

**Inkomna handlingar från KS, KF, Stadsledningskontoret
och övrig post**

Sammanträdesdatum 2022-04-21		
Typ av handling	Organisation/ Namn	Handling
Inkommen	KF	Revidering av Göteborgs Stads regler för arvoden och ersättningar – tillägg till paragraf 8 gällande särskilda arvoden
Inkommen	KF	Förmåner för medarbetare i Göteborgs Stad – gällande en reviderad inriktning, kompletterad och fördjupad
Inkommen	KF	Göteborgs Stads policy för den ekologiska dimensionen av hållbar utveckling (reviderad miljöpolicy för Göteborgs Stad)
Inkommen	SLK	Göteborgs Stads rutin för hantering av begäran om utlämnande av allmänna handlingar - uppdaterad



Göteborgs Stads policy för den ekologiska dimensionen av hållbar utveckling (reviderad miljöpolicy för Göteborgs Stad)

§ 13, 1316/21

Beslut

Enligt kommunstyrelsens förslag:

Reviderad miljöpolicy för Göteborgs Stad med rubriken Göteborgs Stads policy för den ekologiska dimensionen av hållbar utveckling, i enlighet med bilaga 3 till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande, antas.

Handling

2022 nr 13.

Yrkanden

Emmyly Bönfors (C) och Roshan Yigit (S) yrkar bifall till kommunstyrelsens förslag.

Björn Tidland (SD) yrkar bifall till förslaget från SD i kommunstyrelsen.

Karin Pleijel (MP), Stina Svensson (FI) och Erik Norén (V) yrkar att ärendet ska återremitteras till kommunstyrelsen i enlighet med yrkandet från MP och V i kommunstyrelsen.

Propositionsordning

Ordföranden ställer först propositioner på dels ärendets återremiss och dels ärendets avgörande idag och finner att kommunfullmäktige beslutat avgöra ärendet vid dagens sammanträde.

Ordföranden ställer herefter propositioner på kommunstyrelsens förslag och yrkandet från Björn Tidland och finner att kommunstyrelsens förslag har bifallits.

Reservation

Ledamöterna från SD reserverar sig mot beslutet till förmån för det egna yrkandet.

Protokollsutdrag skickas till

Stadens nämnder och bolag
Styrande dokument



Dag för justering

2022-03-09

Vid protokollet

Sekreterare

Lina Isaksson

Ordförande

Pär Gustafsson

Justerande

Håkan Eriksson

Justerande

Åse-Lill Törnqvist



Handling 2022 nr 13

Göteborgs Stads policy för den ekologiska dimensionen av hållbar utveckling (reviderad miljöpolicy för Göteborgs Stad)

Till Göteborgs kommunfullmäktige

Kommunstyrelsens förslag

Kommunstyrelsen tillstyrker stadsledningskontorets förslag i tjänsteutlåtande den 15 december 2021 och föreslår att kommunfullmäktige beslutar:

Reviderad miljöpolicy för Göteborgs Stad med rubriken Göteborgs Stads policy för den ekologiska dimensionen av hållbar utveckling, i enlighet med bilaga 3 till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande, antas.

Vid behandlingen av ärendet i kommunstyrelsen förekom skiljaktiga meningar:

Karin Pleijel (MP) och Daniel Bernmar (V) yrkade att ärendet skulle återremitteras enligt yrkande från MP och V den 20 januari 2022.

Blerta Hoti (S) och Emmyly Bönfors (C) yrkade bifall till stadsledningskontorets förslag och avslag på övriga yrkanden.

Tjänstgörande ersättaren Henrik Munck (-) yrkade bifall till yrkande från SD den 21 januari 2022.

Martin Wannholt (D) yrkade att ärendet skulle avgöras vid dagens sammanträde och bifall till stadsledningskontorets förslag.

Kommunstyrelsen beslutade först utan omröstning att avslå återremissyrkandet från MP och V.

Kommunstyrelsen beslutade härefter utan omröstning att bifalla stadsledningskontorets förslag.

Göteborg den 26 januari 2022
Göteborgs kommunstyrelse

Axel Josefson

Mathias Sköld

Yrkande
2022-01-21



Ärende 2.1.1

Yrkande – Göteborgs Stads policy för den ekologiska dimensionen av hållbar utveckling (reviderad miljöpolicy för Göteborgs Stad)

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen och Kommunfullmäktige:

- 1) Policyn i ärendet får namnet Göteborgs stads miljöpolicy
- 2) Miljöpolicyen ändras i enlighet med bilaga 2. (De stycken som har ändrats är gulmarkerade)

Yrkandet

Det är viktigt att stadens dokument är tydliga och fyller ett syfte. Att utöka rubriken med fina akademiska ord fyller inget syfte. Det ökar inte tillgängligheten och förtroendet för förvaltningarna i Göteborgs Stad. Snarare skapar de politikerförakt och lägger ut dimridåer över det viktiga miljöarbetet. SD föreslår därför att policyn ska heta Göteborgs Stads Miljöpolicy som den alltid gjort. Kort, tydligt och ändamålsenligt.

SD har i flera yrkanden om Göteborgs Stads Miljö och Klimatprogram kommit med förslag hur man kan arbeta mer målstyrt och effektivt för att minska Stadens koldioxidutsläpp (Se bilaga1).

Otydliga program och policys riskerar att fyllas med floskler och symbolpolitik utan konkreta förslag. Så kan vi inte ha det. För att skapa en mer träffsäker, tydlig och visionär miljöpolicy föreslår SD ett antal förändringar. (Se bilaga 2).

Bilagor

- 1) SD Yrkande – Godkännande till att skicka förslag till Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram 2021–2030 på remiss
- 2) Göteborgs Stads Miljöpolicy (SD Förslag)

Yrkande – Godkännande till att skicka förslag till Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram 2021–2030 på remiss

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen

- 1) Inför 2 extra punkter under **Delmål för naturen:**
 - 5) Ett jordbruk som bevarar den biologiska mångfalden (ingen energiskogsodling, ett öppet landskap med betande djur för mjölk och köttproduktion, En varierad giftfri produktion av grödor.)
 - 6) Göteborg Stad köper endast mat från svenska bönder som bevarar den biologiska mångfalden
- 2) Hela stycket *En global uppvärmning under 1,5 grader stryks.*
- 3) Hela rubriken 2. *Göteborgs Stad producerar enbart energi av förnybara källor ersätts med: 2 Göteborg stad har inga koldioxidutsläpp från transporter och energiproduktion.*
- 4) Hela stycket *Göteborgs Stad minskar vår klimatpåverkan från konsumtion med 90 procent stryks.*
- 5) Hela rubriken *Göteborgs Stad serverar 100 procent miljömåltider ersätts med: Göteborgs Stad serverar bara svenskproducerad och näringsrik mat från svenska bönder. Alla dagar serveras proteinrik mat från kött eller fisk.*
- 6) SLK får i uppdrag att anpassa texten till ändringarna under punkt 1-5

Yrkandet

Det viktigaste är att ersätta begreppet ”förnybar energiproduktion” med ”koldioxidfri energiproduktion.”

Gör man inte detta så har man inte förstått problemets natur, och det hjälper inte om man så gör 1000 planer. Koldioxid är en växthusgas som påverkar klimatet.

Går man över till storskalig odling av biobränslen så innebär det en katastrof för det öppna landskapet och den biologiska mångfalden. Bygger man dessutom kraftvärmeverk som eldas med dessa biobränslen kommer man att producera lika mycket koldioxid som de fossila bränslena gör idag.

Det är nödvändigt att hitta koldioxidfria energikällor för att förse fjärrvärmenätet med varmvatten. Exempel på detta är: kärnkraft, vattenkraft, solkraft, geotermisk energi, vindkraft, vågkraft och elproduktion från tidvatten och havsströmmar.

Genom att lagra värme och energi så skulle man kunna klara en ojämn efterfrågan på el och fjärrvärme. Tekniker för detta finns redan eller är under utveckling. Exempelvis: värmepumpar, värmeväxlare, vätgasproduktion via elektrolys och värmelagring i berg eller byggnader.

För att uppnå målet med koldioxidfri energiproduktion måste man omvärdera hela strategin med fjärrvärme. Tyvärr har Göteborgs Stad och Göteborgs Energi byggt upp en suboptimerad fjärrvärme som bygger på spillvärme och förbränning som skapar koldioxidutsläpp.

Givetvis behöver man hantera de sopor som staden producerar även i framtiden men vi måste återvinna mer om vi ska uppnå målet med cirkulär ekonomi.

Givetvis kommer förbränningsmotorer och raffinaderier finnas kvar även i framtiden om än i mindre skala eftersom andelen elbilar ständigt ökar.

De delar som staden kan påverka är vilken typ av fordon vi köper in. Vi kan även påverka vilka typer kraftverk som vi investerar i. Vidare kan vi påverka vilka uppvärmningssystem vi bygger in i de offentliga lokaler och bostäder som vi uppför.

Därför behöver vi mer visionära mål i Göteborgs Stads miljöprogram.

Bilaga 2)

Göteborgs Stads miljöpolicy

Så stärker vi styrningen

- De ekologiska, sociala och ekonomiska dimensionerna av hållbar utveckling är varandras förutsättningar och behöver styras samordnat och långsiktigt. Den ekologiska dimensionen ska beaktas i allt beslutsfattande, tillsammans med den sociala och ekonomiska, för att vi ska finna hållbara alternativ som bidrar till god livsmiljö och trygga livsvillkor i Göteborg nu och i framtiden. Uppföljning och rapportering ska, i ett så tidigt och påverkbart skede som möjligt, lyfta eventuella målkonflikter för att den politiska ledningen ska kunna göra avvägningar.

Så ser vi på vår roll

- Göteborgs Stads organisation är genom sina många och skiftande roller och uppdrag en av de största lokala aktörerna för hållbar utveckling och ska ta en offensiv roll i att ställa om till det hållbara samhället och för att uppnå målen i Agenda 2030.
- Göteborgs Stad ska vara en föregångare och profilera sig som en progressiv stad i att förebygga och åtgärda miljö- och klimatproblem. Miljö- och klimatarbetet ska präglas av mobilisering, kraftsamling och hög takt i genomförandet.

Så tar vi ansvar

- Tillsammans och var för sig ska Göteborgs Stads **Förvaltningar och Bolag ta fram handlingsplaner och verkställa dessa för att minska all miljöpåverkan. Vi ska uppfylla Svenska lagar, EU-lagar och Internationella avtal.**
- Göteborgs Stads **Förvaltningar och Bolag** ska sluta upp kring gemensamma miljö- och klimatmål för att minska stadens totala **miljöbelastning och ha som mål att uppfylla samtliga nationella och Internationella avtal. Allt miljöarbete i Göteborg sker i samarbete med näringsliv och akademi för en bred uppslutning mot en omställning till ett hållbart samhälle**
- Vår organisations förutsättningar och handlingsutrymme är avgörande för förmågan att genomföra åtgärder och åstadkomma resultat. Därför ska det strategiska arbetet inriktas på att stärka eller omforma de strukturer som behövs för förändring. Det

förutsätter **hög kompetens** **samt ett brett samarbete** för att motverka att specifika intressen står i vägen för långsiktigt hållbara lösningar.

Så involverar vi

- För att åstadkomma samhällsförändring i den takt som krävs, utvidgar vi gränsen för vad Göteborgs Stad råder över genom att samverka inom och utom staden med **näringslivet, akademien, Västra Götalandsregionen samt statliga myndigheter**
- Göteborgs Stad ska skapa förutsättningar för att de som lever, besöker och verkar i staden kan agera hållbart. **Vi delar relevant kunskap om våra miljö- och klimatmål för att öka förståelse för de gemensamma miljömålen.**

Så arbetar vi

- Vi kombinerar systematiska, enhetliga arbetsformer med dynamiska och innovativa angreppssätt för största möjliga genomslag. Stadens gemensamma miljöledningssystem är basen som säkerställer en ordnad, integrerad och förbättringsinriktad styrning genom organisationens alla nivåer.

- **Det strategiska arbetet måste vara tydligt och strukturerat.**

Vi arbetar målinriktat och visionärt med konkreta handlingsplaner som ryms inom budget för att på ett kostnadseffektivt sätt lösa de problem som tidigare generationer givit oss i arv.

Vår ambition är att lämna över en bättre stad till våra barn än den stad vi ärvde.

Yrkande om återremiss av Göteborgs Stads policy för den ekologiska dimensionen av hållbar utveckling

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen

1. Policyn återremitteras till Stadsledningskontoret i samverkan med miljö- och klimatnämnden för att göra följande justeringar:
 - Namnet på policyn ändras till: "Göteborgs stads miljöpolicy - för den ekologiska dimensionen av hållbar utveckling"
 - Göteborgs stads höga ambitionsnivå om att klara Agenda 2030-målen och att vara klimatneutrala till 2030 förtydligas.
 - En revidering av texten görs i syfte att göra den mer lättillgänglig.

Yrkande

I tjänsteutlåtande framgår att den tidigare miljöpolicy reviderats för att vara i linje med det nu gällande miljö- och klimatprogrammet samt att Göteborg stad behöver ha en policy för att leva upp till kraven i miljöledningssystemet. Vi är positiva till att miljöpolicyn uppdateras och vill tydliggöra att miljöpolicyn inte ska betraktas som ett "formaliadokument" och som nu revideras för att passa i förutbestämda mallar. Miljöpolicyn ska tydligt klargöra stadens höga ambitioner för miljö- och klimatarbetet och beslutas av stadens högra organ, kommunfullmäktige. Den ska fungera som en enkel och tydlig vägledning för miljö- och klimatarbetet i stadens förvaltningar och bolag.

Miljöpolicyn ska vara ett dokument som är lätt att hitta samt lätt att läsa och förstå för alla anställda inom Göteborg stad, för medborgare och andra organisationer. Vi rödgrönrosa anser att den policy som nu föreslås bör förenklas språkligt för att vara mer lättillgänglig och därmed nå ut till fler. Vi anser också att det vore bra om policyn benämns just "miljöpolicy" eftersom det är ett vedertaget begrepp och ett sökord som gör policyn lättare att hitta vid en sökning.



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2021-12-15

Diarienummer 1316/21

Handläggare

Catarina Sjögren

Telefon: 031-368 04 37

E-post: catarina.sjogren@stadshuset.goteborg.se

Göteborgs Stads policy för den ekologiska dimensionen av hållbar utveckling (reviderad miljöpolicy för Göteborgs Stad)

Förslag till beslut

I kommunstyrelse och kommunfullmäktige:

Reviderad miljöpolicy för Göteborgs Stad med rubriken Göteborgs Stads policy för den ekologiska dimensionen av hållbar utveckling, i enlighet med bilaga 3 till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande, antas.

Sammanfattning

Miljö- och klimatnämnden har identifierat behov av att uppdatera Miljöpolicyen för Göteborgs Stad (2013-11-07, § 16 Dnr 0870/13) för att säkerställa överensstämmelse med Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram (2021-03-25 § 18, Dnr 0409/19), anvisningen för systematisk miljöledning – miljöledningssystemet (2020-10-15, § 31, Dnr 0323/20), adressera hållbar utveckling med anledning av kommunfullmäktiges direktiv om integrerat och proaktivt hållbarhetsarbete i enlighet med målen i Agenda 2030 samt återspegla grundsatserna för stadens nya miljöstyrning.

Initiativet till uppdateringen har tagits inom ramen för miljö- och klimatnämndens uppdrag i kommunfullmäktiges budget 2021 att, tillsammans med kommunstyrelsen, vara drivande i implementeringen av Göteborgs Stads miljöledningssystem i alla stadens verksamheter. Det är också en del av miljö- och klimatnämndens reglementsenliga uppdrag att driva och samordna stadens arbete inom den ekologiska dimensionen av hållbar utveckling, däribland utarbeta och underställa kommunfullmäktige styrande dokument inom området.

Rubriken och innehållet är breddat för att tydliggöra att policyn greppar över den ekologiska dimensionen samt förhåller sig till direktiv för hållbar utveckling som helhet. Innehållet är strukturerat i fem områden: styrning, stadens roll, ansvarstagande, samspel med omvärlden och arbetsformer. I och med miljöledningssystemet tillkomst har uppdateringen av policyn även medfört att externa krav i standarder och ramverk tillgodoses till fullo.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Policyn anger grundprinciper som ska präglade Göteborgs Stads styrning av arbetet inom den ekologiska dimensionen, medan valet av ambitionsnivåer (målsättningar, strategiska vägval och åtgärder) där den faktiska resursåtgången uppstår bestäms av program och

planer på området. Policyn är ett styrmedel för att skickliggöra och motivera den omställning som redan påbörjats i och med miljö- och klimatprogrammet och miljöledningssystemet.

Den uppdaterade versionen innehåller principer som till stora delar tangerar nuvarande miljöpolicy kompletterat med bakomliggande principer för kraven i miljöledningssystemet. Ambitioner kring samverkan, att agera förebild, att ta en ledande roll i omställningen operationaliseras via miljö- och klimatprogrammet. Även med hänsyn till de konsekvenser som kan uppstå då policyn bärs vidare i planerande beslut (verksamhetsplaner, projektplaner, handlingsplaner) bedömer därför Stadsledningskontoret att det inte tillkommer styrinsatser som inte redan är uttalade via angränsande beslut.

Stadsledningskontoret instämmer därför med miljö- och klimatnämnden som inte har funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Bedömning ur ekologisk dimension

Ärendet som helhet handlar om den ekologiska dimensionen. Policyn utgör stadens övergripande reglerande dokument för styrning av den ekologiska dimensionen av hållbar utveckling. Den uttrycker grundläggande principer som omsätts i Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram och det stadengemensamma miljöledningssystemet. Policyn och anvisningen för systematisk miljöledning reglerar en grund för stärkt styrning som ska skapa förutsättningar för att minska stadens sammantagna negativa miljöpåverkan och kraftsamla kring gemensamma målsättningar som återfinns i Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram samt kommunfullmäktiges budget.

Bedömning ur social dimension

Göteborgs Stad ska stärka sin styrning i förhållande till de globala hållbarhetsmålen och samtliga nämnder har fått förtydligat i sina reglementen att organisationerna ska driva ett integrerat och proaktivt hållbarhetsarbete som syftar till att uppnå målen i Agenda 2030. Där anges också att de tre dimensionerna ska samspela och stödja varandra. Åtaganden för den ekologiska dimensionen i denna policy är därför formade för att stödja direktiven för hållbar utveckling som helhet.

Bilagor

1. Miljö- och klimatnämndens handlingar (protokoll och tjänsteutlåtande)
2. Miljöpolicy för Göteborgs Stad
3. Göteborgs Stads policy för den ekologiska dimensionen av hållbar utveckling

Ärendet

Kommunstyrelsen och kommunfullmäktige har att ta ställning till miljö- och klimatnämndens uppdaterade miljöpolicy för Göteborgs Stad: Göteborgs Stads policy för den ekologiska dimensionen av hållbar utveckling, i enlighet med bilaga 3 till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande.

Beskrivning av ärendet

Miljö- och klimatnämnden har identifierat behov av att uppdatera Miljöpolicyen för Göteborgs Stad (2013-11-07, § 16 Dnr 0870/13) för att säkerställa överensstämmelse med Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram (2021-03-25 § 18, Dnr 0409/19), anvisningen för systematisk miljöledning – miljöledningssystemet (2020-10-15, § 31, Dnr 0323/20), adressera hållbar utveckling med anledning av kommunfullmäktiges direktiv om integrerat och proaktivt hållbarhetsarbete i enlighet med målen i Agenda 2030 samt återspegla grundsatserna för stadens nya miljöstyrning.

Initiativet till att uppdatera miljöpolicyen har tagits inom ramen för miljö- och klimatnämndens uppdrag i kommunfullmäktiges budget 2021 att, tillsammans med kommunstyrelsen, vara drivande i implementeringen av Göteborgs Stads miljöledningssystem i alla stadens verksamheter. Det är också en del av miljö- och klimatnämndens reglementsenliga uppdrag att driva och samordna stadens arbete inom den ekologiska dimensionen av hållbar utveckling, däribland utarbeta och underställa kommunfullmäktige styrande dokument inom området.

Miljöförvaltningen och stadsledningskontoret har uppdaterat policyen i samverkan.

Policyns syfte och funktion

Policyn anger Göteborgs Stads gemensamma åtaganden och styrande principer för arbetet inom den ekologiska dimensionen av hållbar utveckling. Utifrån policyen kan nämnder och bolagsstyrelser komplettera med verksamhetsspecifika policydokument som en del av sin systematiska miljöledning, vilket Göteborgs Stads anvisning för systematisk miljöledning också anger. Policyen, som är det övergripande reglerande styrande dokumentet inom den ekologiska dimensionen, syftar också till att förmedla grundsatser för övriga reglerande och planerande styrande dokument inom dimensionen.

Förutom ovanstående har en gemensam policy för den ekologiska dimensionen ett kommunikativt värde för att tillgängliggöra stadens miljöstyrning, både internt och gentemot externa intressenter.

Utgångspunkter

Beredningen har haft tre utgångspunkter:

1. Säkerställa överensstämmelse med ansatserna i Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram och Göteborgs Stads anvisning för systematisk miljöledning – ramverk för miljöledningssystemet

Det är viktigt att det råder överensstämmelse mellan styrande dokument på området för största möjliga genomslag. Under en relativt kort period har Göteborgs Stad har stärkt sin miljöstyrning på flera sätt; kommunfullmäktiges beslut om miljö- och klimatprogrammets mål och strategier, samt det gemensamma miljöledningssystemet, utgör två bärande delar i stadens miljöstyrning.

Göteborgs Stads nuvarande miljöpolicy har i sina skrivelser tydliga kopplingar till det tidigare miljöprogrammet och hänvisningar till mål som har förändrats. Med ett nytt miljö- och klimatprogram behöver även stadens miljöpolicy uppdateras.

Stadens gemensamma miljöledningssystem uttrycks som en uppsättning ramkrav i Göteborgs Stads anvisning för systematisk miljöledning. Genom uppdateringen av policyn förtydligas de bakomliggande principerna för kraven på styrning, arbetsformer, ansvar och roller, vilket ger en kontext till miljöledningssystemet.

Uppdateringen av policyn förtydligar grundsatserna i den samlade miljöstyrningen så att innehåll i programmet, anvisningen och övriga planerande som reglerande styrande dokument kan få en begriplig grund att stå på. Det blir också vägledande för tillkommande planerande och reglerande styrande dokument inom dimensionen.

2. Tillse att stadens miljöledning harmoniserar med krav i ramverk och standarder och skapa förutsättningar för bolag och förvaltningar att kunna motsvara krav som ställs vid certifiering eller miljödiplomering.

I ansatsen till att utveckla ett gemensamt miljöledningssystem för stadens verksamheter ingick det att från central nivå bidra till att effektivisera bolagens och förvaltningarnas miljöarbete. I kravstandarder och ramverk för miljöledningssystem som till exempel ISO14001 och Svensk Miljöbas Miljödiplomering finns krav på att verksamheten ska upprätta, införa och underhålla en miljöpolicy eller motsvarande. Den reviderade/uppdaterade policyn kommer att kunna tillgodose nämnder och bolagsstyrelser behov av en miljöpolicy. De nämnder och bolagsstyrelser som önskar kan komplettera med verksamhetsspecifika policydokument som en del av sin systematiska miljöledning.

3. Beakta hållbar utveckling som helhetskoncept

Göteborgs Stad ska stärka sin styrning i förhållande till de globala hållbarhetsmålen. Samtliga nämnder har fått förtydligat i sina reglementen att organisationerna ska driva ett integrerat och proaktivt hållbarhetsarbete som syftar till att uppnå målen i Agenda 2030. Där anges också att de tre dimensionerna ska samspela och stödja varandra, vilket innebär att åtaganden för den ekologiska dimensionen i denna policy behöver ta hänsyn till och beakta direktiven för hållbar utveckling som helhet.

Förslag

Med stöd i utgångspunkterna har miljöpolicyn uppdaterats enligt följande:

- Breddad rubrik
Nuvarande benämning Miljöpolicy för Göteborgs Stad ändras till Göteborgs Stads policy för den ekologiska dimensionen av hållbar utveckling. Motivet är att tydliggöra att policyn greppar över dimensionen samt förhåller sig till direktiv för hållbar utveckling som helhet.
- Disposition i principområden
Förslaget är strukturerat i fem områden för att tydliggöra vad som regleras. Dessa omfattar styrning, stadens roll, ansvarstagande, samspel med omvärlden och arbetsformer.

- Uppdaterat och kompletterat innehåll

Nuvarande miljöpolicy har uttryckliga kopplingar till det tidigare miljöprogrammet och hänvisar till stadens lokala miljö kvalitetsmål. Dessa skrivningar är borttagna och motsvarande direkta hänvisningar görs inte. Däremot lyfts gemensamma mål och strategier som ett angreppssätt för att axla och mobilisera ansvar.

Policyns innehåll har uppdaterats utifrån att staden numera har ett gemensamt miljöledningssystem. Externa ramverk och standarder ställer krav på att det ska finnas policydokument med visst innehåll. Nuvarande miljöpolicy har, i och med miljöledningssystemet tillkomst, kunnat uppdateras så att dessa krav tillgodoses till fullo.

Innehållet har, i enlighet med den breddade rubriken, hänvisningar till hållbar utveckling och samspelet med den ekonomiska respektive sociala dimensionen. Det är framförallt i beslutsprocesserna som beaktanden och avvägningar behöver förstärkas. Därför inleds policyn med principer för styrningen.

Rent generellt är policyn uppdaterad för att bära grundsatser för den nya miljöstyrningen som manar till krafttag i förhållande till utmaningar, proaktivitet, dynamiska och robusta arbetsmetoder i växelverkan och snabba korrigeringar vid uteblivna resultat.

Stadsledningskontorets bedömning

Stadsledningskontoret instämmer i Miljö- och klimatnämndens bedömning att nuvarande miljöpolicy behöver uppdateras för att få entydighet i den samlade miljöstyrningen som policyn, miljö- och klimatprogrammet och anvisningen för systematisk miljöledning formar till stor del.

Stadsledningskontoret konstaterar vidare att policyn till innehåll och form följer Göteborgs Stads riktlinje för styrande dokument. Förutom formmässiga krav, anger riktlinjen att Göteborgs Stad inte ska ha fler styrande dokument än vad som behövs för att styra verksamheten. I samband med att nya styrande dokument eller revideringar av befintliga föreslås, gör därför stadsledningskontoret en bedömning av ändamålsenligheten. Här finner stadsledningskontoret flera motiv för policyn:

- Att Göteborgs Stad mobiliserar kring en samlad och förstärkt miljöstyrning gör det angeläget att hålla samman grundprinciper av policy-karaktär över staden. Principerna bör uttryckas enhetligt. Policyn, som är det övergripande reglerande styrande dokumentet inom den ekologiska dimensionen, anger grundsatser för övriga reglerande och planerande styrande dokument inom dimensionen.
- Externa standarder och ramverk för miljöledningssystem ställer krav på att organisationer ska ha en miljöpolicy. Stadens miljöledningssystem är utformat för att harmoniera med externa krav eftersom de utgör en allmänt godtagen nivå. Anpassningen stödjer förvaltningar och bolag som är certifierade/diplomerade eller arbetar i enlighet med externa ramverk. Samtidigt är ledningssystemet utformat för att främja en fungerande helhet mellan centralt och lokalt arbete i staden. En gemensam policy frigör utrymme för förvaltningar och bolag att formulera sina styrbehov med tanke på uppdrag, miljöpåverkan och förutsättningar. Förvaltnings- eller

bolagsspecifika principer kan med fördel komplettera stadens policy som får en allmän respektive riktad del.

- Breddningen till den ekologiska dimensionen med förhållningssätt gentemot övriga dimensioner av hållbar utveckling, gör att policyn får en vidgad funktion.
- Policies är allmänt betraktade som bärare av en organisations ställningstagande - att organisationen styr området och hur. Den har därför ett symboliskt och kommunikativt värde mot interna och externa intressenter.

Stadsledningskontoret instämmer med miljö- och klimatnämndens bedömning att förslaget inte behöver remitteras då policyn har tagit fasta på ansatserna i Göteborgs Stads nuvarande miljöpolicy och uppdaterat den utifrån stadens nya miljö- och klimatprogram, som i sin tur har remitterats till alla förvaltningar och bolag.

Jonas Kinnander

Eva Hessman

Direktör Ärende och utredning

Stadsdirektör



§ 227 Dnr 2021-16821

Göteborgs Stads policy för den ekologiska dimensionen av hållbar utveckling - En uppdaterad miljöpolicy för Göteborgs Stad

Beslut

1. Miljö- och klimatnämnden godkänner miljöförvaltningens förslag till uppdatering av miljöpolicy för Göteborgs Stad: "Göteborgs Stads policy för den ekologiska dimensionen av hållbar utveckling", i enlighet med tjänsteutlåtandets bilaga 1.
2. Miljö- och klimatnämnden föreslår kommunstyrelsen att uppdatera miljöpolicy för Göteborgs Stad i enlighet med tjänsteutlåtandets bilaga 1.

Handlingar

Miljöförvaltningens tjänsteutlåtande daterat 2021-10-07 med bilaga.

Protokollsutdrag skickas till

Kommunstyrelsen

Dag för justering

2021-10-22

Vid protokollet

Sekreterare

Sara Alander

Ordförande

Emmyly Bönfors (C)

Justerande

Helena Norin (MP)

Justering av protokollet har tillkännagivits genom anslag på kommunens anslagstavla 2021-10-22.

Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2021-10-07

Diarienummer 2021-16821

Handläggare

Mikael Rydberg

Telefon: 031-368 38 26

E-post: mikael.rydberg@miljo.goteborg.se

Göteborgs Stads policy för den ekologiska dimensionen av hållbar utveckling – en uppdaterad miljöpolicy för Göteborgs Stad

Förslag till beslut

1. Miljö- och klimatnämnden godkänner miljöförvaltningens förslag till uppdatering av miljöpolicy för Göteborgs Stad: ”Göteborgs Stads policy för den ekologiska dimensionen av hållbar utveckling”, i enlighet med tjänsteutlåtandets bilaga 1.
2. Miljö- och klimatnämnden föreslår kommunstyrelsen att uppdatera miljöpolicy för Göteborgs Stad i enlighet med tjänsteutlåtandets bilaga 1.

Sammanfattning

Miljöpolicyen för Göteborgs Stad¹ behöver uppdateras med anledning av besluten om Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram² och det stadengemensamma miljöledningssystemet³. Det finns dessutom behov av förtydliganden i och med kommunfullmäktiges direktiv om att nämnder ska driva ett integrerat och proaktivt hållbarhetsarbete som syftar till att uppnå målen i Agenda 2030.

Initiativet till att uppdatera miljöpolicyen har tagits inom ramen för miljö- och klimatnämndens uppdrag i kommunfullmäktiges budget 2021 att, tillsammans med kommunstyrelsen, vara drivande i implementeringen av Göteborgs Stads miljöledningssystem i alla stadens verksamheter. Det är också en del av miljö- och klimatnämndens reglementsenliga uppdrag att driva och samordna stadens arbete inom den ekologiska dimensionen av hållbar utveckling, däribland utarbeta och underställa kommunfullmäktige styrande dokument inom området.

Utgångspunkter för uppdateringen har varit att säkerställa överensstämmelse med miljö- och klimatprogrammet och anvisningen för systematisk miljöledning, adressera hållbar utveckling med anledning av kommunfullmäktiges direktiv om integrerat och proaktivt hållbarhetsarbete samt återspegla grundsatserna för stadens nya miljöstyrning.

Rubriken och innehållet är breddat för att tydliggöra att policyen greppar över dimensionen samt förhåller sig till direktiv för hållbar utveckling som helhet. Innehållet

¹ 2013-11-07, § 16 Dnr 0870/13

² 2021-03-25 § 18, Dnr 0409/19

³ 2020-10-15, § 31, Dnr 0323/20

är strukturerat i fem områden: styrning, stadens roll, ansvarstagande, samspel med omvärlden och arbetsformer. I och med miljöledningssystemet tillkomst har uppdateringen av policyn även medfört att externa krav i standarder och ramverk tillgodoses till fullo.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Förvaltningen har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Bedömning ur ekologisk dimension

Bedömningen ur ekologisk dimension utvecklas under rubriken förvaltningens bedömning.

Bedömning ur social dimension

Göteborgs Stad ska stärka sin styrning i förhållande till de globala hållbarhetsmålen och samtliga nämnder har fått förtydligat i sina reglementen att organisationerna ska driva ett integrerat och proaktivt hållbarhetsarbete som syftar till att uppnå målen i Agenda 2030. Där anges också att de tre dimensionerna ska samspela och stödja varandra. Åtaganden för den ekologiska dimensionen i denna policy är därför formade för att stödja direktiven för hållbar utveckling som helhet.

Bilagor

1. Göteborgs Stads policy för den ekologiska dimensionen av hållbar utveckling
2. [Miljöpolicy för Göteborgs Stad](#) (2013-11-07, § 16, Dnr 0870/13)

Ärendet

Miljö- och klimatnämnden ska ta ställning till Miljöförvaltningens förslag på uppdaterad miljöpolicy för Göteborgs Stad: ”Göteborgs Stads policy för den ekologiska dimensionen av hållbar utveckling” (se bilaga 1) för vidare hantering i kommunstyrelsen och kommunfullmäktige.

Beskrivning av ärendet

Bakgrund

Miljöpolicyen för Göteborgs Stad⁴ behöver uppdateras med anledning av besluten om Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram⁵ och det stadengemensamma miljöledningssystemet⁶. Det finns dessutom behov av förtydliganden i och med kommunfullmäktiges direktiv om att nämnder ska driva ett integrerat och proaktivt hållbarhetsarbete som syftar till att uppnå målen i Agenda 2030.

Initiativet till att uppdatera miljöpolicyen har tagits inom ramen för miljö- och klimatnämndens uppdrag i kommunfullmäktiges budget 2021 att, tillsammans med kommunstyrelsen, vara drivande i implementeringen av Göteborgs Stads miljöledningssystem i alla stadens verksamheter. Det är också en del av miljö- och klimatnämndens reglementsenliga uppdrag att driva och samordna stadens arbete inom den ekologiska dimensionen av hållbar utveckling, däribland utarbeta och underställa kommunfullmäktige styrande dokument inom området.

Policyens syfte och funktion

Policyn anger Göteborgs Stads gemensamma åtaganden och styrande principer för arbetet inom den ekologiska dimensionen av hållbar utveckling. Utifrån policyn kan nämnder och bolagsstyrelser komplettera med verksamhets specifika policydokument som en del av sin systematiska miljöledning, vilket Göteborgs Stads anvisning för systematisk miljöledning också anger. Policyn, som är det övergripande reglerande styrande dokumentet inom den ekologiska dimensionen, syftar också till att förmedla grundsatser som förenar övriga reglerande och planerande styrande dokument inom området.

En gemensam policy för den ekologiska dimensionen har ett symboliskt och kommunikativt värde för kommunikationen av stadens miljöstyrning, både internt och gentemot externa intressenter.

Arbetsform

Miljöförvaltningen och stadsledningskontoret har tagit fram förslaget i samarbete. Programansvariga för miljö- och klimatprogrammet, projektledarna för implementering av miljöledningssystemet samt stadsledningskontorets planeringsledare kopplat till stadsövergripande styrande dokument och ärenden inom den ekologiska dimensionen har deltagit.

Arbetsgruppens har letts av den styrgrupp som bildades i samband med kommunfullmäktiges budgetuppdrag 2019 att revidera miljöprogrammet respektive ta fram och påbörja implementering av miljöledningssystemet.

⁴ 2013-11-07, § 16 Dnr 0870/13

⁵ 2021-03-25 § 18, Dnr 0409/19

⁶ 2020-10-15, § 31, Dnr 0323/20

Utgångspunkter och förslag

I arbetet med att uppdatera Göteborgs Stads miljöpolicy har arbetsgruppen tagit hänsyn till tre utgångspunkter:

- Stämma överens med ansatserna i Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram och förstärka kopplingen mellan miljö- och klimatprogrammet och Göteborgs Stads anvisning för systematisk miljöledning
- Skapa förutsättningar för bolag och förvaltningar att kunna certifiera/miljödiplomera sin organisation genom att stadens styrning harmoniserar med krav i ramverk och standarder
- Beakta hållbar utveckling som helhetskoncept

Stämma överens (överensstämman/passa ihop/förtydliga) med ansatserna i Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram och förstärka kopplingen mellan miljö- och klimatprogrammet och Göteborgs Stads anvisning för systematisk miljöledning

Göteborgs Stads nuvarande miljöpolicy utgick mycket från Göteborgs Stads dåvarande miljöprogram i sina skrivelser. Med ett nytt miljö- och klimatprogram, som utgör det övergripande styrande dokumentet för arbetet inom den ekologiska dimensionen av hållbar utveckling i Göteborgs Stad, behöver även stadens miljöpolicy uppdateras och stämma överens med programmet. Genom att policyn förtydligar grunderna i miljö- och klimatprogrammet skapar den även en god koppling mellan stadens planerande och reglerande styrdokument, framför allt mellan miljö- och klimatprogrammet och Göteborgs Stads anvisning för systematisk miljöledning.

Genom policyn skapas en enhetlig syn på stadens styrning, ambitioner, ansvar och roller, vilket ger en bättre kontext till kraven i Göteborgs Stads anvisning för systematisk miljöledning.

Skapa förutsättningar för bolag och förvaltningar att kunna certifiera/miljödiplomera sin organisation genom att tillgodose krav som återfinns i ramverk och standarder

Många av stadens förvaltningar och bolag är miljöcertifierade eller miljödiplomerade, eller har ambitionen att bli det. I ansatsen till att utveckla ett gemensamt miljöledningssystem för stadens verksamheter ingick det att från central nivå bidra till att effektivisera bolagens och förvaltningarnas miljöarbete. I kravstandarder och ramverk för miljöledningssystem som till exempel ISO14001 och Svensk Miljöbas Miljödiplomering finns det krav att verksamheten ska upprätta, införa och underhålla en miljöpolicy eller motsvarande. Den reviderade/uppdaterade policyn kommer att kunna tillgodose nämnder och bolagsstyrelserns behov av en miljöpolicy. De nämnder och bolagsstyrelser som önskar kan komplettera med verksamhetsspecifika policydokument som en del av sin systematiska miljöledning.

Beakta hållbar utveckling som helhetskoncept

Göteborgs Stad ska stärka sin styrning i förhållande till de globala hållbarhetsmålen. Samtliga nämnder har fått förtydligat i sina reglementen att organisationerna ska driva ett integrerat och proaktivt hållbarhetsarbete som syftar till att uppnå målen i Agenda 2030. Där anges också att de tre dimensionerna ska samspela och stödja varandra, vilket innebär att åtaganden för den ekologiska dimensionen i denna policy behöver ta hänsyn till och beakta direktiven för hållbar utveckling som helhet.

Med stöd i utgångspunkterna har miljöpolicyen uppdaterats enligt följande:

- Breddad rubrik

Nuvarande benämning Miljöpolicy för Göteborgs Stad ändras till Göteborgs Stads policy för den ekologiska dimensionen av hållbar utveckling. Motivet är, förutom att formaliakraven har ändrats genom riktlinjen för styrande dokument, att tydliggöra att policyn greppar över dimensionen samt förhåller sig till direktiv för hållbar utveckling som helhet.

- Disposition i principområden

Förslaget är strukturerat i fem områden för att tydliggöra vad som regleras. Dessa omfattar styrning, stadens roll, ansvarstagande, samspel med omvärlden och arbetsformer.

- Uppdaterat och kompletterat innehåll

Nuvarande miljöpolicy har uttryckliga kopplingar till det tidigare miljöprogrammet och hänvisar till stadens lokala miljö kvalitetsmål. Dessa skrivningar är borttagna och motsvarande direkta hänvisningar görs inte. Däremot lyfts gemensamma mål och strategier som ett angreppssätt för att axla och mobilisera ansvar.

Policyns innehåll har uppdaterats utifrån att staden numera har ett gemensamt miljöledningssystem. Externa ramverk och standarder ställer krav på att det ska finnas policydokument med visst innehåll. Nuvarande miljöpolicy har, i och med miljöledningssystemet tillkomst, kunnat uppdateras så att dessa krav tillgodoses till fullo.

Innehållet har, i enlighet med den breddade rubriken, hänvisningar till hållbar utveckling och samspelet med den ekonomiska respektive sociala dimensionen. Det är framförallt i beslutsprocesserna som beaktanden och avvägningar behöver förstärkas. Därför inleds policyn med principer för styrningen.

Rent generellt är policyn uppdaterad för att bära grundsatser för den nya miljöstyrningen som manar till krafttag i förhållande till utmaningar, proaktivitet, dynamiska och robusta arbetsmetoder i växelverkan och snabba korrigeringar vid uteblivna resultat.

Förvaltningens bedömning

Förvaltningen bedömer att Göteborgs stads policy för den ekologiska dimensionen av hållbar utveckling uppfyller kraven och förväntningarna på ett övergripande dokument för styrning av den ekologiska dimensionen av hållbar utveckling. Den uttrycker grundläggande principer som omsätts i Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram och det stadengemensamma miljöledningssystemet. Vidare är bedömningen att policyn och anvisningen för systematisk miljöledning reglerar en grund för en ny styrning som ska skapa förutsättningar för att minska stadens sammantagna negativa miljöpåverkan och kraftsamla kring gemensamma målsättningar som återfinns i Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram samt kommunfullmäktiges budget.

Förvaltningen ser även att den uppdaterade miljöpolicyen kommer att ge stadens bolag och förvaltningar enhetliga grundprinciper för att kunna utforma ett systematiskt miljöarbete som dels uppfyller de krav som Göteborgs Stads styrdokument anger, dels anpassas utifrån förvaltningens och bolagets organisation och ambitioner.

Genom att miljöstyrningen får en röd tråd mellan miljö- och klimatprogram, policy och anvisning stärker staden sin miljöstyrning. Policyn skapar en bro mellan Göteborgs Stads planerande och reglerande styrdokument inom den ekologiska dimensionen.

Förvaltningen ser positivt på att förvaltningarna och bolagen kan, utifrån den gemensamma policyn, utforma en mer specifik och verksamhetsanpassad andra del som visar verksamhetens riktning och förhållningssätt i sitt miljöarbete.

Förvaltningen bedömer att förslaget inte behöver remitteras då policyn har tagit fasta på ansatserna i Göteborgs Stads nuvarande miljöpolicy och uppdaterat den utifrån stadens nya miljö- och klimatprogram, som i sin tur har remitterats till alla förvaltningar och bolag.

Anna Ledin

Henriette Söderberg

Direktör

Avdelningschef

Miljöpolicy för Göteborgs Stad

(H 2013 nr 176, P 2013-11-07, § 16, Dnr 0870/13)

Miljöpolicyn beskriver vårt gemensamma synsätt på miljöarbetet. I Göteborgs Stad ska vi arbeta tillsammans för en god livsmiljö och en hållbar utveckling. Miljöhänsyn ska vara en självklar del i beslut i alla nämnder, styrelser och verksamheter i stadens regi.

Policyn innebär att:

Vi ska vara föregångare och se vår del av helheten

Göteborgs Stad ska vara en föregångare på miljöområdet och eftersträva ett kretsloppssamhälle genom att förebygga och åtgärda miljöproblem. Ekologisk hållbarhet är nödvändigt för miljön och ger ett stort mervärde för människors livskvalitet. Vi måste arbeta långsiktigt med alla tre dimensionerna av hållbar utveckling - den ekologiska, den sociala och den ekonomiska - eftersom de är varandras förutsättningar.

Vi ska minska vår miljöpåverkan till nytta för medborgarna

Tillsammans ska vi minska vår miljöpåverkan, både i vårt interna miljöarbete och i våra olika uppdrag att driva verksamhet till nytta för medborgarna. Vi ska skapa en god livsmiljö för alla som bor, arbetar i eller besöker Göteborg – nu och i framtiden, här och globalt. Om Göteborgs Stad ska bidra till ett rättvist miljöutrymme för alla kan vi inte skjuta miljöproblem utanför kommungränsen eller in i framtiden. Miljöarbetet ska vara en naturlig del i vårt dagliga arbete och det är självklart att vi ska uppfylla lagar och krav som berör vår verksamhet. Men vi ska också sträva efter att göra mer än lagen kräver genom att arbeta med ständiga förbättringar på miljöområdet.

Vi ska inspirera och utbyta kunskap med andra

Genom att driva på utvecklingen och visa på goda exempel vill vi inspirera och underlätta för medborgare, företagare, intresseorganisationer med flera att minska sin miljöpåverkan. Ett framgångsrikt miljöarbete förutsätter att vi utbyter kunskap och utvecklar samarbete med andra aktörer i samhället.

Vi uppnår detta bland annat genom att arbeta med stadens lokala miljökvalitetsmål och miljöprogrammet. Några viktiga områden är:

- Minskad klimatpåverkan
- Ökad andel hållbart resande
- Ökad resurshushållning
- En sundare livsmiljö
- Främjad biologisk mångfald
- Tillgängliga och varierade parker och naturområden
- Göteborgs Stad som föregångare



Göteborgs
Stad

Göteborgs Stads policy för den ekologiska dimensionen

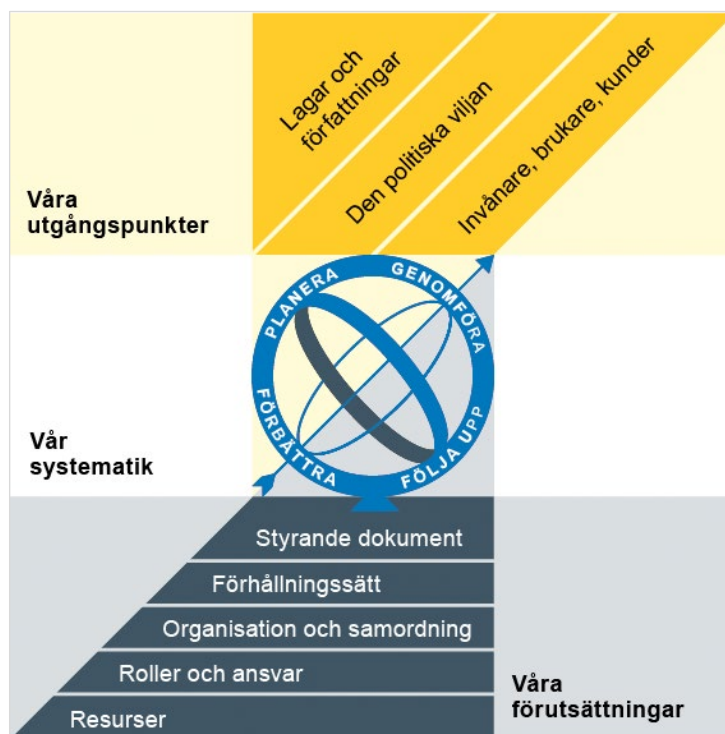
av hållbar utveckling

Reglerande styrande dokument

► Policy
Riktlinje
Regel
Anvisning
Rutin
Instruktion

Göteborgs Stads styrsystem

Utgångspunkterna för styrningen av Göteborgs Stad är lagar och författningar, den politiska viljan och stadens invånare, brukare och kunder. För att förverkliga utgångspunkterna behövs förutsättningar av olika slag. Stadens politiker har möjlighet att genom styrande dokument beskriva hur de vill realisera den politiska viljan. Inom Göteborgs Stad gäller de styrande dokument som antas av kommunfullmäktige och kommunstyrelsen. Därutöver fastställer nämnder och bolagsstyrelser egna styrande dokument för sin egen verksamhet. Kommunfullmäktiges budget är det övergripande och överordnade styrande dokumentet för Göteborgs Stads nämnder och bolagsstyrelser.

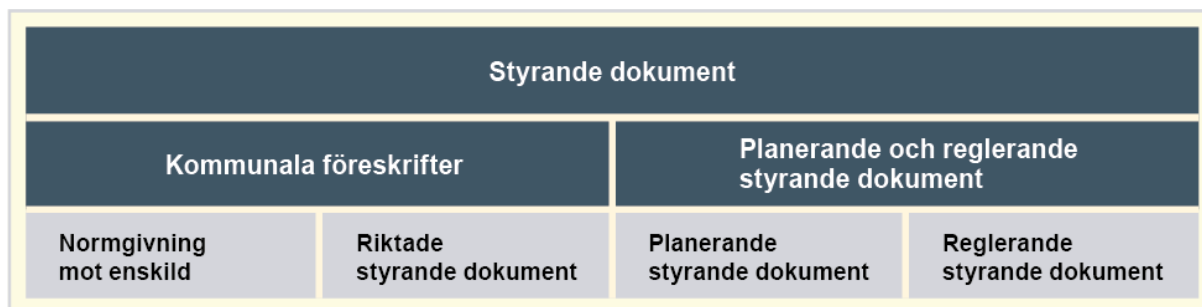


Om Göteborgs Stads styrande dokument

Göteborgs Stads styrande dokument är våra förutsättningar för att vi ska göra rätt saker på rätt sätt. De anger vad nämnder/styrelser och förvaltningar/bolag ska göra, vem som ska göra det och hur det ska göras. Styrande dokument är samlingsbegreppet för dessa dokument.

Stadens grundläggande principer såsom demokratisk grundsyn, principer om mänskliga rättigheter och icke-diskriminering omsätts i praktisk verksamhet genom att de integreras i stadens ordinarie beslutsprocesser. Beredning av och beslut om styrande dokument har en stor betydelse för förverkligandet av dessa principer i stadens verksamheter.

De styrande dokumenten ska göra det tydligt både för organisationen och för invånare, brukare, kunder, leverantörer, samarbetspartners och andra intressenter vad som förväntas av förvaltningar och bolag. De styrande dokumenten ligger till grund för att utkräva ansvar när vi inte arbetar i enlighet med vad som är beslutat.



Dokumentnamn: Göteborgs Stads policy för den ekologiska dimensionen			
Beslutad av: [Nämnd/styrelse/befattning]	Gäller för: [Text]	Diarienummer: [Nummer]	Datum och paragraf för beslutet: [Text]
Dokumentsort: [Dokumentsort]	Giltighetstid: [Giltighetstid]	Senast reviderad: [Datum]	Dokumentansvarig: [Funktion]
Bilagor: [Bilagor]			

Innehåll

Inledning	3
Syftet med denna policy.....	3
Vem omfattas av policyn.....	3
Bakgrund	3
Koppling till andra styrande dokument	3
Stödjande dokument	4
Policy	5

Inledning

Syftet med denna policy

Syftet med policyn är att slå fast Göteborgs Stads gemensamma åtaganden och styrande principer för arbetet med den ekologiska dimensionen av hållbar utveckling.

Policyn, som är det övergripande reglerande styrande dokumentet inom den ekologiska dimensionen, syftar också till att förtydliga grundsatser som bärs vidare i övriga reglerande och planerande styrande dokument på området.

Utifrån policyn kan nämnder och bolagsstyrelser komplettera med verksamhets specifika policydokument som en del av sin systematiska miljöledning¹.

Vem omfattas av policyn

Denna policy gäller tillsvi vidare för samtliga nämnder och bolagsstyrelser samt reglerar inriktningen för det stadsövergripande arbetet.

Bakgrund

Göteborgs Stad har stärkt sin miljöstyrning på flera sätt. Kommunfullmäktiges beslut om miljö- och klimatprogrammets mål och strategier, samt det gemensamma miljöledningssystemet, utgör två bärande delar i stadens miljöstyrning. Denna policy innehåller åtaganden och styrande principer som ytterligare en del av förstärkningen.

Göteborgs Stad stärker även sin styrning i förhållande till de globala hållbarhetsmålen och samtliga nämnder har fått förtydligat i sina reglementen att organisationerna ska driva ett integrerat och proaktivt hållbarhetsarbete som syftar till att uppnå målen i Agenda 2030. Där anges också att de tre dimensionerna ska samspela och stödja varandra. Åtaganden för den ekologiska dimensionen i denna policy är därför formade för att stödja direktiven för hållbar utveckling som en sammanhängande helhet.

Koppling till andra styrande dokument

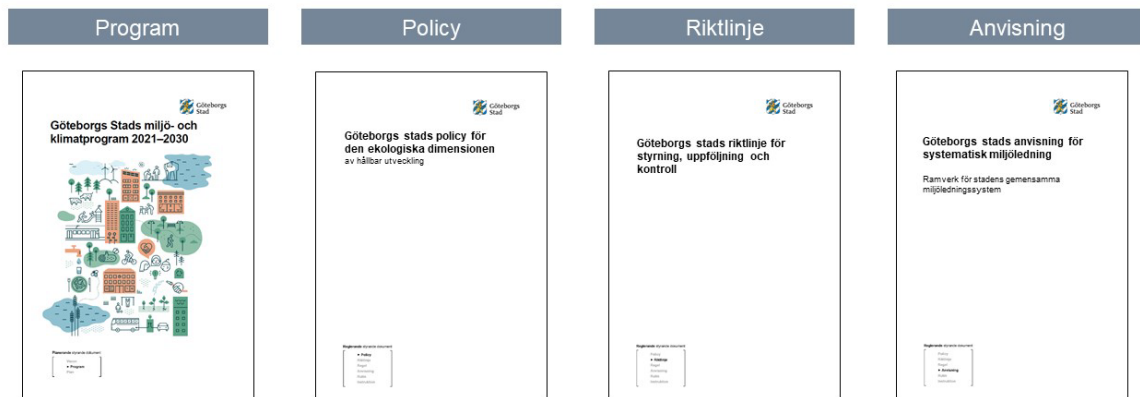
Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram är det övergripande planerande styrande dokumentet för arbetet inom den ekologiska dimensionen av hållbar utveckling tillsammans med kommunfullmäktiges budget. Programmet visar riktningen och är den gemensamma plattformen för stadens långsiktiga strategiska miljöarbete. Det lägger grunden för omställningen till en ekologiskt hållbar stad 2030. Dessutom har staden program och planer som anger önskad utveckling inom specifika områden (Se Intranät och Miljöarbete i staden).

Göteborgs Stads anvisning för systematisk miljöledning har nära koppling till riktlinjen för styrning, uppföljning och kontroll och är ramverket för stadens miljöledningssystem. Den uttrycker stadens gemensamma basnivå för att styra den ekologiska dimensionen och syftar till att effektivisera styrningen så att staden ska få bättre förutsättningar att minska

¹ Se Göteborgs Stads anvisning för systematisk miljöledning

sin sammantagna negativa miljöpåverkan samt öka måluppfyllelsen i gemensamma mål. Dessutom finns ett antal rutiner som reglerar hanteringen av ett antal miljöaspekter (se intranät och Miljöarbete i staden).

Fyra viktiga styrdokument för stadens miljöarbete



Denna policy fokuserar på den ekologiska dimensionen men med hänsyn till stadens ambitioner inom övriga dimensioner av hållbar utveckling som uttrycks i en stor mängd reglerande och planerande styrande dokument. På den sociala sidan finns starka beröringspunkter kring invånarnas livsmiljö och livsvillkor och på den ekonomiska kring tillväxt, attraktions- och innovationskraft.

Stödande dokument

Det finns en rad olika stöd kopplade till den beslutade styrningen ovan. På stadens intranät² finns vägledningar, filmer och mallar samlade för att underlätta förvaltningars och bolags miljöarbete.

² Miljöarbete i staden

Policy

Så stärker vi styrningen

- De ekologiska, sociala och ekonomiska dimensionerna av hållbar utveckling är varandras förutsättningar och behöver styras samordnat och långsiktigt. Den ekologiska dimensionen ska beaktas i allt beslutsfattande, tillsammans med den sociala och ekonomiska, för att vi ska finna hållbara alternativ som bidrar till god livsmiljö och trygga livsvillkor i Göteborg nu och i framtiden. Uppföljning och rapportering ska, i ett så tidigt och påverkbart skede som möjligt, lyfta eventuella målkonflikter för att den politiska ledningen ska kunna göra avvägningar.

Så ser vi på vår roll

- Göteborgs Stads organisation är genom sina många och skiftande roller och uppdrag en av de största lokala aktörerna för hållbar utveckling och ska ta en offensiv roll i att ställa om till det hållbara samhället och för att uppnå målen i Agenda 2030.
- Göteborgs Stad ska vara en föregångare och profilera sig som en progressiv stad i att förebygga och åtgärda miljö- och klimatproblem. Miljö- och klimatarbetet ska präglas av mobilisering, kraftsamling och hög takt i genomförandet.

Så tar vi ansvar

- Tillsammans och var för sig ska Göteborgs Stads verksamheter ta ansvar för sin direkta och indirekta miljöpåverkan. Vi ska uppfylla lagar och andra krav med ambitionen att göra mer än lagen kräver.
- Göteborgs Stads verksamheter ska sluta upp kring gemensamma miljö- och klimatmål för att minska stadens totala belastning och uppfylla de globala hållbarhetsmålen. Som viktig aktör i Göteborg sätter vi medvetet ambitiösa mål som driver på omställning och förändringstakt.
- Vår organisations förutsättningar och handlingsutrymme är avgörande för förmågan att genomföra åtgärder och åstadkomma resultat. Därför ska det strategiska arbetet inriktas på att stärka eller omforma de strukturer som behövs för förändring. Det förutsätter en vilja att kompromissa och samarbeta för att motverka att specifika intressen står i vägen för långsiktigt hållbara lösningar.

Så involverar vi

- För att åstadkomma samhällsförändring i den takt som krävs, utvidgar vi gränsen för vad Göteborgs Stad råder över genom att samverka inom och utom staden med invånare, näringsliv, akademi, intresseorganisationer och andra städer.
- Göteborgs Stad ska skapa förutsättningar för att de som lever, besöker och verkar i staden kan agera hållbart. Vi sprider och kommunicerar data, kunskap och erfarenheter om hållbarhetsarbete och miljö- och klimatmål för att öka förståelse och handlingsvilja.

Så arbetar vi

- Vi kombinerar systematiska, enhetliga arbetsformer med dynamiska och innovativa angreppssätt för största möjliga genomslag. Stadens gemensamma miljöledningssystem är basen som säkerställer en ordnad, integrerad och förbättringsriktad styrning genom organisationens alla nivåer.
- Det strategiska arbetet ska tackla utmaningar brett över uppdrags-, organisatoriska och kunskapsmässiga gränser. Ansatsen är att tänka nytt, testa, justera under arbetets gång och snabbt ställa om för ökad effekt. Det driver oss till ständig utveckling och ökad verkningsgrad av våra insatser.



Göteborgs
Stad

Göteborgs Stads rutin för hantering av begäran om utlämnande av allmänna handlingar

Reglerande styrande dokument

Policy
Riktlinje
Regel
Anvisning
► **Rutin**
Instruktion

Göteborgs Stads styrsystem

Utgångspunkterna för styrningen av Göteborgs Stad är lagar och författningar, den politiska viljan och stadens invånare, brukare och kunder. För att förverkliga utgångspunkterna behövs förutsättningar av olika slag. Stadens politiker har möjlighet att genom styrande dokument beskriva hur de vill realisera den politiska viljan. Inom Göteborgs Stad gäller de styrande dokument som antas av kommunfullmäktige och kommunstyrelsen. Därutöver fastställer nämnder och bolagsstyrelser egna styrande dokument för sin egen verksamhet. Kommunfullmäktiges budget är det övergripande och överordnade styrande dokumentet för Göteborgs Stads nämnder och bolagsstyrelser.



Om Göteborgs Stads styrande dokument

Göteborgs Stads styrande dokument är våra förutsättningar för att vi ska göra rätt saker på rätt sätt. De anger vad nämnder/styrelser och förvaltningar/bolag ska göra, vem som ska göra det och hur det ska göras. Styrande dokument är samlingsbegreppet för dessa dokument.

Stadens grundläggande principer såsom demokratisk grundsyn, principer om mänskliga rättigheter och icke-diskriminering omsätts i praktisk verksamhet genom att de integreras i stadens ordinarie beslutsprocesser. Beredning av och beslut om styrande dokument har en stor betydelse för förverkligandet av dessa principer i stadens verksamheter.

De styrande dokumenten ska göra det tydligt både för organisationen och för invånare, brukare, kunder, leverantörer, samarbetspartners och andra intressenter vad som förväntas av förvaltningar och bolag. De styrande dokumenten ligger till grund för att utkräva ansvar när vi inte arbetar i enlighet med vad som är beslutat.



Dokumentnamn: Göteborgs Stads rutin för hantering av begäran om utlämnande av allmänna handlingar			
Beslutad av: Stadsdirektören	Gäller för: Göteborgs Stads nämnder, styrelser, bolag och förvaltningar	Diarienummer: 1431/16	Datum och paragraf för beslutet: Verkställighet
Dokumentsort: Rutin	Giltighetstid: Fr.o.m. 2018-01-01	Senast reviderad: 2022-03-02	Dokumentansvarig: Förste stadsjurist
Bilagor: [Bilagor]			

Innehåll

Inledning	4
Syftet med denna rutin	4
Vem omfattas av rutinen	4
Bakgrund	4
Rutin	5
Offentlighetsprincipen	5
Meddelarfrihet	5
Registerutdrag enligt dataskyddsförordningen	5
Hur en begäran om allmän handling ska hanteras	5
1. Handling	5
2. Allmän handling	6
(1) Inkommen	6
(2) Begreppet upprättad tar sikte på handlingar som skapas på myndigheten. Huvudregeln är att en handling är upprättad	6
(3) Förvarad	7
Sammanställningar av uppgifter ur allmänna handlingar	7
E-postlogg	8
Intern e-post	8
Arbetsmaterial	8
3. Offentlig eller sekretessbelagd?	9
Gallring	9
Raderade allmänna handlingar	10
Skyndsamhetskravet	10
Kontrollera e-post och telefonsvarare under semester/frånvaro	10
Ta del av en allmän handling	11
Lämna ut handlingar digitalt	11
Ta betalt för utlämnande av allmänna handlingar	12

Rätt att vara anonym.....	12
Vem prövar en begäran och hur handläggs den?	12
När man inte kan tillmötesgå en begäran.....	13
Att tänka på	13
Exempel på formulering av avslagsbeslut.....	15
Ingen handling.....	15
Inte allmän.....	15
Delvis avslag på grund av sekretess	16

Inledning

Syftet med denna rutin

Syftet med denna rutin är att tydliggöra vad lagstiftningen om allmänna handlingar samt offentlighet och sekretess innebär och att skapa praktiska handläggningsregler för stadens nämnder, styrelser, bolag och förvaltningar när det gäller hanteringen av en begäran om utlämnande av allmän handling. Respektive nämnd/styrelse bör skapa egna mer preciserade regler utifrån de situationer som uppkommer hos dem.

Vem omfattas av rutinen

Denna rutin gäller tills vidare för Göteborgs Stads samtliga nämnder, styrelser, bolag och förvaltningar.

Bakgrund

Kommunfullmäktige uppdrog genom beslut 2016-10-13 § 21 åt kommunstyrelsen att skapa riktlinjer med handlingsplan gällande utlämning av allmänna handlingar. De senaste åren har antalet förfrågningar om utlämnande av allmänna handlingar ökat och förfrågningarna avser inte längre bara traditionella handlingar. Numera begärs e-postloggar och e-postkommunikation ut i stor utsträckning, men även andra typer av dokument och förteckningar. För att effektivt kunna tillmötesgå en begäran och för att kunna följa gällande rätt är det viktigt att varje medarbetare i staden är väl bekant med hur en begäran om utlämnande av exempelvis en e-postlogg eller in- och utgående e-postmeddelanden ska hanteras. Med tanke på lagstiftningens krav på skyndsam hantering av begäran om utlämnande av allmän handling är det också mycket viktigt att en begäran aldrig blir liggande. Den ökade mängden förfrågningar i kombination med mängden handlingar som dagligen inkommer och upprättas genom hanteringen av e-postmeddelanden mellan myndigheter gör att det finns ett behov av ökat fokus i stadens samtliga verksamheter på dessa frågor och ett klargörande av lagstiftningen på detta område. Rutinen avser också att förtydliga för medarbetarna vikten av god ordning på inkommande och upprättade handlingar, vad skyndsam hantering innebär samt varför gallring och rensning bland handlingar är nödvändigt.

Rutin

Offentlighetsprincipen

Göteborgs Stads samtliga nämnder, styrelser, förvaltningar och bolag är skyldiga att tillämpa offentlighetsprincipen. Offentlighetsprincipen är grundlagsfäst i 2 kap. 1 § tryckfrihetsförordningen, TF, och innebär bland annat att var och en har rätt att hos myndigheter få ta del av allmänna handlingar. Varje nämnd är i detta hänseende sin egen myndighet, och de kommunala bolagen är att jämställa med myndighet om kommunen utövar ett rättsligt bestämmande inflytande över bolaget, vilket Göteborgs Stad gör över samtliga bolag som ingår i Stadshus AB.

Meddelarfrihet

Meddelarfriheten är en del av offentlighetsprincipen och innebär att anställda vid en myndighet har möjlighet att kontakta media och lämna uppgifter om förhållanden på myndigheten/arbetsplatsen till media i syfte att få uppgifterna publicerade. Om man använder sig av meddelarfriheten så gör man det som privatperson, inte som representant för myndigheten. Myndigheten får inte efterforska vem som har lämnat ut uppgifterna och inte ge några repressalier. De så kallade efterforsknings- och repressalieförbuden är straffsanktionerade. Vissa uppgifter omfattas av kvalificerad tystnadsplikt och då är meddelarfriheten inte tillämplig.

Registerutdrag enligt dataskyddsförordningen

Ett registerutdrag enligt dataskyddsförordningen ska inte sammanblandas med en begäran om utlämnande av allmän handling. En begäran om ett registerutdrag behandlas inte i denna rutin. För frågor om detta, kontakta ert dataskyddsbud.

Hur en begäran om allmän handling ska hanteras

När en begäran om utlämnande av allmän handling kommer in till myndigheten ska den hanteras **skyndsamt**. Det betyder att någon ska börja arbeta med den så snart som möjligt. Handläggningen av en begäran om allmän handling ska alltid ske i tre steg:

1. Är det som begärs ut en handling?
2. Är handlingen allmän?
3. Omfattas handlingen av sekretess?

1. Handling

En handling är en framställning i skrift eller bild samt en upptagning som endast med tekniska hjälpmedel kan läsas eller avlyssnas eller uppfattas på annat sätt (2 kap. 3 § TF). Det kan handla om såväl handlingar i form av pappersdokument som ljud- eller bildupptagningar, samt information som förvaras på en hårddisk eller liknande. Allt som innehåller någon form av information, oavsett medium, är att betrakta som en handling.

Exempel på handlingar:

- pappersdokument,
- dokument/filer/foto/filmer/ljudfiler i system/dator/platta/telefon, på CD/USB/web, på post-it, i e-post/sms/sociala medier,
- inspelat röstmeddelande på telefonsvarare

Exempel på vad som inte är en handling:

- telefonsamtal - det finns ingen skyldighet att upprätta en handling avseende ett telefonsamtal för att någon vill veta vad som framkom under samtalet.
- logg för handlingar som öppnats, sparats eller redigerats på en tjänstepersons eller förtroendevalds dator
- skärmdump - det finns ingen skyldighet att på begäran framställa en skärmdump

2. Allmän handling

En handling blir allmän när den är

- (1) inkommen eller
- (2) upprättad, samt
- (3) förvarad hos myndigheten.

En handling som inte är en allmän handling behöver inte lämnas ut.

(1) Inkommen är en handling när den har anlänt till myndighetens lokaler via personligt överlämnande, post, e-post eller fax. En handling kan även anses som inkommen till myndigheten när den har lämnats till behörig tjänsteperson utanför myndighetens lokaler, exempelvis på ett externt möte. Det finns inte något krav på att en handling ska vara läst eller diarieförd för att anses som inkommen. Ett e-postmeddelande som hör till tjänsten anses till exempel som inkommet så snart det finns i inkorgen, oavsett om det är öppnat eller inte. Det är därför viktigt att det finns rutiner för att öppna och ta hand om både post och e-post vid den anställdes frånvaro. Frånvaromeddelanden på e-post eller telefon fungerar som information till mottagaren, men fritar inte myndigheten från skyldigheten att ändå öppna och ta hand om e-posten eller telefonmeddelanden eftersom de har kommit in till myndigheten.

Exempel på när en handling har inkommit till myndigheten:

- e-post när den ”landat” på en e-postserver,
- inkommet sms,
- kommentar på sociala media,
- röstmeddelande som spelats in på telefonsvarare.

(2) Begreppet upprättad tar sikte på handlingar som skapas på myndigheten.

Huvudregeln är att en handling är upprättad när den har expedierats. Med expediering avses vanligen att handlingen skickas till en mottagare utanför myndigheten. Även en handling som inte har expedierats är upprättad när det ärende som handlingen hör till är avslutat/slutbehandlat. När ett ärende är avslutat och arkiverat är samtliga handlingar i ärendet allmänna handlingar. Tänk därför på att rensa bort eventuellt arbetsmaterial, post-it-lappar m.m. innan ärendet arkiveras. En handling som inte hör till ett visst ärende kan också vara att betrakta som upprättad trots att den varken är expedierad eller arkiverad,

nämligen då den är justerad eller färdigställd. Protokoll är allmänna handlingar när de har justerats.

Exempel på allmänna handlingar (förutsatt att de kan göras tillgängliga med rutinbetonade åtgärder):

- e-postloggar
- loggar över telefonsamtal
- chattfiler
- loggar i passersystem
- loggfiler som visar internetaktiviteter och besökta hemsidor (brandväggsloggar, globalfiler, historikfiler, cookies etc.) som finns kopplat till dina arbetsverktyg (dator, telefon, surfplatta etc.)

Exempel på vad som inte är allmänna handlingar:

- handlingar med rent privat innehåll (loggar som innehåller både privata och myndighetsaktiviteter är dock allmänna)
- handlingar till förtroendevalda i egenskap av partiföreträdare
- handlingar till fackliga representanter i egenskap av fackliga företrädare
- elektronisk kalender
- utkast, ej färdigställda handlingar

(3) Förvarad är handlingen om den finns hos myndigheten vid tidpunkten för begäran. En handling som har förvarats hos myndigheten men tillfälligtvis inte finns där anses normalt ändå som förvarad hos myndigheten. En upptagning för automatiserad behandling anses förvarad hos den myndighet där upptagningen rent fysiskt finns OCH hos den myndighet som har åtkomst till upptagningen. Om myndigheten kan få utskrifter av upptagningen från någon annan som har hand om upptagningen för myndighetens räkning, till exempel en annan myndighet som ansvarar för databehandling som är gemensam för ett antal myndigheter, så anses handlingen också förvarad på myndigheten. Myndigheten behöver alltså inte ha direktåtkomst till upptagningen. Har myndigheten direktåtkomst till en handling, även om handlingen egentligen hör hemma hos en annan myndighet, är handlingen förvarad även hos den myndighet som har direktåtkomst till den. Detta bör beaktas innan man delar dokument i OneDrive, SharePoint eller i annat liknande system.

Sammanställningar av uppgifter ur allmänna handlingar

Rätten att ta del av en myndighets datalagrade information omfattar inte bara befintliga allmänna handlingar, utan också sammanställningar av uppgifter ur en upptagning för automatiserad behandling, under förutsättning att sådana sammanställningar kan utföras utan alltför stor arbetsinsats och med rutinbetonade åtgärder. En kvalificerad, konstruktiv insats, till exempel i form av nyskrivning av datorprogram, är inte att betrakta som en rutinbetonad åtgärd. Sammanställningen ska kunna tas fram med en begränsad arbetsinsats som inte är förknippad med några nämnvärda kostnader. Bedömningen får göras med hänsyn till såväl den allmänna tekniska utvecklingen som den tekniska kompetensen och den tekniska utvecklingen hos myndigheten.

En begärd sammanställning kunde göras tillgänglig genom programmeringsåtgärder i befintliga program, men beräknades ta 4-6 timmar, och sammanställningen ansågs då inte förvarad hos myndigheten (HFD 2015 ref. 25).

En logg för närvaro och logg för chattkonversationer i Teams från kommunstyrelsens sammanträde lagrades som osorterade filer (s.k. rådata) i kommunens IT-system och eftersom det skulle ta 4-6 timmar att göra en sammanställning av det aktuella slaget översteg arbetsinsatsen vad som ses som rutinbetonade åtgärder. Eftersom sammanställningen därför inte var att anse som förvarad hos nämnden var den inte heller en allmän handling (Kammarrättens i Göteborg dom den 26 oktober 2021 i mål nr 7795-20).

Detta ska dock inte sammanblandas med vad som gäller för färdiga elektroniska handlingar. Slutligt utformade handlingar i elektronisk form med ett bestämt, fixerat innehåll är förvarade på myndigheten även om det krävs mer än rutinbetonade åtgärder för att göra dem tillgängliga.

E-postlogg

E-postloggen är i sig en allmän handling även om där ingår e-post som inte är allmänna handlingar. För att maskera uppgifter i e-postloggen krävs det stöd i offentlighets- och sekretesslagen (OSL). Att ett e-postmeddelande uteslutande är av privat karaktär gör inte att den raden kan strykas/raderas ur loggen. Observera dock skillnaden i det fall att den enskilde begär ut själva e-postmeddelandet. Om det är ett e-postmeddelande av helt privat karaktär utgör det inte en allmän handling och behöver därmed inte lämnas ut.

Intern e-post och interna chattkonversationer

Meddelanden som sänds inom en myndighet, eller chattkonversationer inom en myndighet, och som inte har kopplingar till något ärende, är normalt inte allmänna handlingar eftersom de inte anses upprättade. Om meddelandena har kopplingar till ett ärende kan även intern e-post och chattkonversation bli allmänna handlingar om ärendet är avslutat och meddelandena finns kvar. Handlingar som skickas internt inom nämnd/styrelse/förvaltning/bolag är således inte allmänna handlingar förrän ärendet är slutbehandlat.

Arbetsmaterial

Vad som är arbetsmaterial i TF:s mening är inte detsamma som vad som är arbetsmaterial i dagligt tal. I TF förekommer begreppen minnesanteckning, utkast och koncept.

Minnesanteckning är en handling som har upprättats inför en föredragning av ett ärende, en sammanfattning av informationen som finns i ärendet. En minnesanteckning tillför inte ärendet någon ny sakuppgift. Om en sakuppgift tillförs, då är det inte en minnesanteckning. En minnesanteckning är inte en allmän handling, om den inte tas om hand för arkivering.

Exempel på minnesanteckning

- Föredragnings-PM som sammanfattar ett ärende utan att tillföra ärendet ny information.

Exempel på vad som inte är en minnesanteckning

- En notering efter ett telefonsamtal om en ny omständighet.
- Anteckningar från ett möte om vad som diskuterades på mötet och beslut som fattades.

Utkast och koncept kallas även *mellanprodukter* och är inte en allmän handling om det inte expedierats. Ett utkast som skickas till en annan myndighet, för att den ska inkomma med synpunkter kan vara en handling som inte är allmän, men svaret med synpunkter är sannolikt en allmän handling. Detta blir relevant att ha i åtanke när dokument skickas för synpunkter mellan olika myndigheter. Sannolikheten att det inte skulle bedömas vara en allmän handling är ganska liten. För att inte behöva lämna ut handlingen krävs då en bestämmelse enligt vilken uppgifterna i handlingen omfattas av sekretess. Utkast och koncept blir också en allmän handling om de tas om hand för arkivering.

3. Offentlig eller sekretessbelagd?

Allmänna handlingar är offentliga om det inte finns någon sekretessbestämmelse i offentlighets- och sekretesslagen (OSL) som det går att sekretessbelägga handlingen eller uppgifter i handlingen med stöd av. Innehållet i en handling som begärts ut ska alltid prövas i förhållande till OSL.

Gallring

Såvida inte annat är föreskrivet i lag eller förordning, krävs gallringsbeslut för att få gallra allmänna handlingar. För myndigheter i Göteborgs Stad är beslutanderätten genom arkivreglemente delegerad till Regionarkivet. Arkivnämnden har fattat beslut (2015-11-25 § 102) om allmänna gallringsregler som kan tillämpas av samtliga myndigheter och rör handlingar som kan finnas inom olika verksamhetsområden. Beslutet är tillämpligt på allmänna handlingar som är av ringa eller tillfällig betydelse. Handlingar som omfattas av beslutet är:

1. Handlingar som genom sitt informationsinnehåll eller sin funktion är av tillfällig eller ringa betydelse för myndighetens verksamhet, under förutsättning att gallringen inte medför att allmänhetens rätt till insyn åsidosätts och att handlingarna bedöms sakna värde för rättsskipning, förvaltning och forskning.
2. Handlingar som är av tillfällig betydelse efter att de ersatts av nya handlingar i samband med överföring av information till nya databärare, under förutsättning att överföring skett utan eller med endast ringa förlust avseende betydelsebärande uppgift/data, sammanställnings- och sökmöjlighet, samt möjligheten att fastställa informationens autencitet.

I tjänsteutlåtandet inför arkivnämndens beslut ges exempel på vad som avses med handlingar av ringa eller tillfällig betydelse. Vid tillämpningen av arkivnämndens beslut ska den egna myndigheten själv ta ställning till vilka handlingstyper som är av tillfällig eller ringa betydelse. Därutöver kan respektive myndighet fatta egna tillämpningsbeslut

för att få gallra handlingar med stöd av ett generellt bevarande- och gallringsbeslut. Vid osäkerhet om gallringsbeslutet är tillämpligt rekommenderas att kontakt tas med den egna myndighetens arkivansvarig, nämndsekreterare, registrator eller kanslichef.

Raderade allmänna handlingar

Allmänna handlingar får bara raderas (gallras) om det överensstämmer med arkivlagen, arkivbestämmelser, dokumenthanteringsplan och gallringsföreskrifter. Om en handling har raderats kan handlingen många gånger återskapas av till exempel Intraservice om det finns säkerhetskopior. Säkerhetskopiornas syfte är att återskapa information som gått förlorad på grund av tekniska fel, sabotage, extraordinär händelse som brand eller översvämning etc., dvs. det ska vara fråga om en ofrivillig förlust av informationen. Säkerhetskopior är inte allmänna handlingar. Har en handling gallrats i enlighet med tillämpliga föreskrifter anses det inte finnas något allmänt intresse av insyn i fråga om innehållet i den gallrade handlingen. Även om det skulle vara möjligt att återskapa den korrekt gallrade informationen så finns inte någon sådan skyldighet för myndigheten.

När det gäller felaktigt raderade handlingar/information har Högsta förvaltningsdomstolen (HFD) uttalat att säkerhetskopiornas status som icke allmän handling inte förändras till följd av att originalhandlingens raderats. Någon rätt att få ta del av en handling som enbart finns som säkerhetskopia finns inte. Däremot anser HFD att en myndighet har en principiell skyldighet att så långt som möjligt återskapa en felaktigt raderad handling från det säkerhetskopierade materialet. Om en handling raderats i strid med gällande gallringsföreskrifter kan insynsintresset inte tillgodoses med mindre än att informationen återförs från säkerhetskopian till myndighetens ordinarie system. Därigenom återskapas den allmänna handlingen och frågan om dess utlämnande kan prövas.

Skyndsamhetskravet

Justitieombudsmannen (JO) har i flera beslut uttalat att skyndsamhetskravet i TF innebär att besked i utlämnandefrågan bör lämnas samma dag som begäran framställs. Någon eller några dagars fördröjning kan godtas om det är nödvändigt för att myndigheten ska ta ställning till om den efterfrågade handlingen är allmän och offentlig. Ett visst dröjsmål är ofrånkomligt om framställningen avser eller kräver genomgång av ett omfattande material. Hur lång tid man har på sig för att besvara en begäran om utlämnande av allmän handling beror därför på hur omfattande begäran är och om sekretessprövningen är tidskrävande. Handläggningen av en begäran om utlämnande av allmän handling ska dock påbörjas tämligen omgående. Hög arbetsbelastning eller tidsbrist är aldrig ett skäl att låta en begäran om utlämnande av allmän handling avvakta. Man kan avsluta det man håller på med just när begäran kommer in, men sedan ska man påbörja hanteringen av begäran.

Kontrollera e-post och telefonsvarare under semester/frånvaro

Ett e-postmeddelande som inkommit till en tjänstepersons e-postbrevlåda och som rör myndighetens verksamhet är att anse som inkommet till myndigheten. Mot bakgrund av reglerna i TF och i OSL om allmänna handlingars offentlighet och om registrering av

sådana handlingar måste inkomna e-postmeddelanden därför läsas löpande samt eventuellt tas om hand för registrering och ytterligare handläggning. Det är således inte tillräckligt att ens vid kortare frånvaro aktivera ett frånvaromeddelande och avstå från att hantera inkomna e-postmeddelanden. Ett alternativ till att själv läsa e-post under semestern är att delegera e-posten till en kollega.

Ett röstmeddelande som har talats in på en anställds telefon kan utgöra en allmän handling. Att den anställde, när röstmeddelandet talas in, är frånvarande på grund av semester eller av något annat skäl saknar betydelse för bedömningen av om meddelandet ska anses utgöra en allmän handling. Den omständigheten att den anställde talat in ett svarsmeddelande som anger att hen inte är närvarande ändrar inte det förhållandet att det inkomna röstmeddelandet kan utgöra en allmän handling. Myndigheten måste således ha tillgång till en anställds röstmeddelanden när hen är frånvarande. Om en anställd har en telefon med röstbrevlåda, måste myndigheten ha rutiner som gör att innehållet i röstbrevlådan är tillgängligt för myndigheten även under anställdas frånvaro. JO har uttalat att det inte är acceptabelt att en röstbrevlåda avlyssnas först sex dagar efter det att ett meddelande inkommit.

Ta del av en allmän handling

Den som vill ta del av en allmän handling som inte är sekretessbelagd har rätt att läsa handlingen på stället. Kan handlingen inte läsas eller uppfattas på något annat sätt utan något tekniskt hjälpmedel, ska myndigheten ställa ett sådant till förfogande, till exempel en bandspelare om det gäller en bandinspelning. En handling får också skrivas av, fotograferas eller spelas in. Är en handling delvis sekretessbelagd, ska de delar av handlingen som inte är sekretessbelagda tillhandahållas i avskrift eller kopia.

Den som vill ta del av en allmän handling har också rätt att mot avgift få en avskrift eller kopia av handlingen

Lämna ut handlingar digitalt

Rätten att erhålla kopior av allmänna handlingar begränsar sig enligt TF till fysiska papperskopior. Det finns emellertid inget som hindrar att handlingar lämnas ut digitalt när omständigheterna så tillåter. Oavsett i vilken form ett utlämnande av allmänna handlingar sker, måste myndigheten pröva om begärda handlingar kan lämnas ut med hänsyn till TF och OSL.

När handlingar innehåller personuppgifter tillkommer ytterligare en lagstiftning att ta hänsyn till, dataskyddsförordningen. Huvudregeln är att personuppgifter inte får behandlas för andra ändamål än för vilka de ursprungligen samlades in. Om det kan antas att personuppgifterna kommer att behandlas för andra ändamål eller i övrigt i strid med dataskyddsförordningen kan sekretess enligt 21 kap. 7 § OSL hindra utlämnandet av handlingar. Det innebär att den personuppgiftsansvarige har rätt att ställa nödvändiga frågor om syftet med begäran. Detta gäller särskilt vid massuttag av personuppgifter. När handlingar lämnas ut digitalt finns det anledning att särskilt poängtera vikten av att de lämnas ut i icke redigerbart skick. Handlingarna bör omvandlas till PDF-filer alternativt skannas in innan digital utlämning. Handlingar som inte lämnas ut digitalt omfattas inte av dataskyddsförordningens regler såvida de inte utgör ett sökbart register.

Exempel på när en handling inte bör lämnas ut digitalt är:

- när handlingen innehåller sekretessbelagd information, då ska den inte lämnas ut digitalt utanför de krypterade kanalerna med hänsyn till att vi inte kan garantera att den sekretessbelagda informationen inte hamnar fel eller kan nås av någon som inte har rätt att få del av den.

Ta betalt för utlämnande av allmänna handlingar

Fullmäktige har den 28 oktober 2021 § 15 beslutat om taxa för kopior, utskrifter och avskrifter av allmänna handlingar hos Göteborgs Stads nämnder samt bolag, föreningar och stiftelser som enligt 2 kap. 3 § OSL ska jämföras med myndigheter. Det krävs inte att varje nämnd/styrelse beslutar att tillämpa fullmäktiges beslut utan det är direkt tillämpligt.

Avgiftsförordningens bestämmelser om avgifter för kopior är utgångspunkten för taxan, men med det tillägget att samma avgift ska tillämpas oavsett om handlingarna lämnas ut fysiskt eller digitalt. Detta gäller när det är enkelt att identifiera ett antal sidor.

Utlämnande av 1-9 sidor sker gratis.

När det gäller framställning av kopior av ett redan i digital form förefintligt material eller original i form av ljud- eller bildupptagningar kan det ibland vara svårt att identifiera ett antal sidor. Utgångspunkten för beräkningen av avgiften i dessa fall, vid digitala utlämnanden, är kostnaden avseende den tid som en medarbetare lägger ner på att skapa den elektroniska kopian och att expediera den, alltså framställa en utlämningsbar kopia. Myndigheten får inte ta betalt för den tid det tar att leta fram handlingen, sekretessgranska den och maskera hemliga delar av den eller den tid det tar att återställa handlingen efter utlämnandet.

Det finns möjlighet att ta betalt i förskott om det i ett enskilt fall finns anledning att göra det.

Se taxan för ytterligare information om avgiftsuttag.

Rätt att vara anonym

Den som begär ut en allmän handling som är offentlig har rätt att få vara anonym och behöver heller inte uppge syftet med sin begäran. Offentliga allmänna handlingar ska lämnas ut utan efterforskning. Det är bara om man bedömer att man inte kan lämna ut uppgifterna på grund av sekretess som man får ta reda på vem som begär uppgifterna och/eller i vilket syfte de ska användas. Detta för att kunna göra en sekretessprövning.

Detta innebär – i de fall handlingar ska lämnas ut mot betalning – att försiktighet måste iaktas beträffande att begära in faktureringsuppgifter.

Vem prövar en begäran och hur handläggs den?

Varje myndighet har ett ansvar för att säkerställa att det står klart för samtliga på myndigheten vem som ska hantera en begäran om utlämnande av allmän handling.

Utgångspunkten är att det är den anställde som har tillgång till handlingen i sitt dagliga arbete som gör bedömningen om en handling ska lämnas ut eller inte. Är den personen inte på plats måste någon annan hantera begäran. Låg bemanning på grund av semester eller sjukdom eller hög arbetsbelastning är aldrig godtagbara skäl att dröja med handläggningen.

Om begäran är oklar ska myndigheten hjälpa den enskilde att komplettera eller precisera sin begäran så att den kan hanteras. Om den allmänna handlingen är offentlig ska den omedelbart lämnas ut. Ett utlämnande sker helt formlost och inga beslut behöver fattas. Om den som har tillgång till handlingen bedömer att handlingen inte ska lämnas ut ska den enskilde upplysas om detta samt tillfrågas om den önskar att få ett överklagbart beslut. Även när handlingen lämnas ut i maskerat skick ska den enskilde tillfrågas om den önskar ett överklagbart beslut.

När man inte kan tillmötesgå en begäran

En handling som innehåller sekretessbelagda uppgifter ska lämnas ut i de delar som är offentliga. Om sekretessbelagda uppgifter behöver döljas i en handling som i övrigt ska lämnas ut, ska dokumentet kopieras och de delar av dokumentet som har sekretessbelagts stryks över med en svart penna på kopian så det tydligt framgår vilka delar av dokumentet som har sekretessbelagts. Den kopierade handlingen, med överstrykningar, bör därefter kopieras så att det inte går att se igenom den överstrukna texten. Om det är en digital handling som ska lämnas ut digitalt finns det möjlighet att digitalt maskera uppgifter i en handling om man har tillgång till ett särskilt program, Adobes ”redigera eller ta bort känsligt innehåll”.

Om det som begärs ut inte bedöms utgöra en allmän handling, eller om hela eller delar av handlingen inte kan lämnas ut på grund av sekretess, har den som begärt handlingen rätt att få ett överklagbart beslut. Säkerställ vem som har rätt att fatta beslut om att avslå en begäran om utlämnande av allmän handling. Detta ska framgå av myndighetens delegationsordning. I bolagen har VD den rätten, men även andra personer kan ha fått styrelsens förordnande att göra det. VD kan inte sätta någon i sitt ställe utan beslut av styrelsen. För exempel på hur ett avslagsbeslut kan vara formulerat, se längst bak i detta dokument.

Att tänka på

Det är en god idé att inte blanda myndighetspost med privat post och att i möjligaste mån undvika att skicka e-post med privat innehåll från myndighetens brevlådor.

När e-post skickas mellan myndigheter, även om det är i pågående ärenden, kan meddelandena komma att betraktas som upprättade på den ena myndigheten och inkomna på den andra myndigheten och därmed vara allmänna handlingar hos båda myndigheterna. Även bifogade dokument och ”svansar i e-postmeddelanden” omfattas.

Vill man diskutera handlingar som av någon anledning inte bör lämnas ut kan ett förslag på hantering vara att den myndighet som äger ärendet kallar till ett fysiskt möte där man diskuterar handlingen, men att aktörerna inte får ta med sig handlingen från mötet.

Säkerställ alltid att du själv eller någon kollega kontrollerar e-post och röstmeddelanden när du inte är i tjänst.

Länkar i e-postmeddelanden innebär inte per automatik att det som kan nå om man klickar på länken har inkommit på myndigheten. Om det sparas ned på datorn eller tillförs akten är det dock inkommet på myndigheten.

När ett utlämnande sker digitalt är det en god idé att skicka dokumentet som en PDF.

Om det är en väldigt omfattande begäran, exempelvis alla fakturor under ett år, fråga den enskilde om den önskar få del av handlingarna i någon särskild ordning, och lämna sedan ut de begärda handlingarna successivt.

Det finns inga hinder mot att radera e-postmeddelanden som inte utgör allmänna handlingar.

Exempel på formulering av avslagsbeslut

Samtliga förslag kan med fördel innehålla ytterligare omständigheter som redogör för situationen.

Ingen handling

Beslut

Förvaltningen/Bolaget avslår din begäran om att få del av uppgifter som framkommit i telefonsamtal mellan medborgaren och tjänstemannen

Skälen för beslutet

Enligt 2 kap. 3 § första stycket tryckfrihetsförordningen (1949:105), TF, förstås med handling framställning i skrift eller bild samt upptagning som kan läsas, avlyssnas eller på annat sätt uppfattas endast med tekniskt hjälpmedel. I samband med telefonsamtalet mellan tjänstemannen och medborgaren fördes inga anteckningar och samtalet spelades heller inte in. Det finns således inte någon handling att lämna ut.

Hur man överklagar beslutet

Beslutet kan överklagas till Kammarrätten i Göteborg. Om du vill överklaga förvaltningens/bolagets beslut ska du skriva till Kammarrätten i Göteborg, Box 1531, 401 50 Göteborg. Skrivelsen ska dock skickas eller lämnas till förvaltningen/bolaget. Adress... Tala om vilket beslut du överklagar, varför du anser att beslutet ska ändras och vilken ändring du vill ha. För att Kammarrätten i Göteborg ska kunna pröva ditt överklagande måste din skrivelse ha kommit till förvaltningen/bolaget inom tre veckor från den dag du fick del av beslutet.

Inte allmän

Beslut

Förvaltningen/Bolaget avslår din begäran om att få ta del av handlingen benämnd ”Slutrapport”.

Skälen för beslutet

XX har begärt att få ta del av en handling som kallas ”Slutrapport”. Enligt 2 kap. 4 § tryckfrihetsförordningen (1949:105), TF, är en handling allmän om den förvaras hos myndighet och enligt 9 eller 10 § är att anse som inkommen eller upprättad hos myndighet. Den handling som XX har begärt att få ta del av är en intern rapport som ännu inte har slutbehandlats. Rapporten är varken inkommen eller upprättad på myndigheten. Någon allmän handling finns således inte ännu och begäran ska därför avslås.

Hur man överklagar beslutet

Beslutet kan överklagas till Kammarrätten i Göteborg. Om du vill överklaga förvaltningens/bolagets beslut ska du skriva till Kammarrätten i Göteborg, Box 1531, 401 50 Göteborg. Skrivelsen ska dock skickas eller lämnas till förvaltningen/bolaget. Adress... Tala om vilket beslut du överklagar, varför du anser att beslutet ska ändras och vilken ändring du vill ha. För att Kammarrätten i Göteborg ska kunna pröva ditt överklagande måste din skrivelse ha kommit till förvaltningen/bolaget inom tre veckor från den dag du fick del av beslutet.

Delvis avslag på grund av sekretess

Beslut

Förvaltningen/Bolaget avslår din begäran delvis.

Skälen för beslutet

XX har begärt att få samtliga handlingar i ett slutbehandlat ärende. Vid en genomgång av handlingarna kan konstateras att vissa uppgifter i handlingarna omfattas av sekretess med stöd av bestämmelser (ange vilken/vilka) i Offentlighet- och sekretesslagen. Handlingarna lämnas därför ut i delvis maskerat skick.

Hur man överklagar beslutet

Beslutet kan överklagas till Kammarrätten i Göteborg. Om du vill överklaga förvaltningens/bolagets beslut ska du skriva till Kammarrätten i Göteborg, Box 1531, 401 50 Göteborg. Skrivelsen ska dock skickas eller lämnas till förvaltningen/bolaget. Adress.... Tala om vilket beslut du överklagar, varför du anser att beslutet ska ändras och vilken ändring du vill ha. För att Kammarrätten i Göteborg ska kunna pröva ditt överklagande måste din skrivelse ha kommit till förvaltningen/bolaget inom tre veckor från den dag du fick del av beslutet.



Förmåner för medarbetare i Göteborgs Stad – gällande en reviderad inriktning, kompletterad och fördjupad

§ 15, 1396/17

Beslut

Enligt kommunstyrelsens förslag:

1. Det ekonomiska värdet gällande personalförmåner, i enlighet med stadsledningskontorets tjänsteutlåtande, hänskjuts till budgetberedningen inför 2023.
2. Stadens nämnder och styrelser får i uppdrag att efter fattat beslut om ekonomiskt värde avveckla personalförmåner som överstiger det fastställda ekonomiska värdet för staden. Avvecklingen ska ske inom en övergångsperiod om 3 år.
3. Personalförmåner, som är framförhandlade som en lönekompressionsersättning i lokala överenskommelser i kollektivavtal, ska kunna förhandlas om till kontant bruttolön mellan arbetstagarorganisationerna och arbetsgivare.
4. Nämnden för Intraservice får i uppdrag att utreda vilka förmåner som är möjliga att administrera tekniskt via förmånsportalen samt hur den reviderade inriktningen med varierade förmåner påverkar möjligheterna att använda en förmånsportal.
5. Kommunstyrelsen får i uppdrag att utreda huruvida förmåner som kan anses utgöra en del i arbetsutövandet kan undantas eller jämkas vid harmonisering av förmånsnivå, samt fastställa vilka sådana förmåner som avses.
6. Kommunstyrelsen får i uppdrag att utreda vilka personalförmåner som ska ingå i det förvaltningsgemensamma utbudet samt revidera Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner.

Handlingar

2022 nr 6.

Yrkande från SD den 27 januari 2022.

Tilläggsyrkande från Henrik Munck (D) den 27 januari 2022.

Yrkanden

Nina Miskovsky (M), Sabina Music (C) och Martin Wannholt (D) yrkar bifall till kommunstyrelsens förslag.

Jonas Attenius (S), Ulf Carlsson (MP), Jenny Broman (V) och Stina Svensson (FI) yrkar bifall till förslaget från V, MP och S i kommunstyrelsen.

Jörgen Fogelklou (SD) yrkar bifall till yrkande från SD den 27 januari 2022.

Henrik Munck (D) yrkar bifall till det egna tilläggsyrkandet från den 27 januari 2022.



Propositionsordning

Ordföranden ställer propositioner på yrkandena och finner att kommunstyrelsens förslag har bifallits. Omröstning begärs.

Ordföranden antecknar kommunstyrelsens förslag som Ja-proposition i huvudvoteringen. Återstående yrkanden ställs under proposition. Ordföranden finner att förslaget från Jonas Attenius m.fl. antagits som motförslag i huvudvoteringen.

Omröstning – huvudvotering

Godkänd voteringsproposition: ”Ja för bifall till kommunstyrelsens förslag. Nej för bifall till yrkandet från Jonas Attenius m.fl.”

Omröstningen utfaller med 37 Ja mot 37 Nej. 7 ledamöter avstår från att rösta. Hur var och en röstar framgår av bilaga 3.

Kommunfullmäktige beslutar med ordförandens utslagsröst att bifalla kommunstyrelsens förslag.

Propositionsordning

Ordföranden ställer herefter propositioner på bifall respektive avslag på tilläggsyrkandet från Henrik Munck (D) och finner att det har avslagits.

Reservationer

Ledamöterna från S reserverar sig mot beslutet till förmån för det egna yrkandet.

Ledamöterna från V reserverar sig mot beslutet.

Ledamöterna från MP reserverar sig mot beslutet.

Ledamöterna från FI reserverar sig mot beslutet.

Ledamöterna från SD reserverar sig mot beslutet till förmån för det egna yrkandet.

Protokollsutdrag skickas till

Stadens nämnder och bolag
Budgetberedningen

Dag för justering

2022-02-09



Vid protokollet

Sekreterare

Mathias Sköld

Ordförande

Anneli Rhedin

Justerande

Pär Gustafsson

Justerande

Håkan Eriksson



Bilaga 3

Ärende: 15

Ärendemening: Förmåner för medarbetare i Göteborgs Stad – gällande en reviderad inriktning, kompletterad och fördjupad

Antal Ja: 37 Antal Nej: 37 Antal Avstår: 7 Antal Frånv: 0

Namn	Parti	Plats	Funktion	Resultat
Aslan Akbas	S	61	Ledamot	Nej
Karin Alfredsson	D	50	Ersättare	Ja
Bettan Andersson	V	8	Ledamot	Nej
Ingrid Andreae	S	62	Ledamot	Nej
Mats Arnsmar	S	59	Ledamot	Nej
Jonas Attenius	S	56	Ledamot	Nej
Kristina Bergman Alme	L	33	Ledamot	Ja
Torkel Bergström	D	47	Ledamot	Ja
Daniel Bernmar	V	10	Ledamot	Nej
Åke Björk	M	28	Ersättare	Ja
Jessica Blixt	D	54	Ledamot	Ja
Sofi Bringsoniou	S	46	Ledamot	Nej
Jenny Broman	V	9	Ledamot	Nej
Emmyly Bönfors	C	31	Ledamot	Ja
Ulf Carlsson	MP	41	Ledamot	Nej
Sara Carlsson Hägglund	V	24	Ersättare	Nej
Peter Danielsson	D	67	Ledamot	Ja
Axel Darvik	L	18	Ledamot	Ja
Håkan Eriksson	V	3	2:e v Ordf	Nej
Krista Femrell	SD	75	Ledamot	Avstår
Eva Flyborg	L	32	Ledamot	Ja
Ann Catrine Fogelgren	L	16	Ledamot	Ja
Jörgen Fogelklou	SD	73	Ledamot	Avstår
Daniel Good	MP	38	Ersättare	Nej
Pär Gustafsson	L	2	1:e v Ordf	Ja
Sofie Gyllenwaldt	M	27	Ledamot	Ja



Håkan Hallengren	S	63	Ledamot	Nej
Anna Karin Hammarstrand	D	53	Ledamot	Ja
Robert Hammarstrand	S	77	Ledamot	Nej
Bengt-Åke Harrysson	D	68	Ledamot	Ja
Åsa Hartzell	M	12	Ersättare	Ja
Christer Holmgren	M	13	Ledamot	Ja
Saida Hussein	S	78	Ledamot	Nej
Mariette Höj-Risberg	D	52	Ledamot	Ja
Gertrud Ingelman	V	21	Ledamot	Nej
Marina Johansson	S	57	Ledamot	Nej
Axel Josefson	M	5	Ledamot	Ja
Magnus Kindmark	S	81	Ledamot	Nej
Agneta Kjaerbeck	SD	74	Ledamot	Avstår
Hannah Klang	V	22	Ledamot	Nej
Jörgen Knudtzon	KD	35	Ledamot	Ja
Martin Kurzweily	KD	34	Ledamot	Ja
Lena Landén Ohlsson	S	79	Ledamot	Nej
Karin Lindberg	D	48	Ledamot	Ja
Birgitta Lindgren Karlsson	D	66	Ledamot	Ja
Marcus Lüthje	SD	72	Ersättare	Avstår
Hampus Magnusson	M	6	Ledamot	Ja
Nina Miskovsky	M	7	Ledamot	Ja
Anders Moberg	S	64	Ersättare	Nej
Henrik Munck	D	76	Ledamot	Nej
Sabina Music	C	30	Ledamot	Ja
Martin Nilsson	MP	40	Ledamot	Nej
Erik Norén	V	23	Ledamot	Nej
Kristina Norén Lallo	KD	36	Ersättare	Ja
Helena Norin	MP	39	Ersättare	Nej
Helene Odenjung	L	17	Ledamot	Ja
Toni Orsulic	M	11	Ledamot	Ja
Anna Sara Perslow	C	29	Ledamot	Ja
Karin Pleijel	MP	37	Ledamot	Nej
Rasmus Ragnarsson	SD	69	Ledamot	Avstår



Jonas Ransgård	M	15	Ledamot	Ja
Anneli Rhedin	M	1	Ordförande	Ja
Amalia Rud Pedersén	S	80	Ledamot	Nej
Iréne Sjöberg-Lundin	D	49	Ledamot	Ja
Yvonne Stafrén	SD	70	Ledamot	Avstår
Anders Svensson	M	26	Ledamot	Ja
Stina Svensson	FI	42	Ledamot	Nej
Pernilla Taxén Börjesson	SD	71	Ledamot	Avstår
Kristina Tharing	M	14	Ledamot	Ja
Viktoria Tryggvadottir Rolka	S	58	Ledamot	Nej
Frida Tånghag	V	25	Ledamot	Nej
Åse-Lill Törnqvist	MP	4	Ledamot	Nej
Masoud Vatankhah	FI	43	Ersättare	Nej
Mariya Voyvodova	S	60	Ledamot	Nej
Mikael Wallgren	V	20	Ledamot	Nej
Martin Wannholt	D	55	Ledamot	Ja
Camilla Widman	S	45	Ledamot	Nej
Roshan Yigit	S	44	Ledamot	Nej
Johan Zandin	V	19	Ledamot	Nej
Veronica Öjeskär	D	51	Ledamot	Ja
Per Anders Örtendahl	D	65	Ledamot	Ja



Handling 2022 nr 6

Förmåner för medarbetare i Göteborgs Stad – gällande en reviderad inriktning, kompletterad och fördjupad

Till Göteborgs kommunfullmäktige

Kommunstyrelsens förslag

Kommunstyrelsen tillstyrker yrkande från M, L, C och D den 10 december 2021 och föreslår att kommunfullmäktige beslutar:

1. Det ekonomiska värdet gällande personalförmåner, i enlighet med stadsledningskontorets tjänsteutlåtande, hänskjuts till budgetberedningen inför 2023.
2. Stadens nämnder och styrelser får i uppdrag att efter fattat beslut om ekonomiskt värde avveckla personalförmåner som överstiger det fastställda ekonomiska värdet för staden. Avvecklingen ska ske inom en övergångsperiod om 3 år.
3. Personalförmåner, som är framförhandlade som en lönekomponentsersättning i lokala överenskommelser i kollektivavtal, ska kunna förhandlas om till kontant bruttolön mellan arbetstagarorganisationerna och arbetsgivare.
4. Nämnden för Intraservice får i uppdrag att utreda vilka förmåner som är möjliga att administrera tekniskt via förmånsportalen samt hur den reviderade inriktningen med varierade förmåner påverkar möjligheterna att använda en förmånsportal.
5. Kommunstyrelsen får i uppdrag att utreda huruvida förmåner som kan anses utgöra en del i arbetsutövandet kan undantas eller jämkas vid harmonisering av förmånsnivå, samt fastställa vilka sådana förmåner som avses.
6. Kommunstyrelsen får i uppdrag att utreda vilka personalförmåner som ska ingå i det förvaltningsgemensamma utbudet samt revidera Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner.

Vid behandlingen av ärendet i kommunstyrelsen förekom skiljaktiga meningar:

Daniel Bernmar (V), Jonas Attenius (S) och Karin Pleijel (MP) yrkade bifall till yrkande från V, MP och S den 10 december 2021.

Martin Wannholt (D) och ordföranden Axel Josefson (M) yrkade bifall till yrkande från M, L, C och D den 10 december 2021. Vidare yrkade Axel Josefson (M) avslag på yrkande från V, MP och S den 10 december 2021.

Kommunstyrelsen beslutade utan omröstning att bifalla Martin Wannholts och Axel Josefsons yrkande.

Jörgen Fogelklou (SD) anmälde att han inte deltar i beslutet.

Elisabet Lann (KD) antecknade som yttrande en skrivelse från den 10 december 2021.

Göteborg den 12 januari 2022
Göteborgs kommunstyrelse

Axel Josefson

Mathias Sköld

Yrkande	M, L, C, D
Särskilt yttrande	KD
2021-12-10	2.1.9

Yrkande angående – Förmåner för medarbetare i Göteborgs Stad – gällande en reviderad inriktning, kompletterad och fördjupad

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen och kommunfullmäktige:

1. Det ekonomiska värdet gällande personalförmåner, i enlighet med stadsledningskontorets tjänsteutlåtande, hänskjuts till budgetberedningen inför 2023.
2. Stadens nämnder och styrelser får i uppdrag att efter fattat beslut om ekonomiskt värde avveckla personalförmåner som överstiger det fastställda ekonomiska värdet för staden. Avvecklingen ska ske inom en övergångsperiod om 3 år.
3. Personalförmåner, som är framförhandlade som en lönekompositionsersättning i lokala överenskommelser i kollektivavtal, ska kunna förhandlas om till kontant bruttolön mellan arbetstagarorganisationerna och arbetsgivare.
4. Nämnden för Intraservice får i uppdrag att utreda vilka förmåner som är möjliga att administrera tekniskt via förmånsportalen samt hur den reviderade inriktningen med varierade förmåner påverkar möjligheterna att använda en förmånsportal.
5. Kommunstyrelsen får i uppdrag att utreda huruvida förmåner som kan anses utgöra en del i arbetsutövändet kan undantas eller jämkas vid harmonisering av förmånsnivå, samt fastställa vilka sådana förmåner som avses.
6. Kommunstyrelsen får i uppdrag att utreda vilka personalförmåner som ska ingå i det förvaltningsgemensamma utbudet samt revidera Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner.

Yrkandet

Göteborgs stad ska vara en konkurrenskraftig arbetsgivare och erbjuda arbetsplatser där människor trivs. En del av att vara en konkurrenskraftig arbetsgivare är att ha löneförmåner som är attraktiva för arbetstagaren. En harmonisering av förmånerna bidrar till att attrahera och behålla chefer och medarbetare. Personalförmånerna bör vara likvärdiga för nämnder och bolag förutsatt att de måste följa gällande lagstiftning för skattefria personalvårdsförmåner. Det ekonomiska värdet gällande personalförmåner hänskjuts till varje partis budgetberedning inför 2023. De personalförmåner som anses framförhandlade i kollektivavtal eller lokala överenskommelser i syfte att kompensera för lönenivå ska vid avveckling kunna kompenseras vid löneöversynen genom förhandling mellan arbetstagarorganisationerna och arbetsgivare. Vidare ser vi att underlaget behöver kompletteras med en redovisning av vilka förmåner, som vid en avveckling leder till ökad administration och/eller onödiga resor, såsom Västrafikkort eller Rikskort, för till exempel medarbetare som förflyttar sig i tjänsten.

Yrkande

(Vänsterpartiet, Miljöpartiet, Socialdemokraterna)

2021-12-10

Ärende nr 2.1.9

Yrkande angående –Förmåner för medarbetare i Göteborgs stad – gällande en reviderad inriktning, kompletterad och fördjupad.

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen och kommunfullmäktige:

1. Personalförmåner som arbetstagarorganisationerna bedömer är framförhandlade i lokal överenskommelse eller kollektivavtal kvarstår utan förändring.
2. Stadens nämnder och styrelser får i uppdrag att höja lägstanivån för att uppnå en grundnivå som ger alla anställda tillgång till personalförmåner motsvarande minst 5000 kronor per år senast år 2025. Utöver detta tillåts lokalt framförhandlade förmåner.
3. Nämnden för intraservice får i uppdrag att utreda vilka förmåner som är möjliga att administrera tekniskt via förmånsportalen samt hur den reviderade inriktningen med delvis varierade förmåner påverkar möjligheterna att använda en gemensam förmånsportal.
4. Kommunstyrelsen får i uppdrag att revidera Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner utifrån inriktningen om att höja grundnivån för personalförmåner.

I kommunstyrelsen:

1. Stadsledningskontorets uppdrag från kommunstyrelsen 2020-09-02 § 696, att remittera förslaget om en reviderad inriktning för fortsatt arbete kring personalförmåner till samtliga förvaltningar och bolag förklaras fullgjort

Yrkandet

Socialdemokraterna, Vänsterpartiet, Miljöpartiet och Feministiskt initiativ värnar om att staden ska vara en attraktiv arbetsgivare. I tider av kompetensbrist och stigande sjukfrånvarotal, efter en pandemi som ställt unika krav på den kommunala personalen, är det särskilt viktigt att Göteborgs stads alla delar, i såväl bolagssfären som förvaltningarna, både tar hand om sin befintliga personal och förbättrar framtida rekryteringsmöjligheter. Vi är kritiska till alla politiska inriktningar som skulle medföra att arbetstagares gemensamt framförhandlade förmåner avvecklas, vilket sannolikt skulle leda till konflikt på arbetsplatserna och efterföljande juridiska processer.

Samtidigt visar kartläggningen som gjorts att det finns en uppenbar strukturell orättvisa i hur personalförmånerna är fördelade, där kvinnodominerade och omsorgsinriktade yrken har sämre förmåner än de som är anställda i mansdominerade sektorer.

För oss är det uppenbart att staden behöver höja de lägsta förmånerna, men utan att ta bort de förmåner som finns i de olika bolagen och förvaltningarna. Att höja grundnivån för att få en mer jämlik fördelning inom staden behöver ske lyhört och stegvis. Till att börja med vill vi därför fastställa ett ekonomiskt värde som gäller för gemensamma förmåner och som ska vara fullt finansierat till år 2025. Detta får dock inte inskränka på fackens rätt att påkalla intresseförhandling, som är en viktig del i att skapa förbättringar utanför reglerade avtal för arbetstagarna. De förmåner som erbjuds ska också vara i linje med övriga styrande dokument i staden så som till exempel Göteborg stads miljö- och klimatprogram och Göteborg stads program för en jämlik stad.

Den exakta finansieringen för grundnivåns successiva höjning hänskjuts till kommande budgetberedningar.

Efter en lång och utdragen process behöver vi nu sätta ner foten i det här ärendet för att komma vidare i arbetet.

Vi föreslår därför - precis som tidigare - att inga förmåner som arbetstagarorganisationerna bedömer som upprättade i kollektivavtal, lokal överenskommelse eller kan betraktas som detta genom konkludent handlande, det vill säga sådant som parterna betraktar som ett avtal, ska påverkas.



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2021-01-18

Diarienummer 1396/17

Handläggare

Jenny Hallberg

Telefon: 031-368 01 47

E-post: jenny.hallberg@stadshuset.goteborg.se

Förmåner för medarbetare i Göteborgs Stad – gällande en reviderad inriktning, kompletterad och fördjupad

Stadsledningskontoret överlämnar två alternativa förslag (alternativ A och B) avseende inriktning gällande personalförmåner för beslut i kommunstyrelsen och kommunfullmäktige.

Alternativ A. Vid beslut om reviderad inriktning gällande personalförmåner, som innebär att 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 mellan olika förvaltningar och bolag,

1. Det ekonomiska värdet gällande personalförmåner, i enlighet med stadsledningskontorets tjänsteutlåtande, hänskjuts till budgetberedningen inför 2023.
2. Stadens nämnder och styrelser får i uppdrag att senast under 2023 avveckla personalförmåner som överstiger det fastställda ekonomiska värdet för staden.
3. Nämnden för Intraservice får i uppdrag att utreda vilka förmåner som är möjliga att administrera tekniskt via förmånsportalen samt hur den reviderade inriktningen med varierade förmåner påverkar möjligheterna att använda en förmånsportal.
4. Kommunstyrelsen får i uppdrag att utreda vilka personalförmåner som ska ingå i det förvaltningsgemensamma utbudet samt revidera Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner.

Alternativ B. Vid beslut om att **inte** revidera inriktningen gällande personalförmåner

- Nämnder och styrelser får i uppdrag att senast under 2022 avveckla icke kollektivavtalade personalförmåner utöver de stadengemensamma i enlighet med bilaga 7.

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen:

- Stadsledningskontorets uppdrag från kommunstyrelsen 2020-09-02 § 696, att remittera förslaget om en reviderad inriktning för fortsatt arbete kring personalförmåner till samtliga förvaltningar och bolag förklaras fullgjort.

Sammanfattning

Stadsledningskontoret fick i uppdrag från kommunstyrelsen 2020-09-02 §696, att remittera förslaget om en reviderad inriktning för fortsatt arbete kring personalförmåner till samtliga förvaltningar och bolag. Förslaget om reviderad inriktning innebär att 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 mellan olika förvaltningar och bolag.

Samtliga förvaltningar och bolag i Göteborgs Stad har fått möjlighet att svara på remissen och svarsfrekvensen är 92 procent. Majoriteten av remissvaren (79 procent) ställer sig bakom en revidering av inriktningen gällande personalförmåner. 34 procent av de remissvar som tillstyrker den reviderade inriktningen tar inte ställning till nivån på det ekonomiska värdet. Gällande övriga remissvar så är det en stor variation gällande bedömning av nivån på det ekonomiska värdet från att behålla ett oförändrat ekonomiskt värde utifrån nivån 2 100 kronor till att höja det ekonomiska värdet till det högsta värdet enligt exemplet med 12 000 kronor.

Vid ett beslut om en reviderad inriktning gällande personalförmåner i form av ett likvärdigt ekonomiskt värde (alternativ A) så överlämnas fastställandet av det ekonomiska värdet till budgetberedningen inför 2023. De varierade förmånerna till ett likvärdigt ekonomiskt värde måste följa gällande lagstiftning för skattefria personalförmåner. Förmånerna behöver även överensstämma med Göteborgs Stads program, policier och riktlinjer gällande exempelvis miljö, resor samt arbetsmiljö och hälsa.

Ytterligare utredning behöver ske kring vilka förmåner som är möjliga att administrera tekniskt via förmånsportalen samt hur den reviderade inriktningen med varierade förmåner påverkar möjligheterna att använda en förmånsportal.

Vid beslut om en reviderad inriktning gällande personalförmåner behöver Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner revideras.

Vid beslut om att inte revidera inriktningen gällande personalförmåner (alternativ B) så bör icke stadengemensamma personalförmåner avvecklas i enlighet med bilaga 7. I bilagan framgår att vissa personalförmåner ska avvecklas som generell förmån. Det innebär till exempel att i de fall som insatsen ingår i det systematiska arbetsmiljöarbetet eller syftar till kompetensutveckling i anställningen så bedöms det inte vara en personalförmån och behöver då inte avvecklas. För att insatsen ska bedömas som en insats kopplat till det systematiska arbetsmiljöarbetet så ska den enbart erbjudas till riktade grupper under en tidsbegränsad period och med ett tydligt syfte kopplat till arbetsmiljö och hälsa.

I bilagan anges också att Västtrafikkort betalt av arbetsgivaren mot förmånsbeskattning ska avvecklas som generell förmån. För medarbetare som reser mycket i tjänsten kan ett betalt Västtrafikkort av arbetsgivaren mot förmånsbeskattning vara en mer kostnadseffektiv hantering än att den anställde ska använda gemensamma Västtrafikkort hos arbetsgivaren eller få månadscheckar. Vid resande i tjänsten ska resandet utgöra en huvuddel av uppdraget för att Västtrafikkort betalt av arbetsgivaren mot förmånsbeskattning ska beviljas.

Stadsledningskontoret fick i uppdrag från kommunstyrelsen 2021-05-19 § 406, i enlighet med yrkande från D, att komplettera beslutsunderlaget gällande förslaget om en reviderad inriktning för fortsatt arbete kring personalförmåner, fördjupa frågan om möjlighet till variation av utbudet av personalförmåner mellan förvaltningar samt fortsatt bereda ärendet genom löpande avstämningar i personalberedningen. Löpande avstämningar har genomförts på personalberedningen (2021-06-15, 2021-09-07 och 2021-10-05).

Bedömning ur ekonomisk dimension

I återrapporteringen i kommunstyrelsen 2020-09-02 §696, gällande redovisning av det ekonomiska värdet av personalförmåner i förvaltningar och bolag konstaterades att värdet skiljer sig mycket åt mellan olika förvaltningar och bolag. I remissvaren är det också en stor variation gällande bedömningarna av de ekonomiska konsekvenserna beroende på om förvaltningarna och bolagen i dagsläget har personalförmåner utöver de stadengemensamma eller ej. Det är även en stor variation i upplevelsen av om Göteborgs Stads har stadengemensamma personalförmåner som står sig i konkurrensen med andra arbetsgivares personalförmånerserbjudande. De förvaltningar/bolag som konkurrerar om arbetskraft på den privata arbetsmarknaden uttrycker att en avveckling av de förmåner de har idag skulle ha avsevärd negativ påverkan på förvaltningens/bolagets konkurrenskraft gällande specifika kompetenser. Samtidigt är det flera förvaltningar som uttrycker att stadens personalförmånerserbjudande ligger väl i nivå med kranskommunernas nivåer.

I återrapporteringen i kommunstyrelsen 2020-09-02 §696, gjordes ett räkneexempel för att visa på hur olika höjningar av det ekonomiska värdet skulle påverka några av de förvaltningar som idag i stort sett inte har några personalförmåner utöver de stadengemensamma. I räkneexemplet ingick stadsdelsförvaltningarna, social resurs, förskole- och grundskoleförvaltningen, som utgör cirka 70 procent av stadens totala antal månadsanställda. Nivåhöjningarna i räkneexemplet utgick från det totala snittet för förmånsvärdet per medarbetare för de förvaltningar och bolag som har uppgett att de har personalförmåner utöver de stadengemensamma (cirka 12 000 kronor), snittet för det totalt beräknade förmånsvärdet per medarbetare för de fackförvaltningar som har angett att de har personalförmåner utöver de stadengemensamma (cirka 5 000 kronor) samt en höjning med 1 000 kronor. Beräkning gjordes utifrån en nyttjandegrad på 60 procent.

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

I flera av de inkomna remissvaren konstateras att en höjning av det ekonomiska värdet kommer att innebära kostnadsökningar oavsett nivå och att det är viktigt att det i så fall

hanteras inom ramen för den ordinarie budgetberedningen. Remissvaren uttrycker att om ekonomiska medel inte tillförs i budget kan det få effekter på möjligheten att fullfölja förvaltningens/bolagets uppdrag samt möjligheten att arbeta med exempelvis hälsofrämjande insatser, lönestrukturella åtgärder samt kompetensutvecklingsinsatser.

För de förvaltningar och bolag som vid en harmonisering av det ekonomiska värdet kan behöva avveckla vissa personalförmåner, så kan det innebära en kostnadsminskning, men i remissvaren framkommer en stor risk för ökade kostnader kopplat till höjd personalomsättning, ökat behov av användande av konsulter, krav på lönekomensation, höjda lönenivåer och ökad sjukfrånvaro.

Bedömning ur ekologisk dimension

Flera remissvar uttrycker att vid ett beslut om en reviderad inriktning gällande personalförmåner i form av ett likvärdigt ekonomiskt värde där personalförmåner kan variera mellan olika förvaltningar och bolag så behöver förmånerna överensstämja med Göteborgs Stads program, policier och riktlinjer gällande exempelvis miljö och resor. Några remissvar har särskilt angett att personalförmåner kring resande med kollektivtrafik och cykel bör vara lika för alla medarbetare i staden för att gemensamt uppnå klimatmålen och bidra till ett miljöanpassat resande i staden.

Flera remissvar lyfter också fram möjligheten att erbjuda medarbetarna subventionerat Västtrafikkort mot förmånsbeskattning som ett sätt att minska bilresandet både i tjänsten och till och från arbetet. I dagsläget är det en förmån som inte är stadengemensam. Flera bolag och förvaltningar, som har förmånen, påtalar att det vid en eventuell avveckling finns en stor risk för att resandet med bil kommer att öka.

Även avvecklingen av lunchsubvention i form av Rikskort tas upp i remissvaren som en förmån som kan påverka resandet och i sin tur miljön.

Bedömning ur social dimension

De stadengemensamma personalförmånerna är beslutade 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.

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.

Flera av remissvaren framhåller att ett beslut om en reviderad inriktning gällande personalförmåner i form av ett likvärdigt ekonomiskt värde för personalförmåner kan bidra till att Göteborgs Stad uppfattas som en mer likvärdig, jämställd och attraktiv arbetsgivare. Det ger också möjlighet för förvaltningar och bolag att anpassa och bredda sitt personalförmånserbjudande utifrån det som anses mest angeläget för den specifika verksamheten. I remissvaren uttrycks att det då kan öka nyttjandet av personalförmånerna och att det i sin tur exempelvis kan få positiva effekter på medarbetarnas hälsa.

Samverkan

Information om ärendet har getts i central samverkansgrupp den 25 februari 2021 och i koncernfackliga rådet den 26 februari 2021.

Information om ärendet utifrån kommunstyrelsens återremiss 2021-05-19 § 406, har getts i koncernfackliga rådet den 13 oktober 2021 och i central samverkansgrupp den 21 oktober 2021.

Bilagor

1. Kommunstyrelsens protokollsutdrag 2021-05-19 § 406
2. Kommunstyrelsens protokollsutdrag 2020-09-02 § 696
3. Protokollsutdrag Koncernfackliga rådet 2021-10-13
4. Protokollsutdrag Central samverkansgrupp 2021-10-21
5. Sammanfattning av svar från remissinstanser
6. Sammanställning ekonomiskt värde av personalförmåner 2019 förvaltningar och bolag utöver stadengemensamma personalförmåner
7. Sammanställning över personalförmåner som ska avvecklas/behållas

Ärendet

Kommunstyrelsen beslutade 2020-09-02 § 696, att ge stadsledningskontoret i uppdrag att remittera förslaget om en reviderad inriktning för fortsatt arbete kring personalförmåner till samtliga förvaltningar och bolag. Remisstiden var under perioden 1 oktober till 23 december 2020. Remissvaren redovisas i detta tjänsteutlåtande.

Kommunstyrelsen beslutade 2021-05-19 § 406, i enlighet med yrkande från D, att ge stadsledningskontoret i uppdrag att:

- a) komplettera beslutsunderlaget med en mer lättöverskådlig sammanställning av samtliga förmåner i alla nämnder och bolag indelat i kategorierna: - förmåner relaterade till arbetsmiljö - förmåner relaterade till friskvård - övriga förmåner samt att översikten visar vilka förmåner som är avtalade eller överenskomna på annat sätt mellan arbetsgivare och arbetstagare.
- b) komplettera beslutsunderlaget med en mer lättöverskådlig beskrivning av respektive förmåns kostnad/värde, och hur detta beräknas.
- c) fördjupa frågan om utbudet kan variera mellan nämnder, men ha samma ekonomiska värde, givet skattelagstiftning.
- d) fortsatt bereda ärendet med löpande avstämning i personalberedningen.

Uppdraget redovisas under rubriken *Stadsledningskontoret - Svar på kommunstyrelsens återremiss gällande komplettering och fördjupning*.

Beskrivning av ärendet

Tidigare behandling

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 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 av kommunfullmäktige 2019-04-25 § 24. I riktlinjen framgår att följande ska vara stadengemensamma personalförmåner: cykelförmån, friskvårdsbidrag, grupp försäkring, lönevaxling 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 utveckla 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 skickade i juni 2019 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.

Ärendet återrapporterades i kommunstyrelsen 2020-09-02 §696. Kommunstyrelsen beslutade då att ge stadsledningskontoret i uppdrag att remittera förslaget om en reviderad inriktning för fortsatt arbete kring personalförmåner till samtliga förvaltningar och bolag.

Remissvaren återrapporterades i kommunstyrelsen 2021-05-19 § 406. Kommunstyrelsen beslutade då att ge stadsledningskontoret i uppdrag att komplettera beslutsunderlaget gällande förslaget om en reviderad inriktning för fortsatt arbete kring personalförmåner, fördjupa frågan om möjlighet till variation av utbudet av personalförmåner mellan förvaltningar samt fortsatt bereda ärendet genom löpande avstämningar i personalberedningen. Uppdraget redovisas under rubriken *Stadsledningskontoret - Svar på kommunstyrelsens återremiss gällande komplettering och fördjupning*

Bakgrund 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 verksamhetsområde 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 innebar 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 innebar 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 löpande.

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 med möjlighet för förvaltning och bolag att teckna tilläggsavtal för specifika förmåner, men det kan innebära stora svårigheter att hålla ihop arbetet som en central tjänst i staden och kostnaden för förmånsportalen för förvaltningar och bolag med tilläggsavtal kommer också att bli dyrare. Det är i dagsläget inte utrett om det är möjligt att använda en gemensam förmånsportal vid en reviderad inriktning med valbara förmåner till ett likvärdigt ekonomiskt värde. Ytterligare utredning behöver därför ske kring vilka valbara förmåner som är möjliga att administrera tekniskt via förmånsportalen samt hur den reviderade inriktningen med valbara förmåner påverkar möjligheterna att använda en förmånsportal.

Om flera förvaltningar och bolag väljer att hantera många olika personalförmåner utanför förmånsportalen eller om det inte är tekniskt möjligt att hantera dem i förmånsportalen så 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 remissvar från förvaltningar och bolag

Stadsledningskontoret har den 1 oktober 2020 remitterat tjänsteutlåtande *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* (2020-03-11, Dnr 1396/17) till samtliga förvaltningar och bolag. Remissvaret skulle vara stadsledningskontoret tillhanda senast 2020-12-23.

I medföljande missiv angav stadsledningskontoret att remissvaret särskilt skulle belysa 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 kronor).
- Konsekvenser utifrån ett ökat ekonomiskt värde enligt exempel i tjänsteutlåtandet (+ 1 000 kronor, + 5 000 kronor alternativt + 12 000 kronor).
- Konsekvenser gällande administration av personalförmåner vid en förändrad inriktning där utbudet av personalförmåner kan variera mellan olika förvaltningar och bolag.

Totalt har 48 remissvar inkommit. Samtliga stadsdelsförvaltningar har svarat. Av fackförvaltningar är det 19 av 20 förvaltningar som har svarat. Remissen har skickats till 28 bolag och svar har inkommit från 18 bolag. Två av svaren hänvisar till koncernens gemensamma yttrande. Koncernen består av fler bolag och anger i sitt remissvar att koncernen har gjort ett gemensamt remissvar. Ytterligare tre bolag har inkommit med ett gemensamt remissvar. Sammantaget innebär det att remissvar enbart saknas från tre bolag. Den totala svarsfrekvensen på remissen är därmed 92 procent.

Ett svar har inkommit efter remisstidens utgång, 2020-12-30. Stadsledningskontoret har valt att ta med det i redovisningen.

Sammanfattning över remissvaren framgår av bilaga 5. Remissvaren i sin helhet finns på stadsledningskontoret under ärendet Dnr 1396/17.

Ytterligare ett remissvar inkom 2021-02-26. Detta svar har inte tagits med i tjänsteutlåtandet eller i sammanfattningen i bilaga 5. Remissvaret finns tillgängligt på stadsledningskontoret under ärendet Dnr 1396/17.

Redovisningen av remissvaren är indelad utifrån de frågeställningar som stadsledningskontoret särskilt önskade belysta samt eventuella övriga kommentarer som framkommit i remissvaren. Avslutningsvis finns även en sammanställning över förvaltningarnas och bolagens beslut/ställningstagande.

Konsekvenser av en justerad inriktning gällande personalförmåner

Justerad inriktning

Majoriteten av förvaltningar och bolag tillstyrker i remissvaren en justerad inriktning gällande personalförmåner där en harmonisering 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.

En förvaltning tillstyrker den förändrade inriktningen, men påtalar att det finns en risk att det uppkommer en målkonflikt mellan å ena sidan förvaltningens/bolagets möjlighet att profilera egna förmånserbjudanden och å andra sidan att säkerställa en administrativ effektivisering i form av förmånportalen samt en samordnad positionering och kommunikation av stadens arbetsgivarvarumärke. Om det uppkommer en sådan målkonflikt så anser förvaltningen att nyttorna med stadengemensam kommunikation kring arbetsgivarvarumärket och den administrativa effektiviseringen ska ha företräde.

Ett bolag anser att tanken med harmoniseringen av personalförmånerna är god, men ser också svårigheter med en harmonisering i hela staden. Bolaget uttrycker att harmoniseringen bör göras för att alla anställda ska veta att de har minst en grundläggande nivå på förmåner. Om staden ska leva upp till målen i Programmet för Attraktiv arbetsgivaren så anser bolaget att det bör finnas utrymme för förvaltningar och bolag att kunna erbjuda specifika förmåner för att kunna locka till sig rätt kompetens inom vissa områden.

Ett bolag uttrycker att idén med harmonisering av nivån leder fel och riskerar att radera mycket av det som etablerats partsöverskridande över lång tid. Bolaget bedömer att bolagets arbetsgivarvarumärke kommer att urholkas och att bolaget kommer bli avsevärt mindre intressant på arbetsmarknaden för breda grupper av kompetenser som bolaget är beroende av. Medarbetarnas tillit till bolaget kommer också att försvagas. Bolagets ståndpunkt är att nivån på personalförmånerna ska vara upp till varje bolag att själv besluta om.

Attraktiv arbetsgivare

Flera förvaltningar anger att likvärdiga förmåner mellan förvaltningar och bolag är en förutsättning för att leva upp till målen i Programmet för attraktiv arbetsgivare och att det ökar förutsättningarna för god kompetensförsörjning inom staden. Det är också en förutsättning då staden är en och samma arbetsgivare som ska stå för likvärdighet och jämlikhet. Jämställdhetsperspektivet och Göteborgs Stads policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och ledarskap lyfts också upp som grunder för att ha likvärdiga förmåner i staden oavsett kön eller sektor.

Några av förvaltningarna uttrycker att de flesta konkurrerande arbetsgivare i kranskommunerna har personalförmåner som motsvarar nivån i Göteborgs Stad och utifrån dagens nivå på de stadengemensamma personalförmånerna är förmåner inget som används i konkurrensen om arbetskraft.

Valbara förmåner

Flera förvaltningar och bolag uttrycker också att möjligheten att vara en attraktiv arbetsgivare ökar om staden kan tillhandahålla ett antal valbara förmåner som kan anpassas utifrån förvaltningens/bolagets och individens specifika behov och förutsättningar. Flera bolag uttrycker att det är en förutsättning för att kunna attrahera, rekrytera och behålla medarbetare. En sådan utveckling och anpassning av utbudet av förmåner borde även möjliggöra ett större nyttjande av förmånerna. En förvaltning påpekar att det kan vara rimligt att över tid också ha möjlighet att ändra och revidera förmånerna.

Flera förvaltningar och bolag betonar att det är viktigt att personalförmånerna överensstämmer med stadens policier och riktlinjer, till exempel inom miljö, resor och arbetsmiljö/hälsa så att de förmåner som erbjuds har potentiella positiva sidoeffekter på hälsa och/eller miljö/klimat. Förslag ges om att en framtagna lista över möjliga förmåner skulle underlätta. Några förvaltningar har särskilt angett att de anser att personalförmåner kring resande med kollektivtrafik och cykelförmåner bör vara lika för alla medarbetare i staden för att gemensamt uppnå klimatmålen och bidra till ett miljöanpassat resande i staden.

Flera förvaltningar och bolag betonar att ett varierat utbud av personalförmåner bör vara möjligt att genomföra i förmånsportalen. Detta behandlas också mer under nedanstående rubrik *Konsekvenser gällande administration av personalförmåner vid en förändrad inriktning*.

Några bolag bedömer att personalstöd bör kvarstå som en stadengemensam förmån alternativt upphandlas av Göteborgs Stad centralt för att bolaget ska kunna ha kvar förmånen. Ett annat bolag uttrycker att det kan finnas en risk att eventuella stordriftsfördelar går förlorade vid olika utbud av förmåner i olika organisationer.

I ett av de gemensamma remissvaren från bolagen så konstateras att flexibiliteten av att ha ett varierat utbud av personalförmåner får ringa betydelse om det ekonomiska värdet sätts till dagens nivå på 2 100 kronor. Detta behandlas mer under nedanstående rubrik *Konsekvenser av en harmonisering utifrån ett oförändrat ekonomiskt värde enligt nuvarande nivå*.

Finansiering och takt för harmonisering

Flera förvaltningar lyfter upp frågan om finansiering av personalförmånerna och betonar att det bör ingå i budgetutrymmet. Om det ekonomiska värdet för personalförmåner ska ökas så innebär det stora konsekvenser för de stora förvaltningarna inom välfärdsområdet som idag i stort sett inte har några personalförmåner utöver de stadengemensamma. Detta behandlas mer under nedanstående rubrik *Konsekvenser utifrån ett ökat ekonomiskt värde enligt exempel i tjänsteutlåtandet*.

En förvaltning föreslår att för vissa förmåner skulle medarbetaren själv få betala en del av kostnaden för att få del av förmånen då detta tenderar att öka motivationen hos medarbetaren att faktiskt använda förmånen.

En förvaltning har i sitt remissvar behandlat tidsaspekten av en harmonisering av det ekonomiska värdet av personalförmånerna och anser att en harmonisering på kort sikt är orealistisk. En harmonisering bör ske successivt och med hänsyn tagen till vilken typ av förmåner det handlar om. Förvaltningen anser att förmåner som strider mot stadens vision Hållbar stad – öppen för världen, klimatstrategi, miljöpolicy och reseriktlinje bör avvecklas i en snabbare takt medan förmåner som underlättar för medarbetare att till exempel motionera och resa kollektivt bör få vara kvar.

Risk för negativa konsekvenser

Risk för negativa konsekvenser av en justerad inriktning gällande personalförmåner lyfts upp av flera bolag och någon förvaltning. Det som tas upp är framförallt i de fall som harmoniseringen till ett gemensamt ekonomiskt värde i staden skulle innebära en sänkning av det ekonomiska värdet som förvaltningen/bolaget har idag. Det skulle då komma att påverka hur medarbetare uppfattar förvaltningen/bolaget som arbetsgivare såväl som möjligheterna att attrahera, rekrytera och behålla medarbetare.

Flera bolag betonar att då de verkar på en konkurrensutsatt marknad och då löneläget i ett kommunalt bolag kan vara lägre än motsvarande tjänst inom privat marknad så är personalförmånerna särskilt viktiga vid rekrytering då rätt mix av förmåner många gånger kan vara avgörande. Om det ekonomiska värdet av personalförmånerna bibehålls utifrån den nivå som dessa bolag har idag så innebär det positiva konsekvenser i form av nöjda medarbetare, en fortsatt rättvis konkurrens om arbetskraft på den privata arbetsmarknaden

samt inga ökade löne- eller konsultkostnader. Om det ekonomiska värdet sänks utifrån dessa bolags nuvarande nivå så innebär det motsvarande negativa konsekvenser. Detta behandlas mer under nedanstående rubrik *Konsekvenser av en harmonisering utifrån ett oförändrat ekonomiskt värde enligt nuvarande nivå* och *Konsekvenser utifrån ett ökat ekonomiskt värde enligt exempel i tjänsteutlåtandet*.

Konsekvenser av en harmonisering utifrån ett oförändrat ekonomiskt värde enligt nuvarande nivå

Flera förvaltningar och några bolag bedömer att en harmonisering utifrån ett oförändrat ekonomiskt värde om 2 100 kronor inte bör få någon konsekvens för den enskilda förvaltningen då man inte har någon personalförmån utöver de stadengemensamma personalförmånerna. I de fall förvaltningen eller bolaget har någon enstaka personalförmån utöver de stadengemensamma så bedöms konsekvensen inte bli så stor mer än att det kan bli en viss kostnadsbesparing.

I några remissvar uttrycks att det vid ett oförändrat ekonomiskt värde är svårt att variera utbudet av personalförmåner. En förvaltning ser utifrån detta fördelar med att utbudet är detsamma över staden vid denna inriktning.

Det är flera förvaltningar och bolag som lyfter upp att ett oförändrat ekonomiskt värde innebär att nuvarande nivå på det ekonomiska värdet i dessa förvaltningar och bolag kommer att behöva sänkas och det innebär att många förmåner kommer att behöva tas bort. Detta bedöms få negativa konsekvenser gällande möjligheterna att attrahera, rekrytera och behålla personal. Det bedöms leda till stort missnöje bland medarbetarna och risk för ökad personalomsättning. Det bedöms även minska möjligheterna att arbeta hälsofrämjande, vilket i sin tur kan leda till ökad risk för ohälsa och sjukskrivningar. I remissvaren anses denna inriktning gå emot målen i Programmet för attraktiv arbetsgivare och riskera att arbetsgivarvarumärket försvagas. Några förvaltningar, som inte har personalförmåner utöver de stadengemensamma, påpekar att denna upplevelse av försämring kan påverka hela staden som arbetsgivare och inte enbart den förvaltning eller det bolag som direkt kommer att beröras av försämringen.

Det som flera bolag och några fackförvaltningar särskilt lyfter upp som en risk är möjligheterna att konkurrera om nyckelkompetenser ifall befintliga personalförmåner måste avvecklas. Dessa bolag och fackförvaltningar verkar på en konkurrensutsatt privat marknad där förmåner är vanligt förekommande och ibland branschpraxis. Vid en avveckling av befintliga personalförmåner finns risk för att lönenivåerna måste höjas vid nyrekrytering och att konsultkostnaderna kan komma att öka. En avveckling kan också medföra att bolaget/förvaltningen behöver kompensera befintliga medarbetare på annat sätt, till exempel genom lönekomensation, vilket då leder till ökade lönekostnader.

Några förvaltningar och bolag lyfter särskilt upp att vid en harmonisering till ett oförändrat ekonomiskt värde så kommer personalförmånen med subventionerat Västtrafikkort med förmånsbeskattning att behöva avvecklas vilket motverkar flera av stadens målsättningar kring klimatfrågan och minskat resande i centrala Göteborg. Även avveckling av förmånen med Rikskort, som medger att medarbetare äter sin lunch i närheten av arbetsplatsen, kan leda till konsekvenser gällande nyttjande av arbetstid och resor. En avveckling av dessa förmåner bedöms leda till, förutom stort missnöje hos medarbetarna och svårigheter att rekrytera, ökad administration av resor i tjänsten samt en negativ miljöpåverkan.

Några bolag lyfter upp svårigheter för nattarbetande personal att ta sig till arbetet med kollektivtrafik om förmånen med parkeringstillstånd tas bort.

Konsekvenser utifrån ett ökat ekonomiskt värde enligt exempel i tjänsteutlåtandet

Kostnadsökning

Flertalet förvaltningar och några bolag bedömer att en höjning av det ekonomiska värdet skulle innebära en ökning av kostnader då de i dagsläget inte erbjuder personalförmåner utöver de stadengemensamma. Det är också flera förvaltningar som avstyrker från en höjning av det ekonomiska värdet utifrån att det innebär en kostnadsökning. Vidare betonar flera förvaltningar att vid ett höjt ekonomiskt värde är det viktigt att redogöra för vilket utbud av personalförmåner som skulle vara aktuellt för respektive förvaltning och bolag, och att dessa ökade kostnader ingår i budgetutrymmet. Remissvaren uttrycker att om förmånsvärdet höjs utan kompensation i budgeten skulle det kunna påverka verksamhetsuppdraget och även försvåra nödvändiga prioriteringar inom exempelvis lönebildningsarbetet.

Några förvaltningar uttrycker att kostnaderna för utökade personalförmåner bedöms kunna tjänas in genom att det blir lättare att rekrytera nya medarbetare, att personalomsättningen minskar samt att kostnaderna för sjukfrånvaro minskar. Ett höjt värde kan också innebära möjligheter att erbjuda förmåner som nyttjas av ett större antal medarbetare vilket på sikt kan ha positiva effekter för hälsan och arbetsmiljön samt upplevelsen av att staden är en attraktiv, jämställd och likvärdig arbetsgivare. Om satsningar görs för att stärka förmåner kopplat till att cykla och att åka kollektivt kan även klimatmässiga vinster räknas in.

En förvaltning tar upp takten för harmonisering och att den behöver anpassas till nivån för eventuell ökning av det ekonomiska värdet. Förvaltningen anser att eventuella förändringar lämpligen hanteras i samband med den årliga budgetberedningen och påpekar att vid större nivåhöjning så behövs större omprioriteringar utifrån befintlig ram. Det kan i sin tur innebära lägre måluppfyllelse i kärnverksamheten.

En förvaltning uttrycker att det utifrån stadens ekonomiska utmaningar med stora resursbehov, demografiska utveckling, stigande arbetslöshet liksom minskade skatteintäkter borde vara svårt för staden att generellt höja det ekonomiska värdet för personalförmåner utöver dagens beslutade nivå.

Exemplen på nivåhöjning

Några förvaltningar tar inte ställning till de förslag på ökat ekonomiskt värde som förslås i tjänsteutlåtandet utan uttrycker att värdet bör harmoniseras med hela stadens genomsnittliga behov av personalförmåner utifrån ett medarbetar- och jämställdhetsperspektiv. En förvaltning resonerar kring hur stor personalförmånen ska vara för att öka nyttjandegraden och efterfrågar ett resonemang om på vilket sätt dessa medel får störst effekt för medarbetare och organisation.

Ett bolag avstyrker nivåhöjning enligt samtliga exemplen då de skulle innebära ett minskat ekonomiskt värde jämfört med de personalförmåner som bolaget erbjuder idag. Risk finns då att bolaget tvingas lönekompenjera för att inte förlora värdefull kompetens. Ett annat bolag bedömer att det ekonomiska värdet måste ligga kvar på den nivå de har

idag, vilket är drygt 11 000 kronor, då bland annat förmånen med lunchsubvention bedöms nödvändig att behålla utifrån verksamhetens art.

Exemplet med höjning av det ekonomiska värdet med 1 000 kronor

Flera förvaltningar och några bolag ställer sig bakom exemplet med en höjning av det ekonomiska värdet med 1 000 kronor då det kan ses som ett rimligt alternativ. För de förvaltningar och bolag som idag inte har personalförmåner utöver de stadengemensamma så bedöms en höjning med 1 000 kronor uppfattas som positivt av medarbetarna. Flera förvaltningar uttrycker att det skulle medföra att Göteborg hamnar i toppen bland kommunerna i regionen gällande förmånsbelopp. Det skulle även innebära en mer likvärdig behandling av stadens medarbetare även om en försämring av förmånerna med stor sannolikhet bedöms leda till ökat missnöje och risk för att arbetsgivarvarumärket försvagas bland berörda förvaltningar och bolag som idag har högre ekonomiska värden gällande personalförmåner.

Flera bolag och några förvaltningar bedömer att höjningen med 1 000 kronor inte ger möjlighet att erbjuda medarbetarna några av de förmåner som erbjuds idag och att det med stor sannolikhet innebär att bolaget kommer att förlora medarbetare och få svårt att rekrytera. Det kan även komma att innebära krav på lönekomensation, höjda lönenivåer på sikt, ökade konsultkostnader, minskat åkande med kollektivtrafik samt ökad belastning med bil på trafiksystemet i och runt Göteborg.

Några förvaltningar och bolag bedömer att exemplen med höjningar på 5 000 kronor och/eller 12 000 kronor blir för kostsamma och/eller hamnar på en nivå högt över konkurrerande arbetsgivare i regionen. En förvaltning uttrycker att dessa alternativ kan leda till undanträngningseffekter på nämndens verksamhetsuppdrag och förvaltningens möjligheter att driva behovsstyrda hälsopromotiva och/eller kompetensutvecklande personalinsatser. Utifrån detta avstyrks höjningar enligt dessa nivåer.

Exemplet med höjning av det ekonomiska värdet med 5 000 kronor

Några förvaltningar och bolag förespråkar en höjning av det ekonomiska värdet enligt exemplet med 5 000 kronor då det skulle möjliggöra för mer konkurrensutsatta förvaltningar och bolag att fortsätta vara attraktiva gentemot den privata arbetsmarknaden.

Flera bolag bedömer att en höjning med 5 000 kronor skulle innebära fortsatt möjlighet att erbjuda någon av dagens förmåner, till exempel subventionerat Västtrafikkort, men också risk för att förlora medarbetare och svårigheter att rekrytera nödvändig kompetens. Det kan även komma att innebära krav på lönekomensation, höjda lönenivåer på sikt, ökade konsultkostnader, minskat åkande med kollektivtrafik samt ökad belastning med bil på trafiksystemet i och runt Göteborg.

Exemplet med höjning av det ekonomiska värdet med 12 000 kronor

Flera bolag bedömer att höjningen med 12 000 kronor skulle ge störst möjlighet att erbjuda flera av nuvarande förmåner även om det ändå skulle innebära en minskning av det nuvarande ekonomiska värdet. För några bolag motsvarar det värdet som gäller idag och i de bolagen kommer detta alternativ inte att få någon konsekvens.

En förvaltning uttrycker att en höjning av det ekonomiska värdet utifrån exemplet med 12 000 kronor skulle möjliggöra för förvaltningen att ha kvar förmånen med subventionerat Västtrafikkort även till medarbetare utanför kommunerna i

Göteborgsregionen, vilket skulle bidra till att förvaltningen behåller sin attraktivitet som arbetsgivare. Detta skulle då innebära ett högre ekonomiskt värde än vad förvaltningen erbjuder idag.

Konsekvenser gällande administration av personalförmåner vid en förändrad inriktning

Flertalet förvaltningar och några bolag bedömer att en förändrad inriktning gällande personalförmåner ska vara möjlig att genomföra i förmånsportalen. De betonar att det finns en påtaglig risk att de positiva effekterna av samordning och effektivitet uteblir om flera förvaltningar och bolag väljer att hantera många olika personalförmåner utanför förmånsportalen eller om de tecknar tilläggsavtal. Det kan då medföra ökade kostnader för både administration och för tilläggsavtal. Det kommer även innebära svårigheter att genomföra en samlad statistik- och kostnadsuppföljning i staden. Några förvaltningar uttrycker att om förmånerna ska harmonisera med stadens policier och riktlinjer inom miljö, resor samt arbetsmiljö och hälsa så bör urvalet av förmåner kunna begränsas och därmed kunna ingå i förmånsportalen.

En förvaltning betonar att vid prioritering mellan möjligheten att profilera egna förmånerserbjudanden gentemot säkerställande av administrativ effektivisering och att staden kan agera samordnat i positionering och kommunikation av sitt arbetsgivarmärke så har de stadengemensamma värdena företräde. Vid målkonflikt avstyrker förvaltningen därmed från att utbudet av förmåner ska kunna variera mellan förvaltningar och bolag. En annan förvaltning lyfter också upp att det är viktigt att ställa eventuella ökade kostnader för förmånsportalen mot värdet av ett varierat utbud.

Några förvaltningar bedömer att kostnaderna på sikt skulle minska om utbudet av förmåner via förmånsportalen harmoniserades och förutsatt att arbetsgivaren marknadsför och informerar om personalförmånerna.

Flera förvaltningar och några bolag betonar att det underlättar för medarbetarna att få en överblick över och att nyttja förmånerna om de finns tillgängliga via förmånsportalen. Några förvaltningar framhåller att trots förmånsportalens många fördelar så begränsar systemet nyttjandet av friskvårdsbidraget för de medarbetare som måste lägga ut egna pengar för friskvårdsaktiviteter som inte inryms i befintligt utbud.

Vidare påpekar några bolag att eventuella risker för att möjligheten till samordning och/eller effektivitet skulle minska, om utbudet av personalförmåner tillåts variera, borde kunna hanteras inom ramen för stadens avtalsförhållande med leverantören och med nuvarande eller kommande tekniska lösningar. Förmånsportalen borde kunna utvecklas och anpassas så att alla förmåner kan hanteras där. Några bolag uttrycker att förmånsportalen som verktyg inte ska vara styrande för vilka förmåner som ska erbjudas medarbetarna. Ett bolag upplever att den upphandlade förmånsportalen har begränsningar, vilket har gjort att bolaget har hittat nya, effektivare sätt att hantera dessa förmåner med begränsad administration.

Flera bolag och några förvaltningar uttrycker att det inte innebär någon större administrativ belastning att hantera de förmåner som idag ligger utanför förmånsportalen. Det bedöms därmed inte bli någon större effektivisering av en samordning av förmånerna i förmånsportalen. Några bolag har ännu inte infört förmånsportalen fullt ut och har svårt att i dagsläget bedöma effektiviseringen. Några bolag lyfter också risken med ökade kostnader vid tilläggsavtal och bedömer att det inte är ekonomiskt möjligt.

Några bolag bedömer att avveckling av personalförmånen med subventionerat Västtrafikkort kommer att leda till betydligt mer administration och ökade kostnader när det gäller resor i tjänsten.

Övriga kommentarer i remissvaren

I remissvaren har även framkommit kommentarer som inte ingår i frågeställningarna. Dessa kommentarer redovisas i detta avsnitt i de fall de kan vara av vikt för ämnet och inte har behandlats tidigare.

Det har i flera remissvar uttryckts att den tidigare utredningen kring personalförmåner och det ekonomiska värdet är genomarbetat och en bra grund för det fortsatta arbetet. Det framgår dock i vissa remissvar att utredningen anses ha brister och att det finns behov av ytterligare utredning. Till exempel är det ett remissvar som lyfter upp att det är angeläget med en tydlighet kring vad som är en förmån och vad som är en arbetsmiljöinsats så att stadens inriktning för personalförmåner inte hindrar arbetsmiljöinsatser. Det har också framkommit synpunkter i ett remissvar kring tolkningen av vad som avses med höjning av det ekonomiska värdet i tjänsteutlåtandet. Det har uttryckts oklarhet om det med höjning av det ekonomiska värdet avses en höjning av enbart friskvårdsbidraget eller om det är en höjning utifrån förvaltningens/bolagets befintliga nivå för personalförmåner.

Ett remissvar framhåller också att flera av bolagets förmåner är kollektivavtalade och att ett politiskt beslut om avveckling av dessa skulle urholka den svenska modellen och skapa reaktioner hos arbetstagarparterna. Ytterligare remissvar påpekar att det finns risk för tvist med arbetstagarparterna om status på olika personalförmåner och att det kan betyda att tilliten mellan parterna påverkas negativt.

I några av de protokoll från nämndbehandling av förvaltningarnas tjänsteutlåtanden, som finns tillgängliga under ärende Dnr1396/17, finns yttranden och protokollsanteckningar från ledamöter i nämnder som betonar att det fortsatt ska vara möjligt för fackliga parter att kunna intresseförhandla om lokala förmåner på sin arbetsplats och att personalförmåner i kollektivavtal och/eller lokala överenskommelser/uppgörelser mellan fackförbund och arbetsgivare inte ensidigt kan upphävas. Förvaltningarna har inte tagit ställning till dessa yttranden och protokollsanteckningar.

Några remissvar föreslår att det skulle vara positivt att som personalförmån kunna erbjuda fler av stadens verksamheter såsom till exempel stadens muséer och Stadsteatern. Ett remissvar ifrågasätter prioriteringen av personalförmån gällande årskort på Liseberg om alla andra personalförmåner utöver de stadengemensamma ska avvecklas.

Ett remissvar framhåller att en investering i medarbetarnas kompetensutveckling i högre utsträckning påverkar arbetsmiljön positivt och minskar sjuktalen än föreslagna personalförmåner. Stadens attraktivitet som arbetsgivare skulle öka om man som anställd erbjöds ett kompetenskonto för eget val av allmän utveckling eller yrkesutveckling.

Sammanställning förvaltningarnas och bolagens beslut/ställningstaganden.

I nedanstående tabell har remissvaren sammanställts utifrån förvaltningens/bolagets beslut eller ställningstagande.

Beslut / ställningstagande	Stadsdels- förvaltning	Fack- förvaltning	Bolag	Totalt
Förvaltningen/bolaget tillstyrker en reviderad inriktning utan att ta ställning till nivå på det ekonomiska värdet	4	7	2	13
Förvaltningen/bolaget tillstyrker en reviderad inriktning utifrån ett oförändrat ekonomiskt värde enligt nuvarande nivå.	3	2	1	6
Förvaltningen/bolaget tillstyrker en reviderad inriktning utan att ta ställning till nivå på ett ökat ekonomiskt värde, men avstyrker ett oförändrat ekonomiskt värde.	1		1	2
Förvaltningen/bolaget tillstyrker en reviderad inriktning utifrån ett ökat ekonomiskt värde på 1 000 kronor.	2	5	2	9
Förvaltningen/bolaget tillstyrker en reviderad inriktning utifrån ett ökat ekonomiskt värde på 5 000 kronor.		2	2	4
Förvaltningen/bolaget tillstyrker en reviderad inriktning utifrån ett ökat ekonomiskt värde på 12 000 kronor.			3	3
Förvaltningen/bolaget tillstyrker en reviderad inriktning, men avstyrker förslaget om oförändrat ekonomiskt värde samt förslagen med utökade värden enligt exemplen.			1	1
Förvaltningen/bolaget avstyrker en harmonisering av det ekonomiska värdet då det skulle leda till negativa effekter för förvaltningen/bolaget då det innebär en försämring utifrån nivåerna i exemplen.		1	4	5
Förvaltningen/bolaget avstyrker en reviderad inriktning, men om ställning ska tas till föreslagna ökning förordas ett ökat ekonomiskt värde på 12 000 kr.			2	2
Förvaltningen/bolaget föreslår en inriktning med en grundläggande gemensam ekonomisk nivå i staden med möjlighet för förvaltningar och bolag att även kunna erbjuda specifika förmåner.			1	1
Förvaltningen/bolaget tar inte ställning / avstår från att yttra sig i ärendet.		2		2
Totalt	10	19	19	48

Stadsledningskontoret

Stadsledningskontorets uppdrag var att remittera förslaget om en reviderad inriktning för fortsatt arbete kring personalförmåner till samtliga förvaltningar och bolag. Uppdraget kan med denna redovisning av remissvaren samt sammanfattning i bilaga 4 anses fullgjort.

Stadsledningskontoret kan konstatera att 38 av 48 remissvar (79 procent) tillstyrker en reviderad inriktning gällande personalförmåner där harmoniseringen inom staden 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. 34 procent av de remissvar som tillstyrker den

reviderade inriktningen tar inte ställning till nivån på det ekonomiska värdet. Gällande övriga remissvar så är det en stor variation gällande bedömning av nivån på det ekonomiska värdet från att behålla ett oförändrat ekonomiskt värde utifrån nivån 2 100 kronor till att höja det ekonomiska värdet till det högsta värdet enligt exemplet med 12 000 kronor.

Sju remissvar avstyrker en reviderad inriktning med utgångspunkt att det skulle innebära en försämring jämfört med den ekonomiska nivå på personalförmåner som förvaltningen/bolaget erbjuder idag. Av dessa är det två remissvar som förordar ett ökat belopp om 12 000 kronor om ställning ändå ska tas gällande exemplen på höjning.

Vidare är det två remissvar som anger att förvaltningen/bolaget inte tar ställning i frågan eller avstår från att yttra sig. Ett remissvar föreslår en alternativ inriktning med en grundläggande gemensam ekonomisk nivå i staden, men med möjlighet för förvaltningar och bolag att kunna erbjuda specifika förmåner.

I övrigt kan stadsledningskontoret konstatera att remissvaren visar på en stor variation i hur förvaltningarna och bolagen resonerar kring frågan om personalförmåner.

Förutsättningar för att personalvårdsförmåner ska vara skattefria

Enligt inkomstskattelagen (kap 11, §11) så är förutsättningarna för att en personalvårdsförmån ska vara skattefri att den är av mindre värde och omfattar alla anställda hos arbetsgivaren. En arbetsgivare definieras som en verksamhet med samma organisationsnummer.

Förvaltningarna i Göteborgs Stad omfattas av samma organisationsnummer vilket innebär att de personalförmåner som erbjuds medarbetarna inom förvaltningarna, som till exempel friskvårdsbidraget och cykelförmånen, måste vara likvärdiga för att vara skattefria. Vid beslut om en reviderad inriktning gällande personalförmåner i form av ett likvärdigt ekonomiskt värde är det således inte möjligt att variera utbudet av personalförmåner mellan olika förvaltningar. Varje bolag har ett eget organisationsnummer och därmed skulle varierade personalförmåner till ett likvärdigt ekonomiskt värde fortfarande kunna vara skattefria i bolagen.

För ytterligare fördjupning i skattelagstiftningen, se rubriken *Svar på kommunstyrelsens återremiss gällande komplettering och fördjupning*.

Förtydliganden

Stadsledningskontoret vill på förekommen anledning förtydliga några delar som har framkommit i remissvaren.

Distinktion personalförmån och arbetsmiljöinsats

Vid inventeringen av personalförmåner utöver de stadengemensamma personalförmånerna som återrapporterades i kommunstyrelsen 2020-02-05 (§75) gjordes en distinktion mellan personalförmån och arbetsmiljöinsats. En insats som riktar sig till en specifik grupp av medarbetare under en tidsbegränsad period och med tydlig koppling till arbetsmiljö och hälsa utifrån det systematiska arbetsmiljöarbetet definieras som en arbetsmiljöinsats och ses inte som en personalförmån. En personalförmån är en förmån som gäller samtliga medarbetare inom en förvaltning eller ett bolag, och som inte är specifikt kopplad till en åtgärd utifrån det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Exemplen på nivåhöjning

Uppdraget 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 återrapporterades i kommunstyrelsen 2020-09-02 (§696). I samband med återrapporteringen så gjordes beräkningar av kostnadsökningar för stadsdelsförvaltningarna, social resurs, förskole- och grundskoleförvaltningen utifrån att dessa förvaltningar i stort sett inte har några personalförmåner utöver de stadengemensamma och att de tillsammans utgör cirka 70 procent av stadens totala antal månadsavlönade medarbetare. Beräkningarna gjordes utifrån exempel med nivåhöjning på 1 000 kronor, 5 000 kronor och 12 000 kronor. Det är utifrån dessa exempel på nivåhöjningar som förvaltningar och bolag har fått svara i remissen. Exemplen på nivåhöjning utgår från det nuvarande värdet för de stadengemensamma personalförmånerna om 2 100 kronor. En nivåhöjning med 1 000 kronor skulle då innebära att det totala ekonomiska värdet för personalförmåner höjs till 3 100 kronor. Nivåhöjningarna i exemplen avser alltså inte en höjning av friskvårdsbidraget specifikt eller en höjning utifrån förvaltningens/bolagets nuvarande ekonomiska värde för personalförmåner.

Kollektivavtalade personalförmåner

Både förvaltningar och bolag omfattas av många olika centrala och lokala kollektivavtal som reglerar olika former av personalförmåner. Stadsledningskontoret har i inventeringen av personalförmåner utöver de stadengemensamma personalförmånerna bedömt att det inte är möjligt att redogöra för alla dessa olika kollektivavtalade personalförmåner i denna inventering. Det är heller inte relevant att ta med dem i inventeringen då kollektivavtalade personalförmåner inte har varit föremål för avveckling. Detta har återkopplats och stämts av med förvaltningar och bolag i samband med uppdraget som återrapporterades i kommunstyrelsen 2020-02-05 §75. I sammanställningen över personalförmåner i förvaltningar och bolag utöver de stadengemensamma så ska således inte personalförmåner som är kollektivavtalade ingå.

Det är i detta sammanhang viktigt att förtydliga att kollektivavtal tecknas mellan arbetsgivarpart och arbetstagarpart, och följer vissa formkrav. Möjligheten att teckna lokala kollektivavtal om till exempel olika frågor gällande anställningsförhållanden är en del av den så kallade "svenska modellen" och har en särskild ställning inom svensk arbetsrätt. Lokala överenskommelser som har upprättats i samverkan med arbetstagarpart eller ensidiga arbetsgivarbeslut har inte kollektivavtals ställning.

För ytterligare fördjupning, se nedan.

Svar på kommunstyrelsens återremiss gällande komplettering och fördjupning

Kommunstyrelsen beslutade 2021-05-19 § 406, i enlighet med yrkande från D, att ge stadsledningskontoret i uppdrag att:

- a) komplettera beslutsunderlaget med en mer lättöverskådlig sammanställning av samtliga förmåner i alla nämnder och bolag indelat i kategorierna: - förmåner relaterade till arbetsmiljö - förmåner relaterade till friskvård - övriga förmåner samt att översikten visar vilka förmåner som är avtalade eller överenskomna på annat sätt mellan arbetsgivare och arbetstagarpart.
- b) komplettera beslutsunderlaget med en mer lättöverskådlig beskrivning av respektive förmåns kostnad/värde, och hur detta beräknas.

- c) fördjupa frågan om utbudet kan variera mellan nämnder, men ha samma ekonomiska värde, givet skattelagstiftning.
- d) fortsatt bereda ärendet med löpande avstämning i personalberedningen.

Sammanställning indelad i kategorier

I bilaga 6 redovisas en sammanställning av samtliga förmåner i respektive förvaltning/bolag. Förmånerna har delats in i kategorierna förmåner relaterade till friskvård och övriga förmåner.

Kategorin förmåner relaterade till arbetsmiljö har inte bedömts vara relevant att använda utifrån den distinktion mellan personalförmån och arbetsmiljöinsats som tidigare gjorts. En insats som riktar sig till en specifik grupp av medarbetare under en tidsbegränsad period och med tydlig koppling till arbetsmiljö och hälsa utifrån det systematiska arbetsmiljöarbetet definieras som en arbetsmiljöinsats och ses inte som en personalförmån. En personalförmån är en förmån som gäller samtliga medarbetare inom en förvaltning eller ett bolag, och som inte är specifikt kopplad till en åtgärd utifrån det systematiska arbetsmiljöarbetet.

I samband med att förvaltningar och bolag under våren 2020 kompletterade den tidigare inventeringen av personalförmåner med beräkning av det ekonomiska värdet för respektive förmån så var det flera förmåner som bedömdes vara en arbetsmiljöinsats inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet enligt ovan nämnda definition. Dessa förmåner bedöms därmed inte vara en personalförmån och har tagits bort från sammanställningen i bilaga 6.

Avstämning har även gjorts med de nybildade fackförvaltningarna; äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen, förvaltningen för funktionsstöd samt de fyra socialförvaltningarna, gällande de personalförmåner som fanns i två tidigare stadsdelsförvaltningarna. De nybildade fackförvaltningarna erbjuder inte dessa personalförmåner utan de upphörde i samband med omorganisationen vid årsskiftet 2020/2021.

Avtalade och överenskomna förmåner

Förmånerna i sammanställningen i bilaga 6 är överenskomna mellan arbetsgivare och arbetstagarpart antingen genom hantering enligt samverkansavtal eller Medbestämmandelagen (MBL) alternativt genom direkt överenskommelse mellan chef och medarbetare utifrån förmån som är beslutad ensidigt från arbetsgivaren.

Enligt den svenska arbetsrätten kan arbetsgivare och arbetstagarpart teckna kollektivavtal om bland annat frågor gällande anställningsförhållanden. Kollektivavtal har en särskild ställning inom svensk arbetsrätt och följer vissa formkrav. Det finns flera både centrala och lokala kollektivavtal inom förvaltningar och bolag som innehåller olika former av personalförmåner. Göteborgs Stad är bunden till flera centrala kollektivavtal på nationell nivå både gällande förvaltningarna och bolagen. Det innebär att staden inte kan fatta beslut om att frånga de centrala kollektivavtalen och eventuella personalförmåner som ingår i dem. Även lokala kollektivavtal som tecknats av bolag eller förvaltningar inom Göteborgs Stad följer dessa formkrav och arbetsgivare som är bundna av dessa kan inte ensidigt ta beslut om att avveckla eller ändra förmåner som ingår i kollektivavtalen. Stadsledningskontoret bedömde därför i inventeringen av personalförmåner sommaren 2019 att det inte är relevant eller möjligt att redogöra för alla dessa olika kollektivavtalade personalförmåner.

Lokala överenskommelser som har upprättats genom hantering enligt samverkansavtal eller Medbestämmandelagen (MBL) alternativt som ensidiga arbetsgivarbeslut har inte kollektivavtals ställning.

Beräkning av ekonomiskt värde och kostnad

I sammanställningen enligt bilaga 6 framgår det beräknade ekonomiska värde per medarbetare och år för respektive förmån, som förvaltningarna och bolagen gjorde under våren 2020. För vissa förmåner kan det vara svårt att beräkna ett exakt värde, till exempel tillgång för medarbetare till fysisk lokal för träning, och förvaltningen/bolaget uppmanades då att göra en uppskattning av värdet.

Stadsledningskontoret har inte detaljerad kunskap om hur beräkningen av det ekonomiska värdet för respektive förmån har gjorts på förvaltningen/bolaget utan har baserat sammanställningen utifrån de uppgifter som förvaltningen/bolaget har lämnat. I vissa fall har förtydligande samtal förts mellan stadsledningskontoret och förvaltningen/bolaget för att klargöra beräkningen av det ekonomiska värdet. I samband med framtagandet av sammanställningen enligt bilaga 6 så har avstämning gjorts med vissa bolag där det ekonomiska värdet för Västtrafik kort och Rikskort avvek från övriga bolags bedömning av det ekonomiska värdet av denna förmån. I merparten fall så beror avvikelsen på en annan nivå på subventionen från arbetsgivaren eller en annan nivå på personalförmånen. I ett fall har justering av beloppet gjorts efter avstämningen. Stadsledningskontoret bedömer inte att en mer detaljerad redovisning av respektive förmåns beräknade ekonomiska värde är möjlig att göra. Samtliga förvaltningar och bolag har haft möjlighet att granska sammanställningen och göra justeringar.

I samband med att förvaltningarna och bolagen tog fram uppgift om det beräknade ekonomiska värdet per medarbetare och år för respektive förmån under våren 2020 så efterfrågades även förvaltningens/bolagets totala beräknade kostnad för förmånen. Denna uppgift har stadsledningskontoret bedömt inte vara relevant i den fortsatta redovisningen och den ingår därför inte i sammanställningen enligt bilaga 6.

Fördjupning gällande skattelagstiftningen

Enligt inkomstskattelagen (kap 11, §11) så ska inte personalvårdsförmåner tas upp som intäkt i inkomstslaget tjänst. Till inkomstslaget tjänst räknas inkomster och utgifter på grund av exempelvis anställning. Med personalvårdsförmån i inkomstskattelagen så avses förmåner av **mindre värde** som inte är en direkt ersättning för utfört arbete utan består av **enklare åtgärder** för att skapa trivsel i arbetet eller liknande eller lämnas på grund av sedvänja inom det yrke eller den verksamhet som det är fråga om. Personalförmåner enligt inkomstskattelagen avser således förmåner som inte är skattepliktiga.

Som personalvårdsförmån räknas inte

1. rabatter
2. förmåner som den anställde får byta mot kontant ersättning
3. förmåner som inte riktar sig till hela personalen, eller,
4. andra förmåner som den anställde får utanför arbetsgivarens arbetsplatser genom kuponger eller något motsvarande betalningssystem

Enklare slag och mindre värde

Bedömningen av vad som är enklare slag och mindre värde skiljer sig åt beroende på om det som utges är en naturaförmån eller ett friskvårdsbidrag. En **naturaförmån** är det när

arbetsgivaren bestämmer och direkt betalar aktiviteter för motion eller friskvård. Exempel på sådana förmåner kan vara att personalen har tillgång till ett gym, får massagebehandlingar eller får gymkort på ett av arbetsgivaren utvalt gym. När friskvård utges i form av naturaförmån finns ingen fast beloppsgräns för vad som anses utgöra mindre värde.

Ett **friskvårdsbidrag** är ett angivet belopp som den anställda får använda själv för motions- och friskvårdsaktiviteter. Friskvårdsbidrag som arbetsgivaren ger till den anställda får vara maximalt 5 000 kr per år för att det ska anses vara av mindre värde.

Omfatta hela personalen

Personalvårdsförmåner enligt inkomstskattelagen ska erbjudas företagets hela personal och med hela personalen avses samtliga anställda oavsett anställningsvillkor (RÅ 2001, ref. 44). Motionsförmån där arbetsgivaren väljer att ge ett **friskvårdsbidrag** måste vara lika för samtliga medarbetare hos arbetsgivaren för att vara en skattefri förmån. Om arbetsgivaren väljer att ge ut **naturaförmån** så kan förmånen skilja sig åt. Det viktiga är även här att samtliga medarbetare får tillgång till en naturaförmån och att samma villkor gäller för att förmånen ska vara skattefri.

Andra friskvårdsåtgärder såsom cykelförmån i form av ersättning för cykelköp, utrustning och service, subventionerat kollektivtrafikkort eller olika lunchsubventioner är skattepliktiga förmåner. Eftersom det handlar om skattepliktiga förmåner som behandlas som lön enligt inkomstskattelagen så finns det inte några regler för hur dessa förmåner ska fördelas bland de anställda.

Konsekvenser för Göteborgs Stad

Göteborgs Stad har en definition av personalförmåner där både skattefria personalförmåner och andra skattepliktiga friskvårdsåtgärder enligt inkomstskattelagen ingår. Vidare har Göteborgs Stad en organisation med flera arbetsgivare vilket också får konsekvenser för vilket utbud av förmåner som respektive förvaltning och bolag kan tillhandahålla som skattefria förmåner.

Varje bolag, förening, myndighet eller andra organisationer är juridiska personer och dessa identifieras via organisationsnummer. I Göteborgs Stad är alla förvaltningar en och samma juridiska person och omfattas av samma organisationsnummer (=arbetsgivare). De kommunala bolagen är egna juridiska personer och har därmed egna organisationsnummer.

Det innebär att ett eventuellt beslut om en reviderad 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 får variera mellan olika förvaltningar och bolag, kan få olika konsekvenser för förvaltningar och bolag.

Friskvårdsbidraget måste enligt inkomstskattelagen vara lika för samtliga förvaltningar för att vara skattefritt då förvaltningarna är en och samma juridiska person. Bolagen är egna juridiska personer och skulle kunna variera friskvårdsbidraget mellan bolagen och fortsätta ha det som en skattefri förmån under förutsättning att det är maximalt 5 000 kr per år.

Utbudet av naturaförmåner skulle kunna variera för både förvaltningar och bolag under förutsättning att samtliga medarbetare inom förvaltningarna samt respektive bolag får tillgång till en naturaförmån och omfattas av samma villkor.

Vidare skulle utbudet av andra skattepliktiga friskvårdsåtgärder också kunna variera för både förvaltningar och bolag. För dessa åtgärder finns inga regler om fördelning eller omfattning då de är skattepliktiga.

Vid ett eventuellt beslut om reviderad inriktning gällande personalförmåner så behöver också ytterligare utredning ske kring den fortsatta möjligheten att använda en förmånsportal.

Löpande avstämningar i personalberedningen

Vid personalberedningens sammanträde 2021-06-15 redogjorde stadsledningskontoret för kommunstyrelsen beslut om återremittering av ärendet 2021-05-19, § 406, samt stadsledningskontorets tidplan för återrapportering av ärendet till kommunstyrelsen sammanträde den 24 november. Löpande avstämning har genomförts på personalberedningens sammanträde 2021-09-07 och 2021-10-05. Vid dessa möten har dialog förts om de kompletterande uppdragen bland annat gällande fördjupningen i skattelagstiftningen. Personalberedningen har även fått ta del av den reviderade sammanställningen över personalförmåner i samtliga förvaltningar och bolag och haft möjlighet att komma med synpunkter. Dialog har även förts kring de två alternativa förslagen till beslut och konsekvenser kopplat till dem.

Vidare beredning av ärendet

Utifrån hittills fattade beslut i kommunfullmäktige så omfattas samtliga medarbetare i Göteborgs Stad av vissa stadengemensamma personalförmåner enligt Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner. Kommunstyrelsens förslag om att stadens nämnder och styrelser skulle få i uppdrag att avveckla icke stadengemensamma personalförmåner under 2019 återremitterades till kommunstyrelsen för vidare utredning. Då utredning fortfarande pågår har flera förvaltningar och bolag i dagsläget kvar olika personalförmåner utöver de stadengemensamma.

Vid ett beslut om en reviderad inriktning gällande personalförmåner i form av ett likvärdigt ekonomiskt värde (alternativ A) så överlämnas fastställandet av det ekonomiska värdet till budgetberedningen inför 2023. De varierade förmånerna till ett likvärdigt ekonomiskt värde måste följa gällande lagstiftning för skattefria personalvårdsförmåner. Förmånerna behöver även överensstämma med Göteborgs Stads program, policies och riktlinjer gällande exempelvis miljö, resor samt arbetsmiljö och hälsa.

Ytterligare utredning behöver också ske kring vilka personalförmåner som är möjliga att administrera tekniskt via förmånsportalen och hur inriktningen med varierade förmåner påverkar möjligheterna att använda en förmånsportal.

Vid beslut om en reviderad inriktning gällande personalförmåner behöver Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner revideras.

Vid beslut om att inte revidera inriktningen gällande personalförmåner (alternativ B) så bör icke stadengemensamma personalförmåner avvecklas i enlighet med bilaga 7, Sammanställning över personalförmåner som ska avvecklas/behållas. Bilagan togs fram i

samband med tjänsteutlåtandet utfärdat 2019-10-07, diarienummer 1396/17, gällande kommunstyrelsens återremiss till stadsledningskontoret att genomföra en nulägesanalys över stadens samlade personalförmåner samt att redovisa vilka personalförmåner som regleras i kollektivavtal och/eller lokala överenskommelser. I bilagan framgår att vissa personalförmåner ska avvecklas som generell förmån. Det innebär till exempel att i de fall som insatsen ingår i det systematiska arbetsmiljöarbetet eller syftar till kompetensutveckling i anställningen så bedöms det inte vara en personalförmån och behöver då inte avvecklas. För att insatsen ska bedömas som en insats kopplat till det systematiska arbetsmiljöarbetet så ska den enbart erbjudas till riktade grupper under en tidsbegränsad period och med ett tydligt syfte kopplat till arbetsmiljö och hälsa.

I bilagan anges också att Västtrafikkort betalt av arbetsgivaren mot förmånsbeskattning ska avvecklas som generell förmån. För medarbetare som reser mycket i tjänsten kan ett betalt Västtrafikkort av arbetsgivaren mot förmånsbeskattning vara en mer kostnadseffektiv hantering än att den anställde ska använda gemensamma Västtrafikkort hos arbetsgivaren eller få månadscheckar. Vid resande i tjänsten ska resandet utgöra en huvuddel av uppdraget för att Västtrafikkort betalat av arbetsgivaren mot förmånsbeskattning ska beviljas.

Tina Liljedahl Scheel

HR-direktör

Eva Hessman

Stadsdirektör



Förmåner för medarbetare i Göteborgs Stad – svar på kommunstyrelsens återremiss avseende remittering gällande en reviderad inriktning för fortsatt arbete kring personalförmåner

§ 406, 1396/17

Beslut

Ärendet återremitteras till stadsledningskontoret enligt yrkande från D:

1. Ärendet gällande personalförmåner återremitteras med uppdrag till stadsledningskontoret att:
 - a) komplettera beslutsunderlaget med en mer lättöverskådlig sammanställning av samtliga förmåner i alla nämnder och bolag indelat i kategorierna: - förmåner relaterade till arbetsmiljö - förmåner relaterade till friskvård - övriga förmåner samt att översikten visar vilka förmåner som är avtalade eller överenskomna på annat sätt mellan arbetsgivare och arbetstagare.
 - b) komplettera beslutsunderlaget med en mer lättöverskådlig beskrivning av respektive förmåns kostnad/värde, och hur detta beräknas.
 - c) fördjupa frågan om utbudet kan variera mellan nämnder, men ha samma ekonomiska värde, givet skattelagstiftning.
 - d) fortsatt bereda ärendet med löpande avstämning i personalberedningen.
2. Inriktning för fortsatt arbete för harmonisering av värdet för förmåner inom staden fastställs preliminärt till:
 - a) personalgrupper med lägst värde på förmåner ska lyftas.
 - b) takten i harmonisering ska främst bestämmas av budgetbeslut.
 - c) förmåner som är avtalade eller på annat sätt överenskomna ska vid behov i första hand förändras genom nya överenskommelser.
3. Beslut om rekommenderad ekonomisk nivå för harmonisering av förmåner mellan stadens olika nämnder och bolag behandlas av kommunstyrelsen och kommunfullmäktige när beslutsunderlaget kompletterats enligt beslutssats nr 1 och 2 i detta yrkande.

Tidigare behandling

Bordlagt den 31 mars 2021, § 242, den 21 april 2021, § 301 och den 5 maj 2021, § 350.

Handlingar

Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande den 18 januari 2021.

Yrkande från S, V och MP den 30 april 2021.



Återremissyrkande från D den 3 maj 2021.

Återremissyrkande från M, L och C samt särskilt yttrande från KD den 14 maj 2021.

Yrkanden

Daniel Bernmar (V), Jonas Attenius (S) och Karin Pleijel (MP) yrkar bifall till yrkande från S, V och MP den 30 april 2021 och avslag på återremissyrkande från D den 3 maj 2021 och återremissyrkande från M, L och C den 14 maj 2021.

Martin Wannholt (D), Jörgen Fogelklou (SD) och ordföranden Axel Josefson (M) yrkar att ärendet ska återremitteras enligt yrkande från D den 3 maj 2021. Vidare anmäler Axel Josefson (M) att återremissyrkandet från M, L och C den 14 maj 2021 återtass.

Propositionsordning

Ordföranden ställer propositioner på bifall respektive avslag på återremissyrkandet från D och finner att det bifallits.

Protokollsanteckning

Representanterna från M, L, C och KD antecknar som yttrande återremissyrkandet från den 14 maj 2021.

Protokollsutdrag skickas till

Stadsledningskontoret - Återremiss

Dag för justering

2021-06-18

Vid protokollet

Sekreterare

Mathias Sköld

Ordförande

Axel Josefson

Justerande

Daniel Bernmar



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

§ 696, 1396/17

Beslut

Enligt stadsledningskontorets förslag:

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.

Tidigare behandling

Bordlagt den 17 juni 2020, § 582 och den 19 augusti 2020, § 651.

Handlingar

Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande den 11 mars 2020.

Yttrande från SD den 9 juni 2020.

Yttrande från S, V och MP den 2 september 2020.

Protokollsanteckningar

Jörgen Fogelklou (SD) antecknar som yttrande en skrivelse från den 9 juni 2020.

Representanterna från S, V och MP antecknar som yttrande en skrivelse från den 2 september 2020.



Protokollsutdrag skickas till

Remitteras till stadens nämnder och bolag genom stadsledningskontoret

Dag för justering

2020-10-05

Vid protokollet

Sekreterare

Mathias Sköld

Ordförande

Axel Josefson

Justerande

Daniel Bernmar



Dag och tid: 2021-10-13, kl 15:00-16:20

Plats: Teams

Protokoll Koncernfackligt råd 7/2021

Protokollsutdrag:

punkt 3.3

3.3 Återremiss gällande ärendet om personalförmåner i Göteborgs Stad

Jenny Hallberg, stadsledningskontoret, redovisade nuläget i rubricerat ärende i enlighet med utskickad presentation. Ärendet har en lång historia och har varit föremål för flera återremisser. Ärendet planeras nu anmälas till KS för behandling per 2021-11-24 och kommer då innehålla återrapportering och förtydliganden i enlighet med det senaste återremissyrkandet; bland annat en ny och mer lättöverskådlig sammanställning av förmåner i stadens förvaltningar och bolag, beskrivning av ekonomiskt värde och kostnad, fördjupning av skatteeffekter. Förslaget till KS och KF kommer innehålla två alternativa möjliga beslutsatser. Ärendet har i beredningen behandlats i KS personalberedning vid ett flertal tillfällen.

Koncernfackliga rådet, Fastighetsanställdas förbund och Akademikerföreningen, tackade för en bra föredragning. Akademikerföreningens företrädare ställde fråga om på vilket sätt stadsledningskontoret i beredningen har fått svar från bolagen och förvaltningarna gällande vad de har bedömt varit kollektivavtal mellan lokala parter i bolaget eller förvaltningen. Önskemål framfördes också om att få ta del av det slutliga förslaget som stadsledningskontoret kommer anmäla till KS.

Jenny Hallberg beskrev hur insamlingen av svar i ärendeberedningen har gått till, innebärande att samtliga förvaltningar och bolag har fått svara på vilka personalförmåner de har, och som inte har bedömts varit kollektivavtalade. Beträffande tillgång till den slutliga handlingen återkommer Jenny Hallberg med besked i denna fråga, via Johanna Hasselgren. Koncernfackliga rådet kommer som senast få del av handlingen i samband med att den anmäls till KS, i början av november.



Göteborgs Stad

Stadsledningskontoret

Central Samverkansgrupp
(CSG-Tema)

Protokoll 18/21
Sammanträdesdatum
2021-10-21

Dnr 0284/21

Utdrag ur protokoll:

7b) Återremiss gällande ärende kring personalförmåner i Göteborgs Stad dnr 1396/17
Presentation utsänd 2021-10-14

Jenny Hallberg informerar i ärendet.

Läraryrket vill ha till protokollet att man vill se en höjning av friskvårdsbidraget som idag är på 1500 kr till 3000 kr. Det är idag många som inte har råd att köpa exempelvis gymkort då de kostar mer än 1500 kr.

Arbetsgivaren svarar att beslut om eventuell höjning av friskvårdsbidraget är ett politiskt beslut, vanligen i samband med beslut om budget.

Kommunal påtalar att vi inte äger beslutet, men vi kan ha synpunkter och åsikter om ärendet. Kommunal känner en oro för att nyrekryterade kan känna sig lurade om förmåner som fanns vid anställningstillfället sedan tas bort, och det finns risk att tappa kompetens på detta sätt.

Saco framför vikten att lyfta de som har lägst förmåner så att det blir likvärdigt och att det inte är okej att några förvaltningar har betydligt mer förmåner, likväl är personalförmånerna en viktig del av att vara en attraktiv arbetsgivare.

Vision framför att staden har ett program för attraktiv arbetsgivare och i det så ska medarbetare ska ha attraktiva arbetsförmåner.

Kristofer Astemo justerar från denna punkt.

Presentationen biläggs protokollet

Informationen antecknas till protokollet

Vid protokollet

.....
Anna Wilsson

Protokollet justeras

.....
Eva Hessman, Arbetsgivaren

.....
Sandy Westergren, Kommunal

.....
Johanna Morgensterns, Saco

.....
Anne Häggendahl, TCO

(tom punkt 7a samt 7c)

Kristofer Astemo, Saco (from punkt 7b, ej 7c)

Sammanfattning av svar från remissinstanser

	Remissinstans	Beslut/bedömning	Efterfrågad bedömning av konsekvenser ¹				Övriga kommentarer
			Justerad inriktning	Oförändrat ekonomiskt värde	Ökat ekonomiskt värde	Administration	
	<i>Kommunala nämnder</i>						
1	SDF Angered	SDF Angered anser att alla anställda inom Göteborgs Stad ska erbjudas likvärdiga förmåner oavsett förvaltning och bolag.	Förvaltningen bedömer att 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 och att den reviderade inriktningen bör vara möjlig att genomföra i förmånsportalen.		En harmonisering som innebär att staden skulle höja det genomsnittliga ekonomiska värdet av personalförmånerna, skulle innebära ökade kostnader för stadsdelsförvaltningen Angered. Detta beror på att Angered idag inte erbjuder personalförmåner utöver de som är gemensamma för staden.	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. Detta kan i sin tur även medföra risk för ökade kostnader för administration. Om vi får ett mer harmoniserat utbud via förmånsportalen skulle det på sikt ge minskade kostnader förutsatt att arbetsgivare	Genom ett mer harmoniserat utbud av personalförmånerna bidrar vi att göra Göteborgs stad till en attraktiv arbetsgivare.

¹ 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 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.

	Remissinstans	Beslut/bedömning	Efterfrågad bedömning av konsekvenser ¹				Övriga kommentarer
			Justerad inriktning	Oförändrat ekonomiskt värde	Ökat ekonomiskt värde	Administration	
						marknadsför och informerar och entusiasmerar. Det blir också lättare för medarbetare att utnyttja förmånerna genom förmånsportalen.	
2	SDF Askim-Frölunda-Högsbo	Stadsdelsnämnden Askim-Frölunda-Högsbo tillstyrker Stadsledningskontorets förslag av en harmonisering av det ekonomiska värdet gällande personalförmåner.	SDF Askim Frölunda Högsbo tillstyrker förslaget i remissen att alla anställda i Göteborgs Stad ska erbjudas likvärdiga förmåner oavsett i vilken förvaltning man arbetar. I Göteborgs Stads program för attraktiv arbetsgivare framgår att vi inom staden ska arbeta utifrån ett helhetsperspektiv för att motverka intern konkurrens. SDF Askim Frölunda Högsbo anser också att personalförmåner kring resande med kollektivtrafik och cykelförmåner bör vara lika för alla medarbetare för att gemensamt uppnå klimatmålen och ett	Konsekvenser av en harmonisering utifrån ett oförändrat ekonomiskt värde enligt nuvarande nivå (2100 kr) kan skapa stort missnöje i de förvaltningar som idag har högre värde och kan anses gå tvärtemot Göteborgs Stads program för attraktiv arbetsgivare med en risk att arbetsgivarvarumärket försvagas.	Det nya ekonomiska värdet bör harmonisera med hela stadens genomsnittliga behov av personalförmåner utifrån ett medarbetar- och jämställdhetsperspektiv, vilket bör innebära ett ökat ekonomiskt värde av personalförmåner för stadsdelsförvaltningarna.	SDF Askim Frölunda Högsbo bedömer att harmoniseringen kring personalförmåner ska vara möjlig att genomföra i förmånsportalen.	Förvaltningen stödjer Stadsledningskontorets förslag att en omförhandling av cykelförmånen tas i beaktande när leverantörsavtal går ut 2022.

	Remissinstans	Beslut/bedömning	Efterfrågad bedömning av konsekvenser ¹				Övriga kommentarer
			Justerad inriktning	Oförändrat ekonomiskt värde	Ökat ekonomiskt värde	Administration	
			miljöanpassat resande i staden.				
3	SDF Centrum	<p>Stadsdelsnämnden Centrum tillstyrker förslaget avseende 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.</p> <p>Stadsdelsnämnden Centrum avstyrker förslaget avseende av en harmonisering utifrån ett oförändrat ekonomiskt värde enligt nuvarande nivå.</p> <p>Stadsdelsnämnden Centrum kan ej ta ställning till förslaget avseende</p>	<p>En harmonisering av personalförmåner med möjlighet att variera utbudet av personalförmåner kan ge en möjlighet till att avsätta medel till subventioner som ger mest nytta utifrån att vara en hållbar arbetsgivare.</p> <p>Att kunna erbjuda all personal likvärdiga och miljömedvetna personalförmåner gör att vi ökar förutsättningarna till kompetensförsörjning inom staden.</p>	<p>En harmonisering utifrån ett oförändrat ekonomiskt värde enligt nuvarande nivå gör att Göteborgs stad kan upplevas som en normmedveten och likställd arbetsgivare. Däremot innebär en harmonisering utifrån ett oförändrat ekonomiskt värde att förmåner tas bort från flera av våra bolag och förvaltningar, vilket får negativa konsekvenser på möjligheten att attrahera, rekrytera och behålla personal.</p>	<p>En harmonisering utifrån ett ökat ekonomiskt värde enligt någon av de föreslagna nivåerna gör att medarbetarna kan erbjudas fler förmåner. Vilken nivå och val av förmåner kan ge olika resultat. Takten på harmoniseringen är det som är avgörande för att denna strategi skall ge önskat resultat. Om en harmonisering utifrån ett ökat ekonomiskt värde innebär att all personal på sikt har samma personalförmåner i staden, kan detta anses ge effekter på att Göteborg stad är en jämställd och likvärdig arbetsgivare.</p>	<p>En förändrad inriktning av personalförmåner kan innebära en ökad administration för samtliga förvaltningar och bolag, oavsett om det innebär att utbudet av personalförmåner varierar mellan olika förvaltningar och bolag eller om det är likvärdiga förmåner som erbjuds. En förutsättning för att hålla nere belastningen för administratörerna är att förmånerna går att hantera via förmånsportalen.</p>	Särskilt yttrande från V, MP och Fi.

	Remissinstans	Beslut/bedömning	Efterfrågad bedömning av konsekvenser ¹				Övriga kommentarer
			Justerad inriktning	Oförändrat ekonomiskt värde	Ökat ekonomiskt värde	Administration	
		ett ökat ekonomiskt värde.					
4	SDF Lundby	<p>SDF Lundby anser att alla medarbetare inom Göteborgs Stadska erbjudas likvärdiga förmåner oavsett förvaltning eller bolag. Förvaltningen bedömer att inriktningen för personalförmåner ska revideras så att en harmonisering i staden definieras som att det ekonomiska värdet på personalförmåner ska vara likvärdigt för alla medarbetare. Förvaltningens bedömning är vidare att det ekonomiska värdet på personalförmånerna bör revideras regelbundet i syfte att uppfattas som en attraktiv arbetsgivare. Nivån på denna revidering bör samordnas i samband med stadens budgethantering.</p>	<p>Förvaltningens bedömning är att en harmonisering av personalförmånerna till ett likvärdigt ekonomiskt värde, från dagens inriktning gällande lika förmåner, kan öka möjligheten för staden att vara en attraktiv arbetsgivare. Medarbetare i olika förvaltningar och bolag kan erbjudas olika typer av förmåner utan att för den skull uppfattas som orättvist eller ojämnt. Detta under förutsättning att det totala ekonomiska värdet bedöms som likvärdigt. På detta sätt skulle erbjudandet dessutom kunna utvecklas till att medarbetare på individbasis har ett antal valbara förmåner även om det totala ekonomiska värdet har ett specifikt tak.</p>	<p>För förvaltningen innebär en oförändrad nivå på det ekonomiska värdet ingen större förändring eftersom förvaltningen enbart erbjuder den beslutade nivån på förmåner. Vissa enheter har även beslut om friskvårdstimme men eftersom det bara är en mindre del av medarbetarna som har detta bedöms det inte påverka förvaltningen i någon större utsträckning. Denna förmån försvinner dessutom i samband med att Lundby som förvaltning upphör vid årsskiftet.</p>	<p>Vad gäller en ökad nivå på det ekonomiska värdet av förmånerna med alternativen + 1 000 kr, + 5 000 kr alternativt + 12 000 kr får det en direkt betydelse på förvaltningens kostnader. Med antagandet om en nyttjandegrad om 60 % (utifrån stadsledningskontorets beräkning på att det är 60 % av medarbetarna som nyttjar förmånerna) innebär det baserat på förvaltningens cirka 1300 medarbetare en ökning med 780 000, alternativt 900 000 alternativt 9 360 000 kronor.</p>	<p>Med tanke på att staden nu har en förmånsportal är det förvaltningens bedömning att alla förmåner ska hanteras i denna. Det ökar medarbetarnas möjlighet att få en överblick över förmånerna och förenklar hanteringen för alla inblandade, både den enskilda medarbetaren och förvaltningen</p>	

	Remissinstans	Beslut/bedömning	Efterfrågad bedömning av konsekvenser ¹				Övriga kommentarer
			Justerad inriktning	Oförändrat ekonomiskt värde	Ökat ekonomiskt värde	Administration	
		Förvaltningen bedömer att de förmåner som erbjuds ska vara möjliga att hantera i förmånsportalen.					
5	SDF Majorna Linné	Stadsdelsnämnden Majorna-Linné tillstyrker, med hänsynstagande till synpunkterna i förvaltningens tjänsteutlåtande, stadsledningskontorets förslag att harmonisera förmånsvärdet utifrån ett ökat ekonomiskt värde på 1 000 kronor.	Vid en eventuell harmonisering och höjda belopp gällande personalförmånerna bör utbudet och inriktningen för dessa breddas för att kunna möjliggöra ett större nyttjande av förmånerna. Genom att utveckla och anpassa utbudet av aktiviteter och erbjudanden tros arbetsgivaren till viss del kunna påverka nyttjandegraden. Det kan då exempelvis handla om att öronmärka en del av förmånsvärdet så att medarbetaren själv vara med och själv stå för en del av kostnaden. Detta tenderar att öka den enskildes motivation att faktiskt använda den inköpta förmånen	Vid en harmonisering av beloppet motsvarande 2 100 kronor skulle Göteborgs Stad hamna på en relativt hög nivå bland kommunerna i regionen gällande förmånsbelopp. Vid en försämring av förmånerna är risken stor för att missnöjdhet uppstår hos de medarbetare som nyttjar förmånerna likväl hos de som inte gör det. Missnöjdheten kopplas till hur medarbetaren uppfattar arbetsgivaren och på så sätt kan det finnas en risk för att arbetsgivarvarumärket försvagas.	Skulle det ekonomiska värdet öka ytterligare enligt förslaget på 1 000 kr, 5 000 kr alternativt 12 000 kr skulle Göteborgs Stad därmed kraftigt avvika och hamna på en nivå högt över konkurrerande arbetsgivare i regionen. Utifrån en bedömning av närliggande kommuners nivåer av förmånsvärdet är förvaltningens samlade helhetsbedömning att en harmonisering motsvarande en höjning av beloppet på 1 000 kronor för förvaltningens medarbetare är det mest rimliga alternativet, vilket skulle innebära en totalsumma motsvarande 3 100 kronor för samtliga medarbetare inom Göteborg Stad. Detta	Förvaltningen menar att allt talar för att den variation av förmåner som ska erbjudas ska hanteras inom samma administrativa system, i dagsläget förmånsportalen Benify.	Särskilt yttrande från V, MP och S. Särskilt yttrande från D.

	Remissinstans	Beslut/bedömning	Efterfrågad bedömning av konsekvenser ¹				Övriga kommentarer
			Justerad inriktning	Oförändrat ekonomiskt värde	Ökat ekonomiskt värde	Administration	
			jämfört med om arbetsgivaren står för hela kostanden.		skulle innebära en mer likvärdig behandling av stadens medarbetare, även om en försämring av förmåner med stor sannolikhet leder till ökat missnöje och risk för att arbetsgivarvarumärket försvagas bland berörda förvaltningar och bolag.		
6	SDF Norra Hisingen	Stadsdelsnämnden Norra Hisingen tillstyrker förslaget avseende av en harmonisering av personalförmåner utifrån ett oförändrat ekonomiskt värde enligt nuvarande nivå (2 100 kr).	Förvaltningens bedömning är att alla anställda i Göteborgs stad ska erbjudas likvärdiga förmåner oavsett vid vilken förvaltning eller bolag medarbetaren har sin anställning. Om utbudet varierar mellan olika förvaltningar bör alla personalförmåner finnas i Förmånsportalen. När en förmån inte finns tillgänglig i Förmånsportalen behöver den enskilde medarbetaren lägga ut pengar för exempelvis friskvårdsaktiviteten i förväg. Alla medarbetare har inte	Stadsdelsförvaltningen Norra Hisingen erbjuder idag medarbetarna de stadengemensamma förmånerna.	Ett ökat ekonomiskt värde på personalförmåner innebär en högre kostnad för stadsdelsförvaltningen. Hur stor kostnadsökningen blir är (utöver hur mycket det ekonomiska värdet höjs) också beroende på hur många medarbetare som nyttjar personalförmånerna.	Även om personalförmåner varierar mellan olika förvaltningar och bolag så ska samtliga förmåner finnas tillgängliga i Förmånsportalen. 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.	Förvaltningen delar stadsledningskontorets bedömning att en harmonisering av personalförmåner sker i budgetberedningen och bör vara genomförd i december 2022. Särskild protokollsanteckning från V och MP.

	Remissinstans	Beslut/bedömning	Efterfrågad bedömning av konsekvenser ¹				Övriga kommentarer
			Justerad inriktning	Oförändrat ekonomiskt värde	Ökat ekonomiskt värde	Administration	
			den möjligheten vilket bidrar till ojämlika förutsättningar. Förvaltningen anser att personalförmåner kring resande med kollektivtrafik och cykelförmåner bör vara lika för alla medarbetare för att gemensamt uppnå klimatmålen och ett miljöanpassat resande i staden. Genom ett mer harmoniserat utbud av personalförmånerna bidrar till att göra Göteborgs stad till en attraktiv arbetsgivare.				
7	SDF Västra Göteborg	Stadsdelsförvaltningen Västra Göteborg tillstyrker förslaget av en harmonisering av det ekonomiska värdet.	Om det ekonomiska värdet är samma för samtliga medarbetare i staden kan utbudet med fördel få variera och anpassas utifrån specifika behov och förutsättningar, förutsatt att utbudet kan redogöras och att det inryms i budgetutrymmet.	Konsekvenser av en harmonisering utifrån ett oförändrat ekonomiskt värde enligt nuvarande nivå kan innebära en påtaglig risk genom att förvaltningar och bolag fortsättningsvis hanterar vissa av sina personalförmåner utanför upphandlad förmånsportal.	Om en harmonisering av det ekonomiska värdet ska genomföras anser förvaltningen att det är viktigt att redogöra vilket utbud av personalförmåner som aktualiseras för respektive förvaltning och bolag och att det inryms i budgetutrymmet. Det nya ekonomiska värdet bör harmonisera med hela stadens genomsnittliga	Trots förmånsportalens många fördelar begränsar systemet nyttjandet av friskvårdsbidraget för de medarbetare som måste lägga ut egna pengar för friskvårdsaktiviteter som inte inryms i befintligt utbud. Det skapar direkt en socioekonomisk skillnad för dem	Förvaltningen anser också att personalförmåner kring resande med kollektivtrafik och cykelförmåner bör vara lika för alla medarbetare för att gemensamt uppnå klimatmålen och ett miljöanpassat resande i staden. Särskild anteckning till stadsdelsnämndens protokoll från Fi, V och MP.

	Remissinstans	Beslut/bedömning	Efterfrågad bedömning av konsekvenser ¹				Övriga kommentarer
			Justerad inriktning	Oförändrat ekonomiskt värde	Ökat ekonomiskt värde	Administration	
					behov av personalförmåner utifrån ett medarbetar- och jämställdhetsperspektiv.	som kan nyttja sitt friskvårdbidrag och möjligheten till en god hälsa.	
8	SDF Västra Hisingen	SDN tillstyrker förslaget i remissen att alla anställda inom Göteborgs Stad ska erbjudas likvärdiga förmåner oavsett vilken förvaltning eller bolag som man arbetar i. SDN föreslår att det bör ske en harmonisering utifrån ett oförändrat ekonomiskt läge enligt nuvarande Stadengemensam nivå (2100 kr per medarbetare och år). SDN föreslår att berörda förvaltningar och bolag ska avveckla icke-Stadengemensamma personalförmåner.	Förvaltningen anser att alla anställda inom Göteborgs Stad ska erbjudas likvärdiga förmåner oavsett förvaltning och bolag.	Förvaltningen anser att det bör ske en harmonisering utifrån ett oförändrat ekonomiskt läge enligt den nuvarande Stadengemensamma nivån (2100 kr per medarbetare och år.) En höjning av nivån skulle innebära en ökad kostnad för Västra Hisingen. Förvaltningen anser även att berörda förvaltningar och bolag ska avveckla icke Stadengemensamma personalförmåner.		Om personalförmåner administreras utanför förmånsportalen eller om flera förvaltningar och bolag tecknar tilläggsavtal för olika personalförmåner så finns det en risk att samordningen och effektiviteten minskar. Detta kan i sin tur även medföra ökade kostnader för tid för administration.	SDF Västra Hisingen har inga extra personalförmåner och anser att för att Göteborg stad ska uppfattas som en attraktiv arbetsgivare bör personalförmånerna hållas ihop och vara ekonomiskt likvärdiga för alla stadens anställda.
9	SDF Örgryte-Härlanda	Stadsdelsnämnden tillstyrker förslaget i remissen att alla anställda inom Göteborgs Stad ska erbjudas likvärdiga förmåner oavsett förvaltning och bolag.	SDF Örgryte-Härlanda anser att alla anställda inom Göteborgs Stad ska erbjudas likvärdiga förmåner oavsett förvaltning och bolag.		En harmonisering som innebär att staden skulle höja det genomsnittliga ekonomiska värdet av personalförmånerna, skulle innebära ökade	Om flera förvaltningar och bolag väljer att hantera många olika personalförmåner utanför förmåns-	SDF Örgryte-Härlandas inställning är att anställda inom Göteborgs stad ska erbjudas likvärdiga förmåner och för att åstadkomma detta föreslås

	Remissinstans	Beslut/bedömning	Efterfrågad bedömning av konsekvenser ¹				Övriga kommentarer
			Justerad inriktning	Oförändrat ekonomiskt värde	Ökat ekonomiskt värde	Administration	
		personalförmåner oavsett vilken förvaltning och bolag som man arbetar i. Stadsdelsnämnden föreslår att det bör ske en harmonisering utifrån oförändrat ekonomiskt värde enligt nuvarande Stadensgemensamniv å (2100 kr medarbetare och år)	Förvaltningen bedömer att 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 och att den reviderade inriktningen bör vara möjlig att genomföra i förmånsportalen.		kostnader för SDF Örgryte-Härlanda. Detta beror på att stadsdelen idag inte erbjuder personalförmåner utöver de stadengemensamma.	portalen finns det en påtaglig risk att de positiva effekterna av samordning och effektivitet uteblir. Detta kan i sin tur även medföra risk för ökade kostnader för administration.	en harmonisering av ekonomiska värdet av personalförmånen. Genom ett mer harmoniserat utbud av personalförmånerna bidrar vi att göra Göteborgs stad till en attraktiv arbetsgivare.
10	SDF Östra Göteborg	Stadsdelsnämnden Östra Göteborg tillstyrker, med hänsynstagande till synpunkterna i förvaltningens tjänsteutlåtande, Stadsledningskontorets förslag att harmonisera förmånsvärdet utifrån ett ökat ekonomiskt värde på 1 000 kronor.	Vid en eventuell harmonisering och höjda belopp gällande personalförmånerna bör utbudet och inriktningen för dessa breddas för att kunna möjliggöra ett större nyttjande av förmånerna. En harmonisering innebär en förbättring av förmånerna för en majoritet av stadens medarbetare, samtidigt som förmånerna för en minoritet inom fackförvaltningar och bolag kraftigt försämras.	Vid en harmonisering av beloppet motsvarande 2 100 kronor skulle majoriteten av de anställda inte uppleva någon förändring alla medan en mindre del av medarbetarna kommer att uppleva en försämring. Upplevelsen av att man försämrar istället för förbättrar bidrar inte till upplevelsen att marknadsföra staden som en attraktiv arbetsgivare.	Inom kärnverksamheten konkurrerar Göteborgs Stad främst med omkringliggande kranskommuner, vilka alla erbjuder någon form av friskvård men där konstruktionerna kan se olika ut. Vid en harmonisering av +1000 kronor kommer Göteborgs Stad att hamna i toppen bland kommunerna i regionen gällande förmånsbelopp. Vid ett ytterligare ökat ekonomiskt värde enligt förslaget på, 5 000 kronor alternativt 12 000 kronor skulle Göteborgs	Förvaltningen menar att allt talar för att den variation av förmåner som ska erbjudas ska hanteras inom samma administrativa system, i dagsläget förmånsportalen Benify. Förvaltningen delar Stadsledningskontor ets bedömning att det annars finns en risk att syftet med en gemensam upphandlad förmånsportal till ett förmånligt pris går	Många förvaltningar och bolag har erbjudit medarbetarna möjlighet till träning på arbetstid (friskvårdstimme) och detta är en förmån som ofta efterfrågas. För att arbetsgivaren ska kunna erbjuda detta som en skattefri förmån måste den dock vara tillgänglig för samtliga medarbetare, dvs samtliga medarbetare hos arbetsgivaren. Det är alltså både skatteregler och rättvisepprinciper som gör att Göteborgs stad inte kan erbjuda denna förmån.

	Remissinstans	Beslut/bedömning	Efterfrågad bedömning av konsekvenser ¹				Övriga kommentarer
			Justerad inriktning	Oförändrat ekonomiskt värde	Ökat ekonomiskt värde	Administration	
			<p>Differentieringen av stadens förmåner har växt fram under en längre tid med utgångspunkt i verksamheters olika förutsättningar och behov utifrån bland annat rekryteringsläge och konkurrenskraft gentemot det privata näringslivet. Harmoniseringen bör ske succesivt över tid för att full likvärdighet ska kunna uppnås.</p>		<p>Stad kraftigt avvika och hamna på en nivå högt över konkurrerande arbetsgivare i regionen. Utifrån en bedömning av närliggande kommuners nivåer av förmånsvärdet och en strävan efter likvärdighet mellan förvaltningar och bolag är förvaltningens samlade helhetsbedömning att en harmonisering motsvarande en höjning av beloppet på 1 000 kronor för förvaltningens medarbetare är det mest rimliga alternativet. Detta skulle innebära en mer likvärdig behandling av stadens medarbetare, även om en försämring av förmåner med stor sannolikhet leder till ökat missnöje för en minoritet av medarbetarna och risk för att arbetsgivarvarumärket försvagas bland berörda förvaltningar och bolag.</p>	<p>förlorad om staden inte har gemensamma personalförmåner.</p>	

	Remissinstans	Beslut/bedömning	Efterfrågad bedömning av konsekvenser ¹				Övriga kommentarer
			Justerad inriktning	Oförändrat ekonomiskt värde	Ökat ekonomiskt värde	Administration	
11	Arbetsmarknad och vuxenutbildning	Förvaltningens remissvar belyser och bekräftar vinsterna med att nämnden självständigt kan besluta om förmåner som möjliggör en för nämnden unik arbetsgivarprofilering mot kritiska målgrupper. Dessa vinster ses dock som sekundära gentemot säkerställande av nyttorna med stadengemensam kommunikation kring arbetsgivarvarumärket och den administrativa effektivisering som uppkommit genom den digitala förmånsportalen.	Förvaltningen tillstyrker utifrån likvärdighetsbegreppet att staden som arbetsgivare harmoniserar det ekonomiska värdet för stadens personalförmåner. Vid prioritering mellan dessa värden (möjlighet för förvaltningen att profilera egna förmånserbjudande gentemot säkerställande av administrativa effektivisering och att staden kan agera samordnat i positionering och kommunikation av sitt arbetsgivarvarumärke) är det förvaltningens bedömning att de stadengemensamma värdena har företräde. Uppkommer målkonflikt avstyrker därmed förvaltningen att utbudet av personalförmåner ska kunna variera mellan	Utifrån att förvaltningen idag erbjuder generell friskvårdstimme för samtliga anställda innebär en harmonisering av stadens förmåner enligt nuvarande nivå en kostnadsbesparing.	+1 000 kronor är konstadsneutralt eller innebär en mindre besparing gentemot förvaltningens nuvarande förmånsnivå. Förvaltningen tillstyrker därmed detta alternativ. + 5 000 kronor skulle medföra vissa undanträngnings-effekter på nämndens verksamhetsuppdrag eller på förvaltningens möjlighet att driva behovsstyrda hälsopromotiva och/eller kompetensutvecklande personalinsatser. Den beräknade kostnadsökningen om upp mot en miljon kronor innebär därmed att förvaltningen avstyrker alternativet. + 12 000 kronor skulle få betydande undanträngningseffekter på nämndens verksamhetsuppdrag eller på förvaltningens möjlighet att driva behovsstyrda hälsopromotiva och/eller kompetensutvecklande	Vid prioritering mellan möjligheten att profilera egna förmånserbjudande gentemot säkerställande av administrativ effektivisering och att staden kan agera samordnat i positionering och kommunikation av sitt arbetsgivarvarumärke anser dock förvaltningen att de stadengemensamma värdena har företräde. Vid målkonflikt avstyrker därmed förvaltningen att utbudet av personalförmåner ska kunna variera mellan olika förvaltningar och bolag.	Förvaltningen ser likvärdiga personalförmåner som en rimlig följd av arbetsgivarens ansvar att enligt diskrimineringslagen aktivt och fortlöpande undersöka, analysera, åtgärda samt följa upp och utvärdera samtliga anställningsvillkor.

	Remissinstans	Beslut/bedömning	Efterfrågad bedömning av konsekvenser ¹				Övriga kommentarer
			Justerad inriktning	Oförändrat ekonomiskt värde	Ökat ekonomiskt värde	Administration	
			olika förvaltningar och bolag.		personalinsatser. Kostnadmässigt innebär alternativet ökade personalkostnader om upp mot tre miljoner kronor, vilket innebär att förvaltningen avstyrker alternativet.		
12	Fastighetsförvaltningen	Med hänvisning till kontorets tjänsteutlåtande tillstyrker fastighetsnämnden kommunstyrelsens förslag om ett ökat ekonomiskt värde + 1 000 kr, med beaktande av de överväganden som framförs i detta tjänsteutlåtande.	För fastighetskontoret skulle en harmonisering av det ekonomiska värdet få olika konsekvenser beroende på hur administrationen hanteras och samordnas i staden. Fastighetskontoret förordar att, om en reviderad inriktning ska vara möjlig, bör den samordnas via ett gemensamt system för att följa upp medarbetarna individuella förmånsuttag, förslagsvis via förmånsportalen.	Konsekvenser av ett oförändrat ekonomiskt värde skulle kunna innebära att de stadengemensamma förmånerna kvarstår och att utbudet på övriga förmåner förmodligen skulle minska eller helt upphöra.	Att öka värdet med 5 000 kr eller 12 000 kr bedömer kontoret således inte som rimligt utifrån ett hela-stadenperspektiv. Att däremot öka med ett värde på 1 000 kr skulle kunna innebära en större frihet för förvaltningar och bolag själva välja vilka förmåner de vill disponera de extra pengarna på.	Fastighetskontoret bedömer att en efterlevnad av beslutet att harmonisera personalförmånerna är beroende av att det finns systemstöd för uppföljning av medarbetares individuella förmånsuttag och att detta samordnas via förslagsvis förmånsportalen. Skulle det finnas förmåner utanför förmånsportalen skulle det kunna innebära en ökad administration med en manuell uppräknings hur mycket en medarbetare nyttjat av sin förmånspeng.	En ytterligare aspekt som är viktig att belysa är att, om utbudet av förmåner tillåts variera mellan olika förvaltningar och bolag, är det svårt att se vilka typer av förmåner utöver de stadengemensamma som skulle kunna fungera i förmånsportalen. Förmåner där medarbetare får uppvisa kvitto för utlägg vid till exempel friskvård eller cykelrelaterade inköp är lättare att ekonomiskt redovisa än att beräkna värdet av förmåner som till exempel friskvårdstimme eller hälsokollundersökning.

	Remissinstans	Beslut/bedömning	Efterfrågad bedömning av konsekvenser ¹				Övriga kommentarer
			Justerad inriktning	Oförändrat ekonomiskt värde	Ökat ekonomiskt värde	Administration	
13	Förskoleförvaltningen	Förskolenämnden tar inte ställning i ärendet då bibehållet förmånsvärde inte bedöms vara ett effektivt medel i förvaltningens arbete med främjande faktorer i syfte att öka hälsan. Detta då ett bibehållet förmånsvärde av personalförmånerna inte har någon större ekonomisk påverkan på förvaltningen, och inte heller ger någon större inverkan på medarbetarnas hälsa.	Göteborgs stad står för likvärdighet och jämlikhet. Att ha olika värden på förmånspaket inom staden går emot denna värdering. På mindre förvaltningar är det lättare att införa nya förmåner eller öka värdet på förmånen då det inte innebär några större kostnader. För förvaltningar inom välfärdsområdet med en större mängd medarbetare får samma beteende helt andra konsekvenser. Att öka valfriheten bland de förmåner som erbjuds skulle kunna öka attraktionen av förmånerna för individen och därmed få fler medarbetare att nyttja dessa. Angående det ekonomiska värdet, så har förskoleförvaltningen inte kunnat använda personalförmåner som att öka attraktionskraften då de flesta	Ur ett strikt ekonomiskt perspektiv har denna inriktning ingen större påverkan på förvaltningen. Vi kan inte förvänta oss ett större nyttjande av förmånen och därmed blir det med detta förslag ingen betydande ekonomisk förändring. Att bibehålla dagens förmånsnivå ger heller inte någon större inverkan på medarbetarnas hälsa och är därmed inte ett effektivt medel i förvaltningens arbete med främjande faktorer i syfte att öka hälsan.	Förvaltningen kan snabbt konstatera att varje ökning av personalförmånernas värde påverkar förvaltningens budget. En osäkerhetsfaktor finns i hur stor personalförmånen skall vara för att öka nyttjandegraden. Ökat nyttjade ökar förmågan att klara sitt arbete och påverkar arbetsmiljön positivt. Hälsotalen ökar och individens förmåga till ett långt arbetsliv ökar. Samtliga alternativ påverkar förvaltningens ekonomi positivt, dock är det oklart på vilka faktorer som dessa beräkningar skall göras. Att genomföra dessa investeringar i personal som nyttjas av en minoritet av de anställda, och oftast inte av dem som behöver det mest behöver utmanas av ett resonemang om på vilket sätt dessa medel får störst effekt	Förskoleförvaltningen välkomnar ett utökat utbud av förmåner och tjänster som blir mer attraktiva ur ett individperspektiv. Dock förutsätter detta att stadens förmånsportal kan nyttjas. I ett läge då det krävs annan administration kommer dessa avgifter (löner mm) äta upp den investering som görs i att erbjuda förmånen.	Att investera i medarbetarna får alltid en positiv effekt – dock menar förvaltningen att en investering i medarbetarens kompetensutveckling påverkar arbetsmiljön positivt och minskar sjuktal i en högre utsträckning än föreslagna personalförmåner. Att som anställd kunna erbjudas ett kompetenskonto för eget val av allmän utveckling eller yrkesutveckling skulle innebära en större attraktivitet av staden som arbetsgivare.

	Remissinstans	Beslut/bedömning	Efterfrågad bedömning av konsekvenser ¹				Övriga kommentarer
			Justerad inriktning	Oförändrat ekonomiskt värde	Ökat ekonomiskt värde	Administration	
			konkurrerande arbetsgivare har en personalförmån som motsvarar Göteborgs stadsnivå.		för medarbetare och organisation.		
14	Grundskoleförvaltningen	Grundskoleförvaltningen tillstyrker förslaget av en harmonisering av det ekonomiska värdet. Det nya ekonomiska värdet bör harmonisera med hela stadens genomsnittliga behov av personalförmåner utifrån ett medarbetar- och jämställdhetsperspektiv.	Om det ekonomiska värdet är samma för samtliga medarbetare i staden kan utbudet med fördel få variera och anpassas utifrån specifika behov och förutsättningar, förutsatt att utbudet kan redogöras och att det inryms i budgetutrymmet. Förvaltningen anser också att personalförmåner kringresande med kollektivtrafik och cykelförmåner bör vara lika för alla medarbetare för att gemensamt uppnå klimatmålen och ett miljöpåpassat resande i staden.	Konsekvenser av en harmonisering utifrån ett oförändrat ekonomiskt värde enligt nuvarande nivå kan innebära en påtaglig risk genom att förvaltningar och bolag fortsättningsvis hanterar vissa av sina personalförmåner utanför upphandlad förmånsportal.	För många förvaltningar och vissa bolag som inte har fler personalförmåner utöver de stadengemensamma så kommer det innebära ökade kostnader, om en harmonisering av det ekonomiska värdet ska införas. Om en harmonisering av det ekonomiska värdet ska genomföras anser förvaltningen att det är viktigt att redogöra vilket utbud av personalförmåner som aktualiseras för respektive förvaltning och bolag och att det inryms i budgetutrymmet. Det nya ekonomiska värdet bör också harmonisera med hela stadens genomsnittliga behov av personalförmåner utifrån ett medarbetar- och jämställdhetsperspektiv.	Det finns en risk att det kan skapa administrativa merkostnader om vissa förvaltningar och bolag väljer att hantera olika personalförmåner utanför förmånsportalen. Det försvårar också möjligheten att föra en samlad statistik- och kostnadsuppföljning när personalförmånerna inte samordnas. Trots förmånsportalens många fördelar begränsar systemet nyttjandet av friskvårdsbidraget för de medarbetare som måste lägga ut egna pengar för friskvårdsaktiviteter som inte inryms i befintligt utbud. Det skapar direkt en	

	Remissinstans	Beslut/bedömning	Efterfrågad bedömning av konsekvenser ¹				Övriga kommentarer
			Justerad inriktning	Oförändrat ekonomiskt värde	Ökat ekonomiskt värde	Administration	
						socioekonomisk skillnad för dem som kan nyttja sitt friskvårdbidrag och möjligheten till en god hälsa.	
15	Idrott- och förening	Idrotts- och föreningsnämnden bifaller förvaltningens remissvar och översänder det till stadsledningskontoret som sitt eget svar.	Förvaltningen vill betona att staden är en och samma arbetsgivare där utbud och storlek vad gäller personalförmåner enligt stadens riktlinje ska vara lika oavsett förvaltning eller bolag. Förvaltningen ser även positivt på ett större utbud av stadengemensamma personalförmåner i förmånsportalen för medarbetarna att välja bland för samma ekonomiska värde.	Förvaltningen erbjuder för närvarande enbart de stadengemensamma förmånerna motsvarande 2 100 kronor, därför får en harmonisering utifrån oförändrat ekonomiskt värde ingen påverkan på förvaltningen.	Takten för harmonisering behöver anpassas till nivån på eventuell ökning av det ekonomiska värdet för personalförmånen då det innebär en ökad kostnad för förvaltningen. Eventuella förändringar hanteras lämpligen i samband med den årliga budgetberedningen. Ju större nivåhöjning, desto större omprioriteringar behövs utifrån befintlig ram. Vilket i sin tur kan innebära lägre måluppfyllelse i kärnverksamheten.	Vidare instämmer förvaltningen med stadsledningskontorets bedömning avseende 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 programmet för attraktiv arbetsgivare beskrivs även att sammanhållna och ekonomiskt likvärdiga personalförmåner i staden är ett sätt att attrahera medarbetare samt främja goda resultat och effektivitet i verksamheten. Förvaltningen gör samma bedömning som stadsledningskontoret 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.
16	Inköp och upphandling	Inköps- och upphandlingsnämnden tillstyrker att	Förvaltningen är positiva till att harmonisering av personalförmåner	För förvaltningen innebär en harmonisering av förmånsvärdet på 2100	Då förvaltningen erbjuder förmånsbeskattade kollektivtrafikkort även för de	Förvaltningen delar Stadsledningskontorets uppfattning att utbudet av	Nämnden beslutade 2017 att behålla förmånsbeskattat kollektivtrafikkort samt

Remissinstans	Beslut/bedömning	Efterfrågad bedömning av konsekvenser ¹				Övriga kommentarer
		Justerad inriktning	Oförändrat ekonomiskt värde	Ökat ekonomiskt värde	Administration	
	<p>1. harmonisering 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.</p> <p>2. förmånsportalen fortsatt ska kunna administrera förmånerna i Göteborgs Stad</p> <p>Nämnden föreslår vidare konsekvensanalys utifrån hur förändringar, som innebär minskad möjlighet att subventionera till exempel kollektivtrafikkort, påverkar möjlighet till kompetensförsörjning.</p>	<p>definieras som ett likvärdigt ekonomiskt värde. Förvaltningen tror att det kan innebära en större valfrihet för förvaltningar och bolag och anser att det är positivt att kunna erbjuda anpassade förmåner utifrån möjligheten att vara en attraktiv arbetsgivare. Inköp och upphandling anser att det är viktigt att utbudet av personalförmåner är överensstämmande med stadens policier och riktlinjer, till exempel inom miljö, resor och arbetsmiljö/hälsa, så att de förmåner som erbjuds har potentiella positiva sidoeffekter på hälsa och/eller miljö/klimat. Det har i de kartläggningar som Stadsledningskontoret genomfört framkommit att det finns ett antal gemensamma förmåner som de flesta förvaltningar och bolag erbjuder och som av</p>	<p>kr en sänkning av förmåns-värde för förvaltningens medarbetare. Förvaltningen bedömer att subventionerade kollektivtrafikkort, som är den förmån som erbjuds utöver de nuvarande stadens-gemensamma förmånerna, har positiva effekter för förvaltningens möjlighet hitta rätt arbetskraft i regionen samt att förvaltningen uppfattas som en attraktiv arbetsgivare. Vidare anknyter möjligheten att subventionera kollektivtrafikkort till flera av stadens målsättningar kring klimatfrågan och minskat resande i centrala Göteborg. Inköp och upphandling bedömer att en harmonisering som innebär att förvaltningen inte kan erbjuda förmånsbeskattade kollektivtrafikkort är negativ för förvaltningen.</p>	<p>medarbetare som bor utanför GR-kommunerna så skulle en harmonisering enligt förslaget + 1000 respektive + 5000 kronor innebära en genomsnittlig sänkning. +12 000 skulle innebära ett högre värde än förvaltningens genomsnittliga värde. Ungefärlig kostnadsökning för förvaltningen skulle vara 75 000 per år vid närmare 100 % nyttjandegrad, 45 000 vid 60 % nyttjandegrad. Detta tror förvaltningen skulle leda till att förvaltningen behåller sin attraktivitet som arbetsgivare.</p>	<p>personalförmåner ska gå att hantera i förmånsportalen. Om förmåner i Göteborgs stad ska harmonisera med stadens policier och riktlinjer såsom miljö, arbetsmiljö och hälsa och resepolicy, så bör urvalet av förmåner kunna begränsas.</p>	<p>subventionerad massage. Dessa två förmåner bedömdes bidra till en attraktiv arbetsgivare samt bedömdes även ha positiva effekter på arbetsmiljö/hälsa och positiva resvanor. Förvaltningens nyttjandegrad av kollektivtrafikkort är mycket hög. Över 90 % av förvaltningens medarbetare har någon gång under 2020 nyttjat förmånen, många har årskort men en del väljer månadskort. Våren 2020 avslutades massagen utifrån olika skäl relaterat till pandemin. Om beslutet leder till en harmonisering som i praktiken innebär en sänkning för medarbetare på Inköp och upphandling kommer det utredas ifall en kompensation i form av löneökning kan bli aktuell.</p>

	Remissinstans	Beslut/bedömning	Efterfrågad bedömning av konsekvenser ¹				Övriga kommentarer
			Justerad inriktning	Oförändrat ekonomiskt värde	Ökat ekonomiskt värde	Administration	
			<p>dessa organisationer bedöms som attraktiva. Det bör vara inom dessa förmåner som förvaltningar/bolag kan välja vilka de erbjuder och subventionerar.</p>	<p>Förvaltningen ser i huvudsak två vägar vid detta scenario:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Harmonisering med lönekompensation, vilket innebär en kostnadsökning för förvaltningen då även sociala avgifter tillkommer, till skillnad från förmåner. 2. Harmonisering utan kompensation, vilket sannolikt försämrar bilden av förvaltningen som attraktiv arbetsgivare. 			
17	Intraservice	Med hänvisning till förvaltningens tjänsteutlåtande tillstyrker nämnden för Intraservice kommunstyrelsens förslag om ett ökat ekonomiskt värde + 5 000 kronor, med beaktande av de överväganden som framförs i detta tjänsteutlåtande	Utifrån ett jämställdhetsperspektiv samt innehållet i Göteborgs Stads policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap så anser Intraservice att man behöver motverka diskriminering vad gäller anställningsvillkor och förmåner i staden och att det ekonomiska värdet därför ska vara	En begränsning av värdet till 2 100 kr innebär att medarbetare inom Intraservice får minskade förmåner motsvarande ett värde 8743 kr per medarbetare och år. Förändringen bedöms leda till ett missnöje bland medarbetarna och en minskad möjlighet att arbeta hälsofrämjande. Förändringen kan också innebära att det blir svårare att konkurrera	Konsekvenserna vid + 1000 kr blir i stort samma som oförändrat ekonomiskt värde då höjningen inte ger möjlighet att erbjuda friskvård på arbetstid men dock någon hälsofrämjande förmån av mindre värde. Intraservice ser positivt på personalförmåner av ett värde på ca 7100 kr per medarbetare. Kostnaderna för bättre personalvillkor kan	Bedömningen är att det inte innebär någon större administrativ belastning att hantera de förmåner Intraservice idag erbjuder som ligger utanför Förmånsportalen (tex friskvård på arbetstid). Intraservice anser dock att det är viktigt att det ska vara enkelt att	Det är också en viktig signal att vi utjämnar förmånerna i staden mellan kvinnor och män och genom en rimlig nivåhöjning för de som inte tidigare haft några extra förmåner och genom en rimlig nivåminskning för de förvaltningar och bolag som haft högre kostnader för förmåner. Intraservice ser gärna att man utvecklar mer stadengemensamma förmåner i syfte att

	Remissinstans	Beslut/bedömning	Efterfrågad bedömning av konsekvenser ¹				Övriga kommentarer
			Justerad inriktning	Oförändrat ekonomiskt värde	Ökat ekonomiskt värde	Administration	
			likvärdigt för alla medarbetare i staden oavsett kön eller sektor. När det gäller utbudet av personalförmåner så ser Intraservice positivt på att det kan finnas olika utbud för olika sektorer eller yrkesgrupper under förutsättning att värdet är lika. Behoven bör styra vilka förmåner som erbjuds och det kan vara rimligt att efter omvärldsanalyser revidera och ändra förmåner över tid.	om kompetens inom IT-branschen, där förmåner ofta ges över den nivå Intraservice har idag. Med de förmåner Intraservice erbjuder idag kan medarbetarna stimuleras till ett mer hälsosamt liv och sjukskrivningar kan förebyggas. Medarbetarnas hälsa kan komma att påverkas om förmåner som friskvård på arbetstid tas bort. Förvaltningens bedömning är att det kan leda till en ökad risk för sjukskrivningar.	tjänas in genom att det blir lättare att rekrytera nya medarbetare, en minskad personalomsättning samt även minskade kostnader för sjukfrånvaro om man bland förmånerna väljer hälsofrämjande satsningar. Genom att hålla sig på en nivå på + 5000 kr per medarbetare så finns det fortfarande en viss möjlighet för mer konkurrensutsatta förvaltningar och bolag att vara attraktiva gentemot den privata arbetsmarknaden. Intraservice bedömning är att en nivåhöjning på 12 000 kr per medarbetare och år är inte möjlig att genomföra utifrån att det skulle bli allt för stora kostnader, framförallt för de förvaltningar som har många medarbetare.	kunna nyttja sina förmåner för stadens medarbetare och det är därför viktigt att alla förmåner läggs in i portalen och att man kan nå dessa digitalt. Förvaltningen anser dock att det kan vara rimligt att olika sektorer får lov att ha olika förmåner, men till samma förmånsvärde. Förvaltningen instämmer med stadsledningskontoret i att det är angeläget att så många som möjligt av stadens förmåner kan hanteras i den gemensamt upphandlade, digitala förmånsportalen.	stimulera till exempel ökad fysisk aktivitet och kollektivtrafikåkande. Det skulle också vara positivt att ge möjlighet till att använda fler av stadens verksamheter såsom till exempel stadens muséer och stadsteatern. En höjd nivå av det ekonomiska värdet på förmånerna skulle innebära att man utifrån ett jämställdhetsperspektiv kan utjämna de skillnader som finns mellan de å ena sidan kvinnodominerade sektorerna och de mer mansdominerade sektorerna som till exempel de tekniska förvaltningarna och vissa av bolagen. Det skulle innebära ett steg närmare att uppfylla stadens policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap samt Programmet för attraktiv arbetsgivare.
18	Konsument- och medborgarservice	Konsument- och medborgarservice ställer sig positiva till att det ekonomiska värdet av personalförmåner är	Förvaltningen ställer sig positiv till att det ekonomiska värdet på personalförmåner är likvärdigt, men ser både för- och	En harmonisering utifrån ett värde på 2 100 kronor innebär ingen större skillnad avseende kostnader för personalförmåner.	Förvaltningens bedömning är att en höjning av det ekonomiska värdet på personalförmåner med 1 000 kronor inte har	Om det är möjligt att hantera ett varierat utbud av förmåner i förmånsportalen bör konsekvenserna	Personalförmåner är en av flera faktorer som bidrar till arbetsgivares attraktivitet. Överlag har förvaltningen idag inte några svårigheter att

	Remissinstans	Beslut/bedömning	Efterfrågad bedömning av konsekvenser ¹				Övriga kommentarer
			Justerad inriktning	Oförändrat ekonomiskt värde	Ökat ekonomiskt värde	Administration	
		<p>likvärdigt. Förvaltningen ser både för- och nackdelar med ett varierat utbud. Förvaltningen är särskilt tveksam till att variera utbudet om värdet på förmåner förblir oförändrat. En höjning av värdet med 1 000 kronor skulle kunna ge större förutsättningar för ett varierat utbud och att anpassa personalförmånerna utifrån lokala behov.</p>	<p>nackdelar med ett varierat utbud. Det är angeläget med en tydlighet kring vad som är en förmån och vad som är en arbetsmiljöinsats så att stadens inriktning för personalförmåner inte hindrar arbetsmiljöinsatser. En av staden framtagna bruttolista på möjliga förmåner skulle underlätta. Förvaltningen vill i sammanhanget betona vikten av att utbudet av personalförmåner i sådan lista går i linje med intentionerna i befintliga för staden styrande dokument och riktlinjer.</p>	<p>Förvaltningen bedömer inte att medarbetarna kommer att uppfatta ett oförändrat ekonomiskt värde som en försämring. Om det ekonomiska värdet på personalförmånerna förblir oförändrat ser förvaltningen små möjligheter till ett varierat utbud inom staden. Mot bakgrund av detta ser förvaltningen fördelar med att utbudet av personalförmåner vid ett oförändrat ekonomiskt värde inte varierar inom staden utan är detsamma.</p>	<p>någon påverkan på möjligheten att behålla och rekrytera personal men skulle uppfattas som positivt av medarbetarna. En höjning med 5 000 kronor respektive 12 000 kronor skulle kunna ha en påverkan på möjligheten att behålla och rekrytera personal men denna påverkan är svår att bedöma. En höjning av det ekonomiska värdet med 5 000 kronor eller 12 000 kronor bedöms få betydande påverkan på förvaltningens budget. Om förmånsvärdet höjs utan kompensation i budget, skulle det kunna påverka verksamhetsuppdraget och även försvåra nödvändiga prioriteringar inom lönebildningsarbetet. Ett höjt ekonomiskt värde ger förvaltningen ökad möjlighet att anpassa personalförmånerna utifrån lokala behov samt utifrån det som gör</p>	<p>gällande den administrativa hanteringen bli små. Det är viktigt att ställa eventuellt ökade kostnader för förmånsportalen mot värdet av ett varierat utbud.</p>	<p>rekrytera och behålla personal. Bedömningen är att aspekter så som en god arbetsmiljö, intressanta arbetsuppgifter och konkurrenskraftiga löner är mer betydelsefulla än personalförmåner när det gäller förvaltningens attraktivitet som arbetsgivare. Staden behöver fortsätta att synliggöra det totala arbetsgivarerbjudandet och samtliga förmåner. Det är även viktigt att staden kontinuerligt omvärldsbevakar förmånsvärdet hos liknande och konkurrerande arbetsgivare. Särskilt yttrande från S, V och FI.</p>

	Remissinstans	Beslut/bedömning	Efterfrågad bedömning av konsekvenser ¹				Övriga kommentarer
			Justerad inriktning	Oförändrat ekonomiskt värde	Ökat ekonomiskt värde	Administration	
					att den uppfattas som en attraktiv arbetsgivare. Ett höjt värde kan även innebära möjligheter att erbjuda förmåner som nyttjas av ett större antal av förvaltningens medarbetare vilket på sikt kan ha positiva effekter för hälsa och upplevelsen av att förvaltningen är en attraktiv arbetsgivare.		
19	Kretslopp och vatten	Kretslopp och vattennämnden godkänner förvaltningens förslag till yttrande och översänder det som svar till kommunstyrelsen.	En harmonisering av förmåner ekonomiskt sett skulle sammantaget få en negativ effekt där förvaltningen skulle behöva prioritera kraftigt i utbudet, vilket högst sannolikt kommer påverka hur medarbetare uppfattar oss som arbetsgivare såväl som möjligheter att attrahera, rekrytera och behålla medarbetare. Förvaltningen har i kartläggning redovisat värdet av förmåner utöver de staden-gemensamma till stadsledningskontoret	Eventuell avveckling och/eller harmonisering av förmåner kommer innebära något minskade personalkostnader för VA- och Avfalls-kollektivet. Dock är den samlade personal-kostnaden något mindre än en fjärdedel av förvaltningens totala budget och förmåner en mycket liten del. Det som dock är svårbedömt är vilken konsekvens och effekt harmoniseringen får på sikt för att attrahera, rekrytera och behålla nyckelkompetens inom bland annat samhällskritiska tjänster.		Bedömt lär inte heller en harmonisering leda till någon större effektivisering av administrationen då förvaltningen har relativt liten overhead-kostnad sett till budget-omslutning för kollektivet.	Sammanfattningsvis står friskvård på betald arbetstid för en stor andel av det ekonomiska värdet (37%) samt att en betydande andel (426) av de anställda nyttjar förmånen. Tillsammans med Rikskortet (22%) står det för mer än hälften av det ekonomiska värdet på 14 835 kronor. Förvaltningen ser det som positivt att staden tydliggör vad som gäller för personalförmåner avseende koppling till andra styrande dokument såväl som att få en hållbar stad. Vid ett ”nytt normalläge” i samband med covid-19 ser vi dessutom att

	Remissinstans	Beslut/bedömning	Efterfrågad bedömning av konsekvenser ¹				Övriga kommentarer
			Justerad inriktning	Oförändrat ekonomiskt värde	Ökat ekonomiskt värde	Administration	
			och är den förvaltning i Göteborg stad som har högst sammanlagt ekonomiskt värde i redovisningen om 14 835 kronor.	De flesta av förvaltningens yrkesgrupper har i dag en konkurrensutsatt privat marknad där vissa förmåner är mer regel än undantag. Det bör i sammanhanget också tydliggöras att förmånen Rikskortet medger att medarbetare på sin rast kan äta lunch i närheten av ett pågående byggprojekt, snarare än att åka tillbaka till huvudkontoret för lunch. Detta kan antas spara inte bara tid utan också resor och i viss mån miljön.			medarbetare ska kunna nyttja fler av sina förmåner nära sitt hem eller digitalt. Ett alternativ skulle exempelvis kunna vara att generellt bredda utbudet av netto- och bruttolöneavdrag via en förmånsportal för alla medarbetare.
20	Kultur-förvaltningen	Kulturnämnden tillstyrker förslaget om en harmonisering av värdet på förmåner för medarbetare i Göteborgs Stad med de förtydliganden som redovisas i förvaltningens tjänsteutlåtande. Kulturnämnden översänder förvaltningens	Förvaltningen ställer sig positiv till att harmonisera det ekonomiska värdet på personalförmåner, men utifrån de stora skillnader som kartläggningen visar bedöms en sådan harmonisering som orealistisk att uppnå på kort sikt. En harmonisering bör ske successivt och med	En harmonisering till dagens värde men möjlighet till olika utbud i olika förvaltningar och bolag bedöms inte få några ekonomiska konsekvenser för förvaltningen vid en nyttjandegrad på max 60 procent. Kostnaden om alla medarbetare skulle ta ut hela förmånen är drygt 1 miljon kronor,	En harmonisering till högre nivå skulle få ekonomiska konsekvenser för kulturnämnden.	Sammantaget upplever förvaltningen en viss, men inte påtaglig, minskning av administrationen. Alltför stora variationer i utbud mellan olika förvaltningar kan, enligt ärendet, leda till att tilläggsavtal måste tecknas av förvaltningarna. En	Det bör även finnas kvar ett utrymme för enskilda förvaltningar eller bolag att erbjuda förmåner utöver de gemensamma med tanke på att konkurrens-situationen om arbetskraft ser olika ut. Här finns en motsättning mellan rättvisa inom staden och arbetsgivarens behov av utrymme att genom förmåner locka till sig eller

	Remissinstans	Beslut/bedömning	Efterfrågad bedömning av konsekvenser ¹				Övriga kommentarer
			Justerad inriktning	Oförändrat ekonomiskt värde	Ökat ekonomiskt värde	Administration	
		tjänsteutlåtande, inklusive beskrivning av konsekvenser vid olika beloppsnivåer, som eget yttrande till kommunstyrelsen.	hänsyn tagen till vilken typ av förmån det handlar om. Åtskillnad bör göras mellan förmåner som gynnar stadens vision Hållbar stad - öppen för världen och sådana som strider mot visionen, klimatstrategi, miljöpolicy och reseriktlinjer. Förmåner som rabatt på drivmedel och subventionerad bilparkering bör avvecklas i en snabbare takt medan förmåner som underlättar för medarbetare att lämna blod, motionera, och resa kollektivt istället för att köra bil bör få vara kvar. Förvaltningen ser hellre att det sker en gradvis anpassning genom att övriga förvaltningar ökar värdet för förmåner av den typen.	vilket inte ryms inom den budget som varit möjlig att avsätta.		förutsättning för att uppnå de besparingar som bedömdes i förarbetet till upphandlingen av förmånsportal var att utbudet av förmåner skulle vara lika. Stora avvikelser skulle kunna leda till att stadens kostnad för förmånsportalen ökar, vilket i så fall även kan öka kulturförvaltningens kostnad.	behålla personal i nyckelfunktioner och bristyrken.
21	Lokal-förvaltningen	Lokalnämnden översänder lokalförvaltningens	Lokalförvaltningen anser att det skall finnas en strävan att	Harmonisering utifrån ett oförändrat ekonomiskt värde enligt	Utifrån beräkningarna + 1000 skulle värdet sänkas för lokal-	I dagsläget blir det ingen högre administration av	

	Remissinstans	Beslut/bedömning	Efterfrågad bedömning av konsekvenser ¹				Övriga kommentarer
			Justerad inriktning	Oförändrat ekonomiskt värde	Ökat ekonomiskt värde	Administration	
		tjänsteutlåtande till kommunstyrelsen som sitt eget yttrande.	det ekonomiska värdet ska vara lika för alla medarbetare inom Göteborgs Stad utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Förvaltningen anser att utbudet kan variera mellan de olika förvaltningarna och bolagen, då olika behov finns ute i verksamheterna.	nuvarande nivå (2 100 kronor), skulle innebära en försämring för medarbetare inom lokalförvaltningen.	förvaltningen (försämrats), + 5000 oförändrat, + 12 000 medföra en ökad kostnad. Ökade kostnader skulle innebära att något annat tas bort från verksamheten, såsom kompetensutvecklingsinsatser eller liknande.	personalförmåner utöver avtal för lokalförvaltningen.	
22	Miljöförvaltningen	Miljö- och klimatnämnden skickar över miljöförvaltningens tjänsteutlåtande som eget yttrande över remissen om förmåner för medarbetare i Göteborgs Stad till kommunstyrelsen.	Förvaltningen anser att det är en god tanke att personalförmånerna harmoniseras och att förmånernas ekonomiska värde ska vara likvärdigt för alla medarbetare i stadens förvaltningar och bolag. Förvaltningen anser vidare att det är särskilt viktigt att det inte föreligger någon skillnad mellan mansdominerade och kvinnodominerade arbetsplatser. Förvaltningen har inga synpunkter på om utbudet av personalförmåner varierar mellan olika	Eftersom förvaltningen idag bara har de stadens gemensamma personalförmånerna, som värderas till 2 100 kronor per medarbetare och år, ser förvaltningen inga direkta konsekvenser av en harmonisering som innebär ett oförändrat värde. Motsvarande skulle ett oförändrat värde innebära att de potentiella positiva hälsoeffekterna som utökade personalförmåner skulle kunna innebära uteblir.	Den direkta konsekvensen av en höjning av det ekonomiska värdet skulle bli ökade kostnader för förvaltningen på mellan 200 000 och 2 000 000 kronor per år, beroende på vilken nivåhöjning som väljs. En annan tänkbar, mer långsiktig, konsekvens skulle kunna vara friskare medarbetare, som i sin tur skulle kunna medföra lägre sjukfrånvaro och därmed lägre kostnader, om personalförmånernas ekonomiska värde höjs.	Så länge ett varierat utbud av personalförmåner kan hanteras inom förmånsportalen, ser förvaltningen ingen direkt utökad administration. Om förmånerna däremot ska hanteras på olika sätt i olika system, eller om flera förvaltningar och bolag tecknar tilläggsavtal för olika personalförmåner, bedömer förvaltningen att administrationen, och därmed	Vid en harmonisering som innebär ett höjt värde på personalförmånerna, anser förvaltningen att personalförmånerna bör ha ett fokus på subventionering av medarbetarens kostnader för resor med kollektivtrafik. Likaså anser förvaltningen att en höjning av cykelförmånerna är att föredra, vilket kan antas medföra att fler medarbetare cyklar mer, såväl i tjänsten som till och från arbetet. Motsvarande skulle andra hälsobefrämjande förmåner vara att föredra.

	Remissinstans	Beslut/bedömning	Efterfrågad bedömning av konsekvenser ¹				Övriga kommentarer
			Justerad inriktning	Oförändrat ekonomiskt värde	Ökat ekonomiskt värde	Administration	
			förvaltningar och bolag, så länge variationen inte försvårar eller fördyrar hanteringen av förmånerna i en gemensam förmånsportal, eller liknande.			kostnaderna, kommer att öka.	
23	Park och natur	Park- och naturnämnden tillstyrker yttrande över remissen gällande förmåner i Göteborgs Stad och översänder förvaltningens tjänsteutlåtande som eget yttrande till stadsledningskontoret	Park- och naturförvaltningen ser positivt till en harmonisering av värdet av personalförmånerna inom Göteborgs Stad. Utifrån innehållet i Göteborgs Stads policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap så anser Park- och naturförvaltningen att man behöver motverka diskriminering vad gäller anställningsvillkor och förmåner i staden och därför att det ekonomiska värdet ska vara likvärdigt och jämlikt för alla medarbetare i staden oavsett kön eller sektor. När det gäller framtagande av utbud	Att vara kvar på nuvarande nivå 2100 kr per medarbetare och år, skulle få konsekvenser som skulle kunna leda till att det blir svårare att rekrytera rätt teknisk kompetens i en konkurrens gentemot den privata sidan.	Att göra en mindre nivåhöjning på 1000 kr per medarbetare och år, skulle få konsekvenser som skulle kunna leda till att det blir svårare att rekrytera rätt teknisk kompetens i en konkurrens gentemot den privata sidan. En högre nivåhöjning på 12 000 kr per medarbetare och år är inte möjlig att genomföra utifrån att det skulle bli allt för stora kostnader för Park- och naturförvaltningen. Park- och naturförvaltningen ser positivt på en ökning av personalförmånerna med ca 5000 kr per medarbetare och år med en beräkning på en ökad kostnad av 1 290 000 kr för Park- och natur-	Kostnaden för förmånsportalerna för park- och naturförvaltningen kommer att öka om förvaltningen väljer att ha andra förmåner än standardutbudet, men bedöms vara rimlig. Park- och naturförvaltningen anser att det är viktigt att det ska vara enkelt att kunna nyttja sina förmåner för medarbetare och chefer och det därför är viktigt att alla förmåner läggs in i portalen och att man kan nå dessa digitalt. Förvaltningen anser även att det är	Park- och naturförvaltningen ser gärna att man utvecklar fler staden gemensamma förmåner i syfte att stimulera till ökad fysisk aktivitet, kollektivtrafikåkande, men också att man kan använda fler av stadens verksamheter förutom subventionerat Lisebergskort, t ex subvention på stadsteatern och stadens muséer skulle kunna läggas in i utbudet.

	Remissinstans	Beslut/bedömning	Efterfrågad bedömning av konsekvenser ¹				Övriga kommentarer
			Justerad inriktning	Oförändrat ekonomiskt värde	Ökat ekonomiskt värde	Administration	
			av personalförmåner så ser Park- och naturförvaltningen positivt på att det kan finnas olika utbud under förutsättning att värdet är lika.		förvaltningen, som bedöms kunna hanteras. Genom att hålla sig på en nivå på 5000 kr per medarbetare så finns det möjlighet att uppfattas vara attraktiva gentemot den privata arbetsmarknaden. Kostnaderna för bättre personav villkor kan tjänas in genom att det blir lättare att rekrytera medarbetare, en minskad personalomsättning samt även minskade kostnader för sjukskrivning om man bland förmånerna väljer ökade satsningar på friskvård. Om satsningar görs på att stärka förmåner kopplat till att cykla eller åka kollektivtrafik kan även klimatmässiga vinster räknas in.	viktigt att man kan variera förmånerna över tid och anpassa dessa till behov i förvaltningen t e x utifrån ett arbetsmiljöperspektiv.	
24	Regionarkivet	Arkivnämnden tillstyrker att harmonisering inom staden ska definieras som att det ekonomiska värdet på personalförmåner ska vara likvärdigt	Förvaltningen är positiv till att harmonisering av personalförmåner definieras som ett likvärdigt ekonomiskt värde. Förvaltningen tror att det kan	Förslaget innebär inga konsekvenser då förvaltningen ligger på nuvarande nivå.	Alternativet att utöka de stadengemensamma förmånerna med ett ekonomiskt värde om +1 000 kronor skulle sannolikt påverka förvaltningens förmåga att ytterligare attrahera	Förvaltningen delar Stadsledningskontorets uppfattning att utbudet av personalförmåner ska gå att hantera i förmånsportalen.	

	Remissinstans	Beslut/bedömning	Efterfrågad bedömning av konsekvenser ¹				Övriga kommentarer
			Justerad inriktning	Oförändrat ekonomiskt värde	Ökat ekonomiskt värde	Administration	
		<p>för alla medarbetare i förvaltningar och bolag, men att utbudet av personalförmåner får variera mellan olika förvaltningar och bolag.</p> <p>Arkivnämnden tillstyrker att förmånsportalen fortsatt ska kunna administrera förmånerna i Göteborgs stad.</p> <p>Arkivnämnden tillstyrker ett ökat värde för förmåner om + 1 000 och avstyrker alternativen om + 5000 och + 12 000 kronor</p>	<p>innebära en större valfrihet för förvaltningar och bolag och anser att det är positivt att kunna erbjuda anpassade förmåner utifrån möjligheten att vara en attraktiv arbetsgivare.</p> <p>Arkivnämnden anser att det är viktigt att utbudet av personalförmåner överensstämmande med stadens riktlinjer, till exempel inom miljö, resor och arbetsmiljö/hälsa, så att de förmåner som erbjuds har potentiella positiva sidoeffekter på hälsa och/eller miljö/klimat.</p>		<p>framtida sökanden till förvaltningen. Att kunna nyttja fler personalförmåner än de som erbjuds idag skulle vara positivt för förvaltningens medarbetare och för framtida medarbetare.</p> <p>Alternativet att utöka de stadengemensamma förmånerna med ett ekonomiskt värde om + 5 000 kronor skulle påverka förvaltningens möjlighet tex. genomdriva kompetensutvecklande personalinsatser. Den beräknade kostnadsökningen om upp mot 150 000 kronor innebär därmed att förvaltningen avstyrker alternativet.</p> <p>Alternativet att utöka de stadengemensamma förmånerna med ett ekonomiskt värde om + 12 000 kronor skulle få effekter på nämndens verksamhetsuppdrag och på förvaltningens möjlighet att driva kompetensutvecklande personalinsatser.</p>	<p>Om förmåner i Göteborgs stad ska harmonisera med stadens riktlinjer såsom miljö, arbetsmiljö och hälsa och rese-policy, så bör urvalet av förmåner kunna begränsas.</p>	

	Remissinstans	Beslut/bedömning	Efterfrågad bedömning av konsekvenser ¹				Övriga kommentarer
			Justerad inriktning	Oförändrat ekonomiskt värde	Ökat ekonomiskt värde	Administration	
					Kostnadsmässigt innebär alternativet ökade personalkostnader om upp mot 360 000 kronor, vilket innebär att förvaltningen avstyrker alternativ.		
25	Social resurs	Social resursnämnd tillstyrker förslaget under förutsättning att synpunkter och förslag som redovisas i yttrandet beaktas.	Förvaltningen bedömer att 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 och att den reviderade inriktningen bör vara möjlig att genomföra i förmånsportalen. 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. Detta kommer inte heller att gynna Göteborgs stad som	Social resursförvaltning bedömer att det bör ske en harmonisering utifrån oförändrat ekonomiskt värde enligt nuvarande Stadensgemensam nivå (2100 kr medarbetare och år).	En harmonisering som innebär att staden skulle höja det genomsnittliga ekonomiska värdet av personalförmånerna, skulle innebära ökade kostnader för Social resursförvaltning.	Social resursförvaltning bedömer att om denna inriktning ska göras bör den reviderade inriktningen vara möjlig att genomföra i förmånsportalen. Om flera personalförmåner administreras utanför förmånsportalen eller om flera förvaltningar och bolag tecknar tilläggsavtal för olika personalförmåner så finns det risk att samordningen och effektiviteten minskar. Detta kan i sin tur även medföra risk för ökade kostnader för administration. Om vi får ett mer	Särskilt yttrande M och L.

	Remissinstans	Beslut/bedömning	Efterfrågad bedömning av konsekvenser ¹				Övriga kommentarer
			Justerad inriktning	Oförändrat ekonomiskt värde	Ökat ekonomiskt värde	Administration	
			attraktiv arbetsgivare då det kan ses som obegripligt att samma arbetsgivare har olika personalförmåner beroende på i vilken förvaltning eller bolag anställningen finns.			harmoniserat utbud via förmånsportalen skulle det på sikt ge minskade kostnader förutsatt att arbetsgivaren marknadsför och informerar om förmånerna. Det blir också lättare för medarbetare att utnyttja förmånerna genom förmånsportalen.	
26	Stadsbyggnadskontoret	Tjänsteutlåtandet godkänns.	Stadsbyggnadskontoret bedömer konsekvenserna med ökade kostnader för förvaltningsspecifika avtal i förmånsportalen som onödiga då förmånsportalen ännu är förhållandevis ny för anställda på förvaltningen då den infördes under 2020. Vidare bedömer stadsbyggnadskontoret att det i sak är viktigt att det ekonomiska värdet är lika men att utbudet kan få variera. Hur detta ska regleras och på vilket sätt utbudet av förmåner	En harmonisering utifrån oförändrat ekonomiskt värde enligt nuvarande nivå bedöms inte ge några särskilda konsekvenser för stadsbyggnadskontoret och dess medarbetare.	Ett ökat ekonomiskt värde av personalförmåner hade varit positivt för anställda på stadsbyggnadskontoret. En ökning med + 1000 kr står i proportion till vad som är rimligt utifrån de ekonomiska konsekvenserna och i förhållande till andra arbetsgivares ekonomiska värde av personalförmåner. Vid en större ökning så som förslaget om + 5000 kr eller + 12 000 kr bedömer stadsbyggnadskontoret summan i överkant då höjningen skulle få en stor	Stadsbyggnadskontoret bedömer att en efterlevnad av beslutet att harmonisera personalförmånerna är beroende av att det finns systemstöd för enkel handläggning av personalförmåner och att detta samordnas via förmånsportalen. I det fall att förmåner administreras utanför förmånsportalen innebär det en ökad administration med manuell uppräknig	

	Remissinstans	Beslut/bedömning	Efterfrågad bedömning av konsekvenser ¹				Övriga kommentarer
			Justerad inriktning	Oförändrat ekonomiskt värde	Ökat ekonomiskt värde	Administration	
			kan och bör variera är i behov av att utredas ytterligare.		ekonomiska påverkan och bli svår att berättiga då harmoniseringen troligtvis kommer finansieras av kommunbidraget vilket gör att annan verksamhet i så fall får stå tillbaka. En mindre ökning går däremot att motivera i och med positiva konsekvenser, både vad gäller hälsa och utjämning, som gagnar såväl den enskilda medarbetare som staden i helhet.	vilket motsätter förmånsportalens syfte.	
27	Stadsrevisionen	Revisorskollegiet beslutar, att med beaktande av revisorernas oberoende och opartiska ställning avstå från att yttra sig över remiss; Förmåner för medarbetare i Göteborgs Stad.					
28	Trafikförvaltningen	Trafiknämnden tillstyrker förslaget utifrån trafikkontorets yttrande. Trafiknämnden översänder		Möjlighet att välja andra förmåner inom det totala värdet av 2 100 kronor per medarbetare är begränsade. De förmåner som Staden erbjuder i form av friskvårds-	Den stora majoriteten av Stadens verksamheter har tillgång till de gemensamma förmånerna och i princip inget därutöver. I personaltäta	Trafikkontoret instämmer med stadsledningskontorets bedömning att det är angeläget att så mycket som möjligt av personal-	Trafikkontoret lyfter in synpunkten att en subventionerad kollektivtrafikförmån tydligt gynnar Stadens arbete med miljöanpassat resande, är bra ur ett hållbarhets-

	Remissinstans	Beslut/bedömning	Efterfrågad bedömning av konsekvenser ¹				Övriga kommentarer
			Justerad inriktning	Oförändrat ekonomiskt värde	Ökat ekonomiskt värde	Administration	
		trafikkontorets tjänsteutlåtande till kommunstyrelsen som trafiknämndens eget yttrande.		bidrag, cykelförmån och personalvårdsavtal bedömer trafikkontoret inte som aktuellt att byta mot några andra förmåner till samma värde. Med nuvarande stadennivå på personalförmåner kan förvaltningens totala kostnader komma att bli lägre jämfört med dagens. Frågor om anställningsvillkor, förmåner är exempel på faktorer som gör oss attraktiva som arbetsgivare och kan även fortsättningsvis utmana oss när vi konkurrerar om viss kompetens inom samhällsbyggnad med andra organisationer och företag i branschen.	verksamheter innebär höjda nivåer på förmåner kraftiga kostnadsökningar. Med Stadens ekonomiska utmaningar med stora resursbehov, demografisk utveckling, stigande arbetslöshet liksom minskade skatteintäkter torde det vara svårt för Staden att generellt höja de ekonomiska värdena av personalförmåner över dagens beslutade nivå. Därför avstår trafikkontoret att lämna synpunkter och redovisa konsekvenser av harmonisering utifrån högre ekonomiskt värde.	förmåner kan hanteras i förmånsportalen. Syftet med en upphandlad portal till förmånligt pris kan gå förlorad om vi inte har gemensamma förmåner. Det blir kostsamt och administrativt tungt om enskilda bolag och förvaltningar gör egna tilläggsavtal med leverantören, och svårt att hålla ihop tjänsten centralt.	perspektiv och bra för medarbetarna. Skulle en höjning av det ekonomiska värdet vara möjlig med 1000 kronor skulle subventionerat årskort vara en mycket positiv åtgärd utifrån den ekologiska dimensionen.
29	Utbildningsförvaltningen	Med utgångspunkt från att Göteborgs stad är en arbetsgivare föreslår utbildningsnämnden att kommunstyrelsen beslutar att utbudet av personalförmåner ska vara detsamma	Förvaltningen har uppfattat att förmånsportalen har syftat till att utbudet av förmåner skulle vara lika mellan förvaltningar och bolag. Förmånerna skulle därmed	Förvaltningen rekommenderar en harmonisering utifrån nuvarande nivå, 2100 kronor. Därmed uppstår ingen ökad kostnad för förvaltningen.	De ekonomiska konsekvenserna av ett ökat ekonomiskt värde beror på vilka förmåner som skulle omfattas av det ökade ekonomiska värdet. Ett ökat friskvårdsbidrag skulle sannolikt vara den	Om personalförmånerna kommer att variera mellan förvaltningar och bolag kommer målsättningen med minskad administration inte att kunna uppnås.	Särskild protokollsanteckning från MP, V och Fi.

	Remissinstans	Beslut/bedömning	Efterfrågad bedömning av konsekvenser ¹				Övriga kommentarer
			Justerad inriktning	Oförändrat ekonomiskt värde	Ökat ekonomiskt värde	Administration	
		mellan förvaltningar och bolag. Utbildningsnämnden föreslår att kommunstyrelsen beslutar om en harmonisering utifrån nuvarande nivå, 2100 kronor per år och medarbetare.	presenteras som ett gemensamt utbud för samtliga medarbetare inom Göteborgs stad. En inriktning som innebär att det är det ekonomiska värdet som ska vara likvärdigt, men att utbudet av förmåner varierar mellan förvaltningar och bolag, ändrar till viss del den ursprungliga idén med förmånsportalen. Med utgångspunkt från att Göteborgs stad är en arbetsgivare förordar förvaltningen att utbudet av personalförmåner är detsamma mellan förvaltningar och bolag.		förmånen som skulle vara mest efterfrågad. En ökning av det ekonomiska värdet, oavsett nivå, skulle innebära en ökad kostnad för förvaltningen. Därför anser förvaltningen att det ekonomiska värdet inte bör öka.	Det är rimligt att förmåner som finns inom förvaltningar och bolag i huvudsak ska hanteras inom förmånsportalen. Förvaltningen har inte tillräckligt mycket underlag för att kunna bedöma i vilken omfattning som administrationen kommer att påverkas av att förvaltningar och bolag har olika utbud av förmåner. En avgörande faktor är i vilken omfattning som personalförmånerna varierar.	
	Kommunala bolag						
30	Göteborgs Stadshus AB	Göteborgs Stadshus AB tillstyrker remissen såtillvida att stadsledningskontorets ärende kan anses vara ett genomarbetat underlag som, jämte	Stadshus ser positivt på att utbudet av personalförmåner tillåts variera mellan olika förvaltningar och bolag. Det är sannolikt mer träffsäkert avseende att fånga	Stadshus erbjuder enbart de stadsgemensamma personalförmånerna till bolagets anställda. En harmonisering med ett oförändrat ekonomiskt värde skulle således inte	Konsekvenser av personalförmåner med ett ökat ekonomiskt värde per medarbetare och år om +1000 kr, +5000 kr respektive +12 000 kr skulle till att börja med ge	Stadshus som enskilt bolag har nyligen infört stadens Förmånsportal och det är ännu svårt att uppskatta vilka effekter den har haft	Stadshus yttrande har formulerats med utgångspunkt i det enskilda bolaget Göteborgs Stadshus AB och dess verksamhet, det vill säga inte från ett koncern-perspektiv.

	Remissinstans	Beslut/bedömning	Efterfrågad bedömning av konsekvenser ¹				Övriga kommentarer
			Justerad inriktning	Oförändrat ekonomiskt värde	Ökat ekonomiskt värde	Administration	
		remissvar, kan utgöra en god grund för kommande förslag och beslut samt översänder föreliggande beslutsunderlag till kommunstyrelsen som bolagets yttrande över remissen.	medarbetarnas behov och efterfrågan, att arbeta fram ett utbud av personalförmåner anpassat till respektive organisation, i nära dialog med verksamheten, personal och lokala fackliga parter. En nackdel skulle möjligen kunna vara att eventuella stordriftsfördelar går förlorade vid olika utbud av förmåner i olika organisationer inom staden. Tänkbara negativa konsekvenser med olika utbud kan eventuellt också finnas kopplat till vissa förutsättningar gällande stadens Förmånsportal. Då det är en upphandlad tjänst får det dock antas vara en fråga som Intraservice kan hantera inom ramen för innevarande, alternativt förnyat, avtalsförhållande.	ge några nya konsekvenser.	motsvarande ekonomiska konsekvenser i form av ökade kostnader för Stadshus, givet vilket nyttjande av förmånen som sker. Det kan då även noterats att ett mål med stadens nya Förmånsportal som Stadshus nyligen infört är att öka nyttjandegraden av personalförmånerna. Därtill skulle det kunna antas att ett ökat ekonomiskt värde kanske skulle kunna stimulera till ett högre nyttjande. Personalförmåner med ett ökat ekonomiskt värde skulle med största sannolikt tas emot positivt av Stadshus medarbetare och kunna medföra positiva konsekvenser såsom bättre arbetsmiljö (t ex massage, hälsoundersökningar, vaccinationer, friskvård på arbetstid), ökade hälsofrämjande aktiviteter (t ex annan och mer omfattande	på bolagets administration. Eventuella risker kopplade till Förmånsportalen, i fall då utbudet av personalförmåner tillåts variera mellan stadens organisationer, borde sannolikt kunna hanteras inom ramen för stadens avtalsförhållande med leverantören. Risker gällande minskade möjligheter till samordning och/eller effektivitet - vid varierande utbud av personalförmåner - borde inte heller vara omöjliga att övervinna utifrån nuvarande eller kommande tekniska möjligheter. Med beaktande av den lilla organisation Stadshus utgör är konsekvenserna gällande administration av	Stadshus anser att det är positivt att långsiktigt sträva efter ett ekonomiskt likvärdigt utbud av stadengemensamma personalförmåner hos stadens bolag och förvaltningar. Utifrån personalförmånsfrågans betydelse i sig – och med beaktande av att en verksamhets personalförmån tenderar att växa fram över tid, och ofta i partsgemensamt arbete - är det angeläget att eventuella förändringar av personalförmåner sker med lyhördhet, framförhållning och med möjlighet till god och verksamhetsnära kommunikation. Det är också viktigt att det generellt gällande stadens personalförmåner skapas tydlighet och transparens samt möjlighet till förståelse för såväl innehåll som tillämpning och rutiner. Stadens styrdokument inom området behöver vara väl förankrade och ta sin utgångspunkt i samtliga de

	Remissinstans	Beslut/bedömning	Efterfrågad bedömning av konsekvenser ¹				Övriga kommentarer
			Justerad inriktning	Oförändrat ekonomiskt värde	Ökat ekonomiskt värde	Administration	
					friskvård på och utanför arbetstid) mer miljömässigt goda val (t ex subvention av färdstätt som främjar klimatet).	personalförmåner i ingetdera fallet någon stor fråga.	organisationer där de ska tillämpas.
31	Göteborg Energi koncernen	Göteborg Energis ståndpunkt är att hela idén med en harmonisering av nivån leder fel. Göteborg Energi rekommenderar en uppjustering till det högsta angivna beloppet.	Harmoniseringen sett till värdet i sig är olycklig. Det riskerar att rasera mycket av det som etablerats partsöverskridande under lång tid. Effekterna blir med stor sannolikhet att arbetsgivarvarumärket Göteborg Energi urholkas och att bolaget blir avsevärt mindre intressant på arbetsmarknaden för breda grupper av kompetens som bolaget är beroende av. En annan effekt som egentligen lika allvarlig är att medarbetarnas tillit till bolaget försvagas. Om villkor försämras snabbt och på kort tid och sådant som under många år tagits för givet tas bort vänds misstron inåt mot bolaget. Viljan att	Göteborg Energis ståndpunkt är att hela idén med en harmonisering av nivån leder fel. Bolagets bestämda ståndpunkt i grunden är att detta skall vara upp till varje bolag att själva besluta om.	Om Göteborg Energi trots det skall ta ställning till de belopp som särskilt angivits i remissunderlaget så förordar bolaget det högsta beloppet. Utifrån den summa som Göteborg Energi årligen lägger på medarbetarförmåner, och om en harmonisering trots det vi anfört i detta remissvar ändå måste ske, skulle allt annat än en väsentlig uppjustering av beloppet innebära att bolaget på ett hårt sätt behöver banta ner det förmånspaket som finns idag. Göteborg Energi rekommenderar därför en uppjustering till det högsta angivna beloppet.	Utifrån ett administrativt perspektiv är det viktigt att de förmåner som erbjuds kan hanteras och administreras genom en portal-funktion. Om det blir mycket som ligger utanför och hanteras av bolaget självt riskerar det bli kostnadsdrivande. Göteborg Energi vill därför vara tydligt med att en väl tilltagen, bred förmånsportal är viktigt.	Göteborg Energi förespråkar en ordning där varje förvaltning och bolag på ett fritt sätt kan utforma sitt erbjudande till medarbetarna. Det kan finnas stora miljömässiga vinster att göra om staden och dess bolag gemensamt använder förmånsinstrumentet till en kraftfull satsning på t.ex. kollektivtrafik och cykelförmåner.

	Remissinstans	Beslut/bedömning	Efterfrågad bedömning av konsekvenser ¹				Övriga kommentarer
			Justerad inriktning	Oförändrat ekonomiskt värde	Ökat ekonomiskt värde	Administration	
			lämna spåds på. I det utvecklingskede bolaget befinner sig i nu med en stark framtidstro och mycket driv vore det förödande.				
32	Förvaltnings AB Framtiden	Ett beslut som innebär att Framtidenkoncernen behöver avveckla majoriteten av de förmåner som koncernens medarbetare haft under lång tid bedöms leda till ett stort missnöje bland koncernens medarbetare, kraftigt ökad administration av resor i tjänsten, negativ miljö-påverkan och minskad möjlighet att arbeta hälso-främjande. Det medför också en stor risk att det för Framtiden-koncernen blir svårare att nå ett flertal centrala mål bland annat i Program för attraktiv arbetsgivare.	Framtidenkoncernen konstaterar att den justerade inriktningen innebär en viss ökad flexibilitet eftersom den nu medger att 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. Framtidenkoncernen konstaterar samtidigt att den ökade flexibiliteten får ringa betydelse om det ekonomiska värdet sätts till 2 100 kronor.	Medarbetare inom Framtidenkoncernens bolag får minskade förmåner motsvarande ett värde på mellan ca 16 700 kr och ca 20 000 kr per medarbetare och år. De minskade förmånerna utgörs bland annat av: <ul style="list-style-type: none"> • Subventionerade Västtrafikkort, används av ca 80 % av medarbetarna. • Subventionerade Rikskort för lunch används av ca 50% av medarbetarna (erbjuds ej hos Gårdstensbostäder). Förändringen bedöms leda till ett stort missnöje bland koncernens medarbetare, kraftigt ökad administration av resor i tjänsten, negativ miljö-påverkan och minskad	+1 000kr Konsekvenser i väsentligt som oförändrat ekonomiskt värde då höjningen är inte ger möjlighet att erbjuda någon av de större förmåner som idag erbjuds koncernens medarbetare. Möjligen kan någon hälso-främjande förmån rymmas inom beloppet. +5 000 kr Ett ekonomiskt värde på 7 100 kronor skulle innebära att det kan finnas fortsatt möjlighet att erbjuda någon form av subventionering av resor med kollektivtrafiken, vilket är den förmån som nyttjas av flest medarbetare. +12 000kr Ett ekonomiskt värde på 14 100 kronor skulle ge möjlighet att fortsatt	Arbete pågår med att införa förmånsportalen i Framtidenkoncernen. Det är därför för tidigt att bedöma vilka effekter det kommer att ge i förenklingen av de administrativa uppgifterna. Bedömningen är att det inte innebär någon större administrativ belastning att hantera de förmåner koncernen erbjuder idag. Möjligheten till administrativ effektivisering är därför låg. I sammanhanget kan nämnas att en avveckling av förmånen för Västtrafikkort skulle leda till betydligt	Förmånerna är tillsammans med lön en viktig del av den totala kompensation koncernens bolag erbjuder medarbetarna. Förmåner som ett komplement till lön innebär ökad möjlighet att rekrytera och behålla medarbetare och är på grund av skattemässiga fördelar kostnadseffektivt jämfört med att erbjuda högre löner. Med förmåner kan koncernen, på ett mer träffsäkert sätt än genom högre löner, också främja viktiga värden som hälsa och miljö. Om en omfattande avveckling av förmåner behöver göras bedöms risk finnas för tvist om vilka förmåner som varit resultat av samverkan och vilka som betraktas som ensidiga. Det finns också en betydande risk att samverkanskulturen och

	Remissinstans	Beslut/bedömning	Efterfrågad bedömning av konsekvenser ¹				Övriga kommentarer
			Justerad inriktning	Oförändrat ekonomiskt värde	Ökat ekonomiskt värde	Administration	
		En avveckling av förmåner bedöms inte innebära någon besparing då andra kostnader istället bedöms öka.		möjlighet att arbeta hälsofrämjande. Förändringen innebär att koncernen får svårare att konkurrera om kompetens inom fastighets- och byggbranschen, där förmåner ofta ges motsvarande eller utöver den nivå som finns inom Framtidenkoncernen.	erbjuda medarbetarna inom koncernen subventionerade Västrafikkort. Nivån skulle innebära att anpassningen inte blir lika kännbar för medarbetarna även om det ändå innebär en minskning av ett förmånsvärde på mellan 4000 kr och 8000 kr jämfört med idag	mer administration och ökade kostnader när det gäller resor i tjänsten. Framtidenkoncernen delar inte Stadsledningskontor ets bedömning att förmånsportalen som verktyg ska vara styrande för vilka förmåner som ska erbjudas medarbetarna.	tilliten mellan parterna som helhet påverkas negativt.
33	Förvaltnings AB Göteborgs-Lokaler	Styrelsen beslutar att ställa sig bakom Förvaltnings AB Framtidens yttrande.					
34	Familjebostäder i Göteborg AB	Styrelsen för Familjebostäder i Göteborg AB ställer sig bakom Förvaltnings AB Framtidens yttrande över remissen.					
35	Higab AB	I styrelsen för Higab AB: Att tillstyrka förslaget att utbudet av personalförmåner får variera mellan olika förvaltningar och	Vi ställer oss positiva till en generellt gällande inriktning där utbudet av personalförmåner får variera mellan olika förvaltningar och bolag.	Risken är stor att vi ses som en mindre attraktiv arbetsgivare för såväl nuvarande medarbetare som för nya talanger. Nöjdheten bland nuvarande personal	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	När Higab hanterar bolagets specifika förmåner utanför förmånsportalen idag är det en liten administrativ uppgift. Det borde inte vara	För att kunna komma fram till slutsatser och rekommendationer behöver begreppen redas ut. Vad är ett värde, bidrag, förmånspeng och hur drabbar det personal olika beroende på löneläge och skattesatser?

	Remissinstans	Beslut/bedömning	Efterfrågad bedömning av konsekvenser ¹				Övriga kommentarer
			Justerad inriktning	Oförändrat ekonomiskt värde	Ökat ekonomiskt värde	Administration	
		<p>bolag. 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. En inriktning som innebär ett minskat innehåll i förmånspaketet är ej att rekommendera. Higab föreslår att ett sådant förslag avstyrks.</p>	<p>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 starkt 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.</p>	<p>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. Att exempelvis förändra Higabs nuvarande utbud i förmånspaketet 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</p>	<p>friskvårdsbidrag på 1 500 kronor. 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. 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. 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</p>	<p>komplicerat att lägga in förmånerna i den gemensamma portalen så att medarbetarna själva kan välja ur utbudet.</p>	<p>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. Higabs tre mest attraktiva förmåner är bra ur ett hälsoperspektiv: Subventionerad kollektivtrafik stöttar våra mål om ett mer hållbart resande. Västtrafikkortet 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</p>

	Remissinstans	Beslut/bedömning	Efterfrågad bedömning av konsekvenser ¹				Övriga kommentarer
			Justerad inriktning	Oförändrat ekonomiskt värde	Ökat ekonomiskt värde	Administration	
				skadat arbetsgivarvarumärke till följd.	formuleringen om att vi utifrån nuvarande nivå kan öka med ytterligare 12 000 kronor till förmånspaketet vore det ett lyft.		identifieras i tid.
36	Göteborgs Stads Parkering AB	<p>Styrelsen tillstyrker att harmoniseringen av stadens personalförmåner definieras som det ekonomiska värdet.</p> <p>Styrelsen avstyrker förslaget oförändrat ekonomiskt värde 2 100 kr.</p> <p>Styrelsen avstyrker förslagen med utökade värden +1000 kr, +5000 kr och +12 000 kr.</p> <p>Styrelsen tillstyrker att en förutsättning för införandet av ett varierat utbud är att samtliga personalförmåner administreras genom förmånportalen.</p>	<p>En justerad inriktning med ett ekonomiskt värde på personalförmåner och som är likvärdigt för alla medarbetare är önskvärt. Göteborgs Stads verksamheter är väldigt olika och verkar inom olika branscher och att tillåta ett varierat utbud bejakar mångfald av yrkesgrupper och verksamheter.</p> <p>Att definiera ett ekonomiskt belopp tror vi är ett steg i rätt riktning för att staden som helhet ska kunna skapa ett hållbart varumärke som attraktiv arbetsgivare.</p>	<p>Bolaget bedömer konsekvenserna av en harmonisering till nuvarande nivå som mycket försvårande då bolagets befintliga personalförmåner klart överstiger nuvarande nivå. Bolagets befintliga utbud är anpassat och utgör en viktig del i att vara en attraktiv arbetsgivare. Bolaget har under åren avvecklat personalförmåner och att ytterligare sänka nivån på personalförmånerna riskerar att tvinga bolaget att kompensera medarbetare på annat sätt t ex lönekomensation.</p>	<p>Bolaget bedömer det försvårande att anpassa bolagets personalförmåner till högsta nivån utan att tappa attraktiviteten som arbetsgivare. För bolaget innebär en sänkning till högsta nivån ett minskat ekonomiskt värde på ca. 6000 kr per anställd, jämfört med de personalförmåner som bolaget erbjuder idag. Risk finns att bolaget tvingas lönekomensera för inte förlora värdefull kompetens.</p> <p>Bolaget har under åren minskat både belopp och antal personalförmåner och att fortsätta minska kommer att få negativa konsekvenser.</p>	<p>De personalförmåner som bolaget idag har utöver de beslutade av KF administreras inte genom staden förmånportal. Bolaget anser det önskvärt att allt utbud av personalförmåner administreras genom förmånportalen.</p> <p>En förändrad inriktning kommer säkert kräva viss anpassning i befintlig förmånportal. Bolaget upplever det inte kostnadseffektivt att fortsätta eller bygga upp administrativa rutiner jämte förmånportalen utan ett samlat utbud av personal-</p>	

	Remissinstans	Beslut/bedömning	Efterfrågad bedömning av konsekvenser ¹				Övriga kommentarer
			Justerad inriktning	Oförändrat ekonomiskt värde	Ökat ekonomiskt värde	Administration	
						förmåner bör finnas i förmånsportalen.	
37	Älvstranden Utveckling AB	Styrelsen instämmer i bolagets synpunkter och att Älvstranden Utveckling avstyrker förslaget.	Som kommunalt bolag verkar vi på en konkurrensutsatt marknad för rekrytering av medarbetare. Personalförmåner är en komponent i vårt erbjudande för att nå kvalificerade, attraktiva medarbetare. En viktig referenspunkt i denna konsekvensbedömning, av de i remissen föreslagna ekonomiska värdena, är att bolagets totala förmånsvärde i dag uppgår till cirka 14 000 kronor per år och medarbetare. För vår del är personalförmåner en del i det vi kallar för "talent management", det vill säga att attrahera, rekrytera och behålla medarbetare.	För våra medarbetare är det en avsevärd försämring. Det skickar fel signaler – symbolvärde – om att vi inte mår om, och satsar på, våra medarbetare. Ett antagande kring konsekvenser blir: • Stor sannolikhet att vi förlorar medarbetare som upplever klart försämrade villkor. • Svårt att rekrytera ny kompetens med ett förmånsutbud till så lågt värde.	+1 000 kronor Samma konsekvensbild som presenteras i Oförändrat ekonomiskt värde + 5 000 kronor Konsekvens: • Bland befintliga medarbetare skulle det upplevas som en klar försämring och förlust med ett halverat värde med ökad sannolikhet att vi förlorar medarbetare. • Vad avser rekrytering blir vi inte lika konkurrenskraftiga vilket kan göra det svårare att rekrytera nödvändig kompetens. + 12 000 kronor Konsekvens: • Detta motsvarar i princip det förmånsvärde vi har i dag så där ser vi ingen direkt konsekvens om det skulle införas.	För Älvstranden Utveckling innebär en förändrad inriktning ingen märkbar skillnad i administration.	Bolaget uppmanar kollektivresor, vi erbjuder därför subventionerade Västtrafikkort. Flera av personalförmånerna har en social dimension i form av hälsa: till exempel möjlighet till gruppträning, yoga och massage. Men även arbetsmiljön ingår ur en social dimension där flera förmåner stärker arbetsmiljön, främst massage som mer får ses som en investering att förebygga skador och sjukskrivningar.
38	Business Region Göteborg	Styrelsen ställer sig bakom en gemensam höjning av värdet för personalförmåner per medarbetare i	BRG ställer sig bakom en gemensam höjning av värdet för personalförmåner per medarbetare i	För BRG gäller samma antagande att om vi inte längre kan erbjuda förmåner enligt tidigare riskerar vi att få ökade	Konsekvenser av en generell höjning till det högsta beloppet om 12 000 kronor får ses som en investering som	Stadens gemensamma förmånsportal Benify, som på BRG infördes 2021, hanterar idag	Om staden inte har möjlighet att erbjuda några attraktiva förmåner som är relevanta för respektive verksamhet riskeras ökade

	Remissinstans	Beslut/bedömning	Efterfrågad bedömning av konsekvenser ¹				Övriga kommentarer
			Justerad inriktning	Oförändrat ekonomiskt värde	Ökat ekonomiskt värde	Administration	
		Göteborg stad och att därefter respektive bolag/förvaltning får förtroendet att besluta om bästa insats utifrån verksamhetens behov.	Göteborg stad och att därefter respektive bolag/förvaltning föreslås få förtroendet att besluta om bästa insats utifrån verksamhetens behov. 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.	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. 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.	arbetsgivare och bedöms kunna hanteras inom ordinarie ram men det är i nuläget svårbedömt hur nyttjandegraden av olika förmåner kommer se ut.	inte alla förmåner. Uppbyggda rutiner för dessa finns på BRG och bedöms inte generera ökade kostnader eller ökad administration.	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.
39	Göteborg & Co AB	Yttrande över remiss gällande förmåner för medarbetare i Göteborgs Stad godkänns.	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.	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 marknadsmissiga förmåner vilket riskerar att påverka bolagets förmåga att rekrytera nya medarbetare och att vara en attraktiv arbetsgivare.	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	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.	

	Remissinstans	Beslut/bedömning	Efterfrågad bedömning av konsekvenser ¹				Övriga kommentarer
			Justerad inriktning	Oförändrat ekonomiskt värde	Ökat ekonomiskt värde	Administration	
			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.		<p>kostnaderna för personalförmåner i det här alternativet inte skulle överstiga de kostnader bolaget har idag för personalförmåner som är gemensamma för samtliga medarbetare. Kostnaderna för personalförmåner i det här alternativet (+ 5 000 kr) skulle överstiga de kostnader bolaget har idag för personalförmåner.</p> <p>Kostnaderna för personalförmåner i det här alternativet (+12 000 kr) skulle vada överstiga de kostnader bolaget har idag för personalförmåner. Bolagets bedömning är därför att de ökade kostnaderna (+5 000 kr, +12 000 kr) inte kan motiveras trots de positiva effekter alternativet skulle kunna ge.</p>	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.	
40	GotEvent AB	Bolagets bedömning utifrån remissförslagen är att harmonisering till ett gemensamt förmåns-	Got Event bedömer, att en justerad inriktning gällande personalförmåner där harmoniseringen inom	Ett harmoniserat värde till dagens ekonomiska värde (2100 kr) skulle initialt innebära en lägre kostnad för Got Event.	En harmonisering, som innebär att staden skulle höja det genomsnittliga ekonomiska värdet av de staden gemensamma	Got Event har ännu inte infört Göteborgs Stad gemensamma förmånsportal.	Utifrån att förmåner ska vara likvärdiga för alla skulle de personalförmåner som genererar kostnader för Got Event kunna

	Remissinstans	Beslut/bedömning	Efterfrågad bedömning av konsekvenser ¹				Övriga kommentarer
			Justerad inriktning	Oförändrat ekonomiskt värde	Ökat ekonomiskt värde	Administration	
		värde istället för centralt beslutade förmåner är att föredra. Got Events bedömning är att ett sådant förmånsvärde skulle kunna vara nuvarande värde (2100 kr) plus 1000 kr.	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 staden gemensam förmån alternativt upphandlas av Göteborgs Stad centralt för att bolaget ska kunna ha kvar förmånen.	Konsekvenserna kan dock bli att bolaget inte kan erbjuda marknads- mässiga förmåner vilket riskerar att påverka bolagets förmåga att rekrytera nya medarbetare och att vara en attraktiv arbetsgivare.	personalförmånerna med 1000 kr skulle ge Got Event 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. Bolagets bedömning är därför att de ökade kostnaderna (+5 000 kr alt +12 000 kr) inte kan motiveras trots de positiva effekter alternativet skulle kunna ge.	Implementering pågår och Got Event räknar med att kunna införa förmånsportalen den 1 januari 2021. Det innebär att vid införande av förmånsportalen kommer Got Event:s kostnader för administration att öka. Got Event: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.	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.
41	Göteborgs Stadsteater	Att godkänna teaterns remissvar angående frågan om personalförmåner i bolaget. Bolagets bedömning är att det ekonomiska värdet på personalförmån måste ligga kvar på den nivå vi	Bolagets anser att en justerad inriktning gällande personalförmåner där harmoniseringen inom staden ska definieras som att det ekonomiska värdet på personalförmåner ska vara likvärdigt för alla	Ett harmoniserat värde till dagens ekonomiska värde (2100 kr) skulle initialt innebära en lägre kostnad för Göteborgs Stadsteater men riskerar att i framtiden innebära ökade lönekostnader och löneglidning genom exempelvis högre	En harmonisering, som innebär att staden skulle höja det genomsnittliga ekonomiska värdet av de stadengemensamma personalförmånerna skulle ge Göteborgs Stadsteater bättre möjlighet att vara en attraktiv arbetsgivare	Göteborgs Stadsteater hanterar personalförmåner utanför förmånsportalen. En ändrad inriktning där utbud av personalförmåner kan variera mellan olika bolag och	De personalförmåner som genererar kostnader för Göteborgs Stadsteater 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

	Remissinstans	Beslut/bedömning	Efterfrågad bedömning av konsekvenser ¹				Övriga kommentarer
			Justerad inriktning	Oförändrat ekonomiskt värde	Ökat ekonomiskt värde	Administration	
		har idag, 11 482 kr. Främsta skälet är att vår personal, bland annat av upphovsskäl, inte kan äta lunch på stan i mask och kostym.	medarbetare i förvaltningar och bolag, men att utbudet av personalförmåner får variera mellan olika förvaltningar och bolag. Bolagets bedömning är att en sådan nivå skulle kunna ligga på den nivån som vi har idag, 11 482 kr.	personalomsättning och högre löner, som ett resultat av kommande löneförhandlingar och rekryteringar. Avveckling av personalförmåner för de förvaltningar och bolag som berörs kan medföra konsekvenser gällande rekrytering och att behålla medarbetare.	samt ge medarbetarna bra verktyg att bibehålla/förbättra sin hälsa. Det skulle även motverka eventuellt missnöje från medarbetarna som kan uppstå då avveckling av nuvarande förmåner ska ske.	förvaltningar skulle inte innebära några ytterligare administrativa kostnader.	eller massage. Detta skulle kunna innebära att färre medarbetare nyttjar förmånen cykelbidrag. Nyttjandegraden för cykelbidrag är förhållandevis låg redan idag och Göteborgs Stadsteater bedömer att nyttjandegrad för cykelbidrag inte påverkar huruvida medarbetare cyklar till och från arbetet. Vi anser att våra subventionerade luncher bidrar till en jämlikhet där samtliga medarbetare erbjuds lunch, vilket känns viktigt för oss. Våra skådespelare ska uppleva att de har samma möjligheter att äta en god lunch även när de bär kostym och mask.
42	Göteborgs Hamn AB	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	Konsekvenserna kommer vara olika beroende på vilket värde som beslutas. Ett värde som är i linje med det bolaget erbjuder idag ser vi inga negativa konsekvenser med utan bara positiva. Detta i form av nöjda	Detta förslag innebär störst negativa ekonomiska konsekvenser eftersom det innebär att ett värde på drygt 19 500 kr per år minskar för medarbetarna. Vi tror att bolagets HME kommer minska på grund av missnöjda medarbetare,	Om bolaget får behålla en stor del av förmånerna till exempelvis ett värde av + 12 000 kr tror vi att konsekvenserna till viss del blir positiva för några av våra medarbetare, trots att erbjudandet minskar i värde.	Efter att Göteborgs stad upphandlade och införde Benify har ytterligare begränsningar tillkommit för bolaget gällande vilka förmåner som kan hanteras där. Vi har därför hittat nya, effektivare sätt att	Det tål att upprepas att det är en svårighet att ta fram ett likartat förmånspaket som ska passa drygt 50 000 anställda med helt olika uppdrag. Två av de förmåner som bolaget erbjuder idag är en direkt konsekvens av kravställning från Trafikkontoret. Det handlar

Remissinstans	Beslut/bedömning	Efterfrågad bedömning av konsekvenser ¹				Övriga kommentarer
		Justerad inriktning	Oförändrat ekonomiskt värde	Ökat ekonomiskt värde	Administration	
	<p>medarbetare i förvaltningar och bolag, men att utbudet av personalförmåner får variera mellan olika förvaltningar och bolag. Styrelsen avstyrker förslaget. Konsekvenser av en harmonisering utifrån ett oförändrat ekonomiskt värde enligt nuvarande nivå (2 100 kr). Styrelsen avstyrker förslaget. Konsekvenser utifrån ett ökat ekonomiskt värde enligt exempel i tjänsteutlåntand (+ 1 000 kr, + 5 000 kr alternativt + 12 000 kr). Styrelsen avstyrker förslaget. Konsekvenser gällande administration av personalförmåner vid en förändrad inriktning där utbudet av</p>	<p>medarbetare, en fortsatt rättvis konkurrens kring arbetskraft på privata marknaden samt inga ökade löne- eller konsultkostnader. Om värdet däremot beslutas vara mycket lägre än det bolaget erbjuder idag riskerar vi konsekvenser i form av missnöjda medarbetare och därigenom ett lägre HME², svårighet att rekrytera, risk för att medarbetare säger upp sig, förväntningar från medarbetare att de kompenseras i form av lön, högre lönekrav vid nyrekrytering, ökade rekryteringskostnader samt ökade konsultkostnader. Dock är andemeningen i detta förslag av intresse då den visar en förståelse för stadens olika uppdrag och därigenom behov av olika förmåner.</p>	<p>vilket kommer få en direkt effekt på bolagets mål att bli den mest konkurrenskraftiga hamnen i världen. Dessutom kommer bolagets anställda troligen förvänta sig en kompensation i form av lön för de borttagna förmånerna. Bolaget kommer också ha svårt att rekrytera med det föreslagna förmåns-erbjudandet i ryggen, vilket troligen kommer innebära att lönenivån höjs även på grund av nyrekryteringar och dessutom risk för ökade konsultkostnader vilket bolaget aktivt försöker att minska. Fler av bolagets förmåner är dessutom kollektivavtalade. Om detta förslag går igenom innebär det att politiker beslutar om frågor som är överenskomna mellan parterna vilket riskerar en urholkning av den svenska modellen och</p>	<p>Om förslaget å andra sidan innebär ett ökat värde på + 12 000 kr men med ett förändrat utbud är det svårt att förutse konsekvenserna. Om förslaget innebär ett ökat värde av + 5000 kr blir de negativa konsekvenserna större eftersom snittuttaget på förmåner per anställd år 2019 var 8000 kr. Detta blir i så fall en minskning på 3000 kr per år. Om man i stället ser till det totala utbudet av förmåner 2019 som var 19 500 kr, vilket är mer rimligt, innebär det en minskning med 14 500 kr per år. Konsekvenserna av detta förslag kommer till stor del bli negativa, likt konsekvenserna enligt förslag 2 i form av sänkt HME på grund av missnöjda medarbetare, förväntad kompensation för befintliga medarbetare, risk att medarbetare säger upp</p>	<p>hantera just dessa förmåner med begränsad administration. Självklart är det en fördel att alla förmåner kan hanteras på ett ställe. Dock är det olämpligt att Benifys begränsningar ska styra vilka förmåner som Göteborgs Stad erbjuder, istället för vikten av att vara en attraktiv arbetsgivare.</p>	<p>dels om stadens interna klimatväxling, dels åtgärder för minskad trafik inom staden till följd av byggandet av Västlänken. En resvaneenkät genomfördes bland alla medarbetare och genererade två aktiviteter som kunde ha direkt effekt. Dels att erbjuda en höjd subvention av Västtrafik-kort från 2000 kr per år till 4000 kr, dels att erbjuda en cykelförmån till ett värde av 3000 kr under en 3-års period i stället för 1500 kr som Göteborgs Stad erbjuder. Att dessa förmåner nu löper risk att försvinna tror vi kommer skapa ett stort missnöje hos våra medarbetare och bolaget förlorar viktiga verktyg att arbeta med i stadens interna klimatväxling. Bolaget har en förmån avtalad i ett lokalt kollektivavtal som ger medarbetare rätten till en extra ersättning per körda mil i tjänsten med privat</p>

² HME (hållbart medarbetarengagemang) är ett index som används som KPI för det strategiska målet "koncernens mest motiverade medarbetare".

	Remissinstans	Beslut/bedömning	Efterfrågad bedömning av konsekvenser ¹				Övriga kommentarer
			Justerad inriktning	Oförändrat ekonomiskt värde	Ökat ekonomiskt värde	Administration	
		personalförmåner kan variera mellan olika förvaltningar och bolag. Inget förslag att tillstyrka eller avstyrka men svar på förslaget finns i texten.		kommer skapa reaktioner hos arbets- tagarparterna.	sig, höjd lönekostnad i rekryteringar samt ökade konsultkostnader eftersom rekryterings- läget blir svårare.		bil. De kollektivavtalade förmånerna ska inte påverkas enligt Göteborgs Stads styrande dokument ”riktlinje för personal- förmåner”. Denna förmån har en negativ effekt på miljö och klimat och omfattar endast de som har privat bil men då den är kollektivavtalad sedan lång tid tillbaka finns risk att den förmånen får vara kvar medan de förmåner som gynnar miljö och klimat samt en god hälsa och som dessutom nyttjas i större omfattning riskerar att försvinna.
43	Göteborgs Stads Kollektivtrafik AB (GSK) GS Trafikant- service AB GS Buss AB	En harmonisering av förmånerna i Göteborgs stads samtliga förvaltningar och bolag medför en stor risk i att ett flertal mål bland annat i Program för attraktiv arbetsgivare inte kan uppnås utifrån Göteborgs Stads Kollektivtrafik ABs perspektiv.	GSK ser positivt på den reviderade inriktningen 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	Harmonisering mot nuvarande belopp om 2 100 kr/år skulle innebära att samtliga överskjutande förmåner behöver tas bort. Subventionerade Västtrafikkort inte längre kan erbjudas vilket genererar en ökad administration av resor i tjänsten (idag används korten i tjänsten) samt en risk för att fler tar bilen till arbetet och	Harmonisering mot + 1 000 kr skulle innebära att samtliga överskjutande förmåner behöver tas bort. Möjligen kan utbudet kompletteras med någon hälsofrämjande förmån. Harmonisering mot + 5 000 kr skulle innebära att alla överskjutande förmåner förutom periodvis hälsokontroll behöver tas bort. Det kan finnas en möjlighet	GSK ser inte att harmonisering mot belopp skulle innebära ökad administration.	GSK erbjuder inte den stadengemensamma förmånen cykelbidrag (1 500 kr/3 år). GSKs medarbetare erbjuds idag i genomsnitt 15 973 kronor per år i personalförmån.

	Remissinstans	Beslut/bedömning	Efterfrågad bedömning av konsekvenser ¹				Övriga kommentarer
			Justerad inriktning	Oförändrat ekonomiskt värde	Ökat ekonomiskt värde	Administration	
		<p>1) Det motverkar målet om att vara en attraktiv arbetsgivare generellt och specifikt målet ”Vi erbjuder attraktiva anställningsvillkor och förmåner”.</p> <p>2) Det motverkar målet om ett hållbart arbetsliv.</p> <p>3) Det motverkar målen i Policyn för resor i tjänsten.</p>	olika förvaltningar och bolag.	<p>därmed en negativ påverkan på miljön samt en påverkan på trafiksituationen i Göteborg.</p> <p>Borttagande av förmånen p-tillstånd riskerar att innebära negativa konsekvenser för framförallt nattarbetande personal som har svårt att ta sig till arbetet med kollektivtrafik.</p> <p>Den stadengemensamma cykelförmånen skulle kunna införas med ersättning för cykelrelaterade inköp för 1500 kr på tre år per medarbetare.</p>	<p>att erbjuda någon form av subventionering av resor med kollektivtrafiken alternativt av p-tillstånd. Harmonisering av förmåner mot + 12 000 kr skulle innebära att medarbetare skulle kunna välja mellan västtrafikkort eller parkeringstillstånd som förmån.</p> <p>Konsekvenserna av harmonisering mot de lägre föreslagna beloppen kan innebära större personalomsättning samt större svårigheter att rekrytera medarbetare. En ytterligare konsekvens bedöms bli minskat åkande med kollektivtrafik samt ökad belastning med bil på trafiksystemet i och runt Göteborg.</p> <p>Konsekvenserna av harmonisering mot de lägre föreslagna beloppen kan innebära större personalomsättning samt större svårigheter att rekrytera medarbetare. En</p>		

	Remissinstans	Beslut/bedömning	Efterfrågad bedömning av konsekvenser ¹				Övriga kommentarer
			Justerad inriktning	Oförändrat ekonomiskt värde	Ökat ekonomiskt värde	Administration	
					ytterligare konsekvens bedöms bli minskat åkande med kollektivtrafik samt ökad belastning med bil på trafiksystemet i och runt Göteborg.		
44	Göteborgs Spårvägar AB (GS)	<p>En harmonisering av förmånerna i Göteborgs stads samtliga förvaltningar och bolag medför en stor risk i att ett flertal mål bland annat i Program för attraktiv arbetsgivare inte kan uppnås utifrån Göteborgs Spårvägars perspektiv.</p> <p>1) Det motverkar målet om att vara en attraktiv arbetsgivare generellt och specifikt målet "Vi erbjuder attraktiva anställningsvillkor och förmåner".</p> <p>2) Det motverkar målet om ett hållbart arbetsliv.</p>	<p>GS ser positivt på den reviderade inriktningen 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.</p>	<p>Harmonisering mot nuvarande belopp om 2 100 kr/år skulle innebära att samtliga överskjutande förmåner behöver tas bort. Detta skulle leda till stort missnöje bland medarbetarna. Subventionerade Västtrafikkort inte längre kan erbjudas vilket genererar en ökad administration av resor i tjänsten samt en risk att fler tar bilen till arbetet och därmed en negativ påverkan på miljön samt en påverkan på trafiksituationen i Göteborg. Möjligheten att arbeta hälsofrämjande påverkas när förmåner som massage och hälsoprofilundersökningar måste tas bort. Borttagande av förmånen p-tillstånd</p>	<p>Harmonisering mot + 1000 kr skulle innebära att samtliga överskjutande förmåner behöver tas bort. Möjligen kan utbudet kompletteras med någon hälsofrämjande förmån. Harmoniseringen mot + 5 000 kr skulle innebära att alla överskjutande förmåner förutom periodvis hälsokontroll behöver tas bort. Det kan finnas en möjlighet att erbjuda någon form av subventionering av resor med kollektivtrafiken alternativt av p-tillstånd. Harmonisering av förmåner mot +12 000 kr skulle innebära att medarbetare skulle kunna välja mellan västtrafikkort eller parkeringstillstånd som förmån.</p>	<p>Ur GS synvinkel påverkas inte administrationen negativt av att utbudet av personalförmåner kan variera inom staden. En avveckling av förmånen för Västtrafikkort kommer dock att leda till betydligt mer administration och en ökad kostnad när det gäller resor i tjänsten.</p>	<p>GS medarbetare erbjuds ett högre värde av förmåner motsvarande ca 17 000 kr/medarbetare och år. GS erbjuder samtliga av stadens gemensamma förmåner förutom bidrag till cykelrelaterade inköp om 1500 kr över 3 år.</p>

	Remissinstans	Beslut/bedömning	Efterfrågad bedömning av konsekvenser ¹				Övriga kommentarer
			Justerad inriktning	Oförändrat ekonomiskt värde	Ökat ekonomiskt värde	Administration	
		3) Det motverkar målen i Policyn för resor i tjänsten.		riskerar att innebära negativa konsekvenser för framförallt natt-arbetande personal som har svårt att ta sig till arbetet med kollektiv-trafik. Den stadengemensamma cykelförmånen skulle kunna införas.	Konsekvenserna av harmonisering mot de föreslagna beloppen bedöms bli ökade kostnader i form av lön, större personal-omsättning inledningsvis samt större svårigheter att rekrytera rätt kompetens. En ytterligare konsekvens bedöms bli minskat åkande med kollektiv-trafik samt ökad belastning på trafiksystemet i och runt Göteborg. Harmonisering mot +12 000 kr bedöms dock få små konsekvenser.		
45	Göteborgs Stads Leasing AB	Styrelsen beslutade att tillstyrka bolagets förslag till remissvar	Det kan vara svårt att bedöma i vilken mån olika personalförmåner är likvärdiga vilket gör att detta scenario är svårbedömt. Tanken är dock god och det kan finnas fördelar med att ha förmåner som är anpassade till den egna verksamheten. Vi ser dock svårigheter med att harmonisera detta inom hela staden. Harmoniseringen bör	Konsekvensen blir att bolaget måste avveckla gymlokalen vilket inte kommer att ge några inbesparingar alls samt att hälsosundersökningarna måste tas bort vilket vi ser som mycket negativt då detta är en del i bolagets systematiska arbetsmiljöarbete. Den kortsiktiga vinst som detta kan ge kommer att försämra medarbetarnas	Bolaget har i dagsläget ett utnyttjande av befintliga förmåner som ligger mellan 30 och 40 procent förutom för hälsoprofilerna där utnyttjandet ligger omkring 90 procent. Utnyttjandet är mycket högt då bolaget vill att alla skall genomgå hälsoprofilerna då vi ser det som en del i bolagets systematiska arbetsmiljöarbete. Vad	I dag har bolaget ingen nämnvärd administration av de förmåner som bolaget har utöver de stadengemensamma. Om andra typer av förmåner beslutas eller om dessa kan varieras mellan olika förvaltningar och bolag förutsätter vi att samtliga förmåner	Bolaget har en egen gymlokal och möjlighet för medarbetarna att träna på arbetstid under 10 minuter per dag. Utöver detta har bolaget också en hälsoundersökning med hälsoprofilsbedömning vartannat år. Skulle bolaget stänga nuvarande gym kan ej de anställda träna i anslutning till arbetet vilket kommer öka behovet av transporter i de fall medarbetarna

	Remissinstans	Beslut/bedömning	Efterfrågad bedömning av konsekvenser ¹				Övriga kommentarer
			Justerad inriktning	Oförändrat ekonomiskt värde	Ökat ekonomiskt värde	Administration	
			<p>göras för att alla stadens anställda skall veta att de minst har en grundläggande nivå på förmåner. Skall stadens alla diversifierade verksamheter kunna leva upp till punkt 3c i Göteborgs Stads program för Attraktiv Arbetsgivare bör det finnas utrymme för bolag och förvaltningar att kunna erbjuda specifika förmåner för att kunna locka till sig rätt kompetens inom vissa områden.</p>	<p>arbetsmiljö med risk för ökad sjukfrånvaro och ökade arbetsskador. Bolaget uppmuntrar medarbetarna till fysisk aktivitet och en sund livsstil och genom att minska tillgängligheten till hjälpmedel för att underhålla detta tror vi att verksamheten kommer att förlora på grund av ökade ohälsotal. Flera av våra medarbetare har uttryckt svårigheter med att ta kostnaden för gymkort varför ett stängt gym kommer påverka hälsan hos våra sämst bemedlade medarbetare. Risken är också stor att våra fackliga organisationer kommer att kräva ersättning för förlorade förmåner vilket i sig kan driva kostnaderna mer än det vi sparar in. Effekterna av denna neddragning kommer ha marginell effekt på resultaträkningen men en trolig negativ effekt på våra medarbetares hälsa.</p>	<p>gäller utnyttjandet av den egna gymlokalen för bolaget ingen statistik på utnyttjandet då kostnaden är oberoende av hur många som nyttjar den. Vilka kostnader ett ökat ekonomiskt värde medför beror helt på hur många som nyttjar det och blir därför svårt att uppskatta. Om vi räknar med att ett högre belopp ger ett utnyttjande om 40 procent betyder detta att en ökning med 1 000 kr ger en kostnad på drygt 30 tkr, en ökning med 5 000 kr ger en kostnad på 160 tkr och en ökning med 12 000 kr ger en kostnad på drygt 380 tkr. En så stor ökning som 12 000 kr kommer dock knappast att medföra ett så högt utnyttjande så det troligen kommer att bli flera förmåner som inte nyttjas av så många.</p>	<p>kan hanteras inom förmånsportalen som sköts av Benify. Därmed torde ingen ökad administration uppstå. Den administration som möjliggör hälsokontroller/profiler görs till största delen av leverantören.</p>	<p>väljer att träna i liknande eller samma omfattning vid ett annat gym. Fler personer från socioekonomiskt svårare situationer väljer också bort att undersöka sin hälsa med regelbundenhet varför våra kontinuerliga hälsokontroller skapar en trygghet för dessa medarbetare då vi därigenom upptäcker att medarbetare har ett mindre hälsosamt leverne likväl som rena riskfaktorer i arbetet som eljest inte skulle bli synliggjorda.</p>

	Remissinstans	Beslut/bedömning	Efterfrågad bedömning av konsekvenser ¹				Övriga kommentarer
			Justerad inriktning	Oförändrat ekonomiskt värde	Ökat ekonomiskt värde	Administration	
46	Grefab	Godkänna remissvaret och sända det som eget yttrande till stadsledningskontoret. Grefab har anpassat bolagets personalförmåner helt enligt Göteborg Stads riktlinje för förmåner och arbetat utifrån dem i ett par år. Erfarenheterna är goda.		Grefab ser inga större konsekvenser i ett oförändrat ekonomiskt värde och förordar det för egen del.	De ekonomiska konsekvenserna kan, om riktlinjen ökar kostnaderna, bli svåra att följa för ett litet bolag.		Att bedöma andra bolags förmåner utifrån så väl förmånens karaktär samt ekonomiska värde är inte möjligt för ett enskilt bolag. Det grundläggande för hela remissen är om Göteborgs Stad ur ett juridiskt perspektiv kan besluta om förmåner och dess ekonomiska värde förutom när det gäller förvaltningarna
47	Gryab AB	Om utgångspunkten är att det ekonomiska värdet ska vara likvärdigt för alla förvaltningar och bolag ser Gryaab positivt på att utbudet av personalförmånerna tillåts variera då det ger bolaget en möjlighet att påverka vilka förmåner bolaget ska ha. För Gryaab är det viktigt att kunna erbjuda rätt nivå av förmåner för att kunna konkurrera om arbetskraft inom områden i den privata industrin som	Om utgångspunkten är att det ekonomiska värdet ska vara likvärdigt för alla förvaltningar och bolag ser Gryaab positivt på att utbudet av personalförmånerna tillåts variera då det ger bolaget en möjlighet att påverka vilka förmåner bolaget ska ha. Det är en nödvändig förutsättning för att kunna uppnå avsedd effekt och nytta med förmånerna liksom att förvaltning eller bolag ska kunna nå de mål som sätts inom olika	Konsekvensen av en harmonisering utifrån ett ekonomiskt värde på 2 100 kr skulle innebära att Gryaab tar bort alla förmåner som innebär en kostnad för Gryaab utöver friskvårdsbidraget, cykelförmånen och personalstödet i form av stödsamtal. Det skulle påverka Gryaabs konkurrenskraft som arbetsgivare negativt då bolaget konkurrerar med privata aktörer inom process- och energiområdet.	Ett ekonomiskt värde på nuvarande 2 100 kr eller utökat med 1 000 kr skulle innebära att Gryaab skulle behöva minska sina förmåner på ett sätt som bedöms inverka negativt på Gryaabs konkurrenskraft. Gryaab bedömer att ett utökat ekonomiskt värde på + 5 000 kr ger bolaget goda förutsättningar att bibehålla sin attraktionskraft till en rimlig kostnad samt möjlighet att i det långa loppet utföra vårt uppdrag med	Konsekvensen gällande administration av personalförmåner vid en förändrad inriktning där utbudet av personalförmåner kan variera mellan olika förvaltningar och bolag bedöms som ringa. Gryaab har idag förmåner som hanteras utanför Förmånsportalen och den administrativa hanteringen av dessa är inte av betydande karaktär för organisationen.	Friskvård på arbetsplatsen infördes 2005 i syfte att minska Gryaabs sjuktal. Insatsen gav resultat och Gryaabs sjuktal ligger nu på en låg nivå (3 %). Gryaab ser att en bidragande orsak till de låga sjuktalen är att bolaget aktivt arbetar med systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) genom olika personalvårdande insatser. Göteborgs stad klassificerar friskvård på arbetstid och tillgång till gym på Gryaab som förmåner men Gryaab betraktar dessa som SAM (systematiskt arbetsmiljöarbete).

	Remissinstans	Beslut/bedömning	Efterfrågad bedömning av konsekvenser ¹				Övriga kommentarer
			Justerad inriktning	Oförändrat ekonomiskt värde	Ökat ekonomiskt värde	Administration	
		processindustrin och energiområdet. Genom att erbjuda förmåner utöver lön ökar bolaget sin attraktionskraft och därmed möjlighet i det långa loppet att utföra sitt uppdrag med samma effektivitet och kvalitet samt minskar risken för kompensation i form av ökade löner.	väsentliga områden såsom systematisk arbetsmiljö, förebyggande hälsoarbete och miljö.		samma effektivitet och kvalitet. Vid ett utökat ekonomiskt värde på + 9 000 kr skulle Gryaab kunna fortsätta att subventionera Västtrafikkort med 50 %. Gryaab bedömer att det skulle ha betydelse ur både ett miljö- och jämställdhetsperspektiv men också för konkurrenskraften för Gryaab som bolag. Konsekvensen av ett ökat ekonomiskt värde som innebär + 12 000 kr per medarbetare och år skulle vara att Gryaab kan erbjuda samma förmåner som idag.		Gryaab vill särskilt peka på att nivån på + 5 000 kr skulle innebära att dagens förmån med Västtrafikkort mot bruttolöneavdrag skulle behöva ändras till nettolöneavdrag. Det skulle troligen leda till att färre valde att utnyttja förmånen. Det skulle i sin tur minska incitamentet att välja kollektivtrafik framför privat bil vilket vore negativt ur miljösynpunkt. Frågan är även av betydelse ur ett jämställdhetsperspektiv då majoriteten av de som utnyttjar Västtrafikförmånen är kvinnor.
48	Renova AB och Renova Miljö AB	Styrelsen för Renova AB antar bifogat remissvar med konsekvensbeskrivning och översänder till stadsledningskontoret. Renova bedömer att ett utökat värde av + 5000 kronor är den lägsta nivån för att Renova inte ska	Renova förstår inriktningen med att en harmonisering av ett ekonomiskt värde för personalförmånerna inom Göteborgs stad görs utifrån ett jämställdhets- och rättviseperspektiv. Att det tillåts vara en variation inom det ekonomiska värdet är en viktig förutsättning	Konsekvensen av en harmonisering utifrån ett oförändrat ekonomiskt värde skulle innebära borttagande av lunchsubvention för samtliga medarbetare utom miljöarbetarna, subventionerat Västtrafikkort samt möjligheter till osteopat, naprapat och massage utanför friskvårds-	Konsekvensen av ett ökat ekonomiskt värde + 1 000 skulle innebära att Renova kan använda det ökade värdet för att behålla massagefätölj samt möjligheten med subventionerat besök hos naprapat och osteopat. Utöver det blir det samma konsekvenser	Det är viktigt att Förmånsportalen inte blir styrande när det gäller utbudet av förmåner. I stället måste det vara bolagets mål och syfte med förmånerna som styr samt möjligheten att uppfattas som en	På Renova är det de manliga medarbetare som har de högsta sjuktalen avseende både lång sjukfrånvaro och upprepad kort varför jämställdhetsaspekten behöver beaktas även utifrån det perspektivet. I konsekvensbeskrivningen har vi utgått från att kostnadsfria lokaler för fysisk träning i Renovas

	Remissinstans	Beslut/bedömning	Efterfrågad bedömning av konsekvenser ¹				Övriga kommentarer
			Justerad inriktning	Oförändrat ekonomiskt värde	Ökat ekonomiskt värde	Administration	
		tappa i attraktionskraft eller försämra möjlighet att arbeta systematiskt och förebyggande med arbetsmiljö och hälsofrågor.	för att kunna uppnå avsedd effekt och nytta av förmånerna liksom att förvaltning eller bolag ska kunna nå de mål som sätts inom olika väsentliga områden såsom systematisk arbetsmiljö, förebyggande hälsoarbete och miljö. För Renovas del är det viktigt att kunna erbjuda rätt nivå av förmåner för att kunna konkurrera om arbetskraft inom transportbranschen och energiområdet.	bidraget. Det innebär också borttagande av massagestolar samt gruppträning. Vår bedömning är att det utöver påverkan på vår attraktionskraft får en negativ inverkan på vårt förebyggande hälsoarbete, vårt systematiska arbetsmiljöarbete samt vår miljöinriktning. I syfte att bidra till minskade utsläpp genom att uppmuntra våra medarbetare att åka kollektivt subventionerar Renova Västtrafikkort med halva kostnaden. Det är ett viktigt led i vårt miljöarbete och en trovärdighetsfråga för oss som miljöföretag. Givet att alla förmåner utöver de stadengemensamma tas bort, är det svårt att se prioriteringen av t ex årskort på Liseberg.	som vid nivån 2 100 kronor. Konsekvensen av ett ökat ekonomiskt värde + 5 000 skulle innebära att Renova kan behålla motsvarande 25% subvention av västtrafikkort. Utöver det kan massagefätölj erbjudas samt subventionering av naprapat, osteopat samt ett fåtal massage-tillfällen. De förmåner vi inte kan erbjuda jämfört med dagens förmåner är gruppträning, massage i samma omfattning som i dag samt till hälften subventionerat västtrafikkort. Konsekvensen av ett ökat ekonomiskt värde som innebär + 12 000 kr per medarbetare och år skulle innebära att Renova kan behålla samtliga förmåner vi har idag utom gruppträning.	attraktiv arbetsgivare. Konsekvensen gällande administration av personalförmåner vid en förändrad inriktning bedömer vi dock som hanterliga. Vi har idag förmåner som inte finns i Förmånsportalens utbud men där man kan lägga in ikoner så att den gemensamma ingången och sökvägen alltid blir densamma för medarbetarna. Det ska vara enkelt för våra medarbetare utan alltför mycket administration för bolaget.	egna lokaler samt riktad funktionsanalys för dem med fysiskt tunga arbeten inte räknas som förmåner i detta remissvar. Våra miljöarbetare har inte möjlighet att köra till anläggning där de kan värma medhavd mat utan att det skulle få stor negativ påverkan på produktionstid och mängden körda mil. Att ha möjlighet att kunna äta varm mat under sin arbetsdag ser vi som en hygienfaktor och räknar därför inte måltids-subvention som en förmån för våra miljöarbetare, däremot för övriga medarbetare på Renova.

Sammanställning ekonomiskt värde av personalförmåner 2019 förvaltningar och bolag utöver stadengemensamma personalförmåner

Grå ruta i sammanställningen innebär att förvaltningen/bolaget har svarat och inte har några personalförmåner utöver de stadengemensamma.

* Från och med 2021-01-01 ingår stadsdelsförvaltningarna och social resurs i de nybildade fackförvaltningarna. De tidigare personalförmånerna utöver de stadengemensamma är avvecklade i samband med omorganisationen.

Förvaltning/bolag	Förmåner friskvård	Beräknat ekonomiskt värde per medarbetare	Övriga förmåner	Beräknat ekonomiskt värde per medarbetare	Totalt beräknat ekonomiskt värde per medarbetare
SDF Angered *	Anmälningsavgift Blodomloppet	414			414
SDF Askim-Frölunda-Högsbo *					-
SDF Centrum *					-
SDF Lundby *	Friskvård på arbetstid	175			175
SDF Majorna Linné *					-
SDF Norra Hisingen *					-
SDF Västra Göteborg *					-
SDF Västra Hisingen *					-
SDF Örgryte-Härlanda *					-
SDF Östra Göteborg *					-
Social resursförvaltning *					-
Arbvux	Friskvård på arbetstid	5 900	Blodgivning	625	6 525
Förskoleförvaltningen					-
Grundskoleförvaltningen					-
Utbildningsförvaltningen	Friskvård på arbetstid	2 210			5 841
	Lokaler för fysisk aktivitet	2 027			
	Massage	867			
	Anmälningsavgift Blodomloppet	320			
	Lokala friskvårdsprogram	417			
Fastighetskontoret	Lokaler för fysisk aktivitet	202			1 877
	Massage	1 272			
	Anmälningsavgift Blodomloppet	343			
	Aktiviteter via fritidsförening	60			
Idrott och förening					-

Förvaltning/bolag	Förmåner friskvård	Beräknat ekonomiskt värde per medarbetare	Övriga förmåner	Beräknat ekonomiskt värde per medarbetare	Totalt beräknat ekonomiskt värde per medarbetare
Inköp och upphandling	Massage	2 037	Väststrafikkort betalt av arbetsgivaren	9 382	11 419
Intraservice	Friskvård på arbetstid	8 070			9 388
	Lokaler för fysisk aktivitet	645			
	Massagefåtölj	343			
	Hyrd lokal för innebandyspel	330			
Konsument- och medborgarservice					-
Kretslopp och vatten	Friskvård på arbetstid	5 520	Enmanstillägg (ensamarbete)	1 755	14 835
	Hälsoundersökning	1 814	Uttryckningstillägg (utöver jour och beredskap)	450	
	Anmälningavgift Blodomloppet och Cykelutmaningen	320	Rikskort	3 168	
	Hyrd lokal för innebandy och badminton	308	Högre ersättning terminalglasögon	1 500	
	Aktiviteter via medel från hälsopott	Beräknat värde saknas	Blodgivning	Beräknat värde saknas	
Kultur	Lokaler för fysisk aktivitet	Beräknat värde saknas			-
Lokalförvaltningen	Lokaler för fysisk aktivitet	Beräknat värde saknas	Blodgivning	Beräknat värde saknas	
	Anmälningavgift Blodomloppet och Cykelutmaningen	389			389
Miljöförvaltningen					-
Park- och naturförvaltningen	Lokaler för fysisk aktivitet	249			570
	Aktiviteter anordnade via fritidsförening	321			
Regionarkivet					
Stadsrevisionen					
Social resursförvaltning					
Stadsbyggnadskontoret	Lokaler för fysisk aktivitet	146			146
Stadsledningskontoret					

Förvaltning/bolag	Förmåner friskvård	Beräknat ekonomiskt värde per medarbetare	Övriga förmåner	Beräknat ekonomiskt värde per medarbetare	Totalt beräknat ekonomiskt värde per medarbetare
Trafikkontoret	Lokaler för fysisk aktivitet	180	Väststrafikkort betalt av arbetsgivaren	7 430	8 160
	Massagefåtölj	150			
	Anmälningsavgift Blodomloppet	400			
Göteborgs Stadshus AB					-
Göteborg Energi koncernen	Lokaler för fysisk aktivitet	2 618	Hyra semesterbostad	3 315	9 957
			Summa från personalförening till pensionsavsättning eller lunchsubvention	4 024	
Förvaltnings AB Framtiden			Väststrafikkort betalt av arbetsgivaren	6 252	16 596
			Rikskort	10 344	
Framtiden Byggutveckling AB			Väststrafikkort betalt av arbetsgivaren	6 252	16 596
			Rikskort	10 344	
Bostadsbolaget	Friskvård på arbetstid	4 000	Väststrafikkort betalt av arbetsgivaren	6 252	22 782
	Massage	400	Hyra semesterbostad	1 436	
	Osteopat	350	Rikskort	10 344	
	Aktiviteter via idrottsförening	Beräknat värde saknas			
Bostads AB Poseidon	Massage	323	Väststrafikkort betalt av arbetsgivaren	6 250	18 103
	Kiropraktor	300	Hyra semesterbostad	584	
	Hälsoprofilundersökning	566	Rikskort	10 080	
Egnahemsbolaget	Massage	270	Väststrafikkort betalt av arbetsgivaren	6 252	23 166
			Hyra semesterbostad	6 300	
			Rikskort	10 344	

Förvaltning/bolag	Förmåner friskvård	Beräknat ekonomiskt värde per medarbetare	Övriga förmåner	Beräknat ekonomiskt värde per medarbetare	Totalt beräknat ekonomiskt värde per medarbetare
Familjebostäder i Göteborg AB	Massage	175	Väststrafikkort betalt av arbetsgivaren	6 250	19 884
	Kiropraktor	360	Hyra semesterbostad	2 755	
	Aktiviteter via fritidsförening	Beräknat värde saknas	Rikskort	10 344	
			Möjlighet till förlängd delledighet 25% tills barnet är 12 år	Beräknat värde saknas	
Gårdstensbostäder AB	Hälsoundersökning	Beräknat värde saknas	Väststrafikkort betalt av arbetsgivaren	6 250	6 250
Störningsjouren i Göteborg AB	Aktiviteter via personalvårdsklubb	314	Väststrafikkort betalt av arbetsgivaren	6 240	17 138
			Rikskort	10 584	
Higab AB	Hälsoprofilsbedömning	Beräknat värde saknas	Väststrafikkort betalt av arbetsgivaren	7 752	20 076
	PSA-prov för män över 50 år alternativt ämnesomsättningsprov för kvinnor (300 kr)	1 480	Rikskort	10 344	
	Aktiviteter via föreningar	Beräknat värde saknas	Suventionerat drivmedel	500	
Förvaltnings AB GöteborgsLokaler	Aktiviteter via föreningar	3 300	Väststrafikkort betalt av arbetsgivaren	6 250	19 894
			Rikskort	10 344	
Göteborgs Stads Parkerings AB			Väststrafikkort betalt av arbetsgivaren	6 396	17 984
			Rikskort	9 504	
			Arbetstidsförkortning	2 084	

Förvaltning/bolag	Förmåner friskvård	Beräknat ekonomiskt värde per medarbetare	Övriga förmåner	Beräknat ekonomiskt värde per medarbetare	Totalt beräknat ekonomiskt värde per medarbetare
Älvstranden Utveckling AB	Friskvård på arbetstid	610	Väststrafikkort betalt av arbetsgivaren	3 000	13 120
	Massage	7 320	Parkeringsstillstånd	Beräknat värde saknas	
	Hälsundersökning	750			
	Yoga	1 440			
Business Region Göteborg	Massage	Beräknat värde saknas	Väststrafikkort betalt av arbetsgivaren	6 264	6 264
Göteborg & Co AB	Massage	1 533	Parkeringsplats för bolagets ledningsgrupp *	11 880	13 638
	Massagefåtölj	225			1 758
Got Event AB	Friskvård på arbetstid	9 969	Parkeringsförmån	771	11 154
	Aktiviteter via fritidsförening	414			
Göteborgs Stadsteater	Friskvård på arbetstid	Beräknat värde saknas	Lunchsubvention	2 900	6 900
	Massage	Beräknat värde saknas	Barnvakt kväll/helg	4 000	
Liseberg AB					-
Göteborgs Spårvägar Trafikantservice AB	Massage	Beräknat värde saknas	Väststrafikkort betalt av arbetsgivaren	8 077	15 897
	Hälsundersökning	1 100	Parkeringsstillstånd	6 720	
			Stughyrning av förening	Beräknat värde saknas	
Göteborgs Spårvägar Buss AB	Massage	Beräknat värde saknas	Väststrafikkort betalt av arbetsgivaren	8 077	17 457
	Hälsundersökning	1 100	Parkeringsstillstånd	8 280	
			Stughyrning av förening	Beräknat värde saknas	

Förvaltning/bolag	Förmåner friskvård	Beräknat ekonomiskt värde per medarbetare	Övriga förmåner	Beräknat ekonomiskt värde per medarbetare	Totalt beräknat ekonomiskt värde per medarbetare
Göteborgs Spårvägar AB	Massage	Beräknat värde saknas	Väststrafikkort betalt av arbetsgivaren	8 077	17 457
	Hälsoundersökning	1 100	Parkeringstillstånd	8 280	
			Stughyrning av förening	Beräknat värde saknas	
Göteborgs Hamn AB	Hälsoprofilbedömning	Beräknat värde saknas	Väststrafikkort betalt av arbetsgivaren	2 686	32 117
	Extra bidrag utöver Göteborgs Stads cykelförmån	742	Extra ersättning vid vård av barn	9 485	
			Extra ersättning vid tjänsteresa	1 019	
			Parkeringsplats	3 886	
			Extra milersättning vid bilkörning i tjänsten	1 356	
			Kostnadsfri synundersökning samt bidrag till köp av glasögon och linser	1 700	
			Lunchsubvention	5 815	
			Sjukvårdsförsäkring för företagsledning *	5 428	
Försäkrings AB Göta Lejon	Friskvård på arbetstid	6 394	Väststrafikkort betalt av arbetsgivaren	6 250	23 553
	Massage	4 945	Sjukvårdsförsäkring	5 964	
Grefab					-
Gryaab AB	Friskvård på arbetstid	6 700	Västtrafikkort betalt av arbetsgivaren	6 396	20 376
	Lokaler för fysisk aktivitet	1 800	Hyra semesterbostad	1 000	
	Summa från personalförening	1 500	Lunchsubvention	2 200	
			Tvätta bil i tvätthall	120	
			Däckförvaring	600	
			Lån av mindre verktyg	60	

Förvaltning/bolag	Förmåner friskvård	Beräknat ekonomiskt värde per medarbetare	Övriga förmåner	Beräknat ekonomiskt värde per medarbetare	Totalt beräknat ekonomiskt värde per medarbetare
Göteborgs Stads Leasing AB	Friskvård på arbetstid	2 200			5 100
	Lokaler för fysisk aktivitet	500			
	Hälsoprofilsbedömning	2 400			
Renova	Lokaler för fysisk aktivitet	Beräknat värde saknas	Väststrafikkort betalt av arbetsgivaren	3 875	16 085
	Massage	Beräknat värde saknas	Rikskort	4 800	
	Gruppträning	6 750			
	Naprapat	230			
	Osteopat	430			
	Massagestolar	Beräknat värde saknas			
Boplatz Göteborg	Massage	1 000	Arbetstidsförkortning	19 000	20 000



Sammanställning över personalförmåner som ska avvecklas/behållas

Sammanställningen över personalförmåner som ska avvecklas eller behållas utifrån tjänsteutlåtande Nulägesanalys av personalförmåner i förvaltningar och bolag inför avveckling av icke stadengemensamma personalförmåner samt uppdrag gällande revidering av Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner, utfärdat 2019-10-07, diarienummer 1396/17.

Personalförmån	Åtgärd
Västrafikkort betalt av arbetsgivaren mot förmånsbeskattning	Avvecklas som generell förmån
Friskvård på arbetstid	Avvecklas som generell förmån
Kostnadsfria lokaler för fysisk träning	Befintliga lokaler behålls under förutsättning att lokalen är tillgänglig för samtliga anställda i den fysiska byggnaden
Möjlighet att hyra semesterbostäder som ägs av arbetsgivaren eller via stiftelse/förening	Avvecklas
Möjlighet till subventionerad massage inklusive massagefåtölj samt besök hos naprapat, kiropraktor och osteopat, som inte avräknas mot friskvårdsbidraget	Avvecklas som generell förmån
Subventionerad lunchkostnad genom till exempel möjlighet att köpa rikskort	Avvecklas
Personalföreningar	Befintliga personalföreningar kvarstår under förutsättning att bidrag från arbetsgivaren enbart används för administrativa kostnader
Hälsoundersökningar/ hälsoprofilsundersökningar	Avvecklas som generell förmån
Blodgivning på betald arbetstid	Avvecklas
Subventionerade anmälningsavgifter	Avvecklas

Extra ersättning för synundersökning och glasögon utöver vad som anges i upphandlade avtal gällande terminalglasögon	Avvecklas
Ersättning för kostnad för synundersökning och glasögon/linser (ej terminalglasögon)	Avvecklas
Parkeringstillstånd mot förmånsbeskattning	Befintliga tillstånd behålls om det bedöms nödvändigt utifrån verksamhetens geografiska placering
Extra bidrag utöver Göteborgs Stads cykelförmån	Avvecklas
Extra ersättningar och tillägg utöver kollektivavtal	Avvecklas
Arbetstidsförkortning som ej förhandlats i centralt eller lokalt kollektivavtal	Avvecklas
Verksamhetsspecifika personalförmåner	
<ul style="list-style-type: none"> • Avgiftsfritt årskort på muséer • Avgiftsfritt åka attraktioner på Liseberg 	Behålls under förutsättning att syftet är kompetensutveckling och att det ingår i den anställdes individuella kompetensutvecklingsplan
<ul style="list-style-type: none"> • Ersättning för barntillsyn 	Avvecklas under förutsättning att möjlighet till barnomsorg finns via kommunal verksamhet
<ul style="list-style-type: none"> • Sjukvårdsförsäkring med förmånsbeskattning 	Avvecklas
Övrig personalförmån	
Subventionerat drivmedel	Avvecklas

Tilläggsyrkande Henrik Munck

Förmåner för medarbetare i Göteborgs Stad

Förslag till beslut i kommunfullmäktige:

1. Förändringsarbetet gällande personalförmåner ska prioritera att ge bättre förmåner för personalgrupper som idag har lägst ekonomiskt värde på förmånerna.
2. För förändring av förmåner som inte kan genomföras i samförstånd mellan arbetsgivare och fackliga organisationer ska beslut om fortsatt hantering fattas av respektive politisk nämnd eller bolagsstyrelse.
3. Nämnder och bolagsstyrelser får fatta beslut om avvikelse från stadengemensamt ekonomiskt värde för personalförmåner och utbud om det finns särskilda skäl för verksamheten.

Yrkandet

Förmåner är en del i erbjudandet som arbetsgivare ger för att vara konkurrenskraftig och kunna säkra kompetensförsörjningen.

Staden bör prioritera att ge bättre förmåner för medarbetare inom välfärd och utbildning; områden som har stora utmaningar i kompetensförsörjningen och som också är kvinnodominerade.

Samtidigt som det finns starka skäl för harmonisering av personalförmåner så vore det olyckligt om förändringsarbetet sker genom alltför mycket detaljstyrning och att grundläggande principer på den svenska arbetsmarknaden riskerar att åsidosättas.

Därför bör nämnder och bolagsstyrelser ges mandat att fatta beslut om avvikelser från stadengemensamma inriktningar om det finns särskilda skäl för verksamheten.

Likaså bör principen om att arbetsmarknadens parter i första hand kommer överens om förändringar i samförstånd vidmakthållas, vilket i normalfallet betyder att politiken inte detaljstyr.

Om kommunfullmäktige beslutar om en inriktning för personalförmåner som kan leda till att parterna inte kan komma överens i samförstånd så bör därför politiken även ta ansvar i en sådan situation och fatta beslut om fortsatt hantering.

Yrkande



2022-01-27

Handling 2022 nr 6

Yrkande till Förmåner för medarbetare i Göteborgs Stad – gällande en reviderad inriktning, kompletterad och fördjupad.

Förslag till beslut

I fullmäktige:

1. Stadens nämnder och bolag får i uppdrag att prioritera arbetet med att succesivt höja nivån av personalförmånerna till de personalgrupper som idag har de lägsta ekonomiska värdet på sina förmåner. Uppdraget utvärderas år 2025.
2. Stadens nämnder och bolag ges mandat att fatta beslut om personalförmåner som avviker från staden gemensamma personalförmåner (värde och utbud) om det finns särskilda skäl för det inom verksamheten.
3. Personalförmåner, som är framförhandlade som en lönekompensationsersättning bör kunna förhandlas om till kontant bruttolön om så önskas av arbetstagaren.
4. Nämnden för Intraservice får i uppdrag att utreda vilka förmåner som är möjliga att administrera tekniskt via förmånsportalen samt hur den reviderade inriktningen med varierade förmåner påverkar möjligheterna att använda en förmånsportal.

Yrkandet

Göteborg ska vara en attraktiv arbetsgivare. Vi ser det som en nödvändighet om vi ska kunna klara vårt uppdrag och framtidens utmaningar i relation till stadsutveckling och välfärd. Det främsta medlet för att uppnå det här målet är att föra en aktiv personal- och lönepolitik som säkerställer trygghet och rättvisa. Vi måste kunna erbjuda schysta villkor, en bra arbetsmiljö och en lön man kan leva på. Genom schysta arbetsvillkor och genom att erbjuda olika förmåner till våra anställda kan vi både attrahera och bibehålla en personal som trivs.

För att möta framtidens utmaningar tror vi också att det är nödvändigt att prioritera de som idag har de allra lägsta ekonomiska förmånerna. Inte minst ser vi en tendens att kvinnodominerande omsorgs- och utbildningsinriktade yrken har sämre förmåner. Detta ser vi som oacceptabelt och något vi som arbetsgivare måste åtgärda. Vi som arbetsgivare ska göra det bättre, inte sämre för alla våra välfärdsarbetare som sliter ut sig.

Av denna anledning får staden i uppdrag att succesivt höja nivån i relation till personalförmånerna och prioritera de personalgrupperna med lägst nivå av förmåner.

Vi är medvetna om att alla förmåner inte passar alla. Vi vill därför också möjliggöra för den enskilde att själv få avgöra om man som anställd i staden hellre ser ett ökat lönebesked framför ett uttag av ekonomiska förmåner.



Revidering av Göteborgs Stads regler för arvoden och ersättningar – tillägg till paragraf 8 gällande särskilda arvoden

§ 12, 0947/21

Beslut

Enligt kommunstyrelsens förslag:

Paragraf 8 i Göteborgs Stads regler för arvoden och ersättningar revideras i enlighet med bilaga 2 till arvodesberedningens skrivelse och gäller från och med den 1 januari 2022.

Handling

2021 nr 274.

Protokollsanteckning

Henrik Munck (D) anmäler att han inte deltar i beslutet.

Protokollsutdrag skickas till

Arvodesberedningen
Styrande dokument

Dag för justering

2022-02-09

Vid protokollet

Sekreterare

Mathias Sköld

Ordförande

Anneli Rhedin

Justerande

Pär Gustafsson

Justerande

Håkan Eriksson



Handling 2021 nr 274

Revidering av Göteborgs Stads regler för arvoden och ersättningar – tillägg till paragraf 8 gällande särskilda arvoden

Till Göteborgs kommunfullmäktige

Kommunstyrelsens förslag

Kommunstyrelsen tillstyrker arvodesberedningens förslag i skrivelse den 20 oktober 2021 och föreslår att kommunfullmäktige beslutar:

Paragraf 8 i Göteborgs Stads regler för arvoden och ersättningar revideras i enlighet med bilaga 2 till arvodesberedningens skrivelse och gäller från och med den 1 januari 2022.

Göteborg den 15 december 2021
Göteborgs kommunstyrelse

Axel Josefson

Mathias Sköld



Utfärdat 2021-10-20

Diarienummer 0947/21

Revidering av Göteborgs Stads regler för arvoden och ersättningar – tillägg till paragraf 8 gällande särskilda arvoden

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen och kommunfullmäktige:

Paragraf 8 i Göteborgs Stads regler för arvoden och ersättningar revideras i enlighet med bilaga 2 till arvodesberedningens skrivelse och gäller från och med den 1 januari 2022.

Sammanfattning

Det finns idag styrgrupper, råd, förbund, arbetsgrupper, nätverk med mera med representation från Göteborgs Stad vars arvode inte regleras i Göteborgs Stads regler för arvoden och ersättningar.

Arvodesberedningen föreslår därför kommunstyrelsen och kommunfullmäktige att Göteborgs Stads regler för arvoden och ersättningar revideras så att även representanter i styrgrupper, råd, förbund, arbetsgrupper, nätverk med mera får rätt till arvode.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Kommunfullmäktige och kommunstyrelsen utser 164 representanter i dessa olika styrgrupper, råd, förbund, arbetsgrupper, nätverk, ideella föreningar med mera. Av 164 uppdrag innehas 61 (37 procent) av ett heltidsarvoderat kommunalråd, 32 (20 procent) av uppdragen av en politisk tjänsteperson och resterande 71 (43 procent) av en annan politisk utsedd representant.

Den totala kostnaden för att arvodera representanterna i dessa olika forum styrs av hur många och långa sammanträden respektive forum har. Kostnaderna som redovisas nedan är beräknade utifrån ett uppskattat antal sammanträden kombinerat med arvodet en förtroendevald får för en förrättning som varar upp till fyra timmar, det vill säga 850 kronor.

Skulle samtliga uppdrag arvoderas oberoende vem som innehar det skulle den kostnaden vara cirka 756 000 kronor/år. Exkluderar man heltidsarvoderade kommunalråd som enligt gällande regler inte har rätt till extra arvode blir kostnaden cirka 455 000 kronor/år. Exkluderar man dessutom politiska tjänstepersoner blir kostnaden cirka 317 000 kronor/år.

Utöver kostnader för arvoden tillkommer ersättning för förlorad arbetsinkomst samt personalkostnader för ökad administration av förrättningsrapporter och Personec.

Bilagor

1. Förteckning över styrgrupper, råd, förbund, arbetsgrupper, nätverk med mera där kommunstyrelsen eller kommunfullmäktige utser representanter
2. Förslag till revidering av § 8 i Göteborgs Stads regler för arvoden och ersättningar

Ärendet

Det finns idag styrgrupper, råd, förbund, arbetsgrupper, nätverk med mera med representation från Göteborgs Stad vars arvode inte regleras i Göteborgs Stads regler för arvoden och ersättningar.

Arvodesberedningen föreslår därför kommunstyrelsen och kommunfullmäktige att Göteborgs Stads regler för arvoden och ersättningar revideras så att även representanter i styrgrupper, råd, förbund, arbetsgrupper, nätverk med mera får rätt till arvode.

Beskrivning av ärendet

Bakgrund och beskrivning av uppdraget

Kommunfullmäktige men främst kommunstyrelsen utser personer att representera Göteborgs Stad i olika styrgrupper, råd, förbund, arbetsgrupper, nätverk, ideella föreningar med mera. Dessa uppdrag omfattas i dagsläget inte av Göteborgs Stads regler för arvoden och ersättningar.

Det har inkommit ett flertal frågor gällande rätten till arvode från de som representerar Göteborgs Stad i dessa forum och det har varit svårt att svara på vad som faktiskt gäller. För att kunna reglera arvoden och övriga ersättningar för dessa forum och behandla alla på ett likartat sätt gav arvodesberedningen den 25 februari 2020, § 6, stadsledningskontoret i uppdrag att göra en översyn av dessa styrgrupper, råd, förbund, arbetsgrupper och nätverk med mera.

Uppdraget skulle specificera vilka uppdrag det var som var aktuella, vem det var som utsåg representanterna, hur många representanter Göteborg Stad hade i respektive forum samt vem som skulle bli aktuell att attestera underlaget för att ha rätt till arvode. Det skulle även framgå om uppdraget skulle kunna omfattas av kommunallagens definition av en förtroendevald och därmed rymmas inom Göteborgs Stads regler för arvoden och ersättningar.

Uppdraget redovisades för arvodesberedningen den 27 oktober 2020, § 39. Då fick stadsledningskontoret i uppdrag att ta fram ett kompletterande underlag där de ekonomiska konsekvenserna för ett eventuellt införande av förrättningsarvode för uppdrag i olika styrgrupper, råd eller förbund skulle redovisas. Vid arvodesberedningens sammanträde den 23 februari 2021, § 4 hade underlaget kompletterats med de ekonomiska konsekvenserna men då ville beredningen att utredningen skulle kompletteras med information om hur Västra Götalandsregionen hanterar liknande grupper.

Vid arvodesberedningens sammanträde den 2 juni 2021, § 10 togs ärendet upp på nytt. Beredningens ställningstagande var att det är rimligt att det utgår arvode för uppdrag i dessa forum samt föreslog att följande tre principer ska styra rätten till arvode:

- Är man utsedd av Göteborgs Stad att representera dem i en grupp, råd, förbund eller liknande ska det utgå arvode, dock med undantag för heltidsarvoderad förtroendevald och politiska tjänstepersoner.
- Utgår det redan arvode från gruppen, rådet, förbundet eller liknande utgår inget ytterligare arvode från Göteborgs Stad.

- Hålls förrättningen utanför kommunen ska även dessa grupper omfattas av § 12 i Göteborgs regler för arvoden och ersättningar som reglerar rese- och traktamentskostnader.

Hur ser det ut idag?

Kommunfullmäktige utser representanter i två vattenvårdsförbund medan kommunstyrelsen utser representanter i 39 olika arbetsgrupper, beredningar, råd, föreningar med mera (se bilaga 1). Totalt handlar det om 164 representanter och av dessa 164 uppdrag innehas 61 av kommunalråd och 32 av politiska tjänstepersoner. Resterande 71 uppdrag innehas av en annan politisk utsedd representant.

Det finns ingen stringens eller generell beslut om rätten till arvode från Göteborgs Stad för de utsedda representanterna i dessa forum. För några forum framgår det av deras reglemente att man har rätt till arvode enligt gällande regler, detta gäller främst råden. I några fall har kommunstyrelsen beslutat att det ska utgå arvode med undantag för kommunalråd och politiska tjänstepersoner, detta gäller exempelvis äldreberedningen och personalberedningen. Ett par forum har representanterna kunnat begära och fått utbetalt arvode utan att det finns något formellt beslut som ger dem rätt till det. I ett fåtal fall betalar forumet själv ut arvode till representanterna men i ett flertal av forumen har de utsedda representanterna inte fått arvode utbetalt från Göteborgs Stad enligt gällande regler.

I flera av dessa forum är det enbart kommunalråd som representerar Göteborgs Stad. I de fallen blir frågan om arvodering en icke-fråga eftersom det i Göteborgs Stads regler för arvoden och ersättningar finns en bestämmelse som säger att det inte ska utgå förrättningsarvode till heltidsarvoderade kommunalråd annat än för sammanträde med kommunfullmäktige. Dock har det blivit vanligare och vanligare att det inte enbart är kommunalråd som representerar staden vilket också har aktualiserat frågan om rätten till arvode.

Till skillnad från kommunalråden finns det inget reglerat gällande de politiska tjänstepersonernas rätt till arvode. Dock har det i vissa av dessa forum blivit praxis att inte betala ut arvode till politiska tjänstepersoner.

Vad regleras i Göteborgs Stads nuvarande regler samt kommunallagen

Göteborgs Stads regler för arvoden och ersättning gäller för förtroendevalda inom Göteborgs Stad som avses i 4 kap § 1 i kommunallagen. Det vill säga ledamöter och ersättare i fullmäktige, nämnder och fullmäktigeberedningar, revisorerna och deras ersättare. Göteborgs Stad har dock beslutat att reglerna, i tillämpliga delar, även gäller styrelseledamot, lekmannarevisor eller suppleant i aktiebolag som är hel eller delägda av Göteborgs Stad. Göteborgs Stad har dessutom valt att reglera särskilda arvoden till medborgarvittnen och borgerliga begravningsförrättare.

Med förtroendevald i kommunallagens mening avses ledamöter och ersättare i fullmäktige, nämnder och fullmäktigeberedningar, de som fullgör förtroendeuppdrag på heltid eller betydande del av heltid samt revisorer.

Det är endast uppdrag som fullgörs inom ramen för kommunernas organisationer som regleras i kommunallagen. Benämningen förtroendevald omfattar alltså bara de egentliga kommunala uppdragen. Utanför faller med andra ord uppdrag i styrelser eller andra

uppdrag för särskilda juridiska personer som bolag eller stiftelser samt i statliga organ till vilka kommunerna väljer ledamöter och suppleanter.

Uppdrag i ett utskott inom en nämnd omfattas av definitionen, eftersom ledamotskap i utskott förutsätter att den förtroendevalde är ledamot eller ersättare i en nämnd. På samma sätt räknas till gruppen förtroendevalda de som deltar i utredningskommittéer, projektgrupper och arbetsgrupper som utgör en direkt följd av ett uppdrag som ledamot eller ersättare i en nämnd.

Ledighet från anställning enligt kommunallagen

Enligt 4 kap. 11 § kommunallagen har förtroendevalda rätt till ledighet från sin anställning för att kunna fullgöra sina uppdrag. Ledigheten ska omfatta möten i kommunala organ, andra uppdrag som är nödvändiga för uppdragen, resor till och från mötena och behövlig dygnsvila omedelbart före eller efter mötena.

Av andra stycket i 4 kap. 11 § kommunallagen ser man att ledighetsförmånerna gäller för en betydligt vidare krets än förtroendevalda. Ledighetsförmåner för deltagare i självförvaltningsorgan är reglerad i 8 kap. 7 § kommunallagen. Rätten till ledighet gäller även av fullmäktige utsedda styrelseledamöter, styrelsesuppleanter och lekmannarevisorer eller motsvarande andra revisorer och deras suppleanter i sådana juridiska personer som avses i 10 kap. 2–6 §§ även om de inte definieras som förtroendevalda.

Deltagande i sammankomster som inte direkt har med kommunalt sammanträde att göra exempelvis allmänna partimöten hänförs inte till förtroendeuppdraget. Inte heller tid för inläsning av handlingar berättigar rätt till ledighet.

Försäkring

För förtroendevalda gäller särskilda försäkringsvillkor enligt olycksfallsförsäkringen TFA-KL och hänvisar till definitionen av förtroendevald enligt kommunallagen.

Ansvarsförsäkringen avser all försäkrads nuvarande och tidigare verksamhet och gäller för den försäkrade samt för förtroendevalda för skada som orsakats vid förtroendeuppdrag, personer ej anställda av kommunen men som befinner sig i verksamhet anordnad av kommunen, stiftelser, organisationer och angivna bolag för skador orsakade i tjänsten.

Göteborgs Stads tjänstereseförsäkring skyddar samtliga anställda, förtroendevalda och praktikanter inom Göteborgs Stad, kommunalägda bolag och organisationer.

Attest och kontroll

Grundprincipen i Göteborgs Stad är att kostnaden för fasta arvoden, årsarvoden, förrättningsarvoden och övriga ersättningar betalas ut och administreras av den nämnd eller styrelse där den förtroendevalde/ledamoten är invald.

Det är ordföranden alternativt andre vice ordföranden i respektive nämnd/styrelse som attesterar underlagen. Utbetalningar sker alltid på grundval av en undertecknad, granskad och attesterad förrättningsrapport i enlighet med Regler för attest i Göteborgs Stad.

Om det är kommunstyrelsen alternativt kommunfullmäktige som utser representanten till styrgruppen, rådet, förbundet, arbetsgruppen eller nätverket bör principen vara att det är kommunstyrelsens eller kommunfullmäktiges ordförande som granskar och attesterar

underlaget. Finansieringen av arvoden och förlorad arbetsinkomst bör gå på kommunstyrelsen eller kommunfullmäktiges budget och stadsledningskontoret får stå för administrationen som arvoderingen medför.

Kontrollen av underlag bygger i huvudsak på att någon från nämnden/styrelsen (kan vara både en ordförande eller en tjänsteperson från förvaltningen/bolaget) är med på mötet och kan bekräfta närvaron och därmed attestera och granska underlaget utifrån det. Om den som ska attestera eller kontrollera inte deltar på mötet måste närvaron säkerställas utifrån anteckningar alternativt protokoll där det tydligt framgår att den utsedda representanten har deltagit.

Västra Götalandsregionen

I Västra Götalandsregionen hanteras liknande grupper, råd, förbund enligt följande: Om regionfullmäktige utser representanter till externa samråd och styrgrupper då förväntar de sig att det är den externa parten som ska betala, inte regionen. Vill det externa organet ha representanter från regionen i gruppen, rådet, förbundet så får man också betala ut arvoden. Det finns vissa externa organ som inte betalar och då får man inte heller någon ersättning. I vissa fall lyfts frågan om att betala ut arvoden till regionstyrelsen och regionstyrelsen har fattat beslut i enstaka fall, oftast gällande internationella åtaganden.

Är det en grupp under den egna organisationen omfattas uppdraget av regionens arvodesbestämmelser. Regionstyrelsen ska ha utsett dem och representationen i gruppen, rådet etc. ska vara kopplat till den personens förtroendeuppdrag. Regionstyrelsens ordförande attesterar.

För att arvode ska betalas ut måste någon verifiera att personen varit med eller så ska det kunna utläsas utifrån anteckningar eller protokoll att man närvarit vid förrättning. Det måste finnas ett formellt beslut på att personen ska vara på mötet.

Rese- och traktamentskostnader för förrättning utanför kommunen

Enligt Göteborgs Stads regler för arvoden och ersättningar har förtroendevald rätt till resekostnadsersättning och traktamente enligt respektive förvaltning eller bolags lokala bestämmelser för anställda.

För representanter i styrgrupper, råd, vattenvårdsförbund, arbetsgrupper och nätverk som idag inte omfattas av Göteborgs Stads regler för arvoden och ersättningar innebär ovan skrivning att man även exkluderas från rätten till resekostnadsersättning och traktamente om förrättningen äger rum utanför kommunen.

Stadsledningskontorets slutsatser av utredningen

Stadsledningskontoret menar att frågan kring vilka uppdrag, utöver de som redan omfattas av Göteborgs Stads regler för arvoden och ersättningar, som ska arvoderas kvarstår.

De uppdrag som redan är reglerade är ledamöter och ersättare i fullmäktige, nämnder och fullmäktigeberedningar, revisorer och deras ersättare. Därutöver har man beslutat, att i tillämpliga delar ska styrelseledamot och lekmannarevisor eller suppleant i aktiebolag som är hel eller delägda av Göteborgs Stad, också omfattas av reglerna trots att de inte kan definieras som förtroendevalda enligt kommunallagen. Dessutom har man i reglernas paragraf 8 inkluderat särskilda arvoden för medborgarvittnen och borgerliga

begravningsförrättare. Inte heller medborgarvittnen eller borgerliga begravningsförrättare kan definieras som förtroendevalda enligt 4 kap § 1 i kommunallagen.

Stadsledningskontorets bedömning är att de representanter som Göteborgs Stad utser i de styrgrupper, råd, vattenvårdsförbund, arbetsgrupper och nätverk med mera som utredningen redogör för inte kan definieras som förtroendevalda enligt kommunallagen. Det är även svårt att se att de faller inom definitionen utifrån att deras uppdrag utgör en direkt följd av ett uppdrag som ledamot eller ersättare i en nämnd. I de fall där enbart kommunalråd är utsedda kanske det går att säga att deras uppdrag utgör en direkt följd av uppdraget som ledamot eller ersättare i kommunstyrelsen, men i de fallen behöver inte frågan om arvode regleras i och med att de är heltidsarvoderade.

Det är möjligt att reglera att arvode och förlorad arbetsinkomst ska utgå för andra än de som redan omfattas av reglerna. Enligt nu gällande regler har Göteborgs Stad dock ingen skyldighet att betala ut vare sig arvode eller förlorad arbetsinkomst till de valda representanterna i de styrgrupper, råd, vattenvårdsförbund, arbetsgrupper och nätverk med mera som redogjorts för i utredningen.

Om Göteborgs Stads regler för arvoden och ersättningar revideras så att de även omfattar representanter som Göteborgs Stad utser i styrgrupper, råd, vattenvårdsförbund, arbetsgrupper och nätverk med mera så kommer det påverka kommunfullmäktiges och kommunstyrelsens ordförande. Det blir kommunfullmäktiges och kommunstyrelsens ordförandes uppdrag att attestera representanternas inkomna underlag. För kommunfullmäktiges ordförandes del handlar det om två olika forum vilket kanske inte blir någon större skillnad medan det för kommunstyrelsens ordförande handlar om 39 olika forum.

Dessutom kommer det bli ökad administration för förvaltningen då alla representanters uppdrag och underlag ska registreras och läggas in i Personec.

Arvodesberedningens bedömning

Utifrån vad som framkommit i utredningen är arvodesberedningens förslag till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige att det ska utgå arvode och förlorad arbetsinkomst även för övriga uppdrag där Göteborgs Stad har utsett en representant. Arvoderingen ska dock ske utifrån följande principer:

- Är man utsedd av Göteborgs Stad att representera dem i en grupp, råd, förbund eller liknande ska det utgå arvode, dock med undantag för heltidsarvoderad förtroendevald och politiska tjänstepersoner.
- Utgår det redan arvode från gruppen, rådet, förbundet eller liknande utgår inget ytterligare arvode från Göteborgs Stad.
- Hålls förrättningen utanför kommunen ska även dessa grupper omfattas av § 12 i Göteborgs regler för arvoden och ersättningar som reglerar rese- och traktamentskostnader.

Arvodesberedningens föreslår att följande text skrivs in under rubriken Särskilda arvoden, § 8 i Göteborgs Stads regler för arvoden och ersättningar:

Representanter utsedda av kommunfullmäktige, nämnd eller bolag att representera Göteborgs Stad i olika styrgrupper, råd, förbund, nätverk, arbetsgrupper eller liknande har

rätt till förrättningsarvode, förlorad arbetsinkomst samt rese- och traktamentskostnader i enlighet med paragraferna 6, 9 och 12 i reglerna.

Begränsning

En förutsättning för att förrättningsarvode ska utgå är att deltagandet i förrättningen grundar sig på ett uppdrag utfärdat av kommunfullmäktige, nämnd eller styrelse samt att utfärdandet är protokollerat.

Förrättningsarvode utgår inte till heltidsarvoderade kommunalråd, politiska tjänstepersoner eller stadens tjänstepersoner som har uppdrag i dessa styrgrupper, råd, förbund, nätverk, arbetsgrupper eller liknande.

Utgår det redan arvode från styrgruppen, rådet, förbundet, nätverket, arbetsgruppen eller liknande utgår inget ytterligare arvode från Göteborgs Stad.

Deltagandet ska styrkas utifrån anteckningar eller protokoll som verifierar att man varit närvarande vid förrättningen. Närvaron kan även intygas av sekreteraren för det aktuella organet.

För att få delta i förrättning avseende § 6 punkt 3 ska ett underlag med förfrågan skickas till den förvaltning vars nämnd har utsett representanten till uppdraget. Förvaltningen bereder underlaget och överlämnar det till nämndens eller bolagets presidium för godkännande.

Arvodesberedningen

BILAGA 1

Kommunfullmäktige utser representanter i följande forum:

Bohuskustens Vattenvårdsförbund

Göta Älvs Vattenvårdsförbund

Kommunstyrelsen utser representanter i följande forum:

Arbetsgrupp för lokala åtgärder för ett fossilfritt Göteborg

Arvodesberedningen

Eurocities Knowledge Society Forum

Eurocities Mobility Forum

Eurocities: Ekonomiska utvecklingsforumet

Eurocities: Kulturforumet

Eurocities: Miljöforumet

Eurocities: Sociala forumet

European Coalition of Cities against racism

Fiskekommunerna (Strömstad-Tanum-Sotenäs-Lysekil-Tjörn-Göteborg-Öckerö), Västra Götalandsregionen

Föreningen Win Win Gothenburg Sustainability Award

Förvaltningshögskolans råd

Gemensamt samråd för nationella minoriteter

Göteborgs Stads HBTQ-råd

Göteborgs Stads Pensionärsråd

Göteborgs Stads råd för den nationella minoriteten romer

Göteborgs Stads råd för funktionshindersfrågor

Göteborgs Stads sverigefinska råd

Göteborgs Stads trygghetsråd

Ideella föreningen Citysamverkan

Kommunstyrelsens Äldreberedning

Kontaktforum för studentfrågor

Lärarytbildningens samverkansråd vid Göteborgs Universitet

Mölnålsåns vattenråd

Organisation för Götalandsbanan

Partnership Management Committee

Personalberedningen

Politisk beredningsgrupp för medicintekniska produkter

Referensgrupp för ungdomsfullmäktige

Referensgrupp mellan Göteborgs Stad och de fristående grund- och gymnasieskolorna

Rådet för Göteborg-Oslo-Samarbetet

Samverkan Hälso- och sjukvårdsnämnd Göteborg (HSNG) och Göteborgs Stad/Kommunstyrelsen

Stadstrafikforum för Göteborg, Mölndal och Partille

Styrgrupp för samrådsfrågor beträffande Samordningsförbunden

Styrgrupp för samverkan inom hälso- och sjukvårdsområdet mellan Västra Götalandsregionen och Göteborgs Stad, Härryda, Mölndal, Partille och Öckerö

Styrgrupp för Västsvenska paketet

Styrgrupp för politikerutbildning

Säveåns vattenråd

Ö-dialogen

BILAGA 2

Nuvarande lydelse:

Särskilda arvoden

§ 8

Medborgarvittnen får för varje tjänstgöringspass arvode med det belopp som gäller för förrättning över fyra timmar (heldagsarvode). Dubbelt arvode ska utgå till medborgarvittnen för vissa aftnar och röda dagar.

En borgerlig begravningsförrättare, utsedd av kommunfullmäktige, får för varje förrättad begravning det belopp som gäller för förrättning över fyra timmar (heldagsarvode).

Av kommunen valda medborgarvittnen och borgerliga begravningsförrättare gäller också bestämmelserna i § 6.

Förslag på ny lydelse:

Särskilda arvoden

§ 8

Medborgarvittnen får för varje tjänstgöringspass arvode med det belopp som gäller för förrättning över fyra timmar (heldagsarvode). Dubbelt arvode ska utgå till medborgarvittnen för vissa aftnar och röda dagar.

En borgerlig begravningsförrättare, utsedd av kommunfullmäktige, får för varje förrättad begravning det belopp som gäller för förrättning över fyra timmar (heldagsarvode).

Av kommunen valda medborgarvittnen och borgerliga begravningsförrättare gäller också bestämmelserna i § 6.

Representanter utsedda av kommunfullmäktige, nämnd eller bolag att representera Göteborgs Stad i olika styrgrupper, råd, förbund, nätverk, arbetsgrupper eller liknande har rätt till förrättningsarvode, förlorad arbetsinkomst samt rese- och traktamentskostnader i enlighet med paragraferna 6, 9 och 12 i reglerna.

Begränsning

En förutsättning för att förrättningsarvode ska utgå är att deltagandet i förrättningen grundar sig på ett uppdrag utfärdat av kommunfullmäktige, nämnd eller styrelse samt att utfärdandet är protokollerat.

Förrättningsarvode utgår inte till heltidsarvoderade kommunalråd, politiska tjänstepersoner eller stadens tjänstepersoner som har uppdrag i dessa styrgrupper, råd, förbund, nätverk, arbetsgrupper eller liknande.

Utgår det redan arvode från styrgruppen, rådet, förbundet, nätverket, arbetsgruppen eller liknande utgår inget ytterligare arvode från Göteborgs Stad.

Deltagandet ska styrkas utifrån anteckningar eller protokoll som verifierar att man varit närvarande vid förrättningen. Närvaron kan även intygas av sekreteraren för det aktuella organet.

För att få delta i förrättning avseende § 6 punkt 3 ska ett underlag med förfrågan skickas till den förvaltning vars nämnd har utsett representanten till uppdraget. Förvaltningen bereder underlaget och överlämnar det till nämndens eller bolagets presidium för godkännande.