

## Interpellation till Regionstyrelseordförande Meit Fohlin

### Angående kompetensförsörjning Region Gotland

En av Region Gotlands största utmaningar är vår kompetensförsörjning. Hoten är stora och många. Demografin pekar mot att fler anställda behövs än vi har idag, främst inom vård och omsorg. Vi vet att det är relativt få unga vuxna som kommer ut i arbetslivet under de år behoven av ny personal ökar. Vi vet också att det inte bara är välfärden som behöver fler anställda. Försvaret växer, industrin och den privata tjänstesektorn behöver många nya anställda.

Ska vi lyckas få fler att flytta hit från andra delar av Sverige eller få fler gotlänningar att stanna kvar och arbeta inom Region Gotland behövs det bostäder våra anställda har råd att bebo. Tyvärr har det byggts alltför få sådana bostäder under de senaste åren på Gotland.

Samtidigt genomför regeringen förändringar i försörjningskravet, det krävs idag drygt 27 000 i månadslön för att få eller få behålla sitt arbetstillstånd. Det är SD:s politik med det uttalade syftet att fler som inte är svenska medborgare ska flytta från Sverige. Det här kommer att innebära utmaningar vad gäller kompetensförsörjningen för oss. Löneläget på Gotland är generellt lågt, även det försvårar för oss. Regeringen funderar dessutom på om man ska höja försörjningskravet ytterligare, det kommer att försvåra ytterligare.

Kan vi hoppas på teknikutveckling? Kommer Artificiell intelligens eller annan teknik att lösa våra problem? Det tror jag inte. Även om teknikutvecklingen säkert till viss del kan hjälpa är det nog att vara alltför optimistisk om man tror att det är det som är lösningen.

Många privata företag har förstått att man behöver tänka nytt. Vissa höjer löner för att få den personal man vill ha. Det finns till och med företag som höjer lönen till det nya kravet på försörjningsstöd för att få behålla sina utomeuropeiska medborgare. Men, framförallt har man förstått att man behöver anpassa anställningsförhållanden, ge mer frihet och möjlighet för medarbetare att kunna påverka villkoren på jobbet. Med ökat inflytande för den enskilde hoppas man att personalen trivs bättre, stannar kvar och rekommenderar sin arbetsgivare till andra. Olika varianter av arbetstidsförkortning med bibehållen lön införs hos alltfler privata arbetsgivare.

När jag tar del av SKR:s arbete som arbetsgivare saknar jag ett tillräckligt nytänk. Hur ska Region Gotland kunna attrahera flera medarbetare om vi inte på allvar utvecklar vår arbetsgivarsyn på anställningsförhållanden? Om ”våra konkurrenter” om personalen jobbar med arbetstidsförkortning och större frihet på jobbet hur sannolikt är det då att vi får tillräckligt med personer som väljer att arbeta hos Region Gotland?

Jag vill med ovanstående som bakgrund fråga:

Har du tagit något eget initiativ gentemot SKR när det gäller arbetet med de aktuella avtalsförhandlingar som nu sker, eller vid annat arbete rörande kompetensförsörjningsarbetet inom SKR? I så fall vilka?

På vilket sätt anser du att Region Gotland som arbetsgivare ska agera för att säkerställa att tillräckligt många även i framtiden vill arbeta hos oss?

Jörgen Benzler (V)

