

Per Olsson  
Handläggare  
033 357712Datum  
2018-06-18Instans  
**Kommunstyrelsen**  
Dnr KS 2018-00170 1.2.3.3

## Svar på revisionsrapport - Personalomsättning i Borås Stad

### Kommunstyrelsens beslut

Kommunstyrelsen föreslås besluta att upprättat svar på revisionsrapporten om Personalomsättningen i Borås Stad skickas till Stadsrevisionen.

I beslutet deltar inte Annette Carlson (M), Morgan Hjalmarsson (L), Marie Fridén (M), Kerstin Hermansson (C), Falco Guldenpfennig (KD) och Björn Qvarnström (SD).

### Ärendet i sin helhet

Stadsrevisionen har granskat Borås Stads kompetensförsörjning ur ett personalekonomiskt perspektiv. Granskningen visar att personalomsättningen i berörda nämnder är för hög med svårigheter att genomföra sina verksamhetsuppdrag, försämrad arbetsmiljö och höga personalekonomiska kostnader som följd. Stadsrevisionen kan genom kartläggningen av personalomsättningen i Borås Stad konstatera att ett flertal förvaltningar och yrkesgrupper, utöver de som omfattas av granskningen, riskerar att ha en alltför hög personalomsättning.

Det är enligt Stadsrevisionens bedömning väsentligt att analys och uppföljning av personalomsättningen i Borås Stad förbättras inom flera områden. Kunskapen om personalomsättningens orsaker, omfattning och utveckling behöver fördjupas. Kopplingen till verksamhetsmässiga och ekonomiska konsekvenser behöver systematiseras och tydliggöras som utgångspunkt för åtgärder. Det strategiska arbetet inom området behöver ses över och nämndernas förutsättningar för åtgärder förbättras.

Ytterligare åtgärder bedöms som nödvändiga om Kommunfullmäktiges målsättning om konkurrenskraftiga anställningsvillkor som säkerställer personalförsörjningen ska kunna nås. För att detta ska vara möjligt bedömer Stadsrevisionen att det krävs en utveckling av förutsättningarna i enlighet med granskningsresultaten, med förbättrad analys och förutsättningar för åtgärder. Stadsrevisionen vill i sammanhanget påtala vikten av personalomsättningens koppling till ekonomistyrning och att både kostnader och konsekvenser för Borås Stads verksamheter skulle kunna minskas om rätt åtgärder genomförs.

### Kommunstyrelsens svar på rapporten

Konkurrensen om arbetskraften har ökat de senaste åren och under de kommande tio åren kommer den att öka ytterligare. Sveriges Kommuner och Landsting, SKL, beskriver situationen i en nyligen publicerad rekryteringsprognos. Idag arbetar omkring 1,2 miljoner människor i Sveriges kommuner, landsting och regioner. Under de kommande tio åren kommer antalet barn och äldre i befolkningen att öka kraftigt samtidigt som den arbetsföra delen ökar i betydligt mindre omfattning. På grund av dessa demografiska förändringar kommer det att behöva rekryteras ytterligare 200 000 personer fram till 2026. Under samma period förväntas runt 300 000 personer gå i pension. Om inga förändringar sker ska vi alltså rekrytera 40 % av det totala antalet anställda i välfärden de kommande åtta, nio åren. Mest ökar behovet av nyrekryteringar inom äldreomsorgen och gymnasieskolan.

SKL har antagit nio strategier för att möta den stora rekryteringsutmaningen. Bland annat handlar det om att fler ska arbeta mer och längre. Detta ska åstadkommas genom att öka den genomsnittliga sysselsättningsgraden samtidigt som fler ska kunna börja jobba tidigare och stanna kvar i arbete längre upp i åldern. Ytterligare en strategi som lyfts fram handlar om att utnyttja tekniken. Genom årliga effektiviseringar på 0,5 % skulle rekryteringsbehovet minska med 71 000 personer fram till år 2026. De övriga strategierna handlar till stora delar om att öka attraktionskraften när det gäller yrkena inom välfärden.

För Borås innebär prognosen för befolkningsutvecklingen fram till och med år 2026 att personer i arbetsför ålder (20-67 år) endast ökar med 9,54 procent. Gruppen barn och unga (0-19 år) ökar med drygt 20 procent och gruppen äldre över 80 år ökar med drygt 27 procent. (Källa: Monica Lindqvist, strategisk samhällsplanerare, Stadsledningskansliet). Den här utvecklingen visar tydligt att Borås Stad behöver ha god beredskap för att klara kompetensförsörjningen av välfärdstjänsterna de närmaste 8-10 åren. Det krävs nytänk, att våga utmana traditionella arbetssätt och ha en beredskap för att möta omfattande förändringar enligt Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) rapport "Sveriges viktigaste jobb finns i välfärden. Rekryteringsrapport 2018".

### **Stadsrevisionens rapport värdefull i det pågående arbetet**

Kommunstyrelsen noterar att Stadsrevisionens rapport och dess bedömningar utgör en värdefull del i det pågående arbetet med att ytterligare stärka styrning, ledning och uppsikt över kommunens förvaltningar.

### **Borås stads personalomsättning**

Personalomsättningen är för hög precis som revisionen påvisar. Detta är ett problem som Borås stad delar med de flesta av Sveriges kommuner och som kommer att vara ett fokusområde många år framöver. Med SKL:s rekryteringsrapport i åtanke så behövs ett antal åtgärder/ förändringar genomföras. Med den demografiska utveckling som SKL:s prognoser visar kan vi med ganska hög säkerhet inte lösa framtidens bemanning med att jobba på samma sätt som idag. Statistiska jämförelser med andra kommuner är oftast väldigt svåra och vanskliga att göra beroende på olikheter i förutsättningar som

var kommunen ligger geografiskt, storlek, grad av privatisering m.m. Om vår kommun avviker så skall man ställa sig frågan varför? Revisionens jämförelser gäller åren 2015-2017( några jämförelser 2014-2016). Den totala omsättningen ökade mellan 2015- 2016 och minskade 2016-2017.

- 2016 utreddes en mycket stor organisationsförändring för ikraftträdande 2017. Sådana stora ingrepp innebär ofta en ökad personalomsättning.
- De grupper som revisionen i första hand fokuserar på är s.k. bristyrken. I kontakt med vårt nio kommuners-nätverk (storlek Uppsala-Eskilstuna) finns i stort sett samma ”problem” som våra.
- De kommuner som ligger på pendlingsavstånd till våra tre största städer har i regel högre personalomsättning än övriga. Visar även siffrorna för övriga Sjuhäradskommuner.

Revisionen tar i sin sammanfattande bedömning upp ytterligare några områden som bör kommenteras.

- Koppling till ekonomiska perspektiv saknas: Det görs mängder av personalekonomiska beräkningar inom staden både när det gäller personalomsättning, sjukfrånvaro, rehabilitering m.m. Alla vet att en ”hög” sjukfrånvaro, personalomsättning m.m medför negativa kostnader. Borås har i jämförelse med de flesta kommuner ansetts som starka när det gäller personalstatistisk redovisning. Att ekonomisera och göra denna mer offentlig är tekniskt inte så svårt. Svårigheten ligger i diskussionerna kring direkta och indirekta kostnader.
- Oklarheter i mandat: Varje nämnd är sin förvaltnings anställningsmyndighet vilket innebär att man har personalansvar, rehabiliteringsansvar, arbetsmiljöansvar o.s.v. Inom ramen för de styrdokument som tas fram centralt så har man rätt att agera. Det är också tydligt vilka frågor som ligger på Stadens förhandlingsdelegation att besluta i. I förvaltningarnas kompetens-/ personalförsörjningsplaner skall man dels ta upp vad man ser för behov av åtgärder lokalt och dels vad man anser vill till centralt både på kort och lite längre sikt. Där ligger exempelvis frågan om vad som är orsaken till för ”hög” personalomsättning. Ligger det något av problemet på förvaltningen eller ligger allt centralt?
- Ekonomistyrning/kostnad/besparing: Om detta handlar om lokal kontra central lönesättning så är ett försök på gång att pröva lokal lönesättning inom HSV-verksamheten. När det gäller lönesättning i dagsläget så äger förvaltningarna den i väldigt hög grad själva med utgångspunkt att den görs inom ramen för verksamhetens budget.
-

## Uppdrag 2018/2019 från Personalekonomiskt redovisning

Utifrån att Borås Stad behöver utmana traditionella arbetssätt och ha en beredskap för att möta omfattande förändringar, inte minst med anledning av den demografiska utvecklingen, så har det tagits fram sex uppdrag som kräver extra fokus, från samtliga förvaltningar, under 2018-2019.

- motivera äldre medarbetare att vilja vara kvar efter 65.
- motivera deltidstjänstgörande att arbeta heltid.
- organisera verksamheten för att minska sjukfrånvaron.
- genom digitalisering frigöra värdeskapande tid.
- öka anställningsbarheten för de personer som står till arbetsmarknadens förfogande.
- och hur Kommunstyrelsen tar sitt strategiska ansvar för kompetensförsörjningsprocessen som innebär att med rätt strategisk inriktning attrahera, rekrytera, utveckla och behålla medarbetare och därigenom skapa förutsättningar för att verksamheterna ska klara sina mål.

### **Beslutsunderlag**

1. Svar på revisionsrapport – Personalomsättning i Borås Stad

### **Beslutet expedieras till**

1. Revisionskontoret

Ulf Olsson  
Kommunalråd

Svante Stomberg  
Förvaltningschef