

§ 49 Yttrande över revisionsrapporten ”Borås Stads personalpolitik”

Tekniska nämnden ställer sig bakom Stadsrevisionens bedömningar av förutsättningarna för att genomföra den personalpolitik som finns formulerad i det personalpolitiska programmet.

Borås Stads lönepolitik är dåligt sammanhållen och lönenivåerna är inte konkurrens-kraftiga, vilket gör det svårt att rekrytera, behålla personal inom vissa kategorier, vilket är en förutsättning för förvaltningarna, i längden, ska kunna genomföra sina uppdrag. Dessa svårigheter har Tekniska förvaltningen direkt erfarenhet av. Tekniska nämnden delar Stadsrevisionens syn på utveckling av en långsiktigt hållbar lönepolitik där Kommunstyrelsen anger ramarna för lönesättning och löneöversyner och nämnderna, som har bästa kunskapen om marknadslöneläget för de aktuella personalgrupperna, ansvarar för lönebesluten utifrån sin budget.

Tekniska nämnden anser att genomförandet av en enhetlig personalpolitik kräver en större tydlighet när det gäller roller, ansvar och befogenheter. Därtill krävs tillräckliga resurser för såväl Stadskansliet som förvaltningarna, för att man ska kunna arbeta strategiskt och långsiktigt med genomförandet av personalpolitiken.

Tekniska nämnden anser att det är av största vikt att beakta Stadsrevisionens granskning och utifrån dess slutsatser, vidta de åtgärder som krävs, för att skapa bästa möjliga förutsättningar att i praktiken genomföra den personalpolitik som på ett bra och ambitiöst sätt beskrivs i det personalpolitiska programmet.

Beslut

Tekniska nämnden beslutar att godkänna yttrande över revisionsrapporten ”Borås Stads personalpolitik” som Tekniska nämndens yttrande till Stadsrevisionen.
(Bilaga)

Vid protokollet

Lisbeth Rehnlund

Rose-Marie Liljenby Andersson (S)

Anja Liikaluoma (S)

Justeringen tillkännagiven på kommunens anslagstavla den 3 juni 2016.

Rätt utdraget betygar

Lisbeth Rehnlund

Kristina Nyström Svensson, tfn: 033-35 74 29

Stadsrevisionen

Yttrande över revisionsrapporten ”Borås Stads personalpolitik”

Nämndens beslut

Tekniska nämnden föreslås att:

Godkänna yttrande över revisionsrapporten ”Borås Stads personalpolitik” som Tekniska nämndens yttrande till Stadsrevisionen.

Nämndens yttrande i sammanfattning

Tekniska nämnden ställer sig bakom Stadsrevisionens bedömningar av förutsättningarna för att genomföra den personalpolitik som finns formulerad i det personalpolitiska programmet.

Borås Stads lönepolitik är dåligt sammanhållen och lönenivåerna är inte konkurrenskraftiga, vilket gör det svårt att rekrytera, behålla personal inom vissa kategorier, vilket är en förutsättning för förvaltningarna, i längden, ska kunna genomföra sina uppdrag. Dessa svårigheter har Tekniska förvaltningen direkt erfarenhet av. Tekniska nämnden delar Stadsrevisionens syn på utveckling av en långsiktigt hållbar lönepolitik där Kommunstyrelsen anger ramarna för lönesättning och löneöversyner och nämnderna, som har bästa kunskapen om marknadslöneläget för de aktuella personalgrupperna, ansvarar för lönebesluten utifrån sin budget.

Tekniska nämnden anser att genomförandet av en enhetlig personalpolitik kräver en större tydlighet när det gäller roller, ansvar och befogenheter. Därtill krävs tillräckliga resurser för såväl Stadskansliet som förvaltningarna, för att man ska kunna arbeta strategiskt och långsiktigt med genomförandet av personalpolitiken.

Tekniska nämnden anser att det är av största vikt att beakta Stadsrevisionens granskning och utifrån dess slutsatser, vidta de åtgärder som krävs, för att skapa bästa möjliga förutsättningar att i praktiken genomföra den personalpolitik som på ett bra och ambitiöst sätt beskrivs i det personalpolitiska programmet.

Nämndens yttrande i sin helhet

Stadsrevisionen har gjort en granskning av om genomförandet av den personalpolitik som uttrycks i Borås Stads personalpolitiska program, är ändamålsenlig och lever upp till de målsättningar som anges i programmet. Utgångspunkten för granskningen är att en ändamålsenlig personalpolitik präglas av att den är effektiv när det gäller att rekrytera, utveckla och behålla personal som utför arbetet på ett sätt så att nämnderna når verksamhetsmålen samtidigt som personalen ges förutsättningar för ett hållbart arbetsliv.

Det personalpolitiska programmet anses ha bra och rimliga målsättningar. Programmet är så allmänt formulerat att det är svårt att inte hålla med om målsättningarna.

När det gäller genomförandet av personalpolitiken, visar granskningen dock att det i betydande omfattning inte når upp till de personalpolitiska målsättningarna. I granskningen har man sett att det finns en otydlighet när det gäller ansvar och roller och mandat för personalansvariga vid förvaltningarna. På förvaltningsnivå upplever man att det saknas en sammanhållen strategi eller plan som beskriver hur arbetet med genomförandet av personalpolitiken ska genomföras.

Såväl vid Stadskansliet som vid förvaltningarna, upplever man att det personalpolitiska arbetet, i första hand präglas av operativt arbete. Delvis är detta ett resultat av en personaladministrativ tradition och logik. Det handlar även, i stor utsträckning om brist på resurser. Såväl vid Stadskansliet som vid förvaltningarna, är resurserna för personalarbete så små att det inte finns utrymme för att, i tillräcklig utsträckning, arbeta strategiskt och långsiktigt. En god och väl genomförd personalpolitik är en förutsättning för att kunna vara en attraktiv arbetsgivare som har förmåga att rekrytera, behålla och utveckla personal med rätt kompetens. Därför anser Tekniska nämnden att det är viktigt att säkerställa att Stadskansliet och förvaltningarna får tillräckliga resurser för att utveckla personalverksamheterna och arbeta strategiskt och långsiktigt så att det personalpolitiska programmets målsättningar i förlängningen kan nås.

Granskningen visar att Borås Stad inte har konkurrenskraftiga anställningsvillkor. Det saknas en sammanhållen lönepolitik, vilket innebär att man inte följer intentionerna i det personalpolitiska programmet. Det finns betydande brister när det gäller lönenivåer och löneutveckling. Jämförelser i lönenivåer mellan Borås Stad och jämförbara kommuner i Sverige och de kommuner som finns i Borås Stads närhet, visar tydligt att Borås Stad, i flera yrkesgrupper, har lönenivåer som ligger påfallande lågt. Särskilt tydligt är detta i nyckelgrupper och i chefsgrupper. Även när det gäller andra anställningsvillkor som hållbart arbetsliv, förutsättningar för chefskap, förutsättningar för innovationer, och i någon mån kompetensutveckling, ser Stadsrevisionen att det finns brister. Bristerna i konkurrenskraft utgör en allvarlig risk för kompetensförsörjningen inom Borås Stad.

Tekniska förvaltningen har verksamheter som kräver specialisttjänster/nyckelgrupper. Det har här visat sig vara mycket svårt och ibland omöjligt att rekryter och behålla personal på dessa tjänster. Tekniska nämnden delar Stadsrevisionens syn på utveckling av en långsiktigt hållbar lönepolitik där Kommunstyrelsen anger ramarna för lönesättning och löneöversyner och nämnderna, som har bästa kunskapen om marknadslöneläget för de aktuella personalgrupperna, ansvarar för lönebesluten utifrån sin budget. För att undvika att förvaltningar och bolag, vid rekrytering, konkurrerar om samma kandidater och använder lön som konkurrensmedel, föreslår tekniska nämnden en samordning av lönesättningen i de förvaltningar som rekryter liknande yrkesgrupper.

Områdena förmåner och kompetensutveckling fungerar förhållandevis bra inom Borås Stad.

Området hållbart arbetsliv handlar i personalpolitiska programmet om möjligheter till balans i livet på lång och kort sikt och om en arbetsmiljö som kan främja hälsa och förebygga ohälsa. Det handlar också om organisationskultur, människosyn och olika aspekter av mångfald.

Tekniska förvaltningen har en förhållandevis låg sjukfrånvaro, men det har under de senaste åren gått att se en förändring mot högre sjuktal. Möjligheten att kombinera arbete och familjeliv fungerar bra då det finns ett generöst flextidsavtal och en tillåtande organisationskultur när det gäller vård av sjuka barn och föräldraledigheter. Borås Stad har en restriktiv hållning till distansarbete. Tekniska nämnden anser att en modernare syn på distansarbete, skulle göra arbete i Borås Stad mer attraktivt, bidra till bättre förutsättningar för ett hållbart arbetsliv och i förlängningen underlätta att rekrytera och behålla personal.

I avsnittet som handlar om chefskap och medarbetarskap, konstaterar Stadsrevisionen att chefslönerna inte är konkurrenskraftiga. Eftersom chefernas arbetssituation påverkar genomförandet av personalpolitiken i alla delar, är Tekniska nämnden positiv till att det genomförs en djupare analys av chefers administrativa arbete för att utifrån den kunna möta behoven.

I det personalpolitiska programmet finns tydliga intentioner att ta tillvara idéer, innovationer och ständiga förbättringar. Det finns höga ambitioner inom området, men då tid för eftertanke och reflektion, många gånger saknas, vilket begränsar förmågan att omsätta idéer om förbättringar i praktiken.

Tekniska nämnden anser att det är av största vikt att beakta Stadsrevisionens granskning och utifrån dess slutsatser, vidta de åtgärder som krävs, för att skapa bästa möjliga förutsättningar att i praktiken genomföra den personalpolitik som på ett bra och ambitiöst sätt beskrivs i det personalpolitiska programmet.

TEKNISKA NÄMNDEN I BORÅS

Rose.Marie Liljenby Andersson

Gunnar Isackson