



Kristdemokraterna

Interpellation

Till Regionstyrelsens ordförande Eva Lindberg

Är vi en tillräckligt attraktiv arbetsgivare?

Inom hälso- och sjukvården vet vi att det framåt kommer att bli färre personer som kommer att behöva ta hand om fler personer, en ekvation som inte går ihop. Det finns flera lösningar, men viktigast är att vi kan vara en attraktiv arbetsgivare. Region Gävleborg gör en resa med att göra oss oberoende av hyrpersonal, det är bra, men jobbar vi tillräckligt mycket med att förbättra arbetsmiljön för våra anställda?

Vid samtal med anställda vid Region Gävleborg verkar det svårt att kunna få jobba deltid utanför den lagstadgade rätten till nedsatt tjänstgöringsgrad och jag förstår att det är svårt att lägga ett schema med personal som inte jobbar heltid. Men det är ännu svårare att lägga schema utan personal och betydligt dyrare att använda sig av hyrpersonal som blir följderna inom hälso- och sjukvården. Vid samtal med hyrpersonal som jobbar inom hälso- och sjukvården efterfrågar de ett större självbestämmande över arbetstiden och inte alltid främst den högre lönen. Det är även en bild som media ger, bl.a. Barometern 29/2-20.

Att använda sig av distansarbete inom en organisation är intressant, i synnerhet i en region som täcker ett stort geografiskt område. Det finns ett exempel från 2019 i Region Jönköping där vårdadministratörer på en vårdcentral under drygt ett år fått provat på att jobba hemifrån två dagar i veckan med positiva resultat bland både personal och chefer. Där ökade produktiviteten med 25%. Det finns andra verksamhetsområden som lämpar sig väldigt väl för distansarbete, där är det ännu mer intressant. Inom Region Gävleborg har vi ett reglemente som styr distansarbete, vilket är bra men används det i den utsträckning som är möjligt? Där det är svårt att rekrytera kompetent personal kan distansarbete vara en faktor som gör anställningen mer attraktiv, både inom och utanför vår egen region.

Mina frågor gäller alla regionens verksamheter.

- Vilka verktyg har våra chefer för att rekrytera kompetens och kunna konkurrera med andra så att Region Gävleborg kan vara en attraktiv arbetsgivare?
- Hur mycket kan våra anställda styra över sin egen arbetstid och tjänstgöringsgrad?
- Använder vi oss av möjligheten till distansarbete för våra anställda vid verksamheter som tillåter det?

Jennie Forsblom
Kristdemokraterna i Region Gävleborg
2021-03-09