

Utlåtande 2007:126 RI (Dnr 209-11/2007)

Chefssatsningar 2007

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta följande

1. Redovisning av utvecklingsinsatser för stadens chefer godkänns i enlighet med detta utlåtande.
2. Förslag till riktlinjer för bilförmån, godkänns i enlighet med detta utlåtande.
3. Kommunstyrelsen medges rätt att besluta om sådana förmåner som anges i *bilaga 2*.

Kommunstyrelsen beslutar för egen del följande

Stadsdirektören medges rätt att besluta om sådana förmåner som anges i *bilaga 1 och 2*.

Föredragande borgarrådet Kristina Axén Olin anför följande.

Ärendet

I budget 2007 för Stockholms stad och inriktning för 2008-2009 anges att arbetet med utvecklingsinsatser för ledare ska intensifieras. Arbetet ska bygga på hur framtidens chefer ska arbeta och rekryteras. Framtida chefer ska identifieras och ges kompetensutveckling. Stadens chefsförsörjningsprogram ska vidareutvecklas och erbjudas regelbundet. Staden ska även erbjuda individuellt anpassad kompetensutveckling. Utifrån intentionerna i kommunfullmäktiges budget 2007 och med "Ledarstrategi för chefer i Stockholms stad" dnr 201-346/2004 som grund vidareutvecklar personalstrategiska avdelningen på stadsledningskontoret under 2007 arbetet med att ytterligare stärka ledarskapet i staden. Insatserna utgör ett första steg i ett långsiktigt arbete.

Som chef behöver man påfyllning och möjlighet att reflektera, både enskilt och tillsammans med kollegor, över sin arbetsorganisation och hur man vill utveckla och stärka sitt eget ledarskap.

Framtidens ökade konkurrens om duktiga ledare innebär att det är viktigt att staden vidareutvecklar arbetet med att bli en attraktiv arbetsgivare. Detta sker dels genom att unga ledarbegåvningar tidigt identifieras och tas om hand och genom att behålla och utveckla erfarna chefer.

I kommunfullmäktiges budget 2007 påtalas att staden ska vara en modern och attraktiv arbetsgivare. Som en del av detta ska fler förmåner till stadens förvaltnings- och bolagschefer vidareutvecklas såsom bilförmån, *bilaga 1*, och inom områdena för pension, försäkring, företagshälsovård, *bilaga 2*.

Beredning

Ärendet har initierats av stadsledningskontoret.

Ärendet har behandlats i cesam den 30 augusti 2007.

Mina synpunkter

Stadens ledare är avgörande för stadens verksamhet och utveckling. Bra chefer och ledare inom Stockholms stad utgör en garant för att staden skall kunna svara upp mot de krav på tillgänglighet, bemötande och service som stockholmarna med rätta ställer på staden.

Chefsrollen är komplex och krävande, inte minst i tider av utveckling och omorganisationer. I och med att stadens verksamhet utvecklas och staden växer, både i antal medborgare men också i meningen att staden växer och blir mer internationell, förändras kraven på stadens chefer.

Som chef behöver man påfyllning och möjlighet att reflektera, både enskilt och tillsammans med kollegor, över sin arbetsorganisation och hur man vill utveckla och stärka sitt eget ledarskap.

Staden ska ställa höga krav på förmågan att som ledare ta hänsyn till olika perspektiv; politiska, ekonomiska och medborgerliga. Förväntningarna på stadens chefer är och skall vara höga. För att svara upp mot dessa förväntningar krävs det att stadens politiska ledning ger rätt verktyg för stadens chefer. I och med detta ärende görs en systematisk satsning på stadens chefer. Syftet är att det ökade stödet skall anpassas utefter de specifika roller som förvaltnings-, bolags-, avdelnings- och enhetschefer har. Dessutom skapas mötesplatser för samtliga chefer för att skapa förutsättningar till utbyte mellan nivåer, förvaltning och roller.

Framtidens ökade konkurrens om duktiga ledare innebär att det är centralt att staden utvecklar arbetet med att bli en attraktiv arbetsgivare. Detta sker dels genom att unga ledarbegåvningar tidigt identifieras och tas om hand och genom att behålla och utveckla erfarna chefer.

Som ett led i att säkra stadens tillgång på kompetenta och bra chefer i framtiden är det min övertygelse att konkreta förmåner såsom möjlighet till miljöbil som förmånsbil, pensionslösningar och friskvårdssatsningar har betydelse. Avseende möjligheten att växla löneförhöjning mot förmånsbil ska detta inte gälla stadens borgarråd. Staden skall vara en modern arbetsgivare och med olika medel värna och utveckla de chefer som i dag och i morgon kommer att arbeta i staden. Jag instämmer således i stadsledningskontorets förslag med undantag för möjligheten för borgarråden att ges möjlighet att växla löneförhöjning mot förmånsbil.

Bilagor

Bilaga 1 - Förmånsbil

Bilaga 2 - Nya förmåner för förvaltnings- bolagschefer

Borgarrådsberedningen tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

Reservation anfördes av borgarrådet *Roger Mogert* (s) enligt följande.

Jag föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta följande.

1. Stadsledningskontorets redovisning av utvecklingsinsatser för stadens chefer godkänns till vissa delar
2. Möjligheten att införa tjänstebil som förmån avslås
3. Särskild företagshälsovård för chefer upphandlas inte
4. Pensionsrådgivning och försäkringskomplement ska erbjudas alla stadens anställda.
5. Därutöver anføres

Vi motsätter oss möjligheten till tjänstebil införs som förmån för förvaltnings- och bolagschefer, eftersom det går stick i stäv med strävan att minska klimatpåverkan. Vi anser att anställda likväl som chefer istället ska uppmuntras att använda kollektivtrafik, cykla eller promenera i tjänsten. Såväl chefer som andra anställda kan vid behov åka taxi i tjänsten.

Vi anser det vara ett bra förslag att staden ger möjlighet till professionell och löpande pensionsrådgivning, under förutsättning att alla stadens anställda får anlita rådgivningen. På samma sätt är det en bra personalpolitik att erbjuda alla anställda komplement till kollektiva försäkringslösningar. Om pensionsrådgivning och försäkringskomplement däremot bara ges till höga chefer ökar skillnaderna i anställningsvillkor på ett oförsvarbart sätt.

Staden har en omfattande företagshälsovård för alla medarbetare, som mycket väl ska kunna ordna att cheferna inte behöver gå till samma psykolog som medarbetarna om det skulle behövas. Det är därför onödigt att handla upp ytterligare privat företagshälsovård.

Reservation anfördes av borgarrådet *Yvonne Ruwaida* (mp) enligt följande.

Jag föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta att:

1. Stadsledningskontorets redovisning av utvecklingsinsatser för stadens chefer godkänns
2. förslaget om förmåner avslås
3. därutöver anföras följande:

Stockholms stad ska vara en attraktiv arbetsgivare för chefer såväl som andra medarbetare och detta uppnås inte genom att erbjuda de högsta cheferna gammeldags förmåner som sticker i ögonen på såväl medarbetare som Stockholms invånare. Stockholms stads chefer är redan välbetalda och det finns ingen anledning att ytterligare öka avståndet mellan chefer och övriga medarbetare genom att vissa beviljas förmånsbil. Även om förmånsbilen är en miljöbil tar den plats, orsakar trängsel och bidrar till utsläpp av växthusgaser, både genom att köra dem och producera dem. Att som i förslaget kalla detta för att vara en modern arbetsgivare är anmärkningsvärt. Tvärtom är det ålderdomligt och sabotage mot miljösträvandena att erbjuda en bil som lön.

Kritiken mot förslaget blev hård och finansborgarrådet backade i media. Då framstod det som att hela erbjudandet om förmånsbilar skulle dras tillbaka, men det visade sig gälla enbart borgarråden. Även om nu borgarråden inte får ta del av förmånen står erbjudandet fast till övriga förvaltnings- och bolagschefer med flera. Det är fortfarande en ansevärd mängd chefer som kommer att erbjudas förmånsbil och förslaget är fortfarande orimligt ur personalsynpunkt och oförsvarligt ur miljösynpunkt.

Istället bör Stockholms stad vara en riktigt modern arbetsgivare med bra arbetsmiljö och som kan erbjuda chefer men även andra medarbetare arbetstidsförkortning för att möjliggöra balans mellan arbete och fritid och därmed också mer produktiva och mindre stressade chefer. Program för att utveckla delat ledarskap bör införas; delat ledarskap ger mindre toppstyrning och gör chefsjobbet mänskligare. Med ett delat ledarskap skulle mångfalden kunna återspeglas även i ledningen. Anställer man två personer är det självklart lättare att få en bredd på erfarenheter och dubbelt så stor kompetens.

Det kan behövas separata pensioner och företagshälsövård för förvaltnings- och bolagschefer, men förmånerna ska vara likvärdiga de som erbjuds annan personal.

Kommunstyrelsen delar borgarrådsberedningens uppfattning och föreslår kommunfullmäktige besluta följande

1. Redovisning av utvecklingsinsatser för stadens chefer godkänns i enlighet med detta utlåtande.
2. Förslag till riktlinjer för bilförmån, godkänns i enlighet med detta utlåtande.
3. Kommunstyrelsen medges rätt att besluta om sådana förmåner som anges i *bilaga 2*.

Kommunstyrelsen beslutar för egen del följande

Stadsdirektören medges rätt att besluta om sådana förmåner som anges i *bilaga 1 och 2*.

Stockholm den 26 september 2007

På kommunstyrelsens vägnar:
KRISTINA AXÉN OLIN

Kerstin Tillkvist

Reservation anfördes av *Carin Jämtin, Roger Mogert, Teres Lindberg och Kersti Py Börjeson* (alla s) och *Inger Stark* (v) med hänvisning till reservationen av (s) i borgarrådsberedningen.

Reservation anfördes av *Stefan Nilsson* (mp) med hänvisning till reservationen av (mp) i borgarrådsberedningen.

ÄRENDET

I budget 2007 för Stockholms stad och inriktning för 2008-2009 anges att arbetet med utvecklingsinsatser för ledare ska intensifieras. Arbetet ska bygga på hur framtidens chefer ska arbeta och rekryteras. Framtida chefer ska identifieras och ges kompetensutveckling. Stadens chefsförsörjningsprogram ska vidareutvecklas och erbjudas regelbundet. Staden ska även erbjuda individuellt anpassad kompetensutveckling. Utifrån intentionerna i kommunfullmäktiges budget 2007 och med "Ledarstrategi för chefer i Stockholms stad" dnr 201-346/2004 som grund vidareutvecklar personalstrategiska avdelningen på stadsledningskontoret under 2007 arbetet med att ytterligare stärka ledarskapet i staden. Insatserna utgör ett första steg i ett långsiktigt arbete.

Stadens ledarstrategi anger övergripande mål, krav och ansvarsområden för stadens ledare och framhåller att ledarfrågor är avgörande strategiska frågor för stadens verksamhet och utveckling. Staden ställer höga krav på förmågan att som ledare ta hänsyn till olika perspektiv, politiska, ekonomiska och medborgerliga. Staden eftersträvar en jämn fördelning av kvinnor och män på alla nivåer, och en sammansättning av medarbetare som speglar det mångkulturella samhället. Strategin skapar en grund för det fortsatta arbetet med ledarfrågor i staden.

Förväntningarna på stadens chefer är höga. Att vara chef är svårt men samtidigt spännande och intressant. Ledarskapet har avgörande betydelse för såväl verksamhetens kvalitet som budgethållning. Chefer behöver utveckla förmågan att kunna prioritera och effektivisera för att fungera i en miljö som ständigt förändras. Aktuell forskning visar att ett framgångsrikt ledarskap bygger på förmågan att vistas i komplexa system, leda processer och att kunna kommunicera.

Chefsrollen är så komplex och krävande att man inte kan lära sig vad som behövs en gång för alla. Organisationen utvecklas ständigt och rollerna och förutsättningarna förändras. Som chef behöver man påfyllning och möjlighet att reflektera, både enskilt och tillsammans med kollegor, över sin arbetsorganisation och hur man vill utveckla och stärka sitt eget ledarskap.

Framtidens ökade konkurrens om duktiga ledare innebär att det är viktigt att staden vidareutvecklar arbetet med att bli en attraktiv arbetsgivare. Detta sker dels genom att unga ledarbegåvningar tidigt identifieras och tas om hand och genom att behålla och utveckla erfarna chefer.

I kommunfullmäktiges budget 2007 påtalas att staden ska vara en modern och attraktiv arbetsgivare. Som en del av detta ska fler förmåner till stadens förvaltnings- och bolagschefer vidareutvecklas såsom bilförmån, *bilaga 1*, och inom områdena för pension, försäkring, företagshälsovård, *bilaga 2*.

BEREDNING

Ärendet har initierats av stadsledningskontoret.

Ärendet har behandlats i Cesam den 30 augusti 2007.

Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande daterat den 15 augusti 2007 är i huvudsak av följande lydelse.

Utifrån kommunfullmäktiges budget 2007 och "Ledarstrategi för chefer i Stockholms stad" dnr 201-346/2004 har personalstrategiska avdelningen vid stadsledningskontoret påbörjat ett framtidsinriktat utvecklingsarbete med syfte att ytterligare stärka ledarskapet i staden. Insatserna under 2007 utgör ett första steg i ett långsiktigt arbete.

Utvecklingsinsatser för förvaltningschefer, bolagschefer och avdelningschefer på stadsledningskontoret:

Kartläggning av förvaltningschefsrollen – nuläge, förväntningar och framtid

Förvaltningschefer och bolagsdirektörer har en central roll i arbetet för att kunna uppnå de mål som den politiska ledningen lägger fast. Det är av största vikt att denna grupp av chefer får det stöd som behövs för att kunna fullfölja sitt uppdrag. En kartläggning med syfte att tydliggöra vilket stöd och vilka utvecklingsinsatser förvaltnings- och bolagsdirektörer efterfrågar har påbörjats under våren 2007. Kartläggningen är ett forskningsprojekt som leds av fil dr Ingrid Tollgerdt-Andersson.

Utvecklingsgrupper för förvaltnings- och bolagschefer

Utvecklingsgrupper för förvaltningschefer leds av en erfaren extern handledare. Gruppen ger möjlighet att möta, ge och ta hjälp av kollegor i samma situation från andra förvaltningar och bolag. Syftet är att öka ledarkompetensen och få stöd till vidareutveckling av det egna ledarskapet.

Arbetet bedrivs i små grupper om sex - sju deltagare och omfattar tio tillfällen á tre timmar. Upplägg och arbetssättet utformas av handledaren och gruppen tillsammans. Utgångspunkten är att varje deltagares kunskaper, erfarenheter och personliga mål ska tillvaratas på ett konstruktivt sätt så att det inspirerar till personligt lärande. Två grupper har startat under våren 2007 och ytterligare erbjudande kommer under hösten.

Chefseminarier

Stadsdirektören bjuder in till chefsseminarier för förvaltningschefer och bolagschefer med olika aktuella teman med start under hösten 2007.

"Fredagsmöten" "chefs-drop-in"

En till två gånger per termin med start hösten 2007 bjuder stadsdirektören in förvaltnings- och bolagsdirektörer samt stadsledningskontorets avdelningschefer till "drop-in" under fredagseftermiddagar. Mötena ger möjlighet till en lättsam samvaro samtidigt som en föreläsare talar om ett aktuellt ämne från samhälls- och kultursfären.

360-graders återkoppling

360-graders återkoppling är ett ledarutvecklingsverktyg som under 2007 erbjuds stadens ledningsgrupper i förvaltningar och bolag. Verktöget bygger på svensk forskning kring ledarskap och utgår från tre viktiga ledardimensioner; förändring, relation och struktur. Syftet är att utveckla ledaren i linje med verksamhetens krav, med hänsyn till ledarens önskan och förutsättningar att förändras. Metoden tydliggör ledarrollen genom att förväntningar från omgivningen identifieras och ger ledaren ökad självinsikt.

Individuella val av olika utvecklingsinsatser

Utöver tidigare presenterade utvecklingsinsatser för förvaltnings- och bolagschefer erbjuds ett antal insatser som syftar till att få en helhetssyn på den egna verksamheten. Det kan gälla större sammanhang, både ur stadens perspektiv och ur ett samhällsperspektiv. Dessa kan vara studieresor, nätverk, språkutbildningar osv.

Det finns också möjlighet till mer individuellt inriktade insatser. Det kan t ex vara coachning, introduktion med fadderskap, individuella externa aktiviteter i samarbete med IFL Handelshögskolan, IPF (Institutet för personal- personal och företagsutveckling), SNS (Studieförbundet Näringsliv och samhälle), UGL (utveckling, grupp, ledarskap)

Utvecklingsprogram för erfarna chefer

Under hösten 2007 kommer stadens förvaltningar att inbjudas att nominera kandidater till ett ledarutvecklingsprogram för chefer som bedöms att ha potential för större ledaruppdrag. Nominerade kandidater ska ha god erfarenhet och vara medlemmar i förvaltningarnas ledningsgrupper. Det slutliga urvalet görs genom en värdering av kompetens och erfarenhet. En omfattande testning kommer också att göras som komplement. Programmet pågår i cirka 1 år med tolv deltagare.

Utvecklingsprogram för erfarna chefer inom bolagen

I mars 2007 startade ett utvecklingsprogram för erfarna chefer inom bolagen. De chefer som erbjuds att delta har bedömts ha potential för större ledaruppdrag. Programmet pågår i ca ett år. Därefter erbjuds individuell coachning under ett halvår.

Utvecklingsprogram för unga chefer

Under hösten 2007 erbjuds förvaltningar och bolag att nominera kandidater till ett utvecklingsprogram för unga, som bedöms ha potential för större uppdrag.

Nominerade kandidater ska ha chefserfarenhet och ett chefs- och ledarbeteende som pekar på att det finns potential för större ledaruppdrag i framtiden. Det slutliga urvalet görs genom en värdering av kompetens och erfarenhet. Programmet pågår cirka ett år.

Utvecklingsinsatser för avdelningschefer och enhetschefer:

Enkätundersökning

En webb-baserad undersökning genomförs under hösten 2007 av Kairos Future. Syftet är att få ytterligare kunskap om chefernas situation och hur de uppnår framgång i sitt ledarskap, sin livssituation och i organisationen. Undersökningen ger en fördjupad kunskap om vad som leder till att chefer upplever framgång och kunskap om styrkor

och svagheter i den egna organisationen. Underlaget kommer att ligga till grund för vidareutveckling av ledarprogram med målsättningen att skapa en attraktiv organisation för morgondagens chefer.

Chefskörkort

Chefskörkortet vänder sig i första hand till nya chefer. Utbildningen fokuserar på rollen som arbetsgivare i Stockholms stad och chefsskapet ur ett administrativt och organisatoriskt perspektiv.

Utbildningen är sex och en halv dag och 25 deltagare erbjuds plats varje termin. Chefskörkortet pågår under fyra månader och innehåller även studiebesök hos chefer som vunnit stadens kvalitetsutmärkelse samt ett kommunfullmäktigemöte.

Utbildningen ger deltagarna kunskap om Stockholms stads organisation och organisationskultur. Deltagarna får kunskap om olika lagar som styr de kommunala verksamheterna samt kunskap om centrala styrdokument och stadens budgetprocess. Efter avslutad utbildning ges erbjudande om mentor och/eller deltagande i utvecklingsgrupp. Årligen inbjuds alla som har gått chefskörkortet till ett seminarium med aktuellt ledarskapstema. Från 2004 till och med 2007 har 150 chefer gått utbildningen.

Utvecklingsgrupper för avdelnings- och enhetschefer

Utvecklingsgrupperna leds av samtalsledare som rekryterats internt och utbildats för uppdraget. Grupperna vänder sig till avdelningschefer, enhetschefer, biträdande enhetschefer och projektledare. Utvecklingsgruppen består av åtta deltagarna och träffas tio gånger å tre timmar under ett år. Deltagarna kommer från olika verksamhetsområden men gruppen består av chefer som har liknande delegationsansvar.

Genom utvecklingsgruppen ges möjlighet att utbyta erfarenheter, tankar och idéer. Lärande och erfarenhetsutbyte över förvaltningsgränserna stöds och uppmuntras genom möten mellan chefer från olika verksamheter. Grupperna ger också möjlighet till ökad förståelse för ledarskap, förändringar och det organisatoriska samspelet.

Personalstrategiska avdelningen gör regelbunden uppföljning av utvecklingsgrupperna för att genom kunskap om chefernas situation och vilken typ av problem som förekommer lägga grund för fortsatt planering av insatser för målgruppen.

Ett samarbete kring utvecklingsgrupperna planeras under 2007 med några av stadens grannkommuner. Utvecklingsgrupperna har utvärderats av forskargruppen för Prevention av Arbetshälsa, vid Medical Management Centrum, Karolinska Institutet. En slutrapport presenteras under september 2007.

Utvecklingsinsatser för samtliga chefer och ledare:

Frukostseminarier

Som ett led i att vidareutveckla staden som en lärande organisation startade våren 2007 en frukostseminarieserie för stadens chefer och ledare. Chefer föreläser för chefer under en lättsam form. Det kan vara chefer som antingen vunnit stadens kvalitetsutmärkelse, andra utmärkelser eller på annat sätt uppmärksammats för ett gott ledarskap.

Chefssajt – Mötesplats Chef

En chefssajt – Mötesplats Chef – är en del av stadens intranät som är under utveckling. Syftet är att skapa en webbplats där chefer snabbt kan få fram relevant och uppdaterad

information. Tidigare har det som chef varit svårt att snabbt och lätt hitta den information som är av betydelse för chefer. Informationen har varit utspridd, vilket gjort det tidsödande att hitta rätt. Mötesplats chef ska utvecklas till ett informativt och inspirerande forum för chefer.

Ung Chef

Staden deltar i Kompetensgalan genom att sponsra priset Ung chef som delas ut av tidningen Chef till en chef under 40 år. Kompetenspriset ska gå till en chef som i sitt ledarskap inspirerar medarbetarna till nytänkande, utveckling och ansvar för sitt eget lärande. Pristagaren ska vidare ha mod att bryta gamla strukturer och förmåga att ta tillvara och förena både erfarenhet och nytänkande hos sina medarbetare. Pristagaren ska arbeta för en bra arbetsmiljö som stimulerar kreativiteten hos medarbetarna.

Deltagandet i Ung chef är en möjlighet för staden att få aktuell information om det som händer inom olika branscher. Priset lyfter ledarkompetensens betydelse för utveckling, lärande och framgång. Kompetensgalan lyfter goda förebilder och skapar därmed engagemang för kompetensutveckling. Priset innebär vidare ett visst samarbete med Konungens Stiftelse Ungt Ledarskap. År 2007 gick priset Ung chef till en av stadens chefer som sedan har fått stor positiv uppmärksamhet både internt och externt.

Mentorbank

Mentorbanken är ett sätt att organisera mentorskap, en medveten process där två personer kombineras till ett par som ska lära av varandra mot ett i förväg överenskommet mål. Till mentorbanken kan alla chefer anmäla sitt intresse, antingen som adept eller mentor. Vanligen träffas mentor och adept i drygt ett år.

Mentorskap erbjuder ett bollplank med någon som har erfarenhet av ledarskap och man får feedback på sitt eget ledarskap. Att delta i mentorbanken ger även ökade kunskaper om annan verksamhet, tillfälle till strategiskt tänkande och att få ett utökat kontaktnät. Det är särskilt fördelaktigt att ha en mentor om man fått ett nytt jobb eller nyligen tillträtt sin första chefstjänst.

Chefsstöd övertaliga chefer

Berörda chefer ges professionellt stöd genom en nyinrättad stödfunktion. Där ges bl a möjlighet till karriärplanering genom Right management som innebär ett coachningsprogram med kompetensanalys, upprättande av karriärplan samt handlingsplan. Karriärplaneringen erbjuder även chefer som av olika anledningar söker nya jobb internt eller eventuellt externt.

Nya erbjudanden till förvaltningschefer eller motsvarande

Staden ska i framtiden ha möjlighet att erbjuda fler förmåner till stadens förvaltnings- och bolagschefer. De förmåner som nu finns till förfogande är för få och det är nödvändigt att skapa andra former så att ersättning kan utgå i annan form än lön. Vanliga chefsförmåner hos andra arbetsgivare är t ex sjukförsäkringar, särskilda pensionsförmåner, friskvårdsbidrag, löneutfyllnad vid föräldraledighet, extra semesterdagar.

I detta ärende föreslås ett antal nya erbjudande till stadens förvaltningschefer eller motsvarande. Stadsledningskontoret föreslår att stadsdirektören medges rätt att besluta om följande förmåner: miljöbil, pensionsvillkor, försäkringsvillkor och företagshälsovård, bilaga 1 och 2.

Förmånsbil

Riktlinjer för förmånsbil

I kommunfullmäktiges budget 2007 påtalas att staden ska vara en modern och attraktiv arbetsgivare. Som en del av detta ska möjligheten till miljöbil som förmånsbil införas för stadens förvaltningschefer och motsvarande. Förmånen ska kunna lösas in i kommande års löneförhandlingar. Stadsdirektör, biträdande stadsdirektörer, direktörer inom stadsledningen, bolagschefer, förvaltningschefer och borgarråd ska erbjudas att växla löneökning mot bilförmån. Andra chefer och tjänstemän kan erbjudas förmånen genom beslut av stadsdirektören. Förmånsbilen ska uppfylla stadens angivna krav på säkerhet, miljö och ekonomi.

Stadsledningskontorets personalstrategiska avdelning har utarbetat ett förslag till riktlinjer för bilförmån i Stockholm stad. Syftet med dessa riktlinjer är att reglera beslutsordning, ansvarsfördelning och villkor för bilförmån i Stockholms stad. Riktlinjerna behandlar även vissa villkor och regler för hur förmånsbilen ska beviljas, användas och avvecklas. Förmånsbilen ska uppfylla stadens nedan angivna krav på säkerhet, miljö och ekonomi.

Målgrupp

Chefer med förvaltnings- eller bolagsavtal är liksom borgarråd genom sin tjänsteställning berättigade till bilförmån. Beslut om förmånsbil fattas av stadsdirektören som även beslutar om att annan tjänsteman kan medges förmånsbil.

Om inget annat överenskomms upphör rätten till bilförmån när den anställda lämnar den anställning till vilken förmånen är knuten

Förmånsbilens inköpsvärde

Förmånsbil får anskaffas för högst 7,5 prisbasbelopp i förmånsgrundande belopp enligt Riksskatteverkets värderingsregler (2007; 302 250 kr). Beloppet skall inkludera all extrautrustning. Extrautrustningen är beskattningsbar och justeras i samband med den årliga förändringen av prisbasbeloppet. Bilen får extrautrustas för högst 40 000 kr (exklusive alkoholås) inom det angivna beloppet ovan och viss utrustning är obligatorisk.

Förmånsbilens säkerhet m.m.

Förmånsbilen skall uppfylla kravet att ha fått fyra stjärnor vid Euro-NCAP-test: och vara utrustad med:

- stabiliseringssystem och anti-sladd/slir-system
- nackskydd på samtliga platser, helst med whiplash-skydd eller motsvarande säkerhetsnivå.

Obligatorisk utrustning är:

Larm, vinterhjul dubbade alternativt odubbade, förstahjälpen-utrustning, monterad brandsläckare, draglina, startkablar, snöspade. Bilen ska vara försedd med alkoholås.

Kostnaden för alkohol ska inte inräknas i bilens inköpsvärde. Övrig extrautrustning skall vara av standardkaraktär.

Miljökrav

Förmånsbilarna ska uppfylla kraven för Stockholms stads miljöbilsdefinition. Miljöbilsdefinitionen begränsar bränsleförbrukningen och är teknikneutral. Miljökraven kommer fortlöpande att skärpas i takt med den tekniska utvecklingen.

Beslut om undantag från kravet på miljöbil skall ske i samma ordning som beslut om förmånsbil. Undantag som avses är för handikappad eller person med begränsad rörlighet eller i fall där synnerliga skäl föreligger och där dagens teknik för miljöbilar skulle försvåra användandet.

Leverantör

Förmånsbil skall väljas från någon av Stockholms stads upphandlade leverantörer. Modeller av typen pick-ups, vans, SUV:s (Sport Utility Vehicle) eller sportbilar är inte tillåtna. Den valda leverantören svarar också för all praktisk och administrativ hantering av stadens förmånsbilar.

Kostnadsfördelning m.m.

Innehavaren av förmånsbilen svarar för att bilen används enligt fabrikantens instruktioner och serviceanvisningar. Service och reparationer skall alltid utföras enligt fabrikantens föreskrifter och vid auktoriserad märkesverkstad. Innehavaren svarar för att fordonet slits normalt, underhålls väl och tvättas regelbundet. Innehavaren är även skyldig att under hela avtalsperioden tillse att skador på bilen som plåtskador, repor m.m. repareras.

Stockholms stad svarar för följande kostnader:

- samtliga driftkostnader för förmånsbilen utom drivmedel.
 - leasingavgifter
 - fordonsskatt och registreringsavgifter
 - kostnad för kontrollbesiktning
 - fordonsförsäkring
 - service och reparationer, vid ordinarie servicetillfällen enligt bilfabrikantens anvisningar
- samt mellan dessa tillfällen vid inköp av olja och glykol, spolarvätska, säkringar, glödlampor och övrigt enklare servicesortiment.

Innehavaren av tjänstebilen svarar för följande kostnader:

- drivmedel
- väg-, färje- och parkeringsavgifter. Vid resor i tjänsten ersätts dessa avgifter mot reseräkning.
- böter eller avgifter i samband med trafikförseelse enligt lokal trafikstadga eller påförd kontrollavgift inom avgiftsbelagt parkeringsområde. Innehavaren har också det straffrättsliga ansvaret för förseelse när förmånsbilen används eller på grund av bilens skick.

- självriskbelopp vid ansvar enligt bilförsäkringens trafikmoment vid inträffad olycka eller skada på bilen efter lagakraftvunnen dom eller försäkringsbolagets beslut.
- kostnader för reparationer som uppkommit till följd av misskötsel, allmän vårdslöshet eller då föraren åsidosatt det ansvar för underhåll av förmånsbilen, som vilar på föraren.

Förmånsbeskattning och betalning av drivmedel

Bilförmånen beskattas enligt Riksskatteverkets allmänna råd om värdering av fri eller delvis fri bil, senaste utgåvan. Stockholms stad tillämpar Riksskatteverkets huvudregel, dvs. schablonmässig värdering av bilförmånen. Det innebär att föraren står för kostnaderna för allt bränsle. Via reseräkning utgår ersättning för resor i tjänsten enligt för staden gällande resereglemente. Förmånsvärdet utgör inte pensionsgrundande inkomst.

Övrigt

Rätten till förmånsbil förutsätter att föraren har giltigt körkort. Förlust av körkort skall anmälas till stadsdirektören utan dröjsmål. Staden äger då möjligheten att ompröva rätten till förmånsbil. Rätten till förmånsbil löper på 36 månader som också är leasingperioden för den bil som staden leasar. Byte av förmånsbils kan ske tidigast efter 36 månader.

När kontraktstiden för bilen löper ut ansvarar innehavaren för återlämnandet till aktuell leverantör. Bilen skall vara urplockad och grovstädad invändigt vid besiktningen i samband med återlämnandet. Staden svarar för kostnaden för en normal rekonditionering av bilen motsvarande 3000 kronor. Överstigande kostnad betalas av innehavaren.

Värdet av bilförmånen räknas inte med i pensionsunderlaget vid intjänande/beräkning av tjänstepension. Detta gäller såväl för anställda chefer som borgarråd.

Kostnad

Förmånsbil är att jämföras med andra lönekostnader. En uppskattad kostnad för förmånsbil är ca 60 000 kr exklusive moms och arbetsgivaravgift per år och bil. Kostnaden belastar respektive förvaltnings/bolags budget.

Nya förmåner för förvaltnings- bolagschefer

Staden ska i framtiden ha möjlighet att erbjuda fler förmåner till stadens förvaltnings- och bolagschefer. De förmåner som nu finns till förfogande är för få och det är nödvändigt att skapa andra former så att ersättning kan utgå i annan form än lön. Vanliga chefsförmåner hos andra arbetsgivare är t ex sjukförsäkringar, särskilda pensionsförmåner, friskvårdsbidrag, löneutfyllnad vid föräldraledighet, extra semesterdagar.

I detta ärende föreslås ett antal nya erbjudanden till stadens förvaltningschefer eller motsvarande. Stadsledningskontoret föreslår att stadsdirektören medges rätt att besluta om följande:

Pensioner

Förvaltningscheferna har särskilda pensionsvillkor i en separat *Chefspensionslösning*. För närvarande pågår också ett arbete som är i sin slutfas där stadens *Chefspensionslösning* har setts över och där ett nytt reviderat förslag med viss valmöjlighet tas fram. Inom ramen för en ny och konkurrenskraftig *Chefspensionslösning* ingår att förstärka en professionell och löpande rådgivning till stadens förvaltningschefer angående gällande pensionsvillkor.

Varje förvaltningschef kommer att få möjlighet att minst en gång per år träffa sin rådgivare/konsult som går igenom samtliga pensionsvillkor för att man skall vara väl insatt och följa sin personliga pensionslösning. Syftet är också att staden som arbetsgivare skall kunna följa och administrativt hantera samtliga förvaltnings- och bolagschefer på ett professionellt och rationellt sätt.

Försäkringar

En genomgång och översyn av olika försäkringslösningsalternativ till stadens förvaltningschefer pågår parallellt samt inom ramen för *Chefspensionslösningen*. Tanken är att förvaltningscheferna kan komma att erbjudas vissa komplement till sina kollektiva försäkringslösningar med hänsyn till respektive chefs personliga situation. Syftet är att kunna erbjuda flexibla och konkurrenskraftiga försäkringslösningar för varje enskild chef som innebär ett fullgott skydd.

Förvaltningscheferna har särskilda pensionsvillkor. Personalstrategiska avdelningen planerar att förstärka den professionella rådgivningen angående pensionsvillkor till berörda förvaltningschefer.

Företagshälsovård

I samband med den centrala upphandlingen av Företagshälsovård kommer en separat Företagshälsovård för förvaltnings - och bolagschefer att upphandlas. Den kommer att träda i kraft 2008-04-01 och kommer att vara finansierad och hanterad av Stadsledningskontoret.