

Kansliavdelning**Interpellation - Är vi en tillräckligt attraktiv arbetsgivare?**

Besvaras av regionrådet Fredrik Åberg Jönsson (V)

Jennie Forsblom (KD) frågar:

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

Svar:

Frågor som kommer ofta kommer högst upp över vad som är avgörande för att uppfattas som en attraktiv arbetsgivare är utvecklingsmöjligheter, trygghet, god arbetsmiljö och ledarskap och samtliga frågor står ständigt på regionens agenda. Anställningsvillkor, löner och förmåner ska utformas så att de främjar prestation och ett hållbart yrkesliv. Dessa ska upplevas som attraktiva och göra det möjligt att rekrytera och behålla medarbetare. Primärt sker det genom en väl driven verksamhet med tydliga uppdrag och planer tillsammans med kompetenta chefer och medarbetare.

Angående chefers verktyg är vårt arbete med att ge chefer bättre förutsättningar (bl a genom att ansvara för färre medarbetare) en viktig förutsättning. Några exempel på konkreta verktyg för chefer är t ex förmåner för att skapa en hållbar organisation samt attrahera och behålla medarbetare:

- Föräldrapenningtillägg
- Ersättning för lönebortfall vid sjuklön
- Tjänstepension
- Nattarbetstidsavtal (arbetstidsförkortning)
- Extra OB på helger
- Förmånlig friskvård
- Kompetensutveckling motsvarande minst fem dagar per år
- Flexitid
- Extra semesterdagar
- Semesterväxling
- Löneväxling

Vårt politiska fokus är att medarbetare ska ha rätt till heltid och att tillsvidareanställning ska erbjudas så långt som möjligt. Inom regionens

verksamhet finns otaliga avtal och arbetstidsmodeller. I arbetet med att skapa en god arbetsmiljö ingår att se över schemaläggning eller testa olika former av arbetstidsmodeller. Vid schemaläggning utgår organisationen alltid från uppdraget mot våra medborgare, patienter, brukare och avnämare. Med uppdraget som ram finns möjlighet till dialog om medarbetarens behov av hur arbetstiden förläggs.

Region Gävleborg ser möjlighet till distansarbete som en viktig del i att vara en effektiv, hållbar och attraktiv organisation. Då det finns både för- och nackdelar med arbetsformen beaktas alltid om distansarbete passar för medarbetarens tjänst och medarbetarens egna önskemål. Det är chef som i dialog med medarbetaren beslutar om distansarbete ska tillåtas. Den senaste tiden har tidigare bedömningar sannolikt omprövats utifrån ”övning”, nya erfarenheter och lärdomar.