

**Beslutsunderlag**

Utfärdat: 2020-11-20
Diarienummer: 89/20

Handläggare: Kajsa Friberg

Telefon: 031-708 71 56

E-post: kajsa.friberg@stadsteatern.goteborg.se

Yttrande av remiss - Förmåner för medarbetare i Göteborgs Stad

Förslag till beslut

Styrelsen föreslås besluta;

Att godkänna teaterns remissvar angående frågan om personalförmåner i bolaget.

Sammanfattning

Stadsledningskontoret har skickat en förvaltnings/bolagsremiss för yttrande till samtliga nämnder och styrelser i Göteborgs Stad gällande förslag om förmåner för medarbetare i Göteborgs Stad, i enlighet med kommunstyrelsens beslut 2020-09-02. I remissen ska bolaget ta ställning till konsekvenser av en justerad inriktning gällande personalförmåner. Utgångspunkten är 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. Bolaget ska beskriva konsekvenser utifrån olika föreslagna nivåer (2 100 kr, 3 100 kr, 7 100 kr, 14 100 kr) på personalförmånens ekonomiska värde.

En harmonisering av det ekonomiska värdet på personalförmåner skulle för teatern innebära både lägre och högre kostnader beroende på till vilken nivå harmoniseringen ska sättas. Idag erbjuder teatern förmåner på 11 482 kr vilket innebär att en harmonisering till en lägre nivå betyder lägre kostnader för teaterns personalförmåner. Dock skulle detta kunna leda till högre kostnader för rekrytering, introduktion och löner på lång sikt. Detta då teatern kan få svårare att behålla medarbetare och behöva erbjuda högre löneläge för att kompensera för en låg nivå på förmåner. Exempelvis behöver våra medarbetare få tillgång till en subventionerad lunch i vår restaurang eftersom de inte kan gå ut på stan och äta lunch i full kostym och mask eller skydds- och arbetskläder.

Om en harmonisering av det ekonomiska värdet skulle ske med en höjning till 14 100 kr, innebär det en kostnadsökning för teatern med 300 000 kr.

Bolagets bedömning är att det ekonomiska värdet på personalförmån bör ligga på den nivå vi har idag, 11 482 kr.

Bedömning ur ekonomisk dimension

En harmonisering av det genomsnittliga ekonomiska värdet av personalförmånerna, skulle för teatern innebära både lägre och högre kostnader jämfört med idag (beräknat på kostnader under 2019) beroende på till vilken nivå harmoniseringen ska sättas. En harmonisering till nuvarande nivå (2100 kr) skulle leda till lägre kostnader för personalförmåner för teatern. Dock skulle detta kunna leda till högre kostnader för rekrytering, introduktion och löner. Detta då teatern kan få svårare att behålla medarbetare och behöva erbjuda högre löneläge för att kompensera för en låg nivå på förmåner.

Göteborgs Stadsteater hanterar personalförmåner utanför förmånsportalen. En ändrad inriktning där utbud av personalförmåner kan variera mellan olika bolag och förvaltningar skulle inte innebära några ytterligare administrativa kostnader.

Bedömning ur en 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 i 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.

De personalförmåner som genererar kostnader för Göteborgs Stadsteater skulle kunna utformas som ett belopp för friskvård där var och en får nyttja beloppet på det sätt som passar individen bäst i stället för att låsa förmånen till exempelvis cykelbidrag eller massage. Detta skulle kunna innebära att färre medarbetare nyttjar förmånen cykelbidrag. Nyttjandegraden för cykelbidrag är förhållandevis låg redan idag och Göteborgs Stadsteater bedömer att nyttjandegrad för cykelbidrag inte påverkar huruvida medarbetare cyklar till och från arbetet.

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.

Vi anser att våra subventionerade luncher bidrar till en jämlikhet där samtliga medarbetare erbjuds lunch, vilket känns viktigt för oss. Våra skådespelare ska uppleva att de har samma möjligheter att äta en god lunch även när de bär kostym och mask.

Samverkan

Ärendet samverkades den 24 november med teaterns fackliga organisationer.

Bilagor

Inga bilagor.

Ärende

Stadsledningskontoret har skickat en förvaltnings/bolagsremiss för yttrande till samtliga nämnder och styrelser i Göteborgs Stad gällande förslag om förmåner för medarbetare i Göteborgs Stad, i enlighet med kommunstyrelsens beslut 2020-09-02. Svar ska inlämnas till Stadsledningskontoret senast den 2020-12-23.

Yttrandet ska vara styrelsebehandlat och tydligt uttrycka om styrelsen tillstryker, avstryker eller inte tar ställning till förslagen. Yrkanden, skiljaktiga meningar, reservationer, särskilda yttranden med mera från styrelsen ska alltid bifogas.

Expedieras till

Stadsrevisionen via e-post stadsrevisionen@stadsrevisionen.goteborg.se

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 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 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.

Efter behandling i kommunstyrelsen 2020-09-02 remitteras den reviderade inriktningen för personalförmåner till samtliga förvaltningar och bolag.

Remissförfarande

Alla bolag och förvaltningar har ombetts att i remissvaret särskilt belysa:

- 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 varieras mellan olika förvaltningar och bolag.

Göteborgs Stadsteaters nuvarande förmåner

Nedan beskrivs Göteborgs Stadsteaters nuvarande förmåner som genererar kostnader.

2019	Förmån per anställd	Utfall 2019	Utnyttjandegrad	Kommentar
Friskvårdsbidrag	1 500	110 824	42%	
Cykelförmån	500	20 008	23%	
Lunchsubvention	9 482	821 000	35%	
Subvention massage		60 880	*	200 kr per tim
Barntillsyn		4 000	*	
Summa förmån	11 482			<i>* finns ingen statistik</i>

Stadengemensamma förmåner

Friskvårdsbidrag

Anställda på Göteborgs Stadsteater kan få ersättning för exempelvis ett träningskort med upp till 1 500 kr per år.

Individuella friskvårdsaktiviteter (motionskort eller motsvarande inom ramen för skattemässiga regler) subventioneras med ett maxbelopp av 1 500 kr/år och person. Subventionen ges oavsett anställningsform men för medarbetare som inte är tillsvidareanställd ges subventionen i förhållande till anställningstiden (dvs 125 kr per anställd månad).

Cykelförmån

Cykelförmånen innebär att anställda på Göteborg & Co har möjlighet till bidrag för inköp av cykel, reparationer och reservdelar på upp till 500 kr per år. Vid kortare anställningstid än ett år räknas beloppet ner proportionellt mot anställningens längd.

Bidraget är en skattepliktig förmån vilket innebär att den anställda får betala skatt på värdet av utnyttjad förmån.

Bidraget kan användas som delbetalning på en cykel eller till en större cykelservice. Det är också möjligt att köpa cykelreservdelar och tillbehör till sin cykel. Förmånen gäller oavsett om den anställda cyklar till jobbet eller inte.

Övriga förmåner

Massage

Göteborgs Stadsteater erbjuder massage främst avsett för skådespelare/konstnärlig personal på grund av deras särskilda behov av att ha sin kropp som arbetsredskap. I mån

av lediga tider har även övriga medarbetare möjlighet att boka massage. Medarbetaren betalar 200 kr och bolaget betalar 200 kr för 30 min massage. samtliga anställda möjligheten till massage en gång (30 min) per person och månad. Massagen äger rum på Stadsteatern.

Lunchsubvention

Medarbetare på Stadsteatern får lunch subventionerat i vår restaurang mot lunchförmånsbeskattning. På Backa Teater får medarbetarna rikslunchkort de kan handla för. Vi behöver tillhandahålla detta eftersom våra skådespelare inte kan gå ut och köpa mat på stan i mask och scenkläder.

Barn tillsyn

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.

Friskvårdstimme

Samtliga anställda erbjuds att utföra friskvård en timme per vecka. Vi bedömer att detta inte genererar någon kostnad för oss, då medarbetaren snarare är mer effektiv för att ha möjlighet att nyttja sin friskvårdstimme.

Bolagets bedömning

Nedan följer ett räkneexempel om hur olika nivåer på personalförmåner som föreslås i remissen påverkar teaterns kostnader. I exemplet har vi utgått från 2019 års nyttjandegrad, 36% och antal anställda i dec 2019 (175).

Göteborgs Stadsteater har 2019 sammanlagt haft kostnader för personalförmåner på 952 000 kr. Om en harmonisering av det ekonomiska värdet skulle ske med en höjning till 14 100 kr, innebär det en kostnadsökning för teatern med 291 800 kr, givet en nyttjandegrad på 36%. Samtidigt kommer kostnaderna att minska om det ekonomiska värdet av personalförmånen blir lägre än 11 482 kr.

	Förmån per anställd	Nyttjandegrad (genomsnitt 2019)	Utfall 2019	Förändring av kostnad
Nuläge	11 482		952 000	
Förändring av förmån				
	2 100	36%		766 000
	3 100	36%		678 000
	7 100	36%		325 600
	14 100	36%		-291 800

Det Bolaget vill åstadkomma med personalförmåner är dels att vara en attraktiv arbetsgivare för att kunna rekrytera och behålla medarbetare, dels att ge medarbetare möjlighet att förbättra sin hälsa.

För att vara konkurrenskraftiga på arbetsmarknaden och vara en attraktiv arbetsgivare behöver Göteborgs Stadsteater kunna erbjuda marknadsmässiga förmåner. Att ta bort befintliga förmåner kan skapa missnöje hos medarbetare och på sikt även riskera att medarbetare slutar sin anställning. Det kan även komma att försvåra rekrytering av nya medarbetare.

En harmonisering, som innebär att staden skulle höja det genomsnittliga ekonomiska värdet av de stadengemensamma personalförmånerna skulle ge Göteborgs Stadsteater bättre möjlighet att vara en attraktiv arbetsgivare samt ge medarbetarna bra verktyg att bibehålla/förbättra sin hälsa. Det skulle även motverka eventuellt missnöje från medarbetarna som kan uppstå då avveckling av nuvarande förmåner ska ske.

Ett harmoniserat värde till dagens ekonomiska värde (2100 kr) skulle initialt innebära en lägre kostnad för Göteborgs Stadsteater men riskerar att i framtiden innebära ökade lönekostnader och löneglidning genom exempelvis högre personalomsättning och högre löner, som ett resultat av kommande löneförhandlingar och rekryteringar.

Avveckling av personalförmåner för de förvaltningar och bolag som berörs kan medföra konsekvenser gällande rekrytering och att behålla medarbetare. Det torde därför stå varje bolag och förvaltning fritt att bedöma vilka förmåner som krävs för att vara en attraktiv arbetsgivare.

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

Bolagets bedömning är att en sådan nivå skulle kunna ligga på den nivån som vi har idag, 11 482 kr.

Kajsa Friberg, vik. Personalchef

Björn Sandmark, VD