



Lokalförsörjningsnämnden

Datum 2016-04-26

Diarienummer
2015/LN0263 003

Stadsrevisionen

Svar avseende revisionsrapport - Borås Stads personalpolitik.

Lokalförsörjningsnämnden ser mycket allvarligt på den kritik revisionen framför mot Borås Stads personalpolitik. Framtidens allt större utmaning att rekrytera och behålla kompetent personal kräver en ändamålsenlig personalpolitik som fungerar i praktiken och inte bara visioner och inriktning.

Nämnden delar i stort revisionens slutsatser i rapporten men vill särskilt trycka på nedanstående punkter.

Punkt 3.2 Personalpolitikens styrning och ledning

Det personalpolitiska arbetet i Borås Stad har en övervägande operativ prägel och saknar till stor del strategisk kraft och koppling till ekonomiska perspektiv som kostnader för personalomsättning, ohälsa och oförmåga att rekrytera kompetent personal.

Förvaltningarna inom Borås Stad har mycket olika förutsättningar beroende på verksamhet och storlek. Mindre förvaltningar, som LFF, har goda förutsättningar för ett strategiskt arbete då de operativa frågorna är få. De olika förutsättningarna gör också att metoder och arbetsätt för att nå målen i det personalpolitiska programmet behöver kunna anpassas. Det är förståeligt att den övergripande styrningen utgår ifrån personaltäta förvaltningars förutsättningar men det måste finnas en flexibilitet så att det utförda arbetet ger värde och inte endast blir en onödig belastning.

Punkt 3.3 Konkurrenskraftiga anställningsvillkor

Lönepolitik

Enligt Stadsrevisionens bedömning har Borås Stad inte konkurrenskraftiga löner och därmed betydande svårigheter att rekrytera och behålla personal. Flertalet yrkesgrupper uppvisar en lönemässigt låg nivå vid jämförelse, vilket också gäller för yrkeskategorier som nationellt sett är svårrekryterade. I stora delar saknar granskade förvaltningar förutsättningar att bedriva ett ändamålsenligt lönearbete i förhållande till pp uttryck om konkurrenskraftiga löner.

Stadsrevisionen har endast gjort jämförelse med andra kommuner vilket för bland annat Lokalförsörjningsnämndens del behöver kompletteras med den privata marknaden. Bygg- och fastighetsbranschen är överhettad och även privata aktörer har mycket svårt att rekrytera och behålla kompetenta medarbetare. Detta gäller inte endast ingenjörer utan också andra fastighetsspecialiserade kompetenser, exempelvis inom ekonomi, fysisk tillgänglighet, miljö och IT.

Problemet avseende lönenivåer rör inte endast lönesättning vid nyrekrytering utan också löneutvecklingen. Dagens system begränsar förvaltningens möjlighet att ge medarbetarna en löneutveckling som harmonierar med marknadens. Likaså är det i princip omöjligt att differentiera lönerna tillräckligt då en hög tilldelning alltid måste ske på bekostnad av någon annan. Problemet är framförallt tydligt för oss som en liten förvaltning med ett litet löneunderlag.

Slutsatser

Lokalförsörjningsnämnden delar revisionens uppfattning om att det krävs slutsatser om vilka åtgärder som behövs för att komma till rätta med identifierade trender, tendenser och problem. För att få en hållbar personalpolitik till stånd är det nödvändigt att politiker och verksamheterna har en samsyn när det gäller konkreta åtgärder som behöver göras. Nämnden anser att arbetet borde starta omgående då vi redan idag brottas med problemet att såväl rekrytera som behålla kompetenta medarbetare.

Lokalförsörjningsnämnden beslutar att översända svar avseende revisionsrapport - Borås Stads personalpolitik till Stadsrevisionen.

Lokalförsörjningsnämnden

Mathias Duell
Ordförande



Rune Henriksson
Förvaltningschef