

§ 105

Motion 8-2023 om förmåner för pensionerade medarbetare och en personalpool bestående av pensionerad och tidigare regionanställd personal

Dnr 00496-2023

Regionstyrelsens beslut

Regionstyrelsen föreslår fullmäktige besluta att avslå motionen.

Reservation

Kenneth Backgård (SJVP), Doris Messner (SJVP) och Marianne Sandström (SD) reserverar sig mot beslutet.

Yttrande till beslutsförslaget

Regionstyrelsen delar motionärens uppfattning av vikten att på bästa sätt ta tillvara kompetensen hos pensionerade medarbetare. Regionstyrelsen avvaktar dock det redan pågående arbetet med att ta fram förslag som ökar incitamentet för förlängt arbetsliv och bidrar till att behålla senior arbetskraft. En höjning av lön för tidigare pensionerade medarbetare kan innebära åldersdiskriminering.

Sammanfattning

Kenneth Backgård (SJVP) yrkar i en motion att regionfullmäktige ger regionstyrelsen i uppdrag att ta fram ett paket med tydligt angivna arbetsmiljö- och löneförmåner som gäller pensionerade medarbetare och utöver det ta fram och säkerställa en särskild personalpool där pensionerade och tidigare regionanställda ingår.

Ärendets behandling under sammanträdet

Kenneth Backgård (SJVP), Marianne Sandström (SD) och Doris Messner (SJVP) yrkar bifall till motionen.

Glenn Berggård (V) yrkar bifall till det liggande förslaget.

Beslutsgång

Ordförande ställer det liggande förslaget mot Kenneth Backgård (SJVP), Marianne Sandström (SD) och Doris Messner (SJVP) förslag och finner att regionstyrelsen bifaller det liggande förslaget.

Beslutsunderlag

Motion 8-2023 om förmåner för pensionerade medarbetare och en personalpool bestående av pensionerad och tidigare regionanställd personal.

Ärendet

Motionen

Motionären instämmer i mångt och mycket med de ansträngningar och åtgärder som gjorts avseende kompetensförsörjningen i Region Norrbotten. Under föregående mandatperiod påbörjades insatser avseende lönesättning och specifika åtgärder avseende olika yrkesgrupper.

Motionären menar att en stor grupp av tidigare anställda, som nu gått i pension, bör kunna tas tillvara på bästa möjliga sätt. I gruppen pensionerade medarbetare ingår flera yrkesgrupper, exempelvis sjuksköterskor, läkare, tandvårdspersonal, medicinska sekreterare, paramedicinsk personal och annan personal med specialistkunskaper.

Fortsatt anställning i regionen, efter pensionering, innebär lägre arbetsgivaravgifter för regionen. Motionären anser att de minskade kostnaderna för regionen standardmässigt bör kunna tillföras pensionerade medarbetare som löneökning, i olika former av anställning. Utöver det bör tidigare pensionerad personal också omfattas av de förmåner som riktas till fastanställda och kommande nyrekryterad personal. Det kan handla om till exempel ob-förmåner.

Motionären menar att denna personalgrupp bör ingå i en så kallad personalpool, eller på annat sätt systematiskt registreras. En personalpool som, tillsammans med tidigare anställd personal som av olika anledningar lämnat sin anställning i regionen, används för rekrytering för såväl fast som tillfällig anställning.

Tillvarata kompetensen hos pensionerade medarbetare

Regionstyrelsen ser stora vinster i att på bästa sätt ta tillvara kompetensen hos pensionerade medarbetare. Enligt regeringens arbetsmiljöstrategi ska alla medarbetare orka, vilja och kunna arbeta ett helt yrkesliv. Fördelarna med ett längre arbetsliv måste komma alla till del. Regionen behöver skapa förutsättningar för ett förlängt arbetsliv och ta tillvara senior personal med hög kompetens och erfarenhet. Anpassning av arbete efter åldersförutsättningar behöver ske genom hela arbetslivet. Det kan exempelvis handla om attraktiva arbetsvillkor, möjlighet till individuella anpassningar och kompetensöverföring/mentorskap.

Vid styrelsemötet den 5 april 2023 fick regiondirektören i uppdrag att ta fram förslag som ökar incitamentet för förlängt arbetsliv och bidrar till att behålla senior arbetskraft. Förslaget ska redovisas till regionstyrelsen senast i augusti 2023.

Vad gäller höjning av löner för tidigare pensionerade medarbetare, 65+, kan detta innebära diskriminering utifrån ålder. När medarbetare övergår från fast anställning till timanställning görs en översyn av lönerna, det ingår inte i den ordinarie löneöversynen.

Gällande personalpool så har Region Norrbotten, via bemanningsenheten, testat olika metoder för bemanning. Det finns i nuläget cirka 20 fastanställda undersköterskor via bemanningsenheten på Sunderby sjukhus. Utöver detta finns även ett antal timanställda. Sjuksköterskor har däremot varit svårare att bemanna via perso-

nalpool. Fortsatt arbete i frågan om personalpool kan möjligen utredas vidare på sjukhusorterna.

Jämställdhetsperspektiv

Beslutet bedöms inte påverka jämställdheten mellan flickor och pojkar, kvinnor och män.

Barnrättsperspektiv

Åtgärden/beslutet påverkar inte alls barn.

Protokollsutdrag skickas till:

HR-direktören

Hälso- och sjukvårdsdirektören