

Interpellationssvar - En chans till

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

Interpellationen innehåller följande frågor:

- 1) Hur har neddragningarna påverkat region Sörmlands medarbetare?
- 2) Hur harmoniserar behovet av medarbetargrupper med det antal som vi idag har att tillgå? Det här är en stor fråga då frågan gäller över hela regionen, så väl kultur, ortopedi, HR, akutvården, speciallärare, psykologer osv.
- 3) Hur nära gränserna för vad som är patient- och medarbetarsäkert kan vi gå i ivern att dra ner, hur nära gränsen är vi?
- 4)
 - A) Ser du att målet att nå 2019 års anställningsantal var ett bra mål?
 - B) Är det ett mål som du ser är möjligt i dagsläget att realisera?
 - C) Hur tycker du takten på personalneddragningarna fungerat sedan de inleddes?
- 5) Det står på er hemsida att ni alltid vet vad ni vill åstadkomma. Vad vill du som regionråd med ansvar för Personalfrågor åstadkomma i just den rollen under mandatperioden?

Svaret lyder enligt följande:

1. Jag tror det påverkat våra medarbetare på det rent mänskliga planet, en del mer, en del mindre.

Om jag tittar på siffror och tabeller som mäter HME, arbetsmiljöavvikelser, sjukfrånvaro och personalomsättning så ligger nivåerna ungefär lika under mandatperioden. På frågan om man som medarbetare kunde rekommendera sin arbetsplats så svarade 86% ja vid senaste mätningen.

Jag är i kontakt med flera olika yrkesgrupper både i min roll som regionråd med särskilt personalansvar, som gruppleddare för mitt parti, när jag är ute på marknader och presenterar mitt parti samt som privatperson. Det jag får till

mig är att många arbetar på som vanligt utan att uppleva större skillnader mot tidigare, medan andra upplever en ansträngd situation. En del upplever att de är för få på arbetsplatsen. Ibland är det svårt att rekrytera rätt kompetens. Man önskar ibland att dispenser skulle handläggas snabbare än idag. Våra medarbetare vill göra ett bra arbete. Blir antalet kollegor för få så kan det medföra känslor av stress och otillräcklighet. Det kan i värsta fall innebära högre sjuktal och att medarbetare söker sig bort från våra verksamheter, men det är inget jag kan se just nu. Snarare är sjuktal och personalomsättning något lägre än tidigare i mandatperioden.

2. Ja, det är som du säger verkligen en stor fråga. Hur behovet harmoniserar med antalet anställda varierar säkerligen inom olika verksamheter. En del kanske är för många, en del för få, en del alldeles lagom. Detta är ett av de stora utvecklingsområden där jag inte kan säga att vår verksamhet med den uppsättning av bemanning vi haft sedan tidigare varit optimal. Utifrån det uppdrag vi i politiken beslutat behöver det i det fortsatta arbetet med att bygga och förstärka teamarbetet i vårdarbetet säkerställas att nödvändiga kompetenser finns, och framför allt att de samverkar både inom verksamheter samt i kanske högre grad mellan verksamheterna.

Angående övriga verksamheter så har till exempel kulturen nu tagit fram långsiktiga planer för vad verksamheterna ska fokusera på. Det ger en mycket bättre planeringsgrund som kommer ge förutsättningar att balansera behovet av kompetenser och planera aktiviteter som leder oss mot de gemensamma målbilderna. Med det sagt är inte antalet medarbetare regionen har idag självklart det rätta, utan det kan i vissa grupper/kompetenser behöva minskas medan andra grupper kan behöva utökas.

3. Vi har glädjande kunnat följa hur våra tillgänglighetssiffror succesivt förbättrats parallellt med de effektiviseringar vi har gjort så här långt. Det finns enligt mig inget rakt samband att fler medarbetare ger bättre verksamhet. Däremot så finns det verksamheter som av olika skäl behöver stärka och utveckla sig för att undvika att patientrisker uppstår, men det finns inga generella indikationer att de effektiviseringar som gjorts går att härleda till patient eller medarbetarrisker. Nyligen kom också resultatet av 2025 års nationella patientenkät som visade att nio av tio som varit patienter i den sörmländska specialistsjukvården haft en bra upplevelse av vården.

4. A) Vad som är ett lagom antal medarbetare kommer vårt fortsatta arbete visa. Regionen har ett budgetutrymme att förhålla oss till. Med det arbete som nu inletts att utveckla budget- och uppföljningsmodellen får vi bättre förutsättningar att ge våra verksamheter realistiska förutsättningar, både utifrån bemanning och förväntad produktion. Att utgå från 2019 års nivå är det bästa mått vi har just nu, men om det måttet är rätt långsiktigt får vi utvärdera efter hand. Med årliga anpassningar mot målet ger det oss som politiker möjligheter att anpassa verksamhet, vårdflöden och arbetssätt utifrån förändrade förutsättningar.

B) Det jag ser i dagsläget är att vi ska fortsätta sträva mot målet att ha en bemanning jämförbar med den vi hade 2019. Då finns en mängd faktorer att ta hänsyn till, till exempel att vi bytt hyrpersonal mot egen personal. Oavsett om målet är realistiskt eller mindre realistiskt att uppnå så menar jag att arbetet med att minska antalet medarbetare måste gå vidare. Medan vi gör det ska vi fortsätta utvärdera hur verksamheterna går och hur medarbetarna mår. Men att slå fast huruvida en viss siffra är realistisk kommer jag inte göra utan att ta hänsyn till hur processen fortskrider. Det viktiga är att fortsätta hålla en hög nivå på kvalitet och produktion, inte exakt hur många medarbetare vi har i regionen.

C) Jag tycker takten varit bra. Det är viktigt att effektiviseringarna sker succesivt och att verksamheten ges möjlighet att ställa om parallellt. Det har varit möjligt i den takt som nuvarande neddragningar skett.

5. Vad roligt att du varit inne och tittat på vår hemsida, det tycker jag fler ska göra. Det vi vill åstadkomma syftar egentligen mer på hela partiets mål än mina personliga mål som regionråd, så jag ägnar först några rader åt det. Vad partiet vill åstadkomma är till exempel att hålla igen på politiska kostnader och administration samt korta vårdköer. Det har vi gjort. Vi frös till exempel de politiska arvoden 2024, och låter dem släpa i uppräknings 2025 och 2026. Stora besparingar har gjorts inom administration. Många av våra vårdköer har blivit kortare, på flera områden är vi topp tre i landet. Och så är vi bäst i Sverige på att erbjuda operation inom 90 dagar. Vi har onekligen åstadkommit en del – givetvis i gott samarbete med våra koalitionskollegor. Dessa exempel sammanfaller också med vad jag vill uppnå som regionråd, även om mitt ansvarsområde är personal.

I personalansvarsrollen så vill jag se till att medarbetarna får ha kvar sitt friskvårdsbidrag på 5000 kr. Det är en hjärtefråga eftersom det kan göra skillnad på om exempelvis en undersköterska har råd att gå på gymmet eller inte. Eller kanske få en stunds välbehövlig massage, eller gå till badhuset

och simma. Jag tycker det är mycket viktigt med friskvård och återhämtning i ett yrke som är mycket krävande, inte minst psykiskt krävande.

Jag vill även att våra medarbetare ska ha kollegor som de kan luta sig emot under tuffa arbetspass, därför är det mycket viktigt med fast personal och mindre hyrpersonal, det har vi också lyckats otroligt bra med under denna mandatperiod.

Sedan vill jag att medarbetarna och medborgarna ska veta att jag – och mitt parti – lyssnar på dem. Medarbetarna träffar jag till exempel ute på besök och hospitering i regionens olika verksamheter, men även löpande i mitt parti och i den privata sfären. En del medarbetare och medborgare hör av sig via mejl och telefon. Jag är alltid med på våra evenemang i partiet när vi är ute och träffar ”folket” på marknader och mässor. Och så finner jag stor glädje i att personligen svara våra invånare i sociala medier.

Slutligen bjuder jag på min bild av hur det ska vara att arbeta i region Sörmland:

Jag vill att våra medarbetare ska ha bra chefer. Chefer som lyssnar in och leder. Jag vill att våra medarbetare ska känna uppskattning, givetvis i form av en vettig lön, men också i form av beröm, uppmuntran och ord på vägen. Bekräftelse på att man är sedd, uppskattad och gör ett bra jobb. Jag vill att medarbetarna ska känna att de kan påverka sin situation – att man kan komma fram till lösningar tillsammans med sin chef och sina arbetskamrater så att man kan ta den senare bussen, eller så man kan hämta barnen lite tidigare på förskolan någon gång. Känslan av att mina önskemål betyder något. Jag vill att medarbetarna ska känna tillit; jag är litad på och jag känner tillit till min chef och mina arbetskamrater. Jag vill att våra medarbetare ska känna inspiration och meningsfullhet – jag gör något viktigt. Jag gör skillnad. Jag är meningsfull. Jag kan utvecklas på min arbetsplats och inom region Sörmland, och så vill jag att våra medarbetare ska känna gemenskap. Alltifrån en fikastund till en after work eller i det vardagliga samtalet medan man bäddar en patientsäng, och gemenskap när arbetet tär eller när privatlivet har fått sig en törn. Att vi finns för varandra.

Tomas Borin (VfP)
Regionråd med särskilt ansvar för personalfrågor