*Särskilt yttrande till NKU:s möte 191023*

**Ärende 5. Information om personalomsättning.**

Kunnig och erfaren personal är kärnan i att ha verksamheter med hög kvalité. Vi vill ha medarbetare som trivs och stannar kvar i kommunen. Medarbetare som kan göra karriär i Väsby. Medbetare som är ambassadörer för Väsby. Det är vi alla överens om.

Att hålla personalomsättningen låg är också viktigt för ekonomisk effektivitet. Varje nyrekrytering kostar en halv miljon kronor när man räknar in hela processen från rekrytering till introduktion. Det innebär att om vi minskar omsättningen med 5 % enheter – ungefär åttio personer. Så skulle kommunen kunna frigöra 40 mkr till annan angelägen verksamhet.

Statistiken för 2019 indikerar att vi hamnar på en omsättning på minst 15% för helåret 2019. Vi får vittnesbörd inifrån organisationen och från de fackliga organisationerna att de är oroade över den höga och ökande personalomsättningen. Därför följer vi noga hur arbetsgivarfrågor hanteras. Vilka förutsättningar ger styret för att i praktiken stärka arbetsgivarvarumärket och vara en arbetsgivare i framkant?

Personalomsättning till en viss gräns är sund. Och det finns självklart externa faktorer som påverkar. Vi verkar i en region där många konkurrerar om kompetens och där det är lätt att byta jobb. Därför är sådant som kommunen själv kan styra över extra viktiga. Vår absoluta övertygelse är att det behövs ett mycket större fokus på att skapa bra arbetsvillkor och förbättrad psykosociala arbetsmiljö. Det gäller framförallt inom skolan och omsorgen.

Vi efterlyser handling bakom de allmänt fina orden om att stärka arbetsgivarvarumärket. Utmaningen måste adresseras med konkreta uppdrag för att:

- Stärka samverkansprocesser och personalens delaktighet.

- Stärka det systematiskt arbete med psykosocial arbetsmiljö.

- Stärkt ledarskap, chefsutbildning och stödfunktioner.

Vi är oroade över de effekter Väsbyalliansens politik får för kommunens attraktivitet som arbetsgivare. Minskade resurser till verksamheterna sätter dem under ekonomisk press – gapet mellan uppdraget och resurs riskerar för många medarbetare att bli ohållbart. Ledningsstödet från kommunledningskontoret skärs ned. HR försvagas och tillgången till specialistfunktioner minskar. Det gör chefsskapet svårare istället för att ge stöd. Omsorgslyftet som de rödgröna initierade har avstannat.

Vår förhoppning, och starka önskan, är att denna information följs upp med blocköverskridande diskussioner för att forma handlingslinjer för minskad personalomsättning. Gärna i en form som ger ordentligt med tid för att få en gemensam lägesbild, kunskapsuppbyggnad inom HR-området och dialog.

*Mathias Bohman, S*

*Joakim Kroksson, MP*

*Anders Rosén, V*