

| | |
|--------------------|-------------------------------|
| Avdelning/funktion | Dokumenttyp |
| HR | Remissvar |
| Datum - Upprättad | Handläggare, namn och e-post: |
| 2020-12-07 | Lena Altbrink |

Tjänsteutlåtande

1. Yttrande återremiss - Förmåner för medarbetare i Göteborg stad med Dnr. 1396/17

1.1. FÖRSLAG TILL BESLUT

Styrelsen i Business Region Göteborg föreslås besluta att:

1. Yttrande över remiss godkänns och översänds till Stadsledningskontoret.
Styrelsen ställer sig bakom en gemensam höjning av värdet för personalförmåner per medarbetare i Göteborg stad och att därefter respektive bolag/förvaltning får förtroendet att besluta om bästa insats utifrån verksamhetens behov.

1.2. YTTRANDE PÅ REMISS AVSEENDE PERSONALFÖRMÅNER FÖR MEDARBETARE

Göteborg stad har sedan kommunfullmäktiges beslut 2016-02-25 arbetat med att ta fram ett gemensamt beslut om att anställda inom Göteborg stad ska erbjudas likvärdiga förmåner enligt Göteborgs stads riktlinje för personalförmåner oavsett organisatorisk tillhörighet i stadens alla förvaltningar och bolag. Det ekonomiska värdet av personalförmåner utöver de stadengemensamma skiljer sig mycket åt mellan förvaltningar och bolag. För att åstadkomma att kostnaderna harmoniserar innebär det en ökad kostnad för staden att införa ett högre värde för förmåner.

BRG lämnar yttrande som 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. 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 förvaltningar och bolag
- Konsekvenser av en harmonisering utifrån ett oförändrat ekonomiskt värde enligt nuvarande nivå (2100 kr).
- Konsekvenser utifrån ett ökat ekonomiskt värde enligt exempel i tjänsteutlåtandet (+ 1000 kr, + 5000 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.

Samlad bedömning

Vi står bakom remissen så till vida att innehållet får vara ett gott underlag för fortsatt arbete och förslag till beslut inom Göteborg stad. För Business Region Göteborg, som redan har avvecklat icke stadengemensamma förmåner, belyses övergripande hur bolaget skulle kunna påverkas ekonomiskt, verksamhetsmässigt samt på individnivå.

BRG ställer sig bakom en gemensam höjning av värdet för personalförmåner per medarbetare i Göteborg stad och att därefter respektive bolag/förvaltning föreslås få förtroendet att besluta om bästa insats utifrån verksamhetens behov.

Våra rekommendationer och slutsatser grundas på att det är önskvärt att ha möjlighet att påverka val av personalförmåner utifrån behov i vår verksamhet. Vi vill kunna erbjuda rätt förmåner som uppmuntrar rätt beteende, välmående och balans i livet för våra medarbetare samt för att behålla och rekrytera kompetens.

Att behålla, utveckla och attrahera medarbetare underlättas om verksamheter erbjuder förmåner som riktas till att medarbetarna har en god grundhälsa och kan göra prioriteringar för en sund avgränsning mellan arbetsliv och privatliv. Det uppmuntrar också till rätt val av beteende ur hållbarhetsperspektiv.

Allmänt utifrån ett hela staden perspektiv

Det är sedan länge känt att produktivitet och lönsamhet ökar för organisationer som lyckas arbeta framgångsrikt med friskvård vilket medför att personalförmåner blir en väsentlig faktor för stadens förvaltningar och bolag.

Om staden inte har möjlighet att erbjuda några attraktiva förmåner som är relevanta för respektive verksamhet riskeras ökade lönekostnader för att kompensera för detta i arbetet med att behålla, utveckla och attrahera kompetens till stadens verksamheter. Alternativt så riskerar man att inte få tag på den arbetskraft och kompetens som man efterfrågar och behöver.

Förmåner har dessutom en påverkande roll för att attrahera kompetens inom olika områden. Inom ett arbetsområde inom staden kan en förmån vara avgörande samtidigt som samma förmån kan vara helt ointressant inom ett annat. Det är därför viktigt att ha ett utbud av förmåner, anpassade till de olika verksamheternas och individernas behov i staden.

Konsekvensen av ett ökat ekonomiskt värde för personalförmåner i Göteborg stad är svårbedömd då val av förmåner och nyttjandegraden av dessa är oviss för respektive organisation.

Konsekvenser utifrån BRG:s perspektiv

För BRG gäller samma antagande att om vi inte längre kan erbjuda förmåner enligt tidigare riskerar vi att få ökade lönekostnader för att kompensera detta. Vi ser att det kan vara svårare att rekrytera kandidater som väljer mellan anställning i offentlig sektor eller privat sektor.

För att fortsatt vara en attraktiv arbetsgivare behöver BRG kunna erbjuda en anställning, som utöver lön, ser till helhetssituationen för våra medarbetare. Det innebär att vi erbjuder insatser som leder till en hållbar hälsa i en intensiv och händelsestyrd organisation, samt bidrar till en hållbar utveckling.

BRG erbjuder idag förmånerna friskvårdsbidrag, cykelförmån samt subventionerar kollektivtrafikkort. Tjänsteresor skall med fördel utföras med kollektivtrafik vilket vi uppmuntrar genom vårt hållbarhetsarbete och vår klimatkompensation. Vi uppmuntrar även att våra medarbetare tar sig till/från arbetet med kollektivtrafik. För att kombinera detta så står medarbetarna själva för 50% av kostnaden och BRG subventionerar 50%. Den senare delen förmånsbeskattas.

BRG:s tidigare förmåner såsom massage på arbetsplatsen, hälsoundersökningar och måltidssubvention har avvecklats. Till stor del kännetecknas vår verksamhet av kontorsarbete. Indragen massage och indragna hälsoundersökningar riskerar att medföra sämre fysisk och mental hälsa hos medarbetarna vilket sannolikt kan medföra ökade kostnader i företagshälsovården. Ett rimligt antagande är att vi dessvärre arbetar mer reaktivt än proaktivt.

I vårt interna hållbarhetsarbete ser vi att vi riskerar att resvanorna förändras och blir mindre hållbara om vår möjlighet att erbjuda subvention av kollektivtrafikkort dras in. Vi såg positiva effekter (bilpoolen minskade, egen bil i tjänsten upphörde etc.) när vi införde detta. Risk finns för motsatta negativa effekter om det ändras; dels ökade kostnader för tjänsteresor, dels riskerar vi att sända fel signaler till våra medarbetare när vi arbetat proaktivt för att få alla att resa hållbart till/från jobbet och i tjänsten som en del i vårt klimatkompenserande arbete.

Konsekvenser av en generell höjning till det högsta beloppet om 12 000 kronor får ses som en investering som arbetsgivare och bedöms kunna hanteras inom ordinarie ram men det är i nuläget svårbedömt hur nyttjandegraden av olika förmåner kommer se ut.

Stadens gemensamma förmånsportal Benify, som på BRG införs 2021, hanterar idag inte alla förmåner. Uppbyggda rutiner för dessa finns på BRG och bedöms inte generera ökade kostnader eller ökad administration.

Bakgrundsfakta nuläge på BRG

Aktuella och nyttjande av förmåner på BRG ser ut som följande:

- Friskvårdsbidrag - nyttjandegrad 80%
- Cykelförmån - nyttjandegrad 10 %
- Kostnad för personalstöd, Falck Healthcare. Tjänsten påbörjades hösten 2020.
- Subvention av kollektivtrafikkort – 50 %

1.2. BEDÖMNING UR EKONOMISK, EKOLOGISK OCH SOCIAL DIMENSION

Inga ytterligare särskilda aspekter på ärendet utifrån dessa dimensioner.

1.3. BILAGOR

1.4.1 Ärendet – Återremiss, Förmåner för medarbetare i Göteborg stad