Stockholms läns landsting

24

Översyn av förmåner för landstingets medarbetare

LS 2017-0254

Landstingsrådsberedningen

SKRIVELSE
2018-05-16

LS 2017-0254

Landstingsstyrelsen

Översyn av förmåner för landstingets medarbetare

Föredragande landstingsråd: Peter Carpelan

Ärendebeskrivning

Återrapportering avseende genomlysning av vilka förmåner medarbetare i landstingets bolag och förvaltningar har samt förslag till fortsatt hantering för att uppnå en ökad samordning av medarbetarnas förmåner.

Förslag till beslut

Landstingsrådsberedningen föreslår landstingsstyrelsen besluta

att lägga redovisningen av medarbetarnas förmåner i enlighet med landstingsdirektörens tjänsteutlåtande till handlingarna

att uppdra åt landstingsdirektören att i samband med Mål och budget 2019 återkomma med förslag på ett gemensamt förmånspaket för medarbetarna i landstinget samt förslag till finansiering.

Landstingsrådsberedningens motivering

Stockholms läns landsting är en av Sveriges största arbetsgivare med nästan 45 000 medarbetare. Landstinget behöver kontinuerligt arbeta för att vara en attraktiv och konkurrenskraftig arbetsgivare. Landstinget behöver attrahera, behålla och utveckla medarbetarna för att säkra kompetensförsörjningen i såväl hälso- och sjukvården som i kollektivtrafiken.

En del i att vara en attraktiv och konkurrenskraftig arbetsgivare är att erbjuda medarbetarna uppskattning och särskilda förmåner. För närvarande ser det väldigt olika ut vilka förmåner en anställd vid Stockholms läns landsting åtnjuter beroende på bolag eller förvaltning som medarbetaren är anställd vid. Därför ska landstingsdirektören, i samband med Mål och Budget 2019, återkomma med förslag kring ett gemensamt förmånspaket för landstingets medarbetare. Syftet är att landstingets bolag och förvaltningar framgent ska erbjuda sina anställda så likvärdiga förmåner som möjligt utifrån lokala behov och förutsättningar.

Beslutsunderlag

Personalutskottets protokollsutdrag den 24 april 2018
Landstingsdirektörens tjänsteutlåtande

Irene Svenonius

Peter Carpelan

Gustaf Drougge

Landstingsstyrelsen
Landstingsstyrelsens förvaltning
SLL Personal och utbildning
Lena Halvardson Rensfelt

TJÄNSTEUTLÅTANDE
2018-04-09

LS 2017-0254

Landstingsstyrelsen

Översyn av förmåner för landstingets medarbetare

Ärendebeskrivning
Återrapportering avseende genomlysning av vilka förmåner medarbetare i landstingets bolag och förvaltningar har samt förslag till fortsatt hantering för att uppnå en ökad samordning av medarbetarnas förmåner.

Beslutsunderlag
Landstingsdirektörens tjänsteutlåtande

Förslag till beslut
Landstingsstyrelsen föreslås besluta

att lägga redovisningen av medarbetarnas förmåner i enlighet med landstingsdirektörens tjänsteutlåtande till handlingarna

att uppdra åt landstingsdirektören att i samband med Mål och budget 2019 återkomma med förslag på ett gemensamt förmånspaket för medarbetarna i landstinget samt förslag till finansiering.

Förvaltningens förslag och motivering
Sammanfattning
Förvaltningen har på uppdrag av landstingsstyrelsen kartlagt vilka förmåner medarbetare i landstinget har. Omfattningen på förmånerna skiljer sig åt mellan de olika förvaltningarna och bolagen. Förvaltningen föreslår att landstingsdirektören får i uppdrag att återkomma med förslag på ett samordnat förmånspaket i samband med Mål och budget 2019.

Bakgrund
Landstingsstyrelsen beslutade den 4 april 2017 att uppdra till landstingsdirektören att genomföra en genomlysning av vilka förmåner anställda har vid bolag och förvaltningar i Stockholms läns landsting. Vidare fick landstingsdirektören i uppdrag att återkomma till personalutskottet med en redovisning av hur en samordning kring

förmåner för landstingets anställda skulle kunna se ut i syfte att öka koncerngemenskapen.

Överväganden
Förvaltningen har kartlagt medarbetarnas förmåner i landstingets förvaltningar och bolag. Alla verksamheter har ombetts skicka in en beskrivning av sina förmåner. En dialog om hur förmåner skulle kunna samordnas har också förts. Kartläggningen visar att typen av förmåner många gånger är de samma i verksamheterna men omfattningen av förmånerna kan skilja sig åt.

Samtliga medarbetare i landstinget omfattas av förmåner som är fastställda genom kollektivavtal tecknade på nationell nivå. Exempel på sådana förmåner är föräldrapenningtillägg, föräldralön och sjuklön. Det är olika typer av ersättningar från arbetsgivaren som syftar till att minska inkomstbortfall vid föräldraledighet eller sjukdom. För vissa ersättningar krävs att medarbetaren har varit anställd en viss tid hos arbetsgivaren.

Landstingsfullmäktige fattade den 17 mars 1988 beslut om ett antal förmåner för landstingets medarbetare (FU 8801-0027), fri sjukvård, måltidssubvention samt möjlighet att få betala SL-kort genom löneavdrag. Den 18 december 1995 utökade personalutskottet (LS 9511-1150) beslutet om fri sjukvård till att gälla samtliga anställda. Det första beslutet var begränsat till medarbetare som varit anställda minst ett år. Den 26 augusti 2002 fattade landstingets arbetsgivarutskott beslut om möjligheten att löneväxla till pension (LS 0201-0045).

Löneväxling är ett sätt att avsätta lön till pension. Landstinget betalar in extra ersättning till pensionen för varje löneväxlad krona. Förmånen är kostnadsneutral för landstinget då avgifterna för pensionsavsättning är lägre än för löneutbetalning för arbetsgivaren.

Fri sjukvård samt måltidsubvention är skattepliktiga förmåner. Samtliga verksamheter förutom Tiohundra AB erbjuder sina medarbetare fri sjukvård.

Endast trafikförvaltningen, Locum AB och MediCarrier AB erbjuder måltidssubvention. Möjligheten att betala SL-kort genom löneavdrag är också borttagen för samtliga verksamheter.

Alla förvaltningar och bolag erbjuder någon form av friskvårdsbidrag. Vissa verksamheter erbjuder därutöver friskvårdstimme alternativt att

medarbetaren får välja på friskvårdstimme och friskvårdsbidraget. Friskvårdsbidraget varierar mellan 1500 - 3000 kronor per år och medarbetare. Friskvårdsbidrag på de nivåer som finns i landstingets verksamheter är inte en skattepliktig förmån. Några verksamheter erbjuder också fri tillgång till gym på arbetsplatsen.

Trafikförvaltningen erbjuder sina medarbetare två fria SL-kort per månad, en skattepliktig förmån som ingår som en del i ett lokalt kollektivavtal. Locum AB subventionerar ett SL-kort i månaden per medarbetare med 500 kronor.

Locum AB och Folktandvården AB är anslutna till en kommersiell förmånsportal. Genom portalen kan arbetsgivaren köpa rabatter till sina medarbetare avseende t.ex. teknikprodukter, upplevelser, kollektivtrafik m.m. Arbetsgivaren kan styra vilka rabatter medarbetarna ska få del av. Portalen innehåller också en modul för att synliggöra hela den ersättning en arbetsgivare betalar till en medarbetare såsom semester, föräldralön och pensionsavsättningar.

Utöver ovanstående förmåner finns i några verksamheter även ett fåtal olika förmåner som fria hälsokontroller, rabatter på lokala idrottsanläggningar eller affärer, rådgivning av mindre omfattning i juridiska, ekonomiska eller psykosociala frågor, pensionsrådgivning m.m.

Personalvårdande insatser

Landstingets verksamheter erbjuder i olika omfattning personalvårdande insatser som exempelvis fruktkorgar, deltagaravgift för stegtävling, gratis kaffe, semlor på fettisdagen, julluncher och julklappar m.m. Det är relativt stora skillnader mellan verksamheterna i vilken omfattning sådant erbjuds. Det är också olika om det som erbjuds beslutas av ledningen i respektive bolag eller förvaltning och omfattar alla medarbetare eller om det är upp till respektive chef att hantera inom sin budget.

Alla verksamheter erbjuder antingen jullunch/middag och/eller julklapp. Karolinska sjukhuset och Danderyds sjukhus tar ut en avgift från medarbetaren för jullunchen på 90 kronor respektive 50 kronor. Vilken summa som avsätts per person för jullunch/middag varierar också mellan 90 - 560 kronor.

Förvaltningens bedömning

Genom den översyn av medarbetarnas förmåner som har gjorts har några saker blivit tydliga. Det finns till viss del omotiverade skillnader mellan

vilka förmåner medarbetare har i landstingets verksamheter. Frågan om förmåner sköts till stor del självständigt av respektive förvaltning och bolag och har därför utvecklats på olika sätt. Personalvårdande insatser hanteras också olika i förvaltningar och bolag. Avskaffande av förmåner beslutade av fullmäktige har skett utan beslut i fullmäktige, vilket bör rättas till.

Landstingets verksamheter bedriver olika verksamheter med olika förutsättningar och uppdrag. Medarbetare har också olika villkor avseende exempelvis arbetstider beroende på vilket avtalsområde man tillhör.

Förutsättningarna att införa friskvårdstimme utan inverkan på verksamhetens utformning är större i administrativa verksamheter än i vårdproducerande verksamheter som förutsätter personal på plats vid vissa tidpunkter. Möjligheten att erbjuda personalgym varierar beroende på hur utspridd en verksamhet är geografiskt och förutsättningar i lokaler m.m.

En samordning av medarbetarnas förmåner skulle kunna göras men bedömningen är att det kan vara lämpligt med ett visst utrymme för mindre skillnader mellan de olika verksamhetstyperna baserat på verksamheternas förutsättningar.

Att samordna medarbetarnas förmåner kommer medföra att vissa förmåner tas bort eller minskas och andra läggs till eller utökas. Eftersom flera förmåner är beslutade av fullmäktige förutsätter en samordning också en hantering i fullmäktige. Med detta som utgångspunkt föreslås att frågan om samordning av förmåner hanteras i budgetprocessen för 2019. Landstingsdirektören föreslås få i uppdrag att återkomma med ett gemensamt förmånspaket för landstingets medarbetare samt förslag till finansiering av de föreslagna förmånerna.

Personalvårdande insatser som att bjuda på gemensam fika för att uppmärksamma särskilda dagar, fruktkorgar, julluncher och julklappar är inte i första hand att betrakta som förmåner för den enskilda medarbetaren. Det är däremot viktiga insatser för att skapa trivsel och samvaro i en arbetsgrupp. Det har också bäring på arbetsmiljön och bidrar till att förmedla uppskattning från arbetsgivaren till medarbetarna. Det finns ett signalvärde i att ha en rimlig omfattning på personalvårdande insatser. Beslut om personalvårdande insatser hanteras lämpligast i respektive verksamhet utifrån lokala förutsättningar. Förvaltningen anser dock att det är viktigt att tydliggöra att personalvårdande insatser så som julluncher m.m. inte ska vara avgiftsbelagda för medarbetarna. Vidare bör också vikten av att alla verksamheter har personalvårdande insatser lyftas fram i

det förmånspaket som landstingsfullmäktige får ta ställning till i samband med mål och budget 2019.

Sveriges Kommuner och Landsting, genom ett av sina bolag SKL Kommentus AB, arbetar för närvarande med en gemensam förmånsportal. Syftet är att skapa förutsättningar för att kommuner och landsting som arbetsgivare ska kunna tydliggöra de förmåner som finns för medarbetare och arbetssökanden. Det handlar både om kollektivavtalade förmåner som extra semesterdagar och pension men också om andra förmåner som exempelvis fri sjukvård. När portalen är färdig kommer det att underlätta arbetet med att tydliggöra för såväl befintliga som potentiella medarbetare vilka förmåner som finns för medarbetare i Stockholms läns landsting.

Ekonomiska konsekvenser
Beslutet har inga ekonomiska konsekvenser.

Malin Frenning
Landstingsdirektör

Beslutsexpediering:
Akt
SLL Personal och utbildning
SLL Styrning och ekonomi

Godkänd av Malin Frenning, 2018-04-09