

**Styrelsehandling**

Utfärdat 2020-11-02

Diarienummer 0303-20

Handläggare

Lis Nilsson

Telefon: 031-774 37 60

E-post: lis.nilsson@p-bolaget.goteborg.se

## Remissvar Förmåner för medarbetare i Göteborgs Stad (dnr 1396/17)

### Förslag till beslut

I styrelsen för Göteborgs Stads Parkeringsaktiebolag

1. Styrelsen tillstyrker att harmoniseringen av stadens personalförmåner definieras som det ekonomiska värdet.
2. Styrelsen avstyrker förslaget oförändrat ekonomiskt värde 2 100 kr.
3. Styrelsen avstyrker förslagen med utökade värden +1000 kr, +5000 kr och +12 000 kr.
4. Styrelsen tillstyrker att en förutsättning för införandet av ett varierat utbud är att samtliga personalförmåner administreras genom förmånsportalen.

### Sammanfattning

Stadsledningskontoret har översänt remissen 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 (dnr 1396/17).

Remissen har skickats ut till samtliga nämnder och styrelser i Göteborgs Stad och ska besvaras senast 2020-12-23.

### Bedömning ur ekonomisk dimension

Att bara räkna fram vad en sänkning av personalförmånerna totalt sett innebär för bolaget vid en viss nyttjandegrad behöver ställas mot vad kostnaden blir om kompetens tappas och brister uppstår i att kunna bedriva verksamheten på ett kvalitativt och lönsamt sätt.

Bolaget i dag har personalförmåner till ett högre värde om ca. 6000 kr jämfört med alternativet med högsta nivån (+12 000kr).

En eventuell ökad kostnad för anpassning av förmånsportalen på grund av utökat varierat utbud kan tillkomma samtidigt som en minskad kostnad uppstår gällande administrationen för personalförmåner som idag hanteras utanför förmånsportalen.

## **Bedömning ur ekologisk dimension**

Göteborgs Stads Parkeringsbolag strävar efter att bidra till ett miljöanpassat resande för både kunder som anställda. Bolaget vill uppmuntra medarbetare till att resa kollektivt till och från arbetet varför västtrafikkort erbjuds som personalförmån.

## **Bedömning ur social dimension**

Göteborgs Stads Parkering vill vara en inkluderande arbetsplats fri från alla former av diskriminering. Att skapa ett ekonomiskt värde på personalförmånerna som är likvärdigt för alla medarbetare i Staden anser vi är i linje med att vara en enhetlig och inkluderande arbetsgivare. Att kunna erbjuda ett varierat utbud ger möjlighet att möta medarbetares olika behov av personalförmåner.

## **Bilagor**

1. 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 (dnr 1396/17), 2020-09-29

## Ärendet

Stadsledningskontoret har översänt remissen 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 (dnr 1396/17).

Remissen har skickats ut till samtliga nämnder och styrelser i Göteborgs Stad och ska besvaras senast 2020-12-23.

## Bolagets bedömning

**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**

En justerad inriktning med ett ekonomiskt värde på personalförmåner och som är likvärdigt för alla medarbetare är önskvärt. Göteborgs Stads verksamheter är väldigt olika och verkar inom olika branscher och att tillåta ett varierat utbud bejakar mångfald av yrkesgrupper och verksamheter. Att dra alla medarbetare över en kam och tro att alla uppskattar och värderar samma utbud av personalförmåner lika anser vi är brist på förståelse för medarbetares olika behov.

Att kunna bibehålla attraktiviteten som arbetsgivare är viktigt på en allt hårdare konkurrensutsatt arbetsmarknad. En viktig del i att vara en attraktiv arbetsgivare är att kunna erbjuda personalförmåner som inte är allt för långt ifrån de förmåner som andra arbetsgivare i branschen erbjuder.

Att definiera ett ekonomiskt belopp tror vi är ett steg i rätt riktning för att staden som helhet ska kunna skapa ett hållbart varumärke som attraktiv arbetsgivare.

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

Bolaget bedömer konsekvenserna av en harmonisering till nuvarande nivå som mycket försvårande då bolagets befintliga personalförmåner klart överstiger nuvarande nivå. Bolagets befintliga utbud är anpassat och utgör en viktig del i att vara en attraktiv arbetsgivare. Bolaget har under åren avvecklat personalförmåner och att ytterligare sänka nivån på personalförmånerna riskerar att tvinga bolaget att kompensera medarbetare på annat sätt t ex lönekomensation.

**Konsekvenser utifrån ett ökat ekonomiskt värde enligt exempel i tjänsteutlåtandet (+1 000 kr, +5 000 kr alternativt + 12 000 kr)**

Bolaget bedömer det försvårande att anpassa bolagets personalförmåner till högsta nivå utan att tappa attraktiviteten som arbetsgivare. För bolaget innebär en sänkning till högsta nivån ett minskat ekonomiskt värde på ca. 6000 kr per anställd, jämfört med de personalförmåner som bolaget erbjuder idag. Risk finns att bolaget tvingas

lönekompensera för inte förlora värdefull kompetens. Även om personalförmånerna inte är inskrivna i den enskildes anställningsavtal ses förmånerna som en del i det totala erbjudandet om anställning.

Bolaget har under åren minskat både belopp och antal personalförmåner och att fortsätta minska ner kommer att få negativa konsekvenser. Bolaget har idag utöver av KF beslutade personalförmåner Västtrafikkort och Rikskort plus 8 tim. arbetstidsförkortning under året.

### **Konsekvenser gällande administration av personalförmåner vid en förändrad inriktning där utbudet av personalförmåner kan variera mellan olika förvaltningar och bolag**

De personalförmåner som bolaget idag har utöver de beslutade av KF administreras inte genom staden förmånsportal. Bolaget anser det önskvärt att allt utbud av personalförmåner administreras genom förmånsportalen.

En förändrad inriktning kommer säkert kräva viss anpassning i befintlig förmånsportal. Bolaget upplever det inte kostnadseffektivt att fortsätta eller bygga upp administrativa rutiner jämte förmånsportalen utan ett samlat utbud av personalförmåner bör finnas i förmånsportalen.

Lis Nilsson

Kristina Rejare

HR-chef

Vd