Slutrapport utredning utökade förmåner i Region Skåne

Innehållsförteckning

[Inledning 3](#_Toc183173522)

[Arbetsgång vid ett utökat förmånsutbud 4](#_Toc183173523)

[Friskvård 4](#_Toc183173524)

[Löneväxling till pension 5](#_Toc183173525)

[Tjänsteutbud pension och försäkring 6](#_Toc183173526)

[Pendling som löneförmån 6](#_Toc183173527)

[Slutsatser 7](#_Toc183173528)

# Inledning

Region Skånes verksamheter och anställda behöver ständigt utvecklas för att möta invånarnas behov och uppnå Region Skånes övergripande mål. För att Region Skåne ska vara en attraktiv arbetsgivare nu och i framtiden erbjuds de anställda medarbetarna i Region Skåne ett antal förmåner. Förmånsutbudet behöver vara aktuellt och spegla mål och efterfrågan både inom och utanför Region Skåne. Som ett led i detta gavs därför i personalnämndens verksamhetsplan och internbudget för 2024 i uppdrag att utreda vilka förmåner Region Skåne erbjuder anställda idag samt att utreda behovet av att utöka de befintliga förmånerna, eventuellt genom en lämplig förmånsportal.

På personalnämndens sammanträde i juni 2024 presenterades en delrapport med en in- och omvärldsbevakning av nuvarande förmåner i Region Skåne samt ett antal andra jämförbara regioner och kommuner. Utredningsarbetet har fortlöpt under 2024 och föreliggande rapport är en slutrapport av uppdraget. Region Skånes förmånsutbud ligger i linje med verksamhetens övergripande mål, och det finns goda möjligheter att öka nyttjandegraden bland medarbetarna för samtliga förmåner.

# Arbetsgång vid ett utökat förmånsutbud

Att utöka förmånsutbudet är en lång process som kräver beslut i flera politiska organ. Personalnämnden ansvarar för utarbetande av principer och riktlinjer för den övergripande personalpolitiken. Regionstyrelsen är anställningsmyndighet för samtliga anställda i Region Skåne, vilket innebär att regionstyrelsen har ett övergripande arbetsgivar- och arbetsmiljöansvar. Vidare har regionstyrelsen ansvar för frågor som rör förhållandet mellan Region Skåne som arbetsgivare och dess arbetstagare, däribland arbetsgivarförmåner. För att utöka förmånsutbudet behövs därför ett beslut som bereds av personalnämnden och som sedan går vidare upp i regionstyrelsen. En utökning av förmånserbjudandet kräver beredning av personalnämnden inför beslut i regionstyrelsen.

# Friskvård

I nuläget nyttjar cirka 40 % av Region Skånes anställda sitt friskvårdsbidrag om 3000 kr per medarbetare och kalenderår. Det motsvarar cirka 15 000 medarbetare. Antal uttag per medarbetare är cirka två/person, alltså att medarbetaren delar upp sitt friskvårdsbidrag på två olika uttag. Det blir således två separata kvittoutlägg att hantera administrativt, vilket i dagsläget hanteras av chef eller chefsstöd i HR-systemet. Hanteringen kan uppskattningsvis ta cirka tre minuter, vilket innebär att en IT-lösning skulle spara chefer och chefsstöd totalt i Region Skåne cirka 1500 arbetstimmar per år. Gemensam servicefunktion (GSF) utför stickprover och stödjer chefer och chefsstöd med hanteringen, vilket uppskattas till cirka 120 arbetstimmar per år. En IT-lösning skulle avsevärt förenkla och effektivisera hanteringen av friskvårdsbidraget. Fortsatt arbete pågår för att införa lämpligt IT-stöd.

# Löneväxling till pension

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Löneväxling till pension innebär att medarbetaren avstår en del av framtida löneutbetalningar eller kommande löneökning för att istället få en förmån från arbetsgivaren. Löneväxling kan vara något som arbetsgivaren erbjuder, eller något som medarbetaren önskar. Det går att löneväxla vid ett enstaka tillfälle eller löpande. Löneväxling som förmån ska gå att avveckla och växla tillbaka mot lön igen, och överenskommelsen ska dokumenteras i ett avtal. Medellönen för de som löneväxlar i Region Skåne är 80 800 kr och man genomväxlar i genomsnitt 5 543 kr. Nedan antalet medarbetare som september månad 2024 löneväxlar och deras månadslöner.

|  |  |
| --- | --- |
| Mindre än 50 000 kr  | 37  |
|  |  |
| 50 000 kr - 59 999 kr  | 187  |
| 60 000 kr - 69 999 kr  | 71  |
| 70 000 kr - 79 999 kr  | 107  |
| 80 000 kr - 89 999 kr  | 248  |
| 90 000 kr - 99 999 kr  | 297  |
| 100 000 kr - 109 999 kr  | 66  |
| Mer än 110 000 kr  | 30  |
|  |  |

Tjänsteutbud pension och försäkringMedarbetare i Region Skåne erbjuds information och support rörande pension genom regiongemensam servicefunktion HR vid Regionservice. Specialistkompetens är samlad i denna enhet med fokus på pension och försäkring för att utföra följande tjänster:  * rapportering av försäkringsärenden till AFA-Försäkring och KPA Livförsäkring
* informationsträffar och support såväl per telefon som digital chatt kring tjänstepension och försäkring (AFA och KPA för medarbetare)
* riktade informationsinsatser kring tjänstepension och försäkring kopplat till AFA och KPA för chefer och HR
* utredning och analys av tjänstepensionsunderlag för utbetalning samt telefonsupport till medarbetare
* handläggning, villkorsuppföljning och information till förtroendevalda
* information, beräkning av särskilda avtalspensioner/särskilda ålderspensioner

  **Nyttjandegrad:** 2023 nådde 3 285 genom individuella telefonsamtal (nuvarande och tidigare medarbetare) och ca 500 medarbetare på digital pensionsinformation (troligtvis fler då många sitter uppkopplade flera medarbetarare tillsammans). Det finns goda möjligheter att öka andelen medarbetare som får pensionsinformation vid olika tillfällen under sin tid i Region Skåne.    Exempel erbjudande hösten 2024:  **Inbjudan till pensionsinformation (du som närmar dig pension).** Pension bjuder in dig som närmar dig pension till ett informationstillfälle som hålls av GSF HR Pension i samarbete med Pensionsmyndigheten. Ingen anmälan behövs och länken finns i Kalendern på intranätet.Pendling som löneförmånKollektivtrafiken i Region Skåne bedrivs i egen regi via förvaltning Skånetrafiken. Via Skånetrafikens hemsida går att utläsa information om möjligheterna för pendling som löneförmån. Dialoger förs med Skånetrafiken om det finns andra möjliga lösningar att erbjuda, för att kunna ge Region Skånes anställda ett förmånligt erbjudande och samtidigt öka nyttjandegraden av den skånska kollektivtrafiken. SlutsatserRegion Skåne erbjuder medarbetare ett antal förmåner, som ligger i linje med det övergripande målet attraktiv arbetsgivare, professionell verksamhet. Det kan konstateras att behov av en upphandlad förmånsportal inte föreligger. Åtgärder ska vidtas för att vidareutveckla webb och administrativa rutiner avseende befintliga förmåner. Med rätt IT-stöd och informationskanaler kan nyttjandegraden höjas för samtliga förmåner, så att fler medarbetare väljer att ta del av de förmåner som Region Skåne erbjuder. Region Skånes förmånsutbud behöver fortlöpande utvärderas för att det ska avspegla organisationens målsättningar och utvecklingen i samhället. Detta kan innebära att förmånsutbudet förändras om nya behov identifieras. Det fortsatta arbetet med förmåner i Region Skåne kommer att ingå som en del i kontinuerliga utvecklingen av regionen som attraktiv arbetsgivare. |  |