



Borås Stads personalpolitik i de kommunala bolagen

Stadsrevisionen. Borås

Rapportsammandrag

2016-12-05

20
16

Stadsrevisionen har granskat om Borås Stads personalpolitik så som den uttrycks i Borås Stads personalpolitiska program är ändamålsenlig, och vilka förutsättningar de kommunala bolagen har att nå de personalpolitiska målsättningarna.

Personalpolitiska styrdokument i bolagen

Bolagens tillämpningar av personalpolitiska styrdokument följs inte upp, och Stadsrevisionen bedömer att bolagen inte i alla delar har förutsättningar att följa beslutade styrdokument. Informationen om nya riktlinjer till bolagen är otydlig. Delar av de personalpolitiska riktlinjerna och arbetsmiljöpolicyen är i dagsläget inte möjliga att implementera i bolagen eftersom bolagen inte har nödvändiga systemstöd, och bolagens personalansvariga ingår inte i Stadskansliets mötes- och informationsstruktur.

Stadskansliet genomför ingen systematisk uppföljning av bolagens personalsituation avseende kompetensförsörjning, sjuktal, personalomsättning. Detta riskerar att utgöra ett avsteg från Lagen om kommunal redovisning och rådet för kommunal redovisnings rekommendationer om vad som ska ingå i den sammanställda redovisningen i årsredovisningen.

Stadsrevisionens bedömer att granskningsresultaten i stora delar bekräftar resultaten av tidigare genomförd granskning av styrningen av de kommunala bolagen i det att det föreligger oklarheter i vilka styrdokument bolagen ska följa och att uppföljning av följsamheten mot styrdokumenten är bristfällig.

Lönepolitik

Stadsrevisionen bedömer att Borås Stads bolag i väsentliga delar inte når upp till målsättningarna i det personalpolitiska programmet genom att flera av bolagen inte har konkurrenskraftiga löner, vilket medför betydande problem att tillgodose kompetensförsörjningen. Dessa förhållanden medför risker för att de berörda bolagen inte ska kunna uppnå verksamhetsmål/affärsplaner.

Stadsrevisionen bedömer att lönepolitiken i bolagen i praktiken styrs med utgångspunkt i förhandlingsdelegationens beslut om löneutrymme och att denna ordning stämmer överens med instruktionerna i ägardirektiven om att de lönenivåer som Borås Stad fastställer för kommunen också ska gälla för bolagen.

Respektive bolagsstyrelse har ansvar för bolagets verksamhet, resurser och resultat, vilket enligt Stadsrevisionens bedömning ska innefatta hela ansvaret för lönepolitiken.

Personalförmåner

När det gäller förmåner utöver lön visar granskningen att vissa bolag försöker efterlikna förmånerna som finns i Borås Stads

förvaltningar i möjligaste mån, medan andra bolag uttrycker att de utformat helt fristående förmånsprogram. Stadsrevisionen bedömer att bolagens olika förutsättningar och förmånernas variation medför att det är svårt att värdera förmånsutbudets inverkan på bolagens förmåga att ha konkurrenskraftiga anställningsvillkor. Granskningen ger dock stöd för bedömningen att det är svårt att kompensera låga lönenivåer med förmåner utöver lön, framför allt när det råder hård konkurrens om arbetskraft och flertalet arbetsgivare erbjuder likartade - eller bättre – förmåner.

Kompetensutveckling

Granskningen visar att kompetensutveckling är en väsentlig del av bolagens personalpolitik och nödvändig för att utveckla verksamheten. Flera bolag ser också kompetensutveckling som en möjlighet att till viss del kunna kompensera för brister i löneutveckling. Stadsrevisionens bedömning är att bolagens förutsättningar att uppnå målsättningarna i det personalpolitiska programmet avseende kompetensutveckling är goda.

Hållbart arbetsliv

Hållbart arbetsliv täcker i det personalpolitiska programmet in ett antal områden som både har med individens möjligheter till balans i livet på kort och lång sikt och arbetsmiljö som kan främja hälsa och förebygga ohälsa att göra. Det handlar också om organisationskultur, människosyn och olika aspekter av mångfald. Det är i praktiken det enskilda bolaget som formulerar hur arbetet ska bedrivas, och Stadsrevisionen bedömer att bolagen saknar möjlighet att leva upp till delar av de personalpolitiska riktlinjerna och arbetsmiljöpolicyen via exempelvis SAM-kalendern.

Chef- och medarbetarskap

Chef- och medarbetarskap är en del av det personalpolitiska programmet. Granskningen visar att bolagen har goda förutsättningar för att arbeta i linje med det personalpolitiska programmet målsättningar. Stadsrevisionen bedömer att bolagens arbete inom området chef- och medarbetarskap till största delen är ändamålsenligt.

Idéer, innovationer och ständiga förbättringar

När det gäller bolagens arbete inom området idéer, innovationer och ständiga förbättringar visar granskningen att bolagen arbetar med dessa delar som en nödvändig förutsättning på konkurrensutsatta marknader. Stadsrevisionen bedömer att de kommunala bolagens arbete inom området till största delen är ändamålsenligt, men att begränsningar uppstår i de bolag som inte har konkurrenskraftiga anställningsvillkor och är beroende av konsulter.

Avslutande bedömning

Stadsrevisionen granskade personalpolitiken i Borås Stads nämnder under 2015. Den nu genomförda granskningen av bolagen visar på likartade resultat. Skillnader föreligger dock. Vi bedömer att bolagen implementerar det personalpolitiska programmet och andra styrdokument på området i mindre utsträckning än nämnderna, och att bolagen inte har samma förutsättningar som nämnderna.

Kommunstyrelsens säkerställer inte följsamheten mot beslutade styrdokument, och det genomförs ingen uppföljning av bolagens personalsituation med avseende på kompetensförsörjning, sjuktal, personalomsättning m.m.

I likhet med nämnderna har inte flera av bolagen konkurrenskraftiga anställningsvillkor, och det är framför allt lönerna som inte är konkurrenskraftiga. Stadsrevisionen konstaterar att löneutvecklingen i likhet med förhållandena i nämnderna bestäms av förhandlingsdelegationen, och denna ordning stämmer överens med instruktionerna i ägardirektiven om att de lönenivåer som Borås Stad fastställer för kommunen också ska gälla för bolagen.

Stadsrevisionen bedömer att bolagens styrelser ska ta ansvar för att säkerställa en ändamålsenlig personalpolitik som kan verka för att Stadens personalpolitiska målsättningar uppnås som en del av ansvarstagandet för bolagens verksamhetsresultat och affärsmässighet.



BORÅS STAD

STADSREVISIONEN

BESÖKSADRESS Sturegatan 42 POSTADRESS 501 80 Borås
TELEFON 033-35 71 54 FAX 033-35 71 57 E-POST revisionskontoret@boras.se
INTERNET boras.se/revisionskontoret