

Stadskansliet
Personal- och förhandling
Per Olsson

2016-04-18

Dnr

Yttrande över Stadsrevisionens granskningsrapport av Borås Stads personalpolitik

Ärendet

Stadsrevisionen har granskat om Borås Stads personalpolitik är ändamålsenlig och lever upp till målsättningarna i det personalpolitiska programmet.

Stadsrevisionens bedömning

Utgångspunkten för Stadsrevisionens bedömning av ändamålsenligheten är om personalpolitiken i program och genomförande är utformad på ett sätt som är effektivt i förhållande till målet att kunna rekrytera och behålla kompetent personal.

Ändamålsenligheten bedöms i två delar; i den första delen tas ställning till om det personalpolitiska programmet är ändamålsenligt i sig, i den andra delen tas ställning till om den genomförda personalpolitiken är ändamålsenlig.

Stadsrevisionens bedömning i den första delen är att det personalpolitiska programmet till största delen är ändamålsenligt.

Stadsrevisionens bedömning i den andra delen är att den genomförda personalpolitiken 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 betraktas som ändamålsenlig, givet att ändamålet är att Staden ska kunna rekrytera och behålla kompetent personal.

Revisorerna ger inga specifika rekommendationer utan hänvisar till att resultat och bedömningar i granskningsrapporten ska beaktas. Stadsrevisionen identifierar ett behov av en genomgripande omprövning av personalpolitiken såsom den genomförs enligt granskningsresultaten. Siktet ska vara inställt på att målsättningarna i det personalpolitiska programmet nås.

Kommunstyrelsens yttrande i sammanfattning

Kommunstyrelsen delar stadsrevisionens bedömning att det personalpolitiska programmet till största delen är ändamålsenligt.

Kommunstyrelsen noterar att Stadsrevisionen i stor utsträckning valt att lägga tyngdpunkten på sin granskning till lönepolitiken. Människor i arbete gör sina val - att söka annat jobb, att stanna kvar, att engagera sig - mot bakgrund av en lång rad faktorer. Personalpolitik är ett mångfasetterat område som består av åtskilliga delar, varav lön är en.

I Kommunfullmäktiges budgetbeslut för 2016 har Kommunstyrelsen fått i uppdrag att ta fram en samlad ”Plan för personal- och kompetensförsörjning”. Planen ska

behandla hur Borås Stad ska attrahera, rekrytera, introducera, behålla, utveckla och avveckla kompetens. I planen ska omvärldsanalys och löneöversynsprocess redovisas i underlag till planen. Detta är ett arbete som påbörjats.

Kommunstyrelsen redovisar i sitt yttrande ett antal väsentliga punkter avseende genomförandet av det personalpolitiska programmet. Det redovisar arbete som har genomförts, pågående arbete t.ex. analyser, resultat och särskilda insatser samt ytterligare planerade åtgärder som samtliga har haft eller har siktet inställt på att genomföra det personalpolitiska programmet.

Kommunstyrelsens uppfattning är att den genomförda personalpolitiken är ändamålsenlig givet att ändamålet är att kunna rekrytera och behålla kompetent personal.

Det nya personalpolitiska programmet är, enligt Kommunstyrelsens mening, en viktig förutsättning i arbetet med att fortsätta att utveckla och ompröva Borås Stads personalpolitik. Genomförandet i organisationen kräver ett förstärkt strategiskt arbete hos nämnder och styrelser som innehåller mer av långsiktighet, styrning, fördjupade analyser och konsekvenser av åtgärder inom flera av personalpolitikens områden. Kommunstyrelsen är för egen del beredd att pröva de resursmässiga förutsättningarna för att stärka det strategiska arbetet. Det gäller särskilt frågor kring lönebildning.

Kommunstyrelsens bedömning är att Stadsrevisionens rapport kan utgöra en värdefull del i underlaget i det fortsatta arbetet med att förbättra personalpolitiken i Borås Stad.

Kommunstyrelsens yttrande

Personalpolitikens styrning och ledning

Personalpolitiska programmet

Kommunstyrelsen noterar att Stadsrevisionens bild av personalpolitik skiljer sig från den gängse. Stadsrevisionens val att i så hög grad begränsa sin granskning till lönepolitik riskerar att förenkla ett komplext område. Människor i arbete gör sina val - att söka annat jobb, att stanna kvar, att engagera sig - mot bakgrund av en lång rad faktorer. Personalpolitik är ett mångfasetterat område som består av åtskilliga delar, varav lön är en.

Kommunstyrelsen delar stadsrevisionens bedömning att det personalpolitiska programmet till största delen är ändamålsenligt. Målsättningarna kan omfattas av många och uttrycker en idealbild som man kan enas om.

Det personalpolitiska programmet fastställdes av Kommunfullmäktige i december 2014 och är en modernisering av både innehåll och form jämfört med tidigare program. Det innebär att programmet haft verkningsgrad i drygt ett år.

I programmet finns långsiktiga mål tillsammans med översiktliga direktiv och i vissa delar mer konkreta.

Det nya personalpolitiska programmet är, enligt kommunstyrelsens mening, en viktig förutsättning i arbetet med att fortsätta att utveckla och ompröva Borås Stads personalpolitik. Genomförandet i organisationen kräver ett förstärkt strategiskt arbete hos nämnder och styrelser som innehåller mer av långsiktighet, styrning, fördjupade analyser och konsekvenser av åtgärder inom flera av personalpolitikens områden. Kommunstyrelsen är för egen del beredd att pröva de resursmässiga förutsättningarna för att stärka det strategiska arbetet. Det gäller särskilt frågor kring lönebildning.

Personalpolitiska riktlinjer

Kommunstyrelsen har för avsikt att senast i juni fastställa uppdaterade personalpolitiska riktlinjer. Riktlinjerna konkretiserar det personalpolitiska programmet och ger stöd och vägledning i det dagliga arbetet för chefer och medarbetare. Riktlinjerna underlättar genomförandet av personalpolitiken.

Organisationsöversynen

Personalpolitikens styrning och ledning ges förändrade förutsättningar i samband med den kommande organisationen. Stadsdelsnämnderna avvecklas och ersätts av facknämnder.

I arbetet med att utforma förvaltningsorganisationen prioriteras t.ex. samlokalisering i verksamhetsområden, t.ex. utbildningsområdet och det sociala området. Det är Kommunstyrelsens uppfattning att styrning, ledning och uppsikt underlättas i den nya organisationen och att det även omfattar personalpolitiken.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet

När det gäller att rekrytera och behålla medarbetare är arbetsmiljön en avgörande framgångsfaktor. Det gäller särskilt när konkurrensen om arbetskraften blir allt tuffare. Arbetsmiljöarbetet är dels en strategisk fråga för ledning och styrning dels en operativ fråga för t.ex. enhetschefer i vardagsarbetet.

Kommunens webbaserade verktyg, Stratsys, används för att underlätta planerings- och uppföljningsprocesser av arbetsmiljöarbetet. Här säkras den ”röda tråden” från övergripande politiska mål till förvaltningars och enheters arbete.

Under 2015 har det strategiska arbetet inom arbetsmiljö och hälsa fokuserat på uppföljning och likvärdighet av förvaltningarnas systematiska arbetsmiljöarbete (SAM). Det har skett genom att skapa en organisationsgemensam SAM-kalender och en SAM-modul.

Modulen är ett effektivt arbetsredskap som innebär att arbetsmiljöarbetet görs på ett likvärdigt sätt oavsett verksamhet. Det blir enkelt att planera, genomföra och följa upp åtgärder och insatser. Arbetet i modulen är en del i ledning och styrning av verksamheten mot ett Hållbart arbetsliv och förutsättning för att vara en attraktiv arbetsgivare.

Intranätet som kanal för personalpolitiken

Kommunens intranät är en viktig kanal för att kommunicera personalpolitiken. Nu genomförs en uppdatering av HR-innehållet på intranätet. Detta skapar bättre förutsättningar för att kommunicera personalpolitik med riktlinjer, beslut och annan vägledning på en och samma plats. Chefer och medarbetare får tillgång till styrdokument med ett större mått av öppenhet och på ett mer lättillgängligt sätt.

Kommunkompassen och arbetsgivarpolitiken

Kommunkompassen är ett verktyg för utvärdering och analys av kommuners sätt att arbeta. Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) använder verktyget sedan år 2002. Kommunkompassen utvärderar inte verksamhetens resultat utan sättet att leda den och sättet att samspela i organisationen. Borås Stad har deltagit i utvärderingar 2008, 2010, 2013 och 2015.

Ett av de åtta huvudavsnitten i utvärderingen behandlar ”kommunen som arbetsgivare”. SKL:s utvärderingsgrupp har studerat dokument, granskat kommunens hemsida, intranät och genomfört intervjuer med ett 40-tal personer i organisationen. Bland de intervjuade fanns politiker, ledande tjänstemän och fackliga representanter.

I 2015 års utvärdering erhöll Borås Stad 78 poäng (av 100) vilket var en förbättring jämfört med 2013 då poängen var 65.

De styrkor som Kommunkompassen lyfte fram var:

- Bra strategier för att rekrytera och behålla medarbetare. Hög svansföring som attraktiv arbetsgivare
- Medarbetarsamtal med mätsticka
- Bra arbetsmiljöarbete

De förbättringsområden som lyftes fram var:

- Övergripande kompetenskartläggning
- Behov av att utveckla mångfaldsarbetet

Personalekonomisk redovisning

Borås Stads Personalekonomiska redovisning (PEK) är en sammanställd redovisning av data från personalområdet. Den ger en aktuell bild av ett antal personalstrategiska frågor och en samlad beskrivning av kommunens personal.

Där finns kommunövergripande personalstatistik och analyser samt jämförelser med andra kommuner.

PEK har hitintills varit ett kvalificerat underlag som ställts till nämnders och förvaltningars förfogande för fortsatta egna analyser, åtgärder och strategiska beslut inom personalområdet t.ex. vid frågor som rör personalförsörjning, hälsa, kompetensutveckling, ledarskap, jämställdhet, mångfald.

Kommunstyrelsens målsättning är utveckla PEK:en att innehålla mer av analyser och uppföljning av resultat.

I samband med behandlingen av PEK 2014 beslutade Kommunfullmäktige på förslag av Kommunstyrelsen att uppmana nämnder och styrelser att ägna särskild uppmärksamhet åt de utmaningar som redovisades. De utmaningar som redovisades i PEK 2014 var:

- Heltid för alla
- En långtidsfrisk organisation
- Sjukfallsutvecklingen
- Rehabilitering
- Hög personalomsättning
- Pensionsavgångar

Det sker en avstämning av utmaningarna i årets PEK samtidigt som det föreslås att nämnder och styrelser bl.a. aktivt ska arbeta med att utveckla mångfaldsarbetet med inriktning på breddad rekryteringbas.

Konkurrenskraftiga anställningsvillkor

Attraktiv arbetsgivare

Borås Stad har cirka 8 400 tillsvidareanställda i cirka 250 olika yrken.

I den senaste medarbetarenkäten har Borås Stad på samtliga områden ett bättre resultat än vid föregående enkät tillfälle. Svarsfrekvensen på enkäten är 81,5 %.

Det finns naturligtvis områden som måste fortsätta att förbättras och i den delen är medarbetarenkäten ett fortsatt viktigt styrinstrument.

Kommunen presentera sig på olika sätt som en attraktiv arbetsgivare. I t.ex. ”Magasin 248” presenteras ett axplock av de olika yrken som finns i kommunen. Magasinet har kombinerats med en webbplats kring 248 olika jobb med person-porträtt om vad man tycker som anställd.

Mässor är ett annat sätt att försöka nå blivande anställda. Medverkan på arbetsmarknadsdagar och samverkan med Södra Älvsborgs sjukhus i t.ex. gemensamma rekryteringsaktiviteter.

Rätt till heltidsanställning

Sedan augusti 2014 har alla tillsvidareanställda i Borås Stad rätt till en heltidsanställning. Rätten till heltid ger också möjlighet att nå andra politiska mål som ökad jämställdhet, hälsosam organisation, säkra framtida personalförsörjning, ökad kontinuitet för brukarna, minskat antal timavlönade, minskad sjukfrånvaro och avskaffande av delade turer och arbetspass överstigande 10 timmar.

Personalomsättning

Personalomsättningen var under 2015 8,3 % exklusive pensionsavgångar. Det innebär att cirka 700 medarbetare valde att externt avsluta sin anställning i staden. Framförallt innebär det att en överväldigande majoritet av medarbetarna väljer att fortsätta sin anställning.

För att möjliggöra en jämförelse kan nämnas motsvarande siffror för personalomsättningen (exklusive pensionsavgångar) i % i några andra kommuner under 2015: Bollebygd 15, Alingsås 5,6, Mark 6,4 och Ulricehamn 11.

Lönepolitik

Lönepolitiken är en del av personalpolitiken. Det är en lång rad av faktorer som påverkar och samverkar vid val av arbetsgivare och hur länge medarbetarna stannar hos samma arbetsgivare. Lön är inte alltid den tyngsta eller den enda faktorn som avgör attraktionskraften vid val av arbetsgivare. Lönepolitiken måste sättas i ett vidare sammanhang.

Ungdomsstyrelsen visar i sin rapport ”Unga med attityd 2013”¹ - en attityd- och värderingsstudie, redovisar hur unga mellan 16-29 år på en femgradig skala besvarat frågan:

”Hur viktiga är följande egenskaper i ett arbete för att du ska vara intresserad av det?”

Resultatredovisning:

1. Social och fysisk arbetsmiljö	4,4 medelvärde
2. Ekonomisk trygghet och familjen	4,3 ”
3. Arbetets innehåll och utveckling i arbetet	4,2 ”
4. Lön, karriär och internationella kontakter	4,1 ”
5. Frihet och fritid	3,9 ”
6. Arbetets organisering och mervärde	3,7”

Borås Stads lönepolitiska arbete utgår från de centrala avtalen och skiljer sig inte mycket från andra kommuner. En skillnad skulle kunna vara att i många kommuner sätts lön inom vissa standardiserade ramar medan löner i Borås Stad sätts i direkt dialog med ansvarig chef inom givna ramar som tas fram av Personal- och förhandling.

I de årliga arbetsgivaravisningarna ansvarar förvaltningarna att inför löneöversynen göra en analys av sin verksamhet och göra prioriteringar och effektiviseringar för att skapa det löneutrymme som behövs i budgeten.

Borås Stad arbetar långsiktigt och strategiskt med lönepolitiken för att uppnå jämställda löner. Det görs en årlig lönekartläggning. Särskilda lönesatsningar har

¹ Ungdomsstyrelsens attityd- och värderingsstudie 2013, Ungdomsstyrelsens skrifter 2013:33

genomförts på kvinnodominerade yrken genom åren. Idag tjänar kvinnor i Borås Stad 95 % av männens medianlön. Motsvarande siffra på nationell nivå är cirka 87 %.

Ett problem som många kommuner har, och även Borås Stad, är att inom vissa yrken påverkar marknaden lönerna vilket orsakar en löneglidning. Konsekvensen av detta innebär att lönerna för nyanställda kan bli högre än för dem som arbetat ett antal år. Detta måste analyseras och hanteras i den årliga löneöversynen. Inom vissa yrkesgrupper kan detta bli ett långsiktigt arbete under flera år.

För en del svårrekryterade grupper har Borås Stad prövat särskilda insatser för att vara konkurrenskraftig i arbetet med att rekrytera och behålla medarbetare. Staden har tecknat ett antal kollektivavtal för att möjliggöra alternativa karriärvägar såsom mentorsuppdrag och utvecklingsuppdrag.

Borås Stad har beslutat om en särskild erfarenhetssatsning för att minska personalomsättningen bland socialsekreterare, biståndshandläggare, LSS-handläggare och psykiatrihandläggare. Satsningen innebär ett särskilt lönepåslag efter två respektive 4 års sammanhängande erfarenhet.

Detta arbete kommer att fortsätta i kompetensförsörjningsplanen som tas fram under 2016. Planen kommer att kopplas till stadens lönebildning.

Genomförandet i organisationen kräver ett förstärkt strategiskt arbete hos nämnder och styrelser som innehåller mer av långsiktighet, styrning, fördjupade analyser och konsekvenser av åtgärder inom flera av personalpolitikens områden.

Kommunstyrelsen är för egen del beredd att pröva de resursmässiga förutsättningarna för att stärka det strategiska arbetet. Det gäller särskilt frågor kring lönebildning.

Förmåner

I arbetet med att ge ökade möjligheter att kombinera arbete och fritid har Staden tecknat ett antal avtal om både flexitid, arbetstidsmodeller samt möjlighet att kunna växla semesterdagtillägget till extra lediga dagar. Under året kommer det att bli möjligt att via löneavdrag köpa årskort till kollektivtrafiken.

Kompetensutveckling

I Kommunfullmäktiges budgetbeslut för 2016 har Kommunstyrelsen fått i uppdrag att ta fram en samlad ”Plan för personal- och kompetensförsörjning”. Planen ska behandla hur Borås Stad ska attrahera, rekrytera, introducera, behålla, utveckla och avveckla kompetens. I planen ska omvärldsanalys och löneöversynsprocess redovisas i underlag till planen. Detta är ett arbete som påbörjats.

Hållbart arbetsliv

Borås Stads personalpolitik bygger på en mix av strategiskt arbete, ibland långsiktigt och mer kortsiktiga operativa frågor. Ett exempel är Borås Stads ambition att vara en attraktiv arbetsgivare omfattar strategiskt, långsiktigt arbete tillsammans med kortsiktiga operativa frågor. Det omfattar arbete som analyser av kompetensförsörjningsbehov i olika verksamheter såväl som att medverka på Högskolans arbetsmarknadsdagar.

Sjukfallsutvecklingen

Den negativa sjukfallsutvecklingen är nationell och inte något som är unikt för Borås Stad. Den ökade sjukfrånvaron är en avspegling av hur det ser ut i övriga Sverige. Det är många kommuner som står inför samma utmaning. Försäkringskassans nationella analysenhet brottas med sjukfallsutvecklingen och har trots sina specialiserade resurser inte något svar på frågan om vad som är orsakerna.

I Borås Stad är sjukfrånvaron 7,4 %. För att möjliggöra en jämförelse kan nämnas motsvarande siffror från några andra kommuner: Jönköping 6,8 %, Alingsås 7,5 %, Mark 7,4 %, Göteborg 8,7 %, Mölndal 7,2 %, Lund 7,1 %, Norrköping 6,6 %.

Kommunfullmäktige har valt indikatorn ”Hälsa - ett år utan sjukfrånvaro” som mått och strategiskt styrmedel. Detta mått sätter fokus på organisationshälsa och ger inriktning åt förvaltningarnas främjande och förebyggande arbete.

Forskning visar att i kommuner med låg sjukfrånvaro får medarbetarna personlig feedback, utbildning, de kan byta arbetsuppgifter, har möjlighet att framföra kritik och löser hög arbetsbelastning med hjälp av rätt prioriteringar. Friska organisationer satsar också på hälsofrämjande och förebyggande arbete. Arbetsmiljöverket lyfter fram sex faktorer för en hälsosam organisation och måttet Hälsa motsvarar just dessa faktorer.

Nya arbetsmetoder behövs för att möta sjukfallsutvecklingen. Med början 2015 togs ett samlat grepp för att arbeta mer strategiskt med sjukfrånvaro och ökad hälsa. 20 arbetsplatser valdes ut för att genomföra en psykosocial arbetsmiljöscreening tillsammans med företagshälsovården. Urvalet grundade sig på sjukfrånvarostatistik och dialog med förvaltningarna. Insatsen syftar till att skapa en gynnsam psykosocial arbetsmiljö, ett gemensamt engagemang för verksamhetens uppdrag, ökad hälsa och minskad sjukfrånvaro. Uppföljning och utvärdering sker i början av nästa år. Visar insatsen goda resultat finns det planer att arbeta vidare med fler arbetsplatser.

Plan för lika rättigheter och möjligheter

Plan för lika rättigheter och möjligheter är en del av stadens strategiska ledning och styrning. Syftet är att få ett helhetsgrepp om såväl likabehandling som arbetsmiljöfrågor med utgångspunkt i ett systematiskt förbättringsarbete.

Planen har betydelse för arbetsmiljö, genus och förmågan att vara en attraktiv arbetsgivare. Ledorden är att undersöka, bedöma, rapportera, dokumentera och följa upp.

Planen upprättas av varje förvaltning för en treårsperiod och utvärderas årligen. Förvaltningarna har en mall som stöd i arbetet. Förvaltningarnas planer redovisar fyra aktivitetsområden: Hälsofrämjande arbetsmiljö, Arbete och familjeliv, Rekrytering och möjlighet att utvecklas i arbetet samt Lön.

Planen följs upp i Stratsys som är ett webbaserat verktyg som används för att underlätta och förenkla planering-, genomförande- och uppföljningsprocessen. Här kan nämndspecifika indikatorer kopplas till Kommunfullmäktiges indikatorer, t.ex. Hälsa.

I arbetet med framtagningen av Plan för lika rättigheter och möjligheter har det förts diskussioner med Diskrimineringsombudsmannen, (DO), Sveriges Kommuner och Landsting (SKL), Statistiska Central Byrån (SCB) och Arbetsmiljöverket (AV).

Chefskap och medarbetarskap

Kontrollspann

I Borås Stad finns 430 chefer exklusive bolagen. Av dessa ingår 93 % i redovisningen nedan.

Antalet underställda som en chef har, kallas ofta ”kontrollspann”. Med hjälp av medarbetarenkäten som underlag ser kontrollspannet ut på följande sätt:

- 86 procent av antalet chefer (342 st.) har mellan 0-35 medarbetare
- 31 procent av antalet chefer (123 st) har mellan 0-10 medarbetare
- 3 procent av cheferna (12 st) har mellan 51 och 70 medarbetare

En mer detaljerad redovisning:

	Antal chefer	Antal medarbetare
	123	0-10
	86	11-20
	109	21-30
	44	31-40
	24	41-50
	6	51-60
	6	61-70
Totalt	398	

Som jämförelse kan nämnas att i Eskilstuna och Västerås finns ett mål på högst 35 medarbetare per chef. Norrköping har tidigare haft samma mål men har tagit bort det.

Förutsättningar att vara chef

Hur det är att vara chef i Borås Stad redovisas dels i Kommunkompassen dels medarbetarenkäten och dess HME-värde.

Kommunkompassen

Jämfört med medelresultatet för andra kommuner som deltagit i Kommunkompassen ligger Borås Stad högre inom området ”Ledarskap, ansvar och delegation”. Maxpoäng är 100 och Borås Stad har 69 poäng, att jämföra med medelvärdet 59. Om man bryter ut delmålet som beskriver hur kommunens ledarutveckling bedrivs har Borås Stad 18 av 20 möjliga poäng.

Hållbart medarbetarengagemang (HME-värde) för chefer

I medarbetarenkäten mäts och redovisas ett värde för Hållbart medarbetarengagemang, (HME-värde) för chefer. Det mäter nivå på engagemang, organisationens förutsättningar att behålla och öka engagemanget samt förmåga att ta tillvara engagemang i organisationen. HME-värde redovisas i tre delområden på en femgradig skala:

Hållbart medarbetarengagemang	Medelvärde chefer	Medelvärde totalt alla medarbetare och chefer
Delområde motivation	4,4	4,1
Delområde ledarskap	4,2	4,1
Delområde styrning	4,2	4,1
Totalt HME	4,3	4,1

Idéer, innovationer och ständiga förbättringar

Idéer, ständiga förbättringar och innovationer handlar om mer än traditionell förslagsverksamhet. Det var med den som bakgrund som det tidigare personalpolitiska programmets innehåll moderniserades, från förslagsverksamhet till Idéer, ständiga förbättringar och innovationer. Det behövs omprövning och utveckling av nuvarande strukturer och stöd för Idéer, ständiga förbättringar och innovationer. Det är ett arbete som pågår. Några exempel:

- Förvaltningscheferna har deltagit i en utbildning kring innovationsarbete i offentlig sektor, Innovationsstafetten, arrangerad av Sveriges kommuner och Landsting (SKL). Med Innovationsstafetten vill SKL höja kunskapen kring innovationsarbete i offentlig sektor och särskilt belysa ledarskapets betydelse.

- Borås Stad har för första gången arrangerat kvalitetsmässan ”Inspiration Borås”. Målgruppen var alla medarbetare i förvaltningar och bolag och syftet var att inspirera, inspireras och att sprida goda exempel som vi kan vara stolta över. Mässan erbjöd också seminarier och utställningar.
- Samtidigt med kvalitetsmässan arrangerades en workshop med 50-talet deltagare. Uppgiften var att definiera vad som behövs för att skapa ett kreativt arbetsklimat och hur kommunen kan fånga upp och föra vidare alla goda idéer som finns runt om i organisationen.

Kommunstyrelsens bedömning

Kommunstyrelsen delar Stadsrevisionens bedömning att det personalpolitiska programmet till största delen är ändamålsenligt.

Kommunstyrelsen redovisar i sitt yttrande ett antal väsentliga punkter avseende genomförandet av det personalpolitiska programmet.

Det redovisar arbete som har genomförts, pågående arbete t.ex. analyser, resultat och särskilda insatser samt ytterligare planerade åtgärder som samtliga har haft eller har siktet inställt på att genomföra det personalpolitiska programmet.

Kommunstyrelsens uppfattning är att den genomförda personalpolitiken är ändamålsenlig givet att ändamålet är att kunna rekrytera och behålla kompetent personal.

Kommunstyrelsens bedömning är att Stadsrevisionens rapport kan utgöra en värdefull del i underlaget i det fortsatta arbetet med att förbättra personalpolitiken i Borås Stad.

KOMMUNSTYRELSEN

Ulf Olsson
Kommunalråd

Svante Stomberg
Kommunchef