

Svar på interpellation från Robert Hamberg (M) om medarbetarkritik och politiskt ansvar

Robert Hamberg (M) har inkommit med en interpellation om medarbetarkritik och politiskt ansvar. Interpellationen är ställd till och besvaras av regionstyrelsens ordförande Bengt Bergqvist (S).

Robert Hamberg (M) frågar:

1. Hur ser du på situationen att personalen upplever ett växande förtroendeproblem mellan delar av organisationens ledning och regionens medarbetare?
2. Hur bedömer du att organisationskulturen inom Region Jämtland Härjedalen har utvecklats under den här mandatperioden?
3. Vilka konkreta åtgärder har den politiska ledningen vidtagit för att säkerställa att medarbetare kan framföra kritik och påtala brister utan rädsla för negativa konsekvenser?
4. Anser du att dagens ledarskapskultur stärker eller försvårar regionens möjligheter att rekrytera, behålla och utveckla medarbetare?

Svar på fråga 1:

I några tidningsartiklar och insändare under våren har jag kunnat läsa att det finns medarbetare som är kritiska till sin chef och uttrycker det i relativt hårda ordalag. Jag har också sett någon artikel som gör en koppling till regionledning och politisk ledning. Jag tar självfallet denna typ av ilska och frustration på stort allvar.

Dock vill jag också kostatera att det utifrån tillgängliga HR-underlag och uppföljningar som t ex medarbetarenkät och dialoger inte finns något entydigt stöd att det skulle föreligga ett generellt växande förtroendeproblem i organisationen som helhet.

Det är en utmaning i verksamheten när nya arbetssätt, strukturer och prioriteringar ska införas samtidigt som den dagliga verksamheten ska fungera. Förändringar är ofta nödvändiga, men de är också krävande. I perioder med högt förändringstryck kan upplevelsen av inflytande, dialog och tydlighet påverkas – även när ambitionen är att stärka just dessa delar. Upplevelsen av det finns ett växande förtroendeproblem är inte en bild som jag känner igen.

Svar på fråga 2:

Organisationsklimatet är identifierat som ett viktigt område att arbeta med. För att lyckas med vår omställning behöver vi kraften från alla. Att arbeta aktivt med organisationsklimat, chefs- och medarbetarskap gör vi för att skapa en hållbar och framgångsrik verksamhet. Organisationsklimatet påverkar hur vi trivs, samarbetar och presterar i vardagen. Det sätter tonen för hur vi bemöter varandra, hur trygga vi känner oss att bidra med idéer och hur vi hanterar utmaningar tillsammans.

Region Jämtland Härjedalen fortsätter att satsa på att utveckla ledarskapet genom exempelvis utbildningen utvecklande ledarskap, ledarträningen hållbart ledarskap och

chefs nätverk. Dessa syftar till att skapa förutsättningar för ett närvarande, tydligt och tillitsbaserat ledarskap vilket är centralt för god organisationskultur.

Svar på fråga 3:

Det är en kontinuerlig och prioriterad fråga i vår region att säkerställa ett öppet klimat där medarbetare känner trygghet i att uttrycka synpunkter. Här spelar både chefernas ledarskap och organisationens kultur en avgörande roll vilket vi kontinuerligt arbetar med, men också kommer ha särskilt fokus under 2027.

Vi har i vår verksamhet samverkan som utgångspunkt och har därför strukturer i vårt arbetsmiljöarbete som ska ge stöd till medarbetare att framföra synpunkter och påtala brister. Det innefattar exempelvis via medarbetarsamtal, arbetsplatsträffar samt möjligheter att rapportera avvikelser och arbetsmiljöbrister. Det finns också stöd från både fackligt håll, vägar via överordnad chef, samverkansforum och via HR. Regionen har även en visselblåsarfunktion enligt gänse lagstiftning.

Det är viktigt att arbetsmiljöfrågorna arbetas med på ett sammanhållet sätt och att det finns en helhetssyn. Åtgärder för god arbetsmiljö ingår i befintliga planer för arbetsmiljöarbetet och är kopplade till de åtgärder som planerats samt resurssatts i verksamhetsplanering som skett inför 2026.

Vid regionstyrelsens sammanträde i mars 2026 (§32) beslutade styrelsen om att ge regiondirektören i uppdrag att i arbetsmiljöhandlingsplanen säkerställa tillräckliga åtgärder för att förbättra arbetsmiljön och sjuktal.

Dessutom i regionplanen finns en tydlig viljeinriktning uttryckt och även den personalpolitiska policyn uttrycker att regionens personalpolitik *präglas av tillit, inkludering och mångfald samt med beaktande av såväl social som miljömässig och ekonomisk hållbarhet*. Socialdemokraterna, Vänsterpartiet och Kristdemokraterna har tagit och tar fortsatt ett stort ansvar för att säkerställa att Region Jämtland Härjedalen har ett öppet klimat.

Svar på fråga 4:

Att rekrytera, behålla och utveckla medarbetare är oerhört viktigt för Region Jämtland Härjedalen. Vi bedriver en rad olika verksamheter som alla är mycket viktiga för våra invånare. Att vara en attraktiv arbetsgivare är av största betydelse. Regionen har sedan 2023 när vi övertog makten från Centern, Moderaterna mfl. anställt ett hundratal läkare, Sjuksköterskor och undersköterskor. Vi Socialdemokrater, Vänsterpartister och Kristdemokrater ger uppdrag och säkerställer det kontinuerliga arbetet för att ytterligare utveckla ledarskapet i riktning mot ökad delaktighet och hållbarhet för att skapa bättre dialog mellan chefer och medarbetare. Samtidigt är vi ödmjuka inför att, även om vi varit framgångsrika i vårt rekryteringsarbete så här långt, så är detta arbete inte är färdigt. Vi är också medvetna om att förändring inte alltid upplevs på samma sätt på alla nivåer och i alla verksamheter. För oss är det särskilt värdefullt att den här typen av frågor och erfarenheter också får utrymme i våra interna dialoger. Vi har upprättat forum och nätverk för just interna dialoger och kommunikation där vi delar information, lyfter frågor och tar del av varandras perspektiv. Målet är att ge rätt förutsättningar att förstå besluten, leda förändringen och ta sitt kommunikationsansvar. Vi bygger också starka nätverk av kollegor bland chefer, sk ERFA-grupper, i syfte

att få kompetensutveckling men också för att använda varandra för stöd och inspiration samt underlätta framtida samarbete över organisationsgränser.
Regionens satsningar på hållbart ledarskap och utvecklande ledarskap syftar också till att stärka chefer i deras uppdrag, vilket i sin tur bidrar till en bättre arbetsmiljö och ökad attraktivitet som arbetsgivare vilket också påverkar förutsättningarna att rekrytera, behålla och utveckla medarbetare.

Bengt Bergqvist (S)
Regionstyrelsens ordförande