

2020-12-07

Till Stadsledningskontoret

Skickas per e-mail till:

stadsledningskontoret@stadshuset.goteborg.se.

Lisebergs yttrande avseende Göteborgs Stads kommunstyrelsens remiss ”Förmåner för medarbetare i Göteborgs Stad”

Liseberg har beretts möjligheten att yttra sig över kommunstyrelsens remiss *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.*

Ärendet har tillställts samtliga styrelser och nämnder i Göteborgs Stad, i enlighet med kommunstyrelsens beslut 2020-09-02.

Lisebergs yttrande har formulerats med utgångspunkten i det enskilda bolaget Liseberg och dess verksamhet.

1. Lisebergs inställning till förslagen

- Liseberg anser att det är positivt att långsiktigt sträva efter ett ekonomiskt likvärdigt utbud av personalförmåner inom staden.
- Bolaget värderar högt friheten att själva få anpassa utbudet av förmåner för att kunna anpassa dem efter arbetsplatsen och dess behov och kultur.
- En höjning av den nuvarande nivån skulle innebära en stor utmaning för Liseberg i det läge bolaget befinner sig i, med anledning av Coronakrisen.

- Bolaget förespråkar att dagens förmånsnivå kvarstår.

2. Lisebergs yttrande

2.1. Bakgrund

Liseberg har idag en personalsammansättning där den största gruppen anställda är säsongsanställda (visstidsanställda), totalt ca 2400 personer. Gruppen fastanställda medarbetare är i dagsläget ca 320 personer. Grundinställningen är att Liseberg vill kunna erbjuda sina anställda likvärdiga förmåner, men att förmånerna ska gå att anpassa efter hur mycket man har arbetat. Idag erbjuder Liseberg ett friskvårdsbidrag à 1500 kr för helårsanställda medarbetare, där beloppet för säsongsanställda motsvarar den del av en helårsanställning man arbetat.

Med så stor andel visstidsanställda har det inte varit ekonomiskt försvarbart för Liseberg att införa stadens gemensamma förmånsportal Benify.

2.2. Konsekvenser av en justerad inriktning

Liseberg är positiva till stadens ambition till att få till en mer harmoniserad ekonomisk nivå för personalförmåner. Stora skillnader kan leda till att bolag och förvaltningar inom Göteborgs Stad köpslår om de bästa talangerna.

Samtidigt är det oerhört viktigt för Liseberg att det finns utrymme för bolaget att anpassa förmånerna efter verksamhetens karaktär och medarbetarprofiler, så att förmånerna värderas av ett sådant sätt att bidra till en positiv förstärkning av arbetsgivarvarumärket. Rätt anpassade förmåner kan vara en viktig faktor i att arbetet med att nå och attrahera svårrekryterade kompetenser.

2.3. Ekonomiska konsekvenser

Liseberg tillämpar idag endast den stadengemensamma personalförmånsnivå som uppgår till 2 100 kronor per medarbetare och år.

Hela förmånen ges i nuläget som friskvårdsbidrag. För fastanställda medarbetare skulle en harmonisering således inte ha några ekonomiska konsekvenser. Analysen utgår ifrån att Liseberg kan behålla den princip där varje säsongsanställd erhåller friskvårdsbidrag i den utsträckning deras arbetade tid står i relation till en helårsanställning. 2019 hade Liseberg 2 885 personer som erhållit timlön. Total kostnad för friskvårdsbidrag för timanställda 2019 uppgick till 182 886 kronor. Den ekonomiska effekten av att säsongsanställda skulle erhålla lika stort friskvårdsbidrag som fastanställda skulle uppgå till 5,9 Mkr. Det är således enkelt att konstatera att en sådan höjning av nuvarande nivå skulle få stora negativa ekonomiska konsekvenser för Liseberg.

Under 2019 utnyttjade 325 helårsanställda (71%) och 202 antal säsongsanställda (7%) personalförmånen. Genomsnittlig kostnad per säsongsanställd medarbetare som utnyttjat friskvårdsbidraget uppgår till 905 kronor. Vid ett antagande om samma förhållande som 2019 vid en ökning av personalförmånerna skulle det innebära följande ekonomiska konsekvenser för Liseberg:

Nivåhöjning av ekonomiskt värde personalförmån per medarbetare och år	Beräknad kostnad per år vid nyttjandegrad i nivå med 2019
1 000 kronor	0,4 miljoner kr
5 000 kronor	2,1 miljoner kr
12 000 kronor	5,1 miljoner kr

Konsekvenserna av att höja personalförmånerna +1000, +5000, +12000kr, skulle således få en relativt stor påverkan. Mot bakgrund av den ekonomiska förlust som Liseberg drabbas av 2020 som en följd av Covid-19 finns för närvarande inte de ekonomiska förutsättningarna att justera förmånsvärdena uppåt.

2.4. Administrativa konsekvenser

Idag har vi valt att hantera våra friskvårdsbidrag utanför den stadengemensamma förmånsportalen Benify, då det inte är ekonomiskt försvarbart att ansluta sig till den för ett bolag med så många säsongsanställda, med korta anställningstider, som Liseberg har. Liseberg använder idag Actiway som administrativt stöd för friskvårdsbidraget vilket fungerar väl. En förändring eller minskad frihet i relation till utbud skulle med största sannolikhet påverka den administrativa bördan negativt.

3. Perspektivanalys

3.1. Ekonomiska dimensionen

Den ekonomiska dimensionen har utretts under rubriken 2.3 *Ekonomiska konsekvenser* ovan.

3.2. Ekologiska dimensionen

Bolaget kan inte se att förslaget påverkar den ekologiska dimensionen, då övriga styrdokument, mål och planer inom klimat, miljö och hållbarhet alltid är styrande och på så sätt alltid påverkar möjligheten att välja inriktning på de personalförmåner som erbjuds.

3.3. Sociala dimensionen

Bolaget ser att en likriktning av det ekonomiska värdet på personalförmåner kan bidra till minskade klyftor inom stadens verksamheter och på så sätt göra dem mer jämlika. Förmånernas betydelse i det arbetet bedöms dock vara begränsad. Än viktigare än jämlikheten i förmåner mellan stadens verksamheter i ekonomiska mått räknat är att beakta hur nyttjandet av förmånerna ser ut. Nyttjas de av alla medarbetare, eller är det bara vissa grupper som väljer eller har möjlighet att ta del av förmånerna?