

**Tjänsteutlåtande**

Utfärdat 2020-11-20

Diarienummer 0338/20

Handläggare

Maria Bergman

Telefon:031-368 40 00

E-post: maria.bergman@goteborg.com

## Yttrandet över remiss - Förmåner för medarbetare i Göteborgs Stad

### Förslag till beslut

Styrelsen föreslås besluta;

- 1) Yttrande över remiss gällande förmåner för medarbetare i Göteborgs Stad godkänns.
- 2) Yttrandet översänds till kommunstyrelsen.

### Sammanfattning

Stadsledningskontoret har skickat en förvaltnings/bolagsremiss för yttrande till samtliga nämnder och styrelser i Göteborgs Stad gällande förslag om förmåner för medarbetare i Göteborgs Stad. Göteborg & Co beskriver i yttrandet bolagets nuvarande förmåner, både stadengemensamma och förmåner utöver dessa. Vidare beskrivs nyttjandegrad och bolagets kostnader för nuvarande förmåner. Bolagets bedömning utifrån remissförslagen är att harmonisering till ett gemensamt förmånsvärde istället för centralt beslutade förmåner är att föredra. Göteborg & Co:s bedömning är att ett sådant förmånsvärde skulle kunna vara nuvarande värde (2100 kr) + 1000 kr. Slutligen är Bolagets bedömning att den årliga kostnaden för förmånsportalen inte får öka ytterligare vid en ändrad inriktning där utbudet av personalförmåner kan variera mellan olika förvaltningar och bolag.

### Bedömning ur ekonomisk dimension

De stadengemensamma förmåner som idag genererar kostnader för Göteborg & Co är friskvårdsbidraget, cykelförmånen och personalstödet i form av stödsamtal. De förmåner som utöver de stadengemensamma förmånerna idag genererar kostnader för Göteborg & Co är möjlighet till massage för alla medarbetare och parkeringsplats för medlemmar i ledningsgrupp. Bolaget har fattat beslut om att ta bort förmånen parkeringsplats och förmånen kommer att upphöra.

Nyttjandegraden (antal anställda som nyttjar förmånen) för friskvårdsbidraget var ca 70% för Göteborg & Co 2019 beräknat på antalet anställda (timanställda undantagna) i december 2019 och genererade en kostnad på 100.000 kr.

Nyttjandegraden för cykelförmånen var ca 9% för Göteborg & Co 2019 beräknat på antalet anställda (timanställda undantagna) i december 2019 och genererade en kostnad på 7.000 kr.

Nyttjandegraden för personalstödet var 7% för förvaltningar och bolag under 2019 enligt leverantören. För Göteborg & Co var nyttjandegraden mindre än 1 procent. Kostnaden för

personalstödet 2019 var 14.250 kr. Kostnaden är beräknad på medelantal anställda under ett år och utgår oberoende av nyttjandet.

Nyttjandegraden för massage på Valhalla var ca 60% för Göteborg & Co 2019 beräknat på antalet anställda (timanställda undantagna) i december 2019. Det finns inte statistik över hur många medarbetare som nyttjar massagefåtölj på Turistbyrån Kppl men uppskattningsvis var nyttjandegraden ca 90% (av anställda inom Besöksservice) 2019. Kostnaderna för massage på Valhalla uppgick 2019 till 107.000 kr och för massagefåtölj till 9000 kr.

Kostnader för parkeringsplats för 6 medarbetare (medlemmar eller tidigare medlemmar ur ledningsgrupp) var 125.000 kr 2019 vilket motsvarar ett förmånsvärde om 990 kr per person och månad.

En harmonisering, som innebär att staden skulle höja det genomsnittliga ekonomiska värdet av personalförmånerna, skulle för Göteborg & Co kunna innebära både lägre och högre kostnader jämfört med idag (beräknat på kostnader under 2019) beroende på till vilken nivå harmoniseringen ska sättas. En harmonisering till nuvarande nivå (2100 kr) skulle leda till lägre kostnader för personalförmåner för bolaget. Dock behöver Göteborg & Co, för att vara konkurrenskraftiga på arbetsmarknaden och vara en attraktiv arbetsgivare, kunna erbjuda marknadsmässiga förmåner. Att ta bort befintliga förmåner kan skapa missnöje hos medarbetare och på sikt även riskera att medarbetare slutar sin anställning. Det kan även komma att försvåra rekrytering av nya medarbetare. Detta skulle sammantaget kunna leda till högre kostnader för rekrytering, introduktion och löner.

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. Göteborg & Co har redan idag en nyttjandegrad av friskvårdsbidrag på ca 70 procent och det är svårt att bedöma om införandet av förmånsportalen skulle medföra en ökad nyttjandegrad för bolaget.

Göteborg & Co har ännu inte infört Göteborgs Stad gemensamma förmånsportal. Implementering pågår och bolaget räknar med att kunna införa förmånsportalen den 1 januari 2021. Löpande kostnad för förmånsportalen blir ca 13.000 kr per år. År ett tillkommer dessutom en uppstartkostnad om 13.000 kr. Utöver detta har implementeringen av förmånsportalen inneburit kostnader för anpassningar till lönesystemet. För ett bolag av Göteborg & Co:s storlek finns inga möjligheter att effektivisera administrationen och därmed dra ner på kostnader på annat håll för att möta kostnaden för förmånsportalen.

Den reviderade inriktningen för personalförmåner skulle enligt Stadsledningskontoret kunna innebära ytterligare en ökad kostnad för förmånsportalen som följd. Den kostnaden är svår att beräkna i dagsläget.

## 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 i 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. Dessutom ingår i de stadengemensamma förmånerna cykelbidrag samt vid införande av förmånsportalen möjlighet till cykelleasing.

Personalförmåner såsom att erhålla parkeringsplatser mot förmånsbeskattning går emot intentionen i riktlinjen för resor och möten i tjänsten. Bolaget har fattat beslut om att ta bort förmånen parkeringsplats och förmånen kommer att upphöra.

De personalförmåner som genererar kostnader för Göteborg & Co skulle kunna utformas som ett belopp för friskvård där var och en får nyttja beloppet på det sätt som passar individen bäst i stället för att låsa förmånen till exempelvis cykelbidrag eller massage. Detta skulle kunna innebära att färre medarbetare nyttjar förmånen cykelbidrag. Nyttjandegraden för cykelbidrag är förhållandevis låg redan idag och Göteborg & Co bedömer att nyttjandegrad för cykelbidrag inte påverkar huruvida medarbetare cyklar till och från arbetet.

## 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.

Göteborg & Co har en förmån som enbart erbjudits medlemmar ur ledningsgrupp, parkeringsplats mot förmånsbeskattning. Bolaget har fattat beslut om att ta bort förmånen parkeringsplats och förmånen kommer att upphöra.

Utifrån att förmåner ska vara likvärdiga för alla skulle de personalförmåner som genererar kostnader för Göteborg & Co kunna utformas som ett belopp för friskvård där var och en får nyttja beloppet på det sätt som passar individen bäst i stället för att låsa förmånen till exempelvis cykelbidrag eller massage. Bolaget menar att en sådan utformning blir mer likvärdig för medarbetaren än att låsa förmånerna. För att kunna ha kvar förmånen personalstöd är Bolagets bedömning dock att förmånen behöver tecknas för alla anställda.

## **Samverkan**

Information enligt MBL §19 har skett till lokala fackliga organisationer den 2020-11-27.

## **Bilagor**

1. Missivskrivelse
2. Tjänsteutlåtande angående Förmåner för medarbetare i Göteborgs Stad – svar på kommunstyrelsens återremiss avseende redovisning

## Ärendet

Stadsledningskontoret har skickat en förvaltnings/bolagsremiss för yttrande till samtliga nämnder och styrelser i Göteborgs Stad gällande förslag om förmåner för medarbetare i Göteborgs Stad, i enlighet med kommunstyrelsens beslut 2020-09-02. Svar ska inlämnas till Stadsledningskontoret senast den 2020-12-23.

## 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.

Efter behandling i kommunstyrelsen 2020-09-02 remitteras den reviderade inriktningen för personalförmåner till samtliga förvaltningar och bolag.

### **Remissvar**

Alla bolag och förvaltningar har ombetts att i remissvaret särskilt belysa:

- 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 varieras mellan olika förvaltningar och bolag.

### **Göteborg & Co:s nuvarande förmåner**

Nedan beskrivs Göteborg & Co:s nuvarande förmåner som genererar kostnader.

#### **Stadengemensamma förmåner**

##### ***Friskvårdsbidrag***

Anställda på Göteborg & Co kan få ersättning för exempelvis ett träningskort med upp till 1 500 kr per år.

Individuella friskvårdsaktiviteter (motionskort eller motsvarande inom ramen för skattemässiga regler) subventioneras med ett maxbelopp av 1 500 kr/år och person. Subventionen ges oavsett anställningsform men för medarbetare som inte är tillsvidareanställd ges subventionen i förhållande till anställningstiden (dvs 125 kr per anställd månad).

##### ***Cykelförmån***

Cykelförmånen innebär att anställda på Göteborg & Co har möjlighet till bidrag för inköp av cykel, reparationer och reservdelar på upp till 500 kr per år. Vid kortare anställningstid än ett år räknas beloppet ner proportionellt mot anställningens längd.

Bidraget är en skattepliktig förmån vilket innebär att den anställde får betala skatt på värdet av utnyttjad förmån.

Bidraget kan användas som delbetalning på en cykel eller till en större cykelservice. Det är också möjligt att köpa cykelreservdelar och tillbehör till sin cykel. Förmånen gäller oavsett om den anställde cyklar till jobbet eller inte.

## ***Personalstöd vis stödsamtal***

Medarbetare erbjuds kostnadsfri vägledning i såväl arbets- som privatrelaterade frågor.

## **Övriga förmåner**

### ***Massage***

Göteborg & Co erbjuder samtliga anställda möjligheten till kostnadsfri massage en gång (30 min) per person och månad. Massagen äger rum på Valhalla och bokning görs via tvättstugeprincipen, först till kvarn gäller.

För medarbetare inom Besökservice (contact center och butik) finns tillgång till massagefåtölj i kontorslokalen vid Kungssportsplatsen.

### ***Parkeringsplats***

Medlemmar av bolagets ledningsgrupp kan årsvis ansöka om en p-plats för ett år i taget. Innehavare av parkeringsplats förmånsbeskattas. Förmånsbeskattning utgår 12 månader om året.

Bolaget har fattat beslut om att ta bort förmånen parkeringsplats och förmånen kommer att upphöra.

## **Förmånsportalen**

Förmånsportalen upphandlades mot bakgrund av beslut i kommunstyrelsen och kommunfullmäktige om att personalförmåner 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. För Göteborg & Co beräknas införandet ske den 1 januari 2021.

## **Bolagets bedömning**

Det Bolaget vill åstadkomma med personalförmåner är dels att vara en attraktiv arbetsgivare för att kunna rekrytera och behålla medarbetare, dels att ge medarbetare möjlighet att förbättra sin hälsa.

För att vara konkurrenskraftiga på arbetsmarknaden och vara en attraktiv arbetsgivare behöver Göteborg & Co kunna erbjuda marknadsmässiga förmåner. Att ta bort befintliga förmåner kan skapa missnöje hos medarbetare och på sikt även riskera att medarbetare slutar sin anställning. Det kan även komma att försvåra rekrytering av nya medarbetare.

## **Nuvarande ekonomiskt värde för stadengemensamma förmåner**

Det ekonomiska värdet av de stadengemensamma personalförmåner idag motsvarar 2100 kr per medarbetare och år och genererar en kostnad för Göteborg & Co motsvarande

126.000 kr vid en nyttjandegrad av 60% och en kostnad på 157.500 kr vid nyttjandegrad av 75%. Beräkningen är gjord utifrån ett estimat om 100 anställda år 2021.

Vid införande av förmånsportalen kan nyttjandegraden komma att öka, tillfälligt eller permanent, mer än i ovanstående räkneexempel. Vad en sådan nyttjandegrad skulle kunna bli går inte att uppskatta varför en sådan beräkning inte kan göras i dagsläget.

#### **Nivåhöjning av ekonomiskt värde personalförmåner per medarbetare och år (+1000 kr, +5000, +12000)**

I nedanstående tabell redovisas räkneexempel på de kostnader som tillkommer vid en nivåhöjning av det ekonomiska värdet för personalförmåner. Räkneexemplen anger kostnad utöver de idag stadengemensamma personalförmånerna. Beräkningen är gjord utifrån ett estimat om 100 anställda år 2021.

<b>Nivåhöjning av ekonomiskt värde personalförmåner per medarbetare och år</b>	<b>Beräknad kostnad per år vid nyttjandegrad 60 %</b>	<b>Beräknad kostnad per år vid nyttjandegrad 75%</b>
12 000 kr	720.000 kr	900.000 kr
5 000 kr	300.000 kr	375.000 kr
1 000 kr	60.000 kr	75.000 kr

De i tabellen ovan angivna kostnaderna får ställas mot de kostnader Göteborg & Co haft för förmåner för samtliga medarbetare utöver de stadengemensamma förmånerna (massage och massagefätölj). Bolagets kostnader för dessa var 2019 sammanlagt 116.000 kr.

#### **Göteborgs & Co:s remissvar**

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

Avveckling av personalförmåner för de förvaltningar och bolag som berörs kan medföra konsekvenser gällande rekrytering och att behålla medarbetare. Det torde därför stå varje bolag och förvaltning fritt att bedöma vilka förmåner som krävs för att vara en attraktiv arbetsgivare.

Göteborg & Co bedömer därför, att 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, är att föredra framför gemensamt beslutade förmåner. Bolagets bedömning är dock att personalstöd bör kvarstå som stadengemensam förmån alternativt upphandlas av Göteborgs Stad centralt för att bolaget ska kunna ha kvar förmånen.



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

Ett harmoniserat värde till dagens ekonomiska värde (2100 kr) skulle initialt innebära en lägre kostnad för Göteborg & Co. Konsekvenserna kan dock bli att bolaget inte kan erbjuda marknadsmässiga förmåner vilket riskerar att påverka bolagets förmåga att rekrytera nya medarbetare och att vara en attraktiv arbetsgivare.

Konsekvenser utifrån ett ökat ekonomiskt värde enligt exempel i tjänsteutlåtandet + 1 000 kr

En harmonisering, som innebär att staden skulle höja det genomsnittliga ekonomiska värdet av de stadengemensamma personalförmånerna med 1000 kr skulle ge Göteborg & Co bättre möjlighet att vara en attraktiv arbetsgivare samt ge medarbetarna bra verktyg att bibehålla/förbättra sin hälsa. Det skulle även kunna motverka eventuellt missnöje från medarbetarna som kan uppstå då avveckling av nuvarande förmåner ska ske. Bolaget bedömer att kostnaderna för personalförmåner i det här alternativet inte skulle överstiga de kostnader bolaget har idag för personalförmåner som är gemensamma för samtliga medarbetare (beräknat på de kostnader bolaget haft under 2019).

Konsekvenser utifrån ett ökat ekonomiskt värde enligt exempel i tjänsteutlåtandet + 5 000 kr

Kostnaderna för personalförmåner i det här alternativet skulle överstiga de kostnader bolaget har idag för personalförmåner (beräknat på de kostnader bolaget haft under 2019). Vid en ökning av det ekonomiska värdet skulle det positivt kunna påverka Göteborg & Co som attraktiv arbetsgivare. Bolaget har redan idag med nuvarande förmåner en relativt låg personalomsättning och har vanligtvis inga svårigheter att finna kandidater vid rekrytering. Bolagets bedömning är därför att de ökade kostnaderna inte kan motiveras trots de positiva effekter alternativet skulle kunna ge.

Konsekvenser utifrån ett ökat ekonomiskt värde enligt exempel i tjänsteutlåtandet + 12 000 kr

Kostnaderna för personalförmåner i det här alternativet skulle vida överstiga de kostnader bolaget har idag för personalförmåner (beräknat på de kostnader bolaget haft under 2019). Vid en ökning av det ekonomiska värdet skulle det positivt kunna påverka Göteborg & Co som attraktiv arbetsgivare. Bolaget har redan idag med nuvarande förmåner en relativt låg personalomsättning och har vanligtvis inga svårigheter att finna kandidater vid rekrytering. Bolagets bedömning är därför att de ökade kostnaderna inte kan motiveras trots de positiva effekter alternativet skulle kunna ge.

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

Göteborg & Co har ännu inte infört Göteborgs Stad gemensamma förmånsportal. Implementering pågår och Göteborg & Co räknar med att kunna införa förmånsportalen den 1 januari 2021. Bolaget kan därför inte bedöma på vilket sätt administration av

förmåner kommer att förenklas. Bolagets uppfattning är att det varit relativt enkelt att administrera förmånerna även utan förmånsportal. Det kommer dock att vara lättare att illustrera förmånerna för medarbetarna med förmånsportalen. För ett bolag av Göteborg & Co:s storlek finns inga möjligheter att effektivisera administrationen och därmed dra ner på kostnader på annat håll för att möta kostnaden för förmånsportalen. Det innebär att vid införande av förmånsportalen kommer Göteborg & Co:s kostnader för administration att öka.

Göteborg & Co:s bedömning är därför att den årliga kostnaden för förmånsportalen inte får öka ytterligare vid en ändrad inriktning där utbudet av personalförmåner kan variera mellan olika förvaltningar och bolag.

Maria Bergman, HR-chef

Peter Grönberg, VD