



Anne Gunnarsson
Chef för personalfunktionen

2016-04-21

Dnr 2015/SDNN0208

Svar till Stadsrevisionen: Borås Stads Personalpolitik

Kommunstyrelsens diarienummer: 2015/SDNN0208

Nämndens beslut

Stadsdelsnämnden Norr godkänner upprättat svar på revisionsrapporten Borås Stads Personalpolitik och översänder svaret till Stadsrevisionen och till Kommunstyrelsen.

Nämndens yttrande i sammanfattning

Nämnden har tagit del av Stadsrevisionens granskning av personalpolitiken. Granskningen har syftat till att se om personalpolitiken som den uttrycks i Borås Stads personalpolitiska program, är ändamålsenlig och om den genomförda personalpolitiken lever upp till de personalpolitiska målsättningarna. Stadsrevisionens bedömning är att innehållet i det personalpolitiska programmet är ändamålsenligt. Granskningen visar dock att den genomförda personalpolitiken i betydande omfattning inte når upp till de personalpolitiska målsättningarna. Det finns personalpolitiska områden där det saknas tydlighet när det gäller fördelning av roller, mandat och ansvar. Ett annat förbättringsområde är det strategiska och långsiktiga arbetet som är en viktig del för att kunna bygga ett hållbart arbetsliv. Det är också viktigt att lyfta fram vikten av att nu skapa likartade förutsättningar för chefskapet, exempelvis antal medarbetare per chef och tillgång till administrativt stöd. Chefernas olika förutsättningar har lyfts fram länge och det har varit svårt att åtgärda detta inom stadsdelen då det handlar om att se över förutsättningarna i hela Borås Stad för cheferna, för att uppnå bra förutsättningar som säkrar chefsförsörjningen på sikt. En relativ hög personalomsättning är dyrbar och signalerar inte attraktivitet. Borås Stads målsättning är att vara en god, attraktiv och hälsofrämjande arbetsgivare.

Stadsdelsnämnden vill lyfta fram att medarbetarna är en viktig resurs och arbetar för att ge medborgarna bästa möjliga service. Den ökade ohälsan i organisationen visar också på behovet av en effektivt genomförd personalpolitik. Det behövs en god arbetsmiljö som präglas av öppenhet och delaktighet och därmed ger möjlighet till utveckling i respektive yrkesroll. Detta för att bibehålla medarbetare och säkerställa personalförsörjningen på sikt.



Anne Gunnarsson
Chef för personalfunktionen

2016-04-21

Dnr 2015/SDNN0208

Svårigheterna att rekrytera kompetent personal inom många verksamhetsområden innebär allt större utmaningar för nämnden att säkerställa kvaliteten i servicen till medborgarna.

En slutsats som Stadsdelsnämnden Norr drar är att nämnderna borde ha ett större inflytande över lönestrukturen, med ökade möjligheter till lönespridning som en viktig faktor att beakta i det vidare arbetet.

Nämndens yttrande i sin helhet

Nämnden har tagit del av Stadsrevisionens granskning av personalpolitiken. Det personalpolitiska programmet är en del av Borås Stads styr- och ledningssystem. Det är viktigt att det finns tydliga personalpolitiska målsättningar och att Borås Stad säkerställer att personalpolitiken som bedrivs lever upp till dessa målsättningar.

Rapporten visar att det finns ett antal områden att analysera och förbättra. Granskningen visar att Borås Stad som organisation behöver ta ett samlat grepp för hur personalpolitiken ska drivas i riktning mot målen.

Det finns avsnitt i rapporten, som exempelvis lönepolitik och kompetensförsörjning, som är viktiga för organisationen att prioritera. En slutsats som Stadsdelsnämnden Norr drar är att nämnderna borde ha ett större inflytande över lönestrukturen, med ökade möjligheter till lönespridning som en viktig faktor att beakta i det vidare arbetet.

Vissa förbättringsområden kan hanteras i och med en ny organisation där det är av vikt att bygga en arbetsorganisation som ger ett hållbart arbetsliv. I samband med införandet av en ny förvaltningsorganisation har staden möjlighet att införa centralt sammanhållna arbetsprocesser, modernisera och effektivisera system och administrativa rutiner i syfte att frigöra tid. Detta ligger i linje med Arbetsmiljöverkets nya föreskrifter om social och organisatorisk arbetsmiljö som gäller från 2016-03-31.

Stadsdelsnämnden anser att det behöver finnas ett proaktivt och långsiktigt personalstrategiskt arbete som svarar mot intentionerna i det personalpolitiska programmet. Borås Stads målsättning är att vara en god, attraktiv och hälsofrämjande arbetsgivare. Stadsdelsnämnden vill lyfta fram att medarbetarna är en viktig resurs som arbetar för att ge medborgarna bästa möjliga service.



Anne Gunnarsson
Chef för personalfunktionen

2016-04-21

Dnr 2015/SDNN0208

Det behövs en god arbetsmiljö som präglas av öppenhet och delaktighet och som därmed ger möjlighet till utveckling i respektive yrkesroll. Detta i syfte att bibehålla medarbetare och säkerställa personalförsörjningen på sikt.

Det är viktigt att ta ett samlat grepp för att skapa hälsofrämjande arbetsplatser. Några hälsofrämjande faktorer att lyfta fram är att vara en medveten arbetsgivare med tydliga långsiktiga mål, att organisationen arbetar strategiskt och proaktivt samt att verksamheten präglas av tydlig kommunikation. Genom att skapa en god organisationskultur lägger Borås Stad en god grund för att kunna arbeta vidare med goda arbetsplatskulturer.

Stadsdelsnämnden Norr poängterar vikten av att organisationen nu kraftsamlar för att framgent kunna vara konkurrenskraftiga i rekryteringssammanhang, föra en tydlig lönepolitik, öka hälsotalen samt säkerställa kompetensförsörjning över tid.

Borås 2025 Ekologiskt perspektiv

Ärendet bedöms inte innebära några ekologiska konsekvenser för Borås.

Borås 2025 Ekonomiskt perspektiv

Det personalpolitiska arbetet behöver ha en koppling till det ekonomiska perspektivet som exempelvis kostnader för personalförsörjning, personalomsättning samt ohälsa.

Borås 2025 Socialt perspektiv

Barn och unga

Revisionsrapporten berör personalpolitiken som indirekt påverkar barn och ungdomar i kommunens verksamheter.

Likabehandling

Det är av största vikt att stadsdelsnämnderna arbetar för en ökad likvärdighet för stadens medborgare och medarbetare för att skapa ett hållbart samhälle och ett hållbart arbetsliv.

Omvärldsperspektiv

Omvärldsperspektivet har inte beaktats i ärendet.

Facklig samverkan

Information vid FSG, Förvaltningens samverkansgrupp, 2016-04-18.



Anne Gunnarsson
Chef för personalfunktionen

2016-04-21

Dnr 2015/SDNN0208

Remissinstans

Ärendet har inte skickats på remiss.

STADSDELSNÄMNDEN NORR

Malin Carlsson (S)
Ordförande

Bo Drysén
Stadsdelschef