

## Rapport Personalomsättning i Borås Stad

### Individ och familjeomsorgsnämndens beslut

Individ- och familjeomsorgsnämnden beslutar att lämna nedanstående svar på Revisionens rapport rörande Personalomsättning i Borås Stad.

### Sammanfattning (Ärendet i sin helhet)

Stadsrevisionen har granskat Borås Stads kompetensförsörjning ur ett personalekonomiskt perspektiv. Nämnden har getts möjlighet att svara på Revisionens rapport. Nämnden är samstämmig med Revisionen beträffande de kostnader och svårigheter som personalomsättningen medför och att den är särskilt hög när det gäller socionomer. Nämnden menar att det genomförts åtgärder bl.a. genom KAL-gruppens försorg och att det återstår att se vilka effekter detta ger. Samtidigt är nämnden av samma åsikt som Revisionen och menar att det krävs ytterligare åtgärder för att långsiktigt säkerställa personalförsörjningen. Nämnden har i sitt svar lyft fram några av dessa områden där det krävs fortsatta åtgärder.

### Ärendet i sin helhet

Stadsrevisionen har granskat Borås Stads kompetensförsörjning ur ett personalekonomiskt perspektiv. Granskningen visar att personalomsättningen i berörda nämnder är för hög vilket ger svårigheter att genomföra verksamhetsuppdragen, försämrad arbetsmiljö och höga personalekonomiska kostnader som följd. Revisionens bedömning är att ytterligare åtgärder är nödvändiga om Kommunfullmäktiges målsättning om konkurrenskraftiga anställningsvillkor som säkerställer personalförsörjningen ska kunna nås.

Tre nämnder med hög personalomsättning har särskilt granskats i Revisionens rapport. I sin genomgång konstaterar Revisionen att Vård- och äldreförvaltningen och Individ- och familjeomsorgsförvaltningen under 2017 hade högst personalomsättning med 15,9 % resp. 15 %. Högst personalomsättning har Individ- och familjeomsorgsförvaltningen haft inom yrkesgrupperna socialsekreterare och integrationshandläggare. Personalomsättningen avseende integrationshandläggare har främst berott på avveckling av boendeplatser för ensamkommande ungdomar.

Uppföljning/analys av personalomsättningen har skett under året i Kompetensförsörjningsplan för Socionomer och i framtagandet av

handlingsplan för socialsekreterare i KAL-gruppens<sup>1</sup> arbete. Rapportens personalekonomiska beräkning visar att det kostar nästan 500 tkr att omsätta en socialsekreterare. Merparten av kostnaderna avser tids- och effektivitetsbortfall som kommer av rekrytering, introduktion och inskolning av nya medarbetare. Utöver detta tillkommer inhyrda konsultkostnader med motsvarande lika stor kostnad.

Lönefrågan anges i Revisionsrapporten som central i sammanhanget, där Borås Stads centraliserade lönesättning medför svårigheter i kompetensförsörjningen.

Nämnden känner igen den beskrivning som Revisionen gör i sin rapport och den understryker de stora kostnader som personalomsättningen leder till. Personalomsättning av socionomer är ett av nämndens centrala riskområden för att kunna fullgöra sin verksamhet och denna följs noggrant av nämnden. Insatser görs för att attrahera, rekrytera och bibehålla personal och då inte minst socialsekreterare men även andra yrkesgrupper som är svårrekryterade. Nämnden har deltagit i det omnämnda KAL-gruppens arbete och flera åtgärder i gruppens handlingsplan är riktade mot den personalomsättning som rör nämndens yrkesgrupper. Det är för tidigt att helt utvärdera vilka effekter dessa insatser har lett till eller kan leda till när de får fullt genomslag. Lönesatningar för socionomgrupper har gjorts och även särskilda lönevärderingar för socialsekreterare som arbetar med sociala barn- och ungdomsfrågor. HR-specialist och kommunikatör har kopplats till Individ- och familjeomsorgsnämnden och Arbetslivsnämnden för att särskilt förstärka kompetensförsörjningen.

Det finns en försiktig optimism inför de åtgärder som vidtagits och som förväntas ge positiva effekter men nämnden är samstämmig med Revisionen att det behövs ytterligare åtgärder för att långsiktigt säkerställa personalförsörjningen.

Nämnden vill särskilt lyfta fram följande. Det behövs långsiktigt förstärkta åtgärder. KAL-gruppens åtgärder och satsningar kan inte vara punktinsatser utan behöver bestå under ett flertal år för att säkra hållbara effekter.

Nämnden är enig med Revisionen om att det finns svagheter i den centrala lönesättningen. Det behövs en förändring och utveckling av lönesättningen där verksamheternas egna synsätt och kunskaper tydligt vävs in i lönesättningen. Det behövs fortfarande genomgångar för att få likvärdighet i lönesättningen men i en annan form än den nuvarande. Det behöver arbetas fram s.k. löneboxar som definierar ett lönespann med lägsta och högsta lön för olika roller och yrken. Detta arbete behöver även kopplas till ett tydligt lönevärderingsinstrument.

---

<sup>1</sup> KAL-gruppen är en partsammansatt arbetsgrupp som är skapad på uppdrag av förhandlingsdelegationen. KAL står för Kompetens- och personalförsörjning, Arbetsvillkor, Löneutveckling.

Nämnden reagerar emot en policy där lönesättning och värdering sker utifrån ett ansvarsområdes volym och antal anställda. Komplexitet i arbetet och kompetenskrav måste väga tungt i lönevärderingen.

För att säkra kompetensutveckling på lång sikt behöver budget för utbildning och kompetensutveckling ses över så att dessa är dimensionerade till de behov av kompetenspåfyllnad som finns. En nämnds budgetläge under ett eller två år får inte bli styrande när det gäller långsiktiga utbildningssatsningar. Yrken som kräver en hög kompetens såsom socionomyrket behöver betraktas analogt med professionsyrken med legitimationskrav där det är nödvändigt med kompetenspåfyllnad för att kunna fortsätta att utföra yrket.

Inom människovårdande organisationer såsom Individ- och familjeomsorgsnämnden ingår i professionen att utreda och genomföra kunskapsbaserade insatser. För att bibehålla en attraktivitet och tillfredsställelse i yrket krävs då ekonomiska förutsättningar att utöva detta professionellt. Budget behöver därför kopplas till volymförändringar så att det finns resurser att genomföra insatser

Nämnden påpekar även att det är av vikt att det inom staden finns nödvändiga resurser för rekrytering av sårbara svårrekryterade grupper och det är viktigt att dessa resurser har en nära koppling och samverkan med förvaltningar och verksamheter. Detta gäller bl.a. resurser kring utformning av annonser, medverkan på mässor, rekrytering via sociala medier.

### **Beslutsunderlag**

1. "[Bilaga, datum]"
2. "[Bilaga, datum]"

### **Samverkan**

Ärendet har samverkats på förvaltningen FSG 2018-06-14

### **Beslutet expedieras till**

1. Stadsrevisionen
2. "[Organisation/Person, e-post/postadress]"

Mats Tolfson  
Ordförande

Anna-Lena Sellergren  
Förvaltningschef