

**Jag har i en interpellation fått följande frågor av Jörgen Benzler (V):**

**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?**

Mitt svar:

Jag håller med om att kompetensförsörjningen är och kommer förbli regionens största utmaning. Arbetskraften räcker inte till och tyvärr är det inte så enkelt som att bara rekrytera ny personal. Arbetskraftsbristen finns i hela landet och i alla branscher.

SKR har tagit fram nio strategier för kompetensförsörjning som stöd för kommuner och regioner. Strategierna handlar om att vara en attraktiv arbetsgivare, att hitta nya lösningar och om ett hållbart arbetsliv.

De nio strategierna är:

- Använd kompetensen rätt
- Förläng arbetslivet
- Prioritera arbetsmiljöarbetet
- Rekrytera bredare
- Stärk ledarskapet
- Stöd medarbetares utveckling
- Sök nya samarbeten
- Utnyttja tekniken smart
- Öka heltidstänket

Det finns därmed ett brett arbete inom SKR om hur kompetens i framtiden ska säkras. Region Gotland är med i det arbetet brett och tar del av och behöver implementera flera nya arbetssätt och eventuellt omfördela medel för att rekrytera och behålla vår personal. Jag har inte tagit egen kontakt men vi följer noga och i olika delar. Ovan överenskommelser och kompetensfrågan är alltid uppe när vi har regionledningskonferenser där diskussioner och gemensamma ingångar och förhållningssätt diskuteras. Förhandlingsdelegationens arbete är som oftast uppe på mitt partis gruppmöten och där går att göra inspel och få svar på frågor.

SKR och Sobona förhandlar under våren om samtliga sex huvudöverenskommelser med Kommunal, Vårdförbundet, Läkarförbundet, Sveriges Lärare, Allmän Kommunal Verksamhet och AkademikerAlliansen. SKR och Sobona förhandlar även under våren ett nytt avtal för räddningstjänstpersonal i beredskap (RiB) med Brandmännens Riksförbund, Kommunal och Vision. Utöver huvudöverenskommelserna ska även Allmänna bestämmelser förhandlas om med samtliga fackförbund inom kommun- och regionsektorn.

Hur förhandlingarna landar får vi se. Generellt går lönerna nu snabbare uppåt men inte i takt med inflationen vilket innebär att medarbetare i offentlig sektor kan få reella lönesänkningar. Lokalt behöver vi jobba med alla strategierna ovan nedbrutna till våra förhållanden.

Vi har politiskt enats om att en av fem prioriteringar vi har kommande år är "God arbetsmiljö genom aktivt ledarskap och medarbetarskap". I regionens gemensamma HR-nätverk har man tillsammans kommit överens om att arbetet ska drivas i i riktning mot de åtta friskfaktorerna som Sunt arbetsliv definierat. Sunt arbetsliv är en ideell organisation som drivs gemensamt av SKR och de fackliga organisationerna, således finns bred samsyn och dessutom finns både forskning och evidens som stöd för att faktorerna är viktiga för medarbetares både välbefinnande och prestation.

Dessa friskfaktorer är:

- Rättvis och transparent organisation
- Närvarande, tillitsfullt och engagerat ledarskap
- Delaktighet och inflytande
- Kommunikation och återkoppling
- Prioritering av arbetsuppgifter
- Kompetensutveckling hela arbetslivet
- Systematiskt arbetsmiljöarbete i vardagen
- Tidiga insatser och arbetsanpassning

En gemensam handlingsplan är på väg fram och utöver det är det viktigt att hitta arbetssätt så att hela verksamheten ut i alla delar verkligen vet och ser hur vi arbetar med det fokuset. Här är det framförallt behålla-perspektivet som är utgångspunkten. Ett viktigt mål för oss är att så många som möjligt trivs och vi mäter tex andel som rekommenderar sin arbetsplats till andra.

Utöver det behöver vi arbeta med att attrahera framtidens medarbetare. Här arbetar vi också regionövergripande, men än viktigare är att varje verksamhet jobbar med det utifrån sina förutsättningar. Nämnderna blir viktiga i det arbetet. Samtidigt vet vi att vi kommer ha konkret brist på arbetskraft. Det finns inte så många på arbetsmarknadens om offentlig sektor behöver. Här måste nationell politik göra mer. Lokalt kommer vi behöva ta till alla verktyg vi kan. Det handlar dels om att vara en attraktiv arbetsgivare enligt ovan men också att vi säkerställer god löneutveckling där vi inte halkar efter lönemässigt. Inför 2024 har vi gett full lönekompensation vilket är viktigt att hålla i.

Utöver det kommer vi behöva vara kreativa, hitta nya arbetssätt och utveckla kompetensen hos befintliga medarbetare. Ny teknik och digitalisering måste vara en del i det vilket gör att vi behöver ha stärkt fokus kring de frågorna och bli bäst på användande och utveckling kring det.

Meit Fohlin, regionstyrelsens ordförande