

## **Saga Carlgren (V) har i en interpellation ställt fyra frågor till mig om politikens arbetsgivaransvar.**

Mitt svar:

### **1. Hur beslutades Region Gotlands hållning och budskap till SKR under vårens vårdkonflikt?**

Region Gotlands hållning i frågan utgår från Region Gotlands analys för våra verksamheter och kompetens utmaning. Region Gotlands tjänstpersonsanalys av förkortad arbetstid utgår ifrån en situation där regionen, som arbetsgivare, befinner sig i en historisk kompetensförsörjningsutmaning. Regionen är särskilt utsatt på grund av ö-läge och den demografiska sammansättningen.

I analysen av förkortad arbetstid har forskning i frågan vägts in. Forskningen kan i viss mån visa på att en arbetstidsförkortning skulle kunna leda till ökad trivsel och upplevelse av större balans mellan arbete och fritid. Forskningsläget är dock mer ottydligt när det gäller var gränsen för mättnadseffekt i positiva konsekvenser går. I analysen har det varit nödvändigt att väga eventuella positiva upplevelser kopplade till trivsel och balans mellan arbete och fritid mot andra arbetsmiljöåtgärder. Det ser ut som att en hållbar arbetsmiljö för den enskilde i större utsträckning påverkas av arbetshjälpmedel, tillräcklig mängd kollegor med rätt kompetens, möjlighet till berättigad skyddslagstiftad dygns- och veckovila, undvikande av att behöva jobba mer- och övertid, mängden nattarbete, spridande av lediga dagar, arbetsplatser fria från konflikter samt hot och våld, möjlighet att påverka sin arbetstidsförläggning, minimerande av dygnsrytmstörningar med mera.

Det har vidare varit nödvändigt att överväga hur arbetstidsförkortning kan antas påverka arbetsmiljön på arbetsgruppsnivå. Bedömningen måste förhålla sig till en balans mellan vilka åtgärder som kan tänkas få störst effekt för regionens medarbetare samtidigt som möjligheterna att även fortsatt kunna kompetensförsörja verksamheterna och leverera samhällsinsatser måste säkerställas.

Den sammantagna analysen har lett till bedömningen att en arbetstidsförkortning skulle försvåra Region Gotlands möjligheter att fullfölja verksamhetens uppdrag med hög kvalitet och med bibehållet värnande av skattekronan. Denna analys och bedömning har förmedlats till SKR.

### **2. Hur beslutas Region Gotlands hållning generellt inför och under en avtalsrörelse?**

Region Gotlands hållning som arbetsgivare är en konsekvens av att Region Gotland är medlem i SKR och att regionen därför följer det som arbetas fram inom ramen för SKR:s beslutsprocess gällande bland annat yrkanden som kommer i avtalsrörelsen och hur samtliga regioner och kommuner bör förhålla sig till dessa i rollen som arbetsgivare.

### **3. Hur planerar du att förtydliga det politiska ledarskapet och beslutsfattandet i arbetsgivarfrågor?**

Det är korrekt att man i vissa andra kommuner och regioner har andra arbetssätt för att politiken ska komma närmare arbetsgivarfrågorna. Givet vår litenhet kan särskild nämnd vara utmanande. Samtidigt är Region Gotland den enskilt störste arbetsgivaren på Gotland och påverkar således många gotlänningars vardag. Idag har vi genomgång av Centrals Samverkans protokoll, vilket också bifogas handlingar, i Regionstyrelsen och vi hade i samband med strejk också information i särskild ordning i Regionstyrelsen för att informera kring hur förtroendevaldas roll som arbetsgivarföreträdare påverkas under en avtalsrörelse och eventuell konflikt. Vi har vidare en decentraliserad organisation varför mycket av medarbetar- och arbetsgivarfrågor ligger på nämnder. En gång per år har vi enligt årshjul särskild fördjupning i arbetsgivarfrågor i Regionstyrelsen.

Vi skulle behöva arbeta mer systematiskt med frågorna. Här behöver vi tillsammans hitta fram så långsiktighet nås. En lösning för att politiken ska bli mer insatta och komma närmare processen är att RS besöks av förhandlingschef med flera inför och under avtalsrörelsen 2025 för att lyfta frågor om regionens hantering om arbetstider, bemanning och arbetstidsförkortning samt för att redogöra för yrkanden. Även för att informera kring hur förtroendevaldas roll som arbetsgivarföreträdare påverkas under en avtalsrörelse och eventuell konflikt. Information om beslutsprocessen inom SKR med förhandlingsdelegation kan också ges Regionstyrelsen.

#### **4. Har Region Gotland uttryckt ett definitivt motstånd mot förkortad arbetstid eller liknande insatser för arbetsmiljön? 5. Vilken analys har i så fall gjorts som stödjer ett sådant ställningstagande?**

Det finns även en nationell strategi i att minska antalet lokala kollektivavtal i syfte att möjliggöra förhandlingsutrymme för centrala parter som bör beaktas. Region Gotland är måna om att följa det, och att alla lokala kollektivavtal ska vara väl avvägda mot behov, kostnad, effekt och möjlighet att uppfylla samhällsuppdraget. Hittills har regionen inte arbetat (i större utsträckning) med egna regler uppsatta i lokala kollektivavtal kring arbetstidsförkortning utan i de flesta fall följt de centralt framförhandlade avtalen. Utifrån det som framgår ovan om SKR:s beslutsprocess inför och under en avtalsrörelse bör det fortsatt gälla.

SKR:s hållning har således varit viktig för Region Gotland. SKR menar att det för framtiden inte kommer att finnas tillräckligt många att rekrytera för välfärdens behov. 300 000 inom välfärden kommer gå i pension till 2031 samtidigt som ökningen av medarbetare under perioden kommer vara 169 000. SKR menar att kostnaden för en arbetstidsförkortning i svensk välfärd skulle kosta 24 miljarder och kräva ytterligare 41 000 fler som jobbar. De menar att färre, på kortare tid skulle behöva göra mer. Av dessa skäl är SKR:s hållning att det är svårt just nu med arbetstidsförkortning och att fokus istället bör vara att stärka arbetsmiljön.

I Region Gotland är medarbetarnas kompetens och arbetstid den viktigaste resursen och nyckeln för att vi som organisation kunna uppfylla samhällsuppdraget. Samtidigt är situationen här också skör givet att vi är en begränsad och isolerad arbetsmarknadsregion där inpendling är svår. Region Gotland som arbetsgivare behöver därför arbeta med bemanningsfrågor utifrån ett verksamhetsbehovsperspektiv med tydligt fokus också på behålla och rekrytera för att säkerställa kvalitet i välfärden. I det strategiska arbetet ingår tillvaratagande av forskningsrön kring hållbarhet, beaktande av såväl arbetsmiljölagstiftning som arbetstidslagstiftning, följande av partsgemensamma kollektivavtal samt attraktivitet och möjlighet att förena arbete och föräldraskap som exempel. Dessutom behöver strategierna beakta hushållning av skattemedel,

säkerhets- och beredskapsfrågor samt säkerställande av applicerbar lagstiftning inom verksamheterna.

Som beskrivits ovan så har den sammantagna analysen lett till bedömningen att en arbetstidsförkortning skulle försvåra Region Gotlands möjligheter att fullfölja verksamhetens uppdrag med hög kvalitet och samtidigt ta hänsyn till ekonomin.

Meit Fohlin

Regionstyrelsens ordförande