deras särskilda behov av att ha sin kropp som arbetsredskap. Alla möjlighet till det. Medarbetaren betalar 200kr och bolaget betalar 200kr för 30 min massage.				
Liseberg AB	Nej				
Göteborgs Hamn AB	Nej				
Göteborgs Spårvägar Trafikantservice AB	Ja, hälften av kostnaden dras mot friskvårdsavdrag tills det är slut. Resterande belopp dras på lön.	-	89	-	
Göteborgs Spårvägar Buss AB	Ja, hälften av kostnaden dras mot friskvårdsavdrag tills det är slut. Resterande belopp dras på lön.	-	37	-	
Göteborgs Spårvägar AB	Ja, hälften av kostnaden dras mot friskvårdsavdrag tills det är slut. Resterande belopp dras på lön.	-	670	-	
Försäkrings AB Göta Lejon	Ja alla anställda, ca 2 gång/mån	59 338 kr	12	4 945 kr	
Göteborgs Stads Leasing AB	Nej				
Grefab	Nej				
Gryaab AB	Nej				
Renova	Ja samtliga anställda. De kan använda friskvårdsbidraget eller få löneavdrag.	-	-	-	
Boplatz Göteborg	Ja alla anställda. För att förebygga spänningar som kommer från stillasittande arbete vid datorn. Uppgår till 40 % av kostnaden för massage upp till 4 gånger om året.	2 340 kr	4	1 000 kr	

Beräknad kostnad anges **inte under förutsättning att massagen bara erbjuds till riktade grupper under en tidsbegränsad period och med ett tydligt syfte kopplat till arbetsmiljö och hälsa. Den är då inte att betrakta som en personalförmån utan som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Ange i dessa fall **SAM** i kolumnen.

Bolag:	Övrig förmån upprättad i lokal överenskommelse	Total beräknad kostnad 2019 för bolaget	Antal medarbetare som utnyttjat förmånen 2019	Beräknat förmånsvärde per medarbetare
Göteborgs Stadshus AB	Nej			
Göteborg Energi koncernen	Personalförening i stiftelseform med årlig summa på 5.000 kr till de anställda. Summan är skattepliktig och kan avsättas i pension eller som lunchsubvention.	4 580 000 kr	916	4 024 kr
Förvaltnings AB Framtiden	Nej			
Framtiden Byggutveckling AB	Nej			
Bostadsbolaget	Nej			
Bostads AB Poseidon	Rikskort	1 658 652 kr	125	10 080 kr
Egnahemsbolaget	Nej			
Familjebostäder i Göteborg AB	Möjlighet till förlängd delledighet 25% tills barnet är 12 år. (Enligt Föräldraledighetslagen finns möjligheten till delledighet 25% tills barnet är 8 år).	-	-	-
Gårdstensbostäder AB	Nej			
Störningsjouren i Göteborg AB	Nej			
Higab AB	Nej			
Förvaltnings AB GöteborgsLokaler	Nej			
Göteborgs Stads Parkerings AB	Nej			
Älvstranden Utveckling AB	Nej			
Business Region Göteborg	Nej			
Göteborg & Co AB	Nej			
Got Event AB	Nej			
Göteborgs Stadsteater	Lunchsubvention. Medarbetare på Stadsteatern får lunch subventionerat i vår restaurang mot lunchförmånsbeskattning. På Backa Teater får medarbetarna rikslunchkort de kan handla för (där har vi en extern restauratör som hyr in sig i våra lokaler). Vi behöver tillhandahålla detta eftersom våra skådespelare inte kan gå ut och köpa mat på stan i mask och scenkläder.	821 000 kr	216	2 900 kr
Liseberg ab	Nej			
Göteborgs Hamn AB	Nej			
Göteborgs Spårvägar Trafikantservice AB	Nej			
Göteborgs Spårvägar Buss AB	Nej			
Göteborgs Spårvägar AB	Nej			
Försäkrings AB Göta Lejon	Sjukvårdsförsäkring med 750 kr i självrisk som förmånsbeskattas. Sjukvårdsförsäkring för alla anställda är branschpraxis inom Försäkringsbolag.	71 568 kr	12	5 964 kr
Göteborgs Stads Leasing AB	Nej			
Grefab	Nej			
Gryaab AB	Nej			
Renova	Nej			
Boplats Göteborg	Arbetstidsförkortning till 38,5 tim/vecka i stället för 40 tim/vecka.	321 000 kr	21	19 000 kr

Bolag:	Övrig förmån utöver av Kommunfullmäktige stadengemensamma förmåner	Total beräknad kostnad 2019 för bolaget **	Antal medarbetare som utnyttjat förmånen 2019	Beräknat förmånsvärde per medarbetare
Göteborgs Stadshus AB	Har inom ramen för det systematiska hälso- och arbetsmiljöarbetet erbjudit bolagets medarbetare att göra hälsoprofilundersökning ***	Borttaget 2020	-	-
Göteborg Energi koncernen	Nej			
Förvaltnings AB Framtiden	Rikskort	231 099 kr	17	10 344 kr
Framtiden Byggtutveckling AB	Rikskort	328 606 kr	25	10 344 kr
Bostadsbolaget	Rikskort	1 201 190 kr	121	10 344 kr
	Läroled friskvård till lokalvårdare 1 timma per vecka i syfte att få ner sjukfrånvaron ****	SAM	SAM	SAM
	Osteopat, medarbetaren betalar 60%	5 810 kr	17	350 kr
	Idrottsförening	20 700 kr	66	-
Bostads AB Poseidon	Rikskort	1 658 652 kr	125	3 172 kr
	Kiropraktor (medarb betalar viss del, ag viss del) ****	17 190 kr	18	300 kr
	Konstförening	20 700 kr	33	-
	Hälsoprofilundersökning vartannat år. ***	172 800kr	96	566 kr
Egnahemsbolaget	Rikskort	190 000 kr	20	10 344 kr
Familjebostäder i Göteborg AB	Rikskort	103 279 kr	198	10 344 kr
	Kiropraktor (medarbetaren betalar viss del, Ag viss del)	3 190 kr	7	360 kr
	Konstförening	35 000kr	60	-
	Fritidsförening (anordnar olika aktiviteter)	25 732 kr	Statistik saknas	-
Gårdstensbostäder AB	Hälsoundersökningar vartannat år	-	-	-
Störningsjouren i Göteborg AB	Rikskort	459 013 kr	396	10 584 kr
	Personalvårdsklubb (kultur, idrott och trivsel)	33 920 kr	108	314 kr
Higab AB	Hälsoprofilbedömningar ***	2 104 kr	50	-
	PSA-prov för män över 50 år	-	-	1 480 kr
	Ämnesomsättningsprov för kvinnor	-	-	300 kr
	Rikskort	1 026 000 kr	94	10 344 kr
	Idrottsförening, Kultur- och konstförening som får ett årligt bidrag från företaget och ordnar aktiviteter som erbjuds samtliga medarbetare.	102 000 kr	Statistik saknas	-
	Subventionerat drivmedel - funnits i bolaget sen det bildades.	Total rabatt 23 200 kr	46	500 kr
Förvaltnings AB GöteborgsLokaler	Rikskort	608 400 kr	54	10 344 kr
	Idrotts- och kulturförening (anordnar olika aktiviteter)	211 200 kr	64	3 300 kr
Göteborgs Stads Parkerings AB	Hälsoundersökningar vartannat år *** Görs ej längre	-	-	-
	Rikskort	608 429 kr	62	9 504 kr
	Arbetstidsförkortning 8 tim per år	246 492 kr	90	2 084 kr
Älvstranden Utveckling AB	Möjlighet till parkeringstillstånd som förmånsbeskattas till marknadsvärdet	-	-	-
	Hälsoundersökning vartannat år. ***	-	-	750 kr
	Yoga	--	-	1 440 kr
Business Region Göteborg	En hälsogrupp anordnar olika inriktning av hälsosatsningar under året.	-	-	-
Göteborg & Co AB	Medlemmar av bolagets ledningsgrupp kan årsvis ansöka om p-plats för ett år i taget. Innehavare av parkeringsplats förmånsbeskattas.	125 000	6	11 880 kr
Got Event AB	Fritidsförening för alla anställda	60 000 kr	145	414 kr
	Parkeringsförmån	-	57	771 kr
	Hälsoprofiler för all personal var tredje år. Gruppvis för analys.	SAM	SAM	SAM
	Massagestol samt yogagrupp för att minska stress.	SAM	SAM	SAM
Göteborgs Stadsteater	Under förutsättning att båda föräldrarna arbetar på teatern (eller att man är ensamstående) och arbetar kvällar/helger då man normalt inte har barn tillsyn ersätter teatern kostnader för barnvakt. Detta är branschpraxis.	4 000 kr	1	4 000 kr
Liseberg ab	Möjlighet att avgiftsfritt åka attraktionerna i syfte att uppleva sin arbetsplats. *****	-	2500	-

***Beräknad kostnad anges **inte** under förutsättning att insatsen har en tydlig koppling till verksamhetens hälsorisker och bara erbjuds till riktade grupper under en tidsbegränsad period och med ett tydligt syfte kopplat till arbetsmiljö och hälsa. Den är då inte att betrakta som en personalförmån utan som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Ange i dessa fall **SAM** i kolumnen.

****Beräknad kostnad anges **inte** under förutsättning att insatsen bara erbjuds till riktade grupper under en tidsbegränsad period och med ett tydligt syfte kopplat till arbetsmiljö och hälsa. Den är då inte att betrakta som en personalförmån utan som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Ange i dessa fall **SAM** i kolumnen.

*****Beräknad kostnad anges **inte** under förutsättning att syftet med insatsen är kompetensutveckling och att det ingår i den anställdes individuella kompetensutvecklingsplan. Den är då inte att betrakta som en personalförmån. Ange i dessa fall **KU** i kolumnen.

Bolag:	Övrig förmån utöver av Kommunfullmäktige stadengemensamma förmåner	Total beräknad kostnad 2019 för bolaget **	Antal medarbetare som utnyttjat förmånen 2019	Beräknat förmånsvärde per medarbetare
Göteborgs Hamn AB	Extra ersättning vid vård av barn	186 991 kr	15	9 485 kr
	Extra ersättning vid tjänsteresa	46 917 kr	48	1 019 kr
	Hälsoprofilbedömning	12 4542 kr	74	-
	Subventionerad parkeringsplats	Ingen kostnad för företaget	41	3 886 kr
	Extra milersättning vid bilkörning i tjänsten	78 435 kr	44	1 356 kr
	Kostnadsfri synundersökning samt bidrag till köp av glasögon och linser utöver lagstadgad rättighet gällande terminalglasögon	22 341 kr	10	1 700 kr
	Extra bidrag utöver Göteborgs Stads cykelförmån	18 519 kr	19	742 kr
	Lunchsubvention	62 6662 kr	82	5 815
	Sjukvårdsförsäkring företagsledning	81 424 kr	9	5 428 kr
	Sommarkomp 20 tim/år (arbetstidsförkortning) för tjänstemän	Uppgift saknas	Alla tjänstemän	Uppgift saknas
Göteborgs Spårvägar Trafikantservice AB	Hälsoundersökning med följande tidsintervaller; Vart femte år till och med när du fyllt 45 år. Vart tredje år mellan 46 år och 59 år. Varje år från och med att du fyllt 60 år. ***	4 220 kr	4	1 100 kr
	Parkeringsstillstånd. Förmånsvärdet av parkeringen för 2019 är justerat efter Göteborgs Stads Parkering AB's beräkningar av marknadsvärdet för parkeringsstillstånd.	215 040 kr	32	6 720 kr
	Medarbetare kan hyra stugor av semesterhemsföreningen skraddarön	-	-	-
	Tillämpar INTE cykelförmånen			
Göteborgs Spårvägar Buss AB	Hälsoundersökning med följande tidsintervaller; Vart femte år till och med när du fyllt 45 år. Vart tredje år mellan 46 år och 59 år. Varje år från och med att du fyllt 60 år.	3 540	3	1 100 kr
	Parkeringsstillstånd. Förmånsvärdet av parkeringen för 2019 är justerat efter Göteborgs Stads Parkering AB's beräkningar av marknadsvärdet för parkeringsstillstånd.	778 320	94	8 280 kr
	Medarbetare kan hyra stugor av semesterhemsföreningen skraddarön	-	-	-
	Tillämpar INTE cykelförmånen			
Göteborgs Spårvägar AB	Hälsoundersökning med följande tidsintervaller; Vart femte år till och med när du fyllt 45 år. Vart tredje år mellan 46 år och 59 år. Varje år från och med att du fyllt 60 år.	29 500 kr	25	1 100 kr
	Parkeringsstillstånd. Förmånsvärdet av parkeringen för 2019 är justerat efter Göteborgs Stads Parkering AB's beräkningar av marknadsvärdet för parkeringsstillstånd.	5 589 000	675	8 280 kr
	Medarbetare kan hyra stugor av semesterhemsföreningen skraddarön	-	-	-
	Tillämpar INTE cykelförmånen			
Försäkrings AB Göta Lejon	Nej			
Göteborgs Stads Leasing AB	Hälsoprofilbedömning vartannat år	168 000 kr	70	2 400 kr
Grefab	Nej			
Gryaab AB	Lunchsubvention	250 000 kr	90	2 200 kr
	Sjuksköterska på platsbesök 6 ggr/år ****	SAM	SAM	SAM
	Hälsoprofilbedömning var 3:e år ***	SAM	SAM	SAM
	Personalförening med årlig summa på 1500 kr till de anställda	150 000 kr	100	1 500 kr
	Möjlighet att tvätta bil i Gryabs tvätthall	-	20	20 kr
	Möjlighet till däckförvaring på Gryabs område	-	20	600 kr
	Möjlighet till lån av mindre verktyg	-	20	30 kr
Renova	Vi har subventionerad gruppträning, samt naprapat och osteopat	243 000 kr	10	6 750 kr
		43 600 kr	71	230 kr / 430 kr
	massagestolar	61 440 kr	Statistik saknas	-
	Rikskuponger/lunchkort	3 993 352 kr	243	2 400 kr / 4 800kr
Boplats Göteborg	Nej			

***Beräknad kostnad anges **inte** under förutsättning att insatsen har en tydlig koppling till verksamhetens hälsorisker och bara erbjuds till riktade grupper under en tidsbegränsad period och med ett tydligt syfte kopplat till arbetsmiljö och hälsa. Den är då inte att betrakta som en personalförmån utan som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Ange i dessa fall **SAM** i kolumnen.

****Beräknad kostnad anges **inte** under förutsättning att insatsen bara erbjuds till riktade grupper under en tidsbegränsad period och med ett tydligt syfte kopplat till arbetsmiljö och hälsa. Den är då inte att betrakta som en personalförmån utan som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Ange i dessa fall **SAM** i kolumnen.



Göteborgs Stad

Stadsledningskontoret

Central Samverkansgrupp
(CSG)

Protokoll 7/20
Sammanträdesdatum
2020-03-19

Dnr 0284/20

Tid: Torsdag 2020-03-19 kl. 09:00-12:00
Plats: Strömska Salen, Gustav Adolfs Torg 4A

Närvarande:

Tina Liljedahl Scheel	Arbetsgivare, ordförande
Catarina Blomberg	Arbetsgivare
Anna Wilsson	Sekreterare
Gunnar Valinder	Saco
Johanna Morgensterns	Saco
Caroline Söderlind Löfdahl	Saco
Hilda Johansson	TCO, Vision
Mats Svensson	TCO, Vårdförbundet
Andrea Meiling	TCO, Lärarförbundet
Margareta Åvall	Kommunal
Christina Wising	Kommunal
Sandy Westergren	Kommunal

Frånvarande:

Eva Hessman	Arbetsgivare
-------------	--------------

Föredragande:

Tina Liljedahl Scheel	Stadsledningskontoret § 5a
Anette Johannesson	Stadsledningskontoret § 7a
Kristin Idskog	Projekt Ny nämndorganisation § 7b
Totte Staxäng	Projekt Ny nämndorganisation § 7b
Birgitta Rein	Stadsledningskontoret § 7c
Kaj Larsson	Stadsledningskontoret § 7d
Catarina Blomberg	Stadsledningskontoret § 7e
Sofia Lindgren	Stadsledningskontoret § 7f
Filip Lundgren	Stadsledningskontoret § 7g
Henrik Dahlberg	Stadsledningskontoret § 7g

Protokollets omfattning: §1–§9

§ 1 Mötet öppnas

Tina Liljedahl Scheel förklarade mötet öppnat.

§ 2 Fastställande av dagordning

Läraryrket vill föra till protokollet att stadsdirektören vid några tillfällen prioriterar annat arbete än sitt deltagande i central samverkansgrupp.

§ 3 Utseende av justerare

Till justerare utsågs: Christina Wising (Kommunal), Caroline Söderlind Löfdahl (Saco) och Mats Svensson (TCO).

§ 4 Anmälan av protokoll

Protokoll från 2 februari anmäls till protokollet

§ 5 Samverkan före beslut

a) Former för samverkan i ny organisation och bemanningsprinciper

Tina Liljedahl Scheel gör en kort dragning om detta ärende. Vissa redaktionella korrigeringar görs i bemanningsprinciperna. Det ska till en rutin för rekrytering och intresseanmälan som gäller förvaltningarna innan rekryteringsarbetet genomförs.

Denna punkt justeras omedelbart

Samverkan är därmed fullgjord.

§ 6 Tidig och fördjupad dialog

§ 7 Information

a) Läns gemensambasmodell för organisering av specialiserad palliativ vård. Anette Johannesson gör en dragning kring sitt ärende. Förslaget från Västkom och VGR är att ha en gemensam modell för hela länet, och Göteborgs stads föreslås ansluta sig till modellen.

Vårdförbundet och Saco vill ha följande till protokollet:

Vårdförbundet och Saco ser att den föreslagna förändringen att VGR skall införa palliativa team som skall ta över ansvaret för patienterna i behov av palliativ vård kommer leda till flera försämringar både av vård och arbetsmiljö.

- Då teamen bara kommer att vara tillgängliga vardagar under kontorstid kommer det leda till en ökad belastning på Hemsjukvården som kommer att behöva utföra de insatser som ASIH idag hanterar på jourtid. Det kommer även leda till betydligt sämre kontinuitet för patienterna. Det palliativa teamet även om det kommer att vara mobilt utgår från sjukhus. Staden är stor till ytan och inställelsetiden till patient som larmar kommer att bli längre än idag. Vårdförbundet och Saco ser att den föreslagna förändringen att VGR skall införa palliativa team som skall ta över ansvaret för patienterna i behov av palliativ vård kommer leda till flera försämringar både av vård och arbetsmiljö
- Att patientansvaret flyttas till det palliativa teamet riskerar att leda till att patienten hamnar mellan stolarna, då det ställer stora krav på samordning mellan den mobila teamen och den kommunala hemsjukvården.
- Att specialistläkare inte kommer finnas tillgänglig under jourtid leder till svårigheter att få läkarstöd med rätt kompetens
- Arbetsterapeut och fysioterapeut som idag ingår i teamen saknas i förslaget. Skall detta utföras av hemsjukvården? Palliativ kompetens finns idag endast i fyra stadsdelar som arbetar i alla stadsdelar. Går ansvaret över till hemsjukvården på stadsdelsnivå så innebär det att 6 stadsdelar saknar sådan kompetens. Vilket innebär försämring för patienterna. Då stor del av att kunna vara kvar i hemmet bygger på att man har en fungerande vardag och anpassad miljö. Då arbetsterapeuter och fysioterapeuter står helt utanför förslaget så kommer den dagliga kontakten teamet i mellan att saknas vilket innebär risk att information missas och patienter med snabb försämring inte får insatser i tid.
- Medarbetarna som idag arbetar i ASIH har aktivt sökt sig till denna verksamhet och det finns uppenbar risk för personalflykt med kompetensbrist som följd.
- De stadsdelar som idag har ASIH team kommer att stå med övertalig personal. Om de fördelas ut över staden finns stor risk för uppsägningar och förlorad kompetens för staden. Detta går inte hand i hand med stadens policy för attraktiv arbetsgivare och behovet av erfarna medarbetare med hög kompetens.

Informationen antecknas till protokollet.

b) Information projekt ny nämndorganisation 2021

Kristin Idskog och Totte Staxäng beskriver kort hur man ligger till i projektet, och vad som är på gång nu närmast Det är dags att bygga träd i personec, och detta arbete samordnas av Lise-lott Hansson.

Delprojektledarna kommer att träffa direktörerna för de nya förvaltningarna. Samverkansarbetet är igång och det är bra. Totte beskriver att 75 % av alla placeringar är givna, 12 % ska utredas mer och 13 % delas. Underlaget består av drygt 1700 identifierade ansvar. Inom ÅO-HS är arbetet med placeringarna långt framskridet.

En svår fråga att hantera är gränssnittet mellan Individ och Familjeomsorg/ Funktionshinderenhet och samsjuklighet. Merparten av de ansvar som behöver delas består av stödfunktioner.

- Informationen antecknas till protokollet.
- c) Dialog och uppföljning av arbetsmiljöärenden från Arbetsmiljöverket och anmälningar av 6 6 a.
 Birgitta Rein gör en kort dragning av sitt ärende. CSG har ej fått någon uppföljning av anmälningar av 6 6 a sedan hösten 2018 och inför nästa uppföljning mottar Birgitta gärna önskemål inför nästa uppföljning på vilket sätt man vill ha sammanställningen – individnivå, organisationsnivå.
 Birgitta visar en uppföljning för 2019. Svårigheter är när en verksamhet bedrivs i lokaler som hanteras av en annan verksamhet.
 Är det problem med exempelvis ventilationen i en lokal så är det viktigt att det sker i linje och lyfts i rätt ordning.
 Gällande ärendet kring hemtjänsten har Arbetsmiljöverket angett att antal krav på att bland annat restider ska planeras i schemat, samt att arbetsutrustning som exempelvis telefoner ska ha funktioner som krävs med hänsyn till uppgifternas krav. Gällande kringuppgifter så ska dessa tydliggöras. Delredovisning av åtgärder sker till KS 2020-03-25. Inför slutredovisningen pågår nu en dialog och avstämning mellan SLK, Intraservice och SDF i syfte att få konkreta svar på frågeställningar som utgör stadsledningskontorets svar till Arbetsmiljöverket.
- d) Information översyn, riktlinje ekonomiskt bistånd
 Kaj Larsson gör en dragning om sitt ärende. Den nuvarande fastställdes 190523. Ärendet ska upp till KS 17 juni. Ändrad skrivning i budget avseende lokala reser i budget 2020.
 Det finns en arbetsgrupp som har representanter från alla SDF samt social resurs om har träffats 1 gång. Gällande studier så finns det en dialog med förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning.
 Det beslutas att en facklig referensgrupp ska användas i denna fråga.
- e) Information om ärendet gällande avveckling av icke stadengemensamma personalförmåner
 Catarina Blomberg ger en nulägesbild av ärendet, samt gör en kort historisk beskrivning. Återremiss från kommunstyrelsen 2020-02-05, och enligt tidplan ska ärendet till KS den 17 juni. Remissen kommer att skickas till alla förvaltningar och bolag.
 Presentationen biläggs protokollet.
- f) Göteborgs stads resepolicy
 Sofia Lindgren gör en dragning kring sitt ärende, och bakgrund till policyn presenteras. I policyn kan man bland annat notera att det minst klimatpåverkande färdmedlen ska väljas, samt webb och videomöten ersätta resor när det är lämpligt. Striktare regler gällande flygresor i tjänsten.
 Samverkan kommer att ske i CSG maj-juni. Ärendet ska upp till KS 17 juni 2020
 Presentationen biläggs protokollet.
- g) Information Covid-19
 Filip Lundgren och Henrik Dahlberg gör en kort dragning gällande de förutsättningar vi har att arbeta efter just nu.

Sveriges befolkning ska stanna hemma om man är sjuk, tvätta händerna ofta och länge och undvika besök hos äldre.

Centrala krisläget i Göteborg ligger i läge tre vilket betyder mycket allvarlig störning. Läge tre kräver stöd, samordning och samverkan på central nivå, men Filip vill påtala att det är långt kvar till läge fyra.

Det finns en gemensam inriktning för stadens bolag och förvaltningar, och man genomför förberedande gemensamma åtgärder. Man agerar samordnat och effektivt och använder stadens samlade kapacitet för att lösa eventuella problem som kan uppstå.

Henrik Dahlberg beskriver kort inriktningen för det interna kommunikationsarbetet. All relevant information finns på samlingsidan på intranätet och det är av stor vikt att det inte skapas parallella informationskanaler.

Fråga ställs kring samhällsbärande funktioner, samt risk och sårbarhetsanalys.

Alla förvaltningar har skickat in en analys till stadsledningskontoret.

Det påtalas också att det är respektive förvaltnings ansvar att se till att information går ut i alla led.

Kommunal förtydligar att det inte finns rutiner på alla ställen gällande exempelvis brist på material och att en riskbedömning måste göras, Filip berättar att de får daglig rapportering från förvaltningarna gällande om de klarar sitt uppdrag.

Andra aktörer så som arbetsförmedling har hört av sig centralt gällande eventuella behov med tanke på ökade permitteringar, Dessa hänvisas till bemanningsenheterna.

Informationen antecknas till protokollet.

§ 8 Övrig fråga:

§ 9 Mötets avslutande

Tina Liljedahl Scheel förklarade mötet avslutat.

Vid protokollet

.....
Anna Wilsson

Protokollet justeras

.....
Tina Liljedahl Scheel, Arbetsgivaren

.....
Christina Wising, Kommunal

.....
Caroline Söderlind Löfdahl, Saco

.....
Mats Svensson, TCO



Dag och tid: 2020-03-16, kl 15:00-16:15

Plats: Göteborgs Stadshus lokaler på Östra Hamngatan 21

Protokoll från Koncernfackligt råd 2/2020

Protokollsutdrag:

punkt 3.2

3.2 Information om KS återremiss angående avveckling icke stadengemensamma personalförmåner

Catarina Blomberg, Stadsledningskontoret, presenterade nuläget avseende ärendet om personalförmåner. Vid kommunstyrelsens behandling den 5 februari 2020 beslutades om att återremittera ärendet till Stadsledningskontoret med uppdrag att redovisa det ekonomiska värdet för personalförmåner i förvaltningar och bolag. SLK ska också lägga fram förslag på hur och i vilken takt som harmonisering av det ekonomiska värdet bör genomföras inom staden. Därefter ska förslaget remitteras. Tidsplan för ärendet är följande: enkät har skickats ut till förvaltningar och bolag för bedömning av det ekonomiska värdet. Ärendet planeras behandlas av kommunstyrelsen den 17 juni. Kommunfullmäktiges övergripande beslut om stadengemensamma förmåner ligger kvar liksom beslutet om den stadengemensamma Förmånsportalen vars implementering för närvarande pågår. Innehåll i kollektivavtal eller lokala överenskommelser ska inte hanteras.

Koncernfackliga rådet ställde frågor gällande det underlag Stadsledningskontoret tar fram till KS till den 17 juni och huruvida det då beräknas finnas en komplett samlad bild. SLK svarade att det är avsikten att det ska finnas i ärendet. Det frågades också om huruvida SLKs ärende även kommer innehålla ett förslag på avvecklingsplan. SLK angav att det är planen och att det är den delen av förslaget som enligt uppdraget sedan ska remitteras. Koncernfackliga rådet framförde att de är mycket intresserade av ärendet och gärna tar del av så mycket information som möjligt under ärendets gång, samt att de vill få del av förslaget som anmäls till kommunstyrelsen i juni. Enligt Stadsledningskontoret kan Koncernfackliga rådet i någon form få del av underlaget, exempelvis sammanställningen, endera vid ett möte eller kanske genom ett utskick.



Göteborgs Stad

Stadsledningskontoret

Central Samverkansgrupp
(CSG)

Protokoll 10/20
Sammanträdesdatum
2020-05-14

Dnr 0284/20

§ 7 Information

- a) Information om tjänsteutlåtande gällande redovisning av det ekonomiska värdet för personalförmåner i förvaltningar och bolag samt förslag på hur och i vilken takt som harmonisering av det ekonomiska värdet gällande personalförmåner bör genomföras inom staden (dnr 1396/17) Handlingar utskickade 200507
Jenny Hallberg gör en kort historisk bakåtblick gällande ärendet. Ärendet återremitterades från kommunstyrelsen den 5 februari.
Vision för fram synpunkter från tekniska förvaltningar, att om staden ska kunna behålla ingenjörer och annan teknisk personal så är det viktigt att ha kvar förmåner och inte ta bort dem då finns det risk att man förlorar medarbetare till privata sektorn. Vision påtalar också att man borde förbättra förmånerna istället för att ta bort dem för att vara en attraktiv arbetsgivare.

Informationen antecknas till protokollet.

Presentationen biläggs protokollet.

Vid protokollet

.....
Anna Wilsson

.....
Eva Hessman, Arbetsgivaren

.....
Sandy Westergren, Kommunal

.....
Caroline Söderlind Löfdahl, Saco

.....
Anne Häggendal, TCO



Dag och tid: 2020-05-13, kl 15:00-16:00

Plats: Göteborgs Stadshus lokaler på Östra Hamngatan 21

Protokoll från Koncernfackligt råd 4/2020

Protokollsutdrag:

punkt 3.2

3.2 Information om kommunstyrelsens återremiss angående avveckling av icke stadengemensamma personalförmåner

Catarina Blomberg och Jenny Hallberg, Stadsledningskontoret, presenterade bakgrund samt aktuellt ärende avseende personalförmåner – återremiss från kommunstyrelsen gällande avveckling av icke stadengemensamma förmåner - i enlighet med utskickat underlag (tjänsteutlåtande/arbetsmaterial samt bilaga med sammanställning av ekonomiskt värde av icke stadengemensamma förmåner). De fackliga företrädarna ställde frågor gällande bland annat processen och parterna diskuterade ärendet.

De fackliga företrädarna framförde gemensamt att det inte kan anses föreligga enighet i ärendet med motivering i följande två punkter.

- Personalförmåner är en principiell fråga för fackliga parter. Genom att det beslutats om harmonisering av personalförmåner, och om övriga lokala förmåner avvecklas, blir lokala partsförhållanden och mångårigt förhandlingsarbete ”överkört”.
- Arbetsprocessen vid bolagens redovisning av sina respektive förmåner till stadsledningskontoret har inte varit transparent. Det hade varit önskvärt att bolagens arbetsgivarföreträdare hade tagit fram redovisat underlag i samverkan med lokala fackliga parter, eftersom parterna kan ha olika uppfattningar i frågan om på vilket sätt de överenskommit.