

Svar på interpellation av Anneli Rhedin (M) till kommunstyrelsens ordförande om att behålla veteraner inom förskolan, skolan och äldreomsorgen.

Anneli Rhedin har ställt en interpellation till kommunstyrelsens ordförande som rör seniora medarbetare i Göteborgs stad. Som personalutskottets ordförande svarar jag här för det rödgröna styret.

- 1. Vilka åtgärder gör Göteborgs Stad för att uppmuntra seniora medarbetare att fortsätta arbeta efter 65 år?*
- 2. Erbjuds alla medarbetare som fyller 65 år en dialog om möjligheten att fortsätta arbeta ytterligare ett eller två år, med särskild fokus på flexibla arbetsformer, mentorskap och handledning, av Göteborgs Stad?*

Inledningsvis vill jag lyfta fram att det grundläggande problemet inom välfärden handlar om att alltför många inte orkar arbeta till 65 år, det är detta som gör att det är i klassiskt kvinnodominerade yrkesgrupper som undersköterskor och barnskötare som pensionsåldern också är som lägst. Utgångspunkten behöver därför handla om att välfärdsyrken i stort inte har tillräckligt med resurser för att säkerställa en god arbetsmiljö med bra arbetsvillkor och tillräckligt med bemanning. Som det ser ut just nu så tvingas tvärtom många kommuner och regioner i landet till nedskärningar som en följd av regeringens minskade ekonomiska stöd till välfärden. Detta är grundproblemet.

Vi rödgröna i Göteborg gör vad vi kan för att trots regeringens minskade resurser till välfärden försöka förbättra arbetsmiljön och arbetsvillkoren för välfärdsarbetarna; vi genomför försök med kortare arbetstid, vi höjer lönerna för de som tjänar minst, vi höjer friskvårdsbidraget, vi minskar antalet medarbetare per chef, bland mycket annat.

Det pågår också ett aktivt arbete för att på olika sätt försöka få fler medarbetare i staden att orka arbeta längre. Det är riktigt att Göteborg, likt resten av kommuner och regioner i landet, står inför mycket omfattande utmaningar inom kompetensförsörjning under kommande år.

I stadens kompetensförsörjningsplan, som vi rödgröna tog initiativ till, finns exempelvis dessa aktiviteter beslutade som en del i att skapa ett hållbart arbetsliv för medarbetare:
-Följa upp pågående initiativ med mentorprogram i staden och bedöma möjligheter att skala upp till fler av stadens verksamheter.
-Utreda förutsättningarna för en bemanningsverksamhet inom staden för medarbetare som gått i pension.

Arbetet med planen pågår och en uppföljning av implementeringen av planen kommer, som beslutats i kommunfullmäktige, att göras efter halva perioden och en uppföljning av resultat och effekter görs i en slutuppföljning.

När det gäller möjligheterna att skapa en bemanningsenhet inom staden för medarbetare som gått i pension pågår det just nu en utredning kring förutsättningarna för detta. Det pågår också ett arbete kommuncentralt med att synliggöra för alla chefer i staden om mentorskap och handledning som åtgärder för fler äldre medarbetare att kunna arbeta längre än idag. Sedan februari pågår också ett utökat arbete inom äldre- samt vård och omsorgsnämnden kallat "jobbonärer" vid sidan av den bemanningsverksamhet som redan finns. Målgruppen är medarbetare som har eller tidigare har haft en anställning i förvaltningen.

Marie Brynolfsson (V), kommunalråd med ansvar för personalfrågor

Handling 2025 nr 69

Interpellation av Anneli Rhedin (M) till kommunstyrelsens ordförande om att behålla veteraner inom förskolan, skolan och äldreomsorgen

I takt med att Göteborgs Stad står inför ett växande kompetensförsörjningsbehov och pensionsavgångarna ökar, riskerar vi att förlora ovärderlig erfarenhet och kunskap inom verksamheter som välfärden, äldreomsorgen, förskolan och skolan. Seniora medarbetare spelar en central roll i att säkerställa kontinuitet och handledning av nya kollegor, samtidigt som de bidrar med stabilitet och trygghet i arbetsgrupperna.

Göteborg stad kommer också framöver ha stora problem med att tillsätta tjänster där det försvinner personal som går i pension. Det pågår arbete att försöka behålla personal som vid 65 år ålder går i pension men långt ifrån den utsträckning som personalbristen kräver.

Att motivera medarbetare med att arbeta längre för att ta tillvara på deras värdefulla kompetens är viktigt. Det kan bidra till en bättre arbetsmiljö, inte bara för att behålla viktig kompetens utan även för att ge bra förutsättningar för t.ex. nyanställningar genom en bra introduktion.

Dessutom bör alla medarbetare som fyller 65 år erbjudas en dialog om möjligheten att fortsätta arbeta ytterligare ett eller två år, med särskild fokus på flexibla arbetsformer, mentorskap och handledning. Jag ser fram emot svaren på dessa frågor och en fortsatt dialog om hur vi kan ta tillvara på den kompetens som finns hos våra seniora medarbetare.

Mot bakgrund av ovanstående vill jag ställa följande frågor:

1. Vilka åtgärder gör Göteborgs Stad för att uppmuntra seniora medarbetare att fortsätta arbeta efter 65 år?
2. Erbjuds alla medarbetare som fyller 65 år en dialog om möjligheten att fortsätta arbeta ytterligare ett eller två år, med särskild fokus på flexibla arbetsformer, mentorskap och handledning, av Göteborgs Stad?

Anneli Rhedin (M)