



**Beslutsunderlag**

Utfärdat 2020-12-08

Diarienummer: 0069/20

**Handläggare**

Björn Wennerström

Telefon: 031-368 55 06

E-post: bjorn.wennerstrom@gotalejon.goteborg.se

## Remiss förmåner till Stadsledningskontoret

### Förslag till beslut i styrelsen för Försäkrings AB Göta Lejon

- att anta remissvar till Stadsledningskontoret beträffande förmåner i staden

### Bakgrund

Kommunstyrelsen har återremitterat nulägesanalysen över personalförmåner i staden inför avveckling av icke stadengemensamma förmåner. I remissvaren ska samtliga nämnder och styrelser i Göteborgs Stad särskilt belysa 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 administrationen av personalförmåner vid en förändrad inriktning där utbudet av personalförmåner kan variera mellan olika förvaltningar och bolag.

### Sammanfattning

Konsekvensen av en harmonisering utifrån ett oförändrat ekonomiskt värde enligt nuvarande nivå (2 100 kr) blir att bolaget får avveckla några förmåner, vilket gör det svårare att behålla och rekrytera personal. Gapet mellan bolagets förmånspaket och försäkringsmarknadens blir då större än idag.

Sannolikt kommer bolagets anställda att kräva ersättning för förlorade förmåner vilket minskar den ekonomiska besparingen med sänkta förmåner.

Friskvårdstimmen och massagen ger alla medarbetare en möjlighet till fysisk aktivitet och avslappning. En avveckling befaras på sikt medföra högre kostnader för sjukskrivningar.

### **Bedömning ur ekonomisk dimension**

Konsekvensen av en harmonisering utifrån ett oförändrat ekonomiskt värde enligt nuvarande nivå (2 100 kr) blir att bolaget får avveckla västtrafikkorten, massagen, friskvårdstimmen och sjukvårdsförsäkringen.

Detta gör att det blir svårare att behålla och rekrytera personal. Gapet mellan bolagets förmånspaket och försäkringsmarknadens blir då större än vad det är idag. Det blir svårare för bolaget att hävda att man är en attraktiv arbetsgivare. Sannolikt kommer bolagets anställda att kräva ersättning för förlorade förmåner vilket antagligen minskar eller helt tar bort den ekonomiska besparingen med lägre förmåner.

Den kortsiktiga besparingen för bolaget blir ca 250 tkr per år. 175 tkr om man bortser från friskvårdstimmen som är svår att kostnadsberäkna.

### **Bedömning ur ekologisk dimension**

Ett slopande av västtrafikkorten medför sannolikt fler bilresor för bolaget både vid resor till och från arbetsplatsen och resor till bolagets kunder.

### **Bedömning ur social dimension**

Både friskvårdstimmen och massagen ger alla medarbetare en möjlighet till fysisk aktivitet och avslappning. En avveckling skulle eventuellt medföra högre kostnader i samband med fler arbetsskador och högre sjukskrivningstal.

### **Bilagor**

1. Remissvar angående förmåner för medarbetare i Göteborg Stad.

Björn Wennerström

Annika Forsgren

Ekonomichef

VD

## Remissvar från Försäkrings AB Göta Lejon angående förmåner för medarbetare i Göteborgs Stad

Utöver de stadengemensamma förmånerna finns västtrafikkort, massage, friskvårdstimme och sjukvårdsförsäkring. Totalt kostar dessa förmåner drygt 250 tkr per år.

Västtrafikkorten tillkom efter rekommendation från Trafikkontoret för ca 10 år sedan för att minska klimatpåverkan. Korten används för resa i tjänst men även privat. Korten förmånsbeskattas. Kostnaden för dessa är ca 50 tkr per år.

Friskvårdstimmen och massage ingår i bolagets arbetsmiljöarbete. Kostnaden för dessa har beräknats till ca 140 tkr per år. Det är svårt att beräkna friskvårdstimmen eftersom kostnaden mycket beror på utnyttjandegrad och denna varierar över tid. Ingen hänsyn har heller tagits till positiva effekter på hälsa och produktivitet.

Sjukvårdsförsäkringen är viktig för bolaget eftersom många av de anställda är specialister och därmed nyckelpersoner och inte kan ersättas på kort sikt. Det är viktigt att de genom försäkringen kan komma i arbete så fort som möjligt efter sjukdom. Försäkringen är också mycket vanlig inom försäkringsbranschen och således viktig för att kunna rekrytera och behålla personal. Sjukvårdsförsäkringen förmånsbeskattas. Kostnaden är ca 70 tkr per år.

Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande är baserat på likabehandlingsperspektivet och belyser inte konsekvenserna för de bolag och fackförvaltningar som enligt förslaget skulle få försämrade förmåner.

Stadsledningskontoret vill att bolaget i remissvaret särskilt belyser ett antal olika konsekvensscenarier som kommer att redogöras för nedan.

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.*

Bolagets svar:

I princip är en harmonisering inom staden bra men det finns utmaningar.

Det kan till exempel vara svårt att bedöma i vilken mån olika personalförmåner är likvärdiga. Det finns också fördelar med att ha branschspecifika förmåner som är anpassade till den egna verksamheten för att upplevas som en attraktiv arbetsgivare.

Bolaget ser också svårigheter med att harmonisera detta inom hela staden.

Harmoniseringen bör göras för att alla stadens anställda ska ha en grundläggande



lägsta nivå på förmåner så att en förändring upplevs positiv inom hela staden. Men för att stadens alla diversifierade verksamheter ska kunna leva upp till punkt 3c i Göteborgs Stads program för Attraktiv Arbetsgivare bör det finnas utrymme för bolag och förvaltningar att kunna erbjuda branschspecifika förmåner för att kunna locka till sig och behålla rätt kompetens inom vissa områden.

En viktig förutsättning för Göta Lejon för att kunna uppfylla sitt uppdrag är att kunna rekrytera seniora medarbetare från försäkringsbranschen med bakgrund från kommun-, företags- och industriförsäkring. Rekryteringsbasen för dessa finns främst i Stockholmsregionen och i minskande omfattning i Göteborgsområdet. För att rekrytera och behålla medarbetare med denna kompetens får gapet mellan bolagets löner, inklusive förmåner, och försäkringsbranschens villkor inte bli alltför stort. Göta Lejon kan inte frigöra tillräckligt med resurser för att utveckla juniora medarbetare inom försäkring.

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

Bolagets svar:

Konsekvensen blir att bolaget får avveckla västtrafikkorten, massagen, friskvårdstimmen och sjukvårdsförsäkringen. Detta gör att det blir svårare att behålla och rekrytera personal. Gapet mellan bolagets förmånspaket och försäkringsmarknadens blir då större än vad det är idag. Det blir svårare för bolaget att hävda att man är en attraktiv arbetsgivare. Det kommer att påverka bolagets HME (Hållbart Medarbetarengagemang) negativt.

Friskvårdstimmen och massage ingår i bolagets systematiska arbetsmiljöarbete (SAM). Den kortsiktiga vinst som avvecklandet av dessa medför kommer att försämra medarbetarnas arbetsmiljö med risk för ökad sjukfrånvaro och ökade arbetsskador.

Sjukvårdsförsäkringen är viktig för bolaget eftersom många av de anställda innehar nyckelpositioner och inte kan ersättas på kort sikt. Det är viktigt att de genom försäkringen kan komma i arbete så fort som möjligt efter sjukdom.

Sannolikt kommer bolagets anställda att kräva ersättning för förlorade förmåner vilket antagligen minskar eller helt tar bort den ekonomiska besparingen med lägre förmåner. Stadens good-will hos de anställda riskerar att försämrans.

Den kortsiktiga besparingen för bolaget blir ca 250 tkr per år. 175 tkr om man bortser från friskvårdstimmen som är svår att kostnadsberäkna.

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

Bolagets svar:



---

Alternativet med + 1 000 kr gör ingen större skillnad. Se konsekvenser punkt 2.  
Besparing ca 240 tkr för bolaget.

Alternativet med + 5 000 gör att bolaget kan behålla eller subventionera någon av de fyra förmånerna. Beroende på vilken förmån som behålls blir konsekvenserna för de förmåner som försvinner enligt punkt 2. Besparing ca 190 tkr för bolaget.

Alternativet med + 12 000 gör att bolaget kan behålla eller subventionera två av de fyra förmånerna. Beroende på vilken förmån som behålls blir konsekvenserna för de förmåner som försvinner enligt punkt 2. Besparing ca 100 tkr för bolaget.

4. *Konsekvenser gällande administrationen av personalförmåner vid en förändrad inriktning där utbudet av personalförmåner kan variera mellan olika förvaltningar och bolag.*

Bolagets svar:

I dag har bolaget ingen nämnvärd administration av de förmåner som är utöver de stadengemensamma. Konsekvensen blir marginell för bolaget.