

Interpellationssvar - Behov och tjänster, ställd till Tomas Borin (VfP), regionråd med särskilt ansvar för personalfrågor

Lotta Back (V) har ställt en interpellation till Tomas Borin (VfP), regionråd med särskilt ansvar för personalfrågor.

Interpellationen har följande frågor:

1. Hur många tjänster har tillkommit i regionen i enlighet med politiska beslut sedan 2019?
2. Var i verksamheterna ska 700 tjänster tas bort?
3. Kommer vi avveckla de relativt nya tjänster som det beslutats om efter 2019?
4. Har fler medarbetare än de första 9 fått besked om att deras tjänster försvinner? Hur många i så fall?
5. När ska regionen vara nere på 2019 år nivå av anställda?
6. Hur många har slutat respektive börjat sedan varslat blev känt? Hur många är anställda idag (så aktuellt som möjligt)?
7. Hur många har sagt upp sig själva efter att det informerades om varslat?
8. Vad säger du till de studenter (inte våra anställda som studerar) som idag utbildar sig till vårdyrken och som undrar var de ska kunna få jobb om regionen fortsätter ha anställningsstopp?
9. Vilken plan har du för de nya arbetssätt som talats om?
10. Flera har reagerat över att de ser annonser för tjänster inom Region Sörmland trots varsel och anställningsstopp. Vad är dina tankar kring det?
11. Hur många beräknas gå i pension av medarbetarna under 2024? Under 2025?
12. Vad är förklaringen till att personalberedning avvecklas och återuppstår under rådande omständigheter?

Svaren lyder som följer:

1. En exakt siffra är svår att ange, men det handlar om någonstans kring 350 tjänster.

2. Detta utvärderas löpande och kommer meddelas efterhand. Hur många tjänster som minskas i slutänden är inte exakt definierat, detta är något som måste utvärderas under arbetets gång.
3. Även detta kommer att utvärderas och meddelas efterhand.
4. Förhandling inför beslut om organisationsförändring som leder till övertalighet har förhandlats i sex verksamheter, utöver sjukhusbiblioteken samt läkemedelscentrum. Hittills har 24 medarbetare berörts i dessa sex verksamheter.
5. Den huvudsakliga minskningen av personal ska ske före 2024 års utgång. Vi kommer under arbetets gång utvärdera hur stor minskningen ska bli eftersom fler faktorer än antalet anställda spelar in, till exempel det minskade beroendet av inhyrd personal. Vi ska också beakta vad som tillkommit genom politiska satsningar.
6. Dessa siffror utgår enbart utifrån tillsvidareanställda medarbetare mellan oktober 2023 och januari 2024, eftersom vi endast följer personalomsättning (endast extern, ej intern) utifrån tillsvidareanställda.

Antal som slutat: 194 tillsvidareanställda
Antal som börjat: 223 tillsvidareanställda
Tillsvidareanställda december 2023: 8026

Vi hade 8468 månadsanställda i december 2023.

7. Det är 165 tillsvidareanställda som har sagt upp sig själva mellan oktober 2023 och januari 2024.
8. Att lära sig ett vårdyrke är alltid en investering för livet. Arbetsmarknaden kommer gå upp och ner precis som i alla yrken, däremot kommer vårdutbildad personal alltid behövas i längden i såväl region och kommun som i privat sektor.

9. Förändringar av arbetssätt är något som sker inom alla organisationer över tid. I vårt fall kan det till exempel kunna handla om övergång till digitala kallelser och digitala fakturor, ökad användning av AI, förbättrade flöden inom sjukhusen, ökad användning av taligenkänning vid journalskrivning, förändring i utbudspunkter, kloka kliniska val med mera. Man kan också se över organisation och rutiner; gör vi rätt saker på rätt sätt och måste vi göra allt vi gör idag?
10. Vi har ett fortsatt behov av nyrekryteringar inom flera av våra verksamheter, till exempel fortsätter vi att rekrytera inom hälso- och sjukvården, till nyckelpositioner eller verksamhetskritiska funktioner. Det vill säga funktioner som är avgörande för att verksamheten ska kunna leverera på det uppdrag den har.
11. När medarbetare går i pension är sedan ett antal år svårt att prognosticera. Tjänstepension kan börja tas ut från 60 års ålder. Medarbetaren kan arbeta till 69 år ålder om hen så önskar utan att arbetsgivaren kan avsluta anställningen och om parterna är överens kan tillsvidareanställningen löpa vidare efter 69. Av cirka 8000 anställda är cirka 1000 personer över 60 år, dessa kan omgående gå i pension eller arbeta till dess att de är 69 år eller äldre.
12. I regionstyrelsens reglemente står att läsa:

”Utskott och beredningar § 5
Styrelsen inrättar de utskott och beredningar som behövs samt beslutar om reglementen för dessa.”

Denna beredning tillkom efter beslut i regionfullmäktige. Genom att avveckla personalberedningen kan den återuppstå efter beslut i rätt instans.

Tomas Borin (VfP)
Regionråd med särskilt ansvar för personalfrågor.