

# Personalnämnden



## MOTIONSSVAR

Persdotter Möller, Tanja  
Tanja.Möller@skane.se

Datum 2025-03-11  
Ärendenummer 2024-POL000277

## Motion. Inför semesterväxling

### Ordförandens förslag

Personalnämnden föreslår regionfullmäktige följande:

1. Regionfullmäktige avslår motionen

### Sammanfattning

Patrik Holmberg (C) har i en motion föreslagit:  
Att Region Skåne inför ett system med semesterväxling till 2025.

### I ärendet finns följande dokument:

1. Motionssvar 2025-03-11
2. Motion Inför semesterväxling

### Överväganden

Antalet semesterdagar för anställda i Region Skåne regleras i centrala kollektivavtal enligt följande:

T.o.m. det intjänandeår under vilket arbetstagaren fyller	Antal semesterdagar arbetstagaren kvalificerar sig för
39 år	25
Fr.o.m. det intjänandeår under vilket arbetstagaren fyller	
40 år	31
50 år	32

I samband med uttag av semester betalas semesterdagstillägg för varje uttagen betald semesterdag, enligt beräkning i centrala kollektivavtal. En anställd som under ett semesterår har rätt till mer än 20 semesterdagar med lön får spara överskjutande semesterdagar till ett senare semesterår. Antalet sparade semesterdagar får inte sammanlagt överstiga 30.

Semesterväxling innebär en möjlighet för den anställda att byta semesterdagstillägget mot extra lediga dagar. För kommuner, regioner och kommunalförbund kan semesterväxling ske antingen genom tecknande av lokalt kollektivavtal alternativt genom enskild överenskommelse mellan arbetsgivare och anställd. Semesterväxling utges därmed inte som ensidig arbetsgivarförmån. I praktiken innebär växlingen att de anställda som har 25 dagars semester enligt avtal har möjlighet att växla semesterdagstillägget till ytterligare 5 dagars extra ledighet, medan de som har 31 eller 32 dagars semester kan växla semesterdagstillägget mot 6 dagars ledighet.

Under 2023 tog anställda i Region Skåne i genomsnitt ut 63% av innevarande års semesterdagar. Uttaget varierar något mellan yrkesgrupper, där sjuksköterskor och läkare tar ut 61%, och undersköterskor 62%. Skillnaderna i uttag mellan åldersgrupper är små och ligger mellan 62% och 64%. I genomsnitt hade anställda i Region Skåne 14 sparade semesterdagar inför 2024. Yngre anställda (18–39 år) hade i genomsnitt åtta sparade dagar, medan de över 50 år hade 17. Totalt sett hade 7% av de anställda inga sparade semesterdagar vid början av 2024.

I omvärlden förekommer möjlighet till semesterväxling framför allt i kommuner, t ex Helsingborg och Malmö, och i mindre utsträckning i regioner, t ex Gävleborg och Västernorrland. I vissa fall kan alla personalgrupper semesterväxla, medan det i andra fall endast gäller för administrativ personal. Arbetsgivarna har också satt upp villkor för möjligheten att semesterväxla. Exempel på villkor är att den anställda måste ta ut all semester för innevarande år och inte får ha några sparade semesterdagar. Det förekommer också att gränsen är max fem sparade semesterdagar.

Semesterväxling är en förmån som ger möjlighet till ytterligare

återhämtning utöver avtalsreglerad semester, vilket skulle kunna bidra till Region Skånes varumärke som attraktiv arbetsgivare. Semesterväxling ger även flexibilitet för anställda att anpassa sina förmåner efter sina behov.

Att möjliggöra ytterligare ledighet för vårdpersonal utöver avtalsreglerad semester skulle dock innebära stora utmaningar för Region Skåne ur ett produktions- och kompetensförsörjningsperspektiv. I ett redan mycket ansträngt ekonomiskt läge skulle större frånvaro av vårdpersonal medföra konsekvenser i form av ökade kostnader för vikarier och/eller övertidsersättning. Möjlighet till semesterväxling kan också innebära en större utmaning för bemanningsplaneringen i vissa verksamheter. Ett alternativ vore att erbjuda semesterväxling till personal utanför vården vilket dock skulle innebära en risk att skapa ojämna förutsättningar och potentiell missnöjdhet hos personal som inte har möjlighet att nyttja denna förmån. I ljuset av begränsningarna som krävs för att kunna erbjuda semesterväxling, riskerar åtgärden att bli komplex att administrera och skulle därmed kräva ytterligare resurser från en redan pressad organisation.

För den anställde medför byte av semesterdagstillägget mot extra lediga dagar viss påverkan på årsinkomsten, vilket i sin tur påverkar den pensionsgrundande inkomsten samt eventuell ersättning från a-kassan och Försäkringskassan. Ett års byte ger liten påverkan, men denna ökar successivt vid upprepat byte. I ett scenario där semesterväxling erbjuds till anställda i Region Skåne med villkor om högst fem sparade semesterdagar skulle 28 % av arbetstagarna ha möjlighet att semesterväxla, baserat på semesterdata för 2023. Vid villkor om noll sparade semesterdagar skulle 7% av arbetstagarna ha möjlighet att semesterväxla utifrån samma data.

Trots att semesterväxling kan bidra positivt till Region Skånes attraktivitet som arbetsgivare och erbjuda viss flexibilitet för berörda yrkesgrupper, kan de potentiella negativa effekterna på regionens kärnverksamhet inte ignoreras. Mot bakgrund av ovanstående överväganden föreslås att motionen avslås. Prioriteringen bör i stället ligga på åtgärder som direkt stärker bemanning, kompetensförsörjning och produktion för att säkerställa Region Skånes långsiktiga hållbarhet och attraktivitet som arbetsgivare.

Semesterväxling som förmån utreds vidare inom ramen för översynen av villkor i personalnämndens verksamhetsplan- och internbudget 2025 (med plan för 2026-2027).

Linda Allansson Wester  
Ordförande

Johanna Holmberg  
HR-direktör