



RAPPORTSAMMANDRAG

Uppföljande granskning av Borås Stads personalpolitik

2024-02-21

Stadsrevisionen har genomfört en uppföljande granskning av Borås Stads personalpolitik. Uppföljningen syftar till att genomföra en uppföljning av granskningen av Borås Stads personalpolitik från 2015 och bedöma i vilken utsträckning identifierade brister i delar av 2015 års granskning har åtgärdats. Uppföljningen fokuserar på de största brister som identifierades i 2015 års granskning. Detta medför att områdena *styrning och uppföljning*, *lönepolitik* och *hållbart arbetsliv* är föremål för en mer omfattande granskning i uppföljningen. Övriga områden (*förmåner och kompetensutveckling*) följs upp genom en mer överiktlig granskning.

Kommunstyrelsens och nämndernas beslutsmandat när det gäller personal- och lönefrågor

Stadsrevisionen kan med utgångspunkt av vad som framkommer i granskningen konstatera att Personal- och förhandlingsavdelningen vid Stadsledningskansliet på delegation från Kommunstyrelsen fattar en stor mängd (ca 3500) lönebeslut vid rekrytering i andra nämnders verksamheter varje år. Enligt Stadsrevisionens bedömning saknar Kommunstyrelsen befogenheter i reglementet att fatta denna typ av beslut i andra nämnders verksamheter. Stadsrevisionens bedömning är att hanteringen inte sker i enlighet med kommunallagen och är att betrakta som obehörigt beslutsfattande. Kommunstyrelsen behöver enligt Stadsrevisionens bedömning säkerställa att behöriga lönebeslut fattas när det gäller rekrytering i Borås Stads verksamheter. Stadsrevisionen rekommenderar Kommunstyrelsen och nämnderna att genomföra en bred översyn av reglementenas innehåll inom personalområdet.

Personalpolitikens styrning och uppföljning

Stadsrevisionens bedömning är att områdets styrning och uppföljning i vissa delar har utvecklats men fortfarande till stor del präglas av brister. Den fragmentiserade styrningen innebär att en enhetlig och tydlig styrning mot målsättningarna i det personalpolitiska programmet fortfarande saknas i Borås Stad. Förvaltningarna har med utgångspunkt i förhållandena många gånger svårt att för egen del konkretisera och realisera intentionerna i det personalpolitiska programmet. De brister som konstaterats när det gäller områdets formella beslutsmandat förstärker dessa problem.

Kommunstyrelsen behöver enligt Stadsrevisionens bedömning utveckla en tydlig övergripande styrning mot målsättningarna i det personalpolitiska programmet.

Borås Stads nya styr- och ledningssystem kan med fördel utgöra kärnan i denna styrning och tillsammans med klargörande av Kommunstyrelsens och nämndernas reglementen utgöra grunden för tydliggörande av uppgifts- och ansvarsförhållanden inom området. Uppföljningen inom området bedöms delvis ha utvecklats i positiv riktning genom utvecklingen av den personalekonomiska redovisningen och ökade möjligheter till förvaltningsegen uppföljning. Uppföljningen behöver dock bli ett tydligare underlag för styrningen i framför allt nämndernas arbete med att nå de personalpolitiska målsättningarna

Borås Stads lönepolitik

Stadsrevisionens bedömning är med utgångspunkt i de lönejämförelser som sammanställts i granskningen att Borås Stads lönelägen generellt sett stärkts jämfört med 2015. Detta innebär att de brister som konstaterades i 2015 års granskning när det gäller låga lönenivåer och låglönepolitik till stor del bedöms som åtgärdade. Kommunstyrelsen bedöms även ha förbättrat sitt arbete med löneanalys och lönejämförelser sedan 2015 års granskning. Stadsrevisionen bedömer dock mot bakgrund av de svårigheter med rekrytering när det gäller vissa yrkesgrupper, att utvecklingen när det gäller konkurrenskraftiga löner och löneanalys behöver fortsätta. Detta som en del i att leva upp till det personalpolitiska programmets ambitioner när det gäller konkurrenskraftiga anställningsvillkor för alla yrkesgrupper.

Stadsrevisionens bedömning är att bristerna som konstaterades i 2015 års granskning när det gäller ansvaret för lönesättning och lönebeslut i huvudsak inte åtgärdats. Vidtalade i förvaltningarna påtalar att den centraliserade lönesättningen är ineffektiv och försvårar förvaltningarnas arbete med konkurrenskraftiga arbetsvillkor. Det har i mindre skala genomförts åtgärder i riktning mot en decentraliserad lönesättning. Det finns dock inget övergripande politiskt beslut som anger inriktning mot en generellt sett mer decentraliserad lönepolitik i Borås Stad. Arbetet med löneöversyn och lönespridning bedöms ha utvecklats i positiv riktning sedan granskningen 2015 men förhållandena kvarstår för vissa yrkesgrupper. Områdena löneöversyn och lönespridning bedöms som delvis åtgärdade. Stadsrevisionen bedömer att Kommunstyrelsen fortfarande behöver tydliggöra lönepolitiken tillsammans med nämndernas/förvaltningarnas mandat och ansvarsförhållanden i linje med Stadsrevisionens slutsatser från 2015.

Borås Stads arbete med hållbart arbetsliv

Stadsrevisionens bedömning är med utgångspunkt i granskningsresultaten från 2015 att Borås Stad har förbättrat sitt arbete inom flera delar när det gäller hållbart arbetsliv. Bristerna när det gäller distansarbete bedöms som helt åtgärdade. Samtidigt har kompetensförsörjningsutmaningen tilltagit och vikten av hållbart arbetsliv ökat ytterligare i betydelse när det gäller konkurrenskraftiga anställningsvillkor. Stadsrevisionens bedömning är mot bakgrund av ovanstående att Borås Stads arbete med hållbart arbetsliv i vissa delar inte lever upp till ambitionerna i det personalpolitiska programmet. Ytterligare kraftsamling bedöms som nödvändig inom området bl.a. för att minska sjukfrånvaron och stärka Borås Stads möjligheter till kompetensförsörjning. Stadsrevisionens bedömning är att åtgärder när det gäller personalpolitikens styrning är angelägna även när det gäller detta område.

Borås Stads arbete med förmåner och kompetensutveckling

Stadsrevisionens bedömning är att förhållandena när det gäller förmåner i vissa delar har förbättrats sedan 2015 års

granskning. Förmånerna har utvecklats och marknadsföringen förbättrats. Borås Stads arbete med kompetensutveckling har sedan 2015 blivit en allt viktigare del av Borås Stads arbete med kompetensförsörjning. Stadsrevisionens bedömning är, likt 2015 års granskning, att Borås Stads arbete med kompetensutveckling i stora delar lever upp till målsättningarna i det personalpolitiska programmet. Kommunstyrelsen och nämnderna bedöms behöva påskynda arbetet när det gäller införslin av ett IT-stöd för dokumentation av medarbetarnas kompetenser.

Sammanfattningsvis bedömer Stadsrevisionen att bristerna inom områdena konkurrenskraftiga löner, förmåner och kompetensutveckling till stor del är åtgärdade. Bristerna när det gäller uppföljning, lönespridning, löneöversyn och hållbart arbetsliv bedöms som delvis åtgärdade. De brister som konstaterades i 2015 års granskning när det gäller personalpolitikens styrning och den centraliserade lönesättningen bedöms till största delen kvarstå.



BORÅS
STAD

STADSREVISIONEN

Besöksadress Sturegatan 42 Postadress 501 80 Borås
Telefon 033-35 71 56 E-post revisionskontoret@boras.se
Webbplats boras.se/stadsrevisionen