



Camilla Jansson, 033-35 39 09

2016-04-19

2015/ALN0142

Borås Stads Revisionskontor

Borås Stads personalpolitik

Nämndens svar i sammanfattning

Borås Stads personalpolitiska program beskriver hur staden har ambitioner att vara en attraktiv arbetsgivare med hälsosamma arbetsplatser som erbjuder viktiga och utvecklande jobb. Det personalpolitiska programmet är ett övergripande styrdokument som utgår från vision ”Borås 2025” som gäller för samtliga arbetsplatser inom Borås Stad.

Arbetslivsförvaltningen instämmer i Stadsrevisionens rapport att ”Borås Stads personalpolitiska program ger uttryck för höga ambitioner och tilltro till personalen och dess roll för att nå verksamhetsmålen och också för att personalen, genom kreativitet och självständighet, är den viktigaste faktorn för verksamhetens långsiktiga utveckling”.

Stadsrevisionen har granskat Borås Stads personalpolitik och bedömer att den i väsentliga delar inte når upp till målsättningarna i det personalpolitiska programmet. Stadsrevisionen bedömer att bristerna är så betydande att den genomförda personalpolitiken inte kan beaktas som ändamålsenlig, givet att ändamålet är att Borås Stad ska kunna rekrytera och behålla kompetent personal. Förhållandet blir särskilt allvarligt mot bakgrund av en allt svårare rekryteringssituation.

Efter att tagit del av Stadsrevisionens rapport anser Arbetslivsnämnden att det finns förbättringsområden inom Borås Stad avseenden implementering och efterlevnad av det personalpolitiska programmet. I det pågående arbetet med organisationsöversynen bör beaktas till Stadsrevisionens rapport. Skapa en ändamålsenligt organiserad organisation som tydliggör roller och ger förutsättningar att driva de strategiska HR-frågorna (Human Resources). Ge förutsättningar för Personal och Förhandling ta ansvar för HR-frågorna i samverkan med förvaltningarna. Ett väl organiserat HR-arbete skapar förutsättningar att efterleva ambitionerna i det personalpolitiska programmet.

Nämndens svar i sin helhet

Stadsrevisionen har granskat Borås Stads personalpolitik och bedömer att den i väsentliga delar inte når upp till målsättningarna i det personalpolitiska programmet. Stadsrevisionen bedömer att bristerna är så betydande att den genomförda personalpolitiken inte kan beaktas som ändamålsenlig, givet att ändamålet är att Borås Stad ska kunna rekrytera och behålla kompetent personal. Förhållandet blir särskilt allvarligt mot bakgrund av en allt svårare rekryteringssituation.

Stadsrevisionens kritik är skarp och bristerna som beskrivs är viktiga att ta på allvar, särskilt med tanke på att Borås Stad på allt fler områden har svårt att trygga personalförsörjningen. Den ökande ohälsan i organisationen visar också på behovet av en effektivt genomförd personalpolitik.

Stadsrevisionen skriver i rapporten att Staden inte har konkurrenskraftiga anställningsvillkor. Betydande brister föreligger när det gäller lönenivåer/löneutveckling, Hållbart arbetsliv, förutsättningar för chefskap och förutsättningar för innovationer, liksom till viss del när det gäller kompetensutveckling. Förhållandena är något bättre när det gäller anställningsvillkor utanför lön. Betydelsefulla förmåner där staden står sig väl uppges vara pension, semesterdagar, försäkringar och friskvårdsförmåner. Flexitidsavtalet innebär möjligheter att kombinera arbete och fritid på ett flexibelt sätt. I detta avseende har Staden villkor som är på likvärdig nivå med de arbetsgivare man konkurrerar med.

Stadsrevisionen framhåller att den starka betoningen på ekonomistyrning och dess koppling till restriktioner för lönekostnaderna, riskerar att ge skenbara besparingar. Stadsrevisionens granskning visar att analyserna av kostnader för sjukfrånvaro och personalomsättning, liksom av konsekvenserna för verksamhetsresultatet är bristfälliga. Bedömningen är att den kortsiktiga ambitionen att hålla nere lönerna som en del av kraven på att hålla budget för året, riskerar att ge högre kostnader på sikt. Arbetslivsnämnden ser särskilt allvarligt mot bakgrund av en allt svårare rekryteringssituation. Behovet av socionomer är akut och möjligheten att rekrytera och behålla är svårt.

Arbetslivsförvaltningen instämmer i Stadsrevisionens rapport att ”Borås Stads personalpolitiska program ger uttryck för höga ambitioner och tilltro till personalen och dess roll för att nå verksamhetsmålen och också för att personalen, genom kreativitet och självständighet, är den viktigaste faktorn för verksamhetens långsiktiga utveckling”. Personalpolitiska programmet är ett bra dokument som det gäller att implementera i staden. Programmet ramar in huvudområden, men det går inte att styra enbart utifrån programmet utan riktlinjer behövs. Här saknas fortfarande stora delar, exempelvis en tydlig lönepolitik. Borås Stads strategiska styrning inom personalområdet finns i de fastslagna arbetsprocesser, riktlinjer och lathundar som personalområdet har. I nuläget pågår arbetet med en HR-handbok och en chefshandbok där HR-frågor är en del av innehållet, vilket också Arbetslivsnämnden finner viktiga.

Efter att tagit del av Stadsrevisionens rapport anser Arbetslivsnämnden att det finns förbättringsområden inom Borås Stad avseenden implementering och efterlevnad av det personalpolitiska programmet. I det pågående arbetet med organisationsöversynen bör beaktas till Stadsrevisionens rapport. Skapa en ändmålsligt organiserad organisation som tydliggör roller och ger förutsättningar att driva de strategiska HR-frågorna. Ge förutsättningar för Personal och Förhandling ta ansvar för HR-frågorna i samverkan med förvaltningarna. Ett väl organiserat HR-arbete skapar förutsättningar att efterleva ambitionerna i det personalpolitiska programmet.

Beslut

Arbetslivsnämnden godkänner upprättat svar på Stadsrevisionens rapport.

ARBETSLIVSNÄMNDEN

Lars-Åke Johansson
Ordförande

Dag Forsström
Förvaltningschef