

Beslutsunderlag
Styrelsen 2020-12-17
Beslutspunkt 13

Handläggare: Lena Erlandsson HR-chef
Telefon:031-368 53 40
E-post: lena.erlandsson@higab.se

Remissvar – Förmåner för medarbetare i Göteborgs Stad

Förslag till beslut

I styrelsen för Higab AB:

1. Att tillstyrka förslaget att **utbudet av personalförmåner** får variera mellan olika förvaltningar och bolag.
2. Att inte ta ställning till förslaget gällande det **ekonomiska värdet på personalförmåner**. Higab föreslår en fördjupad och mer förtydligad utredning med en omfattande konsekvensanalys där begreppen och innebörden av de ekonomiska nivåerna tydliggörs.
3. En inriktning som innebär ett minskat innehåll i förmånspaketet är ej att rekommendera. Higab föreslår att ett sådant förslag avstyrks.
4. Att besluten förklaras omedelbart justerade.

Sammanfattning

Higab är en konkurrensutsatt arbetsgivare och behöver arbeta med förmåner som ett strategiskt verktyg, för att såväl attrahera nya talanger som för att behålla redan anställda medarbetare. Det som ingår i Higabs förmånspaket ska skapa en personlig nytta för medarbetarna och bidra till en positiv syn på företaget med målet om nöjdare personal och stärkt arbetsgivarvarumärke.

Som kommunalt bolag har Higab ett löneläge som kan vara lägre än motsvarade tjänst inom privat marknad. Det gör förmånerna särskilt viktiga vid rekrytering, då rätt mix av förmåner många gånger kan motivera en potentiellt ny medarbetare mer än högre lön.

Vi ställer oss positiva till en generellt gällande inriktning där **utbudet av personalförmåner** får variera mellan olika förvaltningar och bolag.

Bedömning ur ekonomisk dimension

I utlåtandet har den ekonomiska dimensionen vägts in. I materialet återfinns resonemang och argument utifrån den ekonomiska dimensionen i de stycken där det är aktuellt.

Bedömning ur ekologisk dimension

I utlåtandet har den ekologiska dimensionen vägts in. I materialet återfinns resonemang och argument utifrån den ekologiska dimensionen i de stycken där det är aktuellt.

Bedömning ur social dimension

I utlåtandet har den sociala dimensionen vägts in. I materialet återfinns resonemang och argument utifrån den sociala dimensionen i de stycken där det är aktuellt.

Samverkan

På Higab finns ingen facklig klubb som samverkan kunnat ske med, men de arbetstagarrepresentanter som finns inom det lokala facket Unionen har delgetts information om remissen, dess innehåll samt bolagets ställningstagande.

Bilagor

-

Expediering

Stadsledningskontoret

Ärendet

Higabs styrelse har fått i uppdrag att svara på remiss – Förmåner för medarbetare i Göteborgs stad.

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 tjänsteutlåntagandet (+ 1 000 kr, + 5 000 kr alternativt + 12 000 kr).
- Konsekvenser gällande administration av personalförmåner vid en förändrad inriktning där utbudet av personalförmåner kan varieras mellan olika förvaltningar och bolag.

Beskrivning av ärendet

Konsekvenser

Higab menar dock att frågan om förmåner kräver en djupare utredning och förtydligande med tydliga konsekvensanalyser. Nivåförändringar i personalförmåner är en svår och komplex fråga varpå en inriktning innebärande en minskning ej är att rekommendera.

Att exempelvis förändra Higabs nuvarande utbud i förmånspaket till ett med minskat innehåll kan få stora konsekvenser, vilket innebär ett starkt riskläge för bolaget. Vi anser exempelvis att det psykologiska kontraktet en arbetsgivare har med sina anställda är oerhört viktigt att väga in, då det bygger på ömsesidig tillit kopplat till medarbetarens förväntningar och upplevda löften.

Om våra medarbetare anser att förändringen får stor påverkan kan det bidra till att de känner sig svikna, vilket kan skapa ett kollektivt missnöje med exempelvis personalflykt och ett skadat arbetsgivarvarumärke till följd.

En inriktning som innebär ett minskat innehåll i förmånspaketet är ej att rekommendera. Higab föreslår att ett sådant förslag avstyrks.

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

- | | |
|-----------------------------|---------------------|
| • Friskvårdsbidrag | 1 500 kronor |
| • Cykelbidrag (förmånspeng) | 500 kronor |
| • Samtalsstöd | 100 kronor |
| Summa | 2 100 kronor |

Antaganden

Om man med formuleringen ”ett oförändrat ekonomiskt värde” menar att bolaget ska ha de förmåner som finns i förmånsportalen idag, se ovan punkter, och inte erbjuda Higabs specifika förmåner som inte återges i förmånsportalen skulle det innebära stora konsekvenser då vi inte får ha kvar de förmånerna vi har idag. Risker är stora att vi ses som en mindre attraktiv arbetsgivare för såväl nuvarande medarbetare som för nya talanger. Nöjdheten bland nuvarande personal skulle få en tydlig negativ påverkan.

Higab anser att den presenterade nivån av förmåner som finns i förmånsportalen inte är ett tillräckligt attraktivt paket för att stå oss i konkurrensen.

Begreppsförvirring

I underlaget blandas olika begrepp, vilka behöver utredas och räknas på för att vi ska komma fram till en rekommendation.

Exempelvis nämns ”oförändrat ekonomiskt värde” om 2 100 kr, men då friskvårdsbidrag och cykelbidrag fungerar olika rent skattetekniskt blir värdet rent konkret inte 2 100 kr för den enskilda medarbetaren.

Om förslaget innebär att bolagen ska ta bort alla förmåner som inte är kollektivavtalade kommer en konsekvens vara att vi skapar missnöje bland personalen och med stor sannolikhet tappar kompetenta medarbetare, då vi inte är en lika attraktiv arbetsgivare som de signerade sitt anställningsavtal med.

Om man med ”oförändrat ekonomiskt värde” istället menar att bolaget kommer utöver förmånerna i förmånsportalen ha kvar sina nuvarande förmåner med löftet om att inga försämringar kommer att göras, så minskar risken för missnöje radikalt. Våra medarbetare vet då var de har och bolaget kommer i viss mån kunna attrahera nya talanger med nuvarande förmånspaket.

Kommentarer och konsekvenser utifrån ett ökat ekonomiskt värde

För att kunna komma fram till slutsatser och rekommendationer behöver, likt ovan nämnt, begreppen redas ut. Vad är ett värde, bidrag, förmånspeng och hur drabbar det personal olika beroende på löneläge och skattesatser?

Därmed bör nedan texter ses som resonemang och viktiga inspel utifrån olika tolkningar att använda vid en framtida utredning.

Ökat ekonomiskt värde om 1 000 kronor

Om ett ökat ekonomiskt värde om 1 000 kronor innebär att bolagets medarbetare får höjt friskvårdsbidrag till 2 500 kronor blir det betydligt bättre än nuvarande friskvårdsbidrag på 1 500 kronor. Dagens nivå på friskvårdsbidraget anses lågt, med tanke på vad ett årskort hos en träningsaktör kostar.

Basnivån för friskvårdsbidrag föreslås höjas.

Om ett ökat ekonomiskt värde istället innebär att medarbetarna ska få en förmånspeng om 1 000 kr att använda i portalen, så kommer det att innebära problem. Detta särskilt då det är svårt att hitta någon bra förmån för det låga beloppet, eftersom det också blir en skattekonsekvens.

Ökat ekonomiskt värde om 5 000 kronor

Om ett ökat ekonomiskt värde om 5 000 kronor innebär att bolaget får höjt friskvårdsbidrag till 5 000 kronor och istället kan använda dagens nivå om 1 500 kronor till någon annan förmån i portalen skulle det ge positiva effekter.

Med ett ökat friskvårdsbidrag sänder vi som arbetsgivare en tydlig signal om att träning är viktigt. Våra medarbetare skulle ges förutsättningar, rent ekonomiskt, att ägna sig åt fysiska motionsaktiviteter vilket även ger följd effekter som en mer välmående personal samt att arbetsskador och sjukskrivningar med stor sannolikhet minskar.

Ökat ekonomiskt värde om 12 000 kronor

Utöver friskvårdsbidrag (1 500 kronor), cykelbidrag (förmånspeng 500 kronor) och samtalsstöd (100 kronor) erbjuder företaget bland annat nedanstående förmåner idag:

Västrafikkort zon A - 2021 års prisnivå	7 950 kronor/år
Rikskort	10 358 kronor/år
Hälsoprofilsbedömning	<u>2 160 kronor/år</u>
Summa	20 468 kronor/år

Ovanstående ska ses som en förmånspeng på 20 468 kronor att jämföra med cykelbidragets förmånspeng på 500 kronor, då ovanstående är skattepliktigt till skillnad från friskvårdsbidraget.

Det sammanlagda ekonomiska värdet för medarbetaren skiljer dessutom beroende på vilka förmåner personen aktiverar samt individens skattenivå.

Om man med ekonomiskt värde menar 12 000 kronor istället för 20 468 kronor kommer våra medarbetare att få sänkta förmåner med minst 8 468 kronor, vilket vore förödande.

Syftar dock formuleringen om att vi utifrån nuvarande nivå kan öka med ytterligare 12 000 kronor till förmånspaketet vore det ett lyft.

Higabs tre mest attraktiva förmåner är bra ur ett hälsoperspektiv:

- Subventionerad kollektivtrafik stöttar våra mål om ett mer hållbart resande. Västrafikkortet underlättar även för resor i tjänsten och gör också att våra medarbetare rör sig mer mellan destinationen och busshållplats/spårvagnsplats.
- Rikskortet bidrar till att våra medarbetare kan få i sig en bra lunch varje dag, vilket ger ökad energi och bättre effektivitet med mer ork.
- Hälsoprofilsbedömning kan vara avgörande, för att motivera och skapa insikt om en hälsosam livsstil. Vid hälsoprofilsbedömning kan även riskfaktorer identifieras i tid.

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

När Higab hanterar bolagets specifika förmåner utanför förmånsportalen idag är det en liten administrativ uppgift. Det borde inte vara komplicerat att lägga in förmånerna i den gemensamma portalen så att medarbetarna själva kan välja ur utbudet.