



**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 dubblering 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 innebär 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 innebär 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.

### **Västtrafikkort**

Västtrafikkort 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 Västtrafikkort 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 trivselfrämjande 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

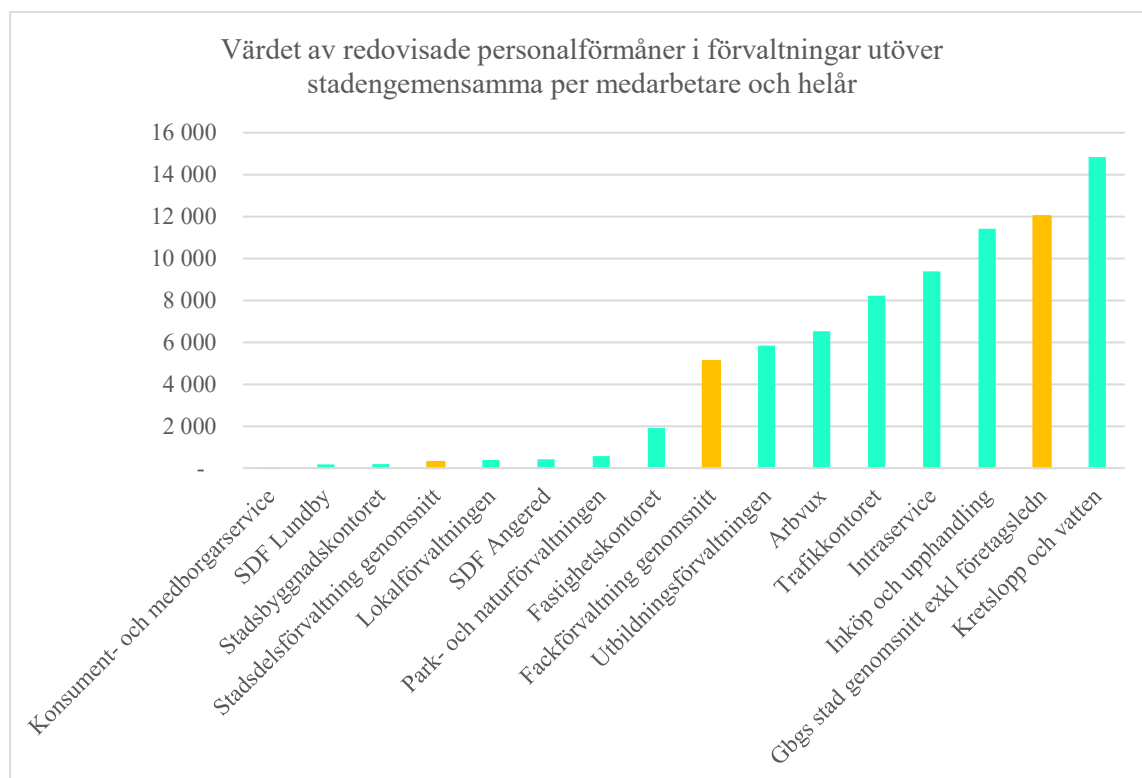
I redovisningen kan konstateras att de flesta icke stadengemensamma personalförmånerna förekommer i fackförvaltningar och bolag, se bilaga 3.

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.

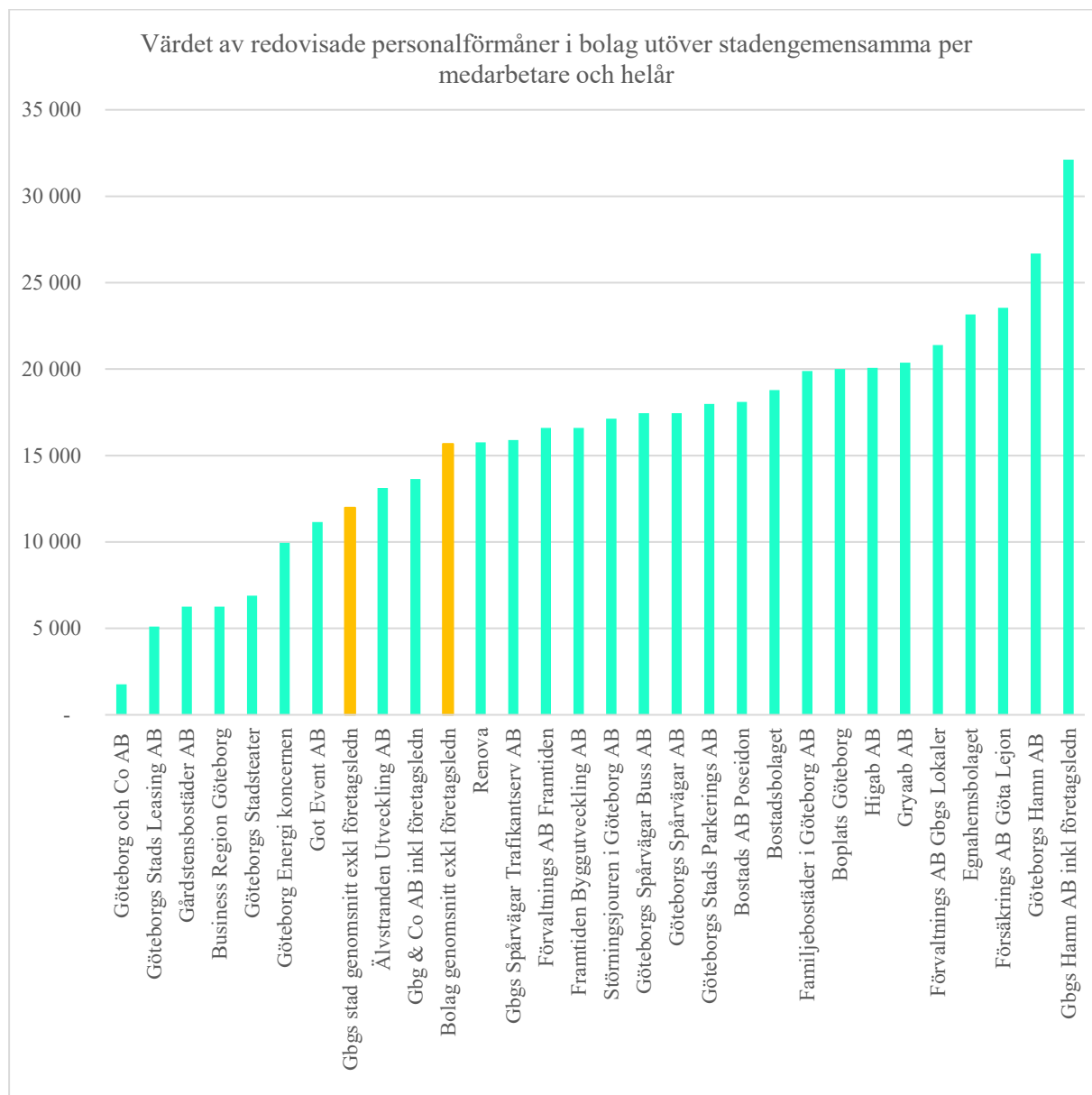
Förutom grundskole- och förskoleförvaltningen har även social resurs, idrott och förening, kulturförvaltningen, miljöförvaltningen, regionarkivet, stadsrevisionen och stadsledningskontoret redovisat att de inte har några personalförmåner utöver de stadengemensamma personalförmånerna.



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