



**PORT OF
GOTHENBURG**

The Port of Scandinavia

Bilaga 5

2020-11-30

Ärende – VD kommentarer

Bolaget gör bedömningen att handlingen kan innehålla uppgifter som omfattas av sekretess enligt Offentlighets- och sekretesslagen (2009:400). Handlingen publiceras därför inte.

Frågor och förfrågningar rörande utlämnande av allmänna handlingar kan ställas till diarie@portgot.se



**PORT OF
GOTHENBURG**

The Port of Scandinavia

Bilaga 6

2020-11-30

Ärende – Ekonomisk rapportering; resultat oktober

Bolaget gör bedömningen att handlingen kan innehålla uppgifter som omfattas av sekretess enligt Offentlighets- och sekretesslagen (2009:400). Handlingen publiceras därför inte.

Frågor och förfrågningar rörande utlämnande av allmänna handlingar kan ställas till diarie@portgot.se



**PORT OF
GOTHENBURG**

The Port of Scandinavia

Bilaga 7

2020-11-30

Ärende – Beslut; fastställande av intern kontrollplan 2021

Bolaget gör bedömningen att handlingen kan innehålla uppgifter som omfattas av sekretess enligt Offentlighets- och sekretesslagen (2009:400). Handlingen publiceras därför inte.

Frågor och förfrågningar rörande utlämnande av allmänna handlingar kan ställas till diarie@portgot.se

Styrelsemöte 2020-11-30

Handläggare Anne Mari Fagerström

E-post: anne_mari.fagerstrom@portgot.se

Ärende: Fastställande av Likabehandlingsstrategi 2021-2022

Förslag till beslut

Styrelsen beslutar att;

Fastställa framlagt förslag till Likabehandlingsstrategi för 2021-2022

Bilagor

1. Likabehandlingsstrategi 2021-2022
2. Läsinstruktioner
3. Uppföljning delmål

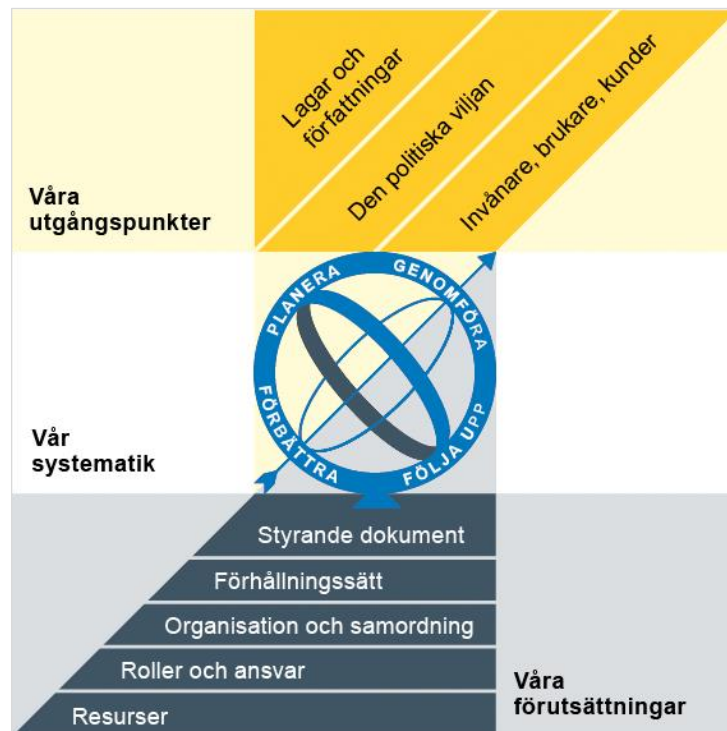
Likabehandlingsstrategi 2021-2022

Planerande styrande dokument

[
Vision
Program
► Plan
]

Göteborgs Stads styrsystem

Utgångspunkterna för styrningen av Göteborgs Stad är lagar och författningar, den politiska viljan och stadens invånare, brukare och kunder. För att förverkliga utgångspunkterna behövs förutsättningar av olika slag. Stadens politiker har möjlighet att genom styrande dokument beskriva hur de vill realisera den politiska viljan. Inom Göteborgs Stad gäller de styrande dokument som antas av kommunfullmäktige och kommunstyrelsen. Därutöver fastställer nämnder och bolagsstyrelser egna styrande dokument för sin egen verksamhet. Kommunfullmäktiges budget är det övergripande och överordnade styrande dokumentet för Göteborgs Stads nämnder och bolagsstyrelser.

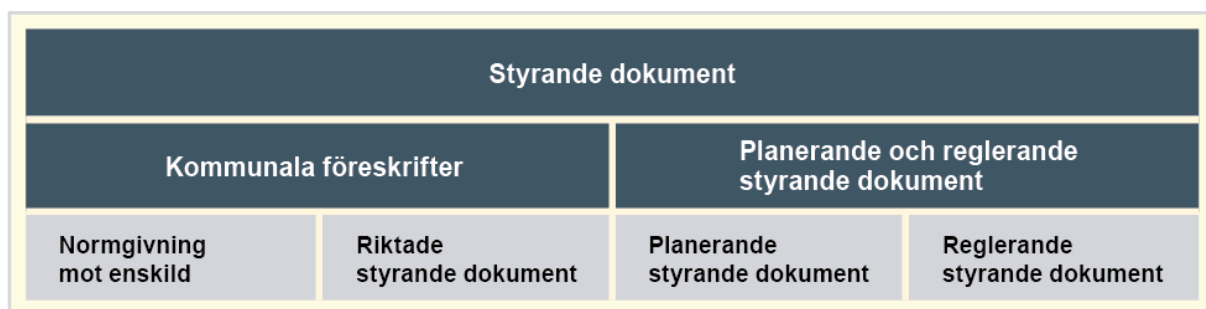


Om Göteborgs Stads styrande dokument

Göteborgs Stads styrande dokument är våra förutsättningar för att vi ska göra rätt saker på rätt sätt. De anger vad nämnder/styrelser och förvaltningar/bolag ska göra, vem som ska göra det och hur det ska göras. Styrande dokument är samlingsbegreppet för dessa dokument.

Stadens grundläggande principer såsom demokratisk grundsyn, principer om mänskliga rättigheter och icke-diskriminering omsätts i praktisk verksamhet genom att de integreras i stadens ordinarie beslutsprocesser. Beredning av och beslut om styrande dokument har en stor betydelse för förverkligandet av dessa principer i stadens verksamheter.

De styrande dokumenten ska göra det tydligt både för organisationen och för invånare, brukare, kunder, leverantörer, samarbetspartners och andra intressenter vad som förväntas av förvaltningar och bolag. De styrande dokumenten ligger till grund för att utkräva ansvar när vi inte arbetar i enlighet med vad som är beslutat.



Dokumentnamn: Likabehandlingsstrategi 2021-2022			
Beslutsnivå: [Beslutsnivå]	Beslutsdatum: [Beslutsdatum]	Process: [Process]	Dokumentägare: [Dokumentägare]
Dokumenttyp: [Dokumenttyp]	Revisionsperiod: [Revisionsperiod]	Fastställd av: [Fastställd av]	Handläggare: [Handläggare]
Fastställande datum: [Fastställd datum]			

Innehåll

Inledning	3
Syftet med denna strategi	3
Vem omfattas av strategin	3
Giltighetstid.....	3
Bakgrund	3
Koppling till andra styrande dokument	4
Stödjande dokument	4
Uppföljning av denna strategi.....	4
Likabehandlingsstrategi	5
Inriktning.....	5
Mål.....	5
Nyckeltal.....	5
Bolagets arbete inom likabehandling	7
Mänskliga rättigheter (MR)	7
Jämställdhet.....	8
Jämlikt Göteborg	8
Diskrimineringslagens fem områden	9
Rekrytering och befordran	9
Arbetsförhållanden	10
Möjligheter att förena arbete och föräldraskap.....	10
Löner och andra anställningsvillkor	11
Utbildning och kompetensutveckling.....	11
Inköp och upphandling	11

Inledning

Syftet med denna strategi

Denna likabehandlingsstrategi beskriver arbetets strategiska inriktning inom Göteborgs Hamn AB och syftar till att ge en helhetsbild av hur hamnbolaget arbetar för att vara en jämställd och jämlik arbetsplats, fri från diskriminering och trakasserier.

Vem omfattas av strategin

Denna strategi gäller för hela bolaget. Ansvaret kopplat till strategin är fördelat enligt följande:

- Styrelsen har det yttersta ansvaret för likabehandlingsarbetet i bolaget och fattar beslut om likabehandlingsstrategin.
- VD och företagsledning har det övergripande ansvaret för att likabehandlingsarbetet bedrivs på ett systematiskt sätt.
- Chefer med personalansvar har ansvar för att arbeta aktivt med likabehandlingsfrågorna i den egna verksamheten kopplat till aktiviteterna i likabehandlingsstrategin och föregå med gott exempel i ett likabehandlande ledarskap.
- Medarbetare ska aktivt medverka till en arbetsplats fri från fördomar och en kultur som präglas av respektfullt bemötande samt att reagera om man bevittnar oacceptabla händelser.
- Likabehandlingsgruppen ansvarar för att uppdatera likabehandlingsstrategin och ta fram årliga aktiviteter samt säkerställa att dessa genomförs och följs upp i företagsledningen. I gruppen finns representanter för chefer, fackliga organisationer samt medarbetare.

Alla medarbetare, besökare, konsulter, kunder och gäster ska behandlas med respekt och vänlighet.

Giltighetstid

Denna strategi gäller för perioden 2021-01-01-2022-12-31.

Bakgrund

Göteborgs Hamn arbetar mycket aktivt hållbarhetsfrågor och låter dessa genomsyra hela verksamheten. Likabehandlingsfrågor är en viktig del av den sociala dimensionen av hållbarhet, där hamnbolaget som arbetsgivare och ledare för godsnavet har ett ansvar. Hållbarhet är därför ett naturligt inslag i såväl affärsplan och verksamhetsplaner som process- och ledningssystem, som alla syftar till att gemensamt bidra till de mycket höga förväntningar som finns både internt och externt om ett proaktivt arbete.

I affärsplanen anges hållbarhet som ett kärnvärde:

Kärnvärde Hållbarhet: Hamnen har funnits i 400 år och kommer att finnas i 400 år till. Det skapar hållbara perspektiv och medför ett stort ansvar. Vi tar ansvar för kommande generationer.

Göteborgs Hamn AB ska enligt ägardirektivet från staden ”medverka till en långsiktigt hållbar utveckling genom att i alla verksamheter bedriva ett integrerat och proaktivt hållbarhetsarbete som syftar till att uppnå FN:s globala mål för hållbar utveckling”. I kommande avsnitt lyfts målen som är särskilt relevanta för de områden som presenteras.

En viktig utgångspunkt för arbetet är Göteborgs stads mål och planer kopplade till social hållbarhet och ökad jämlikhet. Hamnbolaget bidrag till stadens hållbarhetsarbete som sker inom sociala området beskrivs i denna strategi.

Koppling till andra styrande dokument

Göteborgs Hamns affärsplan 2021

Göteborgs Stads budget 2020

[Program för jämlikt Göteborg](#)

[Göteborgs stads plan för att förbättra HBTQ personers livsvillkor](#)

[Diskrimineringslagen](#)

[Göteborgs stads plan för jämställdhet 2019-2023](#)

[Göteborgs stads program för full delaktighet för personer med funktionsnedsättning](#)

[Handlingsplan för arbete med de mänskliga rättigheterna i Göteborgs stad](#)

Göteborgs Hamn AB:s rutiner:

[Göteborgs Hamns rutin för hantering av kränkande särbehandling](#)

[Göteborgs Hamns anvisning för företagsvolontär](#)

Stödjande dokument

[Göteborgs Hamns ABs kontaktlista vid kränkande särbehandling](#)

Uppföljning av denna strategi

Likabehandlingsstrategin är långsiktig och revideras av likabehandlingsgruppen vart tredje år. Aktiviteterna per område revideras och följs upp av likabehandlingsgruppen varje år. Ledningsgrupp beslutar om planen.

Likabehandlingsstrategi

Inriktning

Göteborgs Hamn AB ska vara en inkluderande arbetsplats som ser värdet av att använda medarbetarnas olika erfarenheter och kunskaper. Likabehandling och jämlikhet innebär en grundidé att alla föds med lika värde och lika rättigheter. Det betyder inte att alla ska behandlas lika utan likvärdigt.

Likabehandlingsstrategin syftar till att skapa värde, uppmärksamhet och engagemang i mångfalds- och likabehandlingsfrågor, inte bara på grund av att det är väsentliga hållbarhetsaspekter för vårt bolag, utan även för att det bidrar till affärsnytta. Forskning visar att sannolikheten att göra ekonomiska vinningar är högre för företag med hög etnisk mångfald, och att företag med hög jämställdhet har större chans att öka sina intäkter än genomsnittsbolagen. Chanserna till nya affärer och god arbetsmiljö är större i grupper med stor mångfald och ett inkluderande arbetsklimat jämfört med andra grupper.

Vi arbetar enligt våra kärnvärden som är samverkan, hållbarhet, innovation och pålitlighet, (SHIP). Vår uppförandekod som har sin grund i dessa visar oss vägen. Vi ska tro gott om varandra och respektera och uppmuntra varandra. Vi ska ha ett tillåtande klimat där vi säger hej och ger varandra feedback. Vi ska vara en arbetsplats som underlättar föräldradighet och där balansen mellan arbete och fritid uppmuntras. Hos oss accepteras ingen form för kränkande särbehandling eller diskriminering.

Arbetsgivarens förebyggande arbete för att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter omfattar de sju diskrimineringsgrunderna kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Bolaget ska dessutom sträva mot ett intersektionellt perspektiv vilket innebär ett analytiskt förhållningssätt där fler diskrimineringsgrunder och maktordningar tillsammans påverkar och förstärker varandra.

Mål

Göteborgs Hamn ska vara världens mest konkurranskraftiga hamn. För att nå dit finns fem övergripande mål som styr oss i rätt riktning. Ett av dessa målen omfattar bolagets medarbetare "koncernens mest motiverade medarbetare" vilket mäts genom ett index som kallas HME (hållbart medarbetarengagemang) där målvärdet är 90. En del i att nå detta mål är att bolaget arbetar aktivt med likabehandling- och mångfaldsfrågor i syfte att få en inkluderande arbetsplats.

Nyckeltal

I nuvarande strategi ingår inriktning ovan samt nyckeltal som beskriver verksamhetens påverkan kopplat till likabehandlingsfrågor. Nyckeltalen omfattar bolagets egen verksamhet. En sammanställning av nyckeltalen ges nedan, och hur vi arbetar med dem beskrivs i avsnitt *Bolagets arbete inom likabehandling*.

Nyckeltal:	Resultat		Utveckling: ● ● ●
	2020	2019	
Andel introduktionsdagar per år där det informeras om diskrimineringslagen, bolagets arbete mot kränkningar och trakasserier, normkritik och HBTQ personers rättigheter.	●		
Antal informationsinsatser från Likabehandlingsgruppen på intranät	●	●	
Andel avdelningar som deltar i kompetenshöjande aktivitet inom mångfalds- och likabehandlingsfrågor	●	●	
Lönekartläggning: förekomst av osakliga löneskillnader på gruppnivå	●	●	
Jämix-resultat (totalt)	●	●	
Andel medarbetare som är företagsvolontärer på arbetstid	●	●	
Antal praktikanter inom bolaget	●	●	
Antal sommarjobbare inom bolaget	●	●	
Andel chefer inom bolaget som är födda utanför nordn	●	●	
Andel rekryteringsannonser som publiceras på intranätet	●	●	
Sjukfrånvaro i procent (kort och lång)		●	
Andel medarbetare som upplever sig kränkta eller trakasserade	●	●	
Jämix-resultat som berör föräldradighet och vab		●	
Antal genomförda föräldradighetssamtal i Heartpace	●		
Andel medarbetare som tagit ut ersättning för VAB	●	●	
Andel medarbetare upplever att de får den kompetensutveckling som förväntas (Winningtemp)			
Andel medarbetare som upplever att de får den kompetensutveckling som behövs för att kunna göra ett bra arbete (Winningtemp)			
Antal upphandlingar inom riskutsatta branscher där krav på arbetsrättsliga villkor har ställts	●	●	
Andel upphandlingar där krav om social hänsyn ska ingå	●	●	

Bolagets arbete inom likabehandling

Nedan ges en mer detaljerad beskrivning av hur vi arbetar med respektive område inom likabehandling. Det anges också vilka områden som hänger ihop med nyckeltalen samt globala hållbarhetsmålen.

Mänskliga rättigheter (MR)

Med ett MR perspektiv avses att de mänskliga rättigheterna och principen om icke-diskriminering är viktigt i bolagets arbete och insatser av olika slag. Bolaget ska respektera, skydda och främja medarbetarnas- och andra människors i bolagets rättigheter samt förebygga så att diskriminering inte förekommer. Ingen ska begränsas utifrån sina rättigheter, och ej heller kränkas eller trakasseras.



Stadens anställda ska höja sin kompetens i HBTQ frågor. Normkritik ska ingå i introduktionsutbildningarna för nyanställda och kompetensen kring mångfald och likabehandling ska höjas inom bolaget.

Aktiviteter för 2021 är:

1. På introduktionsdag utöka information om bolagets förebyggande arbete mot kränkningar och trakasserier till att även innefatta rasism, HBTQ, samt alla diskrimineringsgrunder.
(kopplad till Göteborgs stads plan för att förbättra HBTQ personers livsvillkor)
2. På förmånsportalens OnBoarding portal för nyanställda presentera bolagets arbete med mångfalds och likabehandlingsfrågor.
(kopplad till Göteborgs stads plan för att förbättra HBTQ personers livsvillkor)
3. Informera på intranät i frågor som handlar om mångfald och likabehandling i kompetenshöjande syfte. Nytt: Inkludera även olika religiösa högtider. *(kopplad till Handlingsplan för arbete med de mänskliga rättigheterna i Göteborgs stad)*
4. Kompetenshöjande insats för medarbetare kring mänskliga rättigheter
(kopplad till Handlingsplan för arbete med de mänskliga rättigheterna i Göteborgs stad)

Nyckeltal:

- Andel introduktionsdagar per år där det informeras om diskrimineringslagen, bolagets arbete mot kränkningar och trakasserier, normkritik och HBTQ personers rättigheter.
- Antal informationsinsatser från Likabehandlingsgruppen på intranät
- Andel avdelningar som deltar i kompetenshöjande aktivitet inom mångfalds- och likabehandlingsfrågor

Jämställdhet

Jämställdhet är en del i arbetet med mänskliga rättigheter och bolaget strävar efter ett systematiskt och integrerat jämställdhetsarbete.

Jämställdhet utgår främst ifrån de juridiska könen man och kvinna och därför är det viktigt att bolaget har ett normkritiskt förhållningssätt till kön så de med olika könsidentitet också inkluderas i arbetet. Bolaget ska aktivt arbeta med att vara en jämställd arbetsplats där beslut inte gynnar eller misgynnar något kön, där rekryteringsprocessen är icke-diskriminerande och kompetensbaserat och där lönerna är jämställda.

Den strukturella könsdiskrimineringen ska upphöra. Detta ska ske genom att undersöka vilka risker för diskriminering och andra hinder för lika möjligheter och rättigheter som finns i verksamheten, analysera orsaker och dra slutsatser, genomföra åtgärder och följa upp och utvärdera. Arbetet ska omfatta alla diskrimineringsgrunder.

Aktiviteter för 2021 är:

1. Genomföra två lönekartläggningar i syfte att se om det finns osakliga löneskillnader baserat på kön; ett med alla medarbetare som underlag och ett där chefer inte inkluderas eftersom bolaget har en högre andel kvinnliga chefer än kvinnliga medarbetare vilket kan påverka utfallet av lönekartläggningen.
2. Kartlägga om intern rekrytering av chefer senaste 5 åren har varit överhängande mot män eller kvinnors fördel i syfte att se om det har förekommit risk för diskriminering.
3. Kartlägga om skillnader i sjukskrivningar mellan män och kvinnor kan förklaras strukturellt (inkludera ett intersektionellt perspektiv).

(samtliga är kopplade till Göteborgs stads plan för jämställdhet 2019-2023 och Diskrimineringslagen)

Nyckeltal:

- Lönekartläggning: förekomst av osakliga löneskillnader på gruppnivå
- Jämix-resultat (totalt)

Jämlikt Göteborg

Målområde: Skapa förutsättningar för arbete

Göteborgs stad har under många år arbetat för, och engagerat sig i, frågor om social hållbarhet, mänskliga rättigheter och jämlika livsvillkor i syfte att minska skillnaderna i livsvillkor i staden. Stadens verksamheter ska ha en hög medvetenhet om faktorer som påverkar hälsa såsom socialt deltagande, levnadsvanor, ekonomi, arbete/ sysselsättning och upplevd trygghet. Av fyra målområden i ”program för jämlikt Göteborg” kan Göteborgs Hamn påverka målområde två: ”skapa förutsättningar för arbete”.

Att ha en sysselsättning är grundläggande för människors livsvillkor. Därför ska bolaget inför varje rekrytering noggrant överväga tjänsternas kompetenskrav och inte kräva mer



än det som behövs för tjänsten. Bolaget ska dessutom jobba för att underlätta första steget in på arbetsmarknaden samt ha en icke- diskriminerande och normkritisk rekryteringsprocess.

Aktiviteter för 2021 är:

1. 25 % av alla anställda ska ha varit företagsvolontärer under året.
2. Skapa samarbete med miljöbron i syfte att underlätta inflödet av sommarjobbare, praktikanter och examensarbetare
3. Göteborgs Hamn AB ska erbjuda sommarjobb till unga.
4. För att öka mångfalden i bolaget, se över och påverka kravprofil i annonser och eventuellt kalla fler som inte är förstaval.
(kopplad till Program för jämlikt Göteborg)
5. Genomföra fördjupad utbildning för chefer i att rekrytera trots fördomar
(kopplad till Program för jämlikt Göteborg och Diskrimineringslagen)

Nyckeltal:

- Andel medarbetare som är företagsvolontärer på arbetstid
- Antal praktikanter inom bolaget
- Antal sommarjobbare inom bolaget

Diskrimineringslagens fem områden

Alla arbetsgivare ska enligt diskrimineringslagen arbeta med

aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering på arbetsplatsen inom fem olika områden. Aktiva åtgärder innebär att undersöka om det finns risker för diskriminering på arbetsplatsen, analysera orsakerna till upptäckta risker, genomföra åtgärder för att förebygga risker för diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter samt följa upp och utvärdera det genomförda arbetet. Alla diskrimineringsgrunder ska inkluderas.

De fem områdena är

- Rekrytering och befodran
- Arbetsförhållanden
- Löner och andra anställningsvillkor
- Utbildning och övrig kompetensutveckling
- Föräldraskap och arbete

Rekrytering och befodran

Bolaget ska arbeta för att alla får möjlighet att söka lediga jobb, oavsett diskrimineringsgrund. Det gäller även intern rekrytering och befodran.



Intern rörlighet ska stimuleras såväl inom som mellan stadens förvaltningar och bolag. Andelen chefer födda utanför Norden ska öka och aktivt följas upp.

Aktiviteter för 2021 är:

1. Alla annonser ska internannonseras för att uppmuntra intern rörlighet.
2. Se fler kopplade aktiviteter under ”jämnt Göteborg”

Nyckeltal:

- Andel chefer inom bolaget som är födda utanför Norden
- Andel annonser som publiceras på intranätet

Arbetsförhållanden

Bolaget ska arbeta aktivt för att förebygga diskriminering när det handlar om arbetsförhållanden och strävar mot att ha ett tillåtande samtalsklimat, flexibla arbetstider, och en inkluderande arbetsplats fritt från kränkningar och trakasserier. Bolaget arbetar aktivt med att minska och att förebygga sjukskrivningar.



Aktiviteter för 2021 är:

1. Via svaren i enkät- och dialogverktyg Winningtemp, kartlägga medarbetarens uppfattning av samtalsklimat och relation till kollegor (Teamkänsla) samt undersöka om risk för diskriminering förekommer.
2. Likabehandlingsgruppen genomför aktivitet ”inkluderande arbetsplats”.

Nyckeltal

- Sjukfrånvaro i procent (kort och lång)
- Andel medarbetare som upplever sig kränkta eller trakasserade

Möjligheter att förena arbete och föräldraskap

Bolaget ska vara en arbetsplats som underlättar för medarbetarna att förena arbete med föräldraskap. Detta gör vi bland annat igenom att begränsa beordrad övertid och arbete på obekvämlig arbetstid (förutom på de arbetsplatser som kräver detta på grund av verksamhetens natur) och att ge föräldralediga möjlighet att ha kontakt med arbetsplatsen. Föräldralediga ska ej heller diskrimineras i lön och arbetsgivaren ska underlätta föräldraledighet och vab samt hemarbete när det behövs.



Aktiviteter för 2021 är:

1. Information via mail till chefer + medarbetare om vikten att ha samtal med de som ska vara föräldralediga 3 månader eller längre på deltid (mall i Heartpace) (kopplad till Diskrimineringslagen)

Nyckeltal:

- Jämix-resultat som beror föräldraledighet och vab
- Antal genomförda föräldraledighetssamtal (Heartpace)
- Andel medarbetare som tagit ut ersättning för VAB

Löner och andra anställningsvillkor

Bolaget strävar efter icke diskriminerande löner, förmåner och riktlinjer kopplat till lönesättning, både internt och vid nyrekrytering och arbetar strukturerat med befattningsvärderingssystem (BAS).



Aktiviteter för 2021 är:

1. Lönekartläggning på medarbetare från 60 år och uppåt samt 30 år och under för att se om det finns osakliga löneskillnader på grund av ålder.

Utbildning och kompetensutveckling

Bolaget ska aktivt arbeta för att alla medarbetare ska få möjlighet till kompetensutveckling som kommer alla anställda till del på ett likvärdigt sätt oavsett diskrimineringsgrund samt sträva efter en jämn fördelning av kvinnor och män när det gäller utbildning och kompetensutveckling.



Aktiviteter för 2021 är:

1. Aktivitet: Steg 1: Via Winningtemp, kartlägg graden av nöjdhet kopplat till kompetensutveckling samt kartlägg om det finns risk för diskriminering
(kopplad till Diskrimineringslagen)

Nyckeltal:

- Andel medarbetare upplever att de får den kompetensutveckling som förväntas (Winningtemp)
- Andel medarbetare som upplever att de får den kompetensutveckling som behövs för att kunna göra ett bra arbete (Winningtemp)

Inköp och upphandling

För Göteborgs Hamn är det viktigt att bidra till ett mer jämlikt Göteborg med minskat utanförskap, minskade skillnader i livsvillkor och hälsa samt goda arbetsförhållanden. Vi arbetar med att andelen hållbara upphandlingar ska öka och i merparten av våra upphandlingar inkluderar vi bolagets uppförandekod, såväl som att det finns klausuler gällande antidiskriminering. Dessutom ställer vi sociala krav vid upphandling. Under 2020 ska arbetsrättsliga villkor krävas inom riskutsatta branscher såsom bygg- och anläggningssektorn. Allt detta ska leda till att skapa förutsättningar för



jobb, minska skillnader i livsvillkor, bidra till en bättre miljö samt skapa samordningsvinster i inköpsprocessen.

Aktiviteter för 2021 är:

1. I varje ny upphandling bedöma om det behöver ställas krav på arbetsrättsliga villkor.
2. I 50 % av upphandlingarna ska krav om social hänsyn ingå.

Nyckeltal:

- Antal upphandlingar inom riskutsatta branscher där krav på arbetsrättsliga villkor har ställts
- Andel upphandlingar där krav om social hänsyn ska ingå

Läsinstruktioner Likabehandlingsstrategi 2021

Syftet med denna strategi

Ingen förändring från föregående år

Vem omfattas av strategin

Ingen förändring från föregående år

Giltighetstid

Ny period angiven

Bakgrund

En förändring har gjorts från föregående år. Fokus ligger nu på FN:s globala mål, bolagets kärnvärde gällande hållbarhet och Göteborgs Hamns ägardirektiv.

Koppling till andra styrande dokument

Ingen förändring från föregående år

Stödjande dokument

Ingen förändring från föregående år

Uppföljning av denna strategi

Ingen förändring från föregående år

Inriktning

Ändring av rubrik.

Texten är densamma förutom ett tillägg av intersektionalitet. Anledningen till tillägget är för att bredda perspektivet på diskriminering och se nya maktordningar. Begreppet syftar till att synliggöra specifika situationer av förtryck som skapas i skärningspunkter för maktrelationer baserade på diskrimineringsgrunderna.

Mål

Tillägg från förra året.

I tidigare planer har de olika fokusområdena som till exempel "mänskliga rättigheter" och "jämsällldhet" kallats *delmål* men nu har detta ändrats till strategiska mål. Det enda målet som likabehandlingsarbete numera styr emot är "koncernens mest motiverade medarbetare, HME 90" eftersom vi anser att likabehandlingsarbetet är en del i arbetet med att nå detta mål.

Nyckeltal

Ny inledande text om varför vi har nyckeltal.










Nyckeltal i sig är inget nytt arbetssätt och kommer följas upp på samma vis som tidigare men har förenklats genom att färgmarkera i rött, gult och grönt. Gult innebär här att det kommer genomföras under 2020, rött innebär "ej genomfört" och grönt innebär "genomfört". Uppföljning genom mätning

och uträkning kommer fortsätta via internt arbete men matrisen har tagits bort för att tydliggöra hur bolaget arbetar med frågorna.

Bolagets arbete inom likabehandling

I stället för att endast specificera de planerade aktiviteterna för nästkommande år utifrån fokusområde (tidigare delmål) har vi nu valt att beskriva bolagets strategi inom områdena *mänskliga rättigheter, jämlikt Göteborg* samt *diskrimineringslagens fem områden* (rekrytering och befordran, arbetsförhållanden, löner och andra anställningsvillkor, utbildning och övrig kompetensutveckling, föräldraskap och arbete). De framtagna strategierna under respektive område är hämtade från stadens styrande dokument. Genom detta upplägg visar vi tydligt på bolagets ställningstagande inom de olika områdena och hur vi aktivt arbetar med dessa frågor.

I årets likabehandlingsstrategi har vi aktiviteter (eller så kallade aktiva åtgärder) inom alla diskrimineringslagens fem områden för att efterleva lagens krav på att arbeta med aktiva åtgärder för att upptäcka risk för diskriminering och för att förebygga dessa risker.

Delmål	Aktivitet	Status	Kommentar
Mänskliga rättigheter	På introduktionsdag informera om diskrimineringslagen samt bolagets förebyggande arbete mot kränkningar och trakasserier, HBTQ personers rättigheter samt normkritik.		Har inte varit introduktionsdag under 2020 pga covid-19
	Likabehandlingsgruppen ska informera på intranät i frågor som handlar om mångfald och likabehandling i kompetenshöjande syfte.		
	Kompetenshöjande insats för medarbetare i syfte att motverka rasism, islamofobi, antisemitism och trans-homofobi		Planeras vara klar till årsskiftet
Jämställdhet	Genomföra lönekartläggning i syfte att se om det finns osakliga löneskillnader baserat på ålder eller funktionsnedsättning.		
	Genomföra utbildning för chefer och skyddsombud med fokus på trakasserier och sexuella trakasserier.		Ej genomförd på grund av covid-19
	Överse implementering av Göteborgs stads plan för jämställdhet 2019-2023		
Jämlikt Göteborg	Webutbildning jämlikt Göteborg ska delas på intranätet i kompetenshöjande syfte		Ej intranät utan i APT material
	Se över om möjligheten att vara företagsvolontär kan sträcka sig utöver arbete för Räddningsmissionen		Nytt styrande dokument finns
	25 % av alla anställda ska ha varit		Ej genomfört på grund av covid-19

	företagsvolontärer under året.		
Arbetsmarknad och utbildning	För varje förfrågan om praktikplats till HR avdelningen ska denna vidarebefordras till berörda chefer inom bolaget för beslut.	●	
	Göteborgs Hamn AB ska erbjuda sommarjobb till unga	●	Ej verkstad
Personal	Alla annonser ska internannonseras för att uppmuntra intern rörlighet.	●	
	I chefsrekryteringar informera rekryteringsbolag om att underlaget ska inkludera personer födda utanför Norden om kompetenskraven är uppfyllda.	●	Ingen extern chefsrekrytering under 2020. Rekryteringsbolag används ej heller längre.
	Andel chefer inom bolaget som är födda utanför Norden ska öka	●	Detta är ett av Göteborgs stads mål men hanteringen av den är problematiskt då vi inte för listor över detta
Inköp och upphandling	I varje ny upphandling bedöma om det behöver ställas krav på arbetsrättsliga villkor.	●	
	I 50 % av upphandlingarna ska krav om social hänsyn ingå.	●	
Arbetsförhållanden	Alla avdelningar ska arbeta med resultat i medarbetarenkät kopplat till kränkningar och trakasserier med fokus på uppförande och bemötande.	●	Underlag fanns med i APT paket under hösten
Möjligheter att förena förvärvsarbete och föräldraskap	Ta fram en checklista/samtalsmall till chef som stöd för att underlätta anpassningar av arbetet för medarbetare som vill ta föräldraledigt på deltid.	●	Samtalsmall finns i Heartpace och ska användas för de som ska vara föräldralediga på deltid mer än 3 månader

Styrelsemöte 2020-11-30
Diarienummer: GHAB2020-0369

Handläggare: Anne Mari Fagerström
Telefon: 031- 367536
E-post: anne_mari.fagerstrom@portgot.se

Ärende: Remissvar Förmåner för medarbetare i Göteborgs Stad

Förslag till beslut

Göteborgs Hamn AB:s styrelse svarar följande på förslagen:

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. **Styrelsen avstyrker förslaget.**
2. Konsekvenser av en harmonisering utifrån ett oförändrat ekonomiskt värde enligt nuvarande nivå (2 100 kr). **Styrelsen avstyrker förslaget.**
3. Konsekvenser utifrån ett ökat ekonomiskt värde enligt exempel i tjänsteutlåtandet (+ 1 000 kr, + 5 000 kr alternativt + 12 000 kr). **Styrelsen avstyrker förslaget.**
4. Konsekvenser gällande administration av personalförmåner vid en förändrad inriktning där utbudet av personalförmåner kan variera mellan olika förvaltningar och bolag. **Inget förslag att tillstyrka eller avstyrka men svar på förslaget finns i texten.**

Sammanfattning

Ärendet tar sin utgångspunkt i kommunfullmäktiges beslut 2016 om att harmonisera personalförmånerna i alla stadens bolag och förvaltningar. Beslutet skapade reaktioner och ledde fram till en utredning gjord av SLK, som bland annat visade att beroende på arbetsplats har man tillgång till olika förmåner. SLK önskar därför att styrelser och nämnder svarar på konsekvenserna av nedanstående förslag samt tillstyrker, avstyrker eller inte tar ställning till dessa:

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 tjänsteutlåntandet (+ 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 variera mellan olika förvaltningar och bolag.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Oavsett vilken väg Göteborgs Stad väljer att gå gällande var och en av de olika förslagen kommer det bli ekonomiska konsekvenser för Göteborgs Hamn AB. Bolaget kommer spara kostnader på att minska förmånsutbudet men förlora pengar på annat håll.

Förmånerna inom bolaget fungerar på olika sätt vilket innebär att det är problematiskt att beräkna ett värde på de totala förmånerna per år. Vissa av bolagets förmåner är situationsbetonade och varierar beroende på exempelvis hur många km man kör i tjänst, hur mycket man vabbar eller hur många tjänsteresor man gör, medan andra förmåner har ett fast värde som kan tas ut månadsvis eller årsvis. Detta ”fasta värde” uppgår till 19 500 kr¹ per år och innefattar följande (glasögonbidrag, lunchsubventionering, parkeringsförmån, cykelbidrag, startavgifter på lopp samt Västtrafiksubvention).² I bolagets förmånsutbud finns både av arbetsgivaren ensidigt beslutna förmåner och dessutom överenskommelser via lokala kollektivavtal³.

När Göteborgs Stad remitterade frågan om förmånernas värde till bolagen rapporterade Göteborgs Hamn AB in detta, tyvärr med otydliga instruktioner till hur beräkningarna skulle gå till. Risken finns därför att bolagen och förvaltningarna har räknat på olika sätt. Enligt remissen skulle följande svaras på:

1. Förmånernas totala kostnad år 2019
2. Antal medarbetare som nyttjat förmånerna år 2019 samt
3. Beräknat förmånsvärde per medarbetare år 2019

Den totala kostnaden (punkt 1) beräknade vi inklusive arbetsgivaravgifter trots att detta inte hade uttryckts tydligt i instruktionerna. Det beräknade förmånsvärdet per medarbetare (punkt 3) beräknade vi som förmånsvärdet av de nyttjade förmånerna 2019 dividerat med den grupp av medarbetare som hade nyttjat respektive förmån. Dock anser vi att detta inte berättar hela sanningen. Göteborgs Hamn framställdes, bland annat i GP, som det bolag inom staden som erbjuder förmåner till högst värde. Vi anser det mer relevant att räkna på det totala uttaget av förmåner under 2019 i relation till hela bolagets genomsnittsanställda under 2019 och inte bara de som nyttjat respektive förmån. Vår uträkning visar att den summan är ca 8000 kr per år (i jämförelse med en summa närmare 30 000 om man räknar enligt hur vi tolkade instruktionerna i punkt 3).

Detta visar att trots att bolagets anställda har möjlighet att ta ut förmåner för ett högre värde så varierar uttaget beroende på vilket behov de anställda har, vilket har varit viktigt i bolagets arbete med att vara en attraktiv arbetsgivare. Förmånsutbudet ska vara brett och varierat för att fylla olika behov utan att kostnaden, av den anledningen, blir högre.

Alla nedanstående förslag enligt remissen kommer innebära ekonomiska konsekvenser för bolaget och dess medarbetare eftersom de alla medför en minskning av det nuvarande förmånsvärdet. De förmåner som bolaget erbjuder i dag är en förutsättning för att kunna vara en attraktiv arbetsgivare för nuvarande medarbetare men även framtida. Förmånerna

¹ Ej medräknat Göteborgs grundnivå på förmåner på 2100 kr

² Ej medräknat olycksfallsförsäkring för arbetare eller sjukvårdsförsäkring för företagsledning/nyckelpersoner då de ej berör alla.

³ För en samlad bild av bolagets förmåner se under rubrik ”bilagor”

är en bidragande faktor till att vi idag kan konkurrera om arbetskraft på den privata marknaden. Vi vet att personalförmåner är en betydande anledning till att människor väljer vårt bolag som arbetsgivare och därigenom är en förutsättning för att kunna nå vår vision ”världens mest konkurrenskraftiga hamn”.

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.

Detta förslag är svårt att förutse konsekvenserna kring eftersom inget värde specificeras. Konsekvenserna kommer vara olika beroende på vilket värde som beslutas. Ett värde som är i linje med det bolaget erbjuder idag ser vi inga negativa konsekvenser med utan bara positiva. Detta i form av nöjda medarbetare, en fortsatt rättvis konkurrens kring arbetskraft på privata marknaden samt inga ökade löne- eller konsultkostnader. Om värdet däremot beslutas vara mycket lägre än det bolaget erbjuder idag riskerar vi konsekvenser i form av missnöjda medarbetare och därigenom ett lägre HME⁴, svårighet att rekrytera, risk för att medarbetare säger upp sig, förväntningar från medarbetare att de kompenseras i form av lön, högre lönekrav vid nyrekrytering, ökade rekryteringskostnader samt ökade konsultkostnader.

Dock är andemeningen i detta förslag av intresse då den visar en förståelse för stadens olika uppdrag och därigenom behov av olika förmåner.

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

Den nuvarande förmånsnivån som Göteborgs stad erbjuder är friskvårdsbidrag (1500 kr per år), cykelbidrag (500 kr per år) och personalstöd (100 kr per år).

Vi tror det är en stor skillnad i reaktioner mellan de anställda som med detta förslag får ett oförändrat förmånsutbud och de anställda som förlorar nästan alla sina förmåner.

Detta förslag innebär störst negativa ekonomiska konsekvenser eftersom det innebär att ett värde på drygt 19 500 kr per år minskar för medarbetarna. Man kan likna det med att reducera en medarbetares årslön med samma summa. Vi tror att bolagets HME kommer minska på grund av missnöjda medarbetare, vilket kommer få en direkt effekt på bolagets mål att bli den mest konkurrenskraftiga hamnen i världen. Dessutom kommer bolagets anställda troligen förvänta sig en kompensation i form av lön för de borttagna förmånerna. Bolaget kommer också ha svårt att rekrytera med det föreslagna förmåns-erbjudandet i ryggen, vilket troligen kommer innebära att lönenivån höjs även på grund av nyrekryteringar och dessutom risk för ökade konsultkostnader vilket bolaget aktivt försöker att minska.

Fler av bolagets förmåner är dessutom kollektivavtalade. Om detta förslag går igenom innebär det att politiker beslutar om frågor som är överenskomna mellan parterna vilket riskerar en urholkning av den svenska modellen och kommer skapa reaktioner hos arbetstagarparterna.

⁴ HME (hållbart medarbetarengagemang) är ett index som används som KPI för det strategiska målet ”koncernens mest motiverade medarbetare”.

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

Dessa förslag skiljer sig mycket och av den anledningen blir även konsekvenserna olika. Bolaget tolkar förslaget som att värdet höjs i olika nivåer men att utbudet inte får variera. Med denna utgångspunkt beror konsekvenserna på dels värde samt dels om vilka förmåner som staden beslutar att alla ska ha. Om bolaget får behålla en stor del av förmånerna till exempelvis ett värde av + 12 000 kr tror vi att konsekvenserna till viss del blir positiva för några av våra medarbetare, trots att erbjudandet minskar i värde. Detta eftersom det i genomsnitt togs ut ett värde av 8000 kr i förmåner 2019. Viktigt att framhäva är att uttaget av förmåner skiljer sig från år till år. Om förslaget å andra sidan innebär ett ökat värde på + 12 000 kr men med ett förändrat utbud är det svårt att förutse konsekvenserna. Det tål att upprepas att det är en svårighet att ta fram ett likartat förmånspaket som ska passa drygt 50 000 anställda med helt olika uppdrag.

Om förslaget innebär ett ökat värde av + 5000 kr blir de negativa konsekvenserna större eftersom snittuttaget på förmåner per anställd år 2019 var 8000 kr. Detta blir i så fall en minskning på 3000 kr per år. Om man i stället ser till det totala utbudet av förmåner 2019 som var 19 500 kr, vilket är mer rimligt, innebär det en minskning med 14 500 kr per år. Konsekvenserna av detta förslag kommer till stor del bli negativa, liksom konsekvenserna enligt förslag 2 i form av sänkt HME på grund av missnöjda medarbetare, förväntad kompensation för befintliga medarbetare, risk att medarbetare säger upp sig, höjd lönekostnad i rekryteringar samt ökade konsultkostnader eftersom rekryteringsläget blir svårare.

Om förslaget blir att öka förmånerna med + 1000 kr tror vi att det blir samma konsekvenser som förslag 2. Detta eftersom skillnaden i förmåner med vad man har i dagsläget och vad som erbjuds kommer skilja sig markant.

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

Göteborgs Stad har under 2020 upphandlat och startat upp Benify vilket är en webbaserad förmånsportal för alla stadens medarbetare att hantera sina förmåner med kvitton, köp och rabatter via främst löneavdrag. Göteborgs Hamn har haft tillgång till denna sedan 2012. Bolaget har sedan början varit tvungna att anpassa sig till Benifys begränsningar. Efter att Göteborgs stad upphandlade och införde Benify har ytterligare begränsningar tillkommit för bolaget gällande vilka förmåner som kan hanteras där. Vi har därför hittat nya, effektivare sätt att hantera just dessa förmåner med begränsad administration. Självklart är det en fördel att alla förmåner kan hanteras på ett ställe. Dock är det olämpligt att Benifys begränsningar ska styra vilka förmåner som Göteborgs Stad erbjuder, istället för vikten av att vara en attraktiv arbetsgivare.

Bedömning ur ekologisk dimension

Två av de förmåner som bolaget erbjuder idag är en direkt konsekvens av kravställning från Trafikkontoret. Det handlar dels om stadens interna klimatväxling, dels åtgärder för minskad trafik inom staden till följd av byggandet av Västlänken.

Stadens interna klimatväxling anger att bolaget ska ta fram åtgärder som minskar miljöpåverkan från resor. Göteborgs Hamn har sedan klimatväxlingen infördes arbetat med att använda förmånerna som verktyg för att påverka medarbetarnas resvanor i ett brett perspektiv. Detta är särskilt viktigt då det också har påverkan hur medarbetarna genomför resor som inte är kopplade till arbetet. Effekten för miljö och klimat blir således större.

Till följd av byggandet av Västlänken uppmanades bolaget att se över vilka möjligheter vi hade till att skapa förutsättningar för våra medarbetare att minska trafiken inom staden. En resvaneenkät genomfördes bland alla medarbetare och genererade två aktiviteter som kunde ha direkt effekt. Dels att erbjuda en höjd subvention av Västtrafikkort från 2000 kr per år till 4000 kr, dels att erbjuda en cykelförmån till ett värde av 3000 kr under en 3-års period i stället för 1500 kr som Göteborgs Stad erbjuder. Att dessa förmåner nu löper risk att försvinna tror vi kommer skapa ett stort missnöje hos våra medarbetare och bolaget förlorar viktiga verktyg att arbeta med i stadens interna klimatväxling. Dessutom ifrågasätter vi att olika delar av Göteborgs Stad har så olika förväntningar på oss med en direkt negativ konsekvens för våra medarbetare och stadens miljöpåverkan.

Bolaget har en förmån avtalad i ett lokalt kollektivavtal som ger medarbetare rätten till en extra ersättning per körda mil i tjänsten med privat bil. De kollektivavtalade förmånerna ska inte påverkas enligt Göteborgs Stads styrande dokument ”riktlinje för personalförmåner”. Denna förmån har en negativ effekt på miljö och klimat och omfattar endast de som har privat bil men då den är kollektivavtalad sedan lång tid tillbaka finns risk att den förmånen får vara kvar medan de förmåner som gynnar miljö och klimat samt en god hälsa (Västtrafiksubvention och cykelbidrag) och som dessutom nyttjas i större omfattning riskerar att försvinna.

Sammantaget kommer påverkan av förmånerna som anges i förslagen och beskrivs enligt ovan i förslaget att leda till ett ökat bilkörande till och från arbetet. Konsekvenserna av det blir ökad trängsel och ökad miljö- och klimatpåverkan inom staden, vilket motverkar stadens ambitioner om ett fossilfritt Göteborg.

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.

Detta förslag är svårt att förutse konsekvenserna av eftersom inget värde specificeras och det då är svårt att bedöma effekterna på förmånerna som beskrivs ovan. Ett värde som är i linje med det som bolaget erbjuder idag möjliggör utrymme att fortsatt använda förmånerna som ett verktyg för att påverka medarbetarnas resvanor. Effekten av detta är god för stadens generella miljöpåverkan och i linje med ambitionen om ett fossilfritt Göteborg.

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

Förslaget kommer att ha störst negativ effekt på bolagets möjligheter att arbeta med medarbetarnas resvanor kopplat till stadens ambitioner om ett fossilfritt Göteborg.

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

Dessa förslag skiljer sig åt och skapar väldigt olika förutsättningar för hur bolaget kan arbeta med att påverka medarbetarnas resvanor. Med ett högre belopp möjliggörs att stimulera till förändring på olika sätt. Ett exempel är att en person som väljer cykelbidrag för att cykla till arbetet under vissa tider på året också kan nyttja kollektiv trafiksubvention. Då möjliggörs ett alternativ till cykel som inte är bil, när förutsättningar för cykling inte är optimala. Medarbetare som förändrar sina vanor enligt ovan har sannolikt också effekt på miljö och trafik när det gäller resor som inte är kopplade till arbetet, då vanorna blir etablerade. Arbete för nya resvanor med mindre miljöpåverkan är i linje med stadens ambitioner om ett fossilfritt Göteborg.

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

Bolaget ser ingen konsekvens ur det ekologiska perspektivet.

Bedömning ur social dimension

I utredningen som SLK gjorde lyftes att skillnader i förmåner inte var jämställda och att mansdominerade verksamheter hade bättre förmåner än kvinnodominerade. Göteborgs Hamn AB arbetar aktivt med jämställdhetsfrågor och är en jämställd arbetsgivare. Att förbättra förmånsutbudet för stadens medarbetare innebär en ökad kostnad. Dock är det ett rimligare sätt att arbeta med jämställdhet än att hålla förmånerna på en låg nivå för medarbetare inom hela staden. En låg förmånsnivå innebär en fortsatt stor diskrepans mot den privata marknaden och kan därmed på sikt innebära svårigheter att kompetensförsörja.

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.**

På samma sätt som under de ekonomiska konsekvenserna är detta förslag svårt att bedöma på grund av att ett värde inte finns med i förslaget. Om värdet som beslutas är i linje med bolagets förmånspaket hade det bidragit till positiva konsekvenser medan ett markant minskat värde kommer bidra till negativa konsekvenser. Dock ser vi positiva konsekvenser utifrån grundidén med förslaget. Nämligen att utbudet av personalförmåner får variera mellan olika förvaltningar och bolag. Göteborgs Hamn strävar efter att höja mångfalden inom bolaget och ett sätt att göra detta är att erbjuda ett brett utbud av förmåner - just eftersom olika medarbetare har olika behov. Ett konkret exempel är att småbarnsföräldrar får en ersättning när de behöver stanna hemma för vård av barn.

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

Detta förslag innebär en enorm försämring för våra medarbetare även utifrån den sociala dimensionen. Förmånerna är komponent i en total balans och det är problematiskt att man vill röra den men inte kan kompensera på annat håll. Bolaget erbjuder visserligen bra förmåner men har exempelvis färre semesterdagar enligt de kollektivavtal vi är anslutna till i jämförelse med förvaltningarna som har kollektivavtalet AB. Om bolagets förmåner försvinner samtidigt som förvaltningarna behåller ett större antal semesterdagar störs balansen vilket kommer skapa ett stort missnöje bland medarbetarna och direkt påverka HME. Dessutom kommer troligen bolagets kompetensförsörjning att försvåras vilket i sin tur innebär ett behov av konsulter vilket bolaget beslutat ska minska.

Många av bolagets anställda har dessutom tackat ja till en anställning med det förmånspaket som erbjuds. Att ta bort detta innebär en risk att medarbetare känner sig lurade och några kanske till och med väljer att avsluta sin anställning.

Dessutom är, som nämnts tidigare, fler av bolagets förmåner kollektivavtalade. Om detta förslag går igenom innebär det att politiker beslutar om frågor som är överenskomna mellan parterna vilket riskerar en urholkning av den svenska modellen. Konsekvenserna av detta är svåra att förutspå men troligt är att vi kan förvänta oss reaktioner från arbetstagarparterna.

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

Vi ser samma konsekvenser som förslag 2 gällande en ökning av värdena med +1000 samt +5000 kr.

Om det hade varit en ökning av förmåner med +12 000 kr tror vi att det finns en möjlighet att några av medarbetarna hade uppfattat det som det mest positiva förslaget kopplat till värdet. Dock skiljer det en hel del i värde i förhållande till vad medarbetarna har rätt att ta ut (ca 19 500 kr) men är mer i linje med det faktiska uttaget år 2019 (8000 kr). Dock framhåller vi återigen att ett gemensamt utbud inte är det bästa om man ska vara en attraktiv arbetsgivare utan vi tror att en framgångsfaktor i bolagets förmånsutbud är just ett varierat utbud.

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

Ingen social konsekvens kopplat till detta förslag.

Samverkan

Bolaget har ingen samverkansgrupp i formell mening men i denna fråga har bolaget samverkat med de fackliga organisationerna via MBL-information i oktober och dessutom via e-post under november.

Bilagor

1. Sammanställning bolagets förmåner
2. Stadsledningskontorets remissunderlag
3. Protokoll från styrelsemöte

Ärendet

Yttrande till samtliga nämnder och styrelser i Göteborgs Stad, i enlighet med kommunstyrelsens beslut 2020-09-02. Yttrandet ska vara nämnd-/styrelsebehandlat och tydligt uttrycka om nämnden/styrelsen tillstyrker, avstyrker eller inte tar ställning till förslagen. Yrkanden, skiljaktiga meningar, reservationer, särskilda yttranden mm. från nämnd-/styrelsebehandlingen ska alltid bifogas. Remisstid: 2020-12-23.

Beskrivning av ärendet

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.

Risker

De största riskerna ser vi är följande: Svårt om inte omöjligt att nå bolagets strategiska mål HME 90 på grund av missnöjda medarbetare, svårt att rekrytera samt behålla medarbetare eftersom Göteborgs Hamn AB blir mindre attraktiva som arbetsgivare, ökade lönekostnader samt ökade konsultkostnader.

Bolagets bedömning

Bolaget ser inga positiva konsekvenser med dessa förslag. Syftet med likriktningen ska vara att skapa rättvisa men vi anser att rättvisan i stället bör skapas genom att satsa på medarbetarna i stället för att i princip sänka deras lön vilket troligen är så det kommer upplevas. Rättvisan uppnås heller inte via dessa förslag då skillnaderna i antal semesterdagar blir förmånligare för förvaltningarna än för bolagen. Bolaget bedömer därför att förslag 1–3 enligt remissen bör avstyrkas.

Göteborgs Hamn AB

Elvir Dzanic, VD

Anne Mari Fagerström, Handläggare

ANSTÄLLNINGSFÖRMÅNER

Nedan presenteras en rad olika anställningsförmåner som våra medarbetare omfattas av genom anställningen i Göteborgs Hamn AB. Sammanställningen har beslutats av företagsledningen och revideras löpande. Vissa förmåner delar vi med Göteborgs stad.

Vid längre ledigheter kan det bildas en skuld om du väljer att ha kvar din förmån.

Område	Aktivitet	Skattefri / Skattepliktig förmån	Hantering för den anställda
Friskvård	Friskvårdsbidrag 1500 kr per anställd och år.	Skattefri	För mer info om vilka aktiviteter som är godkända: www.skatteverket.se Som underlag krävs kvitto eller dokument som styrker inbetalt belopp. Utbetalning av friskvårdsbidraget sker genom att du antingen köper friskvård via Benify's portal (www.benify.se) alternativt registrerar ditt kvitto på portalen och skickar in det till Benify. Obs! Friskvårdskvitto ska vara Benify till handa senast 31/12. För vidare instruktioner, se Benify's portal eller kontakta HR.
Friskvård	Sponsring startavgifter Göteborgs Hamn AB sponsrar startavgifter till olika lopp och tävlingar. Subvention startavgift uppgår till 700 kr per aktivitet och gäller för max 2 aktiviteter per år.	Förmånsskatt om man bara är en person. Skattefri om man är fler än en person.	Utbetalning bidrag till startavgift görs genom att den anställda gör reseräkning i Hogia Löneportal. Obs! Bidrag inkommande år betalas ut senast i januari månads lön. Reseräkning måste därför göras senast i början av januari i samband med tidrapportering för december månad. Reseräkning får inte göras på högre belopp än max kr 700 per sponsringsbidrag. Två lönearter kan väljas: En om man är enskild person (skattepliktig) och en om man är ett lag (fler än en, skattefri).

Friskvård	<p>Cykelsubvention Cykelförmånen består av kr 3000 att disponera under en period av totalt max tre år. Pengarna kan användas som delbetalning vid köp av ny cykel, till cykelservice, reservdelar till cykeln eller till cykeltillbehör. Vad gäller tillbehör så omfattar det t ex inköp däck, cykellyse, cykelväska och cykelhjälm (dock inte kläder).</p>	Förmånsskatt	<p>Den anställde gör reseräkning på gjorda utlägg (max 3000 kr) i Hogia löneportal och bifogar kvitto. Obs! Bidrag innevarande år betalas ut senast i januari månads lön. Reseräkning måste därför göras senast i början av januari i samband med tidrapportering för december månad</p> <p>Cykelförmån kan kombineras med Västtrafikkort och parkeringsförmån.</p>
Friskvård	<p>Cykelservice Årlig aktivitet på våren - ta med cykeln till jobbet och få den servad. Enklare service och tips om vad som kan behöva åtgärdas.</p>	Skattefri	<p>Meddelas varje vår via Hubben. Cykelservicen genomförs utanför Amerikaskjulet och vid Energihamnens kontor.</p>
Friskvård	<p>Personalcykel Som medarbetare i Göteborgs Stad kan anställda hyra en förmånscykel. Man väljer ut en cykel hos särskilda cykelhandlare och sedan ordnar Gatubolaget med avtal och information till arbetsgivaren om nettolöneavdrag.</p> <p>Kontaktperson på Gatubolaget är Therese Arnesen Tel 3684964 therese.arnesen@gatubolaget.goteborg.se</p>	Skattefri	<p>Mer information finns på Hubben under Förmåner (övriga förmåner)</p> <p>Du kan också hyra cykel via Benify.se</p>
Friskvård	<p>Hälsoprofil</p>	Skattefri	<p>Vi erbjuder hälsoprofilbedömning vartannat år vilket initieras av HR. Vår företagshälsovård, för närvarande Avonova, håller i detta. Nästa möjlighet blir under 2021. För mer information, se Hubben.</p>

<p>Parkering</p>	<p>Parkeringsplats Amerikaskjulet De som arbetar i Amerikaskjulet kan ta ut parkeringstillstånd för parkering på våra p-platser intill kontoret. Vid uttag av p-tillstånd för parkering enstaka dagar förmånsbeskattas den anställda för:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ett värde av kr 51 per dag utifrån rapporterat användande. - Ett värde av 400 per månad löpande. 	<p>Förmånsskatt</p>	<p>I Hogias löneportal under Tidrapport registrerar den anställda parkeringsförmånen för enstaka dagar för varje aktuell månad.</p> <p>Vid p-tillstånd hela året rapporterar HR till Hogia lön för förmånsbeskattning löpande varje månad. P tillstånd hämtas ut i receptionen.</p> <p>Parkeringsförmån kan kombineras med cykelförmån samt Västtrafikkort.</p>
<p>Kollektivtrafik</p>	<p>Subvention kollektivtrafik (Västtrafik) Beslut om kollektivtrafiksubvention är tillfälligt och tas inför varje år.</p> <p>2020: Göteborgs Hamn AB subventionerar periodkort från Västtrafik med kr 4000 per år, alternativt 333,3 kr per månad. Överskjutande kostnad betalas av den anställda.</p> <p>Gäller 2020-01-01-2020-12-31 om inga förutsättningar ändras.</p>	<p>Förmånsskatt</p>	<p>För närvarande går det inte att köpa Västtrafikkort via Benify. Lämna in kvitto till HR avdelningen under tiden.</p> <p>För subvention av månadskort el. köper du kortet själv och gör sedan utlägg i Hogia portalen. För årskort är värdet du lägger in i Hogia 4000 kr, månadskort 333 kr och periodkort (exempelvis 3 månader 999 kr.)</p> <p>Instruktioner finns på Hubben under övriga förmåner.</p> <p>Västtrafikkort kan kombineras med parkeringsförmån och cykelsubvention.</p>
<p>Personligt Stöd</p>	<p>Ibland kan man behöva professionellt samtalsstöd i olika frågor. Du kan få viss hjälp med detta genom din anställning i Göteborgs Hamn AB. I första hand kan du kontakta din chef eller HR.</p>		

	<p>Om du inte vill gå denna väg har du viss möjlighet att anonymt och kostnadsfritt få personligt samtalsstöd och rådgivning: Alkohol - eller drogberoende. Genom vårt samarbete med Aleforshälsan kan du få stöd och rådgivning för dig själv eller dina närmaste genom Aleforshälsans jourlinje. Det kan handla om egen eller någon anhörig som har problem.</p> <p>Skandia hälsoförsäkring Har du valt att ha kvar gruppförsäkringen som alla nyanställda får gratis i 3 månader ingår en hälsoförsäkring där du får bland annat samtalsstöd utan att arbetsgivaren får information om det. Telefonnummer: 0771 51 55 10</p>		<p>Aleforslinjen: Du kommer i kontakt med en erfaren rådgivare och kan vara anonym. Telefon: 020-22 12 00</p>
Lunchförmån	<p>Subventionerad lunch Göteborgs Hamn AB subventionerar lunch för de anställda. För närvarande sker det via lunchkort (Sodexo; Rikslunchen Pass). Bolaget subventionerar 30% av aktuellt dagsvärde och resterande kostnad betalar du själv via nettolöneavdrag.</p>	Förmånsskatt för den del GHAB subventionerar	Lunchkort beställs och laddas via Sodexos portal. Beställning för nästkommande månad måste göras senast den 5:e månaden innan. Förmånsbeskattning och löneavdrag görs löpande via lön. Du får information på epost och i posten vid nyanställning.
Fruktkorgar	<p>Frukt till våra arbetsställen Bolaget bjuder på frukt vid våra olika arbetsställen.</p>	Skattefri	

Glasögon/linser	Synundersökning Göteborgs Hamn AB ersätter kostnad för synundersökning	Förmånsskatt	Rekvision hämtas via Hubben under ”Förmåner”. Signeras av chef och medarbetare tar med sig den till optiker. Optiker skickar sedan faktura till bolaget.
Glasögon/linser	Bidrag till glasögon/linser Göteborgs Hamn AB bidrar med kr 1.700 inkl. moms max vart 3:e år.	Förmånsskatt	Kvitto på köp glasögon/linser lämnas till HR för utbetalning av ersättning via lön. Obs! Reseräkning ska inte göras för detta utlägg.
Glasögon	Terminalglasögon Terminalglasögon ersätts i sin helhet och förmånsbeskattas inte då det är arbetshjälpmedel.	Skattefri	Rekvision för inköp av terminalglasögon hämtas via Hubben under ”Förmåner” (samma blankett som för synundersökning). Chef signerar och medarbetare tar med sig till optiker. Optiker skickar faktura till bolaget.
Tjänsteresa	Tjänsteresa Vid tjänsteresa betalar Göteborgs Hamn AB: - ett lönetillägg som komplement till Skatteverkets schablontraktamenten samt - ett lönetillägg på kilometerersättning när man kör privat bil samt - lönetillägg för tjänsteresa utan övernattning Under tjänsteresa omfattas anställda av Göteborgs Stads tjänstereseförsäkring.	Förmånsskatt	Lönetilläggen är skattepliktiga ersättningar. Skatteverkets schablonbelopp (både traktamente och kilometerersättning) är skattefria. Reseräkningar gör du via Hogias löneportal och lönetilläggen finns inbakade i lönearterna. Mer information finns på Hubben under möten och resor.
Lönetillägg VAB	VAB (Vård av sjukt barn) GHAB erbjuder ett lönetillägg om du är hemma med sjukt barn.	Förmånsskatt	Göteborgs Hamn erbjuder ett lönetillägg om du behöver ta hand om sjukt barn. Det du behöver göra är dels att lägga in frånvaron i Hogia portalen. Dessutom måste du göra en anmälan till Försäkringskassan. När Försäkringskassan har godkänt din anmälan och beslutat om utbetalning skickar du detta beslut där datum och antal timmar framgår till Löneservice för utbetalning.

			<p>Adress till Löneservice Hogia professional services AB Box 3180 103 63 Stockholm</p>
Tjänstepension	<p>Tjänstepension Enligt kollektivavtal har anställda i GHAB tjänstepension enligt följande <u>Arbetare</u> Avtalspension SAF-LO (något enstaka undantag) <u>Tjänstemän och arbetsledare</u> ITP</p>		<p>Läs mer på Hubben under förmåner (pensioner och löneväxling) samt på följande hemsidor: Arbetare: www.fora.se Tjänstemän och arbetsledare: www.collectum.se Kontakta HR om du vill veta mer.</p>
Löneväxling	<p>Bolaget erbjuder löneväxling mot pension. Administration och rådgivning sköts via Max Mathiessen.</p>		<p>Mer information samt intresseanmälan finns på Hubben under förmåner (pension och försäkringar).</p>
Trygghetsförsäkringar	<p>Trygghetsförsäkringar Genom våra kollektivavtal omfattas du av en rad olika trygghetsförsäkringar, såsom Arbetsskadeförsäkring Sjukförsäkring Tjänstegrupplivförsäkring</p>		<p>Kontakta HR eller läs på Hubben under förmåner (försäkringar) om du vill veta mer.</p>

<p>Gruppförsäkring</p>	<p>Gruppförsäkring Skandia Anställda kan teckna olika försäkringar i försäkringsbolaget Skandia till bra premier. Du betalar via faktura. Följande försäkringsmoment finns:</p> <p>Livförsäkring Sjukersättning och/eller Trygghetskapital Olycksfallsförsäkring Barnförsäkring Privatvårdsförsäkring</p> <p>Genom denna försäkring får du också följande försäkringar kostnadsfritt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tusen frågor, ett nummer. Här kan du ställa frågor som rör privata frågeställningar, juridik och ekonomi samt hälsa. Ring: 0771-65 50 50 - Hälsoförsäkring- grupp: Här kan du få hjälp om du inte mår bra. Det spelar ingen roll om besvären är av privat karaktär eller arbetsrelaterat. Ring 0771 51 55 10 		<p>Som nyanställd får du automatiskt 3 kostnadsfria månader med denna förmån. Sedan måste du aktivt avboka hos Skandia om du inte vill ha kvar denna. Betalning efter 3. månaden sker via faktura.</p> <p>I några av försäkringsmomenten kan make/maka/sambo medförsäkras. Information och ansökningshandlingar finns på försäkringsguide via Skandias hemsida. Länk till ansökan finns på Hubben – sök på ”Gruppförsäkring”.</p> <p>Kontakta HR om du vill veta mer eller logga in via Bank-id på Skandia.se</p> <p><i>Om anställning upphör före pensionering, finns möjlighet teckna fortsättningsförsäkring. Vid avgång vid 65 års ålder erbjuder Skandia en seniorförsäkring. För den som har försäkringen och väljer arbeta kvar mellan 65 – 67 års ålder finns möjlighet teckna en ”Jobba kvar-försäkring”.</i></p>
<p>Företagsvolontär</p>	<p>Som anställd/ inhyrd på Göteborgs Hamn AB kan du jobba som företagsvolontär på Göteborgs Räddningsmission.</p>		<p>Du måste ha ett medgivande från din chef och du kan jobba upp till 8 h per år på din arbetstid om du är anställd på helår.</p>
<p>Sommarkomp</p>	<p>(Gäller tjänstemän men ej representanter i företagsledningen). 20 timmar från 1/1-31/12.</p>		<p>Tas ut via Hogia portalen där du även kan se ditt saldo. Timmarna måste tas ut innan sista december och kan ej betalas ut i pengar.</p>

Betald ledighet	(Gäller endast ett fåtal tjänstemän som har varit anställda sedan 1985). 20 timmar från 1/1-31/12.		Tas ut via Hogia portalen där du även kan se ditt saldo. Timmarna måste tas ut innan sista december och kan ej betalas ut i pengar.
Folksam grupp försäkring	(Gäller endast arbetare)		Olycksfallförsäkring



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



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 västtrafikkort 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 så väl 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 personalförmånerna 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 västtrafikkort 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 personalförmånerna 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 anställda 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 massagefätöljer 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.

Hälsoundersökningar

Flera fackförvaltningar och bolag erbjuder sina anställda regelbundna hälsoundersökningar utöver de hälsoundersökningar som ska erbjudas enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter till exempel för anställda som arbetar natt. Enligt Skatteverket är allmänna hälsoundersökningar normalt skattepliktiga, men hälsoundersökningar som är anpassade till arbetsmiljörisker kan vara skattefria. I de fall hälsoundersökningarna 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 anställde själv. Vid en fackförvaltning så har den anställde 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 förmånportalen 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 barntillsyn 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

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:	Västrafrikort 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 personalförmåner fackförvaltningar exklusive grundskole-, förskole-, utbildningsförvaltning samt arbetsmarknad och vuxenutbildning 2019

Förvaltning:	Västrafikkort 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
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			
Lokalförvaltningen	Nej				Nej	Ja	-	-	-
Miljöförvaltningen	Nej				Nej	Nej			
Park- och naturförvaltningen	Nej				Nej	Nej			
Regionarkivet	Nej				Nej	Nej			
Stadsrevisionen	Nej				Nej	Ja alla anställda 1 h/vecka	SAM	SAM	SAM
Social resursförvaltning	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 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
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 förmånsbeskattnig	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 anställda betalar en viss del av kostnaden	119 028 kr	454 tillfällen	400 kr	
Bostads AB Poseidon	Ja den anställda 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	
	Massagefåtölj	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.	-	-	-	
Boplats 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			
Ålvstranden 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 Byggutveckling AB	Rikskort	328 606 kr	25	10 344 kr
Bostadsbolaget	Rikskort	1 201 190 kr	121	10 344 kr
	Lärarledd 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
Renova	Möjlighet till lån av mindre verktyg	-	20	30 kr
	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.



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



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 erbjuds 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 trivselsefrämjande 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

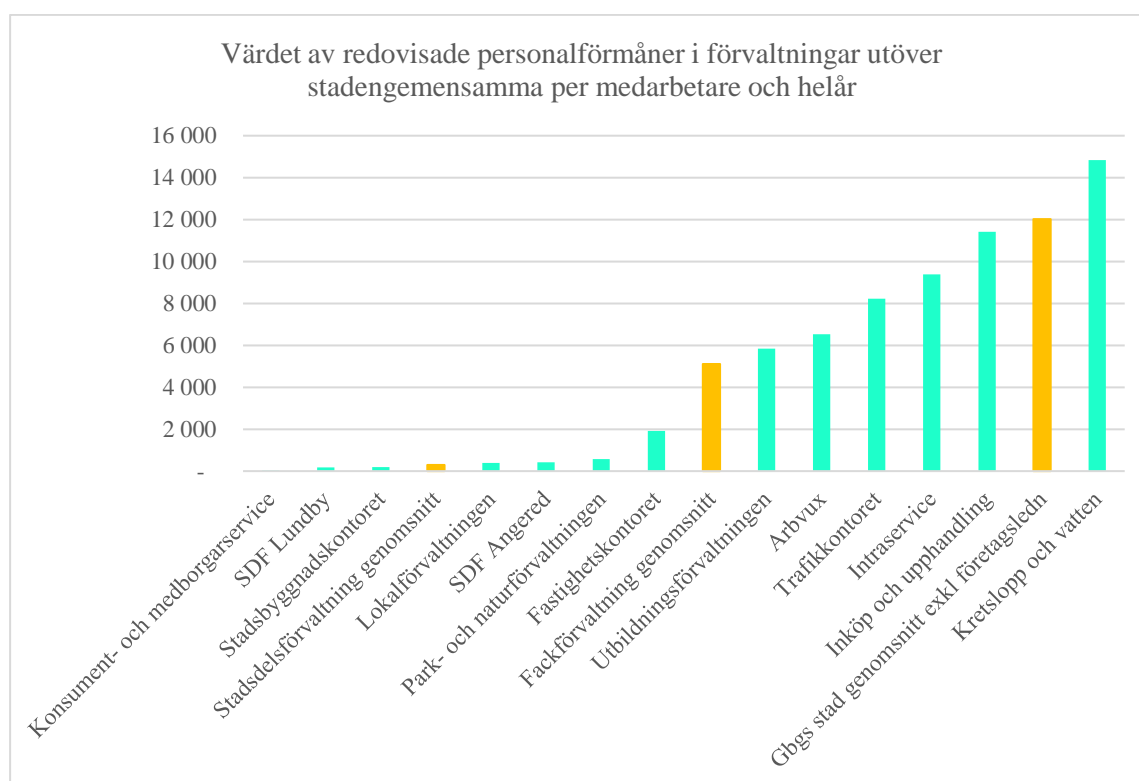
I redovisningen kan konstateras att de flesta icke stadengemensamma personalförmånerna förekommer i fackförvaltningar och bolag, se bilaga 3.

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.

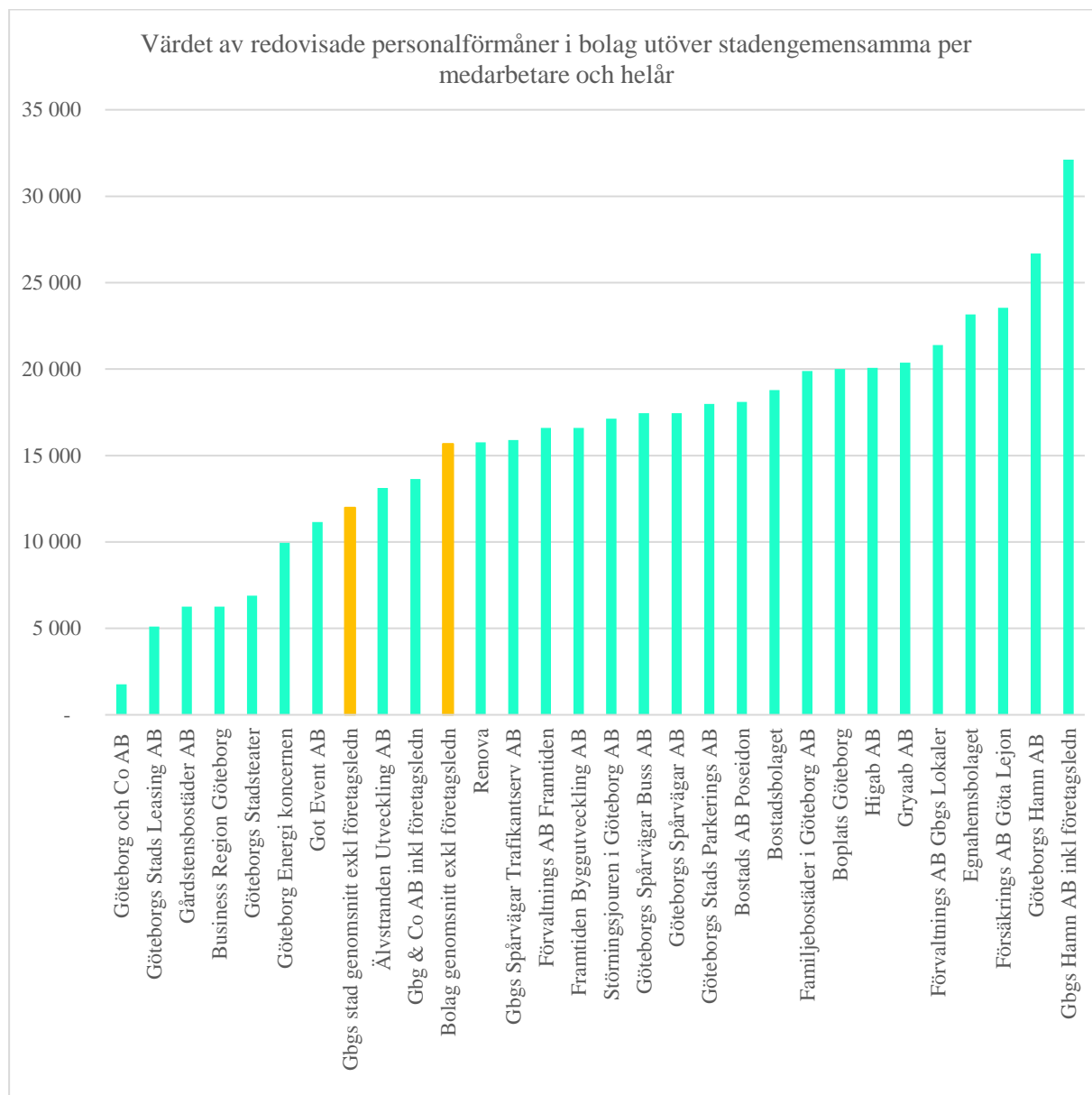
Förutom grundskole- och förskoleförvaltningen har även social resurs, idrott och förening, kulturförvaltningen, miljöförvaltningen, regionarkivet, stadsrevisionen och stadsledningskontoret redovisat att de inte har några personalförmåner utöver de stadengemensamma personalförmånerna.



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



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.

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.



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 bemanningseenheterna.

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



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

Styrelsemöte 2020-11-30

Ärende: Nominering av styrelser i dotterbolag 2021

Förslag till beslut

Styrelsen beslutar att;

Nominera föreslagna styrelser för 2021 till bolag ägda av Göteborgs Hamn AB

Sammanfattning

Styrelsen i de kommunala bolagen skall nominera ledamöter till respektive dotterbolags styrelse för 2021.

Vilande bolag;

Arendal Holding AB

Ledamot: Erik Ahrén

Suppleant Malin Collin

Göteborgs Stuveri AB

Ledamot: Erik Ahrén

Suppleant Malin Collin



**PORT OF
GOTHENBURG**

The Port of Scandinavia

Bilaga 11

2020-11-30

Ärende – Information; logistikutveckling Halvorsäng

Bolaget gör bedömningen att handlingen kan innehålla uppgifter som omfattas av sekretess enligt Offentlighets- och sekretesslagen (2009:400). Handlingen publiceras därför inte.

Frågor och förfrågningar rörande utlämnande av allmänna handlingar kan ställas till diarie@portgot.se



**GÖTEBORGS
HAMN**

The Port of Scandinavia

Digitalisering

2020-11-17



Utgångspunkt

För att bli världens mest konkurrenskraftiga hamn krävs ökad digitaliseringstakt

- Digitalisering förändrar kontinuerligt globala affärsområden, sjö- och landsidan av logistikflödena är inga undantag
- Trender antyder att för fortsatt konkurrenskraft krävs ömsesidiga beroenden i transportkedjan genom:
 - Delning av information
 - Eliminering av silotänk
 - Prediktion & optimering
- Digitalisering är nödvändigt för att skapa:
 - Proaktivitet
 - Samverkan
 - Hållbarhet



Potential

Digitalisering kan adressera outnyttjad potential i transportkedjan

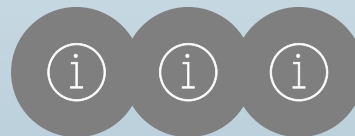
Långsam digitaliseringstakt...

Aktörer i transportkedjan är i nuläget suboptimerade med system för egna behov och varierad kapacitet för digitalisering



... leder till outnyttjad resursanvändning

Tidigare och mer högkvalitativ information ger förutsättningar för bättre planering och interaktion vilket ger bättre utnyttjande av resurser



Godsnavet saknar en aktiv aktör som fokuserar på hela transportkedjan

An aerial photograph of a port area, likely Göteborg, with a network of white lines and circular icons overlaid on the image. The icons represent various concepts like communication, technology, and logistics. The background is a blue sky with light clouds.

Sammankopplad värdekedja

Samverkan & utveckling av digitala förmågor

SMART HAMN

Göteborgs Hamn är en erkänd innovationskraft, en intelligent och globalt integrerad hamn.

Vi knyter samman människor, teknik och information.

Näringslivet nyttjar Sveriges bästa logistikläge och Göteborgs Hamn som en katalysator för utveckling och smarta logistikflöden.

Intelligenta tjänster

Nya affärsmodeller

**Sammankopplad
värdekedja**

**Samverkan
& utveckling av
digitala förmågor**

**Intelligenta
tjänster**

**Nya
affärsmodeller**

Samla och tillgängliggöra kvalitetssäkrad realtidsdata & koppla samman hamnaktörer globalt

- Vi ska med hjälp av en digital plattform koppla samma logistikaktörer och dess data för att skapa realtidsdrivna insikter om det gods som transporteras till och från Göteborgs Hamn
- Identifiera behov och nyttja robusta standarder, vilket är en förutsättning för att koppla samman och säkerställa hög säkerhet och datakvalitet
- Tillgängliggöra data till inbjudna användare som verkar i Hamnen, i realtid. Informationen skall hanteras säkert och erbjuda trygghet för de som delar data och nyttjar tjänster. Plattformen ska därmed erbjuda ett bra skydd för integritet och säkerhet

Mål

- Öka visibilitet genom att erbjuda en digital plattform, ett system av system (SoS), en "single point of truth" där vi har för avsikt att dela data med 3 aktörer, 2021
- Höja utvecklingstakten
- Synliggöra överskott av resurser och minska miljöpåverkan

**Sammankopplad
värdekedja**

**Samverkan
& utveckling av
digitala förmågor**

**Intelligenta
tjänster**

**Nya
affärsmodeller**

Vi ska anta en ny roll där vi leder den digitala transformation i godsnavet för att öka konkurrenskraft, vi är en neutral part som kan koordinera och erbjuda konkurrenskraftiga tjänster där dataintegritet är en västenlig aspekt för att lyckas.

- Involvera och utveckla människor, att testa nytt & att samarbeta kring digitalisering internt och externt och bli en attraktiv aktör för samarbete och informationsdelning
- Fortsatt effektivisering inom bolaget med fokus på digital utveckling och automatisering, med syfte att öka digital mognad och öka kompetens och resurserfördelning för digital transformation
- Samverka för att förstå aktörernas behov av digitala tjänster och därmed förbättra användarupplevelsen för de som anlöper hamnen
- Dra lärdom och nyttja idéer från andra hamnar, forskningsprojekt och forum, utgå från kundinsikter och lärdomar som redan tagits fram.

Mål

- Öka digital mognad
- Öka kunskap och intresse för digitalisering i godsnavet

**Sammankopplad
värdekedja**

**Samverkan
& utveckling av
digitala förmågor**

**Intelligenta
tjänster**

**Nya
affärsmodeller**

Skapa nya kundvärden och insikter med intelligent teknik och data från många källor för att driva konkurrensfördelar

- Säkerställa att den totala digitala infrastrukturen, lever upp till identifierade behov och möjliggör datainsamling från andra system och sensorer, öppna API:er och robusta standarder
- Vårt arbete med intelligenta tjänster behöver vara agilt och snabbt kunna ändra riktning på en föränderlig marknad, där både behov och teknik förändras
- Vi ska dra nytta av teknik för att kombinera och kvalitetssäkra "Big data", och kunna skapa nya insikter och prediktion

Mål

- Etablerat digitala tjänster som är intelligenta och efterfrågade på marknaden
- Ökat resursnyttjande

**Sammankopplad
värdekedja**

**Samverkan
& utveckling av
digitala förmågor**

**Intelligenta
tjänster**

**Nya
affärsmodeller**

Utforma och erbjuda attraktiva digitala tjänster som tillfredsställer behov som är värt att betala för

- Erbjud attraktiva digitala tjänster som tillfredsställer ett behov som kunder anser värdeskapande
- Parallellt med framtagande av teknisk plattform utforma nya affärsmodeller och erbjudanden till marknaden
- Arbeta agilt och testa erbjudande först genom att erbjuda tjänsten och skapa ett behov, därefter testa affärsmodell i mindre skala
- Undersöka digital beteende och få bättre koll på affärsrelationer kopplat till digitala tjänster. Exempelvis hur delningsekonomi påverkar transportbranschen och kundernas digitala mognad
- Vi avser att finansiera arbetet på egen hand men kommer värdera de projekt som pågår eller utlyses för möjlig delfinansiering

Mål

- Etablerat digitala tjänster som är intelligenta och efterfrågade på marknaden

Exempel på digitala initiativ från andra hamnar

Hamnar runt om i världen använder digitala plattformar för ökad effektivitet i transportkedjan



PortForward
Port of Rotterdam

A set of software tools that enables port authorities to more efficiently and safely manage port operations. Encourages collaboration and coordination between all port users, allowing for faster handling of ships, trains and inland vessels.



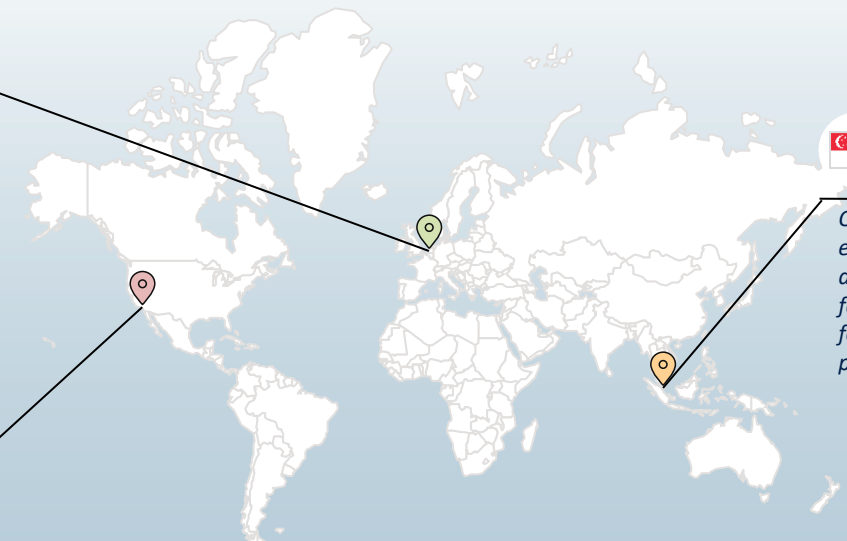
Port Optimizer
Port of LA

A cloud-based software solution that enhances supply chain performance and predictability by delivering real time data-driven insights through a single portal to partners across the supply chain.



digitalPORT@SG
Port of Singapore

Optimizes port resources and enhance efficiency through artificial intelligence by facilitating just-in-time operations for optimal vessel passage planning.



Göteborgs Hamn siktar på att bli en global digitalt integrerad hamn

Vårt första steg

Koppla samman aktörer, dataflöden och visualisera transportkedjan

- I dialog med en bred representation av transportkedjan har framkommit att:
 - Intresset för att dela och konsumera andra aktörers data är stort
 - Det finns en förväntan på Göteborgs Hamn AB att agera möjliggörare
- Att integrera godsnavet globalt är ett långsiktigt arbete men ett första steg är att koppla samman aktörer, dataflöden och visualisera transportkedjan



viAvi

vi

SV: Tillsammans / oss

EN: Together / in tandem

via

SV: Väg / genom / med hjälp av

EN: Road / through / using

avi

SV: Notis att försändelse finns för avhämtning

EN: Notice that a consignment is available for pick up

viAvi – Digital transformation i Göteborgs Hamn

Göteborgs Hamn AB som neutral part har initierat arbetet att verka för digitalisering av godsnavet



Vad?

- **Samlad bild** av godscentrerad data tillgängligjord via ett användarvänligt webbgränssnitt
- **Kontinuerligt** uppdaterad och **kvalitetssäkrad data**
- Baserat på **behörighetsstyrd** plattform



Varför?

- Ökad effektivitet, produktivitet och hållbarhet för **samtliga aktörer** inom godsnavet
- Öka **genomströmningstakten** av gods genom godsnavet
- Öka **digitaliseringstakten** i godsnavet

Ett första steg till att koppla samman aktörer och data i transportkedjan, samt visualisera godsflödet

Var är ditt gods?

Följ vald container genom godsflödet, inklusive information med t.ex. ATAer och tillförlitliga ETAer



Fabrik

Hamnterminal

Hamnterminal

Inlandsterminal

Varuägare

Källa: _____

Container ID	Destination	ETA	Operator	Status
123456789	Stockholm	2023-10-15 10:00	Maersk	On Track
987654321	Oslo	2023-10-16 14:00	Maersk	On Track
567890123	Amsterdam	2023-10-17 08:00	Maersk	On Track
345678901	London	2023-10-18 12:00	Maersk	On Track
234567890	Rotterdam	2023-10-19 16:00	Maersk	On Track
123456789	Stockholm	2023-10-20 10:00	Maersk	Delayed
987654321	Oslo	2023-10-21 14:00	Maersk	On Track
567890123	Amsterdam	2023-10-22 08:00	Maersk	On Track
345678901	London	2023-10-23 12:00	Maersk	On Track
234567890	Rotterdam	2023-10-24 16:00	Maersk	On Track



Containerinfo

Position
Destination
Avstånd till destination
ETA
Tillgänglighet
Import/Export
Varuägare
Operatör
...



Notifikation

Avgång
Ankomst
Avvikande ETA
Trafikstörning
Prioritet
Godsstatus
...



**GÖTEBORGS
HAMN**

The Port of Scandinavia

Diarienummer: 0072/20
Handläggare: Andreja Sarcevic

Redovisning och handlingsplan från ägardialog med Göteborgs Hamn AB

Genomförd den 15 september 2020

Göteborgs Stadshus AB (Stadshus) ska enligt ägardirektivet genomföra ägardialog med de direktunderställda bolagen. Ägardialogerna ska redovisas skriftligt till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige och kompletteras med handlingsplaner. I detta dokument redovisas de generella frågeställningar som varit föremål för diskussion under årets ägardialoger, väsentliga frågeställningar som lyfts under dialogen samt handlingsplan.

Göteborgs Hamn (Hamnen) redogör under dialogen för bolagets kommunala ändamål och befogenheter. Hamnen anmäler inga avvikelser från att verksamheten utvecklas i enlighet med det kommunala ändamålet och befogenheterna.

Dialogområden

I årets ägardialoger lyftes, för samtliga bolag, frågor inom området för bolagens ägardirektiv, effekter kopplat till Coronapandemin och principiella frågor som kan kräva fullmäktiges godkännande de närmsta åren. Följande dialogområden har fastställts för Hamnen.

- Uppföljning av ägardirektiv inklusive ekonomiska avkastningskrav och hållbarhet samt eventuella kommande principiella frågeställningar
- Aktuell status för utvecklingen av logistikfastigheten Halvorsäng
- Coronapandemin och dess konsekvenser

Ägardirektiv

Avkastningskrav: Under 2020 fastställde fullmäktige nytt ägardirektiv för Göteborgs Hamn innehållande avkastningskrav.¹ Till ägardialogen ställde Stadshus ett antal frågor, bland annat bedömning av verksamheten i förhållande till avkastningskraven och i jämförelse med branschen, hur trenden för lönsamhetens utveckling ser ut framåt, vilka de största hoten mot lönsamheten är, bedömning av bolagets kapitalstruktur.

Bolaget uppger att ny 10-årig investeringsplan innebär minskade investerings- och lånevolymer, vilket innebär att säkerhetsavståndet till ägardirektivets minimikrav för både soliditet och avkastning ökar även under den mest investeringstunga perioden. Drivande bakom den stärkta ekonomiska prognosen är signifikativt sänkt kostnad för farledsfördjupningen, sänkt investeringskostnad för utveckling av Halvorsäng (se nedan) och reviderad utbyggnad av terminalyta vid Arendal II. De största hoten mot lönsamheten är enligt bolaget brist på volymer på grund av försenad eller utebliven farledsfördjupning

¹ Den ekonomiska styrningen inriktas mot en soliditet lika med eller överstigande 30 procent och en avkastning på totalt kapital i intervallet 4,0 – 7,0 procent.

och/eller på grund av långvarig lågkonjunktur. Även brist på volymer i Energihamnen till följd av ändrade energikällor lyfts fram samt kompetensbrist på anläggningssidan.

Av beslutsunderlaget, till vilket denna redovisning med handlingsplan utgör bilaga, framgår vilken rapportering av verksamhetens ekonomiska avkastningskrav som ska genomföras inför kommande ägardialog. Rapporteringens innehåll syftar till att bidra med underlag till ägarens styrning och beskrivs närmare i beslutsunderlaget under rubriken Ekonomiska avkastningskrav.

Hållbarhet: Enligt ägardirektivet ska Göteborgs Hamn bidra till ett långsiktigt hållbart samhälle genom att i sin verksamhet bedriva ett aktivt hållbarhetsarbete. Vid ägardialogen förs en diskussion om Hamnens arbete och förutsättningar att reducera miljöpåverkan från den egna verksamheten och från transporter till och från hamnen både på sjösidan (från Vinga) och landsidan (inom Göteborgs kommungräns). Bolagets mål är att reducera CO₂-utsläppen med 70 procent fram till 2030 (basår 2010).

Halvorsäng: Hamnen redogör för status för framtida utveckling av logistikfastigheten Halvorsäng. Fastigheten består av fem tomter med olika utvecklingspotential. För flera av tomterna undersöker bolaget samägande med privat aktör.

Principiella frågor: På frågan om vilka principiella frågor/områden som styrelsen i Hamnen ser kan kräva kommunfullmäktiges ställningstagande de närmaste åren lyfts bland annat Joint Venture som ny ägandeform (vilket kan vara aktuellt i utvecklingen av Halvorsäng och eventuellt inlandsterminaler), Stenas färjelokalisering och strategisk inriktning för Energihamnen.

Coronapandemin

Pandemin har slagit olika hårt mot olika transportsätt och affärssegment inom godsnavet. Trots det behåller Hamnen sin helårsbudget på 220 mnkr tack vare ökade volymer inom segmenten container och Energi, en rad åtgärder som bolaget genomfört i syfte att underlätta för kunder och partners samt fokus på medarbetares säkerhet. Bolaget uppger att fullmäktiges tillfälliga ägardirektiv med anledning av Covid-19 inte har behövt användas.

Väsentliga frågor

Väsentliga frågor är sådana frågor som diskuterats under ägardialogerna men som inte genererar specifika uppdrag i handlingsplanen. De väsentliga frågorna hanteras ofta inom ramen för bolagens löpande verksamhet men kan också redovisas i nästkommande ägardialog eller inom ramen för den ordinarie uppföljningen.

Frågan om *strategisk inriktning för Energihamnen* lyftes som en möjlig principiell fråga för fullmäktige under de närmsta åren. Bolaget arbetar med att fördjupa analysen av Energihamnens framtida inriktning, bland annat pågår studier tillsammans med Chalmers avseende omställning till fossilfria bränslen. Göteborgs Hamn är Sveriges största energihamn och av strategisk betydelse för landets energiförsörjning. Ur ett ägarperspektiv är frågan energihamnens framtida inriktning således mycket väsentlig. Stadshuset kommer att följa Hamnens arbete löpande under året och avser att återkomma till frågan vid 2021 års ägardialog.

Handlingsplan

Aktivitet	Ansvar	Tidplan
<p>Ekonomiska avkastningskrav</p> <p>Göteborgs Hamn AB får i uppdrag att fördjupa beskrivning och analys av konkurrerande verksamheters ekonomiska lönsamhet i relation till de egna verksamheternas förmåga att uthålligt ge en marknadsmässig lönsamhet. Se vidare angående frågeställningar 1–3 i beslutsärende till vilket denna handlingsplan utgör bilaga.</p> <p>Rapporteringen ska ske skriftligt till Stadshus AB senast februari 2021.</p>	<p>Styrelsen i Göteborgs Hamn AB</p>	<p>Att behandlas</p> <p>Stadshus AB, våren 2021</p>
<p>Åtgärder och investeringsbehov för att nå miljömål</p> <p>Göteborgs Hamn har som mål att reducera CO₂-utsläpp med 70 % fram till 2030 vilket omfattar all hamnverksamhet kopplat till gods över kaj.</p> <p>Enligt Hamnen krävs det omfattande investeringar i infrastruktur för att möjliggöra elektrifiering och fossilfria energikällor. Det kan också komma att krävas lagstiftningsändringar och tuffare regelverk på både land och sjösidan för att påskynda utfasningen av fossila bränslen.</p> <p>På ägardialogen redogjorde Hamnen för ett antal åtgärder för att nå målen. Hamnen ombeds att redogöra för vilka strategiska satsningar och investeringar som behöver göras och vilken påverkan det får på de ekonomiska måltalen i ägardirektivet.</p> <p>Redogörelsen ska ske skriftligt till Stadshus AB senast april/maj 2021.</p>	<p>Styrelsen i Göteborgs Hamn AB</p>	<p>Att behandlas</p> <p>Stadshus AB, juni 2021</p>

Styrelsen i Göteborgs Stadshus AB



Beslutsunderlag

Styrelsen 2020-11-02

Diarienummer 0072/20

Handläggare: Anders Söderberg, vice vd

Telefon: 031-368 54 64

E-post: anders.soderberg@gshab.goteborg.se

Redovisning av 2020 års ägardialoger med handlingsplaner

Förslag till beslut

I styrelsen för Göteborgs Stadshus AB:

1. Styrelsen fastställer redovisning av ägardialog för Boplats Göteborgs AB i enlighet med bilaga 1 och förklarar 2020 års ägardialog som slutförd.
2. Styrelsen fastställer redovisning av ägardialog för Business Region Göteborg AB i enlighet med bilaga 2 och förklarar 2020 års ägardialog som slutförd.
3. Styrelsen fastställer redovisning av ägardialog för Försäkrings AB Göta Lejon i enlighet med bilaga 3 och förklarar 2020 års ägardialog som slutförd.
4. Styrelsen fastställer redovisning av ägardialog och handlingsplan för Förvaltnings AB Framtiden i enlighet med bilaga 4 samt förklarar 2020 års ägardialog som slutförd.
5. Styrelsen fastställer redovisning av ägardialog och handlingsplan för Göteborg & Co AB i enlighet med bilaga 5 samt förklarar 2020 års ägardialog som slutförd.
6. Styrelsen fastställer redovisning av ägardialog och handlingsplan för Göteborgs Hamn AB i enlighet med bilaga 6 samt förklarar 2020 års ägardialog som slutförd.
7. Styrelsen fastställer redovisning av ägardialog för Göteborgs Stads Kollektivtrafik AB i enlighet med bilaga 7 och förklarar 2020 års ägardialog som slutförd.
8. Styrelsen fastställer redovisning av ägardialog för Göteborgs Stads Leasing AB i enlighet med bilaga 8 och förklarar 2020 års ägardialog som slutförd.
9. Styrelsen fastställer redovisning av ägardialog och handlingsplan för Higab AB i enlighet med bilaga 9 samt förklarar 2020 års ägardialog som slutförd.
10. Styrelsen fastställer redovisning av ägardialog och handlingsplan för Göteborg Energi AB i enlighet med bilaga 10 samt förklarar 2020 års ägardialog som slutförd.
11. Styrelsen överlämnar redovisningarna och handlingsplanerna till kommunstyrelsen som en del i fullgörandet av skyldigheten att återföra väsentlig och strategisk information från ägardialogerna till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige.
12. Delprojekt Förvaltnings AB Framtiden avseende kommunfullmäktiges uppdrag att förbereda för försäljningar av tillgångar startas ej.
13. Delprojekt Göteborg Energi avseende kommunfullmäktiges uppdrag att förbereda för försäljningar av tillgångar startas ej.

Sammanfattning

I det ägardirektiv för Göteborgs Stadshus AB (Stadshus) som kommunfullmäktige antog den 12 september 2019 är följande uppdrag formulerat i direktivets kap 2 §10:

Planerar och genomför minst en gång per år ägardialog med de direktunderställda bolagen med utgångspunkt från en strategisk nivå och med fokus på ägardirektiv, kommunfullmäktiges budget, affärsplan, större investeringar, väsentliga risker, viktiga policyfrågor samt frågor av större vikt som ska underställas kommunfullmäktige. Redovisning av ägardialogerna ska ske skriftligt till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige, samt kompletteras med handlingsplaner.

För de ägardialoger som genomförts under 2020 lämnas den skriftliga redovisningen av ägardialogerna i föreliggande ärende tillsammans med handlingsplanerna.

I bilaga 1–10 framgår redovisning av respektive ägardialog och i förekommande fall handlingsplan för bolaget. I dessa anges olika väsentliga frågor som tagits upp vid ägardialogerna samt uppdrag, tidsplan och form för återrapporering.

I samband med beslut om redovisning av ägardialoger och förslag till handlingsplaner föreslås styrelsen att omhänderta hanteringen av fullmäktiges uppdrag från 2019 om att förbereda för försäljning av tillgångar.

Bedömning ur ekonomisk, ekologisk och social dimension

Stadshus har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån dessa dimensioner.

Bilagor

1. Redovisning av ägardialog 2020 för Boplats Göteborg AB
2. Redovisning av ägardialog 2020 för Business Region Göteborg
3. Redovisning av ägardialog 2020 för Försäkrings AB Göta Lejon
4. Redovisning av ägardialog och handlingsplan 2020 för Förvaltnings AB Framtiden
5. Redovisning av ägardialog och handlingsplan 2020 för Göteborg & Co AB
6. Redovisning av ägardialog och handlingsplan 2020 för Göteborgs Hamn AB
7. Redovisning av ägardialog 2020 för Göteborgs Stads Kollektivtrafik AB
8. Redovisning av ägardialog 2020 för Göteborgs Stads Leasing AB
9. Redovisning av ägardialog och handlingsplan 2020 för Higab AB
10. Redovisning av ägardialog och handlingsplan 2020 för Göteborg Energi AB
11. Inbjudan till ägardialoger 2020

Ärendet

Utifrån de ägardialoger som genomförts, i huvudsak under september 2019, ska förslag till redovisning av ägardialogerna samt handlingsplaner tas fram för beslut av Stadshus styrelse. Genom föreliggande ärende sker det i en samlad form. Redovisning av respektive ägardialog och i förekommande fall handlingsplan, framgår av bilaga 1-10.

Beskrivning av ärendet

Strategisk planering med ägardialog är en central del i Stadshus ägarstyrning. Syftet är att utveckla och befästa en långsiktig koncerngemensam strategisk inriktning.

I det ägardirektiv för Stadshus som kommunfullmäktige antog den 12 september 2019 är följande uppdrag formulerat i direktivets kap 2 § 10:

Planerar och genomför minst en gång per år ägardialog med de direktunderställda bolagen med utgångspunkt från en strategisk nivå och med fokus på ägardirektiv, kommunfullmäktiges budget, affärsplan, större investeringar, väsentliga risker, viktiga policyfrågor samt frågor av större vikt som ska underställas kommunfullmäktige. Redovisning av ägardialogerna ska ske skriftligt till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige, samt kompletteras med handlingsplaner.

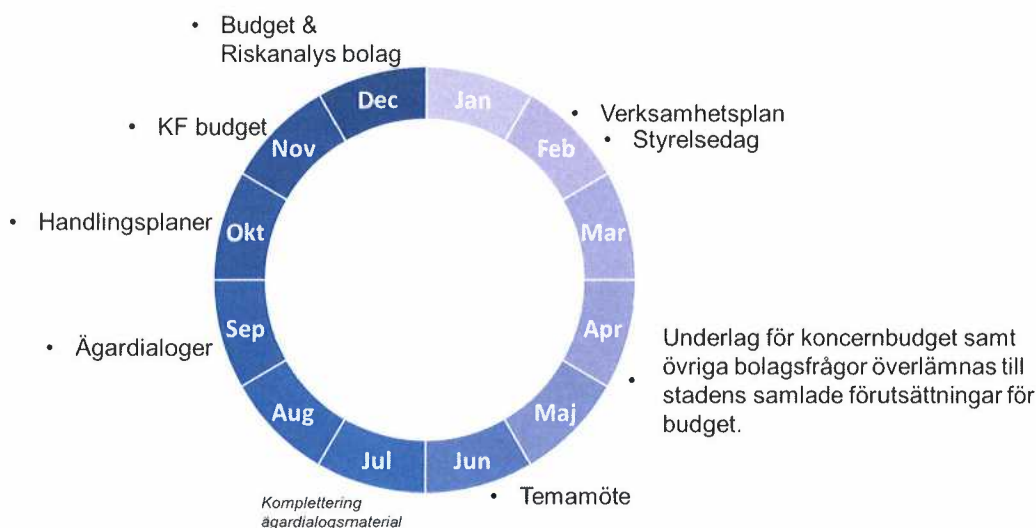
För de ägardialoger som genomförts under 2020 lämnas den skriftliga redovisningen av ägardialogerna i föreliggande ärende tillsammans med handlingsplaner som föreslås.

Strategisk planering med ägardialog

Strategisk planering med ägardialog är en central del i Stadshus ägarstyrning. Syftet är att utveckla och befästa en långsiktig koncerngemensam strategisk inriktning.

Genom det årshjul som Stadshus styrelse beslutat för 2020, se bild nedan, sker ägardialogerna under året samlat, i huvudsak under september månad.

Syftet med att tidsmässigt samla ägardialogerna är bland annat för att ge styrelsen bättre förutsättning att skapa sig en helhetsbild från samtliga ägardialoger och balansera återrapportering av uppdrag i handlingsplanerna under året. Genom föreliggande ärende lyfts även den skriftliga redovisningen från ägardialogerna.



Ägardialogerna är ett av instrumenten för aktiv ägarstyrning och utgör ett strategiskt forum för framtids- och utvecklingsfrågor i relationen mellan koncernmoder och respektive dotterbolag. De genomförs enligt en utarbetad metod och struktur med ett innehåll som både anpassas till det specifika bolagets utmaningar men även innehåller vissa generella frågor, som ställs till samtliga bolag vilket beskrivs under rubrik längre ner.

Skriftlig redovisning av genomförda ägardialoger

Av de riktlinjer för ägarstyrning av stadens bolag som kommunfullmäktige beslutade om i september 2019 framgår att en skriftlig redovisning av de ägardialoger som moderbolagen genomför med sina respektive dotterbolag ska ske till Stadshus.

Berörda moderbolag inom Stadshuskoncernen har av Stadshus fått information om de krav som anges i riktlinjen avseende ägardialoger och de förväntningar som finns avseende den redovisning som ska ske från genomförda ägardialoger. Under 2019 genomförde Stadshus styrelse för första gången ägardialogerna i en samlad form under september månad. En anpassning till detta årshjul pågår och ordningen för moderbolagen att lämna skriftlig redovisning till Stadshus bedöms kunna lyftas till styrelsen under våren 2021.

Frågeställningar

Vid årets dialoger har generella frågor lyfts med anledning av bolagens reviderade ägardirektiv, planerade ärenden av principiell karaktär som ska tillställas kommunfullmäktige för ställningstagande samt effekter kopplat till Coronapandemin.

Utöver det har specifika frågor ställts till bolagen som bland annat berört områden som avkastningskrav, hållbarhet, beslutade strategier och planer samt i förekommande fall åiterrapportering av aktiviteter som beslutats efter summering av 2019 års ägardialog.

Bolagen har även inför ägardialogen uppmanats att vid dialogerna bekräfta att dess verksamhet följer det kommunala ändamålet.

Ekonomiska avkastningskrav

I enlighet med vad som framgår av ägardirektiven ska bolagens ekonomiska avkastningskrav återkommande värderas och följas samt att kraven ska stå i paritet med branschens lönsamhet.

I syfte att följa den långsiktiga måluppfyllelsen för ekonomi och verksamhet samt som underlag för ägarens styrning och kommande ägardialoger ges nedanstående bolag i uppdrag att i en skriftlig rapport redogöra för följande:

1. Hur ser lönsamheten ut för jämförbara verksamheter i bolagets bransch/branscher? Vilken omvärldsanalys gör [Bolaget] av konkurrerande alternativs lönsamhet och ekonomisk avkastning? Analysen utgör ett underlag för värdering av om beslutade avkastningskrav står i paritet med jämförbara aktörers.
2. Vilken bedömning gör [Bolaget] av de egna verksamheternas förmåga att generera marknadsmässig avkastning utifrån nuvarande ägardirektiv och uppdrag? Hur ser lönsamheten ut idag? Hur ser lönsamheten ut på 5 – 10 års sikt? Vad förklarar eventuella avvikelser?

3. Vilken bedömning gör [Bolaget] av koncernens/bolagets behov av soliditet? Vilken analys har gjorts för att fastställa behovet av soliditet? Vilka soliditetsnivåer ligger jämförbara verksamheter på? Vad förklarar eventuella avvikelser?

De koncerner/bolag som berörs av ovanstående är:

- Förvaltnings AB Framtiden
- Göteborgs Hamn AB
- Higab AB avseende egen verksamhet samt dotterbolagen
- Göteborg Energi AB

Se vidare i respektive handlingsplan för dessa bolag.

Formen för redovisning av ägardialoger och handlingsplaner

Respektive ägardialog avslutas med en summering av vad som framkommit och en sammanställning över de aktiviteter som bör genomföras för att öka den affärsmässiga samhällsnyttan med ägandet. Resultatet av ägardialogen ställs samman i en skriftlig redovisning och där det för de flesta av bolagen ingår en handlingsplan. Delar av uppdragen föreslås återrapporteras i samband med den ordinarie uppföljningen¹. Övriga uppdrag rapporteras till styrelsen genom enskilda ärenden eller genom att frågan tas upp vid nästkommande ägardialog.

I bilaga 1-10 framgår redovisning av ägardialog samt handlingsplan där sådan är aktuell, för respektive bolag. I dessa anges olika väsentliga frågor som tagits upp vid ägardialogerna samt uppdrag, tidsplan och form för återrapportering.

De uppdrag som lyfts i handlingsplanerna och som i huvudsak föreslås återrapporteras genom enskilda ärenden till styrelsen är:

Bolag respektive uppdrag	Planerad återrapportering
Förvaltnings AB Framtiden	
- Ekonomiska avkastningskrav	Våren 2021
- Genomförande av strategi för utvecklingsområden	Januari/februari 2021
Göteborg & Co AB	
- Pandemins påverkan på mötes- och evenemangsindustrin	Våren 2021
- Pandemins påverkan på hotellinvesteringar	Februari 2021
Göteborgs Hamn AB	
- Ekonomiska avkastningskrav	Våren 2021
- Åtgärder och investeringsbehov för att nå miljömål	Juni 2021

¹ Ordinarie uppföljningsrapporter behandlas av styrelsen

Higab AB

- Ekonomiska avkastningskrav Våren 2021

Göteborg Energi AB

- Strategiska alternativ för framtida utveckling Januari 2021, dialog
- Ekonomiska avkastningskrav Våren 2021

Förändrade förutsättningar för hantering av uppdraget att förbereda för försäljning av tillgångar

I samband med beslut om redovisning av ägardialoger och förslag till handlingsplaner föreslås styrelsen att, med anledning av på ägardialogerna redovisade förändrade förutsättningar, i detta ärende även hantera fullmäktiges uppdrag från 2019 om att förbereda för försäljning av tillgångar avseende Förvaltnings AB Framtiden och Göteborg Energi AB.

Förvaltnings AB Framtiden

En stor del av årets ägardialog ägnades åt Framtidens strategi för utvecklingsområden (se bilaga 4 i detta ärende) som syftar till att nå ambitionen i fullmäktiges budget 2020 om att ingen del av staden ska finnas på polisens lista över särskilt utsatta områden år 2025. Strategin innehåller mål, strategier, insatser och metod för arbetet mellan åren 2020–2030. Under ägardialogen framkommer att strategin kommer att kräva ändrade/nya arbetssätt samt omprioriteringar av resurser och insatser inom fastighetsförvaltning och inom planerad nyproduktion. Med hänsyn tagen till koncernens kraftsamling kring utvecklingsområden och fullmäktiges styrning mot ombildning av hyresrätter till bostadsrätter i utvecklingsområden, bedömer Stadshus att det i nuläget inte är lämpligt att inleda en försäljningsutredning. Stadshus föreslår styrelsen att inte starta delprojekt avseende Framtidenkoncernen.

Göteborg Energi AB

Göteborg Energi AB har inför årets ägardialog återrapporterat scenarioanalyser över utvecklingsvägar för Göteborgs energisystem med konsekvenser för ekonomi, miljö och stadsutveckling. Rapporteringen, och den genomförda ägardialogen, ägnades till stor del åt att diskutera tänkbara utvecklingsvägar förknippade med utveckling av digitala tjänster för energiverksamheten. Återrapporteringen innehöll bedömningen att det inte kan uteslutas att staden skulle gagnas av att Göteborg Energi AB etablerar partnerskap och/eller genomför strukturaffär med inriktning på samverkan kring tjänster baserade på teknik inom digitalisering. Under dialogen tydliggörs att det finns ett behov av att från ett ägarperspektiv ytterligare värdera strategiska vägval och konsekvenser förknippade med den utveckling som bolaget identifierat. Av handlingsplanen (se bilaga 10 i detta ärende) framgår att som underlag för fortsatt dialog får Göteborg Energi AB i uppdrag att fördjupa konsekvensanalysen av strategiska vägval som verksamheten står inför.

Mot ovanstående bakgrund bedömer Stadshus att det i nuläget inte är lämpligt att inleda en försäljningsutredning. Stadshus föreslår styrelsen att inte starta delprojekt avseende Göteborg Energi AB.

Sammanfattande bedömning

Handlingsplanerna behandlar strategiskt viktiga frågor för moderbolags och interna bolags utveckling och förutsättningar att fullgöra sina uppdrag. På ägardialogen har frågan om det kommunala ändamålet tagits upp. Vd föreslår att styrelsen fattar beslut om redovisning av ägardialogerna och i förekommande fall handlingsplaner enligt bilaga 1-10 samt förklarar 2020 års ägardialoger för avslutade.

Eva Hessman

Vd, Göteborgs Stadshus AB