

Omvärldsanalys av hedersbevisning av erfarna medarbetare

Ordförandens förslag

1. Personalnämnden lägger information kring hedersbevisning till handlingarna.

Sammanfattning

HR-direktören fick uppdrag 2020-08-31 att göra en översyn och omvärldsanalys av hedersbevisning av erfarna medarbetare i syfte att undersöka ifall gällande beslut "Hedersbevisning för medarbetare i Region Skåne" är relevant eller behöver revideras med utgångspunkt i att Region Skåne ska vara en attraktiv och modern arbetsgivare.

2020-11-25 gavs HR-direktören uppdraget att komplettera den omvärldsanalys som gjorts med motsvarande analys av det privata näringslivet.

I ärendet finns följande dokument:

1. Beslutsförslag 2021-02-01
2. Beslutsförslag 2020-11-03
3. PN § 54 201125
4. Bilaga underlag

Beskrivning av ärendet och skälen för förslaget

Hedersbevisning och minnesgåvor har funnits i Region Skåne sedan bildandet. Nuvarande regelverk beslutades 2013 och uppdraget är att undersöka ifall ramverket är i behov av revidering eller fortfarande svarar mot Region Skånes strävan att vara en attraktiv och modern arbetsgivare. Tidigare har omvärldsanalysen i frågan gjorts bland regioner och kommuner i närområdet. Den omvärldsanalysen föranledde inget förslag till revidering, då nuvarande regelverk ligger i nivå med hur regioner och kommuner hanterar frågan. För att ytterligare undersöka frågan gavs HR-direktören i uppdrag att utöka omvärldsanalys till det privata näringslivet. Där det kunde konstateras en likriktning i hur regioner och kommuner arbetade med minnesgåvor och

uppvaktning av medarbetare, indikerar omvärldsanalysen att det är stor variation hur bolag i det privata näringslivet arbetar med frågan, både vad gäller om eller när minnesgåvor utges för anställningstid eller födelsedagar, och värdet för dessa gåvor. Vid en sammantagen bedömning föreligger inte skäl att revidera nuvarande regelverk i Region Skåne med anledning av omvärldsanalysen av det privata näringslivet.

Omvärldsbevakning

Svar från omkring tjugo företag inom olika branscher och av olika storlek har inhämtats (se bilaga). En förutsättning för att få ta del av underlaget är att företagen anonymiseras, varför företagsnamn inte skrivs ut.

Anställningstid:

Uppmärksammande av anställningstid förekommer i de flesta svarande företag, men när de väljer att uppmärksamma skiljer sig. Ett av företagen uppmärksammar anställda vartannat år, ett annat vart femte år. Vanligast förekommande är ändå i samband med 25 eller 30 års anställning i företaget, men även 10 års anställning återkommer i flera svar. Värdet på uppvaktning varierar från blommor och fika till gåva till ett maximalt värde på 20 000 kr och i ett fall en extra månadslön. I de fall beloppen överstiger Skatteverkets regelverk för skattefria gåvor handlar det om internationella koncerner.

Uppvaktning i samband med uppnådd anställningstid består företrädesvis av blommor och fika på arbetsplatsen, och i mindre utsträckning av middag eller motsvarande. Gåvorna tenderar att någorlunda individanpassade då de hanteras av arbetsplatsen, men även fast sortiment likt guldklocka eller motsvarande förekommer. Vid kontakt med Svenskt Näringsliv gavs återkopplingen att milstolpar avseende anställningstid inte är någon stor fråga för dem och att det saknas samma tradition som i offentlig och statlig sektor. Sett till underlaget förekommer någon form av uppvaktning kopplat till uppnådd anställningstid ändå i majoriteten av fallen, och inte helt ovanligt vid flera tillfällen under samma anställning.

Pension:

Pension uppmärksammas företrädesvis genom blommor och fika på arbetsplatsen åtföljd av gåva. Gåvan storleksordning varierar, i ett par fall beroende av anställningstid, från 500 kronor till 5 000 kr. Värt att notera är att pension i flera fall hanteras tillsammans med, och på samma vis som, egen uppsägning.

Födelsedagar:

Företag firar anställdas jämna födelsedagar med blomma och fika på arbetsplatsen. Oftast firas 50 år fyllda, vilket uppmärksammas med gåva med värde upp till 4 000 kr. I ett fall utges monetär gåva.

Sammanfattning

ämfört med nuvarande regelverk i Region Skåne konstateras att, med fåtal undantag, föreligger inga större skillnader sett till beloppgränser för

minnegåva och uppvaktning av medarbetare, och att avsaknaden av tradition innebär att större variation i hanteringen jämfört med regioner och kommuner. Liksom Region Skåne förhåller sig de flesta företagen till skatteverkets regelverk gällande skattefria gåvor till anställda.

Ekonomiska konsekvenser och finansiering

Ärendet medför inga ekonomiska konsekvenser.

Juridisk bedömning

Samråd med regionjuristerna inte har bedömts nödvändigt.

Miljökonsekvenser

Ärendet medför inga miljökonsekvenser.

Samverkan med berörda fackliga organisationer

Ingen samverkan/MBL-förhandling har bedömts nödvändig i ärendet.

Uppföljning

Ärendet kräver ingen uppföljning.

Pontus Lindberg
Ordförande

Karin Melander
HR-direktör