

Agneta Sander, 033-35 30 03
agneta.sander@boras.se

Miljö- och konsumentnämnden

Borås Stads personalpolitik

Yttrande till Stadsrevisionen

Sammanfattning

Stadsrevisionen har granskat personalpolitiken i Borås Stad och skriver i sin rapport att den i alltför hög grad präglas av ett kortsiktigt personaladministrativt tänkande. De menar att en mer långsiktig, förtroendefull och strategisk syn på personalen, som den viktigaste resursen för att uppnå målen i verksamheten, behöver utvecklas.

Miljöförvaltningen delar i allt väsentligt den bild som framkommer i Stadsrevisionens granskning. För att Borås Stad ska vara en attraktiv arbetsgivare vill förvaltningen särskilt framhålla vikten av att staden vidareutvecklar styrning och ledning inom det personalpolitiska området inklusive att förtydliga roller, ansvar och mandat. Borås Stad behöver säkerställa att alla förvaltningar oavsett storlek har ett tillräckligt stöd för både strategiskt och mer operativt arbete inom personal- och arbetsmiljöområdet. Dessutom borde staden arbeta systematiskt för att säkerställa resurser till konkurrenskraftiga löner och konkurrenskraftig kompetensutveckling.

Förslag till beslut

Miljö- och konsumentnämnden delar Stadsrevisionens bild av personalpolitiken i Borås Stad och översänder förvaltningens tjänsteutlåtande som eget yttrande till Stadsrevisionen.

Ärendet

Stadsrevisionen har granskat om Borås Stads personalpolitik så som den uttrycks i Borås Stads personalpolitiska program är ändamålsenlig. De har också granskat om den genomförda personalpolitiken är utformad på ett sätt som är effektivt i förhållande till målet att kunna rekrytera och behålla kompetent personal som utför arbetet på ett sätt som medger att nämnderna når verksamhetsmålen, samtidigt som personalen ges förutsättningar för ett hållbart arbetsliv.

Stadsrevisionen skriver i sin rapport att den faktiskt genomförda personalpolitiken i alltför hög grad präglas av ett kortsiktigt personaladministrativt tänkande. De menar att kostnader och regler för personalen ligger i förgrunden, snarare än en långsiktig, förtroendefull och strategisk syn på personalen som den viktigaste resursen för att uppnå målen i verksamheten.

Miljöförvaltningen

Miljöförvaltningens synpunkter

Miljöförvaltningen har på tio år vuxit från 25 anställda med en förvaltningschef 2005 till 57 anställda 2015, med en förvaltningschef, fyra avdelningschefer och två enhetschefer. Stödfunktionerna låg 2005 på tre assistenttjänster och 2015 på tre och en halv assistenttjänst, men ingen ekonom och ingen personalsekreterare eller personalstrateg. Sedan november 2015 har stödfunktionerna utökats med inhyrning av en economicontroller på 25 % från Samhällsbyggnadsförvaltningen.

Miljöförvaltningen hade under 2015 en personalomsättning på ca 20 %. Fem chefer, av sju, och sju erfarna medarbetare slutade eller sa upp sig under året. Under första tertialet 2016 har två medarbetare slutat och ytterligare tre sagt upp sig. Två av de totalt sjutton medarbetarna som slutat eller sagt upp sig är pensionsavgångar. Alla avdelningar påverkas vid så stor personalomsättning. Avdelningen för Miljötillsyn har tappat flera erfarna miljöinspektörer när dessa har fått bättre erbjudande från andra arbetsgivare, både kommunala bolag, andra kommuner och i något fall ett privat bolag.

Löneläget, möjligheterna till kompetensutveckling, brist på stöd i chefsrollen inom framförallt ekonomi och personal/HR samt ottydlighet i roller, ansvar och mandat kring Orangeriet är faktorer flera av de före detta anställda uppgivit har påverkat deras beslut att lämna Borås Stad. Förvaltningen har sedan flera månader en vakant chefstjänst där flera kompetenta sökande tackat nej på grund av löneläget. Resultaten från den senaste medarbetarenkäten bekräftar bilden av att medarbetarna tycker att resurserna för kompetensutveckling, löner och chefsstöd inte lever upp till förväntningarna.

Avsaknaden av tillräckligt stöd både inom strategiskt och mer operativt personal-/HR-arbete medför bland annat svårigheter att snabbt göra en strategisk analys av konsekvenserna av den höga personalomsättningen, att säkerställa ett fullgott systematiskt arbetsmiljöarbete samt att prioritera rätt åtgärder för att behålla och attrahera kompetent personal.

Alla nämnder och förvaltningar har behov av vissa grundläggande stödfunktioner för att säkerställa en effektiv verksamhet och en bra arbetsmiljö, oavsett förvaltningens storlek. För att säkerställa att Borås Stads nämnder och bolag kan fullfölja sina uppdrag till boråsarna med hög kvalitet och nå sina verksamhetsmål anser därför Miljöförvaltningen att:

- styrning och ledning av det personalpolitiska området behöver vidareutvecklas inklusive att fördelningen av roller, ansvar och mandat mellan framförallt Stadskansliet och förvaltningarna behöver förtydligas
- fördelningen av roller, ansvar och mandat mellan olika aktörer i och kring Orangeriet måste förtydligas och vidareutvecklas för att möjliggöra en god och attraktiv arbetsmiljö, en verksamhet med hög kvalitet och en attraktiv mötesplats för boråsarna
- det krävs en vidareutveckling av både långsiktigt strategiskt HR-/personalarbete och mer kortsiktigt operativt arbete så att personalpolitiken kan tillämpas på ett likvärdigt sätt för alla medarbetare, oavsett om dessa är ansällda på en stor eller en liten förvaltning

Datum
2016-04-13

Dnr
2015-3270

- resurser för stöd till chefer måste säkerställas och utvecklas ytterligare så att stödet är likvärdigt oavsett om chefen är anställd på en stor eller en liten förvaltning
- resurserna för kompetensutveckling behöver bli likvärdig mellan förvaltningar och bolag inom staden och konkurrenskraftiga jämfört med omvärlden
- lönepolitiken behöver vidareutvecklas så att Borås Stad kan attrahera och behålla kompetent personal.

Agneta Sander
Miljöchef

Bilagor

[Missiv, Rapportsammandrag och Rapport från Stadsrevisionen 2015-12-14. Borås Stads Personalpolitiskt program.](#)

Beslut skickas till

Stadsrevisionen