

Beslutsunderlag

Utfärdat: 2020-11-16

Diarienummer: 0428/20

Handläggare: Elna Hansson

Telefon: 031-618140

E-post: elna.hansson@renova.se

Remissvar Förmåner för medarbetare i Göteborgs stad (Stadsledningskontoret diarienummer 1396/17)

Förslag till beslut

Styrelsen för Renova AB antar bifogat remissvar med konsekvensbeskrivning och översänder till stadsledningskontoret.

Ärendet

Styrelsen förväntas yttra sig över konsekvenser av en justerad inriktning gällande personalförmåner där harmonisering 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.

Remisstiden sträcker sig fram till den 23 december 2020.

Sammanfattning

Renova förstår inriktningen med att en harmonisering av ett ekonomiskt värde för personalförmånerna inom Göteborgs stad görs utifrån ett jämställdhets- och rättviseperspektiv. Att det tillåts vara en variation inom det ekonomiska värdet bedömer vi vara en nödvändig förutsättning för att kunna uppnå avsedd effekt och nytta av förmånerna liksom att förvaltning eller bolag ska kunna nå de mål som sätts inom olika väsentliga områden såsom systematisk arbetsmiljö, förebyggande hälsoarbete och miljö.

Att koppla harmoniseringen till att vara en attraktiv arbetsgivare är däremot ett något haltande argument om nivåerna för förmåner läggs på lägsta nivån motsvarande 2 100 kr per år och medarbetare. För Renovas del är det viktigt att kunna erbjuda rätt nivå av förmåner för att kunna konkurrera om arbetskraft inom transportbranschen och energiområdet.

I syfte att bidra till minskade utsläpp genom att uppmuntra våra medarbetare att åka kollektivt subventionerar Renova Västtrafikkort med halva beloppet. Det är ett viktigt led i vårt miljöarbete och en trovärdighetsfråga för oss som miljöföretag.

Allra viktigast är dock de förmåner som Renova infört i syfte att arbeta förebyggande med kost och hälsa samt minska belastnings- och förslitningsskador i en fysiskt tung miljö. Att ta bort de förmånerna motverkar den inriktning vi varit måna om. På Renova är det de manliga medarbetare på kollektivsidan som har de högsta sjuktalen avseende både

lång sjukfrånvaro och upprepad kort sjukfrånvaro varför jämställdhetsaspekten behöver beaktas även utifrån det perspektivet.

Renova bedömer att ett utökat ekonomiskt värde av + 5 000 kronor ger bolaget viss förutsättning att bibehålla vår attraktivitet samt en del av vårt förebyggande hälsoarbete. En lägre nivå motsvarande 2 100 kronor får utöver minskad attraktionskraft stora negativa konsekvenser när det gäller vårt förebyggande hälsoarbete, vårt systematiska arbetsmiljöarbete samt vår miljöinriktning.

Beskrivning av ärendet

Kommunfullmäktige i Göteborg stad fattade 2016-02-25 beslut om att utbudet av personalförmåner ska vara lika oavsett förvaltning och bolag.

I Kommunfullmäktige 2019-04-25 §24 infördes stadengemensamma personalförmåner i enlighet med Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner. 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 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.

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.

Stadsledningskontoret har skickat ut en begäran om yttrande avseende ”Konsekvenser av en justerad inriktning gällande personalförmåner där harmoniseringen inom staden ska definieras som att det ekonomiska värdet på personalförmåner ska vara likvärdigt för alla medarbetare i förvaltningar och bolag, men att utbudet av personalförmåner får variera mellan olika förvaltningar och bolag.”

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 tjänsteutlåandet (+ 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.

Renova har i *bilaga 1* gjort en sammanställning av konsekvenser utifrån de olika nivåerna.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Att ta bort vissa förmåner ger på kort sikt besparingar för bolag och förvaltningar. På längre sikt kan det dock ge ökade kostnader i form av ökade fysiska problem, ökad sjukfrånvaro samt svårigheter att rekrytera och behålla personal. Att ge medarbetare möjlighet att till en subventionerad kostnad besöka naprapat när rygg och axlar värker kan till exempel vara väl investerade pengar.

Om möjlighet till subventionerade måltider genom rikskort tas bort får våra medarbetare köra längre till anläggning där de kan värma medhavd mat. Konsekvensen blir ökad mängd körda mil och förlorad produktionstid vilket får betydande negativ ekonomisk påverkan.

Vi vet att unga människor idag söker sig till arbetsgivare som har ett högre syfte och som bidrar till samhällsnytta. Att uppfattas som en arbetsgivare som bryr sig om sina medarbetare kan ge vinster i form av engagerade medarbetare som gärna stannar och bidrar med sin kompetens. Kostnaden på sikt för Renova och för Göteborgs stad om man lägger alla förmåner på en lägstanivå är svår att bedöma långsiktigt men är troligtvis inte ringa.

Bedömning ur ekologisk dimension

Renova bidrar till minskade utsläpp genom att uppmuntra våra medarbetare att åka kollektivt. Subventionering av Västtrafikkort är ett viktig led i den inriktningen och en trovärdighetsfråga för oss som miljöföretag. Att ta bort möjligheten till subvention av Västtrafikkort får en negativ påverkan på stadens ekologiska förhållanden och skickar en olycklig signal när det ställs i relation till andra förmåner såsom till exempel rabatt på årskort på Liseberg.

I Göteborgs stads policy och riktlinjer för resor i tjänsten anges att arbetsgivarna ska verka för att medarbetarna uppmuntras att resa miljöanpassat till och från arbetsplatsen. Beslutet att ta bort möjligheten till subventionering av Västtrafikkort motverkar den inriktningen.

Bedömning ur social dimension

Renova har infört vissa förmåner i syfte att arbeta förebyggande med kost- och hälsofrågor samt minska belastnings- och förslitningsskador i en fysiskt tung miljö. Att ta

bort de förmånerna motverkar den inriktning vi varit måna om. På Renova är det de manliga medarbetare på kollektivsidan som har de högsta sjuktalen avseende både lång sjukfrånvaro och upprepad kort sjukfrånvaro varför jämställdhetsaspekten behöver beaktas även utifrån det perspektivet.

Samverkan

Dialog har skett med de fackliga organisationerna i centralt MBL den 23 november 2020. Parterna har i de här frågorna en stor samsyn.

Bedömning av ärendets principiella beskaffenhet

Renova bedömer inte att ärendet är av principiell beskaffenhet.

Renovas bedömning

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

Bilaga

1. Konsekvensbeskrivning

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

Konsekvensanalys

Renova förstår inriktningen med att en harmonisering av ett ekonomiskt värde för personalförmånerna inom Göteborgs stad görs utifrån ett jämställdhets- och rättviseperspektiv. Att det tillåts vara en variation inom det ekonomiska värdet är en viktig förutsättning för att kunna uppnå avsedd effekt och nytta av förmånerna liksom att förvaltning eller bolag ska kunna nå de mål som sätts inom olika väsentliga områden såsom systematisk arbetsmiljö, förebyggande hälsoarbete och miljö.

Att koppla harmoniseringen till att vara en attraktiv arbetsgivare är däremot ett haltande argument om nivåerna för förmåner läggs på lägsta nivån motsvarande 2 100 kr per år och medarbetare. För Renovas del är det viktigt att kunna erbjuda rätt nivå av förmåner för att kunna konkurrera om arbetskraft inom transportbranschen och energiområdet. Genom att erbjuda förmåner utöver lön ökar vi vår attraktionskraft. Frågan om förmåner kommer ofta upp i samband med rekrytering.

I syfte att bidra till minskade utsläpp genom att uppmuntra våra medarbetare att åka kollektivt subventionerar Renova Västtrafikkort med halva kostnaden. Det är ett viktigt led i vårt miljöarbete och en trovärdighetsfråga för oss som miljöföretag.

Allra viktigast är dock de förmåner som Renova infört i syfte att arbeta förebyggande med hälsa samt minska belastnings- och förslitningsskador i en fysiskt tung miljö. Att ta bort de förmånerna motverkar den inriktning vi varit måna om. På Renova är det de manliga medarbetare som har de högsta sjuktalen avseende både lång sjukfrånvaro och upprepad kort varför jämställdhetsaspekten behöver beaktas även utifrån det perspektivet.

Vi ställer oss lite frågande till det sätt uträkningen av förmånsvärdet gjorts i utredningen. För Renovas del har t ex den kostnad som lagts på gruppträning slagits ut på samtliga 800 medarbetare. Om samtliga medarbetare skulle använda sig av möjligheten skulle den genomsnittliga kostnaden vara en helt annan.

I konsekvensbeskrivningen nedan utifrån olika förmånsnivåer har vi utgått från att kostnadsfria lokaler för fysisk träning (tillgång till gym) i Renovas egna lokaler samt riktad funktionsanalys för dem med fysiskt tunga arbeten inte räknas som förmåner i detta remissvar. Våra miljöarbetare har inte möjlighet att köra till anläggning där de kan värma medhavd mat utan att det skulle få stor negativ påverkan på produktionstid och mängden körda mil. Att ha möjlighet att kunna äta varm mat under sin arbetsdag ser vi som en hygienfaktor och räknar därför inte måltidssubvention som en förmån för våra miljöarbetare, däremot för övriga medarbetare på Renova.

Ekonomiskt värde 2 100 kr

Konsekvensen av en harmonisering utifrån ett oförändrat ekonomiskt värde (2 100 kr) skulle innebära att Renova behöver ta bort samtliga förmåner utöver friskvårdsbidraget, cykelförmånen och personalstödet genom stödsamtal. För Renovas del innebär det borttagande av lunchsubvention för samtliga medarbetare utom miljöarbetarna,

subventionerat Västtrafikkort samt möjligheter till osteopat, naprapat och massage utanför friskvårdsbidraget. Det innebär också borttagande av massagestolar samt gruppträning.

Vår bedömning är att det utöver påverkan på vår attraktionskraft får en negativ inverkan på vårt förebyggande hälsoarbete, vårt systematiska arbetsmiljöarbete samt vår miljöinriktning.

Vi tror på betydelsen av fysisk aktivitet och ser värdet i förmåner som gruppträningsmöjligheter och subventionering av anmälningsavgifter. Konsekvenserna av att de tas bort är däremot inte lika stora.

I syfte att bidra till minskade utsläpp genom att uppmuntra våra medarbetare att åka kollektivt subventionerar Renova Västtrafikkort. Det är ett viktigt led i vårt miljöarbete och en trovärdighetsfråga för oss som miljöföretag. I tjänsteutlåtandet från stadsledningskontoret står att det inte finns någon garanti för att det tillkommer fler medarbetare som reser med kollektivtrafik utan att det kan vara enbart medarbetare som redan reser med kollektivtrafik som berörs av förmånen. Vi menar att samma logik torde kunna användas på friskvårdsbidrag också och är därför inte tillämplig.

Givet att alla förmåner utöver de stadengemensamma till det ekonomiska värdet 2 100 kronor tas bort, är det svårt att se prioriteringen av t ex årskort på Liseberg.

Ekonomiskt värde + 1 000 kr

Konsekvensen av ett ökat ekonomiskt värde + 1 000 skulle innebära att Renova utöver förmånerna friskvårdsbidraget, cykelförmånen och personalstödet i form av stödsamtal kan använda det ökade värdet för att behålla massagefåtölj samt möjligheten med subventionerat besök hos naprapat och osteopat.

Utöver det blir det samma konsekvenser som vid nivån 2 100 kronor.

Ekonomiskt värde + 5 000 kr

Konsekvensen av ett ökat ekonomiskt värde + 5 000 skulle innebära att Renova kan behålla motsvarande 25% subvention av västtrafikkort.

Utöver det kan massagefåtölj erbjudas samt subventionering av naprapat, osteopat samt ett fåtal massagetillfällen.

De förmåner vi inte kan erbjuda jämfört med dagens förmåner är gruppträning, massage i samma omfattning som i dag samt till hälften subventionerat västtrafikkort,

Ekonomiskt värde + 12 000 kr

Konsekvensen av ett ökat ekonomiskt värde som innebär + 12 000 kr per medarbetare och år skulle innebära att Renova kan behålla samtliga förmåner vi har idag utom gruppträning.

Vi tror på betydelsen av fysisk aktivitet och ser värdet i förmåner som gruppträningsmöjligheter och subventionering av anmälningsavgifter. Konsekvenserna av att de tas bort är dock inte avgörande.

Konsekvenser gällande administration av personalförmåner vid en förändrad inriktning

Det är viktigt att Förmånsportalen inte blir styrande när det gäller utbudet av förmåner. I stället måste det vara bolagets mål och syfte med förmånerna som styr samt möjligheten att uppfattas som en attraktiv arbetsgivare.

Konsekvensen gällande administration av personalförmåner vid en förändrad inriktning bedömer vi dock som hanterliga. Vi har idag förmåner som inte finns i Förmånsportalens utbud men där man kan lägga in ikoner så att den gemensamma ingången och sökvägen alltid blir densamma för medarbetarna. Det ska vara enkelt för våra medarbetare utan alltför mycket administration för bolaget.

Sammanfattning

Renova bedömer att ett utökat värde av + 5000 kronor är den lägsta nivån för att Renova inte ska tappa i attraktionskraft eller försämra möjlighet att arbeta systematiskt och förebyggande med arbetsmiljö och hälsofrågor.