



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2025-06-04

Ärendenummer FGL-2024-00100

Handläggare

Annika Forsgren

Telefon:

E-post: annika.forsgren@gotalejon.goteborg.se

Byte av arbetsgivarorganisation

Förslag till beslut

I styrelsen för Försäkrings AB Göta Lejon:

Styrelsen beslutar att ge bolaget i uppdrag att byta arbetsgivarorganisation och teckna ett kollektivavtal med FAO (Försäkringsbranschens arbetsgivarorganisation) från den 1 januari 2026.

Sammanfattning

En viktig strategisk fråga för Göta Lejon är att ha möjlighet att teckna ett kollektivavtal som motsvarar de avtal som finns i försäkringsbranschen. Detta för att säkra bolagets kompetensförsörjning genom att kunna rekrytera och behålla medarbetare som har den erfarenhet och kompetens bolaget behöver enligt lagkrav och för att kunna driva verksamheten och därmed leverera på sitt uppdrag.

Syftet med utredningen är att utreda vilken arbetsgivarorganisation och därmed vilket kollektivavtal som bäst bidrar till att Göta Lejon som Stadens försäkringsbolag kan leverera på sitt uppdrag och uppfylla lagkrav.

Bolagets slutsats utifrån resultatet av utredningen är att ett byte av arbetsgivarorganisation till FAO kommer att stärka Göta Lejon som arbetsgivare i försäkringsbranschen och därmed säkerställa framtida kompetensförsörjning.

Ett byte till Försäkringsbranschens arbetsgivarorganisation (FAO) innebär ett kollektivavtal som harmoniserar med försäkringsbranschen och är bättre anpassat till Göta Lejon som försäkringsbolag. De ger Göta Lejon en arbetsgivarorganisation som kan stötta bolaget som arbetsgivare i vårt uppdrag som Stadens försäkringsbolag.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Bolagets bedömning är att de kostnader som ett byte av arbetsgivarorganisation är hanterbara inom bolagets personalkostnader och kommer inte påverka verksamheten i övrigt.

Bedömning ur ekologisk dimension

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

Bedömning ur social dimension

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

Bedömning av ärendets principiella beskaffenhet

Bolaget bedömer att ärendet inte är av principiell beskaffenhet.

Samverkan

Samverkan kommer att ske i samband med tecknande av nytt kollektivavtal.

Bilagor

1. Utredning av byte av arbetsgivarorganisation för Göta Lejon.

Ärendet

Presentation av utredning samt beslut om byte av arbetsgivarorganisation för Försäkrings AB Göta Lejon.

Beskrivning av ärendet

Göta Lejon tecknar sedan 5 år tillbaka ett kollektivavtal genom att vara medlemmar i arbetsgivarorganisationen Sobona. (Bransch Region och samhällsutveckling)

Göta Lejon beslutade under 2024 att utreda vilken arbetsgivarorganisation och därmed kollektivavtal som bäst bidrar till att Göta Lejon som Stadens försäkringsbolag kan leverera på sitt uppdrag och uppfylla lagkrav.

Utredningen har baserats på en jämförelse av två alternativ:

- Stanna kvar i Sobona då vi är ett kommunalt bolag. Kollektivavtal anpassat till kommunala bolag.
- Byta till Försäkringsbranschens arbetsgivarorganisation (FAO). Kollektivavtal anpassat till försäkringsbranschen.

Utredningen har tittat på:

- De allmänna bestämmelserna i kollektivavtalen (semester, arbetstid m.m.).
- De avtalade pensionslösningarna i kollektivavtalen.
- Kostnader och praktiska frågeställningar.
- Samråd med Stadshus AB.
- Om ett byte av arbetsgivarorganisation är en fråga av principiell beskaffenhet.

En viktig strategisk fråga för Göta Lejon är att ha möjlighet att teckna ett kollektivavtal som motsvarar de avtal som finns i försäkringsbranschen för att säkra bolagets kompetensförsörjning genom att kunna rekrytera och behålla medarbetare som har den erfarenheten och kompetensen bolaget behöver enligt lagkrav och för att kunna driva verksamheten och därmed leverera på sitt uppdrag.

Syftet med utredningen är att utreda vilken arbetsgivarorganisation och därmed vilket kollektivavtal som bäst bidrar till att Göta Lejon som Stadens försäkringsbolag kan leverera på sitt uppdrag och uppfylla lagkrav.

Bolagets bedömning

Bolagets slutsats utifrån resultatet av utredningen är att ett byte av arbetsgivarorganisation till FAO kommer att stärka Göta Lejon som arbetsgivare i försäkringsbranschen och därmed säkerställa framtida kompetensförsörjning.

Ett byte till Försäkringsbranschens arbetsgivarorganisation (FAO) innebär ett kollektivavtal som harmoniserar med försäkringsbranschen och är bättre anpassat till Göta Lejon som försäkringsbolag. De ger Göta Lejon en arbetsgivarorganisation som kan stötta bolaget som arbetsgivare i vårt uppdrag som Stadens försäkringsbolag.

Göta Lejon föreslår utifrån resultatet och slutsatserna av utredningen att bolaget inleder processen med att byta arbetsgivarorganisation med fokus på ett byte från 1 januari 2026 alternativt 1 april 2026 om mer tid behövs för att genomföra bytet.

Annika Forsgren

Vd



Utredning av byte av arbetsgivarorganisation för Göta Lejon

2025-06-04

Versionshantering

Datum	Version	Beskrivning	Ändrat av
2025-06-04	1	Underlag till styrelsebeslut 12 juni	AF

Innehåll

1	Syftet med utredningen	3
2	Bakgrund	3
2.1	Kollektivavtal genom Sobona	4
2.2	Kollektivavtal genom Försäkringsbranschens Arbetsgivarorganisation (FAO)	5
2.3	De kommunala försäkringsbolagen i Sverige.....	5
2.3.1	S:t Erik Försäkrings AB.....	6
2.3.2	Stockholmsregionens Försäkrings AB (SRF).....	6
2.3.3	Svenska Kommun Försäkrings AB (SKFAB)	6
2.3.4	Kommunassurans Försäkring AB	7
3	Utredning om och jämförelse av arbetsgivarorganisationer	7
3.1	Allmänna delar i kollektivavtalen.....	7
3.2	Pensionslösning	8
3.3	Kostnader och praktiska frågeställningar	8
3.4	Samråd med Stadshus AB angående arbetsgivarfrågor	9
3.5	Är byte av arbetsgivarorganisation en fråga av principiell beskaffenhet eller annars av större vikt?	10
6.	Bolagets slutsats	11

1 Syftet med utredningen

En viktig strategisk fråga för Försäkrings AB Göta Lejon är att ha möjlighet att teckna ett kollektivavtal som motsvarar de avtal som finns i försäkringsbranschen för att säkra bolagets kompetensförsörjning genom att kunna rekrytera och behålla medarbetare som har den erfarenheten och kompetensen bolaget behöver enligt lagkrav och för att kunna driva verksamheten och därmed leverera på sitt uppdrag.

Syftet med utredningen är att utreda vilken arbetsgivarorganisation och därmed vilket kollektivavtal som bäst bidrar till att Göta Lejon som Göteborgs Stads försäkringsbolag kan leverera på sitt uppdrag och uppfylla lagkrav.

I praktiken finns två alternativ. Att stanna kvar i Sobona som är en arbetsgivarorganisation för kommunala bolag eller att bli medlem i Försäkringsbranschens Arbetsgivarorganisation (FAO). Dessa jämförs i utredningen.

2 Bakgrund

Försäkrings AB Göta Lejon (Göta Lejon) är ett försäkringsbolag som genom sin egen verksamhet ger försäkringsskydd för egendom, ansvar, motorfordon och spårvagnar till Göteborgs Stads förvaltningar och bolag. Göteborgs Stads ändamål med sitt ägande av bolaget är att svara för Göteborgs Stads försäkringsskydd gällande all försäkring förutom pensions- och kollektivavtalsreglerade försäkringar.

Genom bolagets ägardirektiv och det kommunala ändamålet för bolaget så ska Göta Lejon skapa samhällsnytta genom att vara ett försäkringsbolag.

Som stadens försäkringsbolag är Göta Lejon en del av Stadshus AB och är även ett kommunalt bolag.

Göta Lejon som försäkringsbolag har flera lagar och regelverk som reglerar försäkringsverksamheten som bolaget behöver uppfylla. Försäkringsrörelselagen ställer krav på erfarenhet och kompetens på både styrelseledamöter och på de medarbetare som arbetar med försäkringsfrågor.

Lagen om försäkringsdistribution medför krav på dokumenterad erfarenhet och kompetens från försäkringsområdet samt kunskap om de lagar som styr området. Detta gäller för alla medarbetare som kan komma att vara i någon form av rådgivande roll. Regelverket ställer även krav på 15 timmars årlig försäkringsrelaterad utbildning och ett årligt kunskapstest.

11 av totalt 15 medarbetare hos Göta Lejon omfattas av dessa lagkrav.

Vidare så behöver bolaget främst seniora medarbetare med försäkringsbakgrund för att bolaget ska kunna vara ett expertorgan inom försäkring i staden och därmed leverera enligt sitt ägardirektiv.

En viktig strategisk fråga för Göta Lejon är därför möjligheten att teckna ett kollektivavtal som motsvarar de avtal som finns i försäkringsbranschen. Detta för att kunna rekrytera och behålla medarbetare som har den erfarenheten och kompetensen bolaget behöver enligt lagkraven för att kunna driva verksamheten och därmed leverera på sitt uppdrag.

2.1 Kollektivavtal genom Sobona

Göta Lejon tecknar sedan 5 år tillbaka ett kollektivavtal genom att vara medlemmar i arbetsgivarorganisationen Sobona. Sedan 2003 var Göta Lejon medlem i Pacta som sedermera gick samman med KFS och bildade Sobona.

Sobona är en arbetsgivarorganisation som representerar kommunala företag i Sverige. Organisationen arbetar för att stärka rösten för dessa företag genom att teckna verksamhetsanpassade kollektivavtal och erbjuda kompetenshögjande utbildningar och stöd.

Sobona har drygt 1 000 medlemsföretag med cirka 95 000 medarbetare inom 10 branscher. På uppdrag av kommuner och regioner har Sobonas medlemmar fokus på att skapa samhällsnytta. Medlemmarna består av kommunägda bolag, regionägda bolag samt kommunförbund.

Medlemsföretagen delas in i tio branscher: Besöksnäring och kulturarv, Energi, Fastigheter, Flygplatser, Hälsa, vård och omsorg, Region- och samhällsutveckling, Räddningstjänst, Trafik, Utbildning samt Vatten och miljö.

Sobona tecknar verksamhetsanpassade kollektivavtal riktade mot dessa branscher och dessa är utformade för att möta de kommunala bolagens behov. Sobona ger även stöd och rådgivning till medlemmarna i deras roll som arbetsgivare.

Göta Lejon tillhör inom Sobona branschen ”Region och samhällsutveckling” där verksamheter som bedrivs av företag som på olika sätt arbetar för att bidra till samhällsutvecklingen och kan delas in i kategorierna:

- Näringslivsutveckling
- upphandling
- IT
- trafikhuvudmän
- information
- forskning
- marknadsföring
- tjänster
- inköpsbolag
- kommun/regionförbund

- samordningsförbund och övrig utveckling.

Göta Lejon är det enda kommunala försäkringsbolaget som är medlem i Sobona och har ingen koppling till någon av kategorierna.

Fackliga parter (som är relevanta för Göta Lejon): Saco/Akademikeralliansen och Vision.

Under de fem år Göta Lejon varit medlem i Sobona har bolaget haft en dialog med Sobona om förutsättningar och möjligheter för Sobona att vara en arbetsgivarorganisation för ett försäkringsbolag. Dialogen har enligt Göta Lejons uppfattning landat i att Sobona inte har möjlighet att förhandla fram ett verksamhetsanpassat kollektivavtal bara för Göta Lejon. Vidare så kan inte Sobona stötta Göta Lejon i sin roll som arbetsgivare genom att tillhandahålla lönestatistik och en befattningsnomenklatur som är anpassad till försäkringsbranschen. Då försäkringsverksamhet inte har koppling till någon av kategorierna så kan inte Sobona stötta Göta Lejon i lönebildningsfrågor som rör försäkringsbranschen. Sobonas omvärldsbevakning och kursutbud täcker inte in de frågor/områden som är viktiga för Göta Lejons verksamhet.

2.2 Kollektivavtal genom Försäkringsbranschens Arbetsgivarorganisation (FAO)

Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation (FAO) representerar företag inom försäkringsbranschen i Sverige. FAO arbetar för att förbättra arbetsvillkoren och stödja arbetsgivare genom att teckna kollektivavtal och erbjuda rådgivning och utbildning.

Organisationen har cirka 140 medlemsföretag med totalt omkring 20 000 anställda. FAO ingår i Svenskt Näringsliv och samarbetar med andra organisationer för att främja en välfungerande försäkringsbransch.

Fackliga parter (som är relevanta för Göta Lejon): Saco och Forena.

Forena är den största fackföreningen inom försäkringsbranschen. Alla yrkesgrupper inom försäkringsbranschen kan söka medlemskap.

2.3 De kommunala försäkringsbolagen i Sverige

Det finns idag fem kommunala försäkringsbolag i Sverige vars ägare är en eller flera kommuner. Förutom Göta Lejon är de övriga fyra kommunala försäkringsbolagen medlemmar i FAO (Försäkringsbranschens Arbetsgivarorganisation).

2.3.1 S:t Erik Försäkrings AB

S:t Erik Försäkrings AB är Stockholms stads försäkringsbolag och bildades 1986. Bolaget har 9 anställda.

S:t Erik Försäkring blev medlemmar i FAO 2008-06-01 genom ett VD-beslut.

Stockholms Stad har under 2024 behandlat en fråga i kommunfullmäktige från SD angående att Stockholms stad har många kollektivavtal. Svaret från majoriteten var i korthet:

”I Stockholms stad återfinns ett flertal kollektivavtal på olika nivåer. De reglerar framför allt anställningsvillkor för stadens medarbetare eller förhållandet mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationerna. Syftet med kollektivavtal, oavsett nivå och innehåll, är att på bästa sätt anpassa villkoren och förutsättningarna till verksamheten. Det pågår därför inget arbete i staden med att harmonisera de särskilda förmånerna i de lokala kollektivavtalen.

Ordning och reda på arbetsmarknaden ger möjligheter och förutsättningar för trygga arbetsplatser som präglas av goda arbetsvillkor, i det arbetet spelar parternas ansvar en central roll. Stockholms stad anser att det är positivt att staden har ett upparbetat system där det träffas både centrala och lokala kollektivavtal. Själva syftet med kollektivavtal, oavsett nivå och innehåll, är att villkoren och förutsättningarna anpassas till verksamheten.”

2.3.2 Stockholmsregionens Försäkrings AB (SRF)

Stockholmsregionens Försäkrings AB (SRF) bildades 2008 och ägs av de 25 kranskommunerna i Stockholmsregionen. Bolaget har 22 anställda i Stockholm. Några år efter bolaget bildades och vuxit så beslutade VD att bli medlem i FAO och därigenom teckna kollektivavtal genom FAO.

2.3.3 Svenska Kommun Försäkrings AB (SKFAB)

Svenska Kommun Försäkrings AB (SKFAB) bildades 2003 och ägs av 10 kommuner främst i norra delen av landet. Bolaget har 10 anställda i Gävle.

Styrelsen för SKFAB beslutade 2016-05-18 att gå ur KFS och kollektivavtalet Konsult & Service och istället ansöka om medlemskap i FAO, Försäkringsbranschens Arbetsgivarorganisation. SKFAB hade tillhört KFS sedan 2003.

Beslutet motiverades med följande:

”I takt med att personalstyrkan i SKFAB ökar och förändras och andelen medarbetare kommer från försäkringsbranschen stiger, så är det naturligt att ansöka till FAO då det finns flera fördelar att tillhöra ett renodlat branschförbund. Dessutom tillhör några av de övriga kommunägda försäkringsbolagen FAO.”

2.3.4 Kommunassurans Försäkring AB

Kommunassurans (KA) bildades 2005 och ägs av 74 kommuner främst i de södra delarna av landet. Bolaget har 7 anställda och finns i Malmö.

Bolagets VD beslutade under 2024 att ansöka om medlemskap i FAO och teckna ett kollektivavtal för försäkringsbranschen från 1 januari 2025.

Frågan om arbetsgivarorganisation diskuterades i bolagets styrelse och styrelsens budskap var att detta var en fråga för VD.

3 Utredning om och jämförelse av arbetsgivarorganisationer

Göta Lejon beslutade under 2024 att utreda vilken arbetsgivarorganisation och därmed kollektivavtal som bäst bidrar till att Göta Lejon som Göteborgs Stads försäkringsbolag kan leverera på sitt uppdrag och uppfylla lagkrav.

Utredningen har baserats på en jämförelse av två alternativ:

- Stanna kvar i Sobona eftersom Göta Lejon är ett kommunalt bolag. Kollektivavtal anpassat till kommunala bolag.
- Byta till Försäkringsbranschens arbetsgivarorganisation (FAO). Kollektivavtal anpassat till försäkringsbranschen.

Utredningen har behandlat:

- De allmänna bestämmelserna i kollektivavtalen (semester, arbetstid m.m.).
- De avtalade pensionslösningarna i kollektivavtalen.
- Kostnader och praktiska frågeställningar.
- Samråd med Göteborgs Stadshus AB.
- Om ett byte av arbetsgivarorganisation är en fråga av principiell beskaffenhet.

3.1 Allmänna delar i kollektivavtalen

En jämförelse av de allmänna bestämmelserna i respektive kollektivavtal har genomförts av arbetsrättsjurist Jessica Ståhlhammar vid Wesslau Söderqvist Advokatbyrå (WSA).

Vid en övergripande jämförelse framgår att arbetstiden enligt FAO är kortare, med en veckoarbetstid på 38,75 timmar. FAO erbjuder även fler arbetsfria dagar (semester samt fem extra lediga dagar).

Möjlighet att teckna flextidsavtal finns inom båda avtalen.

Reglerna kring övertid bedöms vara relativt likvärdiga.

Sjuklönevillkoren och föräldraersättningen är förmånligare inom FAO.

Lägsta lön anges endast i AB för Sobona, vilket dock inte är relevant för Göta Lejon.

Båda avtalen innehåller regler för omställning vid förändringar i anställningen.

Kollektivavtalet AB har en stor mängd skrivningar t ex avseende jour, obekvämt arbetstid och beredskap som normalt inte är tillämpligt i försäkringsbranschen.

FAO:s kollektivavtal är mindre detaljerat än Sobonas.

Jessica Ståhlhammars bedömning är att Göta Lejon som försäkringsbolag inte passar in i Sobonas kollektivavtal och att FAO:s kollektivavtal passar bolaget bättre.

3.2 Pensionslösning

Försäkrings AB Göta Lejon har anlitat extern konsult (Skeppsbron Skatt) för att utreda hur ett byte av arbetsgivarorganisation skulle påverka bolagets pensionskostnader samt de anställdas pensioner.

För närvarande omfattas samtliga anställda, med undantag för verkställande direktören, av antingen AKAP-KR eller KAP-KL. Om bolaget skulle ingå avtal med FAO skulle de anställda i stället omfattas av FTP-planen.
(Försäkringsbranschens tjänstepensionsplan)

I dagsläget tillhör sex anställda den premiebestämda pensionsplanen AKAP-KR. Denna plan innebär att arbetsgivarens pensionspremie är fastställd som en viss procentandel av lönen. Vidare omfattas åtta anställda av den delvis förmånsbestämda pensionsplanen KAP-KL.

Sobona har bekräftat att anställda som har fyllt 60 år har möjlighet att kvarstå i sin nuvarande pensionslösning, det vill säga AKAP-KR eller KAP-KL.

Den totala pensionskostnaden beräknas öka med cirka 7 procent vid ett byte till FAO på grund av påverkan på den förmånsbestämda delen. På längre sikt kommer det inte vara någon större skillnad mellan FAO:s lösning och den nuvarande lösningen då de premiebestämda delarna inte medför någon större skillnad.

3.3 Kostnader och praktiska frågeställningar

- Den totala pensionskostnaden beräknas öka med ca 7 procent vid ett byte till FAO på grund av påverkan på den förmånsbestämda delen. På längre sikt kommer det inte vara någon större skillnad mellan FAO:s lösning och den nuvarande lösningen då alla nyanställda kommer att omfattas av en premiebestämd lösning.

- Årsavgiften för Sobona är ca 35 tkr och årsavgiften för FAO ca 17 tkr.
- Enligt stadens riktlinje för styrning, samordning och finansiering av digital utveckling och förvaltning är den grundläggande principen att stadens förvaltningar och bolag ska använda gemensamma bas-, tilläggs- och specialisttjänster från Intraservice för att få en fungerande och ändamålsenlig infrastruktur, arkitektur och informationssäkerhet, säkerhet etc. Bolaget kan fortsatt använda HR-lönetjänsten (IT-stödet Personec) även med FAO som arbetsgivarorganisation. De anpassningar som behöver göras beräknas enligt Intraservice kosta cirka 100 tkr. Dock kommer Göta Lejon behöva ha fortlöpande ansvar för att ändringar i kollektivavtalet kommer till Intraservice och in i Personec. Hantering av kollektivavtalsfrågor kommer att ske inom det HR-nätverk som finns mellan de kommunala försäkringsbolagen. Avtalskompetens finns i detta nätverk.
- Bolagetskostnader för en eventuell förkortad arbetstid behöver hanteras i samråd med fackliga parter.
- Då Göta Lejon har låga sjuktal så bedömer bolaget att eventuellt ökade kostnader för sjuklön enligt kollektivavtalet inte kommer påverka bolaget.
- Vid föräldraledighet kommer bolaget få marginellt ökade kostnader för förmånligare föräldraersättning.

3.4 Samråd med Stadshus AB angående arbetsgivarfrågor

Enligt kapitel 3 Generella bestämmelser under Arbetsgivarfrågor § 14 ska Göta Lejon som arbetsgivare följa Göteborgs Stads arbetsgivarpolitiska inriktning samt utvecklingen inom området. Bolaget ska samråda med Stadshus AB inför viktigare beslut i arbetsgivarfrågor av principiell strategisk betydelse. Stadshus AB ska säkerställa att väsentlig information i arbetsgivarfrågor återförs till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige.

Arbetsgivarorganisationstillhörighet för Göteborgs Stads bolag och tillhörande frågor som kollektivavtal, fackliga parter med mera, finns inte formellt reglerat inom ramen för Göteborgs Stads arbetsgivarpolitik eller i övrigt angivet i styrande dokument.

Stadens hel- och majoritetsägda bolag verkar inom många olika branscher och med skilda verksamhetsförhållanden och är idag organiserade inom totalt fem olika arbetsgivarorganisationer med utgångspunkt i sina respektive verksamhets- och branschförhållanden: **Sobona**, **Fastigo** (Framtiden- och Högabkoncernen samt Boplats), **Sveriges Hamnar** (Göteborgs Hamn), **Visita** (Liseberg) och **Svensk Scenkonst** (Stadsteatern).

- Göta Lejon är en del av stadens samlade arbetsgivarpolitik och följer stadens styrning inom området.
- Göta Lejon har haft löpande dialog med tjänstepersoner från Stadshus AB inom ramen för utredningsarbetet.

- Stadshus AB har även varit delaktig i de kontakterna Göta Lejon har haft med Sobona under de senaste 5 åren.
- Göta Lejon anser att ett byte av arbetsgivarorganisation inte strider mot stadens arbetsgivarpolitiska inriktning då det förutom Sobona förekommer flera branschspecifika arbetsgivarorganisationer i staden.

3.5 Är byte av arbetsgivarorganisation en fråga av principiell beskaffenhet eller annars av större vikt?

Enligt kapitel 2 i Göta Lejons ägardirektiv så ska kommunfullmäktiges ställningstagande inhämtas rörande frågor av principiell beskaffenhet eller annars av större vikt.

Göta Lejons styrelse ansvarar för att värdera om ett ärende är av principiell beskaffenhet eller ej. Om tveksamhet uppstår om frågan är av sådan beskaffenhet att kommunfullmäktiges ställningstagande ska inhämtas, ska Stadshus AB tillfrågas.

Exempel på frågor där kommunfullmäktiges ställningstagande ska inhämtas är (uppräknningen är inte uttömmande):

- Ändring av aktiekapitalet
- Beslut om kapitaltillskott till bolag, som inte i särskild ordning delegerats till kommunstyrelsen eller Stadshus AB
- Fusion eller likvidering av bolag
- Förvärv, bildande eller avyttring av bolag oavsett värde
- Förvärv eller avyttring av aktier eller andelar i delägda bolag, om kommunfullmäktiges godkännande är befogat med hänsyn till andelsförhållandena, verksamhetens art eller omständigheter i övrigt
- Bildandet av stiftelse
- Förvärv eller försäljning av fastighet av sådan omfattning att det påverkar bolagets långsiktiga ekonomi, oavsett om säljare/köpare är annat bolag i staden

Bolaget har gjort följande värdering av om byte av arbetsgivarorganisation för bolaget är ett ärende av principiell beskaffenhet. Ett beslut om byte av arbetsgivarorganisation för Göta Lejon:

- strider inte mot stadens arbetsgivarpolitiska inriktning då det förutom Sobona förekommer flera branschspecifika arbetsgivarorganisationer i inom Göteborgs Stad.

- medför inte några avvikelser vad gäller de styrdokument som finns i staden.
- är inte en fråga som kan omfattas av de exempel på frågeställningar av principiell beskaffenhet som anges i ägardirektivet.
- berör 16 medarbetare och medför inga stora förändringar eller kostnader i stadens verksamheter i övrigt.
- påverkar inte bolaget i sådan omfattning att det påverkar bolagets långsiktiga ekonomi.

Göta Lejon gör därför värderingen att ärendet inte är av principiell beskaffenhet eller annars av större vikt.

6. Bolagets slutsats

Det är en viktig strategisk fråga för Göta Lejon att ha möjlighet att teckna ett kollektivavtal som motsvarar de avtal som finns i försäkringsbranschen för att säkra bolagets kompetensförsörjning genom att kunna rekrytera och behålla medarbetare som har den erfarenheten och kompetensen bolaget behöver enligt lagkrav och för att kunna leverera på vårt uppdrag.

Genom bolagets ägardirektiv och det kommunala ändamålet för bolaget skapar Göta Lejon samhällsnytta genom att vara ett försäkringsbolag.

Ur ett arbetsgivarperspektiv är det därför viktigt att bolaget tillhör en arbetsgivarorganisation som stöttar Göta Lejon i sin roll som arbetsgivare genom att tillhandahålla lönestatistik och en befattningsnomenklatur som är anpassad till försäkringsbranschen. Vidare så behöver arbetsgivarorganisationens omvärldsbevakning, kursutbud och stöd (tex lönebildningsfrågor) vara anpassat till försäkringsbranschen.

Dialogen med Sobona har landat i att de inte kan erbjuda ett verksamhetsanpassat kollektivavtal för Göta Lejon. Vidare så kan inte Sobona stötta Göta Lejon i sin roll som arbetsgivare utifrån uppdraget som försäkringsbolag genom att tillhandahålla relevant lönestatistik och befattningsnomenklatur. De kan inte heller stötta Göta Lejon i lönebildningsfrågor som rör försäkringsbranschen.

Bolaget har sedan cirka 20 år tillbaka gjort anpassningar till försäkringsbranschen i anställningsavtalen. Under 2026 kommer bolaget ha begränsade möjligheter att göra dessa anpassningar på grund av riktlinjen för förmåner i staden. Detta bidrar till vikten av ett branschanpassat kollektivavtal för att säkra bolagets kompetensförsörjning.

De övriga fyra kommunala försäkringsbolagen i Sverige har valt arbetsgivarorganisation utifrån möjligheten att teckna ett verksamhetsanpassat kollektivavtal för försäkringsbolag och de är alla medlemmar i FAO idag.

Bolagets slutsats utifrån resultatet av utredningen är att ett byte av arbetsgivarorganisation till FAO kommer att stärka Göta Lejon som

arbetsgivare i försäkringsbranschen och därmed säkerställa framtida kompetensförsörjning.

Ett byte till Försäkringsbranschens arbetsgivarorganisation (FAO) innebär ett kollektivavtal som harmoniserar med försäkringsbranschen och är bättre anpassat till Göta Lejon som försäkringsbolag. Det ger Göta Lejon en arbetsgivarorganisation som kan stötta bolaget som arbetsgivare i vårt uppdrag som stadens försäkringsbolag.

Bolagets bedömning är att de kostnader som ett byte av arbetsgivarorganisation innebär är hanterbara inom bolagets personalkostnader och kommer inte påverka verksamheten i övrigt.

Vidare så skulle ett byte till FAO innebära att Göta Lejon har en gemensam arbetsgivarorganisation med de övriga fyra kommunala försäkringsbolagen.

Detta underlättar ett fördjupat samarbete inom HR-frågor mellan de kommunala försäkringsbolagen i Sverige.

Göta Lejon föreslår utifrån resultatet och slutsatserna av utredningen att bolaget inleder processen med att byta arbetsgivarorganisation med fokus på ett byte från 1 januari 2026 alternativt 1 april 2026 om mer tid behövs för att genomföra bytet.

Frågan om att byta arbetsgivarorganisation bedöms inte vara av principiell betydelse.

Förslag till beslut

- Att styrelsen beslutar att ge bolaget i uppdrag att byta arbetsgivarorganisation och teckna ett kollektivavtal med FAO (Försäkringsbranschens arbetsgivarorganisation) från den 1 januari 2026.