

## **Interpellation (Socialdemokraterna)**

### **Personalens ställning och trygghet vid övergång från Region Gävleborg till bolagiserad, affärsdrivande verksamhet**

#### **Ställd till regionstyrelsens ordförande ordförande Patrik Stenvard (M)**

Bolagiseringen av de offentligt drivna hälsocentralerna i Region Gävleborg beskrivs bl.a. på Plexus (intranät) som ett steg i det fortlöpande arbetet med att utveckla och anpassa vården till invånarnas behov. Bakom denna övergripande beskrivning finns dock ett antal förändringar som på ett genomgripande sätt omdefinierar förutsättningarna för såväl verksamheterna som medarbetare.

En central aspekt av bolagiseringen är den ekonomiska ansvarsfördelningen. I de redovisade frågorna och svaren på Plexus framhålls att bolaget kommer att ingå i Region Gävleborgs koncernkontostruktur, vilket framställs som en stabiliserande faktor. Samtidigt understryks att ett aktiebolag per definition bär sitt eget ekonomiska ansvar. Detta innebär att varje enhet inom bolaget förväntas upprätthålla en ekonomisk balans inom ramen för sin egen verksamhet. Sådana förhållanden förändrar i grunden förutsättningarna.

Av särskild vikt är den föreslagna ordningen där ägardirektiv och ekonomiska mål kommer att utgöra grundläggande styrinstrument för bolaget. Detta innebär i praktiken att mindre enheter, som redan idag befinner sig i ekonomiskt ansträngda situationer, tydligt riskerar att tvingas till åtgärder som inte hade varit aktuella i en förvaltningsstruktur. Den politiska ledningens möjlighet att nu styra genom ekonomiska incitament och bolagslogik skapar därmed ett utrymme för en utveckling där enskilda hälsocentralers fortsatta existens vilar på deras ekonomiska prestation snarare än på ett övergripande samhällsuppdrag.

I detta sammanhang aktualiseras på Plexus även frågan om medarbetarnas anställningsvillkor. Det anges att personal som idag är anställd av Region Gävleborg kommer att erbjudas fortsatt anställning i det nya bolaget genom en verksamhetsövergång enligt 3 § lagen om anställningsskydd. Detta medför att medarbetarna behåller sin anställningstid, vilket kan uppfattas som en trygghetsgaranti. Men samtidigt innebär övergången att anställningens juridiska koppling till Region Gävleborg upphör. I praktiken överförs anställningens rättigheter och skyldigheter till det nybildade bolaget, vars fortsatta verksamhet i sin tur är beroende av de ekonomiska förutsättningarna för varje enskild enhet.

En betydelsefull konsekvens av denna ordning är att företrädesrätten vid eventuell övertalighet inte längre kommer att avse Region Gävleborgs samlade verksamhet, utan begränsas till det bolag som övertagit driften av hälsocentralerna. Detta innebär att medarbetare vid exempelvis en nedlagd hälsocentral inte med automatik omfattas av Region Gävleborgs interna omställningsmöjligheter eller erbjuds alternativa anställningar inom Region Gävleborgs övriga verksamheter.

Företrädesrätten kvarstår, men den är i detta fall knuten till ett bolag vars existens och omfattning styrs av ekonomiska bedömningar och affärsdrivande syften.

Det framgår tydligt att bolagiseringen medför en förändring där personalens anställningstrygghet successivt omvandlas till en bolagsintern fråga. Detta innebär en reell förskjutning av ansvar och risk, från Region Gävleborgs breda samhällsuppdrag till en bolagsstruktur med väsentligt annorlunda syfte och mål samt incitament och prioriteringar. Det är inte längre självklart att en anställning i vården innebär en stabil tillhörighet till den offentliga sektorns långsiktiga uppdrag.

Genom att föra över verksamheter till ett affärsdrivande aktiebolag, där ekonomiska resultat utgör primär styrfaktor, skapas förutsättningar för en utveckling där medarbetares anställningstrygghet inte längre garanteras genom Region Gävleborgs övergripande ansvarstagande.

1. Hur säkerställs att personalens anställningstrygghet inte försvagas när anställningen övergår från Region Gävleborg till ett affärsdrivande bolag vars framtida ekonomiska förutsättningar och organisationsstruktur ännu är oklara?
2. Kan regionstyrelsens ordförande förtydliga hur företrädesrätten till anställning kommer att tillämpas för medarbetare i det nya bolaget i de fall verksamheter avvecklas eller om bolaget i sin helhet tvingas till konkurs?
3. Vilka konkreta åtgärder har särskilt vidtagits för att säkerställa att bolagiseringens ekonomiska styrning inte leder till att mindre hälsocentraler, som i dagsläget har begränsade ekonomiska marginaler, stängs ner eller avvecklas?
4. Vilka garantier kan ges personalen att de inte kommer att försättas i en situation där deras anställningstrygghet hänger på enskilda hälsocentralers ekonomiska resultat, snarare än på det gemensamma regionala uppdraget att tillhandahålla vård?

**Bollnäs 2025-08-15**

Jan Lahenkorva