



Yttrande angående – Nulägesanalys över personalförmåner i förvaltningar och bolag inför avveckling av icke stadengemensamma personalförmåner samt uppdrag om revidering av Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner.

Yttrandet

Att införa gemensamma förmåner kan leda till att kommunen får lättare att rekrytera inom vissa områden och närmast omöjligt inom andra.

Kompetensförsörjning handlar inte bara om de åtgärder kommunen vidtar för att kunna rekrytera. Kommunen konkurrerar med alla andra företag och organisationer om arbetskraften. Anställningsförmåner ser väldigt olika ut i olika branscher.

Stadens förmåner spelar en avgörande roll för att attrahera kompetensen inom olika områden. Det är viktigt att vara mycket tydlig med vilka förmåner staden erbjuder.

- Inom ett arbetsområde kan en förmån vara avgörande samtidigt som samma förmån kan vara helt ointressant inom ett annat. Det är därför viktigt att ha ett utbud av förmåner, anpassade till de olika individernas behov.

I nedanstående utdrag ur en tidigare analys och program för attraktiv arbetsgivare belyses vikten av detta.

Kompetensförsörjning

- Konkurrenten om arbetskraften hårdnar.
- God arbetsmiljö, goda utvecklingsmöjligheter och gott ledarskap kommer att vara avgörande faktorer för att stärka kommunens konkurrenskraft som arbetsgivare.
- Attrahera och rekrytera
- Behålla och säkra befintlig kompetens
- Motivera och utveckla medarbetare
- Förnya och utveckla verksamheten och identifiera behov av ny kompetens
- Möjliggöra karriärvägar

”Ha roligt och utvecklas på jobbet, ha balans i livet och tid för familjen - det är viktigast för många som söker jobb. Men en bra lön och en trygg anställning är inte ointressant. Villkoren kan se lite olika ut beroende på om du arbetar i någon av stadens förvaltningar eller i ett kommunalt bolag.”

Brist på personal med den kompetens som arbetet kräver leder till kostsamma kvalitetsbrister i verksamheterna. Om Göteborgs Stad bättre lyckas försörja verksamheterna med kompetens skapar de medel som finansierar verksamheten större nytta. En god måluppfyllelse i enlighet med programmet kan således stärka stadens ekonomi.

Strategi 3c

Vi erbjuder attraktiva anställningsvillkor och förmåner

- Anställningsvillkor och förmåner ska anpassas så att de attrahera medarbetare och främjar goda resultat och effektivitet i verksamheten.
- Anställningsvillkor och förmåner ska kontinuerligt följas upp och omprövas så att de anpassas utifrån nya behov och förhållanden.
- Anställningsvillkor ska samordnas för respektive verksamhetsområde för att främja möjligheterna att teckna kollektivavtal utifrån en helhetsbedömning av verksamhetens behov.
- Styrningen för att uppnå jämställda och konkurrenskraftiga löner ska intensifieras på alla ledningsnivåer.
- Förmåner utöver de som följer av kollektivavtal ska hållas ihop över staden så att de ekonomiskt är likvärdiga och främjar hälsa och miljö.
- *Ett kontinuerligt arbete ska bedrivas samordnat i staden för att erbjuda förmåner som attraherar medarbetare utifrån olika behov och intressen.*
- *Förmåner ska vara enkla att få information om och tillgång till för alla medarbetare.*



Yttrande angående – 2.1.2 Tilläggsyrkande från M, L, C särskilt yttrande KD angående Nulägesanalys över personalförmåner i förvaltningar och bolag inför avveckling av icke stadengemensamma personalförmåner samt uppdrag om revidering av Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner

Yttrandet

Det är glädjande att fler partier intresserar sig för blodgivning. Tyvärr begränsar dessa partier möjligheten till endast två gånger per år. Vad händer om den anställde redan lämnat blod två gånger och det uppstår en akut blodbrist hos sjukhusen? Ska den anställde då inte längre kunna få hjälpa de nödställda?

Redan **2017-02-10** inkom vi Sverigedemokrater med en motion för att underlätta för de kommunanställda att lämna blod på betald arbetstid. Vi aktualiserade motionen 2019-12-04 och skickade in den för att hjälpa sjukhusen komma till rätta med den akuta bristen se bilaga 1).

Vi kommer alltid stödja åtgärder som underlättar för stadens anställda att bli s.k. vardagshjältar dvs att lämna blod. Vi tycker dock inte att förslaget är helt tillfredställande och hoppas därför på bifall på vår motion som täcker upp eventuella blodbrister året om.

Våra Sjukhus är i stort behov av blod varje dag. Blod är dessutom en färskvara som endast kan förvaras i sex veckor.

Utan blodgivare fungerar inte sjukvården och kostnaderna för blod är stora. I Göteborg råder akut blodbrist och sjukhusen tvingas stödköpa från andra regioner.

Sahlgrenska sjukhuset är en traumaenhet för hela Västra Götaland. Sjukhuset behöver blod till operationer och vid trauman såsom bilolyckor, skottskador och knivskador. Det är även speciellt viktigt att patienter med olika blodsjukdomar får blod i tid, till exempel patienter med blodcancer.

– *Vi tappar blodgivare så att vi inte klarar det dagliga behovet, vi har brottats med låga blodlager en längre tid*, säger Jan Holgersson, verksamhetschef på GeBlod.

Att ge blod är enkelt och går snabbt. Du kan lämna blod 3–4 gånger om året och själva blodgivningen tar enligt blodcentralen 10 minuter, och hela besöket kan ta mellan 20 och 45 minuter.

I flera kommuner runt om i landet ges kommunanställda möjlighet att lämna blod under arbetstid. Vi Sverigedemokrater vill göra det möjligt även för de kommunanställda i Göteborg.

Inga operationer eller transplantationer ska behöva ställas in på grund av brist på blod.

Ny Motion

Motion angående underlätta blodgivning på betald arbetstid för kommunanställda.

Förslag till beslut

I kommunfullmäktige:

1. Kommunstyrelsen får i uppdrag att se över vilka kostnader och vilken verksamhetspåverkan motionens förslag skulle innebära.
2. Kommunstyrelsen får i uppdrag att i samråd med verksamheten GeBlod se över om det med enkla åtgärder går att underlätta för den anställda att kunna lämna blod på arbetstid.

Yrkandet

Bara för att alla inte kan lämna blod på arbetstid ska det inte behöva hindra de som faktiskt kan. Ibland måste vi se bortom allt fint tal om ”orättvisa” och ”jämlighet”. Att lämna blod är att vara en vardagshjälte. Att lämna blod innebär ofta att du räddar en annan människas liv.

Våra Sjukhus är i stort behov av blod varje dag. Blod är dessutom en färskvara som endast kan förvaras i sex veckor. Utan blodgivare fungerar inte sjukvården och kostnaderna för blod är stora redan idag för sjukhusen. Speciellt under sommarmånaderna är det inte ovanligt med brist på blod i hela Västra Götaland. Sahlgrenska är dessutom en traumaenhet för Västra Götaland, där behandlas inte bara patienter från Göteborg. I december kunde vi återigen läsa om den akuta blodbristen i Göteborg. Då rådde det en sådan brist på blod att man fick stödköpa från andra sjukhus
– *Vi tappar blodgivare så att vi inte klarar det dagliga behovet, vi har brottats med låga blodlager en längre tid*, Jan Holgersson, verksamhetschef på GeBlod.

Man behöver blod till operationer, dels planerade – men också vid trauma som vid bilolyckor, skottskador och knivskador. Men även till patienter med olika blodsjukdomar som till exempel blodcancer.

Att ge blod är enkelt och går snabbt. Du kan lämna blod 3–4 gånger om året och själva blodgivningen tar enligt blodcentralen 10 minuter, och hela besöket kan ta mellan 20 och 45 minuter. I flera kommuner runt om i landet ges kommunanställda möjlighet att lämna blod under arbetstid.

Sveriges kommuner är några av de största arbetsgivarna i Sverige och därför kan vi tillsammans göra stor skillnad om vi tillåter våra anställda (som kan) att ge blod på arbetstid. GeBlod har tidigare uttalat att de gärna hjälper till att utforma en kommunal policy som gör det enklare för de anställda att besöka Blodcentralen under arbetstid.

Sverigedemokraterna föreslår därför att även Göteborgs kommun ger anställda som har möjlighet, att på betald arbetstid, och i samråd med kollegor och chefer lämna blod när det råder blodbrist. Detta bör kunna samordnas med blodbussar som åker ut i stadens verksamheter. Kostnaderna för kommunen understiger vida både samhällsnyttan och möjligheten att rädda en annan människas liv.

Inför varje blodgivning fyller donatorn i frågor kring sin hälsa och har möjlighet att ställa frågor. Ur ett strikt hälsoperspektiv är detta också ett sätt att stärka folkhälsan och välbefinnandet för våra anställda i staden. En attraktiv arbetsgivare helt enkelt.

Jörgen Fogelklou
Gruppledare Sverigedemokraterna Göteborg.

Yrkande
Särskilt yttrande
Datum 2019-12-06

Moderaterna, Liberalerna, Centerpartiet
Kristdemokraterna

Tilläggsyrkande angående - Nulägesanalys över personalförmåner i förvaltningar och bolag inför avveckling av icke stadengemensamma personalförmåner samt uppdrag om revidering av Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen och kommunfullmäktige:

1. Göteborgs Stads riktlinjer för personalförmåner kompletteras med möjlighet till blodgivning på betald arbetstid, en timma två gånger per år.

Yrkandet

Omkring 100 000 människor behöver få blod varje år. Blodgivning är mycket viktigt för sjukvården, då detta i dagsläget inte kan ersättas på konstgjord väg. För att uppmuntra till blodgivning, samt att motverka blodbrist i sjukvården, ser vi att stadens personalförmåner ska kompletteras med möjlighet till att lämna blod på arbetstid. Varje medarbetare ska erbjudas möjlighet till att lämna blod på arbetstid 2 gånger per år. Tidsåtgången per besök får uppgå till som mest 1 timma.



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2019-10-07

Diarienummer 1396/17

Handläggare

Jenny Hallberg

Telefon: 031-368 01 47

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

Nulägesanalys över personalförmåner i förvaltningar och bolag inför avveckling av icke stadengemensamma personalförmåner samt uppdrag om revidering av Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen:

1. Nulägesanalys och redovisning över Göteborgs Stads samlade personalförmåner i enlighet med vad som framgår av stadsledningskontorets tjänsteutlåtande antecknas.
2. 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.

I kommunstyrelsen och kommunfullmäktige:

1. Göteborgs Stads nämnder och styrelser får i uppdrag att under 2020 påbörja avvecklingen av icke stadengemensamma personalförmåner i enlighet med bilaga 8 till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande.
2. Kommunstyrelsen får i uppdrag att revidera Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner.

Sammanfattning

I Kommunfullmäktige 2019-04-25 §24 infördes stadengemensamma personalförmåner i enlighet med Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner. Samtidigt återremitterades punkt 3 i kommunstyrelsens förslag om att stadens nämnder och styrelser får i uppdrag att under 2019 avveckla icke stadengemensamma personalförmåner. Stadsledningskontoret fick 2019-05-08 §297 i uppdrag av kommunstyrelsen att genomföra en nulägesanalys över stadens samlade personalförmåner samt att redovisa vilka personalförmåner som regleras i kollektivavtal och/eller lokala överenskommelser.

Stadsledningskontoret har i juni 2019 skickat ut en förnyad enkät till samtliga förvaltningar och bolag. I kartläggningen framkommer att personalförmånerna skiljer sig åt mellan de olika förvaltningarna och bolagen gällande exempelvis om de anställda erbjuds västtrafikkort betalt av arbetsgivaren mot förmånsbeskattning, lunchsubvention i form av rikskort samt friskvård på arbetstid eller inte. Det förekommer även vissa

personalförmåner som kan uppfattas som praxis i branschen eller som är kopplade till den specifika verksamheten.

Stadsledningskontoret föreslår att stadens nämnder och styrelser får i uppdrag att under 2020 påbörja avvecklingen av icke stadengemensamma personalförmåner enligt bilaga 8 och fortsätta det påbörjade införandet av de stadengemensamma personalförmåner i enlighet med Göteborgs Stads riktlinjer för personalförmåner.

I samband med införandet av förmånsportalen och kartläggningen av personalförmåner så har behov av revidering och tydliggörande av Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner uppmärksammat. Stadsledningskontoret föreslår att kommunfullmäktige ger kommunstyrelsen i uppdrag att genomföra en revidering av riktlinjerna.

Ekonomiska konsekvenser

Avvecklingen av icke stadengemensamma personalförmåner kommer att innebära reducerade kostnader för vissa förvaltningar och bolag. Samtidigt införs förmånsportalen där de stadengemensamma personalförmånerna kommer att bli mer synliga. Det kan innebära att nyttjandegraden och därmed kostnaderna kan öka för dessa personalförmåner. Sammantaget kan det innebära att det för stadsdelsförvaltningarna blir något ökade kostnader medan kostnaderna för vissa fackförvaltningar och bolag kommer att minska.

De ekonomiska konsekvenserna gällande upplevelsen av Göteborgs Stads attraktivitet som arbetsgivare är svåra att bedöma. En harmonisering av personalförmånerna kan uppfattas av flera förvaltningar och bolag som att Göteborgs Stad är en arbetsgivare som behandlar sina anställda likvärdigt och därmed uppfattas Göteborgs Stad som en attraktiv arbetsgivare. För de förvaltningar och bolag som har haft olika personalförmåner utöver de stadengemensamma kan en avveckling initialt upplevas som negativt för de anställda och eventuellt även för arbetssökande vid de berörda organisationerna. Det är därför viktigt att samtidigt lyfta fram de personalförmåner som Göteborgs Stad har och synliggöra dem i bland annat den nya förmånsportalen.

Barnperspektivet och Mångfaldsperspektivet

Stadsledningskontoret har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån dessa perspektiv.

Jämställdhetsperspektivet

Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor är ett av områdena inom diskrimineringslagen där arbetsgivaren ska arbeta aktivt och fortlöpande med att undersöka, analysera, åtgärda samt följa upp och utvärdera. Enligt förslag till Göteborgs Stads policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap, vilken är en revidering av nuvarande Medarbetar- och arbetsmiljöpolicy, så anges att Göteborgs Stad ska vara en inkluderande arbetsplats fri från alla former av diskriminering vid så väl rekrytering som vid arbetsfördelning, lönesättning, karriär- och utvecklingsmöjligheter samt andra anställningsvillkor. Detta ingår som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet att följa upp.

De stadengemensamma personalförmånerna är framtagna i syfte att vara likvärdiga för alla anställda i Göteborgs Stad. I kartläggningen framkommer en tendens till att det finns fler övriga personalförmåner i verksamheter där det är förhållandevis fler män.

Fördelningen av antal anställda är 23 300 inom stadsdelsförvaltningarna, 24 500 inom fackförvaltningarna och 8 000 inom bolagen (december 2018).

Framförallt är det bolagen som har fler personalförmåner utöver de stadengemensamma. Där är fördelningen 59 % män och 41 % kvinnor. I ett av bolagen som har flera övriga personalförmåner är fördelningen 68 % män och 32 % kvinnor.

I stadsdelsförvaltningarna är fördelningen 80 % kvinnor och 20 % män med vissa mindre variationer mellan förvaltningarna. I kartläggningen framgår att dessa förvaltningar i stort sett inte har några övriga personalförmåner utöver de stadengemensamma.

Fackförvaltningarna har totalt en fördelning med 74 % kvinnor och 26 % män, men det är stora skillnader mellan förvaltningarna i fördelningen mellan män och kvinnor. Inom fackförvaltningarna utgör förskola, grundskola och gymnasieskola huvuddelen av de anställda med cirka 17 400 personer och av dessa är fördelningen 80 % kvinnor och 20 % män. Det är fyra fackförvaltningar som kan anses vara mansdominerade där fördelningen ligger på i snitt 39 % kvinnor och 61 % män. I kartläggningen framkommer en tendens att de mansdominerade fackförvaltningarna har fler övriga personalförmåner utöver de stadengemensamma än de icke mansdominerade.

Verksamhet	Antal medarbetare	Andel kvinnor i procent	Andel män i procent
Stadsdelsförvaltningar	23 300	80	20
Fackförvaltningar exkl förskole-, grundskole- och utbildningsförvaltning	7 100	60	40
Förskole-, grundskole- och utbildningsförvaltning	17 400	80	20
Bolag	8 000	41	59

Det kan också noteras att de mansdominerade fackförvaltningarna och bolagen främst är verksamma inom den tekniska sektorn. De kvinnodominerade förvaltningarna är främst verksamma inom välfärdssektorn.

I Göteborgs Stads program för attraktiv arbetsgivare 2019-2023 beskrivs sammanhållna och ekonomiskt likvärdiga personalförmåner som ett sätt att attrahera medarbetare samt främja goda resultat och effektivitet i verksamheten.

Miljöperspektivet

Göteborgs Stad strävar efter ett miljöanpassat resande både i tjänsten och i möjligaste mån även till och från arbetet. En avveckling av västtrafikkort betalt eller subventionerat av arbetsgivaren kan uppfattas gå emot syftet med att öka det miljöanpassade resandet. Kommunfullmäktiges beslut om att förvaltningar och bolag ska erbjuda likvärdiga personalförmåner till sina anställda är styrande och i de stadengemensamma personalförmånerna omfattas alla anställda av möjligheten att köpa årskort i Västtrafik eller Hallandstrafiken via arbetsgivaren med månatligt löneavdrag.

Vid ett bolag erbjuds medarbetarna möjligheten att köpa drivmedel med företagsrabatt. I Göteborgs Stads policy och riktlinjer för resor i tjänsten anges att arbetsgivaren ska verka för att medarbetarna uppmuntras att resa miljöanpassat till och från arbetsplatsen.

Omvärldsperspektivet

Under arbetets gång har Stadshus AB och en del av bolagen framfört att vissa personalförmåner är praxis inom branschen. Detta gäller även en del av Göteborgs Stads verksamheter i fackförvaltningarna med privata utförare inom samma bransch. Med anledning av detta har det framförts risker med att rekrytera och behålla anställda i samband med en avveckling av icke stadengemensamma personalförmåner.

Samverkan

Information om ärendet har getts i Central samverkansgrupp den 17 oktober 2019 och i Koncernfackliga rådet den 23 oktober 2019.

Bilagor

1. Tjänsteutlåtande utfärdat 2018-06-19 Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner
2. Protokollsutdrag KS 2019-05-08 §297
3. Protokollsutdrag KF 2019-04-25 §24
4. Personalförmåner i förvaltningar och bolag 2019
5. Sammanställning personalförmåner förvaltningar och bolag 2019
6. Protokoll CSG 2019-10-17
7. Protokollsutdrag Koncernfackliga rådet 2019-10-23
8. Sammanställning över personalförmåner som ska avvecklas/behållas

Ärendet

Kommunstyrelsen beslutade 2019-05-08 § 297 att ge stadsledningskontoret i uppdrag att genomföra en nulägesanalys över stadens samlade personalförmåner samt redovisa vilka personalförmåner som förhandlats fram i kollektivavtal och/eller lokala överenskommelser. Uppdraget redovisas i detta tjänsteutlåtande.

Kommunfullmäktige antog 2019-04-25 § 24 Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner. Stadsledningskontoret föreslår mot bakgrund av det nu uppmärksammade behovet en revidering av riktlinjen utifrån införandet av förmånsportalen och kartläggningen av personalförmåner.

Beskrivning av ärendet

Bakgrund

Kommunstyrelsen beslutade 2016-02-10 att ge stadsledningskontoret i uppdrag att utveckla och anpassa kostnadsneutrala personalförmåner i nära dialog med fackliga organisationer. Kommunfullmäktige beslutade 2016-02-25 också att utbudet av personalförmåner ska vara lika oavsett förvaltning och bolag.

Personalutskottet beslutade 2017-09-27 att ge stadsledningskontoret i uppdrag att ta fram en bruttolista på möjliga förmåner. En kartläggning av befintliga personalförmåner genomfördes i form av en enkät till alla förvaltningar och bolag. Kartläggningen redovisades i januari 2018 för personalutskottet. Totalt var det 46 förvaltningar och bolag som svarade på enkäten. Samtliga svarande erbjöd friskvårdsbidrag. Övriga förmåner varierade mellan de olika svarande.

Utifrån resultatet av enkäten tog stadsledningskontoret fram ett förslag till Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner. Riktlinjen behandlades i kommunstyrelsen 2019-04-10 § 221 och fastställdes i kommunfullmäktige 2019-04-25 §24. I riktlinjen framgår att följande ska vara stadengemensamma personalförmåner: cykelförmån, friskvårdsbidrag, grupp försäkring, löneväxling till tjänstepension, personalstöd i form av stödsamtal, årskort Västtrafik eller Hallandskort via månatligt löneavdrag samt rabatterat årskort på Liseberg.

Samtidigt återremitterade kommunfullmäktige punkt 3 i kommunstyrelsens förslag om att stadens nämnder och styrelser får i uppdrag att under 2019 avveckla icke stadengemensamma personalförmåner.

Kommunstyrelsen beslutade 2019-05-08 §297 att ge stadsledningskontoret i uppdrag att genomföra en nulägesanalys över stadens samlade personalförmåner samt att redovisa vilka personalförmåner som regleras i kollektivavtal och/eller lokala överenskommelser.

Stadsledningskontoret har i juni 2019 skickat ut en förnyad enkät till samtliga förvaltningar och bolag. 58 förvaltningar och bolag har svarat på enkäten. Resultatet av enkäten redovisas i bilaga 4 Rapport förmåner 2019 och bilaga 5 Sammanställning personalförmåner förvaltningar och bolag 2019.

I samband med införandet av förmånsportalen och kartläggningen av personalförmåner så har behovet av en revidering och vissa förtydliganden av Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner framkommit. Justering behöver exempelvis ske gällande tillämpningen av cykelförmånen.

Redovisning av kartläggning av personalförmåner

Nedan följer en redovisning av personalförmåner i förvaltningar och bolag utifrån enkätsvaren som inkommit. Redovisningen är uppdelad utifrån frågeområdena i enkäten och de olika personalförmåner som framkommit som övriga personalförmåner utöver de stadengemensamma.

Västtrafikkort

Västtrafikkort betalt av arbetsgivaren mot förmånsbeskattning är en förmån som erbjuds anställda i framförallt bolagen, men även i några fackförvaltningar. Förmånen erbjuds till de som reser mycket i tjänsten, men även i en del förvaltningar och bolag som en generell förmån till samtliga anställda oberoende av resande i tjänsten. Årskort på Västtrafik inom Göteborgsområdet kostar i 2019 års nivå 7 750 kr per år vilket blir 646 kr per månad. Efter förmånsbeskattning blir det en förmån om cirka 400 kr per berörd anställd.

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. För att undvika skillnader i bedömning mellan olika förvaltningar och bolag föreslår Stadsledningskontoret att en rutin tas fram i samband med avvecklingen av icke stadengemensamma personalförmåner. I bedömningen ska hänsyn tas till bland annat hur resandet sker idag.

Friskvård på arbetstid

Möjligheten att utföra friskvård på arbetstid är en förmån som finns i vissa stadsdelsförvaltningar, fackförvaltningar och bolag generellt för samtliga anställda. Stadsledningskontorets har tidigare genomfört en utredning på uppdrag av kommunstyrelsen gällande möjligheten att införa friskvårdstimme för alla anställda i Göteborgs Stad. Utredningen behandlades i kommunstyrelsen 2018-11-28 § 918.

I utredningen konstaterades att införande av en generell friskvårdstimme inte är den bästa insatsen för att främja de anställdas hälsa då de förvaltningar och bolag som har friskvårdstimme inte har kunnat se några direkta effekter i form av minskad sjukfrånvaro. Det finns i stället andra insatser som utgår från viktiga arbetsmiljöaspekter såsom bemanning, schemaläggning och kompetensutveckling, som kan ha en mer direkt effekt på de anställdas hälsa.

Utredningen lyfter även fram att friskvårdstimme kan vara ett sätt att stärka arbetsgivarvarumärket och uppfattas som en attraktiv arbetsgivare. Friskvårdstimme är dock inte det enda som avgör attraktiviteten, utan det är den samlade bedömningen av anställningserbjudandet som är avgörande.

Det är flera förvaltningar som härutöver uppger att friskvård på arbetstid utgör en riktad insats till specifika grupper utifrån åtgärder i det systematiska arbetsmiljöarbetet eller som en förebyggande insats vid stillasittande arbete. I dessa fall är inte friskvård på arbetstid att betrakta som en personalförmån under förutsättning att den bara erbjuds till riktade grupper under en tidsbegränsad period och med ett tydligt syfte kopplat till arbetsmiljö och hälsa.

Kostnadsfria lokaler för fysisk träning

Det är främst inom fackförvaltningarna, men även inom vissa bolag, som arbetsgivaren tillhandahåller kostnadsfria lokaler för fysisk träning. Enligt Skatteverkets definition är det en skattefri naturaförmån när arbetsgivaren bestämmer eller tillhandahåller aktiviteterna motion eller friskvård på arbetsplatsen, i någon lokal som arbetsgivaren helt eller delvis disponerar eller i en lokal som arbetsgivaren abonnerar. Vidare anger Skatteverket att lokalen ska vara tillgänglig för samtliga anställda i den fysiska byggnad där lokalen finns för att betraktas som en skattefri förmån.

Semesterbostäder som ägs av arbetsgivaren

I några bolag finns möjligheten för anställda att hyra semesterbostäder som ägs av arbetsgivaren. I merparten av bolagen är hyran subventionerad. I ett bolag så betalar den anställda marknadspris. Skatteverket anger att förmån i form av subventionerad semesterbostad är en skatte- och avgiftspliktig förmån.

Ett bolag uppger att deras anställda har möjlighet att hyra semesterbostad via en semesterhemsförening utan anknytning till arbetsgivaren.

Subventionerad massage

Det är flera förvaltningar och bolag som erbjuder subventionerad massage som inte avräknas mot friskvårdsbidraget. Det finns även vissa bolag som uppger att de har subventionerade besök hos naprapat, kiropraktor eller osteopat.

Enligt Skatteverkets förteckning över skattefria förmåner ingår massagebehandlingar i form av exempelvis kontorsmassage och kroppsmassage samt massagebehandlingar av enklare slag utförda av kiropraktor eller naprapat. Även osteopati finns med i förteckningen över skattefria förmåner. Det innebär att Göteborgs Stads friskvårdsbidrag kan användas för denna typ av behandlingar.

Några förvaltningar har uppgett att massagen utgör en riktad insats till specifika grupper utifrån åtgärder i det systematiska arbetsmiljöarbetet eller som en förebyggande insats vid till exempel stillasittande arbete. I dessa fall är massagen inte att betrakta som en personalförmån under förutsättning att den bara erbjuds till riktade grupper under en tidsbegränsad period och med ett tydligt syfte kopplat till arbetsmiljö och hälsa.

Några förvaltningar och bolag har uppgett att de har massagefätöljer som deras anställda kan använda för att få massage och återhämtning.

Personalförmåner i lokala kollektivavtal

Förvaltningarna och bolagen omfattas av olika centrala och lokala kollektivavtal. För förvaltningarna i kommunen är Sveriges kommuner och landsting (SKL) arbetsgivarorganisation. Stadens bolag har olika arbetsgivarorganisationer, bland annat med koppling till respektive bransch. Ett flertal av stadens bolag har Sobona och Fastigo som arbetsgivarorganisation, och därtill finns ytterligare branschspecifika organisationer: Sveriges hamnar, Svensk Scenkonst och Arbetsgivaralliansen.

Enligt den svenska modellen och svensk arbetsrätt finns både centrala och lokala kollektivavtal för reglering av frågor om anställningsförhållanden. I kollektivavtalen regleras olika frågor såsom antal semesterdagar, möjlighet till semesterväxling, arbetstidsförkortning, föräldrapenningtillägg, sjuklön samt löneväxling till tjänstepension.

Avtalen och deras innehåll skiljer sig åt mellan arbetsgivarorganisationerna, och skillnaderna har skilda historiska och förhandlingsmässiga bakgrunder. Till exempel omfattas förvaltningarna av SKL:s Huvudöverenskommelse (HÖK) med bilaga Allmänna bestämmelser (AB) där bland annat antal semesterdagar regleras. Det innebär att en anställd i en förvaltning får fler antal semesterdagar ju äldre hen blir: vid 40 års ålder 5 dagar extra och vid 50 års ålder 6 dagar extra utöver vad som regleras i Semesterlagen.

Vissa bolag omfattas också av fler semesterdagar enligt Sobonas motsvarande HÖK. Det finns dock flera bolag, till exempel bolag inom Fastigo, som endast har semesterdagar enligt Semesterlagen. Vissa bolag kan i stället i sina centrala kollektivavtal har inskrivet en möjlighet till viss arbetstidsförkortning. Omfattningen av arbetstidsförkortningen har därefter reglerats i lokalt kollektivavtal vid respektive berört bolag.

Mot bakgrund av ovanstående är det inte möjligt att ge en heltäckande bild av det som kan anses som personalförmåner och som finns reglerade i kollektivavtal. Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner anger också att lokala kollektivavtal kopplade till centrala villkorsavtal inte omfattas av riktlinjen. Mot denna bakgrund bedömer stadsledningskontoret att det inte finns anledning att ytterligare redogöra för personalförmåner som är reglerade i kollektivavtal.

Förmåner i lokala överenskommelser eller ensidiga arbetsgivarbeslut

Flera fackförvaltningar och bolag har uppgett att de har personalförmåner som antingen har upprättats genom lokala överenskommelser eller genom ensidiga arbetsgivarbeslut. Lokala överenskommelser har inte kollektivavtals ställning. Samma form av personalförmån kan på en förvaltning/bolag vara en lokal överenskommelse och på en annan förvaltning/bolag vara ett ensidigt arbetsgivarbeslut. I följande redogörelse görs ingen skillnad mellan dessa.

Rikskort och lunchsubvention

Rikskort eller lunchsubvention är den vanligaste förekommande personalförmånen bland de övriga förmånerna. Rikskortet laddas med en summa som utgår från Skatteverkets schablonvärde för lunch 98 kr/dag i 2019 års nivå. Det blir en månadssumma på 2 156 kr. Arbetsgivaren kan välja att subventionera 40-60% av kostnaden. En subvention på 40% innebär att den anställde får ett nettolöneavdrag på 1 293,60 kr. Resterande 40% av kostnaden 864,40 kr läggs på lönen för förmånsbeskattning. Efter förmånsbeskattning blir det en förmån på ca 550 kr per berörd medarbetare. Möjlighet till subventionerad lunch mot förmånsbeskattning finns också vid ett bolag utifrån verksamhetens art där medarbetare inte har möjlighet att lämna lokalerna i mask och scenkläder.

Personalföreningar

Det är flera fackförvaltningar och bolag som uppger att de har olika former av personalföreningar som anordnar hälsofrämjande och trivselfrämjande aktiviteter. Det finns även föreningar för konst och foto. Arbetsgivaren lämnar normalt bidrag till de olika föreningarna. Vid ett bolag delar personalföreningen ut bidrag till alla anställda i form av ett engångsbelopp som kan avsättas till pension eller som lunchsubvention. Bidraget är då skattepliktigt.

Enligt Skatteverket kan arbetsgivaren lämna bidrag till föreningar för att täcka administrativa kostnader. Om bidraget däremot används för att inköp av till exempel konstverk eller evenemangsbiljetter, som sedan lottas ut till anställda uppkommer en skatt- och avgiftspliktig förmån.

Hälsundersökningar

Flera fackförvaltningar och bolag erbjuder sina anställda regelbundna hälsundersökningar utöver de hälsundersökningar som ska erbjudas enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter till exempel för anställda som arbetar natt. Enligt Skatteverket är allmänna hälsundersökningar normalt skattepliktiga, men hälsundersökningar som är anpassade till arbetsmiljörisker kan vara skattefria. I de fall hälsundersökningarna har en tydlig koppling till verksamhetens hälsorisker är de inte att betrakta som en personalförmån under förutsättning att de bara erbjuds till riktade grupper under en tidsbegränsad period och med ett tydligt syfte kopplat till arbetsmiljö och hälsa.

Blodgivning

Flera fackförvaltningar och bolag erbjuder sina anställda att på betald arbetstid lämna blod till sjukvården.

Subventionerade anmälningsavgifter

Vissa fackförvaltningar erbjuder subventionerad anmälningsavgift till Blodomloppet och/eller Cykelutmaningen. Enligt Skatteverket kan arbetsgivaren betala startavgifter för lag utan att det är skattepliktigt under förutsättning att erbjudandet omfattar alla medarbetare.

Synundersökningar och glasögon

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter har anställd som arbetar vid bildskärm mer än en timme per dag rätt att genomgå synundersökning och vid behov få särskilda terminalglasögon utprovade. Göteborg Stads har upphandlat fler olika leverantörer gällande detta. Vid utprovning av glasögon finns möjlighet att som anställd själv välja dyrare glas eller båge än vad Göteborgs Stad har upphandlat och detta bekostas då av den anställde själv. Vid en fackförvaltning så har den anställde möjlighet att få ersättning från arbetsgivaren för denna kostnad.

Ett bolag erbjuder de anställda möjlighet till kostnadsfri synundersökning samt bidrag till köp av glasögon och linser generellt och inte enbart kopplat till terminalglasögon.

Parkeringsplatser och parkeringstillstånd

Vid enstaka bolag har de anställda möjlighet att erhålla parkeringstillstånd mot förmånsbeskattning. En fackförvaltning har haft möjlighet till avgiftsfria parkeringsplatser i anslutning till arbetsplatsen. Förmånen håller på att avskaffas under hösten 2019.

I Göteborgs Stads policy och riktlinjer för resor i tjänsten anges att arbetsgivaren ska verka för att medarbetarna uppmuntras att resa miljöanpassat till och från arbetsplatsen. I vissa fall är det inte möjligt utifrån verksamhetens geografiska placering.

Extra bidrag utöver Göteborgs Stads cykelförmån

Ett bolag erbjuder sina anställda extra bidrag utöver det som ingår i Göteborgs Stads cykelförmån.

Göteborgs Stads cykelförmån kommer finnas tillgänglig i den nya förmånsportalen och omfattar både möjlighet att leasa en cykel mot ett månatligt nettolöneavdrag och möjlighet att köpa cykelutrustning till ett värde av 1 500 kr.

Extra ersättningar och tillägg utöver kollektivavtal

Enstaka fackförvaltning och bolag erbjuder olika tillägg och ersättningar vid ensamarbete, uttryckningsarbete, vård av barn, tjänsteresa samt milersättning vid bilkörning i tjänsten. Dessa ersättningar och tillägg är utöver vad som regleras i centrala och lokala kollektivavtal.

Arbetstidsförkortning

Två bolag redovisar att de har arbetstidsförkortning som inte förhandlats i lokalt kollektivavtal. Ett bolag erbjuder sina anställda möjligheten till föräldraledighet på deltid 25% till dess att barnet fyller 12 år. Detta är utöver Föräldraledighetslagens regelverk, som sträcker sig tills dess att barnet fyller åtta år eller har avslutat sitt första år i skolan. Denna möjlighet till förlängd föräldraledighet är inte reglerad i lokalt kollektivavtal.

Förvaltnings- och bolagsspecifika personalförmåner

Vissa fackförvaltningar och bolag erbjuder sina anställda specifika personalförmåner, som i de flesta fall har en direkt koppling till verksamheten eller branschen.

Det kan exempelvis vara förvaltning/bolag som erbjuder sina anställda ett betalt årskort till förvaltningens muséer med syfte att kompetensutveckla eller som erbjuder sina anställda möjligheten att avgiftsfritt åka attraktioner i syfte att uppleva sin arbetsplats. Utifrån Skatteverkets definition är utbildning under pågående anställning ingen förmån om den betingas av anställningen.

Ett bolag erbjuder ersättning för barntillsyn kväll och helg för anställda om båda föräldrarna arbetar i bolaget och vid samma tidpunkt alternativt om den anställde är ensamstående. Göteborgs Stad tillhandahåller möjligheten att ansöka om barnomsorg på andra tider än dagtid både via förskolor med utökade öppettider och omsorg för barnet i hemmet. Det är inget krav i Skollagen att förskolan ska tillhandahålla barnomsorg på obekväma arbetstider och det kan se olika ut i olika kommuner.

Anställda vid ett annat bolag har möjlighet att teckna sjukvårdsförsäkring med förmånsbeskattning med hänvisning till att det är branschpraxis inom försäkringsbolag.

Övrig personalförmån

Ett bolag erbjuder sina anställda möjligheten till köp av drivmedel med företagsrabatt. I Göteborgs Stads policy och riktlinjer för resor i tjänsten anges att arbetsgivaren ska verka för att medarbetarna uppmuntras att resa miljöanpassat till och från arbetsplatsen.

Stadsledningskontorets bedömning

Anställda inom Göteborgs Stad ska erbjudas likvärdiga förmåner enligt Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner samt kommunfullmäktiges beslut 2016-02-25 om att utbudet av personalförmåner ska vara lika oavsett förvaltning och bolag. Enligt förslag till Göteborgs Stads policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap, vilken är en revidering av nuvarande Medarbetar- och arbetsmiljöpolicy, så anges också att Göteborgs Stad ska vara en arbetsplats fri från diskriminering gällande bland annat anställningsvillkor i enlighet med Diskrimineringslagen.

Stadsledningskontoret föreslår berörda förvaltningar och bolag att avveckla icke stadengemensamma personalförmåner enligt bilaga 8. Personalförmåner som är reglerade i centrala eller lokala kollektivavtal har en särställning och berörs inte av avvecklingen.

Utöver vad som anges i Göteborgs stads riktlinje för personalförmåner kan det i förvaltningar och bolag förekomma riktade insatser i form av exempelvis friskvård på arbetstid eller hälsoundersökningar utifrån det systematiska arbetsmiljöarbetet. Insatsen betecknas då inte som personalförmån och ska enbart erbjudas till riktade grupper under en tidsbegränsad period och med ett tydligt syfte kopplat till arbetsmiljö och hälsa.

Stadsledningskontoret föreslår undantag från avvecklingen av icke stadengemensamma förmåner gällande befintliga lokaler för fysisk träning under förutsättning att lokalen är tillgänglig för samtliga anställda i den fysiska byggnaden. Vidare kan befintliga personalföreningar kvarstå under förutsättning att bidrag från arbetsgivaren enbart används för administrativa kostnader. Även befintliga parkeringstillstånd kan kvarstå om det bedöms nödvändigt utifrån verksamhetens geografiska placering.

Insatser som syftar till kompetensutveckling i anställningen kan också kvarstå under förutsättning att det ingår i den anställdes individuella kompetensutvecklingsplan.

Avvecklingen kan medföra konsekvenser för de förvaltningar och bolag som berörs gällande att rekrytera och behålla medarbetare samt för upplevelsen av Göteborgs Stad som en attraktiv arbetsgivare för dessa förvaltningar och bolag. Stadsledningskontoret gör dock bedömningen att för att uppfattas som en attraktiv arbetsgivare för hela staden så bör personalförmånerna hållas ihop och vara ekonomiskt likvärdiga för alla stadens anställda.

Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner behöver revideras utifrån förändring i exempelvis tillämpning av cykelförmånen. Stadsledningskontorets har också uppmärksammat ett behov av att tydliggöra riktlinjen utifrån beslutet kring avveckling av icke stadengemensamma förmåner enligt detta tjänsteutlåtande. Stadsledningskontoret föreslår att kommunfullmäktige ger kommunstyrelsen i uppdrag att revidera riktlinjen.

Tidsplan

Under förutsättning att kommunstyrelsen och kommunfullmäktige fattar erforderliga beslut föreslår stadsledningskontoret att avvecklingen av icke stadengemensamma personalförmåner påbörjas under 2020. Avvecklingen kan ta olika lång tid för olika förmåner, men ska vara slutförd ett år efter datum för kommunfullmäktiges beslut.

Tina Liljedahl Scheel

Eva Hessman

HR-direktör

Stadsdirektör



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2018-06-19

Diarienummer 1396/17

Handläggare

Michael Färdig/Ulrika Larsson

Telefon: 031 - 368 00 04

E-post: michael.fardig@stadshuset.goteborg.se

Göteborgs Stads riktlinjer för personalförmåner

Förslag till beslut

I personalutskottet, kommunstyrelsen och kommunfullmäktige:

1. Göteborgs Stads riktlinjer för personalförmåner, i enlighet med bilaga 9, till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande antas.
2. Kommunstyrelsens uppdrag från kommunfullmäktige 2016-02-25 § 26, om att utbudet av personalförmåner ska vara lika oavsett förvaltning eller bolag förklaras fullgjort.
3. Stadens nämnder och styrelser får i uppdrag att under 2019 avveckla icke Stadengemensamma personalförmåner och införa Stadengemensamma personalförmåner i enlighet med Göteborgs Stads riktlinjer för personalförmåner.
4. Kommunstyrelsen får i uppdrag att ytterligare utreda förutsättningar för införande av arbetstidsförkortning för medarbetare över 61 år.

Sammanfattning

Kommunfullmäktige fattade 2016-02-25 § 26 beslut om att utbudet av personalförmåner ska vara lika oavsett förvaltning eller bolag. Stadsledningskontoret har fått i uppdrag från kommunstyrelsen 2016-02-10 §73 att utveckla och anpassa kostnadsneutrala personalförmåner i nära dialog med fackliga organisationer.

Stadsledningskontoret har arbetat med ärendet med utgångspunkt inom arbetsgivarpolitikens område: att vara en attraktiv arbetsgivare, att harmonisera personalförmåner mellan förvaltningar och bolag samt bidra till att säkra den framtida kompetensförsörjningen.

Stadsledningskontoret har utformat en riktlinje för Stadengemensamma personalförmåner. Stadens nämnder och styrelser föreslås få i uppdrag att under 2019 påbörja avvecklingen av icke Stadengemensamma personalförmåner och införa Stadengemensamma personalförmåner i enlighet med Göteborgs Stads riktlinjer för personalförmåner.

Stadsledningskontoret gör bedömningen att de ekonomiska, tekniska och administrativa förutsättningarna behöver ytterligare utredas vidare för att införa arbetstidsförkortning för medarbetare över 61 år.

Ekonomiska konsekvenser

Förslaget är framtaget i syfte att vara kostnadsneutralt, men införandet av förmånsportalen kan innebära att nyttjandegraden av personalförmånerna ökar, då personalförmånerna blir mer synliga. Hur mycket nyttjandegraden och därmed kostnaden kan komma att öka är svårt att bedöma.

Detta kan dock till viss del vägas upp av en önskad effekt av exempelvis minskad sjukfrånvaro och att Göteborgs Stad i än högre grad uppfattas som en attraktiv arbetsgivare. Attraktiviteten som arbetsgivare är svårt att mäta i ekonomiska konsekvenser på ett tillförlitligt sätt.

Barnperspektivet

Ingen av de föreslagna förmånerna är direkt riktade mot barn. Däremot riktar sig arbetstidsförkortning till medarbetare som kan ha familjer och på så sätt kan det medföra indirekta effekter på barns tillvaro. Bland annat kan vi se att vissa av förmånerna kan leda till att förälder eller mor- och farförälder ges möjlighet att minska sin veckoarbetstid alternativt tidigarelägga sin pension. Detta kan då i sin tur ge en påverkan för barn i dessa familjer då andelen fritid ökar.

I samarbete med Liseberg AB kommer samtliga medarbetare att kunna ges möjlighet att köpa ett årskort till rabatterat pris. För många kan det idag kännas ekonomiskt utmanande att köpa inträde och åkpass för sig och/eller familj och denna förmån skulle förhoppningsvis kunna leda till att fler ges möjlighet att besöka Stadens egna nöjespark.

Mångfaldsperspektivet

Stadsledningskontoret har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån detta perspektiv.

Jämställdhetsperspektivet

Samtliga av de föreslagna förmånerna erbjuds till Göteborgs Stads medarbetare oberoende kön.

Miljöperspektivet

Att erbjuda Göteborgs Stads medarbetare en möjlighet att få ekonomisk lättnad vid köp av resekort via Västtrafik och Hallandstrafik kommer förhoppningsvis att leda till att fler väljer att resa kollektivt. Om fler väljer att resa kollektivt kommer klimatpåverkan att bli mindre än om alla reser var för sig i egen bil.

Cykelförmånen innebär ett bidrag till cykelutrustning alternativt cykelleasing och leder förhoppningsvis till att fler väljer att cykla till arbetet. Om fler väljer att cykla kommer klimatpåverkan att bli mindre än om annat resesätt väljs.

Omvärldsperspektivet

I Sveriges Kommuner och Landstings (SKL) rekryteringsrapport för 2018 framgår det att hela Sverige står inför en stor utmaning när det gäller kompetensförsörjning de kommande åren. Speciellt då antalet barn och äldre kommer de närmaste tio åren att öka kraftigt. Antalet personer i yrkesför ålder kommer däremot inte att öka i samma grad utan betydligt mindre. Detta medför att konkurrensen om arbetskraften ökar markant och att uppfattas som en attraktiv arbetsgivare väldigt viktigt.

Välfärdssektorn i hela Sverige behöver öka antalet anställda med ungefär 200 000 personer fram till år 2026. Utöver detta förväntas cirka 300 000 medarbetare gå i pension under samma period.

SKL:s rekryteringsrapport visar också på hur mycket av detta rekryteringsbehov som skulle kunna stävas genom andra åtgärder. Till exempel nämns att rekryteringsbehovet skulle minska med cirka 59 000 personer om fler gradvis går upp i arbetstid från i snitt 91 till 95 procent. En gradvis framflyttad pensionsålder skulle minska behovet med cirka 50 000 personer.

Samverkan

Ärendet har informerats om i Central samverkansgrupp den 6 september, 27 september samt 29 november 2018. Partssamverkan i Central samverkansgrupp inför beslut kommer att ske 13 december 2018.

Ärendet har informerats om i Koncernfackliga rådet den 26 september 2018. Partsgemensam samverkan i Koncernfackliga rådet inför beslut kommer att ske 12 december 2018.

Bilagor

1. Kommunfullmäktige 2016-02-25 §26 Arbetsgivareerbjudande personalförmåner
2. Kommunstyrelsens protokollsutdrag 2016-02-10 §73 Arbetsgivareerbjudande personalförmåner
3. Kommunfullmäktige 2012-09-06 §19 Uppdrag från KS att erbjuda stadens anställda cykelförmån
4. Kommunfullmäktige 2018-01-18 §17 Höjning av friskvårdsbidraget
5. Personalutskottet 2017-09-27 §87 Förmåner för medarbetare i Göteborgs stad
6. Personalutskottet 2018-01-23 §4 Information kring enkäten personalförmåner
7. Rapport Enkät om förmåner förvaltningar och bolag 2017
8. Beräkningar kostnader arbetstidsmodeller
9. Göteborgs Stads riktlinjer för personalförmåner
10. Protokollsutdrag CSG 2018-12-13 § 5

Ärendet

Kommunfullmäktige fattade 2016-02-25 § 26 beslut om att utbudet av personalförmåner ska vara lika oavsett förvaltning eller bolag. Stadsledningskontoret har fått i uppdrag av kommunstyrelsen 2016-02-10 §73 att utveckla och anpassa kostnadsneutrala personalförmåner i nära dialog med fackliga organisationer. Stadsledningskontoret har utformat en riktlinje för Stadengemensamma personalförmåner.

Beskrivning av ärendet

Stadsledningskontoret har arbetat med ärendet med utgångspunkt inom arbetsgivarpolitikens område: att vara en attraktiv arbetsgivare, att harmonisera personalförmåner mellan förvaltningar och bolag samt säkra den framtida kompetensförsörjningen.

Hösten 2016 höll stadsledningskontoret en workshop med de fackliga organisationerna och HR-chefer om önskade förmåner.

Våren 2017 ges uppdrag från stadsledningskontoret till Intraservice att utreda juridiska, tekniska och administrativa förutsättningar för att synliggöra förmåner på intranätet samt att förenkla administrationen av förmåner.

Personalutskottet beslutade 27 september 2017 att en bruttolista på möjliga förmåner ska tas fram och presenteras för vid ett av personalutskottets sammanträden (2017-09-27 § 87). Stadsledningskontoret tilldelades uppdraget.

I syfte att kartlägga de personalförmåner som fanns hos stadens förvaltningar och bolag skickades en enkät (bilaga 7) ut till samtliga HR-chefer under hösten 2017.

Kartläggningen redovisades i januari 2018 för personalutskottet (Personalutskottet 2018-01-23 § 4). 46 förvaltningar och bolag svarade på enkäten. Samtliga svarande erbjöd friskvårdsbidrag, övriga förmåner varierade mellan de olika svarande. De allra flesta svarande hade inte någon digital friskvårdslösning.

Förmånsportal

Intraservice kommer att inleda upphandling av en kommungemensam förmånsportal som beräknas tillhandahållas sommaren 2019. Förmånsportalen kommer att bidra till fyra strategiska mål: digitalisering, underlätta för chefer och medarbetare, förbättra hälsan och attraktiv arbetsgivare. En kostnads- och nyttoanalys har visat att kostnaden för portalen täcks av tidsbesparingen som uppnås med avlastning och effektivisering av administrationen. Upphandlingen beräknas vara färdig i januari varför ett bestämt pris inte är känt ännu men en preliminär uppskattning av kostnaden är 160 - 175 kronor per medarbetare och år.

Portalen kommer att ge medarbetare en samlad bild och möjlighet att ta del av arbetsgivarens totala erbjudande av lön, pension, försäkringar, friskvård, kollektivtrafik, cykelförmån och löneväxling. Det kommer också att finnas individuellt valbara förmåner samt möjlighet för staden som arbetsgivare att effektivisera administrationen av fler tjänster. Förmånsportalen fungerar också i rekryteringssammanhang för att locka nya medarbetare och ger dessutom Staden värdefull statistik som underlag för vidare utveckling av förmånsarbetet.

I och med förmånsportalens införande kommer nuvarande tillvägagångssätt för medarbetarnas inköp av personalförmånerna att ses över. Exempelvis köps idag

Lisebergskortet i kassan på Liseberg. Förmånsportalen kan komma att förändra Lisebergskortets inköp, så att det i stället sker via förmånsportalen.

Beskrivning av personalförmåner

Friskvårdsbidrag (befintlig förmån)

På uppdrag av kommunstyrelsen beslutade kommunfullmäktige 2018-01-18 §17 att höja friskvårdsbidraget till 1500 kr per anställd och år.

Medarbetaren erbjuds ett friskvårdsbidrag som kan användas till friskvårdsaktiviteter. Syftet är att medarbetaren behåller och utvecklar sitt fysiska, psykiska och sociala välbefinnande för att må bra i arbetet och på fritiden.

Nyttjandegraden på friskvårdspengen för Stadens anställda var för år 2017 cirka 31 procent vilket motsvarade 17,8 miljoner kronor (då friskvårdsbidraget var 1200 kronor). Skulle samtliga medarbetare inom Göteborgs Stad välja att nyttja friskvårdsbidraget i 2018 års nivå innebär det en ungefärlig kostnad om 82,5 miljoner kronor.

Cykelförmån (befintlig förmån)

På uppdrag från kommunstyrelsen beslutade kommunfullmäktige 2012-09-06 §19 att erbjuda Stadens anställda cykelförmån.

Cykelförmånen består av två delar. Den ena delen består av att medarbetaren kan leasa en cykel under en fastställd period. Den andra delen består av att medarbetaren kan köpa cykelutrustning.

Cykelförmånen är 1500 kronor per treårsperiod. Det är valfritt att använda beloppet vid ett tillfälle eller dela upp det på flera. Kostnaden för cykelförmånen uppgick 2017 till cirka 3,1 miljoner kronor och motsvarar ett uttag på cirka 11,3 procent. Skulle samtliga medarbetare nyttja cykelbidraget full ut skulle den totala kostnaden bli 27,5 miljoner kronor. Till detta får sedan en administrationskostnad läggas till.

Rabatt på egna träningsanläggningar (befintlig förmån)

Samtliga medarbetare i Göteborgs Stad har idag möjligheten att köpa rabatterade träningskort på de anläggningar som sköts av Idrott- och Föreningsförvaltningen samt på Valhallabadet. Medarbetaren köper träningskort direkt av de olika anläggningarna och det innebär att Göteborgs Stad varken har något ekonomiskt utlägg eller någon kostnad för administration kring detta. Samtliga träningskort erbjuds för närvarande med 20 procent rabatterat pris.

Gruppförsäkring (befintlig förmån)

Göteborgs Stad har idag ett gällande avtal med för närvarande Skandia för gruppförsäkring. Detta innebär ingen kostnad för Staden utan betalas direkt av våra medarbetare i form av en premie. Det avtal som Göteborgs Stad har tecknat med Skandia idag löper årsvis så länge det inte sägs upp av endera part.

Medarbetare i Göteborg Stad erbjuds möjlighet att teckna en frivillig gruppförsäkring. Gruppförsäkringen ger medarbetaren och dennes familj ett skydd vid sjukdom, olycksfall och dödsfall. Nyanställda i Göteborgs Stad ges ett gratis försäkringsskydd i tre månader från anställningsdagen. Det enda kravet är att medarbetaren är fullt arbetsför. Därefter kan medarbetaren själv välja att ansluta sig till försäkringen och betala en premie.

Innehållet som kan väljas i gruppförsäkringen:

- Livförsäkring
- Sjukförsäkring
- Trygghetskapitalförsäkring
- Olycksfallsförsäkring
- Barnförsäkring

Västtrafikkort (befintlig förmån – nu enhetlig hantering)

Västtrafik AB erbjuder företagskunder en möjlighet att köpa in årskort till sina medarbetare som sedan medarbetaren själv betalar tillbaka till arbetsgivaren i form av månatligt löneavdrag. Vissa förvaltningar och bolag erbjuder detta till sina medarbetare redan idag.

Kostnaden för Göteborgs Stad är den administration som krävs för att hantera inköp och löneavdrag. I övrigt betalas kostnaden för resekortet av medarbetaren själv.

Hallandskort (ny förmån)

Hallandstrafiken AB erbjuder företagskunder en möjlighet att köpa in årskort till sina medarbetare som sedan medarbetaren själv betalar tillbaka till arbetsgivaren i form av månatligt löneavdrag.

Kostnaden för Göteborgs Stad är den administration som krävs för att hantera inköp och löneavdrag. I övrigt betalas kostnaden för resekortet av medarbetaren själv.

Personalstöd (ny leverantör 1 januari 2019)

Personalstöd i form av samtal erbjuds idag till delar av medarbetarna Göteborgs Stad. Idag har 37 förvaltningar och bolag SOS International. Ny leverantör från 1 januari är Falck Healthcare AB.

Tjänsten innefattar både telefonrådgivning och personligt besök hos specialist för att få stöd och hjälp inom personliga och/eller arbetsrelaterade frågeställningar. Medarbetaren kan utan arbetsgivarens kännedom kostnadsfritt ringa och/eller maila och få rådgivning. Medarbetaren har rätt till max 5 timmars rådgivning per ärende. Antalet ärenden per medarbetare är obegränsat.

Kostnaden för denna tjänst är 95 kronor per medarbetare och år. Skulle samtliga medarbetare ha detta skulle den totala kostnaden uppgå till drygt 5,2 miljoner kronor.

Årskort Liseberg (ny förmån)

Samtliga medarbetare i Göteborgs Stad erbjuds att köpa in rabatterade årskort (kostnad 255 kr för 2019) på Liseberg AB. Medarbetaren köper årskortet direkt av Liseberg och det innebär att Göteborgs Stad varken har något ekonomiskt utlägg eller någon kostnad för administration kring detta.

Löneväxling (ny förmån)

Medarbetare erbjuds att växla lön mot extra avsättning till en tjänstepensionsförsäkring. Medarbetaren väljer själv hur stor avsättning som skall göras varje månad i jämna 500-tal, dock maximalt 20 procent av bruttolönen. Avtal kan tecknas såväl vid anställningens ingående som under pågående anställning.

Den positiva mellanskillnaden, mellan den särskilda löneskatten och de uteblivna sociala avgifterna efter avdrag för administrativa kostnader och förmedlingsavgifter tillfaller medarbetaren.

Löneväxling gäller för samtliga tillsvidareanställda fram till dess att medarbetaren uppnår angiven ålder i 32a § LAS (för närvarande 67 år).

Dessutom kan visstidsanställd personal (minst 1 år) med månadslön (efter prövning) erbjudas denna möjlighet beroende på anställningens överenskomna längd.

För medarbetaren innebär avståendet av lön till pension en möjlighet att få en högre pension samt en möjlighet att gå tidigare i pension. Medarbetare som löneväxlar placerar en del av bruttolönen och betalar ingen inkomstskatt på beloppet de sparar. Skatten betalas när medarbetaren går i pension, vilket innebär att skatten kan bli lägre än vad de betalar idag. Den kollektivavtalade tjänstepensionen ger också lägre avgifter än i ett privat sparande, vilket är förmånligt för medarbetaren. Beroende på inkomst så kan ersättningar inom socialförsäkringen påverkas negativt såsom sjukpenning, föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning samt även den allmänna pensionen bli lägre. Avsatta medel blir bundna i tjänstepensionsförsäkringen vilket är en nackdel för medarbetaren.

För Göteborgs Stad innebär löneväxling en ökad möjlighet att utgöra en attraktiv arbetsgivare, vilket minskar rekryteringsbehovet och minskar omkostnader för ersättningsrekrytering. Möjligheten till att gå i pension tidigare kan påverka Göteborgs Stads rekryteringsbehov negativt och öka omkostnader för detta. Kostnaden för Göteborgs Stad är den administration som krävs för löneavdrag.

Önskemål om rabatt på Museum

Efter önskemål har Stadsledningskontoret undersökt möjligheten att kunna erbjuda rabatterat årskort på Stadens museum. Kulturförvaltningen har i dagsläget ingen möjlighet att erbjuda rabatterat årskort på grund av ansträngd ekonomi. Årskort kostar för närvarande 100 kr/år, men Kulturförvaltningen är öppen för att se över möjligheten att erbjuda rabatt när förmånsportalen kan erbjuda stöd i administration och hantering av årskorten.

Avsteg från Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner

Trivselhöjande personalförmåner av mindre värde t.ex. fruktkorgar och fritt kaffe omfattas inte av riktlinjen. Respektive nämnd och styrelsen beslutar själva om trivselhöjande personalförmåner av mindre värde.

Lokala kollektivavtal kopplade till centrala villkorsavtal omfattas inte heller av Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner.

Modell för arbetstidsförkortning

Successiv arbetstidsförkortning för medarbetare över 61 år (ny förmån)

Medarbetare erbjuds en möjlighet till successiv arbetstidsförkortning från det år medarbetaren fyller 61 år om verksamheten så tillåter. I utbyte mot en successiv arbetstidsförkortning på sammanlagt upp till 20 procent, avstår medarbetaren från löneutveckling i samband med ordinarie löneöversyn vid fem tillfällen (eller till anställningen upphör).

Överenskommelsen innebär att heltidsmättet minskar med motsvarande 5 procent åt gången vid fyra tillfällen i utbyte mot att medarbetaren avstår från att delta i löneöversynen vid fem tillfällen. Den totala minskningen av heltidsmättet blir därmed upp till 20 procent, beräknat utifrån det ursprungliga ordinarie heltidsmättet. Dock får ej det kvarvarande heltidsmättet understiga 30 timmar. Avståendet från lön gäller från för närvarande 1 april/1 maj. Arbetstidsförkortningen börjar att gälla från 1 augusti innevarande år.

Det finns möjlighet att ingå överenskommelse även efter att medarbetaren fyllt 61 år. Villkoren för överenskommelsen är de samma med fem års avstående från löneöversyn för upp till 20 procents sänkning av veckoarbetstiden (eller till anställningen upphör).

Kostnaden för successiv arbetstidsförkortning kommer till viss del att täckas in av den del av lönen som medarbetaren själv valt att avstå. Beroende på utfall i löneöversyn kommer kostnaden per medarbetare att variera. Det faktiska värdet av tiden räknat i pengar kommer att vara högre än vad medarbetarna genomsnittligen kommer att avstå. Så sett så kommer vi att få en ökad kostnad för arbetstidsförkortningen i sig. Tanken är att en förmån som denna ska generera till ett lägre sjukskrivningstal samt att pensionsåldern skjuts upp. Skjuts pensionsålder upp så minskar Göteborgs Stads rekryteringsbehov och därmed omkostnader för detta.

För respektive medarbetare innebär föreslagen förmån att denne avstår löneökning i samband med löneöversyn vid 5 tillfällen vilket medför att individens löneutveckling stannar upp. Vad som kan komma att påverkas är ersättningar från och avgifter till det lagstadgade socialförsäkringssystemet och det allmänna pensionssystemet som utgår från lön. Dessa ersättningar och avgifter kommer att vara oförändrade samtliga år som avtalet löper över då lönen är den samma under hela avtalsperioden. En viss besparing sker också år 1 under avtalsperioden pga. att tjänstledigheten börjar gälla först 1 augusti och löneavståendet i löneöversynen gäller från för närvarande 1 april/1 maj beroende på kollektivavtalsområde.

Om samtliga medarbetare ingår avtalet och all tjänstledighet ersätts med vikarier blir kostnaden drygt 625 miljoner kronor exkl. arbetsgivaravgifter för 5-årsperioden dvs dryga 125 miljoner kronor per år exkl. arbetsgivaravgifter. Beräkningen bygger på snittutfallet i löneöversynen beräknas till 2,5 % per år i genomsnitt. Tillkommer gör även kostnaden för den administration som krävs.

De ekonomiska konsekvenserna för denna förmån bedöms vara så stora att de behöver värderas i den prioritering som sker i den ordinarie budgetberedningen.

Förhandling kring arbetstidsmodell 80-90-100

Efter framställan från flertalet fackliga organisationer med önskemål om att teckna lokalt kollektivavtal gällande en arbetstidsmodell för äldre medarbetare kallad 80-90-100 har Stadsledningskontoret haft förhandling vid 3 tillfällen (12 november, 27 november samt 30 november 2018). Arbetstidsmodellen 80-90-100 går ut på att äldre medarbetare ges möjlighet att trappa ner arbetstiden för att orka arbeta längre och verka för kompetensöverföring. Modellen har följande upplägg: arbeta 80 procent, få 90 procent lön och 100 procent tjänstepensionsavsättning.

Beräkningar kring arbetstidsförkortning

Stadsledningskontoret har tagit fram beräkningar kring kostnaderna för respektive modell utifrån tre exempel (Bilaga 8, Beräkningar kostnader arbetstidsmodeller): att samtliga över 61 år ingår avtal om reducering av arbetstiden, 10 procent av alla anställda vid 61 års ålder ingår avtal samt att en medarbetare ingår avtalet vid 61 års ålder. Beräkningarna bygger på antagandet att antalet anställda i respektive åldersgrupp i framtiden är lika som vid beräkningstidpunkten, att all tjänstledighetstid ersätts med vikarier, snittlönen för åldersgruppen är 34 000 kr samt att snitt utfallet beräknas till 2,5 procent per år i genomsnitt i aktuella åldersgrupper. Arbetsgivaravgifter (PO) tillkommer.

Beräkningarna visar att modellen 80-90-100 är dyrare än successiv arbetstidsförkortning. Utifrån beräkningarna kring arbetstidsmodell förespråkas successiv arbetstidsförkortning för medarbetare över 61 år.

Stadsledningskontorets bedömning

Stadsledningskontorets bedömning är att framtagandet av personalförmånerna har skett med utgångspunkt från strategiska beslut inom arbetsgivarpolitikens område: att vara en attraktiv arbetsgivare, att harmonisera personalförmåner mellan förvaltningar och bolag samt att säkra den framtida kompetensförsörjningen.

Stadsledningskontorets förslag är att fastställa Göteborgs Stads riktlinjer för personalförmåner för att säkerställa att Göteborgs Stad följer lagstiftningen kring skattefria förmåner

Beräkningarna kring valet av arbetstidsmodell visar att modellen successiv arbetstidsförkortning är ekonomiskt fördelaktigare än modellen 80-90-100.

Stadsledningskontoret gör bedömningen att de ekonomiska, tekniska och administrativa förutsättningarna behöver utredas vidare för att införa arbetstidsförkortning för medarbetare över 61 år.

Tina Liljedahl Scheel

Eva Hessman

HR-direktör

Stadsdirektör



Göteborgs Stads riktlinjer för personalförmåner

§ 297, 1396/17

Beslut

Enligt yrkande från S, V och MP den 8 maj 2019:

Beslutsunkten om att stadens nämnder och styrelser får i uppdrag att under 2019 avveckla icke Stadengemensamma personalförmåner och införa Stadengemensamma personalförmåner i enlighet med Göteborgs Stads riktlinjer för personalförmåner återremitteras till Stadsledningskontoret som får i uppdrag genomföra en nulägesanalys över stadens samlade personalförmåner. Stadsledningskontoret får också i uppdrag att redovisa vilka personalförmåner som har förhandlats fram i kollektivavtal och/eller lokala överenskommelser.

Handlingar

Kommunfullmäktiges handling 2019 nr 67.
Yrkande från S, V och MP den 8 maj 2019.

Yrkanden

Jonas Attenius (S) och tjänstgörande ersättaren Henrik Munck (D) yrkar att ärendet ska återremitteras i enlighet med yrkande från S, V och MP den 8 maj 2019.

Ordföranden Axel Josefson (M) yrkar avslag på yrkande från S, V och MP den 8 maj 2019.

Propositionsordning

Ordföranden ställer propositioner på yrkandena och finner att Jonas Attenius och Henrik Muncks yrkande bifallits.

Protokollsutdrag skickas till

Stadsledningskontoret - Återremiss

Dag för justering

2019-06-03



Vid protokollet

Sekreterare

Mathias Sköld

Ordförande

Axel Josefson

Justerande

Daniel Bernmar



Göteborgs Stads riktlinjer för personalförmåner

§ 24, 1396/17

Beslut

Punkt 3 i kommunstyrelsens förslag återremitteras till kommunstyrelsen i enlighet med yrkandet från S, V och MP den 10 april 2019.

Enligt kommunstyrelsens förslag med undantag av punkt 3:

1. Göteborgs Stads riktlinjer för personalförmåner i enlighet med bilaga 9 till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande med ändring enligt yrkande från M, L och C antas.
2. Kommunstyrelsens uppdrag från kommunfullmäktige 2016-02-25 § 26, om att utbudet av personalförmåner ska vara lika oavsett förvaltning eller bolag förklaras fullgjort.
3. Kommunstyrelsen får i uppdrag att ytterligare utreda förutsättningar för införande av arbetstidsförkortning för medarbetare över 61 år.

Handling

2019 nr 67.

Yrkanden

Anders Svensson (M) och Ann Catrine Fogelgren (L) yrkar bifall till kommunstyrelsens förslag.

Jenny Broman (V), Jonas Attenius (S) och Teysir Subhi (FI) yrkar bifall till punkt 1 och 2 i yrkande från S, V och MP i kommunstyrelsen samt återremiss till kommunstyrelsen avseende punkt 3 i kommunstyrelsens förslag enligt yrkandet.

Propositionsordning

Ordföranden ställer först propositioner på dels återremiss och dels avgörande idag beträffande punkt 3 i kommunstyrelsens förslag och finner att kommunfullmäktige beslutat avgöra punkt 3 vid dagens sammanträde. Omröstning begärs.

Omröstning

Godkänd voteringsproposition: ”Ja för avgörande idag och Nej för återremiss beträffande punkt 3 i kommunstyrelsens förslag.

Omröstningen utfaller med 44 Ja mot 36 Nej. Hur var och en röstar framgår av bilaga 6.



Propositionsordning

Ordföranden ställer härefter propositioner på kommunstyrelsens förslag med undantag av punkt 3 samt yrkandet från Jenny Broman m.fl. och finner att kommunstyrelsens förslag med undantag av punkt 3 bifallits. Omröstning begärs.

Omröstning

Godkänd voteringsproposition: ”Ja för bifall till kommunstyrelsens förslag med undantag av punkt 3. Nej för bifall till Jenny Bromans m.fl. yrkande”.

Omröstningen utfaller med 45 Ja mot 36 Nej. Hur var och en röstar framgår av bilaga 7.

Protokollsutdrag skickas till

Kommunstyrelsen (minoritetsåterremiss)
Stadens nämnder och bolag
Styrande dokument

Dag för justering

2019-05-09

Vid protokollet

Sekreterare

Lina Isaksson

Ordförande

Anneli Rhedin

Justerande

Admir Ramadanovic

Justerande

Jan-Olof Ekelund

**BILAGA 6**

Ärende: 24:1

Ärendemening: Göteborgs Stads riktlinjer för personalförmåner

Ja: 44 Nej: 36 Avstår: 0 Frånvarande: 1

Ledamot	Parti	Plats	Funktion	Resultat
Aslan Akbas	S	62	Ledamot	Nej
Karin Alfredsson	D	50	Ersättare	Ja
Bo Anderssen	L	16	Ersättare	Ja
Bettan Andersson	V	8	Ledamot	Nej
Ingrid Andreae	S	63	Ledamot	Nej
Mats Arnsmar	S	78	Ersättare	Nej
Jonas Attenius	S	57	Ledamot	Nej
Torkel Bergström	D	65	Ersättare	Ja
Daniel Bernmar	V	10	Ledamot	Nej
Jessica Blixt	D	54	Ledamot	Ja
Ulf Boström	D	48	Ledamot	Ja
Jenny Broman	V	9	Ledamot	Nej
Kalle Bäck	KD	34	Ledamot	Ja
Emmyly Bönfors	C	31	Ledamot	Ja
Ulf Carlsson	MP	39	Ersättare	Nej
Sara Carlsson Hägglund	V	19	Ersättare	Nej
Axel Darvik	L	33	Ledamot	Ja
Jan-Olof Ekelund	D	66	Ledamot	Ja



Johanna Eliasson	V	20	Ledamot	Nej
Håkan Eriksson	V	3	2:e v Ordf	Nej
Krista Femrell	SD	71	Ersättare	Ja
Eva Flyborg	L	32	Ledamot	Ja
Ann Catrine Fogelgren	L	17	Ledamot	Ja
Jörgen Fogelklou	SD	73	Ledamot	Ja
Patrick Gladh	S	46	Ledamot	Nej
Pär Gustafsson	L	2	1:e v Ordf	Ja
Sofie Gyllenwaldt	M	27	Ledamot	Ja
Naod Habtemichael	C	30	Ledamot	Frånvarande
Håkan Hallengren	S	77	Ledamot	Nej
Anna Karin Hammarstrand	D	51	Ledamot	Ja
Bengt-Åke Harrysson	D	68	Ledamot	Ja
Christer Holmgren	M	13	Ledamot	Ja
Klara Holmin	MP	4	Ersättare	Nej
Christer Hätting	SD	76	Ledamot	Ja
Gertrud Ingelman	V	22	Ledamot	Nej
Emmali Jansson	MP	38	Ledamot	Nej
Marina Johansson	S	56	Ledamot	Nej
Axel Josefson	M	5	Ledamot	Ja
Shahbaz Khan	S	58	Ledamot	Nej
Agneta Kjaerbeck	SD	75	Ledamot	Ja
Hanna Klang	V	23	Ledamot	Nej



Lena Landén Ohlsson	S	80	Ledamot	Nej
David Lega	KD	36	Ledamot	Ja
Susanne Ligander Sillberg	S	81	Ledamot	Nej
Karin Lindberg	D	69	Ledamot	Ja
Birgitta Lindgren Karlsson	D	52	Ersättare	Ja
Hampus Magnusson	M	6	Ledamot	Ja
Karolina Mildgrim	KD	35	Ersättare	Ja
Nina Miskovsky	M	7	Ledamot	Ja
Ali Moeeni	S	61	Ledamot	Nej
Sabina Music	C	29	Ledamot	Ja
Martin Nilsson	MP	41	Ledamot	Nej
Erik Norén	V	24	Ledamot	Nej
Helene Odenjung	L	18	Ledamot	Ja
Toni Orsulic	M	11	Ledamot	Ja
Bosse Parbring	MP	40	Ledamot	Nej
Karin Pleijel	MP	37	Ledamot	Nej
Admir Ramadanovic	S	64	Ledamot	Nej
Jonas Ransgård	M	15	Ledamot	Ja
Anneli Rhedin	M	1	Ordförande	Ja
Amalia Rud Pedersén	S	60	Ersättare	Nej
Reger Shafik	S	79	Ledamot	Nej
Iréne Sjöberg-Lundin	D	47	Ledamot	Ja
Mikael Sjöholm	D	53	Ersättare	Ja



Yvonne Stafrén	SD	74	Ledamot	Ja
Teysir Subhi	FI	43	Ledamot	Nej
Anders Sundberg	M	12	Ledamot	Ja
Anders Svensson	M	26	Ledamot	Ja
Stina Svensson	FI	42	Ledamot	Nej
Pernilla Taxén Börjesson	SD	70	Ledamot	Ja
Kristina Tharing	M	14	Ledamot	Ja
Björn Tidland	SD	72	Ledamot	Ja
Viktoria Tryggvadottir	S	59	Ledamot	Nej
Mattias Tykesson	M	28	Ledamot	Ja
Frida Tånghag	V	25	Ledamot	Nej
Mikael Wallgren	V	21	Ledamot	Nej
Martin Wannholt	D	55	Ledamot	Ja
Camilla Widman	S	45	Ledamot	Nej
Roshan Yigit	S	44	Ledamot	Nej
Veronica Öjeskär	D	49	Ledamot	Ja
Per Anders Örtendahl	D	67	Ersättare	Ja



BILAGA 7

Ärende: 24:2

Ärendemening: Göteborgs Stads riktlinjer för personalförmåner

Ja: 45 Nej: 36 Avstår: 0 Frånvarande: 0

Ledamot	Parti	Plats	Funktion	Resultat
Aslan Akbas	S	62	Ledamot	Nej
Karin Alfredsson	D	50	Ersättare	Ja
Bo Anderssen	L	16	Ersättare	Ja
Bettan Andersson	V	8	Ledamot	Nej
Ingrid Andreae	S	63	Ledamot	Nej
Mats Arnsmar	S	78	Ersättare	Nej
Jonas Attenius	S	57	Ledamot	Nej
Torkel Bergström	D	65	Ersättare	Ja
Daniel Bernmar	V	10	Ledamot	Nej
Jessica Blixt	D	54	Ledamot	Ja
Ulf Boström	D	48	Ledamot	Ja
Jenny Broman	V	9	Ledamot	Nej
Kalle Bäck	KD	34	Ledamot	Ja
Emmyly Bönfors	C	31	Ledamot	Ja
Ulf Carlsson	MP	39	Ersättare	Nej
Sara Carlsson Hägglund	V	19	Ersättare	Nej
Axel Darvik	L	33	Ledamot	Ja
Jan-Olof Ekelund	D	66	Ledamot	Ja



Johanna Eliasson	V	20	Ledamot	Nej
Håkan Eriksson	V	3	2:e v Ordf	Nej
Krista Femrell	SD	71	Ersättare	Ja
Eva Flyborg	L	32	Ledamot	Ja
Ann Catrine Fogelgren	L	17	Ledamot	Ja
Jörgen Fogelklou	SD	73	Ledamot	Ja
Patrick Gladh	S	46	Ledamot	Nej
Pär Gustafsson	L	2	1:e v Ordf	Ja
Sofie Gyllenwaldt	M	27	Ledamot	Ja
Anna Sara Perslow	C	30	Ledamot	Ja
Håkan Hallengren	S	77	Ledamot	Nej
Anna Karin Hammarstrand	D	51	Ledamot	Ja
Bengt-Åke Harrysson	D	68	Ledamot	Ja
Christer Holmgren	M	13	Ledamot	Ja
Klara Holmin	MP	4	Ersättare	Nej
Christer Hätting	SD	76	Ledamot	Ja
Gertrud Ingelman	V	22	Ledamot	Nej
Emmali Jansson	MP	38	Ledamot	Nej
Marina Johansson	S	56	Ledamot	Nej
Axel Josefson	M	5	Ledamot	Ja
Shahbaz Khan	S	58	Ledamot	Nej
Agneta Kjaerbeck	SD	75	Ledamot	Ja
Hanna Klang	V	23	Ledamot	Nej



Lena Landén Ohlsson	S	80	Ledamot	Nej
David Lega	KD	36	Ledamot	Ja
Susanne Ligander Sillberg	S	81	Ledamot	Nej
Karin Lindberg	D	69	Ledamot	Ja
Birgitta Lindgren Karlsson	D	52	Ersättare	Ja
Hampus Magnusson	M	6	Ledamot	Ja
Karolina Mildgrim	KD	35	Ersättare	Ja
Nina Miskovsky	M	7	Ledamot	Ja
Ali Moeeni	S	61	Ledamot	Nej
Sabina Music	C	29	Ledamot	Ja
Martin Nilsson	MP	41	Ledamot	Nej
Erik Norén	V	24	Ledamot	Nej
Helene Odenjung	L	18	Ledamot	Ja
Toni Orsulic	M	11	Ledamot	Ja
Bosse Parbring	MP	40	Ledamot	Nej
Karin Pleijel	MP	37	Ledamot	Nej
Admir Ramadanovic	S	64	Ledamot	Nej
Jonas Ransgård	M	15	Ledamot	Ja
Anneli Rhedin	M	1	Ordförande	Ja
Amalia Rud Pedersén	S	60	Ersättare	Nej
Reger Shafik	S	79	Ledamot	Nej
Iréne Sjöberg-Lundin	D	47	Ledamot	Ja
Mikael Sjöholm	D	53	Ersättare	Ja



Yvonne Stafrén	SD	74	Ledamot	Ja
Teysir Subhi	FI	43	Ledamot	Nej
Anders Sundberg	M	12	Ledamot	Ja
Anders Svensson	M	26	Ledamot	Ja
Stina Svensson	FI	42	Ledamot	Nej
Pernilla Taxén Börjesson	SD	70	Ledamot	Ja
Kristina Tharing	M	14	Ledamot	Ja
Björn Tidland	SD	72	Ledamot	Ja
Viktoria Tryggvadottir	S	59	Ledamot	Nej
Mattias Tykesson	M	28	Ledamot	Ja
Frida Tånghag	V	25	Ledamot	Nej
Mikael Wallgren	V	21	Ledamot	Nej
Martin Wannholt	D	55	Ledamot	Ja
Camilla Widman	S	45	Ledamot	Nej
Roshan Yigit	S	44	Ledamot	Nej
Veronica Öjeskär	D	49	Ledamot	Ja
Per Anders Örtendahl	D	67	Ersättare	Ja



Personalförmåner i förvaltningar och bolag 2019

Sammanställning av enkät

2019-11-13

Versionshantering

Datum	Version	Beskrivning	Ändrat av
2019-11-13	1	Rapport	Jenny Hallberg

Innehåll

1	Bakgrund och syfte	3
2	Redovisning av enkät	4
2.1	Har era anställda möjlighet att erhålla ett västtrafikkort betalt från arbetsgivaren mot förmånsbeskattning?	5
2.2	Har era anställda möjlighet erhålla förmånsbil?	5
2.3	Har era anställda möjlighet att utföra friskvård på arbetstid? .	5
2.4	Tillhandahåller arbetsgivaren kostnadsfria lokaler för fysisk träning?	6
2.5	Har era anställda möjlighet att hyra semesterbostäder som ägs av arbetsgivaren?	6
2.6	Erhåller era anställda subventionerad massage som inte avräknas mot friskvårdsbidraget?	6
2.7	Har ni någon övrig förmån upprättad i lokalt kollektivavtal/lokal överenskommelse?	7
2.8	Finns det någon övrig personalförmån som ni inte angett tidigare utöver de av Kommunfullmäktige beslutade stadengemensamma förmånerna?	8

1 Bakgrund och syfte

Stadsledningskontoret fick 2016-02-10 i uppdrag av kommunstyrelsen att utveckla och anpassa kostnadsneutrala personalförmåner i nära dialog med fackliga organisationer. Parallellt med detta uppdrag så beslutades i budget 2016 att friskvårdsbidraget för alla medarbetare skulle justeras till gemensam nivå 1.000 kr per person och år med syfte att utjämna skillnaderna i staden. Därefter har höjning av friskvårdsbidraget skett till 1.200 kr 2017 och från och med 2018 är friskvårdsbidraget 1.500 kr.

Kommunfullmäktige beslutade 2016-02-25 också att utbudet av personalförmåner ska vara lika oavsett förvaltning och bolag.

Personalutskottet beslutade 2017-09-27 att ge stadsledningskontoret i uppdrag att ta fram en bruttolista på möjliga förmåner. En kartläggning av befintliga personalförmåner genomfördes i form av en enkät till alla förvaltningar och bolag. Kartläggningen redovisades i januari 2018 för personalutskottet.

Utifrån resultatet av enkäten utformade Stadsledningskontoret förslag till Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner. Riktlinjen behandlades i Kommunstyrelsen 2019-04-10 och fastställdes i Kommunfullmäktige 2019-04-25. Kommunfullmäktige återremitterade då punkt 3 i kommunstyrelsens förslag om att *stadens nämnder och styrelser får i uppdrag att under 2019 avveckla icke stadengemensamma personalförmåner och införa stadengemensamma personalförmåner i enlighet med Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner.*

Stadsledningskontoret fick 2019-05-08 i uppdrag av Kommunstyrelsen att genomföra en nulägesanalys över stadens samlade personalförmåner samt att redovisa vilka personalförmåner som har förhandlats fram i kollektivavtal och/eller lokala överenskommelser.

Utifrån återremitteringen skickade Stadsledningskontoret ut en ny enkät till Göteborgs Stads förvaltningar och bolag i juni 2019 för att få en nulägesbild av stadens personalförmåner. Resultatet av enkäten redovisas i denna rapport.

I Kommunfullmäktiges budget för 2019 gavs även kommunstyrelsen i uppdrag att säkerställa att likvärdiga personalförmåner erbjuds i hela staden under 2019 och att det finns en grundnivå som ska gälla alla medarbetare.

2 Redovisning av enkät

Enkäten består av åtta frågor som tagits fram i samråd med representanter för förvaltningar och bolag. Enkäten har skickats ut till samtliga förvaltningar och bolag. Det har totalt kommit in 58 svar: 10 stadsdelsförvaltningar, 19 fackförvaltningar och 29 bolag.

Stadsdelsförvaltningar	Fackförvaltningar
SDF Angered	Arbetsmarknad och vuxenutbildning
SDF Askim- Frölunda-Högsbo	Fastighetskontoret
SDF Centrum	Förskoleförvaltningen
SDF Lundby	Grundskoleförvaltningen
SDF Majorna Linné	Inköp och upphandling
SDF Norra Hisingen	Intraservice
SDF Västra Göteborg	Konsument- och medborgarservice
SDF Västra Hisingen	Kretslopp och vatten
SDF Örgryte-Härlanda	Kulturförvaltningen
SDF Östra Göteborg	Lokalförvaltningen
	Miljöförvaltningen
	Park- och naturförvaltningen
	Regionarkivet
	Stadsrevisionen
	Social resursförvaltning
	Stadsbyggnadskontoret
	Stadsledningskontoret
	Trafikkontoret
	Utbildningsförvaltningen
Bolag	
Boplats Göteborg AB	Göteborg Energi koncernen
Bostads AB Poseidon	Göteborgs Hamn AB
Bostadsbolaget	Göteborgs Spårvägar Trafikantservice AB
Business Region Göteborg AB	Göteborgs Spårvägar Buss AB
Egnahemsbolaget	Göteborgs Spårvägar AB
Familjebostäder i Göteborg AB	Göteborgs Stads Leasing AB
Framtiden Byggutveckling AB	Göteborgs Stadshus AB
Förvaltnings AB Framtiden	Göteborgs Stads Parkerings AB
Förvaltnings AB GöteborgsLokaler	Göteborgs Stadsteater
Försäkrings AB Göta Lejon	Higab AB
Got Event AB	Liseberg AB
Grefab	Renova AB
Gryaab AB	Störningsjouren i Göteborg AB
Gårdstensbostäder AB	Älvstranden Utveckling AB
Göteborg & Co AB	

2.1 Har era anställda möjlighet att erhålla ett västtrafikkort betalt från arbetsgivaren mot förmånsbeskattning?

Det är inte någon stadsdelsförvaltning som erbjuder sina anställda den generella möjligheten att erhålla ett Västtrafikkort betalt från arbetsgivaren mot förmånsbeskattning.

Bland fackförvaltningarna är det två förvaltningar som har angett att möjligheten finns generellt för deras anställda. En fackförvaltning har angett att enbart medarbetare som reser mycket i tjänsten erbjuds västtrafikkort.

Av bolagen är det 20 av 29 svarande som erbjuder möjligheten generellt till sina anställda.

Hanteringen är lite olika i de förvaltningar och bolag som har angett att de anställda har möjlighet att erhålla västtrafikkort betalt från arbetsgivaren mot förmånsbeskattning. Till exempel så betalar arbetsgivaren i vissa fall bara för västtrafikkortet inom Göteborgsområdet eller bara för elva månader då den tolfte månaden ses om en semestermånad.

Utöver ovanstående kan det finnas enstaka anställda inom både förvaltningar och bolag som har erbjudits västtrafikkort betalt av arbetsgivaren utifrån att arbetsgivaren har bedömt att den anställde reser mycket i tjänsten och att det är den mest kostnadseffektiva hanteringen.

2.2 Har era anställda möjlighet erhålla förmånsbil?

Det är inga av de svarande från varken stadsdelsförvaltningarna, fackförvaltningarna eller bolagen som uppger att deras anställda har möjlighet att erhålla förmånsbil.

2.3 Har era anställda möjlighet att utföra friskvård på arbetstid?

Av stadsdelsförvaltningarna så är det sex förvaltningar som har svarat att deras anställda erbjuds möjlighet att utföra friskvård på arbetstid. Av dessa sex är det fyra förvaltningar som har angett att denna möjlighet riktar sig till specifika grupper utifrån det systematiska arbetsmiljöarbetet. För de förvaltningar som svarat att det gäller generellt för deras anställda så är tidsomfattningen en timme per vecka. Det anges för dessa förvaltningar att överenskommelse med chef ska ske gällande friskvårdsuttaget alternativt att friskvården får ske om verksamheten så tillåter.

Det är elva fackförvaltningar som har svarat att deras anställda erbjuds möjlighet att utföra friskvård på arbetstid. Av dessa är det fem förvaltningar som har uppgett att möjligheten riktar sig till specifika grupper inom ramen

för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Tidsomfattningen är mellan 30 min till en timme per vecka.

Det är sju bolag som har uppgett att de anställda erbjuds möjlighet att utföra friskvård på arbetstid. Tidsomfattningen är mellan 30 min till en timme per vecka.

2.4 Tillhandahåller arbetsgivaren kostnadsfria lokaler för fysisk träning?

Det är ingen av stadsdelsförvaltningarna som tillhandahåller kostnadsfria lokaler för fysisk träning. Bland fackförvaltningarna är det tio förvaltningar som erbjuder sina anställda att träna i egna lokaler utan kostnad för den anställde. En av dessa fackförvaltningar erbjuder möjligheten bara för en del av sin anställda inom ett verksamhetsområde utifrån det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det är fem av bolagen som uppger att de tillhandhåller denna möjlighet.

2.5 Har era anställda möjlighet att hyra semesterbostäder som ägs av arbetsgivaren?

I enkäten är det fyra bolag som har svarat att deras anställda erbjuds möjlighet att hyra semesterbostad som ägs av arbetsgivaren. Vid tre

bolag är hyran subventionerad och vid ett bolag får den anställde hyra till marknadspris. Vid ett bolag bedrivs uthyrningen av semesterbostad i stiftelseform.

Ett bolag uppger att deras anställda har möjlighet att hyra semesterbostad via en semesterhemsförening utan anknytning till arbetsgivaren.

2.6 Erhåller era anställda subventionerad massage som inte avräknas mot friskvårdsbidraget?

Det är en stadsdelsförvaltning som har svarat att deras anställda har möjlighet att erhålla subventionerad massage som inte avräknas mot friskvårdsbidraget.

Bland fackförvaltningarna är det sex förvaltningar som erbjuder denna möjlighet och av dessa är det fyra förvaltningar som har möjligheten generellt för alla anställda. I övriga två förvaltningar är insatsen riktad till specifika grupper inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet. De flesta förvaltningar har restriktioner gällande omfattningen på allt från på en gång per månad till fyra gånger per termin.

Av bolagen är det 15 bolag som har svarat att deras anställda kan erhålla subventionerad massage. Förmånen verkar i samtliga av dessa bolag rikta sig till alla anställda och omfattningen är allt från en gång per månad till tre gånger per år.

Utifrån svaren i enkäten är det oklart om massagen sker på arbetstid eller utanför arbetstid då det inte var en fråga i enkät. Utifrån kommentarerna verkar dock hanteringen vara olika i de olika förvaltningarna och bolagen.

2.7 Har ni någon övrig förmån upprättad i lokalt kollektivavtal/lokal överenskommelse?

När det gäller frågan om lokala kollektivavtal så ger enkätsvaren ingen rättvisande bild. Förvaltningarna och bolagen omfattas av olika centrala och lokala kollektivavtal. För förvaltningarna i kommunen är Sveriges kommuner och landsting (SKL) arbetsgivarorganisation. Stadens bolag har olika arbetsgivarorganisationer, bland annat med koppling till respektive bransch. Ett flertal av stadens bolag har Sobona och Fastigo som arbetsgivarorganisation och därtill finns ytterligare branschspecifika organisationer; Sveriges hamnar, Svensk Scenkonst och Arbetsgivaralliansen.

Enligt den svenska modellen och svensk arbetsrätt finns både centrala och lokala kollektivavtal för reglering av frågor om anställningsförhållanden. I kollektivavtalen regleras olika frågor såsom antal semesterdagar, möjlighet till semesterväxling, arbetstidsförkortning, föräldrapenningtillägg, sjuklön samt löneväxling till tjänstepension.

Avtalen och deras innehåll skiljer sig åt mellan organisationerna, och skillnaderna har skilda historiska och förhandlingsmässiga bakgrunder. Till exempel omfattas förvaltningarna av SKL:s Huvudöverenskommelse (HÖK) med bilaga Allmänna bestämmelser (AB) där bland annat antal semesterdagar regleras. Det innebär att en medarbetare i en förvaltning får fler antal semesterdagar ju äldre hen blir: vid 40 års ålder 5 dagar extra och vid 50 års ålder 6 dagar extra utöver vad som regleras i Semesterlagen.

Vissa bolag omfattas också av fler semesterdagar enligt Sobonas motsvarande HÖK. Det finns dock flera bolag, till exempel bolag inom Fastigo, som endast har semesterdagar enligt Semesterlagen. Dessa bolag kan ibland i stället i sina centrala kollektivavtal har inskrivet en möjlighet till viss arbetstidsförkortning. Omfattningen av arbetstidsförkortningen kan därefter regleras i lokalt kollektivavtal.

Mot bakgrund av ovanstående är det därför inte möjligt att i denna rapport ge en heltäckande bild av vilka personalförmåner som finns reglerade i kollektivavtal. I Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner anges också att lokala kollektivavtal kopplade till centrala villkorsavtal inte omfattas av riktlinjen.

Gällande frågan om det finns förmåner upprättade i form av lokala överenskommelser så har nedanstående förmåner kunnat identifierats bland de två fackförvaltningar och sju bolag som svarat ja på frågan.

- Möjlighet att köpa rikskort eller annan form av lunchsubvention
- Högre ersättning för inköp av terminalglasögon utöver avtalat sortiment
- Kostnadsfri synundersökning samt bidrag till köp av glasögon och linser utöver lagstadgad rättighet gällande terminalglasögon
- Extra ersättning vid vård av barn
- Extra ersättning vid tjänsteresa
- Extra milersättning vid bilkörning i tjänsten
- Extra bidrag utöver Göteborgs Stads cykelförmån
- Möjlighet till blodgivning på betald arbetstid
- Möjlighet till generella hälsokontroller
- Utökad möjlighet till periodisk hälsoundersökning för nattarbetande till att även omfatta arbete vid skift
- Fördelning av hälsopott för hälsofrämjande och teambildande aktiviteter med upp till 10 000 kr per år och enhet
- Lönetillägg vid ensamarbete så kallat enmanstillägg
- Lönetillägg vid uttryckning utöver jour och beredskap så kallat uttryckningstillägg
- Möjlighet till avgiftsfria parkeringsplatser i anslutning till arbetsplatsen (avskaffas under hösten 2019)
- Möjlighet till sjukvårdsförsäkring med förmånsbeskattning
- Personalförening i stiftelseform med årlig summa på 5 000 kr per person till de anställda. Summan är skattepliktig och kan avsättas i pension eller som lunchsubvention.
- Möjlighet till förlängd delledighet 25% tills barnet är 12 år
- Arbetstidsförkortning som inte har reglerats i lokalt kollektivavtal

2.8 Finns det någon övrig personalförmån som ni inte angett tidigare utöver de av Kommunfullmäktige beslutade stadengemensamma förmånerna?

På denna fråga har samtliga stadsdelsförvaltningar svarat nej. Det är elva fackförvaltningar och 19 bolag som har uppgett att det har någon övrig personalförmån. De förmåner som de har angett är

- Möjlighet att köpa rikskort
- Möjlighet till blodgivning på betald arbetstid
- Bidrag till och medlemskap i olika personalföreningar såsom fotoklubb, konstförening och fritidsförening
- Betalt årskort till förvaltningens muséer med syftet kompetensutveckling för medarbetarna

- Möjlighet till massagefåtölj
- Subventionerad avgift för anmälan till Blodomloppet och Cykelutmaningen
- Parkeringstillstånd med förmånsbeskattning
- Subventionerad avgift för besök hos kiropraktor, naprapat eller osteopat
- Ersättning för barntillsyn kväll och helg för anställda vid Stadsteatern om båda föräldrarna arbetar alternativt om medarbetaren är ensamstående
- Möjlighet för anställda på Liseberg att avgiftsfritt åka attraktioner
- Möjlighet att delta på inspirationsföreläsningar 1-2 gånger per år
- Hälsovecka med möjlighet till träning på arbetstid
- Hälsoprofilsundersökningar
- Friskvårdsprogram
- Möjlighet att hyra semesterbostäder som inte ägs av arbetsgivaren
- Möjlighet till gruppträning
- Arbetstidsförkortning som inte är reglerad i lokalt kollektivavtal eller överenskommelse

Sammanställning personalförmåner förvaltningar och bolag 2019

Förvaltning/bolag:	Västrafikkort betalt av arbetsgivaren mot förmånsbeskattning	Förmånsbil	Utföra friskvård på arbetstid	Kostnadsfria lokaler för fysisk aktivitet	Hyra semesterbostäder som ägs av arbetsgivaren
SDF Angered	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej
SDF Askim-Frölunda-Högsbo	Nej	Nej	Ja riktade insatser vid behov utifrån arbetsmiljöarbetet, max 1 h	Nej	Nej
SDF Centrum	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej
SDF Lundby	Nej	Nej	Ja alla anställda 1 timma om verksamheten så tillåter	Nej	Nej
SDF Majorna Linné	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej
SDF Norra Hisingen	Nej	Nej	Ja alla anställda efter överenskommelse med områdeschef 1 tim/vecka	Nej	Nej
SDF Västra Göteborg	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej
SDF Västra Hisingen	Nej	Nej	Ja riktade insatser Ingen generell förmån, beslut kan fattas om tidsbestämda riktade insatser inom verksamheter med stort behov att förebygga ohälsa.	Nej	Nej
SDF Örgryte-Härlanda	Nej	Nej	Ja till riktade grupper	Nej	Nej
SDF Östra Göteborg	Nej	Nej	Ja till riktade grupper	Nej	Nej
Arbvux	Nej	Nej	Ja alla anställda 1 tim/vecka	Nej	Nej
Fastighetskontoret	Nej	Nej	Nej	Ja	Nej
Förskoleförvaltningen	Ja till de som reser mycket i tjänsten	Nej	Ja på arbetstid till riktade grupper under begränsad period /hälsosatsningar	Nej	Nej
Grundskoleförvaltningen	Nej	Nej	Ja till riktade grupper	Nej	Nej
Idrott och förening	Nej	Nej	Nej	Nej	nej
Inköp och upphandling	Ja	Nej	Nej	Nej	Nej
Intraservice	Nej	Nej	Ja alla anställda 1 timma om verksamheten så tillåter	Ja	Nej
Konsument- och medborgarservice		Nej	Ja till riktade grupper. 30 min/v för servicevägledare utifrån behov i SAM. Tiden schemaläggs. Samt ytterligare en grupp 1 tim/v.	Nej	Nej
Kretslopp och vatten	Nej	Nej	Ja 1 tim/vecka för tillsvidareanställda eller månadsavlönade över 6 månader	Ja	Nej
Kultur	Nej	Nej	Nej	Ja	Nej
Lokalförvaltningen	Nej	Nej	Ja	Ja	Nej
Miljöförvaltningen	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej
Park- och naturförvaltningen	Nej	Nej	Nej	Ja	Nej
Regionarkivet	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej
Stadsrevisionen	Nej	Nej	Ja alla anställda 1 h/vecka	Nej	Nej
Social resursförvaltning	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej

Förvaltning/bolag:	Västtrafikkort betalt av arbetsgivaren mot förmånsbeskattning	Förmånsbil	Utföra friskvård på arbetstid	Kostnadsfria lokaler för fysisk aktivitet	Hyra semesterbostäder som ägs av arbetsgivaren
Stadsbyggnadskontoret	Nej	Nej	Ja projekt under 2019, Träna tillsammans. 1 timme per vecka.	Ja	Nej
SLK	Nej	Nej	Nej	Ja	Nej
Trafikkontoret	Ja för 11 månader. 1 månad betalas av at.	Nej	Ja till riktade grupper 30 min för personal i serviceresors beställningscentral	Ja	Nej
Utbildningsförvaltningen	Nej	Nej	Ja, vissa verksamheter (inte alla) erbjuder anställda friskvårdstimme 60min/vecka.	Ja på ett verksamhetsområde	Nej
Göteborgs Stadshus AB	Nej	Nej	Nej	Ja	Nej
Göteborg Energi koncernen	Nej	Nej	Nej	Ja	Ja, subventionerat pris
Förvaltnings AB Framtiden	Ja	Nej	Nej	Nej	Nej
Framtiden Byggtveckling AB	Ja	Nej	Nej	Nej	Nej
Bostadsbolaget	Ja	Nej	Ja 1 timma per vecka	Nej	Ja, subventionerat pris. Bedrivs i stiftelseform
Bostads AB Poseidon	Ja	Nej	Nej	Nej	Ja, Hyrorna baseras på marknadspris. Medarbetaren får hyra till ett subventionerat pris som varierar beroende på säsong (via nettolöneavdrag). Mellanskillnaden mellan marknadspris och subventionerat pris förmånsbeskattas.
Egnahemsbolaget	Ja	Nej	Nej	Nej	
Familjebostäder i Göteborg AB	Ja	Nej	Nej	Nej	
Gårdstensbostäder AB	Ja	Nej	Nej	Nej	Nej
Störningsjouren i Göteborg AB	Ja	Nej	Nej	Nej	Nej
Higab AB	Ja	Nej	Nej	Nej	Nej
Förvaltnings AB GöteborgsLokaler	Ja	Nej	Nej	Nej	Nej
Göteborgs Stads Parkerings AB	Ja	Nej	Nej	Nej	Nej
Älvstranden Utveckling AB	Ja	Nej	Ja alla anställda 30 min yoga	Nej	Nej
Business Region Göteborg	Ja	Nej	Nej	Nej	Nej
Göteborg & Co AB	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej
Got Event AB	Nej	Nej	Ja alla anställda	Nej	Nej
Göteborgs Stadsteater	Nej	Nej	Ja alla anställda 1 h/vecka	Nej	Nej
Liseberg ab	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej

Förvaltning/bolag:	Västtrafikkort betalt av arbetsgivaren mot förmånsbeskattning	Förmånsbil	Utföra friskvård på arbetstid	Kostnadsfria lokaler för fysisk aktivitet	Hyra semesterbostäder som ägs av arbetsgivaren
Göteborgs Hamn AB	Ja	Nej	Nej	Nej	Nej
Göteborgs Spårvägar Trafikantservice AB	Ja	Nej	Nej	Nej	Nej
Göteborgs Spårvägar Buss AB	Ja	Nej	Nej	Nej	Nej
Göteborgs Spårvägar AB	Ja	Nej	Nej	Nej	Nej
Försäkrings AB Göta Lejon	Ja	Nej	Ja alla anställda 1 timma per vecka	Nej	Nej
Göteborgs Stads Leasing AB	Nej	Nej	Ja alla anställda 30-50 min	Ja	Nej
Grefab	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej
Gryaab AB	Ja	Nej	Ja, alla anställda	Ja	Ja, marknadspris
Renova	Ja	Nej	Nej	Ja	Nej
Boplats Göteborg	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej

Förvaltning/bolag:	Subventionerad massage som inte avräknas mot friskvårdsbidraget	Övrig förmån upprättad i lokalt kollektivavtal	Övrig förmån upprättad i lokal överenskommelse	Övrig förmån utöver av Kommunfullmäktige stadengemensamma förmåner
SDF Angered	Ja	Både förvaltningar och bolag har centrala och lokala kollektivavtal. Dessa kan till exempel gälla antal semesterdagar, möjlighet till semesterväxling, arbetstidsförkortning, föräldrapenningtillägg, sjuklön samt löneväxling till tjänstepension. Dessa centrala och lokala kollektivavtal skiljer sig åt mellan olika organisationer.	Nej	Nej
SDF Askim-Frölunda-Högsbo	Nej		Nej	Nej
SDF Centrum	Nej		Nej	Nej
SDF Lundby	Nej		Nej	Nej
SDF Majorna Linné	Nej		Nej	Nej
SDF Norra Hisingen	Nej		Nej	Nej
SDF Västra göteborg	Nej		Nej	Nej
Sdf V Hisingen	Nej		Nej	Nej
SDF Örgryte-Härlanda	Nej		Nej	Nej
SDF Östra Göteborg	Nej		Nej	Nej
Arbvux	Ja 1 ggr/6:e vecka, riktas till medarbetare som har stillasittande jobb, terminalarbete		Nej	Ja, se redovisning
Fastighetskontoret	Ja för alla anställda. 30 tider per månad. Medarbetaren betalar en del själv inkl förmånsbeskattning. Massagen sker på arbetstid.		Nej	Ja, se redovisning
Förskoleförvaltningen	Nej		Nej	Nej
Grundskoleförvaltningen	Nej		Nej	Nej
Idrott och förening	Nej		Nej	Nej
Inköp och upphandling	Ja alla anställda, 4 ggr per termin, flex ut plus 125 kr avgift		Nej	Nej
Intraservice	Nej		Nej	Ja, se redovisning
Konsument- och medborgarservice	Ja erbjuds alla medarbetare utifrån behov i SAM (många upplever värk som bedöms bero på arbetet). Subventionen förmånsbeskattas.		Nej	Ja, se redovisning
Kretslopp och vatten	Nej		Ja, se redovisning	Ja, se redovisning
Kultur	Nej		Nej	Ja, se redovisning
Lokalförvaltningen	Nej		Ja, se redovisning	Ja, se redovisning
Miljöförvaltningen	Nej		Nej	Ja, se redovisning
Park- och naturförvaltningen	Nej		Nej	Nej
Regionarkivet	Nej		Nej	Nej
Stadsrevisionen	Ja vid behov gäller för alla anställda		Nej	Nej
Social resursförvaltning	Nej		Nej	Nej
Stadsbyggnadskontoret	Nej		Nej	Ja, se redovisning
SLK	Nej		Nej	Nej

Förvaltning/bolag:	Subventionerad massage som inte avräknas mot friskvårdsbidraget	Övrig förmån upprättad i lokalt kollektivavtal	Övrig förmån upprättad i lokal överenskommelse	Övrig förmån utöver av Kommunfullmäktige stadengemensamma förmåner
Trafikkontoret	Nej	Både förvaltningar och bolag har centrala och lokala kollektivavtal. Dessa kan till exempel gälla antal semesterdagar, möjlighet till semesterväxling, arbetstidsförkortning, föräldrapenningtillägg, sjuklön samt löneväxling till tjänstepension. Dessa centrala och lokala kollektivavtal skiljer sig åt mellan olika organisationer.	Nej	Ja, se redovisning
Utbildningsförvaltningen	Ja inom område vux/yh erbjuds anställda massage 30 min max 6 gånger/år		Nej	Ja, se redovisning
Göteborgs Stadshus AB	Nej		Nej	Ja, se redovisning
Göteborg Energi koncernen	Nej		Ja, se redovisning	Nej
Förvaltnings AB Framtiden	Nej		Nej	Ja, se redovisning
Framtiden Byggutveckling AB	Nej		Nej	Ja, se redovisning
Bostadsbolaget	Ja 3 ggr per år		Nej	Ja, se redovisning
Bostads AB Poseidon	Ja den anställde betalar halva kostnaden, max 8 timmar/år		Ja, se redovisning	Ja, se redovisning
Egnahemsbolaget	Ja, den anställda betalar en del av kostnaden, kan använda friskvårdsbidraget		Nej	Ja, se redovisning
Familjebostäder i Göteborg AB	Ja vi erbjuder våra medarbetare att på arbetstid (6ggr a 30 min/år) få massage. Vi betalar halva kostnaden och medarbetaren halva kostnaden.		Ja	Ja, se redovisning
Gårdstensbostäder AB	Nej	Nej	Nej	
Störningsjouren i Göteborg AB	Nej	Nej	Ja, se redovisning	
Higab AB	Nej	Nej	Ja, se redovisning	
Förvaltnings AB GöteborgsLokaler	Ja	Nej	Ja, se redovisning	
Göteborgs Stads Parkerings AB	Nej	Nej	Ja, se redovisning	
Älvstranden Utveckling AB	Ja, alla medarbetare erbjuds 20 minuter per månad.	Nej	Ja, se redovisning	
Business Region Göteborg	Ja, alla medarbetare erbjuds 30 minuter per månad. Delad kostnad mellan AG och AT	Nej	Ja, se redovisning	
Göteborg & Co AB	Ja tvättstugeprincip (först till kvarn) tillämpas på i snitt 40 tillfällen per månad. Gäller samtliga anställda:	Nej	Ja, se redovisning	
Got Event AB	Nej	Nej	Nej	
Göteborgs Stadsteater	Ja främst avsett för skådespelare/konstnärlig personal pga deras särskilda behov av att ha sin kropp som arbetsredskap. Alla möjlighet till det. Medarbetaren betalar 200kr och bolaget betalar 200kr för 30 min massage.	Ja, se redovisning	Ja, se redovisning	

Förvaltning/bolag:	Subventionerad massage som inte avräknas mot friskvårdsbidraget	Övrig förmån upprättad i lokalt kollektivavtal	Övrig förmån upprättad i lokal överenskommelse	Övrig förmån utöver av Kommunfullmäktige stadengemensamma förmåner
Liseberg ab	Nej	Både förvaltningar och bolag har centrala och lokala kollektivavtal. Dessa kan till exempel gälla antal semesterdagar, möjlighet till semesterväxling, arbetstidsförkortning, föräldrapenningtillägg, sjuklön samt löneväxling till tjänstepension. Dessa centrala och lokala kollektivavtal skiljer sig åt mellan olika organisationer.	Nej	Ja, se redovisning
Göteborgs Hamn AB	Nej		Ja, se redovisning	Nej
Göteborgs Spårvägar Trafikantservice AB	Ja, hälften av kostnaden dras mot friskvårdsavdrag tills det är slut. Resterande belopp dras på lön.		Nej	Ja, se redovisning
Göteborgs Spårvägar Buss AB	Ja, hälften av kostnaden dras mot friskvårdsavdrag tills det är slut. Resterande belopp dras på lön.		Nej	Ja, se redovisning
Göteborgs Spårvägar AB	Ja, hälften av kostnaden dras mot friskvårdsavdrag tills det är slut. Resterande belopp dras på lön.		Nej	Ja, se redovisning
Försäkrings AB Göta Lejon	Ja alla anställda, ca 1 gång/mån		Ja, se redovisning	Nej
Göteborgs Stads Leasing AB	Nej		Nej	Nej
Grefab	Nej		Nej	Nej
Gryaab AB	Nej		Nej	Ja, se redovisning
Renova	Ja samtliga anställda. De kan använda friskvårdsbidraget eller få löneavdrag.		Nej	Ja, se redovisning
Boplatz Göteborg	Ja alla anställda. För att förebygga spänningar som kommer från stillasittande arbete vid datorn. Uppgår till 40 % av kostnaden för massage upp till 4 gånger om året.		Ja, se redovisning	Nej

Redovisning av förmåner i lokala överenskommelser samt övriga förmåner

Förvaltning/bolag:	Övrig förmån upprättad i lokal överenskommelse		Övrig förmån utöver av Kommunfullmäktige beslutade stadengemensamma förmåner	
Arbvux	Nej		Ja	Lämna blod på arbetstid 1 ggr/år
Fastighetskontoret	Nej		Ja	Subventionerad avgift för anmälan till Blodomloppet Vi har en fritidsförening som får bidrag av arbetsgivaren för att ordna hälsofrämjande och trivselfrämjande aktiviteter, tex bowlingturnering, pingisturnering, hyra av en tennisbana, träningspass i Traktörens gym. Bidrag till föreningar: fotoklubb, konstförening och fritidsförening.
Intraservice	Nej		Ja	Erbjuder våra medarbetare möjlighet att använda sig av en återhämtningsfåtölj (massagefåtölj med inbyggda återhämtningsprogram att lyssna på) samt att vi en gång/per vecka hyr en skolidrottshall i 1 timma 15 minuter för innebandyspel.
Konsument- och medborgarservice	Nej		Ja	Bidrag till konstföreningen som möjliggör för förvaltningens alla anställda att delta på aktiviteter som föreningen anordnar. Föreningen får sen många år tillbaka ett årligt bidrag till föreningsverksamheten från trafikkontoret, stadsledningskontoret, stadsbyggnadskontoret, fastighetskontoret samt konsument- och medborgarservice.
Kretslopp och vatten	Ja	Enmanstillägg (ensamarbete) Uttryckningsstillägg (utöver jour och beredskap) Rikskortet Högre ersättning vid inköp av terminalglasögon utöver avtalat sortiment Möjlighet till avgiftsfria parkeringsplatser i anslutning till arbetsplatsen (avskaffas under hösten 2019) Fördelning av hälsopott för hälsofrämjande och teambildande aktiviteter med upp till 10 000 kr per år och enhet Blodgivning på betald arbetstid Utökad möjlighet till periodisk hälsoundersökning för nattarbetande till att även omfatta arbete vid skift	Ja	Subventionerad avgift för anmälan till Blodomloppet och Cykelutmaningen Inspirationsföreläsningar 1-2 ggr per år Vissa parkeringsplatser på vissa anläggningar för privata bilar är i dag gratis. Detta kommer dock upphöra senare i höst. Kan vara att vi har medlemskap kring olika föreningar knutna till yrkesrollen.
Kultur	Nej		Ja	Årskort till förvaltningens museer, värde 100 kr/år till 600 personer. Syfte med förmånen är kompetensutveckling inom verksamhetens grunduppdrag
Lokalförvaltningen	Ja	Lämna blod på arbetstid	Ja	Subventionerad anmälan till Blodomloppet och cykelutmaningen
Miljöförvaltningen	Nej		Ja	Miljöförvaltningen ger ett årligt bidrag 20.000 kr till Idrottsföreningen på förvaltningen. IF anordnar aktiviteter som är till för alla medarbetare.
Stadsbyggnadskontoret	Nej		Ja	Vi har en hälsovecka varje höst då medarbetarna har möjlighet att träna på arbetstid. I övrigt erbjuder vi tillsammans med vår idrottsförening ett antal olika pass i vår träningslokal och man kan också nyttja gymmet men då måste man flexa ut från jobbet.

Förvaltning/bolag:	Övrig förmån upprättad i lokal överenskommelse		Övrig förmån utöver av Kommunfullmäktige beslutade stadengemensamma förmåner	
Trafikkontoret	Nej		Ja	Massagefåtölj Subventionerad avgift för anmälan till Blodomloppet Mindre årligt bidrag til konstförening, fotoklubb, TK/SBK seniorer
Utbildningsförvaltningen	Nej		Ja	Betalar startavgiften för årligt deltagande i Blodomloppet för de som deltar ca 250 personer Tre verksamhetsområden har egna lokala friskvårdsprogrammed olika typer av aktiviteter t ex mindfulness och gruppträning
Göteborgs Stadshus AB	Nej		Ja	Har inom ramen för det systematiska hälso- och arbetsmiljöarbetet erbjudit bolagets medarbetare att göra hälsoprofilundersökning
Göteborg Energi koncernen	Ja	Personalförening i stiftelseform med årlig summa på 5.000 kr till de anställda. Summan är skattepliktig och kan avsättas i pension eller som lunchsubvention.	Nej	
Förvaltnings AB Framtiden	Nej		Ja	Rikskort
Framtiden Byggutveckling AB	Nej		Ja	Rikskort
Bostadsbolaget	Nej		Ja	Rikskort Lärlärd friskvård till lokalvårdare 1 timma per vecka i syfte att få ner sjukfrånvaron
Bostads AB Poseidon	Ja	Rikskort	Ja	Rikskort Kiropraktor (medarb betalar viss del, ag viss del) Konstförening Hälsoprofilundersökning vartannat år.
Egnahemsbolaget	Nej		Ja	Rikskort
Familjebostäder i Göteborg AB	Ja	Möjlighet till förlängd delledighet 25% tills barnet är 12 år. (Enligt Föräldraledighetslagen finns möjligheten till delledighet 25% tills barnet är 8 år).	Ja	Rikskort Kiropraktor (medarbetaren betalar viss del, Ag viss del) Konstförening Fritidsförening (anordnar olika aktiviteter)
Störmingsjouren i Göteborg AB	Nej		Ja	Rikskort Personalvårdsklubb (kultur, idrott och trivsel)
Higab AB	Nej		Ja	Hälsoprofilbedömningar Rikskort Idrottsförening, Kultur- och konstförening som får ett årligt bidrag från företaget och ordnar aktiviteter som erbjuds samtliga medarbetare. Subventionerat drivmedel - funnits i bolaget sen det bildades.

Förvaltning/bolag:	Övrig förmån upprättad i lokal överenskommelse		Övrig förmån utöver av Kommunfullmäktige beslutade stadengemensamma förmåner	
Förvaltnings AB GöteborgsLokaler	Nej		Ja	Rikskort Idrotts- och kulturförening (anordnar olika aktiviteter)
Göteborgs Stads Parkerings AB	Nej		Ja	Hälsoundersökningar vartannat år Rikskort Arbetstidsförkortning 8 tim per år
Älvstranden Utveckling AB	Nej		Ja	Möjlighet till parkeringstillstånd som förmånsbeskattas till marknadsvärdet Hälsoundersökning vartannat år.
Business Region Göteborg	Nej		Ja	En hälsogrupp anordnar olika inriktning av hälsosatsningar under året.
Göteborg & Co AB	Nej		Ja	Medlemmar av bolagets ledningsgrupp kan årsvis ansöka om p-plats för ett år i taget. Innehavare av parkeringsplats förmånsbeskattas.
Göteborgs Stadsteater	Ja	Lunchsubvention. Medarbetare på Stadsteatern får lunch subventionerat i vår restaurang mot lunchförmånsbeskattning. På Backa Teater får medarbetarna rikslunchkort de kan handla för (där har vi en extern restauratör som hyr in sig i våra lokaler). Vi behöver tillhandahålla detta eftersom våra skådespelare inte kan gå ut och köpa mat på stan i mask och scenkläder.	Ja	Under förutsättning att båda föräldrarna arbetar på teatern (eller att man är ensamstående) och arbetar kvällar/helger då man normalt inte har barn tillsyn ersätter teatern kostnader för barnvakt. Detta är branschpraxis.
Liseberg	Nej		Ja	Möjlighet att avgiftsfritt åka attraktionerna i syfte att uppleva sin arbetsplats.
Göteborgs Hamn AB	Ja	Extra ersättning vid vård av barn Extra ersättning vid tjänsteresa Extra milersättning vid bilkörning i tjänsten Kostnadsfri synundersökning samt bidrag till köp av glasögon och linser utöver lagstadgad rättighet gällande terminalglasögon Extra bidrag utöver Göteborgs Stads cykelförmån Lunchsubvention	Nej	
Göteborgs Spårvägar AB, GS Trafikantservice AB och GS Buss AB	Nej			Hälsoundersökning med följande tidsintervaller; Vart femte år till och med när du fyllt 45 år. Vart tredje år mellan 46 år och 59 år. Varje år från och med att du fyllt 60 år. Parkeringstillstånd. Förmånsvärdet av parkeringen för 2019 är justerat efter Göteborgs Stads Parkering AB's beräkningar av marknadsvärdet för parkeringstillstånd. Medarbetare kan hyra stugor av semesterhemsföreningen skräddarön Tillämpar INTE cykelförmånen
Försäkrings AB Göta Lejon	Ja	Sjukvårsförsäkring med 750 kr i självrisk som förmånsbeskattas. Sjukvårdsförsäkring för alla anställda är branschpraxis inom Försäkringsbolag.	Nej	

Förvaltning/bolag:	Övrig förmån upprättad i lokal överenskommelse		Övrig förmån utöver av Kommunfullmäktige beslutade stadengemensamma förmåner	
Gryaab AB	Nej		Ja	Lunchsubvention Sjuksköterska på platsbesök 6 ggr/år Hälsoprofilsbedömning var 3:e år Personalförening med årlig summa på 1500 kr till de anställda
Renova	Nej		Ja	Vi har subventionerad gruppträning samt naprapat och osteopat, massagestolar och stadens cykelförmån. Rikskuponger/lunchkort
Boplats Göteborg	Ja	Arbetstidsförkortning till 38,5 tim/vecka i stället för 40 tim/vecka.	Nej	



Göteborgs Stad

Stadsledningskontoret

Central Samverkansgrupp
(CSG)

Protokoll 13/19
Sammanträdesdatum
2019-10-17

0284/19

Tid: Torsdag 2019-10-17 kl. 09:00-12:00
Plats: Strömska salen, Gustav Adolfs Torg 4A

Närvarande

Eva Hessman	Arbetsgivare
Tina Liljedahl Scheel	Arbetsgivare
Anna Wilsson	Sekreterare
Caroline Söderlind Löfdahl	Saco
Johanna Morgensterns	Saco
Gunnar Valinder	Saco
Andrea Meiling	TCO, Lärarförbundet
Mats Svensson	TCO, Vårdförbundet
Hilda Johansson	TCO, Vision
Christina Wising	Kommunal
Margareta Åvall	Kommunal
Sandy Westergren	Kommunal

Frånvarande:

Föredragande:

Anders Johansson	Stadsledningskontoret § 7a
Tina Liljedahl Scheel	Stadsledningskontoret § 7a
Johanna Franzén	Stadsledningskontoret § 7b
Veera Säisä	Stadsledningskontoret § 7b
Tina Liljedahl Scheel	Stadsledningskontoret § 7c

Protokollets omfattning: §1–§10

§ 1 Mötet öppnas

Eva Hessman förklarade mötet öppnat.

§ 2 Fastställande av dagordning

Dagordningen fastställs med tillägg av en övrig fråga 9a) om att skapa en ny referensgrupp till CSG

§ 3 Utseende av justerare

Till justerare utsågs: Caroline Söderlind Löfdahl (Saco), Andrea Meiling (TCO), Sandy Westergren (Kommunal).

§ 4 Anmälan av protokoll

§ 5 Samverkan före beslut

§ 6 Tidig och fördjupad dialog

§ 7 Information

a) UR augusti

Anders Johansson gör en dragning kring ekonomiska uppföljning per augusti. Budgeten följer prognos på 1,7 miljarder och bolagen visar sammantaget har en relativt oförändrad prognos. Kostnadsutvecklingen visar en liten tendens neråt och dock bör det inte beslutas om några nivåhöjande kostnader för 2019. Staden har en hög stadsutvecklingstakt – stora investeringar görs och orsaker till detta är både för att det är något eftersatt men även att staden växer – låneskulden ökar och är nu 5,5 miljarder i skuld.

Tina Liljedahl Scheel drar HR delen i UR augusti. Personalvolymen är mindre än tidigare. Vård, skola och omsorgen är där det ökar mest med en totalt ökning på 167 årsarbetare men även verksamheter inom stadsutveckling ökar. Det har skett en ökning av orosanmälningar inom individ och familjeomsorgen – krav på kortare handläggningstider gör att övertiden inom denna verksamhet ökar. Gällande sjukfrånvaron kan man fortsätta se den nedåtgående trend med minskad sjukfrånvaron, från 8,4 % i augusti förra året till 7,8 % i augusti år och detta är den lägsta sjukfrånvaron sedan 2014. Svårigheterna kring rekrytering av personal har lättat något, det är färre annonser ute. Lärarförbundet påtalar också att alla lediga tjänster inte går ut på annons, en av orsakerna till det kan vara att man inte vill påverka ryktet då det på flera ställen finns många obehöriga lärare.

Löneöversyn för 2019 är klar för alla förbund utom vårdförbundet, utfallet blev 2,77 %. Ytterligare ett kliv framåt i arbetet för jämställda löner där kvinnors lön i relation till männens ligger på 96,3 %

Presentationen bifogas till protokollet.

Informationen antecknas till protokollet.

b) Plan för nationella minoritetsfrågor och plan för finskt förvaltningsområde

Vera Säisä och Johanna Franzén gör en dragning om sina ärenden gällande planerna för nationella minoritetsfrågor och för finskt förvaltningsområde. Uppdraget från KS och KF beskrivs, en av anledningarna var den reviderade förstärkta minoritetslagstiftningen som trädde i laga kraft 2019-01-01

Lagen om nationella minoriteter trädde i kraft i januari 2010.

Det grundskydd som gäller för de 5 nationella minoriteter gör att Göteborgs stad är skyldiga att informera om minoriteters rättigheter.

Göteborgs stad är en del av finskt förvaltningsområde, ska därför verka för att det finns tillgång till personal med kunskap i finska språket i enskilda kontakter med myndigheter, men även äldreomsorg där hela eller väsentlig del av verksamheten erbjuds på finska. Rätt till äldreomsorg på nationella minoritetsspråk gäller även jiddisch, romani chib, sami och meänkieli om personal finns med dessa språkkunskaper.

Förslag till planer som ligger för 2020-2023 är två planer med ett gemensamt mål, inkluderande fem delmål om cirka 17 insatser per plan. Olika nämnder är ansvariga för insatserna ex individ och familjeomsorg, förskola och grundskola. Ansvarig för uppföljning är stadsledningskontoret.

Presentation bifogas till protokollet

Informationen antecknas till protokollet.

c) Personalförmåner - återrapportering KS

Tina Liljedahl Scheel presenterar kort vart vi befinner oss i processen för rapporteringen kring förmånerna.

Skatteverkets definition av personalförmån (i skatteverket används uttrycket personalvårdsförmån) så ska det vara av ringa värde och rikta sig till hela personalen.

Resultatet på den enkät som i juni skickades ut till alla HR-chefer så framkom det att ex på förmåner som finns idag är västtrafikkort betalt av arbetsgivaren mot förmånsbeskattning, friskvård på arbetstid, subventionerad massage som inte avräknas mot friskvårdsbidraget, rikskort och lunchsubvention, massagestolar, arbetstidsförkortning, blodgivning på betald arbetstid. Flera av dessa håller på att fasas ut. Dock finns det en problematik där förmåner kan ha tecknats som ett kollektivavtal

Politiken kommer att få ta del av hela kartan av förmåner som har kommit fram. Stadsledningskontoret kommer att lämna en bedömning som sedan politiken får ta ställning till.

Innan politiken tar beslut vill de ha en redogörelse på vad det är som ska avvecklas.

Presentationen biläggs protokollet.

Informationen antecknas till protokollet.

§ 8 Anmält från fackliga organisationer

- a) Redovisning av konsulttjänster/anmält av kommunal.
Arbetsgivaren påtalar att stadsledningskontoret endast kan få fram siffror på köpta konsulttjänster på en översiktlig nivå. För att få fram tydligare siffror så blir det tydligare om frågan om konsulttjänster i stället ställs till respektive FSG Vision påtalar att det kan finnas ett värde att ta fram uppgifterna då det kan ställas i relation om det i stället finns en rimlighet att anställda på aktuella tjänster.
Vårdförbundet förklarar att det i dagsläget finns få timavlönade sjuksköterskor, för att lösa vakanser tar man istället in konsulter.
Inköp och upphandling är i startgropen för att påbörja ett arbete med en spendrappport, som ger en bild över vilka områden staden köper inom samt vilka de stora köparna och leverantörerna är inom respektive område. CSG har ett önskemål om att Inköp och upphandling kan bjudas in och göra en presentation om detta arbete.

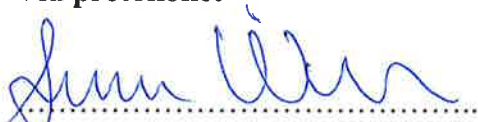
§ 9 Ärendelistan och grupplistan kompletteras dagordningen

- a) Ny referensgrupp i omställning vill skapas / Sofia Lindgren
Det beslutas att det ska inrättas en ny referensgrupp för omställningsfrågor.

§ 10 Mötets avslutande


Eva Hessman förklarade mötet avslutat

Vid protokollet



.....
Anna Wilsson

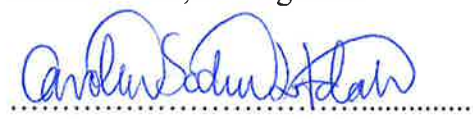
Protokollet justeras



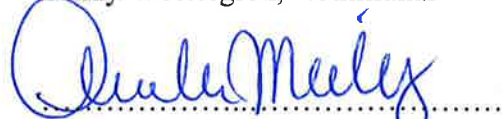
.....
Eva Hessman, arbetsgivare



.....
Sandy Westergren, Kommunal



.....
Caroline Söderlind Löfdahl, Saco



.....
Andrea Meiling, TCO



Dag och tid: 2019-10-23, kl 15:00-16:30

Plats: Göteborgs Stadshus lokaler på Östra Hamngatan 21

Protokoll från Koncernfackligt råd 6/2019

Protokollsutdrag:

punkt 3.3, omedelbar justering

3.3 Personalförmåner i förvaltningar och bolag i Göteborgs Stad

HR-direktör Tina Liljedahl-Scheel och planeringsledare Jenny Hallberg presenterade Stadsledningskontorets arbete med personalförmåner i Göteborgs Stad. Bakgrunden till ärendet beskrevs, utgående från beslutet i kommunfullmäktige 2016-02-25 om att utbudet av personalförmåner ska vara lika oavsett förvaltning och bolag. På uppdrag av kommunstyrelsen har stadsledningskontoret sedan 2016-02-10 arbetat med att utveckla och anpassa kostnadsneutrala personalförmåner i nära dialog med fackliga organisationer.

Kommunstyrelsen tillstyrkte 2019-04-10 förslaget till Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner och densamma beslutades i kommunfullmäktige 2019-04-25. Kommunfullmäktige återremitterade följande punkt i ärendet; *”stadens nämnder och styrelser får i uppdrag att under 2019 avveckla icke stadengemensamma förmåner och införa stadengemensamma personalförmåner i enlighet med Göteborgs Stads riktlinjer för personalförmåner”*

Som en följd av återremissen fattade kommunstyrelsen 2019-05-08 beslut om ett uppdrag till stadsledningskontoret gällande att genomföra en nulägesanalys över stadens samlade personalförmåner, samt att redovisa vilka personalförmåner som har förhandlats fram i kollektivavtal och/eller lokala överenskommelser. I arbetet med uppdraget från kommunstyrelsen har en enkät skickats ut till samtliga HR-chefer i juni 2019.

Sammanställning av resultatet har stämts av med förvaltningar och bolag. Information om arbetet har givits till CSG 2019-10-17 och till Koncernfackligt råd vid detta sammanträde 2019-10-23. Ärendet är planerat att behandlas av kommunstyrelsen 2019-12-11.

Koncernfackliga rådet ställde frågor gällande hur arbetet har bedrivits och lyfte synpunkter avseende hur fackliga företrädare har involverats avseende respektive bolags redovisning

av förmåner inom ramen för utskickad enkät. Det framfördes att det i bolagen inte förts dialog i frågan med fackliga företrädare och att ärendet inte hanterats transparent.

Koncernfackliga rådet framhöll vikten av att de som fackliga företrädare, i enlighet med den svenska modellen, ges tillfälle att framför sin syn på ärendet och på de förslag som presenteras. Arbetsgivaren och fackliga företrädare kan ha skilda synpunkter och vilja redovisa olika behov. Fråga ställdes om när i beredningen som Koncernfackliga rådet kan redovisa sina synpunkter.



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