

Svar Interpellation ang kommunens attraktionskraft som arbetsgivare.

Interpellationen tangerar det sk hur området som är förbehållet tjänstemännen att styra över. Mitt mål är att kommunen ska vara en attraktiv arbetsgivare. Det är inte upp till mig att ange vilka åtgärder som ska vidtas för att uppnå detta mål.

Men jag gör ett försök. Istället för att inhämta information från de medarbetare som arbetar med de hur frågor som hänger samman med detta mål, har jag kopierat den text som finns i dokumentet budgetförutsättningar 2020-2022.pdf.

Där anges under rubriken attraktiv arbetsgivare följande skrivning till vilken mitt svar ansluter sig:.

”Vi alla som arbetar och verkar för Bollebygds bästa ska känna en stolthet i uppdragen.

Man ska tycka att det är kul att gå till jobbet. De invånare samt barn/elever/brukare som möter oss ska få bästa möjliga service. För att utveckla förutsättningarna att åstadkomma god kvalité i våra verksamheter är det viktigt att Bollebygds kommun fortsätter arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare för både chefer och medarbetare. För att förverkliga detta behöver arbetet med att utveckla den goda arbetsplatsen fortsätta. Den goda arbetsplatsen innebär att arbetsmiljön är bra ur fysisk, organisatorisk och social aspekt samt att chefer och medarbetare har rimliga uppdrag med goda förutsättningar att göra ett bra arbete till gagn för medborgarna.

De strukturella orsakerna till sjukfrånvaro bör arbetas bort och arbetet med att minska sjukfrånvaron bör fortsätta. Utvecklingsarbetet ska ske i bred samverkan mellan chefer, medarbetare och fackliga organisationer. För att klara kompetensförsörjningen på både kort och lång sikt bör arbetet utgå från SKLs nio strategier för att klara rekryteringsutmaningen.

Det arbetet bör mynna ut i en kommunövergripande kompetensförsörjningsplan och en ny arbetsmiljöpolicy. En annan viktig del för att försätta att vara konkurrenskraftiga och locka den yngre generationen att arbeta inom välfärdssektorn är att intensifiera arbetet med heltid som norm och i det arbetet även väga in arbetsmiljöaspekter och ett sunt arbetsliv.

För att Bollebygds kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare och kunna attrahera, rekrytera och behålla chefer behöver ett arbete med arbetsmiljö och chefers förutsättningar att vara chef startas upp. I det arbetet ingår att genomlysna villkoren för chefer i kvinno- respektive mansdominerade verksamheter, antal medarbetare, sjukfrånvaro, dygnet runt verksamheter och närhet till ledarskap och politik. Genomlysningen bör mynna ut i en handlingsplan som ger chefer inom alla verksamheter möjligheter att vara mer närvarande chefer för sina medarbetare och ha utrymme för att tillsammans med medarbetarna utveckla verksamheten till gagn för brukarna.

Jämställdhets- och mångfaldsarbete är även en viktig del för att vara en attraktiv arbetsgivare. Arbetet med att integrera jämställdhets- och mångfaldsarbetet i det systematiska arbetsmiljöarbetet och arbetet med normer och värderingar bör fortsätta.

En annan viktig förutsättning för att vara en attraktiv arbetsgivare är en väl fungerande lönebildning där lönen ska stimulera till verksamhetsförbättringar, förbättra effektivitet, produktivitet och kvalitet och där medarbetarens resultat ska knytas samman med löneutvecklingen. För att få det här att fungera krävs en modern uppföljningsmodell som bygger på den kontinuerliga dialogen mellan chef och medarbetare men också en beslutad lönestrategi och lönestruktur. Lönen blir ett viktigt styrinstrument i verksamhetsstyrningen och lönerna i Bollebygd ska vara könsneutrala och konkurrenskraftiga. För 2020 avsätts ett utrymme för löneökningar motsvarande ca 3 procent. För att uppnå målen med lönebildningen bör styrningen av lönebildningen ledas av kommunstyrelseförvaltningen och lönekompensation föreslås ske genom kommuncentrala medel och att förvaltningarna kompenseras för de faktiska utfallen när löneöversynen är fastställd.

I syfte att minska smittspridning ska personal inom omsorgsyrken ha arbetskläder på sig när de är i tjänst enligt AFS 2018:4. Medarbetarna inom äldreomsorgen har idag arbetskläder men i takt med att verksamheten växer med fler brukare så används och slits dessa i högre utsträckning. Bestämmelserna inkluderar från 2018 även funktionshinderverksamheten vilka idag inte har arbetskläder.”

Bollebygd 2019-02-14

Michael Plogell