



Sociala omsorgsnämndens ledamöter och ersättare kallas härmed till sammanträde i Sociala omsorgsförvaltningen Bryggaregatan 15, **måndagen den 20 maj 2024 kl. 17:30**

Sociala omsorgsnämndens sammanträde är öppet för allmänheten. Nämndens sammanträden hålls dock alltid inom stängda dörrar u ärenden som avser myndighetsutövning eller omfattas av sekretess.

Yvonne Persson
Sociala omsorgsnämndens
Ordförande

Magnus Stenmark
Förvaltningschef

Partigruppsmöten för politisk beredning äger rum på sammanträdesdagen på Bryggaregatan 15, plan 5.

Mitt S-samverkan, sammanträdesrum Granen, kl. 16.30

Moderaterna och Kristdemokraterna, sammanträdesrum Tallen, kl. 16.30

Sverigedemokraterna, sammanträdesrum Pilen, **OBS! Från kl.16.00**

Vänsterpartiet, sammanträdesrum Sälgen, **OBS! Från kl. 16.00**

Förhinder anmäls alltid till Josefine Christiansen, 033 353854 eller via e-post: josefine.christiansen@boras.se

Ärende

1. Beredning av ärenden i gruppmöte
2. Upprop och val av protokolljusterare
3. Allmänhetens frågestund
4. Fastställande av föredragningslista
5. Förvaltningen informerar
6. Besök från verksamhet
7. Budgetuppföljning tertial 1, ekonomi 2024
Dnr 2023-00244 1.2.4.1
8. Plats på daglig verksamhet
Dnr 2024-00070 1.1.3.1
9. Revidering av delegationsordning 2024
Dnr 2024-00067 3.7.6.1
10. Yttrande över Remiss: Uppföljning av granskning av Borås Stads
personalpolitik
Dnr 2024-00045 1.1.3.1
11. Rapportering av ej verkställda gynnande beslut och avbrott av insats enligt
SoL och LSS t.o.m. 31 mars 2024
Dnr 2024-00083 3.7.0.9
12. Val av ersättare till Lokalt funktionshinderråd
Dnr 2023-00260 1.1.3.25
13. Utredning om avgift för korttidsplats enligt SoL
Dnr 2023-00214 1.1.3.1
14. Initiativärende: Förkortad arbetstid
Dnr 2024-00095 1.1.3.1
15. Redovisning av delegationsbeslut 2024
Dnr 2023-00251 1.1.3.1
16. Redovisning av inkomna och avgivna skrivelser 2024
Dnr 2023-00252 1.1.3.1
17. Övriga frågor

Indira Cavka
HandläggareDatum
2024-05-20Instans
Sociala omsorgsnämnden
Dnr SON 2023-00244 1.2.4.1

Budgetuppföljning tertial 1 2024

Sociala omsorgsnämndens beslut

Sociala omsorgsnämnden beslutar att godkänna tertialrapport 1, 2024.

Sammanfattning

Sociala omsorgsnämnden står inför en rad utmaningar de kommande åren och verksamheten behöver utvecklas för att möta de utmaningarna. Det rör sig bland annat om omställningen till en mer nära vård, omställningen av socialtjänsten, förändrade målgrupper, lagförändringen om dygnsvila samt kompetensförsörjning och bemanning som är en av nämndens viktigaste utmaningar när komplexiteten kring brukarna ökar. Förekomsten av hot- och våld i verksamheterna gör både brukare och personal utsatta. Därför har nämnden under första tertialen 2024 genomfört löpande utbildningar för att höja kompetensen hos personalen om bl.a. om olika funktionsnedsättningar, arbetssätt för att kunna undvika hot och våld, systematiskt kvalitetsarbete och pedagogiska lösningar i verksamheten. Vidare har förvaltningen jobbat med Vård- och omsorgscollege (VO-college), certifierad samverkan mellan arbetsgivare, fackliga organisationer och utbildningsanordnare, i syfte att skapa utbildningar med hög kvalitet för att trygga framtida personal- och kompetensförsörjning inom vård och omsorg.

Sociala omsorgsnämnden redovisar ett resultat till och med april på +4 555 tkr. Fyra tolfedelar av nämndens buffert ingår i resultatet med 2 848 tkr.

Nämndens buffert under året är 8 546 tkr. Prognos för helåret är i nuläget enligt årsbudget. Årets buffert för oförutsedda kostnader har inte fördelats av nämnden. Buffert kan behövas under året eftersom nämnden har en verksamhet där det kan tillkomma nya externa placeringar, fler beslutade timmar personlig assistans LSS men även ny lag kring 11-timars dygnsvila som trädde i kraft den 1 oktober 2023 och som innebär ökade kostnader för förvaltningen som i dagsläget fortfarande är svårt att prognosticera.

Kostnaderna för personal är lägre än budgeterat fram till och med april. Under tertial 1 finns det ett tillfälligt överskott och det finns flera orsaker till det. Överskott inom några verksamheter beror framförallt på vakanta tjänster samt samplanering och resurspass. Samtidigt har några verksamheter inom förvaltningen underskott i personalkostnaderna som beror på dubbla personalkostnader i form av poolpersonal / bredvid gåingar och timvikarier,

sjuklön för ordinarie personal men framförallt inhyrd personal inom myndighet och HSV. Prognos för hela året gällande personalkostnader är ett underskott.

Inom entreprenadbolaget finns det tillfälligt några tomma platser, vilket ger ett överskott men under kvartal två kommer verksamheten att få ökade kostnader på grund av höjda OPI- och KPI-index eftersom de definitiva indexnivåerna fastställdes under mitten av april 2024.

Kostnader för material är högre än budgeterat och detta beror på inköp av inventarier men även ökade kostnader för hyra och inköp av hjälpmedel.

Kostnader för tjänster är högre än budgeterat och detta beror på ökade kostnader för hemtjänst, köp av legitimerad personal kväll och natt, ökade kostnader för delegerad personal i ordinärt boende, sjukersättning vid personlig assistans och daglig verksamhet och i synnerhet kostnader för externa utförare enligt Lagen om valfrihetssystem (LOV).

Nämnden har en volymökning inom daglig verksamhet, där antalet deltagare med verkställda beslut har ökat vilket har resulterat i ökade kostnader för nämnden. Volymökningen ger en ökad kostnad för verksamhetsområdet myndighet som betalar ut ersättning för daglig verksamhet till externa utförare och till verkställigheten inom förvaltningen. Fler deltagare på daglig verksamhet ger även en högre kostnad för habiliteringsersättningen. Daglig verksamhet utförs enligt LOV med både privata utförare samt inom förvaltningen.

Beslutsunderlag

1. Tertiärrapport 1 2024, Sociala omsorgsnämnden

Samverkan

Ärendet har varit föremål för samverkan på FSG den 13 maj

Beslutet expedieras till

1. Kommunstyrelsen

Yvonne Persson
Ordförande

Magnus Stenmark
Förvaltningschef



BORÅS STAD

Tertial 1 2024

Sociala omsorgsnämnden

Innehållsförteckning

1 Inledning	3
2 Nämndens uppdrag och ansvar	3
2.1 Nämndens grunduppdrag, väsentliga händelser	3
2.2 Nämndens indikatorer och uppdrag kopplade till grunduppdraget	4
2.3 Verksamhetsmått	6
2.4 Uppdraget som arbetsgivare	8
2.5 Mänskliga rättigheter	9
3 Prioriterade fokusområden med indikatorer och uppdrag	9
3.1 Ett Borås med trygga och hälsosamma individer genom hela livet	10
3.2 Hälsosamma arbetsplatser och hållbart arbetsliv	11
4 Intern kontroll	13
5 Samarbetsuppdrag	13
6 Resurser	13
6.1 Nämndens verksamhet 1.....	13
7 Investeringar	22
7.1 Investeringar, årliga anslag	22

1 Inledning

För att Sociala omsorgsnämnden ska kunna bibehålla och utveckla kvaliteten i verksamheterna krävs att förvaltningen arbetar aktivt med utveckling och ständiga förbättringar för att kunna möta en framtida välfärd som bygger på minskad ekonomisk ram samtidigt som antalet brukare ökar och färre personal finns tillgänglig. Förvaltningen har målområden som är vägledande i arbetet:

- Att den enskilde ska kunna vara delaktig och ha inflytande över sin egen livssituation. Genom att ta vara på den enskildes egen upplevelse och uppmuntra till kunskapsutveckling baserad på vetenskap och beprövad erfarenhet kan förvaltningen möta dagens och framtidens behov från målgrupperna.
- Förvaltningens arbetsgivarvarumärke ska stärka vård- och omsorgsyrkens attraktivitet. Förvaltningen ska arbeta systematiskt med introduktion samt kompetenshöjande insatser i syfte att säkra kvaliteten i verksamheten och understödja medarbetares utveckling. Därtill har förvaltningens verksamheter en god och hållbar arbetsmiljö som ger friska och engagerade medarbetare med möjlighet till ett långt och berikande yrkesliv. Ett arbete på Sociala omsorgsförvaltningen skapar meningsfullhet och stolthet var dag.

Sociala omsorgsnämnden redovisar till och med april ett överskott med +4 555 tkr. Fyra tolfte delar av nämndens buffert ingår i resultatet med 2 849 tkr. Nämndens buffert under året är 8 546 tkr.

Prognosen för helåret är i nuläget en budget i balans.


2 Nämndens uppdrag och ansvar





2.1 Nämndens grunduppdrag, väsentliga händelser


Sociala omsorgsnämnden ansvarar för kommunens funktionshinderverksamhet som arbetar med stöd och insatser till enskilda personer som ges enligt Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) eller Socialtjänstlagen (SoL). Nämnden ansvarar även för hälso- och sjukvården för de berörda målgrupperna.

Nämnden står inför en rad utmaningar de kommande åren och verksamheten behöver utvecklas för att möta de utmaningarna. Det rör sig bland annat om omställningen till en mer nära vård, omställningen av socialtjänsten, förändrade målgrupper, lagförändringen om dygnsvård och utmaningar med kompetensförsörjning och bemanning. Hur nämnden och förvaltningen arbetar för att möta utmaningarna och effekterna av arbetet finns beskrivet i utvecklingsuppdragen i avsnitt 2.2.

2.2 Nämndens indikatorer och uppdrag kopplade till grunduppdraget

Uppdrag	Status T1 2024	Kommentar/Analys
<p>Nära Vård</p> <p>Uppdraget kommer från:</p> <p>N</p>	<p> Delvis genomfört</p>	<p>Alla rapporterande enheter visar tydligt att omställningen till Nära vård är pågående och att enheterna rustar sig den fortsatta omställningsprocessen där samverkan har en betydelsefull roll. Både enheter och verksamheter arbetar aktivt med att stärka samverkan och utveckla det personcentrerade förhållningssättet. Arbetet leder till en ökad medvetenhet om vikten av samverkan och enheternas egen roll i detta.</p> <p>Det årliga resultatet av egengranskning i IT-tjänsten SAMSA och SIP är genomförd, syftet med granskningen är att utvärdera hur samverkan mellan kommun och region fungerar. Vid egengranskningen granskades professioner och funktioner i den egna verksamheten gällande följsamhet till lagar, riktlinjer och rutiner. Vid egengranskning framkom att det fanns brister rörande information och kommunikation i olika delar som berör vårdbegäran, planering inför hemgång samt ansvarsfördelning. En handlingsplan med åtgärder har upprättats och uppföljning har genomförts.</p> <p>Flertalet chefer har genomgått ett ledarskapsprogram för chefer och ledare inom vård och omsorg som SKR anordnar. Samtidigt med detta kommer alla enhetschefer att gå en utbildning i systematiskt kvalitets- och patientsäkerhetsarbete som ytterligare ett led i öka kompetensen inför omställningen. I det korta perspektivet har utbildningarna skapat bättre förutsättningar för samverkan mellan cheferna och en ökad förståelse för chefsuppdraget kopplat till hälso- och sjukvårdsuppdraget. Effekter på längre sikt är för tidigt att uttala sig om i dagsläget.</p> <p>Arbete med att implementera den nya organisationen för lokal närvårdssamverkan i Borås pågår. Verksamhetsutvecklare inom förvaltningen arbetar i nära samarbete med verksamhetsutvecklare inom Vård- och äldreförvaltningen med att ta fram organisationsskiss, inriktningsdokument och uppdragsbeskrivningar. Den nya organisationen gäller från hösten 2024 och förväntas skapa en tydligare organisation i sociala klustret för att kunna hantera frågor gällande omställningen till Nära Vård på bästa sätt.</p>
<p>Utveckla styr- och ledningssystem</p> <p>Uppdraget kommer från:</p> <p>N</p>	<p> Delvis genomfört</p>	<p>Arbetet med verksamhetsplaner- och rapporter i sig är inte nytt, men i år har arbetet tydliggjort styrningen på alla nivåer och innehållet i rapporterna har också ändrats för att underlätta för rapporterande chefer att göra en analys av hur arbetet i sin verksamhet fortlöper. På förvaltningen finns två personer som arbetar med att stötta cheferna i arbetet kring rapporterna och stödet har getts både enskilt och i grupp. Bedömningen är att chefernas arbete med sina analyser ständigt förbättras, men att det finns ett utvecklingsområde i att gå från att berätta om vad verksamheterna har gjort till att faktiskt analysera vad arbetet som har genomförts har fått för effekt.</p> <p>Någon utvärdering av uppföljningsprocessen har ännu gjorts, det arbetet planeras att genomföras under våren.</p>

Uppdrag	Status T1 2024	Kommentar/Analys
<p>Krisberedskap</p> <p>Uppdraget kommer från:</p> <p></p>	<p> Delvis genomfört</p>	<p>Under tertial 1 har förvaltningen fokuserat på kontinuitetshantering, statsbidrag från socialstyrelsen samt organisation kring krisberedskap.</p> <p>SOF krisgrupp har arbetat fram en rutin för kontinuitetsplanering som samtliga enhetschefer fick presenterade för sig under en arbetsdag den 21 mars.</p> <p>Varje ansvarig chef ska presentera hur och vad den enhetsspecifika kontinuitetshantering innehåller. Ett arbete som ska vara klart innan semesterperioden drar igång.</p> <p>Vidare har KHOSS samverkansgrupp (KHOSS= den kommunala hälso- och sjukvårdens och socialtjänstens beredskap) träffats var tredje vecka och diskuterat frågor av både operativt som strategiskt karaktär. Nedanstående frågor har diskuterats;</p> <p>Civilt försvar, stabsstruktur och hur processer/organisationerna ser ut inom sociala klustret, krigsorganisation, erfarenheter av Ukraina, operatörlösa simkort samt trygghetspunkter.</p> <p>Arbetsgruppen har lagt mest fokus på det statsbidrag som kommuner kommer att få genom socialtjänsten. KHOSS- gruppen har valt störst del av bidrag ska läggas på att anställa två krisberedskapssamordnare som förhoppningsvis kan påbörja sina projektanställningar under tertial 3. Krisberedskapssamordnarna ska stötta de fyra förvaltningarna inom det sociala klustret med både operativt och strategiska frågor samt vara en länk mellan socialtjänsten i Borås Stad, CKS centralt i Borås samt länsstyrelsen regionalt.</p> <p>Utöver anställning av projektledare avser KHOSS-gruppen att köpa in materiel till de olika förvaltningarna samt använda del av arbetstid för fortsatt arbete kring krisorganisation.</p> <p>Arbetet med krisberedskap har skapat större förståelse för frågorna på förvaltningen och det pågående arbetet med kontinuitetsplaner bedöms vara ett viktigt första steg i arbetet med att säkerställa att samhällsviktiga verksamheter kan fortsätta att fungera även i händelse av kris.</p>
<p>Digitalisering</p> <p>Uppdraget kommer från:</p> <p></p>	<p> Delvis genomfört</p>	<p>Inom förvaltningen pågår flera olika digitaliseringsprojekt.</p> <p>Ett digitaliseringsforum har startat i förvaltningen där enhetschefer från respektive område samt stödfunktioner deltar. Syftet är att öka kunskap och förståelse för digitaliseringsfrågor samt att identifiera kommande behov av digitalisering. Arbetet är långsiktigt och några direkta effekter av arbetet kan inte ses än.</p>

Uppdrag	Status T1 2024	Kommentar/Analys
<p>Uppföljning av arbetet med tvång och begränsning</p> <p>Uppdraget kommer från:</p> <p>N</p>	<p> Delvis genomfört</p>	<p>Samtliga verksamhetsområden arbetar med att kartlägga förekomsten av tvångs och begränsningsåtgärder i verksamheterna. Vissa enheter är klara med sina kartläggningar, andra enheter arbetar med kartläggningen fortfarande, och en del enheter har inte påbörjat kartläggningen utan planerar att göra det till hösten. Kartläggningarna som har gjorts hittills inom verksamhetsområde 2 och 3 visar på liten eller ingen förekomst av tvångs- och begränsningsåtgärder. Det finns ett behov av att arbeta förebyggande i frågan för att minimera risken att vi vidtar begränsande åtgärder och att vi istället arbetar med pedagogiska lösningar samt använder skyddsåtgärder vid behov.</p> <p>Utöver ovan nämnda kartläggning kommer en enkät att skickas ut till verksamheternas personal under hösten 2024, för att undersöka förekomst av tvångs- och begränsningsåtgärder i verksamheterna. Enkätens resultat kommer sedan att jämföras med tidigare resultat. Eftersom denna del av uppdraget inte är påbörjat samt att enheternas kartläggningar inte är färdigställda är det för tidigt att analysera vad förvaltningens satsningar med att minska förekomst av tvång - och begränsningsåtgärder har medfört för effekter i sin helhet. En utvärdering samt uppföljning av genomförda åtgärder kommer således kunna göras som tidigast hösten 2024.</p>
<p>Personalplanering</p> <p>Uppdraget kommer från:</p> <p>N</p>		<p>Nämnden har påbörjat arbetet bland annat genom en tydligare introduktion av schemaprocessen för nya chefer och planering för ökad samplanering mellan enheter i samtliga berörda områden. Arbetet med att breddinföra samplanering och resursspass är igång i område 4. Första steget där har varit för respektive enhetschef att informera personal om samplanering/resursspass, se över introduktionsmaterial vid nyanställning samt att risk- och konsekvensanalysera införandet. Parallellt har man kartlagt överkapacitet, underkapacitet, vakanta helger samt befintlig kompetens att arbeta på andra enheter.</p> <p>Det finns många utmaningar i detta arbete. Medarbetare, samordnare och enhetschefer behöver alla förstå fördelarna och syftet med samplaneringen för att det ska fylla rätt funktion. Det tar tid att komma in i "tänket". Balansen har varit att hitta en väg mellan att köra på för att komma framåt men inte köra på för fort för att alla ska hinna bearbeta förändringen. Samordnare har också en utmaning i att lära sig diffa utifrån samplanering vilket är mycket mer komplext än att diffa en gruppbestad för sig.</p> <p>En ny enhet är skapad sedan årsskiftet på Sociala omsorgsförvaltningen som innebär att samordnarna nu arbetar gemensamt under samma chef. Att redan i tertial 1 se effekter av den förändringen är för tidigt men däremot går det redan att se skillnader i arbetsuppgifter, processer och organisation vilken är positivt inför det framtida arbetet.</p>

2.3 Verksamhetsmått

2.3.1 Funktionshinderverksamhet LSS

2.3.1.1 Bostad med särskild service för vuxna

Verksamhetsmätt		Utfall april 2023	Årsutfall 2023	Budget 2024	Utfall april 2024
- varav externt köpta platser	KF	13	13	12	12
Antalet personer med verkställda beslut om boende	KF	311	311	321	303

2.3.1.2 Daglig verksamhet

Verksamhetsmätt		Utfall april 2023	Årsutfall 2023	Budget 2024	Utfall april 2024
- varav externt köpta platser annan kommun	KF	10	10	10	9
- varav externt köpta platser enl LOV	KF	138	143	140	138
Antal personer med beslut om daglig verksamhet	KF		-	-	
Antal verkställda beslut om daglig verksamhet	KF	463	470	470	468

2.3.1.3 Personlig assistans

Verksamhetsmätt		Utfall april 2023	Årsutfall 2023	Budget 2024	Utfall april 2024
Antal personer med personlig ass enl LSS	KF	59	59	59	56
Antal personer med personlig ass enl SFB	KF	178	179	183	179
Antal timmar personlig assistans enl LSS	KF	14 493	173 076	169 500	15 497
Varav retroaktiva beslut, antal timmar	KF	66	3 262	0	643

2.3.1.4 Övergripande

Verksamhetsmätt		Utfall april 2023	Årsutfall 2023	Budget 2024	Utfall april 2024
Antal personer med LSS-beslut	KF	907	914	915	909

2.3.2 Funktionshinderverksamhet SoL

2.3.2.1 Bostad med särskild service

Verksamhetsmätt		Utfall april 2023	Årsutfall 2023	Budget 2024	Utfall april 2024
- varav externt köpta platser	KF	15	14	15	13
Antal personer med särskilt boende	KF	86	97	94	82
Externt köpta platser med delat betalningsansvar	KF	10	11	10	13

2.3.2.2 Insatser i ordinärt boende

Verksamhetsmätt		Utfall april 2023	Årsutfall 2023	Budget 2024	Utfall april 2024
Antal personer med boendestöd	KF	214	217	245	217
Antal utförda timmar boendestöd	KF	1 799	21 780	19 000	1 749

2.3.2.3 Sysselsättning enligt SoL

Verksamhetsmätt		Utfall april 2023	Årsutfall 2023	Budget 2024	Utfall april 2024
Antal personer med sysselsättning enligt SoL	KF	76	79	83	83

2.3.2.4 Övergripande

Verksamhetsmätt		Utfall april 2023	Årsutfall 2023	Budget 2024	Utfall april 2024
Antal personer med beviljade insatser	KF	424	432	440	425

2.3.2.5 Övrigt

Verksamhetsmätt		Utfall april 2023	Årsutfall 2023	Budget 2024	Utfall april 2024
Antal personer med trygghetslarm	KF	79	83	85	74

2.4 Uppdraget som arbetsgivare

Forskning visar att det finns ett antal gemensamma faktorer hos friska organisationer, bland annat ett närvarande ledarskap, delaktighet och påverkansmöjligheter för all personal, systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) i vardagen, bra introduktioner och kompetensutveckling genom hela arbetslivet.

En av nämndens viktigaste utmaningar handlar om medarbetares kompetens när komplexiteten kring brukarna ökar. Förekomsten av hot- och våld i verksamheterna gör både brukare och personal utsatta. Arbetsplatser som frekvent drabbas av hot och våld har visat sig ha svårare att behålla och nyrekrytera personal. Det är ett stort och allvarligt arbetsmiljöproblem som ännu mer lyfter fram vikten av rätt kompetens inom verksamheterna. Genom att höja kompetensen får personalen bättre förutsättningar att hantera komplexiteten i arbetet och en hållbar arbetsmiljö.

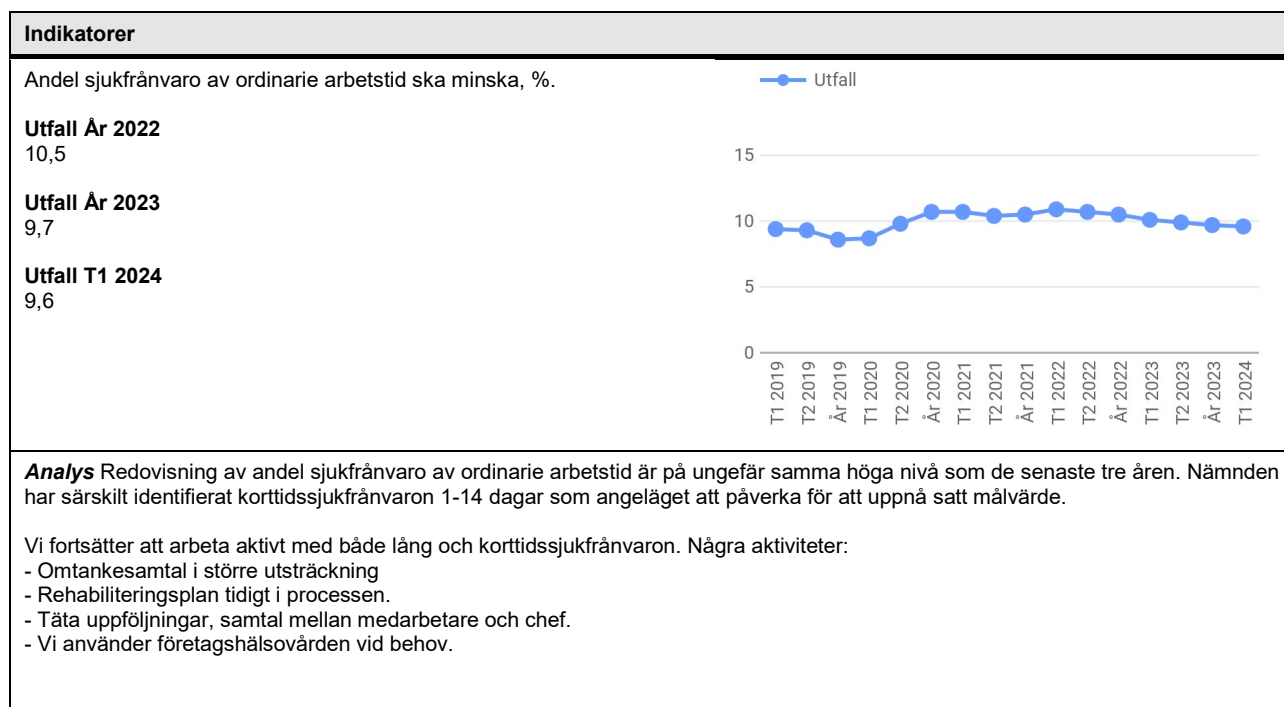
- Nämnden genomför löpande utbildningar för att höja kompetensen hos personalen, bland annat om olika funktionsnedsättningar, arbetssätt för att kunna undvika hot och våld, systematiskt kvalitetsarbete och pedagogiska lösningar i verksamheten.
- Vård- och omsorgscollege (VO-college) är en certifierad samverkan mellan arbetsgivare, fackliga organisationer och utbildningsanordnare. Syftet är att skapa attraktiva och moderna utbildningar med hög kvalitet för att trygga framtida personal- och kompetensförsörjning inom vård och omsorg. En del av VO-college är validering till stödassistent för befintliga medarbetare som saknar rätt gymnasieutbildning. Under 2023 har ca 20 habiliteringsassistenter påbörjat sin valideringsutbildning till stödassistent. Utbildningarna fortsätter under 2024.

Rekryteringen av legitimerad personal har blivit något enklare, fler legitimerad personal söker våra tjänster och vi fasar ut extern bemanning succesivt. Tertial 1 har nämnden fortfarande höga kostnader för extern bemanning via bemanningsföretag. För att avlasta sjuksköterskor, fysioterapeuter och arbetsterapeuter har nämnden anställt undersköterskor och rehabiliteringsassistenter och utvecklar således arbetsfördelningen mellan olika yrkesgrupper.

I förvaltningen följer enhetscheferna SAM-hjulet och APT genomförs en gång per månad. HR har tagit fram ett material för cheferna att använda på APT där det systematiska arbetsmiljöarbetet kombineras med Borås Stads gemensamma principer. Mätstickan genomförs regelbundet för att fånga upp arbetsbelastning och mående. Medarbetarsamtal genomförs med samtliga medarbetare och bedömningsamtal inför årets löneöversyn erbjuds till samtliga medarbetare.

Nämnden arbetar vidare med arbetsgivarvarumärket genom att bland annat vara synliga på mässor och i sociala medier samt genom att ta emot praktikanter och feriearbetare.

2.4.1 Indikatorer



2.5 Mänskliga rättigheter

På förvaltningen arbetar vi med mänskliga rättigheter och jämlikhet på flera olika nivåer. Den viktigaste delen av arbetet sker på individnivå utifrån vårt arbete med att öka delaktigheten och inflytandet för våra brukare. I vårt grunduppdrag är det tydligt att vi ska främja jämlikhet och ge våra brukare möjlighet att leva som andra. Under uppdraget gällande delaktiga brukare återfinns mer information om det forskningsprojekt om pågår som en viktig del i förvaltningens utvecklingsarbete.

Under samarbetsuppdraget återfinns mer information om förvaltningens funktionshinderråd som också har en viktig roll i arbetet kring mänskliga rättigheter.

På förvaltningen finns också resurser avsatta för våldsförebyggande arbete, vilket också sker på olika nivåer. Brukare erbjuds utbildning i en självstärkande utbildning (VIP) riktad till personer med intellektuell funktionsnedsättning och i år finns också möjlighet för brukare att delta på liknande utbildning med tema i kärlek och relationer. Alla enhetschefer, stödpedagoger och utvald baspersonal kommer också att erbjudas utbildning inom området sexuell hälsa för personer med funktionsnedsättning.

Arbetet med att ta fram en rutin för hur verksamheterna ska upptäcka och förebygga våld i nära relation pågår på förvaltningen samtidigt som det i sociala klustret finns ett pågående arbete med att ta fram en rutin där det tydligt framgår hur vi kan hjälpa personer som är utsatta för våld att få adekvat stöd när förvaltningens egna resurser och kompetens inte är tillräckliga.

3 Prioriterade fokusområden med indikatorer och uppdrag

Den politiska viljeinriktningen för Kommunfullmäktige sammanfattas genom 12 fokusområden för staden. Fokusområdena baseras på Borås Stads vision samt Borås Stads uppdrag som välfärdsaktör, samhällsutvecklare och demokratiaktör samt arbetsgivare.

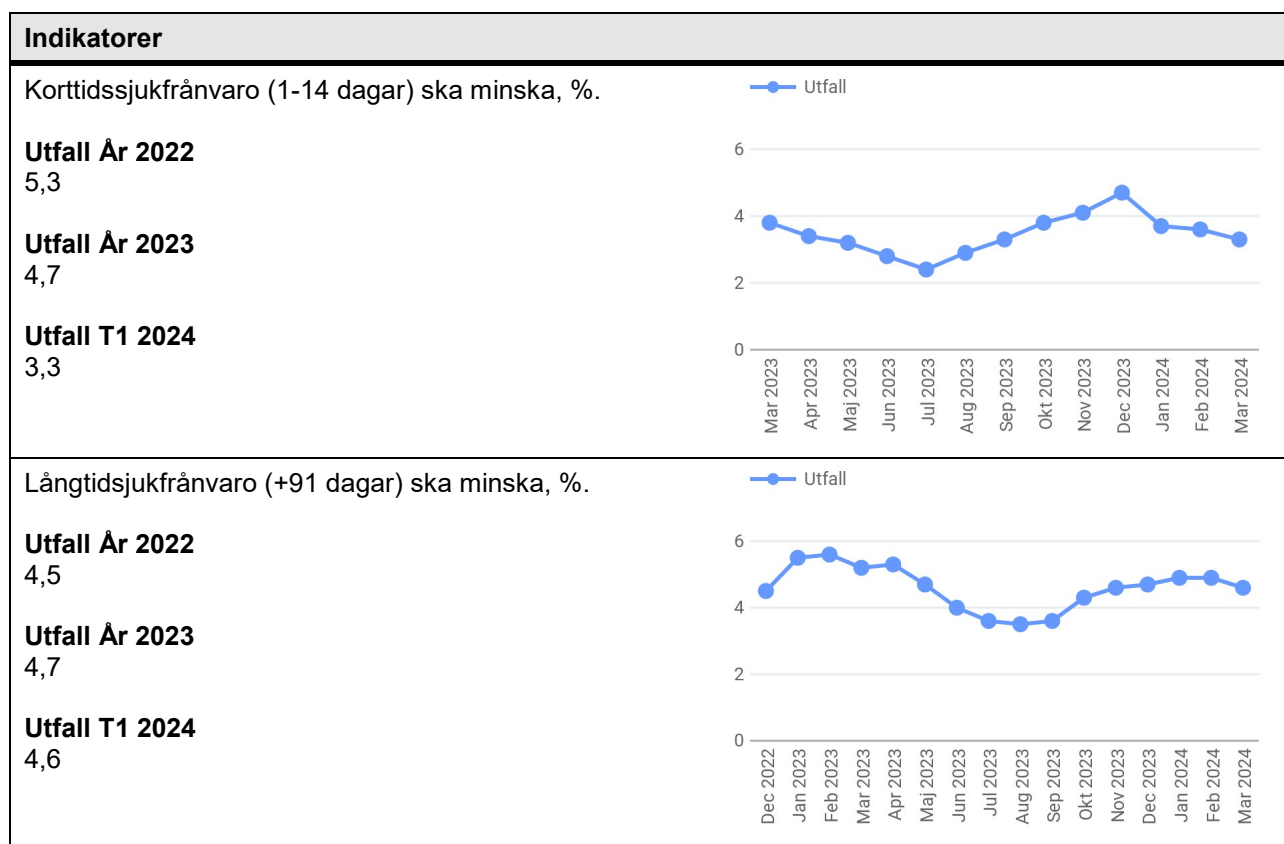
3.1 Ett Borås med trygga och hälsosamma individer genom hela livet

3.1.1 Delaktiga brukare ger trygga och hälsosamma individer

Uppdrag	Status År 2024	Kommentar/Analys
<p>Delaktighet och inflytande för brukare ska öka</p> <p>Uppdraget kommer från:</p> <p></p>		<p>Att brukare känner sig delaktiga i utförandet av sina insatser handlar om att få vara delaktiga i utredningsprocessen, planeringen och utformningen av de insatser man beviljats. Alla brukare kan vara delaktiga utifrån sina olika förutsättningar och utifrån personens funktionsnivå.</p> <p>Alla verksamhetsområden har valt ut aktiviteter kopplade till målområdet ökad delaktighet och inflytande. Kommunikation är en stor gemensam nämnare för att lyckas med sitt uppdrag och flertalet kompetenshöjande insatser gällande bemötande, kommunikation och delaktighet har ägt rum verksamheterna bakåt i tiden, pågår just nu och planeras också framåt. Flera enheter och verksamheter beskriver hur kompetenssatsningen kring framför allt kommunikation nu implementeras och flera enheter kan också se en direkt effekt i att brukare upplevs ha fått bättre förutsättningar att vara delaktiga när kompetensen kring kommunikation har ökat. Effekten på längre sikt mäts genom att följa resultatet av brukarundersökningen som beräknas komma i november och är därför för tidigt att uttala sig om.</p> <p>För att säkerställa att våra arbetsätt utvecklas på ett adekvat sätt för att brukarnas delaktighet och inflytande öka har förvaltningen gått in i ett projekt tillsammans med FoU Sjuhärad som kommer att genomföra en forskning inom området. Forskningen kommer att ha fokus på genomförandeplaner och hur brukarna upplever delaktighet och inflytande i förhållande till dessa. Projektet är pågående och skapar dialog och eftertanke, vilket är en god kortsiktig effekt. I ett längre perspektiv går det ännu inte att se några effekter.</p>

3.2 Hälsosamma arbetsplatser och hållbart arbetsliv

3.2.1 En attraktiv arbetsgivare har hälsosamma arbetsplatser och ger ett hållbart arbetsliv



Vi fortsätter vårt aktiva arbete med både lång- och korttidssjukfrånvaron. Några aktiviteter:

- Omtankesamtal i större utsträckning
- Rehabiliteringsplan tidigt i processen.
- Täta uppföljningar, samtal mellan medarbetare och chef.
- Vi använder företagshälsovården vid behov.

Uppdrag	Status År 2024	Kommentar/Analys
<p>Sociala omsorgsnämnden ska bli mer attraktiv som arbetsgivare</p> <p>Uppdraget kommer från:</p> <p>N</p>		<p>Arbetet med att ta fram och analysera aktiviteter för en attraktiv arbetsgivare pågår i alla områden.</p> <p>I område 1 ser man att:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Uppdrag utifrån roller och ansvar behöver förtydligas, vad som ingår i medarbetarens uppdrag - Samverkan mellan enheterna behöver stärkas - Behov av kompetensutveckling finns. Dels för att skapa trygghet i uppdragen och dels som en viktig orsak till att stanna på arbetsplatsen. Kompetenshöjande insatser såsom utbildning i MI, AKK och IBIC har genomförts. <p>För att förbättra arbetsmiljön och minska sjukfrånvaro samt personalomsättning har området arbetat med att tydliggöra uppdrag, roller och ansvar för legitimerad personal.</p> <p>I område 2 har aktiviteter tagits fram som främst handlar om arbetsmiljö, trivsel på arbetet samt förutsättningar att hantera sitt uppdrag. Kompetensutveckling lyfts fram som särskilt viktigt och flertalet utbildningsinsatser kommer att genomföras under året. Samtliga enheter ska under 2024-2025 utbilda språkambud. Målsättningen är att minst en av medarbetarna per enhet har denna kompetens.</p> <p>I område 3 har man genomfört flera olika åtgärder för att främja attraktiv arbetsgivare. Bland annat:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hälsoinspiratörer är aktualiserade på flera enheter - Nyttjande av friskvårdsbidrag har ökat något - Kompetensökning inom omsorg - Utbildning i MI - Bokcirkel - stolt assistent - Digital mätsticka - Uppmuntran om att ta del av Borås Stads personalgrupp MerKrafts erbjudanden - Gemensamma aktiviteter utanför arbetstid - Extern handledning <p>I område 4 har man många pågående aktiviteter igång. HR är ute och stöttar upp kring kommunikation och medarbetarskap på vissa enheter och har planerat för fler till hösten. Samverkansmöten är skapade för bättre samverkan utanför enheten. Enhetschef jobbar med att förtydliga beslut och arbetssätt, genom att gå igenom beslut och arbetssätt på nästkommande APT eller brukarmöten. Öron kring schemaläggning omhändertas av både enhetschef och samordnare genom att öka kunskapen kring schemaläggningsprocessen.</p> <p>För enhetscheferna i område 4 har man identifierat en stress i att de upplever att de inte kan vara sjuka eller på semester eftersom saker hamnar på hög under deras frånvaro. För att komma till rätta med detta har man skapat grupper, så kallade SOF-grupper. Inom dessa grupper täcker chefer för varandra vid frånvaro.</p>

4 Intern kontroll

Sociala omsorgsnämnden har det yttersta ansvaret för att utforma en god intern kontroll inom nämndens verksamhetsområde. Nämnden ska årligen identifiera och analysera väsentliga risker i den egna verksamheten och utifrån riskanalysen upprätta en intern kontrollplan.

Sociala omsorgsförvaltningen antog regler och anvisningar för den interna kontrollen i augusti 2023. Riskanalysen för år 2024 omfattar 16 risker varav sju av dessa bedömdes vara av den karaktären att de tillfördes intern kontrollplan. Riskerna följs upp löpande under året. Majoriteten av riskerna redovisas vid året slut och resterande redovisas kvartals- eller halvårsvis.

5 Samarbetsuppdrag

Sociala omsorgsnämnden har ett särskilt samarbetsuppdrag avseende tillgänglighet. Samarbetsuppdraget syftar till att stärka helhetssynen av begreppet tillgänglighet och att få nämnder och styrelser att tydligare se sin del i helheten. Samverkan och samarbete ska bidra till ökad måluppfyllelse med utgångspunkt i vad som är ”det bästa” för kommuninvånaren. Det särskilda samarbetsuppdraget är därmed också ett sätt att tydliggöra ansvar och befogenheter i tillgänglighetsfrågor som har gemensam karaktär.

Nämnden har en funktionshinderkonsulent anställd med uppgift att samordna och planera samarbetsuppdraget tillgänglighet. Funktionshinderkonsulent erbjuder kontinuerligt råd och stöd till både förvaltningar och föreningar gällande tillgänglighet. Det finns möjlighet för förvaltningar att boka in tillgänglighetsutbildningar. Funktionshinderkonsulent medverkar på tillgänglighetsnätverk samt mänskliga rättigheters nätverket i staden och har ett nära samarbete med våra föreningar i staden.

Under året har förvaltningen tillsammans med lokalförsörjningsförvaltningen fortsatt arbetet med det kommunala partnerskapet med kommunen Vracar i Serbien. Borås har haft besök av representanter från Vracar på en studieresa och representanter från Borås kommer att besöka Vracar under året. Syftet med utbytet av erfarenheter är att öka medborgares inflytande, genom att lokala och politiskt styrda organisationer stärks. Projektet kommer att avslutas under 2024.

6 Resurser

6.1 Nämndens verksamhet 1

6.1.1 Resultat

6.1.1.1 Ekonomiskt sammandrag (Tkr)

	Utfall jan-apr 2023	Budget 2024	Budget jan-apr 2024	Utfall jan-apr 2024	Avvikelse jan-apr 2024	Prognos-avvikelse
Statsbidrag	5 206	15 646	5 215	4 903	-312	0
Avgifter och övriga intäkter	35 487	101 057	33 410	33 205	-205	0
Summa intäkter	40 693	116 703	38 626	38 109	-517	0
Personal	-183 751	-598 882	-188 506	-186 224	2 283	-2 000
Lokaler	-7 670	-26 371	-8 750	-8 633	117	0
Material och tjänster	-109 145	-336 753	-112 226	-112 388	-162	-6 000
Kapitalkostnader	-198	-700	-233	-247	-13	0

	Utfall jan-apr 2023	Budget 2024	Budget jan-apr 2024	Utfall jan-apr 2024	Avvikelse jan-apr 2024	Prognos-avvikelse
Summa kostnader	-300 764	-962 707	-309 715	-307 492	2 224	-8 000
Buffert (endast i budget)	0	-8 546	-2 849	0	2 849	8 000
Nettokostnader	-260 071	-854 550	-273 938	-269 383	4 555	0
Kommunbidrag	256 540	854 550	273 938	273 938		
Resultat jämfört med kommunbidrag	-3 530	0	0	4 555		
Godkänt ianspråktaget ackumulerat resultat	0	0	0	0		
Godkända "öronmärkta" projekt	0	0	0	0		
Resultat jämfört med tillgängliga medel	-3 530			4 555		
Akkumulerat resultat						

6.1.1.2 Resultatanalys

Sociala omsorgsnämnden redovisar ett resultat till och med april på +4 555 tkr. Fyra tolfedelar av nämndens buffert ingår i resultatet med 2 848 tkr. Nämndens buffert under året är 8 546 tkr. Prognos för helåret är i nuläget enligt årsbudget. Årets buffert för oförutsedda kostnader har inte fördelats av nämnden. Buffert kan behövas under året eftersom nämnden har en verksamhet där det kan tillkomma nya externa placeringar, fler beslutade timmar personlig assistans LSS men även ny lag kring 11-timars dygnsvila som trädde i kraft den 1 oktober 2023 och som innebär ökade kostnader för förvaltningen som i dagsläget fortfarande är svårt att prognosticera.

Intäkter

Fram till och med april är intäkterna något högre än budgeterat och det beror framförallt på att intäkter från försäkringskassan är högre än budgeterat. Prognos för året är att intäkterna kommer att uppgå till budgeterat.

Kostnader

Kostnaderna för personal är lägre än budgeterat fram till och med april. Under tertial 1 finns det ett tillfälligt överskott och det finns flera orsaker till det. Överskott inom några verksamheter beror framförallt på vakanta tjänster men även på ett påbörjat arbete inom förvaltningen kring samplanering och resursspass. Samtidigt har några verksamheter inom förvaltningen underskott i personalkostnaderna som beror på dubbla personalkostnader i form av poolpersonal / bredvidgångar och timvikarier, sjuklön för ordinarie personal men framförallt inhyrd personal inom myndighet och HSV. Prognos för hela året gällande personalkostnader är ett underskott.

Inom entreprenadbolaget finns det tillfälligt några tomma platser, vilket ger ett överskott men under kvartal 2 kommer verksamheten att få ökade kostnader på grund av höjda OPI- och KPI-index eftersom de definitiva indexnivåerna fastställdes under mitten av april 2024.

Till 2024 kommer nämnden fortsätta ha högre hyreskostnad för gruppboistäder inom socialpsykiatrin. Kostnaden avser gemensamhetsytor (korridorer) vilket tidigare har betalats av Lokalförsörjningsnämnden (LFN).

Kostnader för material är högre än budgeterat och detta beror på inköp av inventarier men även ökade kostnader för hyra och inköp av hjälpmedel.

Kostnader för tjänster är högre än budgeterat och detta beror på ökade kostnader för hemtjänst, köp av legitimerad personal kväll och natt, ökade kostnader för delegerad personal i ordinärt boende, sjukersättning vid personlig assistans och daglig verksamhet och i synnerhet kostnader för externa utförare enligt Lagen om valfrietssystem (LOV).

Nämnden har en volymökning inom daglig verksamhet, där antalet deltagare med verkställda beslut har ökat vilket har resulterat i ökade kostnader för nämnden. Volymökningen ger en ökad kostnad för verksamhetsområdet myndighet som betalar ut ersättning för daglig verksamhet till externa utförare och till verkställigheten inom förvaltningen. Fler deltagare på daglig verksamhet ger även en högre kostnad för habiliteringsersättningen. Daglig verksamhet utförs enligt LOV med både privata utförare samt inom förvaltningen.

6.1.2 Verksamhetsanalys

Verksamheternas nettokostnader

Tkr	Utfall jan-apr 2023	Budget 2024	Budget jan-apr 2024	Utfall jan-apr 2024	Avvikelse jan-apr 2024	Prognos-avvikelse
Central administration						
Intäkt	628	1 940	647	576	-71	
Kostnad	-11 633	-36 866	-12 288	-12 061	227	0
Nettokostnad	-11 005	-34 926	-11 641	-11 485	156	0
Politisk verksamhet						
Intäkt	0	0	0	0	0	
Kostnad	-651	-1 620	-540	-391	149	0
Nettokostnad	-651	-1 620	-540	-391	149	0
Vård och omsorg i ordinärt boende						
Intäkt	3 315	12 861	3 411	3 535	124	
Kostnad	-11 998	-42 117	-12 744	-12 137	607	-500
Nettokostnad	-8 683	-29 256	-9 333	-8 602	731	-500
Vård och omsorg i särskilt boende						
Intäkt	2 762	8 292	2 764	2 534	-230	
Kostnad	-29 916	-101 740	-32 861	-31 603	1 258	1 000
Nettokostnad	-27 154	-93 448	-30 097	-29 069	1 028	1 000
Insatser enl LSS och SFB						
Intäkt	52 672	159 387	49 655	50 798	1 143	
Kostnad	-263 279	-838 461	-266 614	-268 705	-2 091	-8 300
Nettokostnad	-210 607	-679 074	-216 959	-217 907	-948	-8 300
Övrig vård och omsorg						
Intäkt	1 561	5 577	1 672	1 627	-45	
Kostnad	-3 531	-13 257	-4 192	-3 556	636	-200
Nettokostnad	-1 970	-7 680	-2 520	-1 929	591	-200
Buffert						
Intäkt		0				
Kostnad		-8 546	-2 848		2 848	8 000
Nettokostnad		-8 546	-2 848		2 848	8 000
Totalt						
Intäkt	60 938	188 057	58 149	59 070	921	
Kostnad	-321 008	-1 042 607	-332 087	-328 453	3 634	0
Nettokostnad	-260 070	-854 550	-273 938	-269 383	4 555	0

6.1.2.1 Central administration

Inom verksamheten finns förvaltningschefen och centrala stödfunktioner som HR, ekonomi, gemensam administration samt kvalitet- och utvecklingsfunktionen.

Budgetavvikelse

Central administration har en positiv budgetavvikelse för tertiäl 1 med +156 tkr. Avvikelsen beror på sjukfrånvaro inom stödfunktioner. Prognos för helåret är 0 tkr i budgetavvikelse.

Analys av verksamheten

Uppgiften är att stödja nämnden och verksamheterna med att uppnå mål och följa beslutade riktlinjer. Under verksamheten finns även budget för kompetenshöjande insatser.

6.1.2.2 Politisk verksamhet

Inom verksamheten politisk verksamhet redovisas kostnader för arvoden och övriga sammanträdeskostnader samt nämndsekreterare.

Budgetavvikelse

Prognosen för helåret visar 0 tkr i budgetavvikelse.

6.1.2.3 Vård och omsorg i ordinärt boende

Inom verksamheten vård och omsorg i ordinärt boende redovisas insatser enligt SoL som utförs i ordinärt boende. Insatserna är främst boendestöd och hemtjänst samt korttidsboende.

Budgetavvikelse

Verksamheten Vård och omsorg i ordinärt boende har en positiv budgetavvikelse för tertiäl 1 med +731 tkr. Prognosen för helåret visar -500 tkr i budgetavvikelse. Minusprognosen avser främst kostnader för hemtjänsten.

Analys av verksamheten

Hemtjänst/trygghetslarm

Sociala omsorgsnämnden beslutar om insatser enligt SoL, exempelvis hemtjänst och trygghetslarm. Utförare av de beslutade insatserna är Vård- och äldreförvaltningen samt privata utförare enligt valfrihetssystemet (LOV). Kostnader för bland annat hemtjänst är kopplade till beslut om rätt till stöd av insatser. Uppföljningar/nya beslut får avgöra behoven vilket påverkar budgeten åt endera riktningen.

Boendestöd

Boendestödet erbjuder ett individanpassat vardagsstöd och motiverar och stöttar den enskilde genom att skapa struktur och mål i vardagen. Insatserna är av pedagogisk och stödjande art och ställer krav på delaktighet.

Under flera år har boendestöd haft utmaningar kopplat till höga sjuktal samt låg utförandegrad hos brukare. Boendestöd har under året 2023 påbörjat en organisationsförändring. Syftet med förändringen var att få en tydligare målbild, mer eget ansvar i teamen, brukarstyrda scheman och bättre trivsel då kompetens tas tillvara. För att få ett nära ledarskap och täta dialoger mellan chefer och boendestödare har verksamheten utökat chefsnärvaro.

Året har börjat med att verksamheten Boendestöd redovisar positiva siffror som till största delen beror på en budgetförstärkning men även som ett resultat av aktiva åtgärder. Korttidsfrånvaro har hanterats med befintlig personalstyrka. Enheten har ej ersatt två tjänstlediga och verksamheten jobbar kontinuerligt med att hantera de ekonomiska resurserna på bästa sätt. Målet som verksamheten har är en budget i balans.

Hälso- och sjukvårdsinsats

Hälso- och sjukvård, habilitering och rehabilitering ska tillgodose nämndens målgruppers behov av hälso- och sjukvårdsinsatser utifrån det som regleras i hälso- och sjukvårdslag, överenskommelser kring hälso- och sjukvård mellan kommuner och Västra Götalandsregionen samt det som är angivet i nämndens reglemente.

Sociala omsorgsnämnden ska bidra till att uppnå en god och nära vård, där målsättningen är att vården ska ske på rätt vårdnivå. Arbetsgrupp på Sociala omsorgsförvaltningen ska bereda frågor för Närvård i Sociala klustret och omhändertar praktiskt arbete som uppstår inom Närvårdssamverkan Södra Älvsborg.

Västra Götalands målbild för en god och nära vård

- Utgår från individuella förutsättningar och behov.
- Bygger på relationer, är hälsofrämjande, förebyggande och proaktiv.
- Bidrar till jämlik hälsa, trygghet och självständighet och grundas i gemensamt ansvarstagande och tillit.

Nämnden har kostnadsansvar för alla personliga hjälpmedel inom LSS och socialpsykiatri i Borås Stad. Kostnaderna har under de senaste åren ökat till följd av fler antal personer är i behov av hjälpmedel. Ökningen kopplas till att aktuella målgrupper med funktionsnedsättning blir äldre och därmed får ett ökat behov av hälso- och sjukvård samt behov av hjälpmedel kopplat till ökad ålder.

Behov av extern bemanning inom myndighet och inom enheten för hälso- och sjukvård bedöms kvarstå för att uppnå god patientsäkerhet och för att få en bra och fungerande arbetsmiljö.

6.1.2.4 Vård och omsorg i särskilt boende

Inom verksamheten vård och omsorg i särskilt boende redovisas bostad med särskild service enligt SoL för personer med psykisk funktionsnedsättning samt hälso- och sjukvårdsinsatser för målgruppen. Insatserna verkställs inom nämndens gruppboendestäder samt genom externa placeringar.

Budgetavvikelse

Verksamheten Vård och omsorg i särskilt boende har en positiv budgetavvikelse för tertiäl 1 med +1 028 tkr. Prognosen för helåret visar +1 000 tkr i budgetavvikelse.

Analys av verksamheten

Socialpsykiatri gruppboendestäder

Under tertiäl 1 har både kort- och långtidssjukfrånvaro ökat något vilket har resulterat i en stor omsättning av poolpersonal. I vissa fall har avslag från pool getts vilket i sin tur har genererat i övertidskostnader eller minimibemanning. Det har rekryterats ny personal som kommer att vara på plats under kvartal 2 och förhoppningsvis kommer läget att stabiliseras. Enhetscheferna jobbar aktivt med omtankesamtal samt är närvarande i verksamheten. Strategiskt viktiga områden att arbeta med under 2024 är en bemanning i balans och effektivt nyttjande av befintliga resurser samt medarbetarnas upplevelse av en god arbetsmiljö. Svårigheter att rekrytera nya medarbetare med rätt kompetens är en utmaning och risker finns framåt att både kvalitet och kontinuitet påverkas inom verksamhetsområdet. Fokus framåt är en tydligare styrning och ledning utifrån nämndens två målområden, attraktiv arbetsgivare och att öka brukarnas delaktighet.

En tydlig tendens är att brukarnas allt komplexare funktionsnedsättningar, ökande ålder samt ett mer omfattande omvårdnadsbehov innebär ett behov av att öka personaltätheten samt att fortsätta satsa på kompetensutveckling. Under kvartal 1 har stödpedagoger jobbat fram en tydligare struktur som används vid brukarmöten för att på så sätt inkludera fler och öka delaktigheten. En stadig ökning av deltagare från brukargruppen sker och varje möte har även ett tema som brukarna väljer i syfte att öka brukardelaktighet. Vidare jobbas med kompletterande kommunikation tillsammans med respektive brukare för att kartlägga behov av exempelvis kompletterande kommunikation för att brukarna ska

uppleva sig trygga i kommunikationen och ha kontroll över sin vardag.

Från och med första oktober 2023 skärptes regelverket gällande dygns - och veckovila viket innebär stora utmaningar för verksamheten och förändringar i schemaläggning. Troligtvis kommer förändrat regelverk vara kostnadsdrivande då samplanering försvåras och även medarbetarnas möjlighet till turbyten minskas. Det kommer heller inte vara möjligt för medarbetarna att förlägga så kallade önskescheman i samma utsträckning som tidigare.

Hälso- och sjukvårdsinsats

Se avsnitt 7.1.2.3 Vård och omsorg i ordinärt boende.

Myndighetsutövning

För att inte utöka nuvarande nivå på antalet platser inom särskilt boende och balansera kostnadsökningar inom hälso- och sjukvård och köpta tjänster fortsätter nämndens förebyggande arbete genom samverkan mellan myndighet/verkställighet samt hälso- och sjukvård. Hemmaplanslösningar i form av stöd till personer i ordinärt boende utvecklas tillsammans med boendestöd samt öppenvård där även bostadsfrågan är en central fråga för att insatserna på hemmaplan ska fungera. Arbetet med att externt placerade brukare ska vistas på hemmaplan och att behoven ska tillgodoses i hemkommunen fortsätter under 2024.

6.1.2.5 Insatser enligt LSS och SFB

Nämnden har ansvar för myndighetsutövning enligt LSS. Det omfattar personer som tillhör lagens personkrets och som har behov av insatser där behovet inte kan tillgodoses på annat sätt. De insatser som kan beviljas enligt LSS är personlig assistans, boende med särskilt stöd och service för vuxna samt för barn och ungdomar, daglig verksamhet, avlösarservice, kontaktperson, ledsagarservice, korttidsvistelse samt korttidsstillsyn för skolungdomar.

Budgetavvikelse

Verksamheten Insatser enligt LSS och SFB har en negativ budgetavvikelse för tertial 1 med -948 tkr. Prognosen för helåret visar -8 300 tkr i budgetavvikelse. Minusprognosen avser främst kostnader för personlig assistans, LSS team, Daglig verksamhet och Hälso- och sjukvård i form av extern bemanning.

Nämnden har en volymökning med fler verkställda beslut inom daglig verksamhet vilket ger ökade kostnader för nämnden i synnerhet för externa utförare enligt LOV. Daglig verksamhet utförs enligt LOV med både privata utförare och inom förvaltningen. Fler deltagare på daglig verksamhet ger även en ökad kostnad för habiliteringsersättning.

Inom entreprenadbolaget finns det tillfälligt några tomma platser både inom gruppboendestäder och serviceboendestäder, vilket ger ett överskott men nämnden kommer att få ökade kostnader framöver på grund av höjda OPI-index och KPI-index. Båda två index bestäms under mars-april innevarande år vilket gör det svårt för nämnden att göra mer exakta beräkningar i budgetprocessen.

Nämnden har ökade kostnader för personlig assistans enligt LSS, extern bemanning, inhyrd legitimerad personal kväll och natt samt sjukersättning till assistansutförare.

Analys av verksamheten

Bostad med särskild service för vuxna

Gruppboendestäder

Brukarna tillhörande målgruppen blir allt äldre och får fler åldersrelaterade sjukdomar som kräver ett ökat behov av vård- och omsorgsinsatser. Sedan något år tillbaka har detta framförallt inneburit att gruppboendestäder med vaken natt blivit fler. Antalet brukare som uppnått pensionsålder och därmed inte deltar i daglig verksamhet växer vilket också innebär en ökad bemanning dagtid på våra gruppboendestäder. I och med att brukarna lever längre idag än tidigare drabbas även denna målgrupp i högre grad av åldersrelaterade sjukdomar där framförallt en ökning av demensdiagnoser kan ses. Vi ser även i våra

kartläggningar och märker i våra verksamheter i dag att våra brukare med diagnosen autism ofta får en samsjuklighet med psykisk ohälsa. Detta ställer helt andra krav på personalens kompetens men också något som nämnden måste ta höjd för vid produktion av nya gruppboendestäder. För att säkerställa att brukarna möts av rätt kompetens pågår ett arbete med att se över hur nämnden kan arbeta effektivare med att flytta om brukare till gruppboendestäder där rätt kompetens kan erbjudas. Det är också av stor vikt att påbörja en dialog om förändrat kompetensbehov på våra gruppboendestäder, till exempel behov av personal som har kompetens inom psykiatri, pedagogik och åldersrelaterade sjukdomar med mera.

Inom gruppboendestäderna pågår ett arbete med samplanering och resurspass inom gruppboendestäderna då samplaneringen ger större möjligheter till kompetensutvecklingsdagar, gemensamma APT och beviljande av semester. Effekterna av att samplanera mellan gruppboendestäderna är att vakanta helgpass bemannas av förvaltningens ordinarie personal i och med ökad grundbemanning. Svårigheterna i detta arbetssätt är att rekrytera personal. Brist på vikarier gör att medarbetare inte känner att de kan vara hemma när de är sjuka, utan går och jobbar ändå. Den höga personalomsättningen skapar otrygga grupper och instabilitet vilken i sin tur påverkar budget och målet attraktiv arbetsgivare negativt.

Fokus framåt är att hitta hållbara arbetsmodeller och erbjuda riktade utbildningsinsatser som möter framtidens utmaningar. 11 timmars dygnsvila är en stor utmaning för förvaltningen då det finns svårigheter att kombinera denna lagförändring med de lokala avtal som vi har i Borås stad. Dessa faktorer blir en stor utmaning utifrån nämndens två uppsatta mål, delaktiga brukare och attraktiva arbetsgivare.

En stor utmaning som nämnden står inför är rekrytering av sommarvikarier och osäkerheten ligger i tillsättningen av sjukluckor i sommar. Många enheter, men framförallt autismenheterna, har stor personalomsättning vilket genererar många introduktioner och bredvidgångar. Detta är mycket kostsamt för enheterna men har även negativ påverkan på arbetsmiljön då personalen blir extremt ansträngda. Även brukarnas aktiviteter påverkas, ställs in eller behöver planeras om utifrån när vi har personal och inte när brukaren har behov.

En stor budgetpost inom område 4 är även när vi bygger nya LSS-boenden och en redan befintlig verksamhet skall flytta från "gamla" lokaler till ny byggnad. Under tertiäl 3 2024 kommer Barnhemsgatan 68-70 flytta till Björkbo vilket kommer att medföra ökade flyttkostnader för nämnden.

Under kvartal 2 2024 har nämnden avvecklat gruppboendestaden Bodagatan och konsekvensen blir ökade flyttkostnaderna.

En problematik som vi står inför oftare än tidigare är att när brukare avlider och bor på våra enheter som inte lokalmässigt är handikappanpassade eller undermåliga eller inte håller brandsäkerheten. I dessa fall är det mycket svårt att placera nya brukare i dessa lägenheter. Även om de erbjuds tackar brukare nej. Det gör att vi står med lägenheter som inte går att hyra ut. Vi har avvecklat Bodagatan på grund av undermåliga lokaler. Vi ser både i nutid och framtid att det finns ett antal lägenheter som inte kommer bli uthyrda. Därför kommer statistiken framåt se ut som att vi minskar i platser.

Serviceboendestäder

Brukarnas behov har över tid förändrats från mer eller mindre självständiga till att idag ha fler och mer omfattande behov av stöd. En tydlig trend är att lediga lägenheter som är placerade långt från serviceboendestadens baslägenhet har blivit svårare att hyra ut. En högre åldersstruktur tillsammans med komplexa omsorgs- och vårdbehov innebär för medarbetarna ett behov av kompetensutveckling och ett förändrat arbetssätt. En ökande ålder innebär att fler personer idag inte har någon daglig verksamhet utan är hemma i sin bostad hela dagarna vilket då innebär en ökad bemanning dagtid.

Trenden under senare år har varit att brukare flyttar från serviceboendestad till gruppboendestad på grund av ökat omsorgs- och omvårdnadsbehov. Samtidigt har inflyttningen på serviceboendestad varit låg vilket innebär svårigheter rent budgetmässigt.

Översyn av personalresurser pågår på samtliga enheter men ytterligare anpassningar är svåra att genomföra på grund av schematekniska skäl. Oavsett beläggning kräver varje enskild enhet en viss grundbemanning som inte kan understigas. Arbetet med samplanering inom denna verksamhet

fungerar väl och på så sätt är driften av servicebostäder fortsatt kostnadseffektiv.

Fokus framåt är en tydligare styrning och ledning utifrån nämndens två målområden, attraktiv arbetsgivare och att öka brukarnas delaktighet.

Bostad med särskild service för barn och unga

Sedan december 2020 verkställer nämnden insatser för barn- och ungdomar enligt LSS 9:8. Utifrån utförd tillsyn från IVO och lokalernas utformning minskas från och med 2022 antalet platser från tre till två. Denna verksamhet är komplex och ställer stora krav på både ledarskap och medarbetarnas kompetens. För att säkerställa god kvalitet i denna verksamhet har nämnden tillsatt extra resurser från kvalitet och utveckling.

Fokus framåt är en tydligare styrning och ledning utifrån nämndens två målområden, attraktiv arbetsgivare och att öka brukarnas delaktighet.

Från och med första oktober 2023 skärptes regelverket gällande dygns- och veckovila vilket innebär stora utmaningar för verksamheten och förändringar i schemaläggning. En översyn pågår om det är möjligt att ta bort beredskap på vissa enheter vilket kan innebära att schemaläggningen blir mindre utmanande. Troligtvis kommer förändrat regelverk vara kostnadsdrivande då samplanering försvåras och även medarbetarnas möjlighet till turbyten minskas. Det kommer heller inte vara möjligt för medarbetarna att förlägga så kallade önskescheman i samma utsträckning som tidigare.

Personlig assistans inkl. LSS-team

Verksamheten Personlig Assistans Lönekostnader överstiger budget då enheterna behöver köpa in timvikarier för att täcka behovet. Eftersom det inte går att underbemanna inom personlig assistans går det inte att effektivisera bemanning under kortare perioder heller. ’

Extra lönetillägg för personal som är över 66 år är en merkostnad som ej fanns budgeterad för 2024. Även uttag av semesterersättning under januari och februari månad påverkar budgeten negativt. Beredskapsersättning har betalats ut för personal då brukaren valt annan assistansanordnare vilket påverkar budget negativt i stor utsträckning, 374 tkr. Störst påverkar på resultat går att se på posten inbeordningar. Det har stundtals varit höga sjuktal under januari månad och det i kombination med ny arbetstidslag (11-timmars dygnsvila) med svårigheter att bemanna har varit en kostsam historia för personlig assistans.

LSS- team kommer att redovisa ett negativt resultat i årets slut och med stor sannolikhet/risk även de ärenden som vi har inom personlig assistans. Med förhoppning kommer personlig assistans att återhämta sig något under tertial 3 likt föregående år men kostnader för inbeordring, intäktsbortfall samt utbetald beredskapsersättning går ej att hämta hem.

Åtgärder för att hantera korttidsbemanning är igångsatta genom olika arbetsgrupper för att på sikt samplanera över flera enheter. Resultat av dessa går att presentera under tertial 3.

Daglig verksamhet

En ny generations deltagare ställer krav på annan typ av verksamhet. Ett aktivt arbete behövs för att kunna erbjuda nya och anpassade aktiviteter och arbetsuppgifter. Behoven är mer komplexa hos den enskilde deltagaren och detta kräver ökad kompetens hos medarbetarna för att kunna möta deltagaren på ett professionellt sätt samt att utveckla en kvalitativ verksamhet. Det har tillsatts resurser för kartläggning av framtida målgrupp och utformning av framtidens dagliga verksamhet. Översynen fortsätter kontinuerligt om möjlighet till utveckling kan vara samlokalisering av mindre enheter för att effektivt nyttja befintliga resurser samt uppnå en budget i balans kommande år.

Samordning av personalbemanning är ett pågående arbete och fortgår dagligen för att optimera bemanning och resursanvändning. Sedan tidigare pågår det ett arbete med försök till samplanering av personalresurser inom daglig verksamhet. Omvärldsbevakning med andra kommuner som infört samplanering mellan gruppboheter och daglig verksamhet har genomförts. Framåt planeras för ett

projekt vars syfte är att öka samplaneringen mellan gruppboende och daglig verksamhet. Framtida samarbete och optimerad bemanning kommer att vara helt nödvändigt för att effektivt nyttja befintliga resurser samt för en budget i balans.

Verksamheten är intäktsbaserad utifrån antalet brukare och funktionsnivå och enhetschefer har i uppdrag att förtäta i verksamheterna och genom att verkställa fler beslut också öka möjligheten till en budget i balans. För tertial 1 visar verksamheten en positiv avvikelse som beror till stora delar på ökade intäkter genom flera verkställda beslut.

Fokus framåt är en tydligare styrning och ledning utifrån nämndens två målområden, attraktiv arbetsgivare och att öka brukarnas delaktighet.

Korttidsvistelse enligt LSS

Sammantaget redovisar verksamheten Korttidsvistelse enligt LSS ett överskott för tertial 1. Orsaken till detta är att verksamheten har lägre personalkostnader än budgeterat. Korttiden har haft externa placeringar som har möjliggjort ett bättre resultat än förväntat. Prognos för 2024 är en budget i balans.

AKL

Verksamheten AKL visar en positiv budgetavvikelse för tertial 1. Försenade tim-rapporter för 2023 och framförallt nya arvoden med retroaktivt ersättning från och med 1/1- 2024 kommer att slå hårt på totalen under tertial 3. Enheten förväntas redovisa ett minusresultat på cirka -200 tkr på helåret. Blanketter för tidsredovisningar genomförs idag manuellt och detta är ett förbättringsområde enheten tittar på.

Kontaktpersoner

Verksamheten visar en positiv avvikelse för tertial 1 men prognosen för helåret är ett underskott. En utmaning framåt är nya arvoden med retroaktivt ersättning från 240101 som förväntas betalas ut i maj 2024 med en ökning på cirka 70 tkr per månad.

Ledsagare

Verksamheten visar en positiv avvikelse för tertial 1 och prognos för hela året är en budget i balans. Svårigheter som enheten möter är bland annat att uppdragstagare ibland inte skickar in sin tim-rapport månadsvis, utan inkommer med flera samtidigt vilket belastar budgeten. Ytterligare en utmaning är de beslut som finns utanför stadskärnan där enheten ersätter med busskort eller milersättning som inte återfås i intäkterna.

Avlösare

Verksamheten visar ett blygsamt överskott för tertial 1 och prognosen för hela året är en budget i balans.

Hälso- och sjukvårdsinsatser

Se avsnitt 7.1.2.3 Vård och omsorg i ordinärt boende.

Myndighetsutövning

Verksamheten arbetar med att kontinuerligt följa upp beslutade insatser och nyckeltal för att säkerställa en god intern kontroll. Beslut om insatser ska följas av aktuell rättspraxis och aktuella domar, beslut om eventuellt dubbla insatser som t ex bostad med särskild service och kontaktperson övervägs noga. Det pågår uppföljningar av beslut, rutiner som har upprättats följs upp månadsvis av enhetschef vilket har resulterat i tydligare prövning av goda levnadsvillkor.

Antalet ärenden inom personlig assistans ligger under årets första månader på en jämn nivå men förväntas öka till följd av nya regler om stärkt rätt till personlig assistans som började gälla 1 januari 2023. Det innebär att bedömningen blivit mer generös för många grupper, främst barn och personer med psykiska funktionsnedsättningar.

6.1.2.6 Övrig vård och omsorg

Inom verksamheten vård och omsorg redovisas övriga insatser enligt SoL för personer med psykisk funktionsnedsättning.

Budgetavvikelse

Verksamheten Övrig vård och omsorg har en positiv budgetavvikelse för tertiäl 1 med +591 tkr. Prognosen för helåret visar -200 tkr i budgetavvikelse.

Analys av verksamheten

Aktiveringspedagoger

Nämnden har två medarbetare med särskild kompetens kring psykisk ohälsa. Uppdraget är att skapa innehåll och aktiviteter för personer med psykisk funktionsnedsättning för att bryta isoleringen för målgruppen. Målgruppen har behov av stödande nätverk som tror på deras förmåga samt aktiviteter som det finns evidens för och som leder till ökad delaktighet i samhället och på arbetsmarknaden.

Träffpunkt Berggården

Berggården är en öppen mötesplats för personer med psykisk ohälsa. Syftet med Berggården är att motverka social isolering och erbjuda dagliga aktiviteter i samverkan med deltagarna. För att besöka Berggården krävs inget biståndsbeslut. Under maj månad genomförs en tredagars lägerverksamhet med anmälda deltagare.

Nuvarande lokal visar ett omfattande renoveringsbehov således är framställan om ny lokal skickad till Lokalförsörjningsnämnden (LFN) under år 2023.

Daglig sysselsättning

Från 2017-01-01 är sysselsättning enligt SoL ett biståndsbedömt beslut för personer med psykisk funktionsnedsättning. Det är myndighetsutövning på Sociala omsorgsförvaltningen som utreder och beslutar kring detta. I beslutet fattat av kommunstyrelsen finns tre uppsatta kriterier för att vara berättigad denna insats. Man ska stå utanför arbetsmarknadens förfogande, ha en långvarig psykisk funktionsnedsättning samt ha aktivitetsersättning/sjukersättning från Försäkringskassan. Verkställigheten är i dag fördelad på tre olika enheter vilka är Solvarvsgatan, Jobb Resurs och Fontänen. På samtliga enheter finns deltagare med både SoL och LSS-beslut.

För att kunna erbjuda rätt insats samt erbjuda deltagaren en bra sysselsättning utifrån den enskildes behov har förvaltningen gjort en översyn av ekonomi för att skapa förutsättningar att bedriva en sysselsättning som utgår från brukarnas behov. Någon enhet inom daglig sysselsättning förväntas ha ett underskott i budgetavvikelse och detta beror på att det förekommer hot och våld och personal behöver finnas på plats i tillräckligt antal för att undvika stress hos deltagarna som kan utlösa hotfulla situationer. Ett antal deltagare har omfattande behov av stöd i alla omvårdnadssituationer.

7 Investeringar

7.1 Investeringar, årliga anslag

Investeringsprojekt

Tkr	Budget 2024	Utgift april 2024	Prognos 2024	Avvikelse 2024
Rydsvägen LSS	500	0	500	0
Björkbo LSS	500	0	500	0
Johannelundsgatan SoL	2 000	850	2 000	0
Summa	3 000	850	3 000	0

Analys

Vid planerad nybyggnad av gruppboheter äskar nämnden investeringsbudget. Under byggprocessen blir det sedan ofta förseningar på grund av överklaganden med mera. Därför behöver nämnden ofta flytta fram investeringsbudget till kommande år.

- Gruppboheten LSS med inriktning autism, Rydsvägen, som är en nettoökning av 5 lägenheter LSS, tillträde sker den 1 juni.
- Gruppbohet LSS med inriktning autism, Björkbo, är en ersättningsbohet för en icke fullvärdig gruppbohet där tillträde sker den 1 augusti.
- Gruppbohet socialpsykiatri (SoL), Johannelundsgatan, en ersättningsbohet för en icke fullvärdig gruppbohet, öppnades under kvartal 1 2024.

Richard Brevik
HandläggareDatum
2024-05-20Instans
Sociala omsorgsnämnden
Dnr SON 2024-00070 1.1.3.1

Plats på daglig verksamhet

Sociala omsorgsnämndens beslut

Sociala omsorgsnämnden beslutar att ge Sociala omsorgsförvaltningen i uppdrag att ta fram en rutin när deltagare frivilligt väljer att göra uppehåll från daglig verksamhet.

Ärendet i sin helhet

Den som omfattas av LSS personkrets 1 eller 2 och är i yrkesverksam ålder och som saknar förvärvsarbete och inte utbildar sig har rätt till daglig verksamhet enligt 9 § p 10 LSS.

Den dagliga verksamheten bör enligt lagens förarbeten kunna rymma såväl aktiviteter med habiliterande inriktning som mer produktionsinriktade uppgifter. Den bör ha som syfte att bidra till personlig utveckling och att främja delaktighet i samhället. Ett övergripande mål bör vara att på kortare eller längre sikt utveckla den enskildes möjlighet till arbete. Stor hänsyn ska tas till den enskildes önskemål om inriktning på verksamheten.

Det har under flera år varit en utmaning för Sociala omsorgsnämnden att verkställa samtliga beslut inom daglig verksamhet. Samtidigt har det på flera enheter funnits möjlighet att ta emot deltagare utifrån bestämd/möjlig kapacitet. Orsak till denna diskrepans är att deltagare på frivillig basis begär om uppehåll av sin insats.

Deltagare som begär uppehåll i sin insats behåller ändå sin plats på daglig verksamhet. Detta hindrar att deltagare som har beslut om daglig verksamhet att få sina beslut verkställda trots att ingen nyttjar den aktiva platsen på den specifika dagliga verksamheten.

För att bemöta denna problematik föreslås Sociala omsorgsnämnden att ge Sociala omsorgsförvaltningen i uppdrag att upprätta en rutin som syftar till att verkställa fler beslut och samtidigt fylla fler platser inom daglig verksamhet.

Vid uppdatering av avtal med privata utförare av verksamhet enligt Lagen om valfrihetssystem (LOV) kommer tillägg om den nya rutinen att göras. Liknande arbetssätt kommer appliceras både på verksamheter som bedrivs i Kommunal såväl som privat regi.

Brukarperspektiv

Konsekvensen för brukarna skulle kunna bli att personer som frivilligt begär uppehåll i sin insats under en längre tid inte per automatik behåller sin specifikt valda plats på en daglig verksamhet. Beslutet om insatsen kvarstår men platsen på verksamheten kan nyttjas av annan deltagare som står på kö för att delta.

Hänsyn kommer alltid tas till brukarnas individuella behov, beslut om att inte behålla sin specifika plats kommer alltid föregås av motiverande samtal i syfte att brukaren ska återgå till verksamheten.

Yvonne Persson
Ordförande

Magnus Stenmark
Förvaltningschef

Josefine Christiansen
HandläggareDatum
2024-05-20Instans
Sociala omsorgsnämnden
Dnr SON 2024-00067 3.7.6.1

Revidering av delegationsordning 2024

Sociala omsorgsnämndens beslut

Sociala omsorgsnämnden beslutar att godkänna förslag till reviderad delegationsordning.

Ärendet i sin helhet

Delegationsordningen innehåller en förteckning över ärenden i vilka Sociala omsorgsnämnden har delegerat beslutanderätten åt utskott, enskild ledamot eller ersättare, anställd hos kommunen eller en automatiserad beslutsfunktion.

Beslut som fattas med stöd av delegation ska anmälas till förvaltningschef, som anmäler till nämnden. Anmälningsrutinerna ska vara utformade så att nämnden får tillfredsställande insyn i och kontroll över hur beslutanderätten utövas.

Nämnden avgör i vilken utsträckning och i vilken form delegationsbesluten ska anmälas till nämnden. Av delegationsordningen framgår huruvida ett beslut ska anmälas till nämnd eller inte.

Sociala omsorgsförvaltningen föreslår förändringar enligt nedan:

- Tydliggörande av anmälningsrutiner av delegationsbeslut till nämnden.
- Tydligare beskrivningar av ärenden
- Tillägg av vissa ärenden
- Uppdatering av vissa delegat
- Uppdatering av vissa lagrum

Sociala omsorgsnämnden föreslås godkänna förslag till reviderad delegationsordning.

Beslutsunderlag

1. Sociala omsorgsnämndens delegationsordning 2024-05-20

Yvonne Persson
OrdförandeMagnus Stenmark
Förvaltningschef

Sociala omsorgsnämnden
Delegationsordning

Fastställt av: Sociala omsorgsnämnden

Fastställd: 2023-01-30

Reviderad den: 2024-05-20

För revidering ansvarar: Sociala omsorgsnämnden

Dokumentet gäller för: Sociala omsorgsnämnden

Delegationsordning – Förvaltningsövergripande	9
Offentlighets- och sekretesslagen (OSL)	9
Lex Sarah.....	9
HSL – Hälso- och sjukvårdslagen	10
Delegation i personalärenden	11
Anställning.....	11
Medbestämmande och Samverkan	13
Lagen om anställningsskydd (LAS)	14
Bisyssla	14
Personalärenden – övrigt	14
Kurser, konferenser, studie- och tjänsteresor	15
Övrigt.....	15
Transporter i tjänsten	16
Attest	17
Lokal- och fastighetsärenden	17
Upphandling.....	18
Ekonomi i övrigt.....	19
Uppvaktning av föreningar	20
Behandling av personuppgifter	20
Privata utförare, Lagen om offentlig upphandling (LOU)	20

Delegationsordning – Myndighetsutövning SoL	21
Delegationsordning – Myndighetsutövning LSS	24
Delegationsordning – Myndighetsutövning SoL och LSS	29
Tillsynsärenden	29
Överflyttningar till och mottagande av ärenden från annan kommun	29
Anmälan enligt Socialtjänstförordningen (SoF)	30
Överklaganden, yttranden och anmälningar med mera till domstol	30
Överklagande avseende överflyttning av ärenden	31
Övrigt	32
Smittskyddslagen	32

Observera att erhållen delegation för beslut i vissa typer av ärenden bortfaller enligt 6 kap 38 § p 3 kommunallagen när ett ärende som rör myndighetsutövning mot enskilda är av principiell beskaffenhet eller annars av större vikt. Bestämmelsen gäller såväl vid beslut om avslag som bifall.

Delegation för handläggare enligt beslut av nämnden gäller efter att vederbörande påbörjat sin anställning.

Förkortningar

AB	Allmänna bestämmelser
Brb	Brottsbalken
EC	Enhetschef
FVL	Förvaltningslagen
HVB	Hem för vård och boende
IVO	Inspektionen för vård och omsorg
JO	Justitieombudsmannen
LOA	Lagen om offentlig anställning
LOU	Lagen om offentlig upphandling
LSS	Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade
MAR	Medicinskt ansvarig för rehabilitering
MAS	Medicinskt ansvarig sjuksköterska
OSL	Offentlighets- och sekretesslagen
SFB	Socialförsäkringsbalken
SKR	Sveriges Kommuner och Regioner
SoF	Socialtjänstförordningen
SoL	Socialtjänstlagen
ÄB	Ärvidabalken

Förklaringar

Ansvarsområde

Sociala omsorgsnämndens ansvarsområden framgår av reglementet.

Syftet med delegation

En nämnd har till uppgift att fatta ett stort antal beslut. Det är emellertid praktiskt omöjligt att nämnden fattar beslut i samtliga ärenden som faller inom nämndens ansvarsområde. Syftet med delegation är att avlasta nämnden från att behöva fatta beslut i rutinartade ärenden. Delegering innebär överföring av beslutanderätt från en nämnd till ett utskott, en ledamot eller ersättare i nämnden, en anställd i kommunen eller en automatiserad beslutsfunktion. En nämnds rätt att besluta om delegation regleras dels i kommunallagen, KL, dels i speciallagstiftning som t ex SoL och LSS. Delegationsbeslut fattas i namn av den som gett delegationen och gäller på samma sätt som om nämnden själv fattat dem.

Verkställighetsbeslut

En stor del av de beslut som fattas rör den dagliga löpande verksamheten och innebär inte myndighetsutövning. I frågor som rör löpande drift av verksamheten, s.k. verkställighetsfrågor, följer beslutanderätten oftast den anställning man innehar. Här behövs ingen uttrycklig delegering för att beslut ska kunna fattas. Dessa frågor är ofta reglerade i lagstiftning, avtal, attestregler och liknande. Hit hör t.ex. en mängd löpande beslut om inköp och beställningar i drifts- och investeringsbudget och de flesta löpande personalärenden. Ytterligare exempel på verkställighet är att genomföra förhandlingar, bevilja personal ledighet, besluta om lön, fakturera och lämna ut allmän offentlig handling.

Delegater

En nämnd får uppdra att fatta beslut på nämndens vägnar till:

- Nämndens presidium
- Ett utskott (avdelning) av nämnden, t.ex. ett arbetsutskott
- En enskild ledamot eller ersättare, t.ex. ordförande
- En anställd hos kommunen. Denne behöver inte nödvändigtvis vara anställd hos den nämnd som delegerar beslutanderätten.
- En automatiserad beslutsfunktion

Det går inte att fatta gemensamma beslut. T.ex. kan en grupp anställda eller en grupp bestående av anställda och förtroendevalda gemensamt inte fatta beslut.

Vidaredelegation

Nämndens delegation är lägsta beslutsnivå och får inte delegeras vidare.

Om förvaltningschefen vill förbehålla sig rätten att besluta i ett visst ärende eller i en viss typ av ärenden, ska den som tilldelats beslutanderätten underrättas om det i förväg. Förvaltningschef som delegerat beslutanderätten i ett ärende får inte ändra ett redan fattat beslut.

Ej delegerbara ärenden

I följande slag av ärenden får beslutanderätten inte delegeras:

- Ärenden som avser verksamhetens mål, inriktning, omfattning eller kvalitet
- Framställningar eller yttrande till Kommunfullmäktige, liksom yttranden med anledning av att beslut av nämnden i dess helhet eller av Kommunfullmäktige har överklagats
- Ärenden som rör myndighetsutövning mot enskilda om de är av principiell beskaffenhet eller annars av större vikt, t.ex när riktlinjer frångås
- Ärenden som väckts genom medborgarförslag och som lämnats över till nämnden
- Vissa ärenden som anges i särskilda föreskrifter

Nämndens återkallande

Nämnden kan när som helst återkalla en delegation. Detta kan göras generellt eller i ett särskilt ärende. Nämnden kan också föregripa ett beslut i ett ärende genom att själv ta över ärendet och besluta. Däremot kan nämnden inte ändra ett beslut som redan är fattat av en delegat.

Brådskande ärenden

Ordföranden, eller annan nämndledamot som nämnden utsett, kan besluta på nämndens vägnar i brådskande ärenden. Beslutet ska då anmälas vid nämndens nästa sammanträde.

Anmälan av delegationsbeslut

Beslut som fattas med stöd av delegation ska anmälas till förvaltningschef, som anmäler till nämnden. Anmälningsrutinerna ska vara utformade så att nämnden får tillfredsställande insyn i och kontroll över hur beslutanderätten utövas. Nämnden avgör i vilken utsträckning och i vilken form delegationsbesluten ska anmälas till nämnden. Av delegationsordningen framgår huruvida ett beslut ska anmälas till nämnd eller inte.

Tidpunkten för anmälan bestämmer beräkningen av besvärstiden när det gäller överklagan som laglighetsprövning. Tiden är tre veckor från den dag som det på kommunens anslagstavla anslagits att protokollet justerats. Vid förvaltningsbesvär är också överklagningstiden tre veckor, men räknas från den dag när den som beslutet rör fått ta del av beslutet.

Verkställighetsbeslut omfattas inte av anmälningsskyldigheten. Yttranden omfattas inte heller av anmälningsskyldigheten om det inte anges annat i gällande lagstiftning.

Personalärenden

Den som beslutar i personalärende ansvarar för att beslutet överensstämmer med författningar, föreskrifter i avtal samt övriga riktlinjer på det personaladministrativa området.

Vid anställning av personal i arbetsledande ställning, eller som annars har arbetsuppgifter av särskild betydelse, ska beslutsfattaren samråda med närmaste högre chef före beslut.

För lönesättning gäller särskilda rutiner.

Upphandlingsärenden

Den som beslutar om inköp eller träffar avtal om arbeten eller tjänster ansvarar för att upphandlingen sker enligt Borås Stads regler för upphandling. Beslutsfattaren ansvarar för att välja den upphandlingsform som är lämplig med hänsyn till kravet på affärsmässighet och behovet av samordning.

Beslutsärenden ska behandlas i ett sammanhang, dvs. ärendet får inte delas upp i syfte att kringgå befogenhetsbestämmelser. Den som beslutar om inköp ansvarar för att varan motsvarar de krav från bl.a. arbetsmiljösynpunkt som ställs på produkter i förvaltningens verksamhet.

Kostnadsansvar

Den som fattar ett beslut måste ta reda på om det finns tillräckliga medel för de kostnader som beslutet kan ge. Beslutsfattaren ska också försäkra sig om att det finns tillräckligt med resurser för att beslutet ska kunna verkställas.

Facklig samverkan och MBL

Beslutsfattaren ansvarar i förekommande fall för samverkan med de fackliga organisationerna enligt Borås Stads samverkansavtal.

Övrigt

I de fall verksamhetschef/motsvarande anges som delegat avses verksamhetschef eller chef för någon av Sociala omsorgsnämndens stödfunktioner, dvs. chef för Ekonomienheten, chef för Kvalitet- och utvecklingsenheten, chef för HR-enheten samt chef för Gemensam administration.

	Ärende	Lagrum	Delegat	Anmäls till nämnd	Anmärkning
Offentlighets- och sekretesslagen (OSL)					
	Beslut om avslag på begäran om utlämnande av allmän handling till en enskild eller annan myndighet, uppgift ur sådan handling till myndighet eller uppställande av förbehåll i samband med utlämnande till enskild.	2 kap 2 och 14 §§ TF 6 kap 2–6 §§ OSL 10 kap 14 § OSL	Verksamhetschef Förvaltningschef	Nej	Utlämnning av begärd allmän handling, när det ej rör sig om ett avslag, görs av den som har handlingen i sin vård om inte befattningshavare enligt arbetsledning eller särskilt beslut ska göra detta.
	Beslut att lämna ut uppgifter ur personregister. Till samtliga myndigheter i forskningssyfte.	2 kap 6 § SoL 11 kap. 3 § OSL	Verksamhetschef Förvaltningschef	Nej	
Lex Sarah					
	Utredning, bedömning och beslut om ej missförhållande, missförhållande, allvarligt missförhållande eller påtaglig risk för allvarligt missförhållande enligt lex Sarah	24e § LSS och 14 kap 6 § SoL SOSFS 2011:5	Socialt ansvarig samordnare (SAS)	Ja	Avslutade utredningar anmäls månadsvis till nämnden som förteckning via delegationslistan.

	Ärende	Lagrum	Delegat	Anmäls till nämnd	Anmärkning
	Utredning, bedömning och beslut om påtaglig risk för allvarligt missförhållande eller allvarligt missförhållande och därmed anmälan till Inspektionen för vård och omsorg (IVO) enligt lex Sarah.	24f § LSS och 14 kap 7 § SoL SOSFS 2011:5	Socialt ansvarig samordnare (SAS)	Ja	Avslutade utredningar anmäls månadsvis till nämnden som förteckning via delegationslistan.
HSL – Hälso- och sjukvårdslagen					
	Beslut om anmälan till Inspektionen för vård och omsorg (IVO) av allvarlig skada eller sjukdom i samband med vård, behandling eller undersökning	6 kap 4 § Lag 1998:531 om yrkesverksamhet på hälso- och sjukvårdens område	MAS MAR	Ja	Avslutade utredningar anmäls månadsvis till nämnden som förteckning via delegationslistan.
	Beslut om anmälan vid olyckor och tillbud till Tillverkare, Läkemedelsverket, Socialstyrelsen	Lagen om medicintekniska produkter SOFS 2001:12	MAS MAR	Ja	Avslutade utredningar anmäls månadsvis till nämnden som förteckning via delegationslistan.

	Ärende	Lagrum	Delegat	Anmäls till nämnd	Anmärkning
Delegation i personalärenden					
Anställning					
	Anställa nya medarbetare <ul style="list-style-type: none"> - Tillsvidare - Tidsbegränsat - Provanställning - Projektanställning 	§ 4 LAS § 4 AB	Enhetschef Verksamhetschef/motsvarande Förvaltningschef	Ja	Anställningsbeslutet ska alltid föregås av samråd med HR-funktionen om ev. företrädesrätt enligt LAS: Innan anställningsbeslutet ska också lönen vara fastställd och accepterad av den sökande. Observera bestämmelser gällande provanställning och projektanställning i AB. Före beslut om anställning av chef måste MBL-förhandling enligt 11 § (14 §) ske. Anmälan sker 2 gånger per år
	Beslut om övertid, fyllnadstid, jourtjänstgöring, beredskap, förskjuten arbetstid och kompensationsledighet	§ 20 AB	Enhetschef Verksamhetschef/motsvarande Förvaltningschef	Nej	



Delegationsordning – Förvaltningsövergripande

	Ärende	Lagrum	Delegat	Anmäls till nämnd	Anmärkning
	Beslut om stadigvarande förflyttning mot den anställdes vilja	§ 6 mom. 1 2:a stycket AB	Verksamhetschef/motsvarande Förvaltningschef	Nej	Samråd med HR-funktionen. Innan beslut fattas ska förhandlingar enligt MBL § 11 och ev § 14 vara avslutade
	Avstängning	§ 10 AB	HR-chef Förvaltningschef	Nej	
	Fastställa arbetstidsschema	§ 13 mom. 5 AB	Enhetschef Verksamhetschef/motsvarande Förvaltningschef	Nej	
	Skriftlig varning	§ 11 AB	HR-chef Förvaltningschef	Nej	
	Beslut om anställnings upphörande	§ 33 AB	Enhetschef Verksamhetschef/motsvarande Förvaltningschef	Nej	Beslutanderätten avser uppsägning på egen begäran
	Beslut om arbetstagares ledighet med lön (enskild angelägenhet)	§ 32 AB	HR-specialist HR-chef Förvaltningschef	Nej	
	Beslut om ledighet med/utan lön Semester, studier, sjukdom, föräldraledighet, civil och värnplikt, offentliga uppdrag	§§ 25–31 AB	Enhetschef Verksamhetschef/motsvarande Förvaltningschef	Nej	



Delegationsordning – Förvaltningsövergripande

Ärende	Lagrum	Delegat	Anmäls till nämnd	Anmärkning
Beslut om arbetstagares ledighet		Verksamhetschef/motsvarande Förvaltningschef	Nej	Högst 6 månader vid särskilda skäl (prova annat arbete)
Bibehållen lön vid facklig utbildning	Lag om facklig förtroendemän	HR-specialist HR-chef Förvaltningschef	Nej	I enlighet med delegation från kommunstyrelsen
Medbestämmande och Samverkan				
Förhandling och information	11-12 och 19 §§ MBL Borås stads samverkansavtal	HR-specialist Enhetschef Verksamhetschef/motsvarande Förvaltningschef	Nej	Gäller förhandlingar och samverkan rörande större verksamhetsförändringar som påverkar förvaltningen som helhet eller flertalet medarbetares arbetsmiljö. Tjänsteperson som ska fatta beslut i ärende eller lägger förslag till nämnden ansvarar för att samverkan/förhandling har fullgjorts inom ramen för samverkansavtalet eller MBL innan beslutet fattas. I samråd med HR-funktionen.
Förhandlingar	14 § MBL	Verksamhetschef HR-chef Förvaltningschef	Nej	HR-chef ska medverka i förhandlingen

	Ärende	Lagrum	Delegat	Anmäls till nämnd	Anmärkning
	Förhandlingar	38 § MBL	Förvaltningschef	Nej	
Lagen om anställningsskydd (LAS)					
	Varsel och underrättelse om avsked eller uppsägning av personliga skäl	§ 30 LAS	HR-chef Förvaltningschef	Nej	
	Beslut om avsked eller uppsägning av personliga skäl	§§ 7–10 LAS	HR-chef Förvaltningschef	Nej	
	Besked att tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta	§§ 15–17 LAS	Enhetschef Verksamhetschef/motsvarande Förvaltningschef	Nej	
Bisyssla					
	Förbjuda bisyssla	8 § AB 7 § LOA	Enhetschef Verksamhetschef/motsvarande Förvaltningschef	Nej	I samråd med HR-funktionen. Förtroendeskadlig bisyssla för arbetstagaren inom kommun, region eller kommunalförbund regleras i 7 § LOA
Personalärenden – övrigt					
	Varsel till facklig organisation att tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta	§ 30 LAS	Enhetschef Verksamhetschef/motsvarande Förvaltningschef	Nej	I samråd med HR-funktionen

	Ärende	Lagrum	Delegat	Anmäls till nämnd	Anmärkning
Kurser, konferenser, studie- och tjänsteresor					
	Beslut om att nedsättning av arbetstid med bibehållen lön		Verksamhetschef/motsvarande Förvaltningschef	Nej	I enlighet med delegationsprotokoll 08/17
	Beslut om personals deltagande i kurser, konferenser och studieresor inom landet		Enhetschef Verksamhetschef/motsvarande Förvaltningschef	Nej	
	Beslut om personals deltagande i kurser, konferenser och studieresor utomlands		Förvaltningschef	Ja	Anmäls via delegationsbeslut. En lista över deltagare och information om utbildning
Övrigt					
	Utfärda tjänstgöringsintyg och vitsord		Enhetschef Verksamhetschef/motsvarande Förvaltningschef	Nej	



Delegationsordning – Förvaltningsövergripande

	Ärende	Lagrum	Delegat	Anmäls till nämnd	Anmärkning
	Ledigförklarande av tjänst		Enhetschef Verksamhetschef/motsvarande Förvaltningschef	Nej	Innan en befattning ledigförklaras ska anmälan om vakansprövning göras hos HR-enheten. Alla lediga befattningar som överstiger 6 månader ska annonseras på Borås Stads externa webbsida för lediga jobb. Endast i undantags- fall kan annonsering göras på Borås Stads interna webbsida för lediga jobb.
	Ingångslön		HR-specialist HR-chef	Nej	
Transporter i tjänsten					
	Medge viss personal att för enskilt uppdrag mot ersättning använda taxi, buss eller egen bil i tjänsten		Enhetschef Verksamhetschef/motsvarande Förvaltningschef	Nej	



Delegationsordning – Förvaltningsövergripande

	Beslut om generellt tillstånd att använda egen bil i tjänsten		Enhetschef Verksamhetschef/motsvarande Förvaltningschef	Nej	Gäller endast anställda som i sitt dagliga arbete måste använda egen bil i tjänsten
--	---	--	---	-----	---



Delegationsordning – Förvaltningsövergripande

	Ärende	Lagrum	Delegat	Anmäls till nämnd	Anmärkning
Attest					
	För kontroll av ekonomiska transaktioner. Tvåhandsprincipen gäller för alla fakturor.		Årligt beslut av nämndspecifika attestregler för Sociala omsorgsnämnden	Nej	I enlighet med Borås Stads attestregler Lista över besluts- och behörighetsattestanter upprättas varje räkenskapsår av ekonomifunktionen
	För kontroll av periodiska fakturor med autoattest godkänns dessa inom satta beloppsgränser. Utanför satta beloppsgränser gäller ovanstående kolumn			Nej	Kontering och beloppsgränser framgår av ekonomisystemet Genomgång av objektsregistret görs en gång per år
	Lokal- och fastighetsärenden				
	Tecknande av hyresavtal för förhyrning av lokaler upp till en hyreskostnad motsvarande 25 prisbasbelopp per år.		Förvaltningschef	Nej	
	Framställan till Lokalförsörjningsnämnden om behov av hyresgästanpassning i befintlig fastighet - Upp till 30 prisbasbelopp - Upp till 1 prisbasbelopp		Förvaltningschef Verksamhetschef	Nej	Inom ramen för budget

	Ärende	Lagrum	Delegat	Anmäls till nämnd	Anmärkning
	Upphandling				
	Upphandling av varor och tjänster upp till 2 prisbasbelopp inom drifts- och investeringsbudget anvisade medel		Enhetschef	Nej	Avrop på befintliga ramavtal, inom drifts- och investeringsbudget anvisade medel betraktas som verkställighet och anmäls ej
	Upphandling av varor och tjänster upp till 10 prisbasbelopp inom drifts- och investeringsbudget anvisade medel		Verksamhetschef/ motsvarande	Nej	Görs i samråd med förvaltningens inköpsamordnare Avrop på befintliga ramavtal, inom drifts- och investeringsbudget anvisade medel betraktas som verkställighet och anmäls ej
	Upphandling av varor och tjänster upp till 25 prisbasbelopp inom drifts- och investeringsbudget anvisade medel		Chef för ekonomifunktionen Förvaltningschef	Nej	Avrop på befintliga ramavtal, inom drifts- och investeringsbudget anvisade medel betraktas som verkställighet och anmäls ej



Delegationsordning – Förvaltningsövergripande

Ärende	Lagrum	Delegat	Anmäls till nämnd	Anmärkning
Ekonomi i övrigt				
Begäran till finanschef om ny handkassa		Chef för ekonomifunktionen	Nej	
Beslut om ersättningsanspråk från personal och allmänhet		Enhetschef Verksamhetschef Förvaltningschef	Nej	I samråd med stadsjurist
Ersätta enskild person för egendomsskada eller ekonomisk skada som förorsakats av personal	Skadeståndlagen 3 kap 1 § och 2 §	Verksamhetschef Förvaltningschef	Nej	Beslutsrätten begränsas till högst 50.000 kr För beslut över 50.000kr fattas beslut av nämnd.
Försäljning av egendom som inte längre kan användas i förvaltningens verksamhet <ul style="list-style-type: none">- Upp till 0,5 prisbasbelopp- Över 0,5 prisbasbelopp		Enhetschef Verksamhetschef	Nej	Delegation till tjänsteman motsvarande 20 % av basbeloppet
Träffa överenskommelse med organisationer och föreningar om deras medverkan vid skötsel av kommunala anläggningar samt beslut om ersättning för detta		Verksamhetschef Förvaltningschef	Nej	I samråd med stadsjurist
Beslut om fördelning av tillfälliga/riktade statsbidrag		Chef för ekonomifunktionen	Nej	

	Ärende	Lagrum	Delegat	Anmäls till nämnd	Anmärkning
	Ansöka om samt återrapportera statsbidrag		Chef för ekonomifunktionen	Nej	
Uppvaktning av föreningar					
	Beslut om uppvaktning av föreningar		Ordförande	Ja	Redovisas via ordförandebeslut vid nästkommande nämnd.
Behandling av personuppgifter					
	Beslut med anledning av Sociala omsorgsnämndens personuppgiftsansvar		Förvaltningschef	Nej	
Privata utförare, Lagen om offentlig upphandling (LOU)					
	Föreläggande utan vite gentemot privat utförare vid fel och brister		Chef för ekonomienheten (avtalsansvarig) Förvaltningschef	Ja	Handlingen alt. En skrivelse redovisas via delegationsbeslut till nästkommande nämnd
	Föreläggande med vite gentemot privat utförare vid fel och brister		Förvaltningschef	Ja	Handlingen alt. En skrivelse redovisas via delegationsbeslut till nästkommande nämnd



Delegationsordning – Förvaltningsövergripande

	Ändringar och tillägg till avtal med privat utförare (<i>Beslut om att häva, säga upp eller förlänga avtal fattas av Sociala omsorgsnämnden</i>).		Förvaltningschef	Ja	Handling alt. En skrivelse redovisas via delegationsbeslut till nästkommande nämnd.
--	---	--	------------------	----	---



	Ärende	Lagrum	Delegat	Anmäls till nämnd	Anmärkning
SoL – Socialtjänstlagen					
	Beslut med anledning av ansökan enligt 2 kap § 3 SoL, om insatser enligt 4 kap 1 § SoL (inflyttning från annan kommun till särskilda boenden)	2 kap 3 § 4 kap 1 §	EC myndighetsutövning Verksamhetschef	Ja till utskott	Beslut redovisas via lista över delegationsbeslut till utskott
	Beslut om bistånd i form av boendestöd	4 kap 1 §	Handläggare EC myndighetsutövning Verksamhetschef	Ja till utskott	Beslut redovisas via lista över delegationsbeslut till utskott
	Beslut om bistånd i form av hemtjänst	4 kap 1 §	Handläggare EC myndighetsutövning Verksamhetschef	Ja till utskott	Beslut redovisas via lista över delegationsbeslut till utskott
	Beslut om bistånd i form av trygghetslarm/matdistribution	4 kap 1 §	Handläggare EC myndighets- utövning Verksamhetschef	Ja till utskott	Beslut redovisas via lista över delegationsbeslut till utskott
	Beslut om bistånd i form av plats på dagverksamhet	4 kap 1 §	Handläggare EC myndighetsutövning Verksamhetschef	Ja till utskott	Beslut redovisas via lista över delegationsbeslut till utskott
	Beslut om bistånd i form av kontaktperson	4 kap 1 §	Handläggare EC myndighetsutövning Verksamhetschef	Ja till utskott	Beslut redovisas via lista över delegationsbeslut till utskott

	Ärende	Lagrum	Delegat	Anmäls till nämnd	Anmärkning
	Beslut om bistånd i form av växelvård	4 kap 1 §	Handläggare EC myndighetsutövning Verksamhetschef	Ja till utskott	Beslut redovisas via lista över delegationsbeslut till utskott
	Beslut om bistånd i form av daglig sysselsättning för personer 18–65 år inom socialpsykiatrins målgrupp som inte arbetar eller studerar	4 kap 1 §	Handläggare EC myndighetsutövning Verksamhetschef	Ja till utskott	Se Sociala omsorgsnämndens beslut 2016-04-12 Överenskommelse närvårdssamverkan Beslut redovisas via lista över delegationsbeslut till utskott
	Beslut om bistånd i form av särskild boendeform	4 kap 1 §	EC myndighetsutövning Verksamhetschef	Ja till utskott	Beslut redovisas via lista över delegationsbeslut till utskott
	Beslut om bistånd i form av korttidsplats	4 kap 1 §	EC myndighetsutövning Verksamhetschef	Ja till utskott	Beslut redovisas via lista över delegationsbeslut till utskott
	Beslut om nedsättning av eller befrielse från avgift	8 kap SoL	EC myndighetsutövning Verksamhetschef Förvaltningschef	Nej	Taxa Borås Stad för vård och omsorg om äldre och personer med funktionsnedsättning samt riktlinjer enligt Socialnämndens beslut



Delegationsordning – Myndighetsutövning SoL

	Beslut om avgift och förbehållsbelopp	8 kap SoL	Avgiftshandläggare VÄF EC myndighetsutövning VÄF	Nej	Taxa Borås Stad för vård och omsorg om äldre och personer med funktionsnedsättning
--	---------------------------------------	-----------	---	-----	--



Delegationsordning – Myndighetsutövning SoL

	Ärende	Lagrum	Delegat	Anmäls till nämnd	Anmärkning
	Beslut om jämkning av avgift för hjälp i hemmet, service, omvårdnad och boende	8 kap SoL	Avgiftshandläggare VÄF EC myndighetsutövning VÄF	Nej	Taxa Borås Stad för vård och omsorg om äldre och personer med funktionsnedsättning
	Köp av verkställighet av följande insatser hos annan huvudman än Borås stad: Bistånd i form av särskild boendeform (4 kap. 1 § SoL) Bistånd i form av korttidsplats (4 kap. 1 § SoL)		Utskott	Ja - Utskottets protokoll bifogas nämndens handlingar via delegationsbeslut.	Utskottets protokoll bifogas nämndens protokoll via delegationsbeslut
	- när utskottsbeslut inte kan avvaktas		I första hand ordf eller vice ordf i utskott I andra hand ordf eller 1:e vice ordf eller 2:e vice ordf i Sociala omsorgsnämnden	Ja till utskott	Beslut redovisas i utskottets protokoll under ”redovisning av ordförandebeslut”.



Ärende	Lagrum	Delegat	Anmäls till nämnd	Anmärkning
LSS – Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade				
Beslut om personkretstillhörighet	1 §	Handläggare EC myndighetsutövning Verksamhetschef	Ja till utskott	Beslut om personkrets- tillhörighet, bifall, fattas inte särskilt utan är en del av beslut om insats enl. 9 § LSS. Beslut redovisas via lista över delegationsbeslut till utskott
Beslut om biträde av personlig assistent eller ekonomiskt stöd för att bekosta personlig assistans upp till 30 tim/vecka	9 § 2 p	Handläggare EC myndighetsutövning Verksamhetschef	Ja till utskott	Beslut redovisas via lista över delegationsbeslut till utskott
- över 30 tim/vecka		Utskott	Ja - Utskottets protokoll bifogas nämndens handlingar via delegationsbeslut.	När förslaget avser bifallsbeslut Utskottets protokoll bifogas nämndens protokoll via delegationsbeslut
- när utskottsbeslut inte kan avvaktas		I första hand ordf eller vice ordf i utskott, i andra hand ordf eller 1:e vice ordf eller 2:e vice ordf i Sociala omsorgsnämnden	Ja till utskott	Beslut redovisas i utskottets protokoll under ”redovisning av ordförandebeslut”



Delegationsordning – Myndighetsutövning LSS

	Beslut om biträde av personlig assistent eller ekonomiskt stöd för att bekosta personlig assistans vid tillfälligt utökade behov	9 § 2 p	EC myndighetsutövning Verksamhetschef	Ja till utskott	Beslut redovisas via lista över delegationsbeslut till utskott
	Beslut om utökat ekonomiskt stöd till skäliga kostnader för personlig assistent	9 § 2 p	Utskott	Ja - Utskottets protokoll bifogas nämndens handlingar via delegationsbeslut.	Utskottets protokoll bifogas nämndens protokoll via delegationsbeslut



Delegationsordning – Myndighetsutövning LSS

Ärende	Lagrum	Delegat	Anmäls till nämnd	Anmärkning
Beslut om ledsagarservice	9 § 3 p	Handläggare EC myndighetsutövning Verksamhetschef	Ja till utskott	Beslut redovisas via lista över delegationsbeslut till utskott
Beslut om biträde av kontaktperson	9 § 4 p	Handläggare EC myndighetsutövning Verksamhetschef	Ja till utskott	Beslut redovisas via lista över delegationsbeslut till utskott
Beslut om avlösarservice i hemmet	9 § 5 p	Handläggare EC myndighetsutövning Verksamhetschef	Ja till utskott	Beslut redovisas via lista över delegationsbeslut till utskott
Beslut om korttidsvistelse utanför det egna hemmet	9 § 6 p	Handläggare EC myndighetsutövning Verksamhetschef	Ja till utskott	Beslut redovisas via lista över delegationsbeslut till utskott
Beslut om korttidstillsyn för skolungdom över 12 år utanför det egna hemmet i anslutning till skoldagen samt under lov	9 § 7 p	Handläggare EC myndighetsutövning Verksamhetschef	Ja till utskott	Beslut redovisas via lista över delegationsbeslut till utskott
Beslut om boende i familjehem eller bostad med särskild service för barn eller ungdomar som behöver bo utanför föräldrahemmet	9 § 8 p	EC myndighetsutövning Verksamhetschef	Ja till utskott	Ett beslut om att bereda en underårig vård i ett visst familjehem är att betrakta som ett medgivande enligt 6 kap 6 § SoL. Utredn/godk av familjehem ska alltid ske av enhetschef/insats Beslut redovisas via lista över delegationsbeslut till utskott.



	Ärende	Lagrum	Delegat	Anmäls till nämnd	Anmärkning
	Beslut om boende för vuxna i bostad med särskild service	9 § 9 p	EC myndighetsutövning Verksamhetschef	Ja till utskott	Beslut redovisas via lista över delegationsbeslut till utskott
	Beslut om daglig verksamhet för personer i yrkesverksam ålder som saknar förvärvsarbete och inte utbildar sig	9 § 10 p	Handläggare EC myndighetsutövning Verksamhetschef	Ja till utskott	Personkrets 1 och 2 Enligt politiskt beslut i Borås Stad ska deltidstudier vid särvox inte räknas som utbildning. Beslut redovisas via lista över delegationsbeslut till utskott
	Beslut om utbetalning av ekonomiskt stöd till annan person än den som är berättigad till assistans	11 §	EC myndighetsutövning Verksamhetschef	Ja till utskott	Beslut redovisas via lista över delegationsbeslut till utskott
	Beslut om återbetalningsskyldighet för felaktigt eller för högt erhållet ekonomiskt stöd till personlig assistans	12 §	EC myndighetsutövning Verksamhetschef Förvaltningschef	Ja till utskott	Beslut redovisas via lista över delegationsbeslut till utskott
	Beslut om förhandsbesked om rätt till insats enligt LSS för person som inte är bosatt i kommunen	16 § 2 st	Handläggare EC myndighetsutövning Verksamhetschef Förvaltningschef	Ja till utskott	Beslut redovisas via lista över delegationsbeslut till utskott



Delegationsordning – Myndighetsutövning LSS

Beslut om att utreda behoven för enskild på tillfälligt besök i kommunen och besluta om insatser enligt LSS	16 § 3 st	Handläggare EC myndighetsutövning Verksamhetschef Förvaltningschef	Ja till utskott	Utredning enligt delegat Beslut följer övrig delegationslista Beslut redovisas via lista över delegationsbeslut till utskott.
Beslut om ersättningsbelopp för föräldrar till barn med insatsen bostad med särskild service för barn och ungdomar enligt 9 § 8 LSS	20 § LSS 6 kap. 2-4 §§ SoF 19 kap. SFB	Avgiftshandläggare VÄF EC myndighetsutövning VÄF	Nej	Taxa för bostad med särskild service för barn och ungdomar enl. 9 § 8 LSS
Beslut om jämkning av ersättningsbelopp för föräldrar till barn med insatsen bostad med särskild service för barn och ungdomar enligt 9 § 8 LSS	21 § LSS 6 kap. 2-4 §§ SoF 19 kap. SFB	Avgiftshandläggare VÄF EC myndighetsutövning VÄF	Nej	Taxa för bostad med särskild service för barn och ungdomar enl. 9 § 8 LSS
Beslut om eftergift för föräldrar till barn med insatsen bostad med särskild service för barn och ungdomar enligt 9 § 8 LSS	22 § LSS 6 kap. 2-4 §§ SoF 19 kap. 45 § SFB	Avgiftshandläggare VÄF EC myndighetsutövning VÄF	Nej	Taxa för bostad med särskild service för barn och ungdomar enl. 9 § 8 LSS



Ärende	Lagrum	Delegat	Anmäls till nämnd	Anmärkning
Anmäla behov av assistansersättning till Försäkringskassan	15 § 8 p	Handläggare EC myndighetsutövning Verksamhetschef	Ja till utskott	Beslut redovisas via lista över delegationsbeslut till utskott
Anmäla till Försäkringskassan om assistansersättning används för annat ändamål än personlig assistans	15 § 10 p	EC Myndighetsutövning Verksamhetschef Förvaltningschef	Nej	Vid ärenden av större vikt ska nämnden informeras
Anmäla till IVO om tillståndshavares lämplighet hos enskilt bedriven personlig assistans kan ifrågasättas	15 § 11 p	EC Myndighetsutövning Verksamhetschef Förvaltningschef	Nej	Vid ärenden av större vikt ska nämnden informeras
Beslut om arvode och omkostnadsersättning till familjehem		EC verkställighet Verksamhetschef	Nej	Jmf: SKR:s rekommendationer och Borås Stads riktlinjer
Beslut om arvode och omkostnadsersättning till kontaktperson		EC verkställighet Verksamhetschef	Nej	I enlighet med Sociala omsorgsförvaltningens riktlinjer
Beslut om arvode och omkostnadsersättning vid korttidsvistelse i form av stödfamilj		EC verkställighet Verksamhetschef	Nej	I enlighet med Sociala omsorgsförvaltningens riktlinjer
Köp av verkställighet av insats hos annan huvudman än Borås stad (förutom insatserna som är undantagna nedan)		Verksamhetschef, Förvaltningschef	Ja till utskott	Beslut redovisas via lista över delegationsbeslut till utskott
Köp av verkställighet av följande insatser hos annan huvudman än Borås stad Korttidsvistelse utanför det egna hemmet (9 § 6 p LSS)		Utskott	Ja - Utskottets protokoll bifogas nämndens handlingar via delegationsbeslut.	Utskottets protokoll bifogas nämndens protokoll via delegationsbeslut



	Bostad med särskild service för vuxna eller annan särskilt anpassad bostad för vuxna (9 § 9 p LSS) Boende i familjehem eller bostad med särskild service för barn eller ungdomar som behöver bo utanför föräldrahemmet (9 § 8 p LSS)				
	- när utskottsbeslut inte kan avvaktas		I första hand ordf eller vice ordf i utskott, i andra hand ordf eller 1:e vice ordf eller 2:e vice ordf i Sociala omsorgsnämnden	Ja till utskott	Beslut redovisas i utskottets protokoll under ”redovisning av ordförandebeslut”
	Sluta avtal om att sälja insats/plats		Verksamhetschef Förvaltningschef	Ja till utskott	Beslut redovisas via lista över delegationsbeslut till utskott

	Ärende	Lagrum	Delegat	Anmäls till nämnd	Anmärkning
Tillsynsärenden					
	Avge yttrande till IVO, JO och DO som måste avges mellan nämndens ordinarie sammanträden	13 kap 5 § SoL 26 c § LSS	Ordf eller 1:e vice ordf eller 2:e vice ordf i Sociala omsorgsnämnden	Ja i protokoll	Ärende hanteras av nämnd, vid fall då yttrande måste avges mellan nämndens ordinarie sammanträden kan delegat fatta beslut. Ärendet redovisas i protokoll under ”redovisning av ordförandebeslut”
	Överflyttningar till och mottagande av ärenden från annan kommun				
	Beslut om framställning om överflyttning av ärende till annan socialnämnd	16 kap 1 § SoL	Verksamhetschef Förvaltningschef	Ja till utskott	Beslut redovisas via lista över delegationsbeslut till utskott
	Beslut om att ta alternativt inte ta emot ärende från annan socialnämnd	16 kap 1 § SoL	Verksamhetschef Förvaltningschef	Ja till utskott	Beslut redovisas via lista över delegationsbeslut till utskott
	Beslut att ansöka hos IVO om överflyttning av ärende till annan socialnämnd	16 kap 1 § 3 st SoL	Utskott	Ja - Utskottets protokoll bifogas nämndens handlingar via delegationsbeslut.	Utskottets protokoll bifogas nämndens protokoll via delegationsbeslut



Delegationsordning – Myndighetsutövning SoL och LSS

	– när utskottsbeslut inte kan avvaktas		I första hand ordf eller vice ordf i utskott, i andra hand ordf eller 1:e vice ordf eller 2:e vice ordf i Sociala omsorgsnämnden	Ja i utskottets protokoll	Beslut redovisas i utskottets protokoll under ”redovisning av ordförandebeslut”
--	--	--	--	---------------------------	---



Delegationsordning – Myndighetsutövning SoL och LSS

	Ärende	Lagrum	Delegat	Anmäls till nämnd	Anmärkning
	Anmälan enligt Socialtjänstförordningen (SoF)				
	Anmälan till överförmyndare om <ul style="list-style-type: none">- Behov av god man eller förvaltare enligt FB- Att behov av förvaltare inte längre föreligger	5 kap 3 § SoF	Handläggare EC myndighetsutövning EC verkställighet Verksamhetschef	Nej	
Överklaganden, yttranden och anmälningar med mera till domstol					
	Rättelse och ändring av beslut	36-38 §§ FVL	Ursprunglig beslutsfattare EC myndighetsutövning Verksamhetschef	Ja till utskott	Beslut redovisas via lista över delegationsbeslut till utskott
	Prövning om överklagande inkommit i rätt tid och beslut att avvisa för sent inkommit överklagande	45 § FVL	Ursprunglig beslutsfattare EC myndighetsutövning Verksamhetschef	Nej	
	Beslut om att avslå enskilda parts begäran om att ärendet ska avgöras	12 § FVL	Verksamhetschef	Nej	



Delegationsordning – Myndighetsutövning SoL och LSS

	Ärende	Lagrum	Delegat	Anmäls till nämnd	Anmärkning
	Beslut om att ombud inte längre får medverka i ärende	14 § FVL	Utskott	Ja - Utskottets protokoll bifogas nämndens handlingar via delegationsbeslut.	Utskottets protokoll bifogas nämndens protokoll via delegationsbeslut
	- när utskottsbeslut inte kan avvaktas		I första hand ordf eller vice ordf i utskott I andra hand ordf eller 1:e vice ordf eller 2:e vice ordf i Sociala omsorgsnämnden	Ja i utskottets protokoll	Beslut redovisas i utskottets protokoll under ”redovisning av ordförandebeslut”
	Yttrande i överklagade ärenden		EC myndighetsutövning Verksamhetschef Förvaltningschef	Nej	Yttrande måste avges av besluts- nivå över den som fattat det överklagade beslutet. När utskott fattat beslut kan verksamhets- och förvaltningschef avge yttrande.
	Överklagande avseende överflyttning av ärenden				
	Överklaga IVO:s beslut till förvaltningsrätt och förvaltningsrättens beslut i förekommande fall till kammarrätt att Sociala omsorgsnämnden ska ta emot ärende från annan kommun samt avge yttrande i sådana mål		Utskott	Ja - Utskottets protokoll bifogas nämndens handlingar via delegationsbeslut.	Utskottets protokoll bifogas nämndens protokoll via delegationsbeslut



Delegationsordning – Myndighetsutövning SoL och LSS

	- när utskottets sammanträde inte kan avvaktas		I första hand ordf eller vice ordf i utskott, i andra hand ordf eller 1:e vice ordf eller 2:e vice ordf i Sociala omsorgsnämnden	Ja i utskottets protokoll	Beslut redovisas i utskottets protokoll under ”redovisning av ordförandebeslut”
--	--	--	--	---------------------------	---

	Ärende	Lagrum	Delegat	Anmäls till nämnd	Anmärkning
Övrigt					
	Yttrande i ärenden om förordnande av god man eller förvaltare	11 kap 16 § 2 st FB	Handläggare EC Myndighetsutövning EC Verkställighet Verksamhetschef	Nej	Yttrande görs direkt till Överförmyndarenheten vid förfrågan.
Smittskyddslagen					
	Uppgiftslämnande till smittskyddsläkare	6 kap 9 § Smittskyddslagen	Handläggare EC Myndighetsutövning Verksamhetschef	Ja	Anmäls via delegationsbeslut till nästkommande nämnd
	Anmälningsskyldighet enligt smittskyddslagen	6 kap 12 § Smittskyddslagen	EC Myndighetsutövning Verksamhetschef Förvaltningschef	Ja	Anmäls via delegationsbeslut till nästkommande nämnd



Yttrande över remiss: Uppföljning av granskning av Borås Stads personalpolitik

Sociala omsorgsnämndens beslut

Sociala omsorgsnämnden tillstyrker rapporten och dess slutsatser med följande tillägg:

- Sociala omsorgsnämnden anser att brister inom området konkurrenskraftiga löner kvarstår delvis

Ärendet i sin helhet

Sociala omsorgsnämnden har beretts tillfälle att yttra sig om Stadsrevisionens uppföljande granskning av Borås Stads personalpolitik.

Sammanfattningsvis bedömer Stadsrevisionen att bristerna inom områdena konkurrenskraftiga löner, förmåner och kompetensutveckling till stor del är åtgärdade. Bristerna när det gäller uppföljning, lönespridning, löneöversyn och hållbart arbetsliv bedöms som delvis åtgärdade. De brister som konstaterades i 2015 års granskning när det gäller personalpolitikens styrning och den centraliserade lönesättningen bedöms till största delen kvarstå.

Sociala omsorgsnämnden har vid många tillfällen haft svårigheter att rekrytera på grund av att arbetsgivare och kandidat inte kommer överens om lönen. Kandidater tackar nej till tjänst på grund av den lön som erbjuds.

Så länge lönesättningen är central och löneläget vid rekrytering är så pass hårt reglerat så kommer svårigheterna att kvarstå. Sociala omsorgsnämnden anser inte att Borås Stad har konkurrenskraftiga löner.

Sociala omsorgsnämnden tillstyrker rapporten och dess slutsatser men anser att brister inom området konkurrenskraftiga löner kvarstår delvis.

Förslag till åtgärder:

- Lönesättningen behöver decentraliseras där nämnderna själva tar ansvar för lönesättningen och lönenivåerna.

Beslutsunderlag

1. Rapport – Uppföljande granskning av Borås Stads personalpolitik – 2024-02-22
2. Missiv: Uppföljande granskning av Borås Stads personalpolitik

3. Rapportsammandrag – Uppföljande granskning av Borås Stads personalpolitik

Beslutet expedieras till

1. Revisionskontoret

Yvonne Persson
Ordförande

Magnus Stenmark
Förvaltningschef



Uppföljande granskning av Borås Stads personalpolitik

Stadsrevisionen har genomfört en uppföljande granskning av Borås Stads personalpolitik. Uppföljningen syftar till att genomföra en uppföljning av granskningen av Borås Stads personalpolitik från 2015 och bedöma i vilken utsträckning identifierade brister i delar av 2015 års granskning har åtgärdats.

Sammanfattningsvis bedömer Stadsrevisionen att bristerna inom områdena konkurrenskraftiga löner, förmåner och kompetensutveckling till stor del är åtgärdade. Bristerna när det gäller uppföljning, lönespridning, löneöversyn och hållbart arbetsliv bedöms som delvis åtgärdade. De brister som konstaterades i 2015 års granskning när det gäller personalpolitikens styrning och den centraliserade lönesättningen bedöms till största delen kvarstå.

Det framkommer i granskningen att Kommunstyrelsens hantering när det gäller lönebeslut vid rekrytering i andra nämnders verksamhet saknar stöd i styrelsens reglemente. Stadsrevisionens bedömning är att hanteringen är att betrakta som obehörigt beslutsfattande. Förhållandena innebär att ett stort antal obehöriga lönebeslut har fattats under 2023. Kommunstyrelsen behöver enligt Stadsrevisionens bedömning säkerställa att behöriga lönebeslut fattas när det gäller rekrytering i Borås Stads verksamheter.

Granskningen visar att kompetensförsörjningsutmaningen för Borås Stads verksamheter är tilltagande. Kommunstyrelsen och nämnderna behöver med utgångspunkt i denna utveckling säkerställa en ändamålsenlig styrning av personalpolitiken som möjliggör att Kommunfullmäktiges mål inom området kan uppnås.

I övrigt hänvisar Stadsrevisionen till resultat och rekommendationer i bilagd rapport.

Missiv med bilagd rapport och rapportsammandrag tillställs Kommunstyrelsen och nämnderna. Svar från Kommunstyrelsen och nämnderna med planerade åtgärder emottas senast 2024-06-30.

Bengt Sandell

Boris Preijde

Ordförande första revisorsgruppen

Ordförande andra revisorsgruppen



RAPPORTSAMMANDRAG

Uppföljande granskning av Borås Stads personalpolitik

2024-02-21

Stadsrevisionen har genomfört en uppföljande granskning av Borås Stads personalpolitik. Uppföljningen syftar till att genomföra en uppföljning av granskningen av Borås Stads personalpolitik från 2015 och bedöma i vilken utsträckning identifierade brister i delar av 2015 års granskning har åtgärdats. Uppföljningen fokuserar på de största brister som identifierades i 2015 års granskning. Detta medför att områdena *styrning och uppföljning*, *lönepolitik* och *hållbart arbetsliv* är föremål för en mer omfattande granskning i uppföljningen. Övriga områden (*förmåner och kompetensutveckling*) följs upp genom en mer överiktlig granskning.

Kommunstyrelsens och nämndernas beslutsmandat när det gäller personal- och lönefrågor

Stadsrevisionen kan med utgångspunkt av vad som framkommer i granskningen konstatera att Personal- och förhandlingsavdelningen vid Stadsledningskansliet på delegation från Kommunstyrelsen fattar en stor mängd (ca 3500) lönebeslut vid rekrytering i andra nämnders verksamheter varje år. Enligt Stadsrevisionens bedömning saknar Kommunstyrelsen befogenheter i reglementet att fatta denna typ av beslut i andra nämnders verksamheter. Stadsrevisionens bedömning är att hanteringen inte sker i enlighet med kommunallagen och är att betrakta som obehörigt beslutsfattande. Kommunstyrelsen behöver enligt Stadsrevisionens bedömning säkerställa att behöriga lönebeslut fattas när det gäller rekrytering i Borås Stads verksamheter. Stadsrevisionen rekommenderar Kommunstyrelsen och nämnderna att genomföra en bred översyn av reglementenas innehåll inom personalområdet.

Personalpolitikens styrning och uppföljning

Stadsrevisionens bedömning är att områdets styrning och uppföljning i vissa delar har utvecklats men fortfarande till stor del präglas av brister. Den fragmentiserade styrningen innebär att en enhetlig och tydlig styrning mot målsättningarna i det personalpolitiska programmet fortfarande saknas i Borås Stad. Förvaltningarna har med utgångspunkt i förhållandena många gånger svårt att för egen del konkretisera och realisera intentionerna i det personalpolitiska programmet. De brister som konstaterats när det gäller områdets formella beslutsmandat förstärker dessa problem.

Kommunstyrelsen behöver enligt Stadsrevisionens bedömning utveckla en tydlig övergripande styrning mot målsättningarna i det personalpolitiska programmet.

Borås Stads nya styr- och ledningssystem kan med fördel utgöra kärnan i denna styrning och tillsammans med klargörande av Kommunstyrelsens och nämndernas reglementen utgöra grunden för tydliggörande av uppgifts- och ansvarsförhållanden inom området. Uppföljningen inom området bedöms delvis ha utvecklats i positiv riktning genom utvecklingen av den personalekonomiska redovisningen och ökade möjligheter till förvaltningsegen uppföljning. Uppföljningen behöver dock bli ett tydligare underlag för styrningen i framför allt nämndernas arbete med att nå de personalpolitiska målsättningarna

Borås Stads lönepolitik

Stadsrevisionens bedömning är med utgångspunkt i de lönejämförelser som sammanställts i granskningen att Borås Stads lönelägen generellt sett stärkts jämfört med 2015. Detta innebär att de brister som konstaterades i 2015 års granskning när det gäller låga lönenivåer och låglönepolitik till stor del bedöms som åtgärdade. Kommunstyrelsen bedöms även ha förbättrat sitt arbete med löneanalys och lönejämförelser sedan 2015 års granskning. Stadsrevisionen bedömer dock mot bakgrund av de svårigheter med rekrytering när det gäller vissa yrkesgrupper, att utvecklingen när det gäller konkurrenskraftiga löner och löneanalys behöver fortsätta. Detta som en del i att leva upp till det personalpolitiska programmets ambitioner när det gäller konkurrenskraftiga anställningsvillkor för alla yrkesgrupper.

Stadsrevisionens bedömning är att bristerna som konstaterades i 2015 års granskning när det gäller ansvaret för lönesättning och lönebeslut i huvudsak inte åtgärdats. Vidtalade i förvaltningarna påtalar att den centraliserade lönesättningen är ineffektiv och försvårar förvaltningarnas arbete med konkurrenskraftiga arbetsvillkor. Det har i mindre skala genomförts åtgärder i riktning mot en decentraliserad lönesättning. Det finns dock inget övergripande politiskt beslut som anger inriktning mot en generellt sett mer decentraliserad lönepolitik i Borås Stad. Arbetet med löneöversyn och lönespridning bedöms ha utvecklats i positiv riktning sedan granskningen 2015 men förhållandena kvarstår för vissa yrkesgrupper. Områdena löneöversyn och lönespridning bedöms som delvis åtgärdade. Stadsrevisionen bedömer att Kommunstyrelsen fortfarande behöver tydliggöra lönepolitiken tillsammans med nämndernas/förvaltningarnas mandat och ansvarsförhållanden i linje med Stadsrevisionens slutsatser från 2015.

Borås Stads arbete med hållbart arbetsliv

Stadsrevisionens bedömning är med utgångspunkt i granskningsresultaten från 2015 att Borås Stad har förbättrat sitt arbete inom flera delar när det gäller hållbart arbetsliv. Bristerna när det gäller distansarbete bedöms som helt åtgärdade. Samtidigt har kompetensförsörjningsutmaningen tilltagit och vikten av hållbart arbetsliv ökat ytterligare i betydelse när det gäller konkurrenskraftiga anställningsvillkor. Stadsrevisionens bedömning är mot bakgrund av ovanstående att Borås Stads arbete med hållbart arbetsliv i vissa delar inte lever upp till ambitionerna i det personalpolitiska programmet. Ytterligare kraftsamling bedöms som nödvändig inom området bl.a. för att minska sjukfrånvaron och stärka Borås Stads möjligheter till kompetensförsörjning. Stadsrevisionens bedömning är att åtgärder när det gäller personalpolitikens styrning är angelägna även när det gäller detta område.

Borås Stads arbete med förmåner och kompetensutveckling

Stadsrevisionens bedömning är att förhållandena när det gäller förmåner i vissa delar har förbättrats sedan 2015 års

granskning. Förmånerna har utvecklats och marknadsföringen förbättrats. Borås Stads arbete med kompetensutveckling har sedan 2015 blivit en allt viktigare del av Borås Stads arbete med kompetensförsörjning. Stadsrevisionens bedömning är, likt 2015 års granskning, att Borås Stads arbete med kompetensutveckling i stora delar lever upp till målsättningarna i det personalpolitiska programmet. Kommunstyrelsen och nämnderna bedöms behöva påskynda arbetet när det gäller införseln av ett IT-stöd för dokumentation av medarbetarnas kompetenser.

Sammanfattningsvis bedömer Stadsrevisionen att bristerna inom områdena konkurrenskraftiga löner, förmåner och kompetensutveckling till stor del är åtgärdade. Bristerna när det gäller uppföljning, lönespridning, löneöversyn och hållbart arbetsliv bedöms som delvis åtgärdade. De brister som konstaterades i 2015 års granskning när det gäller personalpolitikens styrning och den centraliserade lönesättningen bedöms till största delen kvarstå.



BORÅS
STAD

STADSREVISIONEN

Besöksadress Sturegatan 42 Postadress 501 80 Borås
Telefon 033-35 71 56 E-post revisionskontoret@boras.se
Webbplats boras.se/stadsrevisionen

RAPPORT 2024

Uppföljande granskning av Borås Stads personalpolitik

Andreas Ekelund
Samuel Kaufman

Innehållsförteckning

1 PROJEKTBEKRIVNING	3
1.1 Bakgrund	3
1.2 Syfte och frågeställningar	3
1.3 Avgränsningar	3
1.4 Revisionskriterier	4
1.5 Ansvariga nämnder	4
1.6 Resurser/granskningsansvariga	4
1.7 Metod	4
1.8 Disposition	4
2 GRANSKNING AV BORÅS STADS PERSONALPOLITIK 2015	5
3 GRANSKNINGSRESULTAT	5
3.1 Lagar, regler och Borås Stads styrdokument	5
3.1.1 Lagar, regler och avtal	5
3.1.2 Kommunstyrelsens och nämndernas reglementen och delegationer	6
3.1.3 Borås Stads styrdokument och Kommunfullmäktiges beslut	9
3.2 Utvecklingsarbete inom området sedan 2015	15
3.3 Personalpolitikens styrning och uppföljning	18
3.4 Konkurrenskraftiga anställningsvillkor	21
3.4.1 Lönepolitik	21
3.4.2 Hållbart arbetsliv	31
3.4.3 Förmåner och kompetensutveckling	35
4 STADSREVISIONENS BEDÖMNINGAR	37
5 BILAGA 1 – JÄMFÖRELSE MED KOMMUNER I KOMMUNGRUPPEN STÖRRE STÄDER	47
6 BILAGA 2 – JÄMFÖRELSE MED NÄRLIGGANDE KOMMUNER	51

1 Projektbeskrivning

1.1 Bakgrund

Stadsrevisionen granskade under 2015 om Borås Stads personalpolitik var ändamålsenlig och levde upp till målsättningarna i det personalpolitiska programmet.

Stadsrevisionens bedömning var att den genomförda personalpolitiken i väsentliga delar inte nådde upp till målsättningarna i det personalpolitiska programmet. Stadsrevisionen bedömde att bristerna var så stora att personalpolitiken inte kunde betraktas som ändamålsenlig.

Revisorerna gav inga specifika rekommendationer utan hänvisade till att resultat och bedömningar i granskningsrapporten ska beaktas. Detta innebär att Första och Andra revisorsgrupperna identifierade ett behov av en genomgripande omprövning av personalpolitiken såsom den genomfördes enligt granskningsresultaten.

1.2 Syfte och frågeställningar

Uppföljningen syftar till att genomföra en nulägesanalys och uppföljning av granskningen av Borås Stads personalpolitik från 2015 och bedöma i vilken utsträckning identifierade brister i delar av 2015 års granskning har åtgärdats.

Huvudsakliga frågeställningar är:

- Har Kommunstyrelsens och nämndernas ansvar och beslutsmandat tydliggjorts inom området?
- Har bristerna när det gäller personalpolitikens styrning och uppföljning åtgärdats sedan granskningen 2015?
- Har bristerna som konstaterades 2015 åtgärdats i förhållande till målsättningarna i det personalpolitiska programmet när det gäller konkurrenskraftiga anställningsvillkor (*lönepolitik, hållbart arbetsliv, förmåner och kompetensutveckling*).

Uppföljningen fokuserar på de största brister som identifierades i 2015 års granskning. Detta medför att områdena *styrning och uppföljning, lönepolitik* och *hållbart arbetsliv* är föremål för en mer omfattande granskning i uppföljningen. Övriga områden (*förmåner och kompetensutveckling*) följs upp genom en mer översiktlig granskning. Som en del av granskningen genomförs även en kartläggning över hur områdets styrande dokument och arbetsformer har utvecklats sedan granskningen 2015. Kartläggningen omfattar även en enklare genomgång av de mest betydande särskilda projekt eller satsningar som genomförts inom området. Syftet med kartläggningen är att bidra till att kunna besvara ovanstående frågeställningar.

1.3 Avgränsningar

Granskningen omfattar inte Borås Stads kommunala bolag. Granskningen av Borås Stads personalpolitik 2015 omfattade även en uppföljning när det gäller förutsättningar för chefskap i Borås Stad och området idéer, innovationer och ständiga förbättringar. Dessa områden ingår inte i innevarande granskning.

1.4 Revisionskriterier

Revisionskriterier är i första hand Borås Stads personalpolitiska program, Borås Stads arbetsmiljöpolicy och personalpolitiska riktlinjer och övriga relevanta styrdokument. Även kommunallagen (främst 6-7 kap.) utgör ett revisionskriterie för granskningen. Övrig lagstiftning som berör området tas upp kortfattat och översiktligt i granskningen med syftet att bidra till förståelse när det gäller områdets lagliga reglering. Dessa används dock inte som revisionskriterier i granskningen.

1.5 Ansvariga nämnder

Samtliga Borås Stads nämnder och Kommunstyrelsen.

1.6 Resurser/granskningsansvariga

Granskningsledare för projektet är Andreas Ekelund vid Revisionskontoret i Borås Stad. Projektmedarbetare är Samuel Kaufman vid Revisionskontoret i Borås Stad.

1.7 Metod

Granskningsmetoder är intervjuer, dokumentstudier och bearbetning och analys av statistiska material hämtat från nationella databaser hos dels SKR men även lokalt framtagen data i Borås Stad. Personalansvariga vid samtliga förvaltningar och Stadsledningskansliet har intervjuats. Fackliga företrädare har också intervjuats. Intervjuerna har genomförts genom semistrukturerade intervjuer. Intervjuade har tillställts rapportutkast för faktagranskning.

1.8 Disposition

Rapportens avsnitt som avser granskningsresultat inleds med en översiktlig genomgång av de revisionskriterier som används i granskningen. Genomgången syftar dels till att ge en samlad bild av områdets formella styrning och uppföljning, och dels till att beskriva mot vilka kriterier bedömning genomförs. Därefter beskrivs de utvecklingsarbeten inom området som inletts sedan 2015. Sedan följer genomgång av granskningsresultat inom relevanta områden. Genomgångarna inleds med ett referat av de granskningsresultat som är relevanta inom respektive område från 2015 års granskning. I dessa avsnitt finns rubriker som avhandlar intervjuer inom uppföljningens olika delar. Det som uttrycks under dessa rubriker är oavkortat de intervjuades utsagor om förhållanden inom området.

Rapportens bedömningsdel är Revisionskontorets egna bedömningar och slutsatser. Bedömningarna genomförs med utgångspunkt i granskningsresultaten från 2015 och de revisionskriterier som används i granskningen.

2 Granskning av Borås Stads personalpolitik 2015

Stadsrevisionens granskning av Borås Stads personalpolitik som genomfördes 2015 omfattade bedömningar inom en rad olika områden som innefattades i Borås Stads dåvarande personalpolitiska program. Granskningen omfattade samtliga nämnder och Kommunstyrelsen. Stadsrevisionens bedömning var att den genomförda personalpolitiken i väsentliga delar inte nådde upp till målsättningarna i det personalpolitiska programmet. Bristerna bedömdes som så betydande att den genomförda personalpolitiken inte kunde betraktas som ändamålsenlig, givet att ändamålet var att Borås Stad skulle kunna rekrytera och behålla kompetent personal. Förhållandena blev enligt Stadsrevisionen särskilt allvarligt mot bakgrund av en allt svårare rekryteringssituation.¹

Kommunstyrelsen och nämnderna svarade under 2016 på Stadsrevisionens rapport. Rapporten med missiv och samtliga nämnders svar på rapporten finns tillgängliga på Stadsrevisionens hemsida.²

Stadsrevisionens bedömningar från 2015 utgör en utgångspunkt för innevarande uppföljande granskning. Specifika granskningsresultat från 2015 avseende personalpolitikens olika delar tas upp löpande i rapporten.

3 granskningsresultat

3.1 Lagar, regler och Borås Stads styrdokument

3.1.1 Lagar, regler och avtal

Kommunallag (2017:725)

Nämnderna beslutar enligt 6 kap. 3 § kommunallagen (KL) i frågor som rör förvaltningen och i frågor som de enligt lag eller annan författning ska ha hand om. Nämnderna beslutar också i frågor som Kommunfullmäktige har delegerat till dem. Nämnderna har inom ramen för sin förvaltande verksamhet en självständig beslutanderätt.

Nämndernas verksamhet ska enligt 6 kap. 6 § KL bedrivas i enlighet med de mål och riktlinjer som Kommunfullmäktige bestämt.

Kommunfullmäktige får enligt 6 kap. 8 § KL i vissa fall ge Kommunstyrelsens rätt att fatta beslut om förhållanden i andra nämnders verksamhet. Bestämmelserna innebär inte att Kommunstyrelsen blir överordnad andra nämnder eller att vissa frågor med automatik alltid ska beslutas om av Kommunstyrelsen. Bestämmelsen innebär endast att Kommunfullmäktige kan ge Kommunstyrelsen rätt att besluta i vissa särskilt angivna frågor som annars hade ankommit på en eller flera andra nämnder. Det kan exempelvis röra sig om övergripande och strategiska frågor som berör flera nämnder. Det kan också bli aktuellt att tilldela Kommunstyrelsen en överordnande roll, med möjlighet att fatta för nämnderna bindande beslut bl.a. inom personalområdet. Det kan finnas ett värde för den strategiska styrningen av kommunens arbetsgivarroll att Kommunstyrelsen ges en mer tydligt styrande roll.³

I 6 kap. 37 § KL framgår att en nämnd får delegera beslutanderätten till presidiet, ett utskott, en ledamot, en ersättare eller en automatiserad beslutsfunktion i ett visst ärende eller en viss grupp av ärenden. En nämnd får även uppdra åt en anställd att besluta enligt 7 kap. 5-8 §§ KL. I 6 kap. 38 § KL anges när beslut inte får delegeras.

¹ Borås Stad, Stadsrevisionen, Granskning av Borås Stads personalpolitik, 2015.

² Borås Stad, Stadsrevisionen, <https://www.boras.se/kommunochpolitik/kommunensorganisation/kommunfullmaktige/stadsrevisionen/stadsrevisionensrapporter/tidigarerapporter/revisionsrapporter2015.4.847838f159de18d686eb80b.html>

³ ADDA kompetens (SKR); Kommunallagen med kommentarer och praxis 2021:309f

Övriga lagar, regelverk och avtal

Förutom ovanstående regleras kommunens arbete inom området även bl.a. av arbetsmiljölagen (1977:1160) med föreskrifter (AFS), lag (1982:80) om anställningsskydd, arbetstidslag (1982:673), lag om medbestämmande i arbetslivet (1976:580) och lag (2009:47) om vissa kommunala befogenheter. I Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2015:4 om organisatorisk och social arbetsmiljö finns det regler om bl.a. arbetsmiljöpolicy.⁴ Dessutom ska arbetsgivaren ha mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Målen bör ta sin grund i och vara förenliga med arbetsmiljöpolicy.⁵

Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) har i uppdrag är att teckna centrala kollektivavtal, att stärka kommuner och regioner i arbetsgivarrollen och ge möjlighet till egna lösningar inom hela det arbetsgivarpolitiska området. I sin roll som arbetsgivarorganisation tecknar Sveriges Kommuner och Regioner kollektivavtal med de centrala fackliga organisationerna för nästan 1,2 miljoner medarbetare. Villkor för kommunens anställda regleras således genom kollektivavtal som är en överenskommelse mellan arbetsgivare och fackförbund. Detta främst genom huvudöverenskommelser (HÖK) som omfattar allmänna bestämmelser (AB) och förslag till lokala kollektivavtal (LOK). Det är sedan upp till respektive kommunal arbetsgivare att teckna LOK. Konsekvensen av denna hantering är att det är den enskilda kommunen som är motpart om de fackliga organisationerna anser att avtalet inte följs.⁶ Borås Stad har tecknat ett lokalt samverkansavtal. Med samverkan menas den dialog som kontinuerligt förs mellan arbetsgivarrepresentanter och arbetstagarrepresentanter. Målet med avtalet är bl.a. ett positivt arbetsklimat och en god arbetsmiljö där inflytande, delaktighet, ansvar och personlig utveckling är rättigheter för alla medarbetare.⁷

3.1.2 Kommunstyrelsens och nämndernas reglementen och delegationer

Gemensamt reglemente för Kommunstyrelsen och övriga nämnder i Borås Stad

I det gemensamma reglementet anges bl.a. att Kommunstyrelsen och övriga nämnder inom sina respektive verksamheter ska följa vad som anges i lag eller annan författning. De ska följa det fullmäktige - i reglemente, i samband med budget eller i annat särskilt beslut - har bestämt att Kommunstyrelsen/nämnden ska fullgöra, samt verka för att fastställda mål uppnås och i övrigt följa givna uppdrag och angivna riktlinjer. Nämnderna ska även följa utvecklingen inom sina respektive ansvarsområden.⁸

När det gäller personalansvar framgår av det gemensamma reglementets 4 § att Kommunstyrelsen/nämnden är anställningsmyndighet för personal vid sina förvaltningar med undantag för förvaltningschefer som anställs av Kommunstyrelsen. Kommunstyrelsen och nämnderna har hand om personalfrågor inklusive arbetsmiljöfrågor inom sitt respektive verksamhetsområde, allt i den mån Kommunstyrelsen inte tillagts särskilda befogenheter enligt sitt reglemente.⁹

⁴ AFS 2015:4 6 § och 9-14 §§

⁵ Ibid. 7 §

⁶ Sveriges kommuner och regioner (SKR): <https://skr.se/skr/arbetsgivarekollektivavtal/kollektivavtal.50058.html> 2024-01-02

⁷ Förnyelse-Arbeitsmiljö-Samverkan i Borås Stad, Lokalt kollektivavtal enligt förhandlingsprotokoll 120/07; 2007 (rev 2011).

⁸ Borås Stad, Gemensamt reglemente för Kommunstyrelsen och övriga nämnder i Borås Stad, 2023-06-21

⁹ Ibid. 4 § s. 4

Kommunstyrelsens reglemente

I Kommunstyrelsens reglemente framgår i 1-2 §§ att styrelsen är kommunens ledande politiska förvaltningsorgan. Den har ett helhetsansvar för kommunens verksamheter, utveckling och ekonomiska ställning. Styrelsen ansvarar för beslut om samordning mellan nämnderna och gränsdragning mellan nämndernas ansvarsområden. Styrelsen ansvarar för att en effektiv och ändamålsenlig organisation upprätthålls. Styrelsen ansvarar även för i reglementet angivna uppgifter jämte sådana uppgifter som inte lagts på annan nämnd (*delegering från fullmäktige och särskilda uppgifter*).¹⁰

I 3 § i reglementet framgår att det i Kommunstyrelsens ledningsfunktion ligger att leda och samordna bl.a. personal-, löne- och arbetsgivarpolitik.¹¹

I 9 § i reglementet anges delegering från Kommunfullmäktige till Kommunstyrelsen. Där framgår när det gäller personal- och utvecklingsfrågor att styrelsen ska ha hand om frågor som rör förhållandet mellan kommunen som arbetsgivare och dess arbetstagare och har därvid bland annat,¹²

- att vara kommunens centrala arbetsgivarpart, personalorgan och kommunens pensionsmyndighet,
- att med bindande verkan för kommunen genom kollektivavtal reglera frågor rörande förhållandet mellan kommunen som arbetsgivare och dess arbetstagare där inte beslutanderätten enligt fullmäktiges anvisningar ankommer på annan,
- att på kommunens vägnar förhandla i den mån inte Kommunfullmäktige beslutat annat rörande förhandling enligt 11-14 och 38 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet och genom kollektivavtal eller på annat sätt reglera frågor om förhållandet mellan kommunen som arbetsgivare och dess arbetstagare,
- att besluta om stridsåtgärd,
- att utöva kommunens befogenheter som arbetsgivare enligt pensionsavtal och besluta i alla ärenden rörande pensioner där inte beslutanderätten enligt fullmäktiges anvisningar ankommer på annan,
- att avgöra frågor om tolkning och tillämpning av lagstiftning, avtal och andra bestämmelser rörande förhållandet mellan kommunen som arbetsgivare och dess arbetstagare samt utfärda anvisningar för övriga nämnder i sådana frågor,
- bevaka och följa frågor om de kommunala arbetstagarnas medbestämmande inom kommunen,
- utse stadsdirektör samt förvaltningschefer, med undantag av chef för revisionskontoret, samt utse vikarier för dessa utforma och utveckla kommunens personal-, löne- och arbetsgivarpolitik,
- samordna kommunens personaladministration och särskilt verka för kompetensförsörjning, ansvara för ledarförsörjning och ledarutveckling, arbetsmiljöfrågor, företagshälsövård och jämställdhetsfrågor,
- leda och samordna det systematiska arbetet med kvalitetsuppföljning samt initiera och samordna det administrativa utvecklingsarbetet, bland annat vad avser organisatoriska frågor.

¹⁰ Borås Stad, reglemente för Kommunstyrelsen, 2023-06-21

¹¹ Ibid. s. 6 punkt 4

¹² Ibid s. 10

I Kommunstyrelsens reglemente framgår inga befogenheter eller andra bestämmelser som omfattar att Kommunstyrelsen ges beslutanderätt för andra nämnder i Borås Stad när det gäller bl.a. individuell lönesättning vid nyrekrytering av personal eller befattningstitlar.

Intervjuade vid *Personal- och förhandlingsavdelningen* uppger att förhållandena stämmer. Det är inte klargjort i Kommunstyrelsens reglemente att de ges befogenheter när det gäller ex. lönebeslut. I syfte att kartlägga hur länge så varit fallet har Personal- och förhandlingsavdelningen undersökt äldre reglementen. Slutsatsen är att Kommunstyrelsens reglemente i dessa delar sett liknande ut under lång tid. 1989 beslutade Kommunfullmäktige om ett nytt reglemente för Kommunstyrelsen som innebar att personalnämnden som tidigare fanns avvecklades. Kommunstyrelsen blev istället kommunens centrala personalpolitiska och personaladministrativa organ med ansvar bl.a. för kommunens lönepolitik. Det framgår av beredningen inför beslutet att målsättningen bl.a. var att ge Kommunstyrelsen förutsättningar att ägna sig åt övergripande ledningsuppgifter. Det var Kommunstyrelsen ambition att föra ut så många uppgifter som möjligt till fackförvaltningarna.¹³

Stadsrevisionen kan utifrån ovanstående konstatera att Kommunstyrelsen saknar formell behörighet att fatta beslut när det gäller enskilda lönebeslut i andra nämnders verksamhet. Kommunstyrelsen har med denna utgångspunkt inte heller befogenhet att delegera beslutsrätt i denna typ av frågor vidare.

Nämndernas reglementen

Respektive nämnd i Borås Stad har även ett eget reglemente som anger syfte med nämndens verksamhet och nämndens uppdrag och ansvar. Inget nämndspecifikt reglemente innefattar några bestämmelser som rör personal-, lön- eller arbetsgivarfrågor.¹⁴

Kommunstyrelsens förhandlingsdelegation

Ledamöterna i Kommunstyrelsen utsågs av Kommunfullmäktige 20 oktober 2022.¹⁵ Kommunstyrelsen reglemente reglerar Kommunstyrelsens och nämndernas ansvarsuppgifter, arbetsformer och i vilken utsträckning Kommunstyrelsen getts befogenheter att fatta beslut om förhållanden i andra nämnders verksamhet.¹⁶ För mandatperioden 2023-2026 har Kommunstyrelsen utsett en förhandlingsdelegation för att fatta beslut i vissa typer av frågor inom personal- och förhandlingsområdet.¹⁷ Förhandlingsdelegationen består av tio politiska företrädare (åtta kommunalråd och två gruppledare för de partier som saknar kommunalråd).¹⁸

Förhandlingsdelegationen har sammanträtt och fattat beslut i olika typer av frågor under 2023. Delegationens beslutsbefogenheter finns angivna i Kommunstyrelsens delegationer. I övrigt finns ingen beskrivning av förhandlingsdelegationens uppgift och ansvar. Förhandlingsdelegationens dokumentation registreras i ett eget diarium i ärendehanteringssystemet Ciceron.¹⁹

¹³ Borås Kommun, Kommunstyrelsen, sammanträdesprotokoll 1988-11-15 § 546. Dnr. 1988.0561 013.940

¹⁴ Nämndernas reglementen beslutades om av Kommunfullmäktige 2023-06-21:
<https://www.boras.se/kommunochpolitik/styrandedokument/forfattningssamling.4.10def705158499bf7c51b26e.html>, 2024-01-02

¹⁵ Borås Stad, Kommunfullmäktiges protokoll 2022-10-20 § 191

¹⁶ Se rubrik Kommunstyrelsens reglemente

¹⁷ Borås Stad, Kommunstyrelsen protokoll, 2022-12-05 § 461 Dnr KS 2022-000421.1.1.3

¹⁸ Ibid. Bilaga Val till Kommunstyrelsen mandatperiod 2023-2026. s. 5

¹⁹ Ex. Förhandlingsdelegationens minnesanteckningar 2023-04-17 punkterna 3,4 och 5 dnr 2022-00175. Även delegationsprotokoll § 86/23 § 1 lönetillägg för anställda från +65 år dnr 2023-00147.

Kommunstyrelsens och nämndernas delegationsordning

Kommunstyrelsen och nämnderna har fastställt delegationsordningar som gäller för respektive nämnds verksamhet. Delegationen omfattar bl.a. personalfrågor.²⁰ I Kommunstyrelsens delegationsordning framgår att Kommunstyrelsen förhandlingsdelegation har delegation att besluta om bl.a. antagande av centralt träffade kollektivavtal och andra förmåner/belöningar och lönesystem för arbetstagare.²¹ När det gäller delegation till tjänstepersoner framgår bl.a. att förhandlingschef, förhandlingsstrateg och lön- och HR strateg var för sig har delegation när det gäller löneinplaceringsbeslut.²² Anställande chef har delegation att fatta beslut om löneinplaceringsbeslut enligt modell efter beslut i förhandlingsdelegationen.²³ Sammantaget har förhandlingsdelegationen delegation från Kommunstyrelsen när det gäller personal- och förhandlingsfrågor i nio olika ärendetyper, Kommunstyrelsen ordförande har delegation avseende två olika ärendetyper och olika tjänstepersoner har delegation när det gäller 28 ärendetyper.²⁴

Vid intervjuer med *Personal- och förhandlingsavdelningen* anges att delegationen när det gäller löneinplaceringsbeslut (E:30) generellt avser lönebeslut vid nyrekrytering i alla Borås Stads nämnders verksamheter. Anställande chefs delegation att fatta beslut om löneinplaceringsbeslut enligt modell (E:31) gäller chefer i vissa förvaltningar och avser de yrkesgrupper som omfattas av modellen decentraliserad lönesättning.

3.1.3 Borås Stads styrdokument och Kommunfullmäktiges beslut

Nedan redogörs kortfattat för innehållet i de för området mest relevanta av Borås Stads styrande dokument.

Borås Stads styr- och ledningssystem

Borås Stads styr- och ledningssystem beslutades av Kommunfullmäktige 2022.²⁵ I styr- och ledningssystemet framgår bl.a. att Borås Stad ska vara en organisation och koncern där allt ledarskap och medarbetarskap präglas av tillit. Tillitsbaserad styrning och ledning handlar om styrning, kultur och arbetssätt med fokus på verksamhetens syfte och invånarnas behov, att skapa förtroende och att bygga goda relationer. De grundläggande styrprinciperna i systemet är helhet för delar, fokus på väsentlighet och uppmärksamhet på risker, långsiktighet i agerandet, dialog, samverkan och öppenhet samt god ekonomisk hushållning.²⁶

I styr- och ledningssystemet framgår även att kommunens uppdrag är att vara välfärdsaktör, samhällsutvecklare och demokratiaktör samt arbetsgivare. På lång sikt vill Borås Stad också uppnå det som beskrivs i Visionen om framtidens Borås. Kommunfullmäktiges budget är det övergripande styrdokumentet och anger politiska prioriteringar, samt tillgängliga resurser för det kommande året. Borås Stads budget utgör grunden för nämndernas och styrelsernas budget. Målstyrningen i budgeten utgår från det kommunala uppdraget (samhällsutvecklare och demokratiaktör, välfärdsaktör samt arbetsgivare) och visionens områden. I varje skärningspunkt tar Kommunfullmäktige fram de fokusområden som utgör politiska prioriteringar för att nå visionen och uppfylla det kommunala uppdraget. Kommunstyrelsens och nämndernas grundläggande uppdrag utgörs av lagar, föreskrifter, nationella och kommunala styrande dokument. Nämndernas och Kommunstyrelsens budget ska beskriva hur nämnden och styrelsen ska arbeta för att utföra grunduppdraget samt på vilket sätt nämnden ska bidra till att Kommunfullmäktiges fokusområden nås.²⁷

²⁰ Kommunstyrelsens protokoll 2023-11-20 § 403, Kommunstyrelsens delegationer, Dnr KS 2023-003361.3.1.4.

Ärendegrupp E – Personal och förhandling.

²¹ Ibid. Punkt E:26-28.

²² Ibid. punkt E:30

²³ Ibid. punkt E:31

²⁴ Ibid.

²⁵ Borås Stad, Styr och ledningssystem, 2022-03-24. Dnr KS 2019-00294

²⁶ Ibid. s. 4

²⁷ Ibid s. 7f

Styr- och ledningssystemet anger även hur Borås Stads uppföljningsprocess ser ut. Det framgår att förutom uppföljning genom årsredovisning, tertiälföljning och månadsuppföljning genomförs även övrig uppföljning. Det kan vara analyser av nationella undersökningar, egna brukarundersökningar, uppföljningar av gemensamma styrdokument och lagstadgade uppföljningar.²⁸

Borås Stads budget 2023

I Borås Stads budget 2023 har Kommunfullmäktige beslutat om fokusområden när det gäller uppdraget som arbetsgivare i enlighet med nedan.²⁹

Visionsområde	Uppdraget som arbetsgivare
Omsorg om varandra och miljön	Hälsosamma arbetsplatser och hållbart arbetsliv
Ett tryggt och snyggt Borås	Arbetsplatser som präglas av tillit, inkludering och förutsättningar för ett gott ledarskap
Möjligheter och mod att utvecklas	Goda möjligheter till utveckling och kompetenshöjning
Människor möts i Borås	Helhetssyn samt samarbete med många aktörer för att skapa attraktiva arbetsplatser

Tabell 1. Kommunfullmäktiges fokusområden inom uppdraget som arbetsgivare

I budgeten anges även indikatorer för att följa upp respektive nämnds grunduppdrag. Vissa av indikatorerna rör uppdraget som arbetsgivare. Dess indikatorer varierar mellan nämnderna som själva formulerat hur nämnden ska följa upp sitt grunduppdrag. Samtliga nämnder förutom Valnämnden, Överförmyndarnämnden och Vård- och äldreomsorgsnämnden har formulerat mellan en och fyra indikatorer som avser grunduppdraget som arbetsgivare.³⁰ Sammantaget finns följande indikatorer som avser uppdraget som arbetsgivare i Borås Stads budget 2023.³¹

- Andel sjukfrånvaro av ordinarie arbetstid ska minska, %.
- Andel anställda som nyttjar Borås friskvårdsbidrag ska öka, %.
- Psykosocial arbetsmiljö HME ledarskap.
- Psykosocial arbetsmiljö HME styrning.
- Andelen medarbetare som svarar 4 eller 5 på frågorna i Borås Stads medarbetarenkät, avsnitt helhet, ska öka.
- Korttidssjukfrånvaron (1-14 dagar) ska minska, %.

²⁸ Ibid. s. 11f

²⁹ Borås Stads budget 2023

³⁰ Ibid. s. 41, 42 och 91

³¹ Ibid. s. 38, 45, 49, 51, 53, 61, 64, 69, 72, 75, 79, 83, 85, 87

Borås Stads personalpolitiska program 2014-2023

Kommunfullmäktige i Borås Stad antog 18 december 2014 ett personalpolitiskt program. Programmet beslutades om på nytt med redaktionella förändringar 19 december 2018.³² Den 23 februari 2023 förlängdes programmets giltighetstid. Programmet gällde vid det senaste beslutet till och med utgången av 2023.³³ Stadsledningskansliet har under 2023 arbetat med att ta fram ett nytt personalpolitiskt program. Kommunfullmäktige beslutade 21 december 2023 om ett nytt personalpolitiskt program och en ny arbetsmiljöpolicy. Innevarande uppföljande granskning avser 2023 och hur kommunens arbete utvecklats sedan granskningen som genomfördes 2015. Det medför att det är Kommunfullmäktiges personalpolitiska program och arbetsmiljöpolicy som gällde för 2023 som blir revisionskriterie i granskningen.

Enligt Borås Stads riktlinjer för styrdokument ska ett program betraktas som en strategi för ett visst område. Programmet ska tala om vad Borås Stad vill uppnå, och vilka effekter som strävas efter. Programmet ska göra det möjligt att skriva en plan för den aktuella verksamheten utan ytterligare ideologiska överväganden. Programmet kan vara en politisk viljeinriktning som senare följs av en mer detaljerad plan i samma ämne. Det kan också vara en mellanform genom att blanda långsiktiga och översiktliga direktiv med mer konkreta. Ett program är ett planerande styrdokument.³⁴

Intentionen i programmet är att Borås Stad har ambitioner att vara en attraktiv arbetsgivare med hälsosamma arbetsplatser som erbjuder viktiga och utvecklande jobb. Det uttrycks vidare att Staden ska ha vilja och förmåga att attrahera, rekrytera, behålla och utveckla ledare, chefer och medarbetare samt att staden ska utmärkas av goda arbetsplatser och arbetsmiljön ger förutsättningar för medarbetarna att bidra till verksamheternas resultat.³⁵

I programmet anges att Borås Stad kompletterar det lagreglerade arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbetet med insatser för att behålla och utveckla hälsan hos medarbetare och chefer. Det systematiska hälsofrämjande arbetet sker på tre sätt; främjande hälsoarbete, förebyggande arbetsmiljöarbete och rehabiliterande insatser för medarbetare som drabbats av ohälsa. Lika rättigheter och möjligheter är en avgörande del i ett hållbart arbetsliv och i möjligheterna att vara en attraktiv arbetsgivare. Borås Stad möjliggör för både kvinnor och män att kombinera anställning och föräldraskap. Arbetsförhållandena lämpar sig för alla medarbetare oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsförmåga, sexuell läggning eller ålder.³⁶

Staden ska enligt programmet erbjuda konkurrenskraftiga arbetsvillkor. Lön och kompetensutveckling anges som avgörande delar för att ha medarbetare med rätt kompetens, i rätt antal, i rätt tid. Enligt programmet ska Borås Stad ha en tydlig lönepolitik och konkurrenskraftiga anställningsvillkor. Det behövs för att ge tydliga erbjudanden, attrahera de bästa medarbetarna och säkerställa personal och kompetensförsörjning. Lönesättning och lönebildning stimulerar medarbetarna till goda arbetsresultat, engagemang och arbetstillfredsställelse och förbättrar och utvecklar därigenom verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Lön och anställningsvillkor stärker kommunens möjligheter att rekrytera och behålla medarbetare.³⁷

³² Borås Stad, Kommunfullmäktiges protokoll 2018-12-19, § 220 Dnr KS 2018-00656 2.3.1.0

³³ Borås Stad, Kommunfullmäktiges protokoll 2023-02-23, § 24 Dnr KS 2022-00917 1.2.2.0

³⁴ Borås Stads riktlinjer för styrdokument, 2023:6

³⁵ Borås Stads personalpolitiska program, 2014/KS 0600 20, Dnr KS 2018-00656, Dnr KS 2022-00917, s 3

³⁶ Ibid. s. 4

³⁷ Ibid. s. 5

Borås Stads arbetsmiljöpolicy 2019-2023

Borås Stads arbetsmiljöpolicy beslutades av Kommunfullmäktige 17 januari 2019. Policyn förlängdes 23 februari 2023. Programmet gällde genom förlängningen till och med utgången av 2023.³⁸ Enligt Borås Stads riktlinjer för styrdokument anger en policy Borås Stads förhållningssätt till något. Policyn ger inte några fasta regler, bara principer som vägledning för bedömningar från fall till fall. En policy är ett normerande styrdokument.³⁹

I policyn framgår att Borås Stad ska vara en hälsosam organisation med friska arbetsplatser med en arbetsmiljö som ger positiva effekter på medarbetare, chef och verksamhet som kännetecknas av engagemang, professionalism och lärande. Borås Stad ska ge chefer och medarbetare förutsättningar för goda arbetsinsatser i en trygg och säker arbetsmiljö. Arbetsgivaren har huvudansvaret för arbetsmiljön och företräds av cheferna. Fördelning av arbetsmiljöuppgifter ska vara klart definierat och känt. Medarbetare företräds av skyddsombud men alla är skyldiga att aktivt delta i arbetsmiljöarbetet och ta ansvar för att uppmärksamma frisk- och riskfaktorer.⁴⁰

Arbetsmiljöpolicyn anger sammantaget 20 principer som ska gälla för Borås Stads arbetsplatser. Bland annat anges att det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivs enligt Borås Stads SAM-kalender och att arbetsmiljöfrågorna är en naturlig del av verksamheten och har en självklar plats vid verksamhetsplanering och kvalitetsarbete.⁴¹

Borås Stads personalpolitiska riktlinjer

Borås Stads personalpolitiska riktlinjer beslutades av Kommunstyrelsen 2016 och reviderades 2019. Riktlinjerna kommer att förlängas och gälla till och med 2024 års utgång.⁴²

De personalpolitiska riktlinjerna är en fördjupning av det personalpolitiska programmet och är gemensamma för stadens förvaltningar och bolag. Riktlinjerna konkretiserar och ska ge stöd och vägledning i det dagliga arbetet för chefer och medarbetare. Riktlinjerna omfattar avsnitten hållbart arbetsliv, medarbetarskap och chefskap, personal och kompetensförsörjning och idéer, ständiga förbättringar och innovationer.⁴³

I styrdokumentet finns riktlinjer för samverkan, god hälsa, arbetsklimat och arbetsplatskultur, jämställdhet och mångfald, medarbetarskap, ledarskap, rekrytering och anställning, kompetensutveckling, lön och idéer, ständiga förbättringar och innovationer. Riktlinjerna omfattar sammantaget 40 olika punkter för chefer och 38 olika punkter för medarbetare. Punkterna beskriver ansvar och förväntningar inom respektive område och för respektive roll.⁴⁴

³⁸ Kommunfullmäktiges protokoll 2023-02-23, § 24 Dnr KS 2022-00917 1.2.2.0

³⁹ Borås Stads riktlinjer för styrdokument, 2023:6

⁴⁰ Borås Stad, Arbetsmiljöpolicy, 2023:3

⁴¹ Ibid.

⁴² Borås Stad, personalpolitiska riktlinjer, 2016-06-20, rev 2019-12-09. Dnr KS 2019-00942

⁴³ Ibid. s 3

⁴⁴ Ibid. s 4-13.

Kommunfullmäktiges uppdrag om kompetensförsörjning m.m.

Kommunfullmäktige beslutade 2018 i samband med uppföljning av den personalekonomiska redovisningen för 2017 att personalekonomisk redovisning ska ligga till grund för nämnders och styrelser analys, uppföljning och åtgärder. Borås Stad behöver utmana traditionella arbetssätt och ha en beredskap för att möta omfattande förändringar inte minst med anledning av den demografiska utvecklingen. Under 2018-2019 var det extra fokus på hur nämnderna:⁴⁵

- motiverar äldre medarbetare att vilja vara kvar efter 65.
- motiverar deltidstjänstgörande att arbeta heltid.
- organiserar verksamheten för att minska sjukfrånvaron.
- genom digitalisering kan frigöra värdeskapande tid.
- kan öka anställningsbarheten för de personer som står till arbetsmarknadens förfogande.
- och hur Kommunstyrelsen tar sitt strategiska ansvar för kompetensförsörjningsprocessen som innebär att med rätt strategisk inriktning attrahera, rekrytera, utveckla och behålla medarbetare och därigenom skapa förutsättningar för att verksamheterna ska klara sina mål.

Inriktningen beslutades om även vid Kommunfullmäktiges möte i april 2019.⁴⁶ Kommunfullmäktige har fortsatt besluta om denna inriktning i samband med beslut om personalekonomisk redovisning för åren 2020-2022.

Med utgångspunkt i Kommunfullmäktiges beslut bildades fem förvaltningsövergripande arbetsgrupper som drivs av Personal- och förhandlingsavdelningen vid Stadsledningskansliet (en arbetsgrupp för var och en av de fem första punkterna). Resultatet av gruppernas arbete är det enligt *intervjuade vid Stadsledningskansliet* sedan upp till varje förvaltning att implementera. Vissa resultat kan även tas upp i HR-chefsnätverket eller för politiska beslut om man ser att det skulle kunna bli tal om bred implementering i Borås Stad.

Borås Stads personalekonomiska redovisning 2022

Kommunstyrelsen genomför via Stadsledningskansliet varje år en personalekonomisk redovisning. Redovisningen tas fram i april eller maj årligen och den senaste redovisningen som finns tillgänglig avser 2022. Den personalekonomiska redovisningen ska ligga till grund för kommunens strategiska arbete inom personalområdet. Redovisningen beskriver personalarbetet för 2022 och några år bakåt med fokus på personalstruktur, lön, arbetsmiljö, hälsa, jämställdhet, kompetensutveckling och utbildning.⁴⁷

I den personalekonomiska redovisningen för 2022 framgår bl.a. att:⁴⁸

- Tillsvidareanställda och visstidsanställda uppgår till 10 540 medarbetare.
- Stora pensionsavgångar och demografiska förändringar skapar utmaningar för framtida kompetensförsörjning. Prognosen för de närmaste 10 åren visar ett rekryteringsbehov på mellan 1 000 och 1 500 nya medarbetare. Läger man där till vad övrig personalomsättning innebär kan rekryteringsbehovet tredubblas inom nämnda verksamhetsområden.
- Personalomsättningen ökade från 8,1 till 10,1 procent (varav 2,1 % avsåg pensionsavgångar).
- Frånvaro på grund av sjukdom motsvarade 958 årsarbeten, vilket är en minskning med 25 jämfört med 2021.
- Personalkostnaden var nästan 5,7 miljarder kronor.

⁴⁵ Borås Stad, Kommunfullmäktiges protokoll 2018-05-17 § 93. Dnr KS 2018-00215 2.3.1.0

⁴⁶ Borås Stad, Kommunfullmäktiges protokoll 2019-04-25 § 79. Dnr KS 2019-00300 2.3.1.0

⁴⁷ Borås Stad, Kommunfullmäktiges protokoll 2023-05-11, personalekonomisk redovisning 2022. Dnr KS 2023-00228 2.3.1.0

⁴⁸ Borås Stad, Personalekonomisk redovisning 2022:3

I Kommunfullmäktiges beslut om redovisningen framgår bl.a. att kommunen har flera stora utmaningar framför sig, det handlar om den demografiska utvecklingen, framtida pensionsavgångar, hög sjukfrånvaro och en ökande personalomsättning. Arbetet med kompetensförsörjning pågår både centralt och i respektive förvaltning och är avgörande för hur kommunens verksamheter kommer att klara av att leverera välfärdstjänster i framtiden. Kommunstyrelsen har ansvar att leda det strategiska arbetet och nämnderna har ett fortsatt uppdrag att arbeta för de förändringar som krävs i verksamheterna.⁴⁹

I den personalekonomiska redovisningen för 2022 framgår avseende arbetsgrupperna utifrån Kommunfullmäktiges beslut om kompetensförsörjning m.m. att de delvis ändrat skepnad. De grupper som finns under 2023 är:

- Motivera äldre medarbetare att vara kvar efter 65 (Arbeta länge).
- Motivera deltidstjänstgörande att arbeta heltid (Arbeta mer).
- Organisera verksamheten för att minska sjukfrånvaron (Minska ohälsan).
- Genom digitalisering frigöra värdeskapande tid.

Utöver detta framgår av Kommunfullmäktiges beslut att Kommunstyrelsen ska ta sitt strategiska ansvar för kompetensförsörjningsprocessen. I den personalekonomiska redovisningen för 2022 finns en beskrivning av Kommunstyrelsens strategiska arbetsätt och vilka aktiviteter som genomförts i enlighet med AR(i)UBA-modellen.⁵⁰ Det framgår ingen information i den personalekonomiska redovisningen vilka effekter genomförda aktiviteter har haft i förhållande till Kommunfullmäktiges fokusområden eller hur Borås Stad utvecklats inom fokusområdena sedan det ursprungliga beslutet 2018.

Övriga styrdokument

Utöver ovanstående finns flera andra gemensamma styrande dokument med bäring på området. Dessa är bl.a. Borås Stads gemensamma principer, chefsöverenskommelse och medarbetaröverenskommelse. Dessutom finns olika typer av riktlinjer, checklistor och mallar som syftar till att stödja tillvägagångssätt för chefer och medarbetare i Borås Stad när det gäller ex. arbetsmiljö och andra typer av personalfrågor. När det gäller arbetsmiljö finns bl.a. SAM-hjulet/SAM-kalendern som bl.a. syftar till att stödja chefer med det systematiska arbetsmiljöarbetet.

⁴⁹ Kommunfullmäktiges protokoll 2023-05-11, personalekonomisk redovisning 2022. Dnr KS 2023-00228 2.3.1.0

⁵⁰ AR(i)UBA modellen står för Attrahera, Rekrytera, Introducera, Utveckla, Behålla och Avveckla. Borås Stad, personalekonomisk redovisning 2022:58ff.

3.2 Utvecklingsarbete inom området sedan 2015

KAL-grupperna

Under 2017 konstaterades att Borås Stad som arbetsgivare behövde stärkas inom områden där det finns utmaningar att rekrytera och behålla medarbetare. Det påbörjades ett arbete med arbetsgrupper för att ta fram handlingsplaner för tre olika yrkesområden. Arbetet kallas för kompetens- och personalförsörjning, arbetsvillkor och lönebildning (KAL). Under 2021 tillkom en arbetsgrupp för ett fjärde yrkesområde. Arbetsgrupperna bestod av personalchef, förhandlingschef, förvaltningschefer och fackliga representanter.⁵¹ Arbetsgruppernas förslag på handlingsplaner skickades sedan till förhandlingsdelegationen för beslut. Den sista arbetsgruppen att avslutas avsåg undersköterskor. Samtliga handlingsplaner är nu avslutade. Den sista handlingsplanen som avsåg undersköterskor vilken 13 september 2023. Sammantaget har handlingsplaner funnits med utgångspunkt i KAL-gruppernas arbete inom följande områden:

- Förskola, grundskola och gymnasieskola
- Hälso- och sjukvårdsverksamhet
- Socialsekreterare
- Undersköterskor

På Borås Stads intranät för anställda framgår även följande angående KAL-grupperna.⁵²

”Efter det att förslagen i handlingsplanerna godkänts, sattes arbete igång för att genomföra handlingsplanerna. Handlingsplanerna och utvecklingen för yrkesområdena har följts upp. Arbetet med kompetensförsörjning är alltid en aktuell fråga. I de fall där arbetsgrupperna är avslutade så fortsätter arbetet med insatser och åtgärder för att kunna rekrytera och behålla medarbetare.”

Handlingsplan förskola, grundskola och gymnasium innehöll sammantaget ca 28 olika förslag. Handlingsplan för hälso- och sjukvårdsverksamhet ca 26 olika förslag. Handlingsplan för socialsekreterare ca 31 olika förslag och handlingsplan för undersköterskor ca 17 olika förslag.⁵³ Decentraliserad lönesättning har på olika sätt varit ett av förslagen i tre av fyra handlingsplaner.

Handlingsplanerna har följts upp och redovisats till förhandlingsdelegationen. Samtliga arbetsgrupper har avslutats och fortsatt arbete sker på förvaltningarna.

Projekt frisk organisation/Organisationshälsa

Organisationshälsa (projekt frisk organisation) är ett projekt som inledningsvis skulle sträcka sig över tre år, 2019-2021. Projektet hade syftet att kapa inflödet till sjukskrivning och minska rehabiliteringsärendena. Målet var att nå en rimlig och stabil nivå för sjukfrånvaro. Satsningen omfattade 10 mnkr per år under tre år. I beslutet framgår att en sänkning av sjukfrånvaron från 7,3 % till 5,0 %, vid projektets slut, innebär en arbetskraftsreserv på 245 årsarbetare och en kostnadsminskning för korttidsjukfrånvaron på 40 mnkr årligen. Projektet skulle utvärderas av extern part och följas upp två gånger per år. Uppföljningen skulle innehålla redovisning av förändringar i sjuktalet, redovisning av genomförda aktiviteter samt kostnadsuppföljning.⁵⁴ Projektet förlängdes under 2021 och 2022 med ytterligare ett år och omfattar på så vis perioden 2019-2023.⁵⁵

⁵¹ Borås Stads intranät för anställda 2024-02-02: <https://intranet.boras.se/styrningochledning/kvalitetsochutvecklingsarbeten/kalgrupper/kalforskologrundskolaochgymnasieskola.4.4a06a0fa1598e47a964b7941.html>

⁵² Ibid.

⁵³ Borås Stad, Handlingsplan förskola, skola och gymnasium, 2017-01-16. Handlingsplan för hälso- och sjukvårdsverksamheten hos Sociala omsorgsförvaltningen och Vård- och äldreomsorgsförvaltningen, 2017-10-31. Handlingsplan för socialsekreterare hos Arbetslivsförvaltningen och individ- och familjeomsorgsförvaltningen, 2017-10-04. Handlingsplan för undersköterskor hos Vård- och äldreomsorgsförvaltningen och Sociala omsorgsförvaltningen, 2021-09-27.

⁵⁴ Borås Stad, Kommunstyrelsens protokoll 2018-06-18. Dnr: KS 2018-00379 2.3.5.25

⁵⁵ Borås Stad, Kommunstyrelsens protokoll 2021-02-22 § 74. Dnr KS 2019-00932 2.3.5.25 Kommunstyrelsens protokoll 2022-08-22 § 311. Dnr KS 2022-005872.3.5.25

Projektiden bygger på tre delar: ⁵⁶

- Statistikstöd som ger beslutsstöd till chef och HR.
- Arbetsplatsstöd med ett team som ger stöd till arbetsplatser efter behov.
- Ett kunskapsstöd som ökar kunskapen och medvetenheten i Borås Stad om vilka organisatoriska faktorer som driver hälsa, både på individ- grupp- och organisationsnivå

Under projektiden har enheten Organisationshälsa arbetat med de arbetsplatser som i fråga om ohälsotal har de största utmaningarna. Arbetet har inneburit stöd till arbetsplatser med t.ex. screening, individuellt chefsstöd, grupputveckling, processhandledning och/eller andra insatser på grupp- och organisationsnivå. Enheten har under projektåren så långt kartlagt den sociala och organisatoriska arbetsmiljön på totalt ca 70 arbetsplatser inom åtta av stadens förvaltningar. För att understödja utvecklingsarbete med chefers förutsättningar har enheten under 2022 ökat arbetet med verktyget Chefoskopet till att omfatta åtta av stadens förvaltningar.⁵⁷

Projektet har följts och utvärderats löpande av extern part, RISE (Research Institutes of Sweden) under de tre första åren 2019-2022. RISE konstaterar i sin senaste utvärdering bl.a. att:⁵⁸

”Projektet Frisk organisation har beslutats av politiken och Personalchefen har varit ansvarig för ledningen av projektet, som därmed haft hemvist på Stadsledningskansliet. Borås tog beslut om att enbart testa insatser på arbetsplatsnivå med stöd i SKR:s metodhandbok för riskorienterat arbetssätt, och därmed har man inte skapat en tydlig samordning mellan insatser på flera nivåer. [...]

I projektet Frisk Organisation är det oklart hur styrningen mot effekterna har skett eftersom projektet har blivit en egen organisatorisk enhet. [...] Eftersom det inte finns en central projektstyrgrupp/Insatsråd innebär det att varje förvaltningsdirektör bör följa upp vilka effekter som har uppnåtts på dennes förvaltning. Det är nu viktigt att få till en stadsövergripande strategi för att skapa incitament för en fortsatt implementering och ägarskap. [...]

Generellt kan konstateras att det är svårt att få kraftfullt genomslag för alla sorters satsningar och det innebär att förankring, uppföljning och styrning behöver riggas för att öka sannolikheten för både kort- och långsiktiga effekter i en organisation. Kontinuerlig uppföljning behöver återspeglas på samtliga organisatoriska nivåer och påverka styrning av resurser och uppmärksamhet. Om Borås, baserat på erfarenheter från de senaste årens arbete, kan åstadkomma det så kommer sannolikt sjuktalen att minska och arbetsplatserna bli mer hälsofrämjande.”

Uppföljning har enligt intervjuade vid Personal- och förhandlingsavdelningen skett till Kommunstyrelsen genom rapporter och muntlig föredragning av RISE samt genom Personalekonomisk redovisning. Övergripande återkopplingar har även skett till uppdragsgivare, verksamhetschefer och förvaltningsledningar kring utvecklingsområden. Uppbyggnad av kunskap och att omsätta det i handling är ett långsiktigt arbete som tar tid uppger de intervjuade. De utvärderingar som gjorts under projektiden har visat att ett arbetsplatsnära stöd för medarbetare och chef i det praktiska arbetsmiljöarbetet är en effektiv metod för att arbeta med sjukfrånvaro.

⁵⁶

⁵⁷ Borås Stad, personalekonomisk redovisning 2022:40f

⁵⁸ RISE, Läranderapport för projektet Frisk organisation, 2022:36f

Årlig uppföljning av Borås Stads systematiska arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet är ett verktyg för att säkerställa att arbetsmiljöarbetet fungerar från högsta ledning, via nämnder och förvaltningsledning, till verksamheter och arbetsplatser.

Mellan 2019 och 2022 bedrev Arbetsmiljöverket inspektion angående uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet i samtliga Sveriges kommuner. Inspektionen syftade mot att sätta fokus på arbetsgivarens roll och ansvar i arbetsmiljöarbetet. I Borås Stad gjordes den första inspektionen hösten 2021. Arbetsmiljöverket konstaterade vid inspektionen att Borås Stads årliga uppföljning hade brister. Bristerna bestod bl.a. av:⁵⁹

- Underrapportering av tillbud.
- Rutinerna för fysisk arbetsmiljöundersökning och riskbedömning följdes inte fullt ut.
- Enhetschefernas/Rektorernas arbetsbelastning var hög på de inspekterade boendena/skolorna med många underställda per chef.
- Bemanningens svårighet att hitta vikarier hade en negativ påverkan på verksamheten.

Arbetsmiljöverket angav även sammantaget sju olika krav på kompletteringar när det gällde den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet.⁶⁰ Arbetsmiljöverket genomförde uppföljande inspektion under 2022 och bedömde att Borås Stad uppfyllde de krav som ställts.⁶¹

Utifrån återkopplingen från Arbetsmiljöverket tog Borås Stad fram ett nytt arbetssätt för att hantera årlig uppföljning av arbetsmiljöarbetet. Ansvar för respektive nivå ligger på chef efter fördelning av arbetsmiljöuppgifter. Under 2022 genomförde Borås Stad för första gången en enhetlig årlig uppföljning som involverade samtliga nivåer i samverkanssystemet. Uppföljningen kom fram till flera olika förbättringsområden på respektive nivå i samverkanssystemet. Den centrala samverksgruppen såg att områdena skyddsorganisation/skyddsombud, fördelning av arbetsmiljöuppgifter, stress och IT var viktiga att fokusera på under 2023.⁶²

Beslutsstödet Power BI

Borås Stad har sedan 2020 beslutsstödet, Power-Bi. Beslutsstödet är ett webbaserat verktyg som används för att stödja effektivt beslutsfattande.⁶³ Beslutsstödet samlar information från flera olika system för att kunna presentera och visualisera nyckeltal och data för verksamheten. I Power BI byggs rapporter för att visa de data och nyckeltal som verksamheten är i behov av. Power BI hämtar information bl.a. från personalsystemet Heroma.

Stödet ger enligt intervjuade vid *Personal- och förhandlingsavdelningen* möjlighet för chefer och HR funktioner att följa upp, analysera och agera på personalnyckeltal. Beslutsstödet frigör även tid för analys genom att förenkla datainsamling. Systemet ger användarna statistik på ett enkelt och användarvänligt sätt. Det underlättar på så vis förvaltningarnas arbete med att minska sjukfrånvaron och hållbart arbetsliv. Detta då förvaltningarna genom systemet snabbt och enkelt kan få övergripande information om olika personalförhållanden så som sjuktal m.m. Personal- och förhandlingsavdelningen leder idag en arbetsgrupp inom HR för att utveckla beslutsstödet successivt utifrån förvaltningarnas behov.

⁵⁹ Arbetsmiljöverket, Resultat av inspektionen 9 december 2021, Borås Kommun 2021-12-15. Beteckning: 2021/061250

⁶⁰ Ibid.

⁶¹ Arbetsmiljöverket, Avslutsbrev Borås Kommun, 2022-11-21. Beteckning: 2021/061250

⁶² Borås Stad, personalekonomisk redovisning 2022:45f

⁶³ Borås Stad, intranät för anställda, 2024-02-22: <https://intranet.boras.se/serviceochstod/administrativsystemochitjanster/beslutsstodpowerbi.4.3142e1cd172985317ebaa495.html>

3.3 Personalpolitikens styrning och uppföljning

Den samlade bilden av personalpolitikens lagliga förutsättningar, styrande dokument, beslut, avtal och dess uppföljning för 2023 kan med utgångspunkt i genomgången i *avsnitt 3.1* illustreras enligt nedanstående bild.⁶⁴

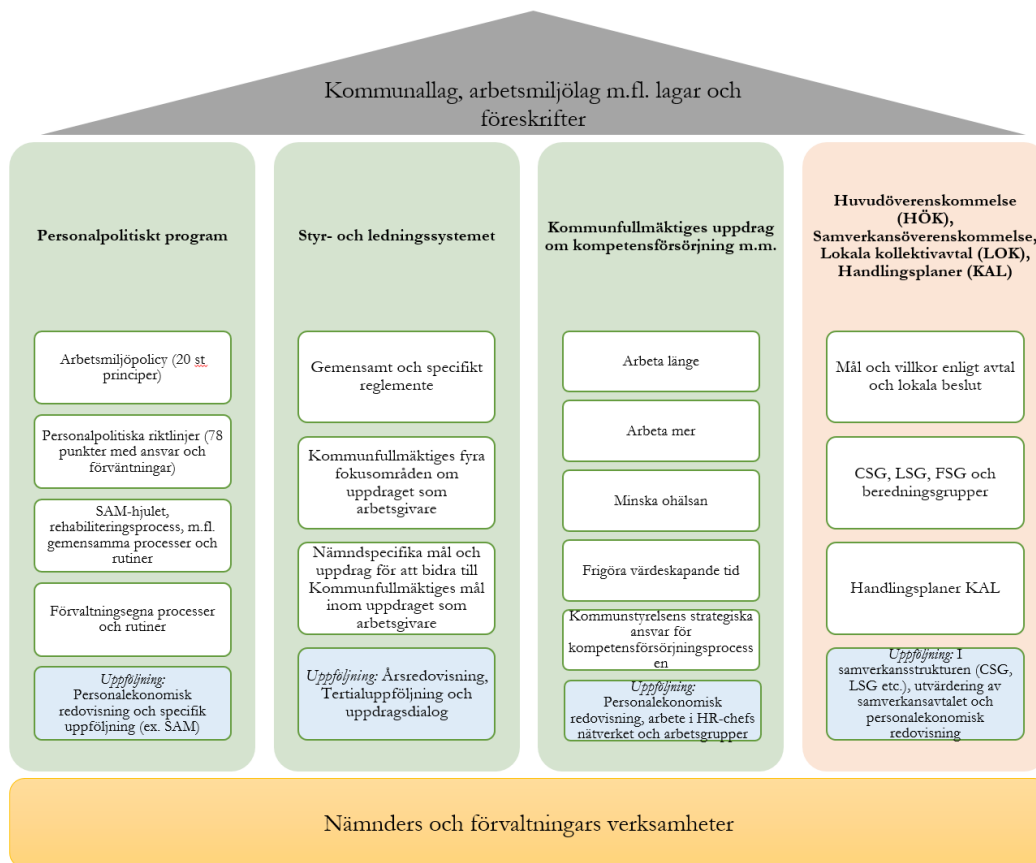


Bild 1. Sammanställning av styrande dokument/beslut och dess uppföljning

Stadsrevisionens bedömning när det gäller organisation, styrning och uppföljning var i granskningen 2015 enligt nedanstående:

Granskningen visade att det inte finns någon förvaltningsövergripande strategi för hur personalpolitiken ska drivas i riktning mot att målsättningarna i det personalpolitiska programmet (pp) uppnås. Det strategiska personalarbetet var otydligt och det fanns en utbredd osäkerhet om roller, mandat och ansvar i strategiska personalfrågor. Stadskansliets personalfunktion (Personal och Förhandling) hade genom Kommunstyrelsens ansvar uppdraget att driva de strategiska frågorna, men hade svårt att utföra arbetsuppgiften på grund av otydlig styrning och knappa personalresurser. Följden blev att respektive förvaltning gjorde strategiska ställningstaganden om hur arbetet för att nå intentionerna i pp ska bedrivas.

Det personalpolitiska arbetet i Borås Stad hade en övervägande operativ prägel och saknade till stor del strategisk kraft och koppling till ekonomiska perspektiv som kostnader för personalomsättning, ohälsa och oförmåga att rekrytera kompetent personal. Den personalekonomiska redovisningen var omfattande, men den följde inte upp alla delar av pp och saknade analyser på väsentliga områden.

Stadsrevisionens bedömning var att styrning och ledning inom området hade betydande brister. Ett långsiktigt, personalstrategiskt arbete som svarade mot intentionerna i det personalpolitiska programmet saknades. Uppföljningen saknade till betydande del analys, åtgärder och styrning.

⁶⁴ Bilden har Revisionskontoret tagit fram.

Intervjuer med HR-chefer eller motsvarande om styrning och uppföljning

Flertalet intervjuade uppger att organisationen inom HR området präglas av oklarheter när det gäller styrning, roller, mandat och ansvarsförhållanden. Detta framför allt mellan HR på förvaltningarna och HR centralt i Borås Stad. Det strategiska ansvaret i HR frågor är ottydligt och den strategiska kraften inom området finns idag främst vid förvaltningarna. Det saknas tydliggöranden av vilka de kommunövergripande strategierna är. Övergripande mål och riktning i förhållande till strategierna saknas. Det blir till stor del upp till varje förvaltning att konkretisera arbetet. Strategiska frågor nedprioriteras lätt till förmån för det operativa arbetet om de egna HR resurserna inte är tillräckliga. Uppföljningen inom personalområdet har utvecklats genom den personalekonomiska redovisningen, samtidigt används den inte i någon större utsträckning i flera av förvaltningarna.

Flertalet efterlyser klargöranden av ansvarsförhållandena och anger att det är en väsentlig del i att vässa Borås Stads arbete med att konkretisera och realisera intentionerna i det personalpolitiska programmet. De områden där det finns ett tydligt centralt ansvar är löner, arbetstid, titlar och avtal.

En grupp intervjuade påtalar att organisation och samordning blivit mer klargjord på senare år. Dialogen med Personal- och förhandling har blivit bättre och det kammungemensamma utvecklingsarbetet inom HR-området har organiserats på ett bättre sätt. Det finns idag ett HR-chefsnätverk och flertalet arbetsgrupper som arbetar med specifika förvaltningsövergripande frågor. Det är dock ottydligt vad arbetsgrupperna har för uppdrag och vem som egentligen beslutar om gruppernas förslag och hur arbetet följs upp. HR-chefsnätverket borde utvecklas mer mot en styrgrupp inom HR området och dess uppdrag och mandat borde klargöras.

Några intervjuade uppger att organisation, styrning och ansvarsförhållanden är relativt tydlig inom HR området. Till största delen hanterar förvaltningen olika typer av HR frågor själva. Kunskap och förståelse om hur området fungerar i Borås Stad kommer mycket av erfarenhet av rollen i kommunen menar man. Det tar lång tid att sätta sig in i strukturer och arbetsformer inom området.

Flera intervjuade uppger att gemensamma processer och rutiner finns inom flera områden. Samtidigt påtalar flera att delaktigheten i att ta fram dokument och material ofta är låg. De gemensamma rutinerna är sedan upp till varje förvaltning att tolka och det medför att arbetet ändå ser olika ut mellan förvaltningarna. Det tas även fram mycket lokala rutiner och processer i olika typer av frågor vid förvaltningarna. Många gånger hade det kanske varit mer rationellt att ta fram lösningar för hela kommunen menar några intervjuade.

Flera intervjuade uppger att processen under året när det personalpolitiska programmet skulle revideras var bra. Processen för revideringen byggde på dialog med förvaltningarna innan förslaget skickades på remiss. Processen skapade delaktighet och förankrade innehållet.

Intervjuer med Personal- och förhandlingsavdelningen om styrning och uppföljning

Intervjuade uppger att Borås Stads styrning inom det personalpolitiska området är uppdelat i olika delar. Dels finns det personalpolitiska programmet med tillhörande riktlinjer och arbetsmiljöpolicy. På underliggande nivå i strukturen finns sedan gemensamma processer, rutiner och riktlinjer inom vissa specificerade områden. I den andra delen finns Borås Stads styr- och ledningssystem. Systemet är relativt nytt och det håller på att implementeras. I styr- och ledningssystemet avser en del nämndernas ansvar och uppgifter som arbetsgivare. Det enligt de intervjuade positivt att arbetsgivarrollen blivit tydliggjord i det nya styr- och ledningssystemet. De båda delarna är ännu inte helt sammankopplade och det får visa sig under implementeringen exakt hur man kan få ihop styrningen. Det kommer förhoppningsvis leda till ett tydligare och bättre styrsystem inom personalområdet på sikt. Uppföljning sker framför allt i den personalekonomiska redovisningen, styr- och ledningssystemet och i facklig samverkan.

Kommunstyrelsen och förhandlingsdelegationen via Stadsledningskansliet ska stå för den yttre ramen av styrning inom personalområdet. Ramarna består av lagstiftning, styrande dokument, beslut, framförhandlade avtal m.m. Inom dessa ramar har sedan respektive nämnd/förvaltning stor frihet att själva genomföra insatser och åtgärder inom sina ansvarsområden. Det som inte omfattas är bl.a. lönesättning vid rekrytering, arbetstidsfrågor, förmåner och titlar.

Några intervjuade uppger att styrningen inom området inte är tydliggjord för alla. Detta särskilt då styr- och ledningssystemet fortfarande är under implementering. Det behöver tydliggöras hur området styrs och vilka förväntningar som finns på respektive roll utifrån det. Det är oklart i vissa delar och det blir svårt för förvaltningarna att veta vad de ska göra och vilket ansvar de har.

Intervjuade uppger även att det sedan 2015 har utvecklats starkare samordning med processerna för ekonomistyrning. I det nya styr- och ledningssystemet ska även arbetsgivarperspektivet och det ekonomiska perspektivet kopplas samman tydligare menar man. Även analys kring personalekonomiska perspektiv har stärkts i den personalekonomiska redovisningen, bland annat när det gäller sjukfrånvaro och personalomsättning.

Intervjuer med fackliga representanter om styrning och uppföljning

Intervjuade fackliga representanter uppger att det skett förändring i Borås Stad över tid när det gäller styrningen. Utifrån sin roll ser de fackliga representanterna verksamheten mer via de överenskommelser och avtal som finns inom området. De intervjuade uppger att förvaltningarna blivit mer och mer egna organisatoriska "öar" sedan 2015 och att de inte längre bara tar till sig vad som förmedlas ifrån Stadshuset. De ifrågasätter oftare de avtal som slutits på central nivå med Borås Stad.

Förvaltningarna håller till stor del själva ihop arbetet inom sitt område. Vissa förvaltningar genomför detta på ett mycket bra sätt och i dialog genom samverkansstrukturen, andra förvaltningar har stora personalmässiga utmaningar och klarar arbetet sämre menar man. Totalt sett kan man dock se att Borås Stad förflyttat sig mot att bli mer slutet i sin arbetsgivarroll. Delaktighet och samverkan har generellt försämrats och fler och fler frågor beslutas utanför samverkansöverenskommelsens strukturer i många förvaltningar. De centrala samverkansformerna fungerar dock fortfarande i huvudsak väl.

Intervjuade fackliga representanter uppger även att Borås Stads HR funktioner allt mer kommit att bli tydligare arbetsgivarrepresentanter och ett mer uttalat stöd till Borås Stads chefer. Tidigare ingick det även i rollen att vara stöd till Borås Stads medarbetare och på så vis var rollen mer opartisk tidigare.

3.4 Konkurrenskraftiga anställningsvillkor

3.4.1 Lönepolitik

I det personalpolitiska programmet uttrycks bl.a. lönepolitiken som en del med avgörande betydelse i att tillgodose stadens försörjning av personal med rätt kompetens. Borås Stad ska ha en tydlig lönepolitik och konkurrenskraftiga anställningsvillkor.

Stadsrevisionens bedömning när det gäller lönepolitik var i granskningen 2015 enligt nedanstående:

Borås Stads låga lönenivåer och brist på sammanhållen lönepolitik innebär att man inte följde intentionerna i det personalpolitiska programmet, och att Staden löpte stor risk att inte klara sin kompetensförsörjning i en hårdnande konkurrens om kompetent personal. Stadsrevisionen bedömde därtill att Borås Stad hade ett tydligt fokus på bemanning, och att man i Staden inte gjorde analyser av vilka konsekvenser för verksamheternas kvalitet och effektivitet en låglönepolitik som inte kan attrahera och behålla kompetent personal fick.

Stadsrevisionen konstaterade även att lönepolitiken - utöver att den var restriktiv – präglades av en förhandlingslogik med utgångspunkt från förhandlingsdelegationens och avdelningen Personal och förhandlings roller. Denna skapade otydlighet, olikheter, slumpmässighet och oförutsägbarhet för nämnderna i styrningen och förmedlade också en brist på tillit till nämndernas förmåga att ta ansvar för lönesättning och löneöversyn. Bedömningen var att ordningen därtill var ineffektiv eftersom detaljbeslut togs på fel nivå med åtföljande risker för att beslut togs om löner som inte byggde på relevant kunskap om verksamhet och marknadsförutsättningar.

Stadsrevisionen bedömde att en långsiktigt hållbar och konkurrenskraftig lönepolitik måste bygga på att Kommunstyrelsen anger ramarna för lönesättning och löneöversyner, och att nämnderna med denna utgångspunkt har ansvar för lönebesluten utifrån sin budget. Detta innebär att Kommunstyrelsen behövde utveckla en tydlig övergripande styrning som byggde på marknadsförutsättningar och långsiktighet, och att förhandlingsmetodik och förhandlingslösningar mellan Kommunstyrelse/stadsledningskansli och nämnder/förvaltningar inte tillämpades.

Lönestatistik - Jämförelse mellan 2015 och 2022 respektive 2023

I syfte att kartlägga hur Borås Stad har utvecklats inom löneområdet mellan 2015 och 2023 har statistiskt material samlats in, bearbetats och sammanställts. Ambitionen med sammanställningarna har varit att genomföra samma typer av lönejämförelser som ingick i 2015 års granskning. Jämförelserna syftar mot att ge information om hur Borås Stads konkurrenskraft när det gäller löner har utvecklats både i förhållande till jämnstora kommuner i Sverige och till närliggande kommuner.

Information om hur datainsamling och bearbetning av det statistiska materialet genomfördes i granskningen 2015 finns angivet i granskningsrapporten.⁶⁵ Bearbetning och sammanställning i innevarande rapport har genomförts på samma sätt i enlighet med nedan.

⁶⁵ Borås Stad, Stadsrevisionen, Granskning av Borås Stads personalpolitik, 2015:8ff

Det statistikunderlag som redovisas bygger på att kommunerna manuellt rapporterar in underlag till berörda databaser. Det innebär att det kan förekomma att uppgifter inrapporterats på olika sätt. Detta ex. genom att inrapporteringsinstruktioner inte efterlevts eller att olika kommuner har gjort olika bedömningar vid klassifikation av uppgifter. De statistikällor som använts är vedertagna och välanvända inom området lönejämförelser och lönekartläggningar. Medianvärdet som mått är även ett s.k. *robust genomsnittsmått* som vid större datamängder endast påverkas marginellt. Det innebär att materialet i både *jämförelse 1* och *jämförelse 2* bör tillskrivas rimlig tillförlitlighet, men att ovanstående behöver beaktas. Detta i synnerhet vid fördjupad analys av mindre grupperingar eller enskilda AID-etiketter då datamängden begränsas.⁶⁶ Insamlad information har i båda jämförelserna liksom 2015 bearbetats och analyserats med hjälp av pivottabeller.⁶⁷ I jämförelserna redovisas i vilken utsträckning Borås Stads löner avviker från jämförelsekommunerna (jämförelsekommunernas medelvärde är ett nollresultat i tabeller och diagram), detta för enskilda AID-koder och totalt.

Information om Borås Stads löneläge har i *jämförelse 1* jämförts med fem kommuner bedömda som jämförbara enligt storlek, befolkningsstruktur och andra variabler.⁶⁸ Erhållet material är kategoriserat genom medianvärden för 10 percentilen (*P10*), median (*M*) och 90 percentilen (*P90*) för olika befattningar genom arbetsidentifikation (AID)⁶⁹. Material för denna jämförelse avser 2022 då 2023 års datainsamling vid bearbetning inte ännu var tillgänglig.⁷⁰ Underlaget för jämförelsen har i sin helhet erhållits från Personal- och förhandlingsavdelningen vid Stadsledningskansliet. Underlaget kommer dock från SKR:s statistikjänst lönelänken. *Jämförelse 1* har genomförts på exakt samma sätt som vid granskningen 2015 med ett väsentligt undantag. Två kommuner (Uppsala och Jönköping) saknas i sammanställningen av 2022 års löneläge (utfall för dessa kommuner saknas). Detta innebär att jämförbarheten mellan innevarande jämförelse och den från 2015 inte är total. Revisionskontoret bedömer dock att jämförbarheten ändå god baserat på mängden data som ingår i underlaget. Detta är dock viktigt att beakta vid analys av materialet i relation till 2015 års granskning. *Jämförelse 1* redovisas i sin helhet i *bilaga 1*.

Borås Stads löneläge har i *Jämförelse 2* kartlagts jämfört med andra kommuner i närområdet.⁷¹ Erhållet material är kategoriserat genom medianvärden för 10 percentilen (*P10*), median (*M*) och 90 percentilen (*P90*) för olika befattningar genom arbetsidentifikation (AID). Underlaget för jämförelsen har i sin helhet erhållits från Personal- och förhandlingsavdelningen vid Stadsledningskansliet som löpande samlar in information om löner från närliggande kommuner i lönekartläggande syfte. *Jämförelse 2* har genomförts på exakt samma sätt som vid granskningen 2015. Material för denna jämförelse avser 2023 års löneläge. Jämförelsen genomförs med kommuner som i flera fall är väsentligt mindre än Borås Stad. Detta medför att vissa personalkategorier enligt AID ej kan jämföras på grund av i övriga kommuner för lågt inrapporterat underlag.⁷² Omständigheterna med manuell insamling och hantering av data, mindre datamängder och jämförelsekommunernas storlek innebär att tillförlitligheten är lägre i *jämförelse 2*. Detta innebär att resultaten av *jämförelse 2* bör betraktas med större försiktighet. Förhållandena vid 2015 års granskning var i dessa avseenden desamma som i innevarande granskning. *Jämförelse 2* redovisas i sin helhet i *bilaga 2*.

⁶⁶ Ex. Körner & Wahlgren: Praktisk Statistik, Studentlitteratur 2012:71ff.

⁶⁷ En pivottabell är ett verktyg i Microsoft Excel för att beräkna, sammanfatta och analysera data. <https://support.microsoft.com/sv-se/office/skapa-en-pivottabell-f%C3%B6r-att-analysera-kalkylblad-data-a9a84538-bfe9-40a9-a8e9-f99134456576>

⁶⁸ Jämförelsekommuner är: Linköping, Helsingborg, Norrköping, Västerås och Örebro. Samtliga kategoriseras i KOLADAS jämförelsetjänst som Större Städer, liksom Borås Stad.

⁶⁹ (AID) är ett system för gruppering av arbetsuppgifter. AID är avsedd för att kunna analysera lönebildningen på central och lokal nivå samt att ge underlag för viss planering.

⁷⁰ Lönestatistik till lönelänken sammanställs årligen: <https://skr.se/skr/arbetsgivarekollektivavtal/lonebildning/lonelanken.159.html>

⁷¹ Jämförelsekommuner är: Svenljunga, Mark, Tranemo, Herrljunga, Bollebygd, Ulricehamn, Alingsås och Vårgårda.

⁷² Statistiken differentieras inte inom P10 och P90 vid lågt antal inrapporterade befattningar enligt AID och vid mycket få inrapporterade befattningar redovisas inget alls.

Jämförelse 1 - Borås Stads löneavvikelser jämfört med sex kommuner i kommungruppen större städer

Utfall totalt för Jämförelse 1 redovisas i nedan diagram. I diagrammet redovisas även utfall för jämförelsen från 2015 års granskning.

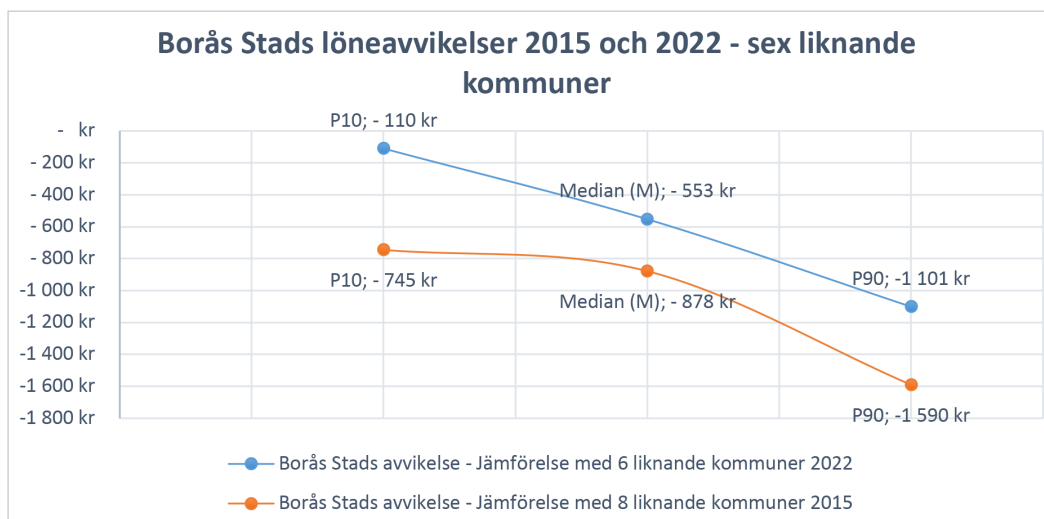


Diagram 1. Borås Stads löneavvikelser jämfört med sex kommuner i kommungruppen större städer

Jämfört med utfallet i 2015 års jämförelse har Borås Stads avvikelser minskat inom alla tre kategorierna. Inom P10 har avvikelsen minskat med 635kr och ligger nu mycket nära övriga kommuners medianvärde. Inom M har avvikelsen minskat med 325kr och inom P90 med 489kr. Detta är en indikation på att Borås Stads lönenivåer stärkts sedan 2015 års granskning inom samtliga kategorier. Störst skillnad jämfört med 2015 års jämförelse är den minskade avvikelsen inom P10.

För att åskådliggöra de enskilda befattningarnas (AID) utveckling mellan 2015 och 2022 har en sammanställning gjorts. Sammanställningen visar hur stor andel av befattningarna som ligger under respektive över jämförelsegruppens medelvärde för P10, M och P90 under 2022 jämfört med 2015. Ett negativt utfall avseende "under jämförelsegruppens medelvärde" visar att andelen befattningar i denna kategori minskat sedan 2015. Ett positivt utfall avseende "över jämförelsegruppens medelvärde" visar att andelen befattningar i denna kategori ökat sedan 2015. Utvecklingen redovisas i procentenheter och återfinns i sin helhet i *bilaga 1*.

Jämförelse 1 - Befattningarnas utveckling 2015-2022, Borås och sex liknande kommuner			
	P10	M	P90
Andel befattningar under jämförelsegruppens medelvärde	-27%	-18%	-25%
Andel befattningar över jämförelsegruppens medelvärde	24%	18%	23%

Tabell 2. Befattningarnas utveckling 2015-2022, Borås och sex liknande kommuner

Jämförelsen indikerar att Borås Stads löneläge generellt sett stärkts sedan 2015. Detta både sett till det totala utfallet och till utfallet för flertalet enskilda befattningskategorier. Borås Stads löneläge sett till totalen är fortfarande lägre än genomsnittet för jämförelsekommunerna inom samtliga kategorier (P10, M och P90) men skillnaden gentemot jämförelsekommunerna har minskat.

Jämförelse 2 - Borås Stads löneavvikelser jämfört med åtta närliggande kommuner

Utfall totalt för *Jämförelse 2* redovisas i nedan diagram. I diagrammet redovisas även utfall för jämförelsen från 2015 års granskning.

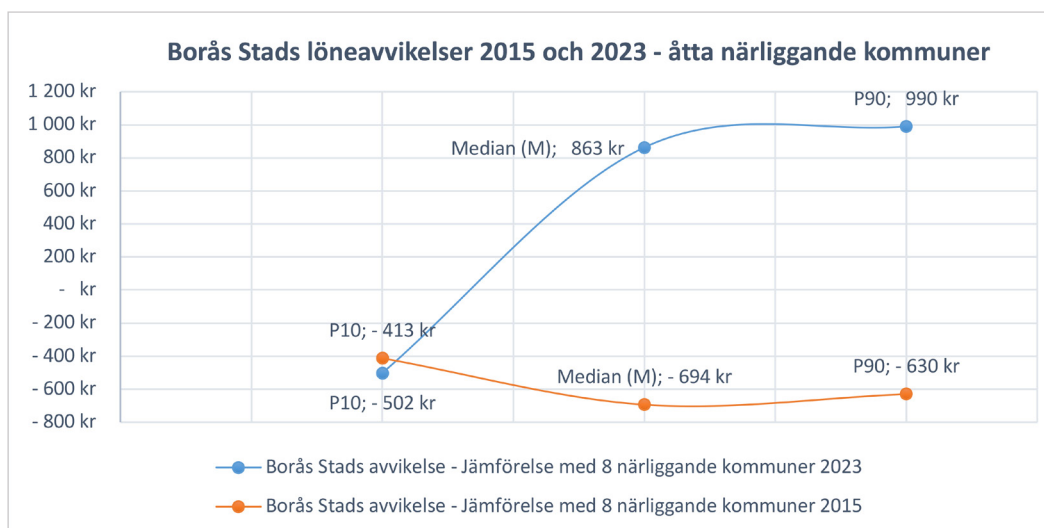


Diagram 2. Borås Stads löneavvikelser jämfört med åtta närliggande kommuner

Jämfört med utfallet i 2015 års jämförelse har Borås Stads negativa avvikelse inom *P10* ökat något. Inom *M* och *P90* har de negativa avvikelser som konstaterades 2015 blivit positiva avvikelser 2023. Inom *P10* har den negativa avvikelsen ökat med 89kr. Inom *M* har avvikelsen utvecklats positivt med 1557kr och inom *P90* med 1620kr. Detta är en indikation på att Borås Stads lönenivåer stärkts sedan 2015 års granskning inom dessa kategorier. Störst skillnad jämfört med 2015 års jämförelse är de positiva avvikelserna inom *M* och *P90*.

För att åskådliggöra de enskilda befattningarnas (AID) utveckling mellan 2015 och 2023 har en sammanställning gjorts. Sammanställningen visar hur stor andel av befattningarna som ligger under respektive över jämförelsegruppens medelvärde för *P10*, *M* och *P90* under 2023 jämfört med 2015. Ett negativt utfall avseende "under jämförelsegruppens medelvärde" visar att andelen befattningar i denna kategori minskat sedan 2015. Ett positivt utfall avseende "över jämförelsegruppens medelvärde" visar att andelen befattningar i denna kategori ökat sedan 2015. Utvecklingen redovisas i procentenheter och återfinns i sin helhet i *bilaga 1*.

Jämförelse 2 - Befattningarnas utveckling 2015- 2023, Borås och åtta närliggande kommuner			
	P10	M	P90
Andel befattningar under jämförelsegruppens medelvärde	12%	-5%	-30%
Andel befattningar över jämförelsegruppens medelvärde	-11%	8%	31%

Tabell 3. Befattningarnas utveckling 2015-2023, Borås och åtta närliggande kommuner

Jämförelsen indikerar att Borås Stads löneläge stärkts när det gäller *M* och *P90* sedan 2015. Detta både sett till det totala utfallet och till utfallet för flertalet enskilda befattningskategorier. Borås Stads löneläge sett till totalen är nu högre än genomsnittet för jämförelsekommunerna inom kategorierna *M* och *P90*.

Sammanfattningsvis visar *jämförelse 1* och *2* att Borås Stads löner generellt sett stärkts jämfört med både liknande kommuner i Sverige och jämfört med närliggande kommuner. Löneläget har förbättrats mer i förhållande till närliggande kommuner där Borås Stad nu inom två kategorier visar positiva löneavvikelser totalt sett. Jämfört med liknande kommuner i Sverige har löneläget förbättrats men Borås Stad visar fortfarande negativa löneavvikelser inom samtliga tre kategorier. Resultaten indikerar att Borås Stads lönemässiga konkurrenskraft generellt sett stärkts sedan 2015. Konkurrenskraften har stärkts mest jämfört med närliggande kommuner. I båda jämförelserna finns osäkerheter i underlaget, framför allt när det gäller enskilda befattningskoder, som behöver beaktas vid analys. Det totala utfallet för jämförelserna bedöms dock ha en tillräcklig grad av tillförlitlighet för att kunna uttala sig på indikativ nivå.

Noterbart, även om informationsunderlagets svagheter vid analys av enskilda befattningskoder behöver beaktas, är Borås Stads negativa avvikelser i både *jämförelse 1* och *jämförelse 2* för vissa yrkesgrupper. Det går även genom jämförelserna att konstatera att Borås Stad under 2023 tagit fram ett eget omfattande material i lönejämförande syfte. Detta både avseende liknande kommuner i Sverige och med närliggande kommuner.

Intervjuer med HR-chefer eller motsvarande om lönepolitiken

Konkurrenskraftiga löner

Borås Stad har utvecklats i positiv riktning sedan granskningen 2015 när det gäller lönenivåer vid nyanställning. Den låglönepolitik som tidigare präglade Borås Stads lönelägen är till stor del borta och kommunen kan nu erbjuda lönenivåer vid rekrytering mer i paritet med kringliggande kommuner och andra arbetsgivare. Att ha konkurrenskraftiga lönevillkor innebär inte nödvändigtvis att vara löneledande. Det är däremot viktigt är att man inte ligger för långt efter andra arbetsgivare som man konkurrerar med. Borås Stad har stärkt sin konkurrenskraft när det gäller löner för flera yrkesgrupper.

En del intervjuade betonar att det fortfarande finns yrkesgrupper som är svårrekryterade och som lönemässigt ligger efter. Borås Stad har dock stärkt sitt arbete med övergripande lönekartläggning och lönejämförelser de senaste åren. Detta gör att det nu finns underlag i den årliga löneöversynsprocessen som tydligare visar vilka grupper som sticker ut negativt och som behöver hanteras med åtgärder. Flera intervjuade uppger också att dialogen med Stadsledningskansliet omkring lönenivåer och löneöversynsprocessen har utvecklats. Det händer att sökanden tackar nej till arbete i kommunen på grund av lönen och att anställda slutar då de får bättre lönevillkor av en annan arbetsgivare. Detta sker dock på en rimlig nivå enligt flera intervjuade.

En grupp intervjuade uppger att lönenivåerna vid rekrytering fortfarande är ett stort problem i konkurrensen om erfaren och kompetent personal för flera yrkesgrupper. Detta gäller främst grupper som har en stor privat arbetsmarknad eller där det finns en stor efterfrågan på kompetensen. Följden blir att staden ofta inte kan attrahera de mest lämpliga medarbetarna inom dessa yrkesgrupper och att vakanser blir svåra att tillsätta. Man misslyckas med rekryteringar på grund av lönenivåerna och ofta rör det sig om ganska små summor. Flera intervjuade uppger även att man tagit fram olika förhandlingsstrategier för att försöka få bättre gehör för sina löneanspråk när Personal- och förhandlingsavdelningen fattar löneinplaceringsbeslut.

Centraliserad lönesättning vid rekrytering

De intervjuade uppger samstämmigt att lönesättningen vid nyrekrytering till största delen är tydligt centralt styrd i staden. Detta då Personal- och förhandlingsavdelningen är de som har beslutsmandat när det gäller lön vid nyrekrytering. Lönebeslut vid Stadsledningskansliet föregås nästan alltid av en dialog med förvaltningen. Vid förvaltningarna har man delvis olika interna arbetsformer och rutiner när det gäller processen kring lönebeslut vid rekrytering.

Flera intervjuade uppger att den starka centralstyrningen när det gäller lönebeslut signalerar lågt förtroende för rekryterande chefer och för förvaltningarnas HR-funktioner. Det blir paradoxalt för många chefer att man har stort ansvar när det gäller budget och andra personalfrågor men att man inte är betrodd med att sätta löner när man rekryterar. Flera intervjuade uppger också att man har svårt att få ihop tillvägagångssättet med Borås Stads inriktning mot tillitsbaserad styrning. Processen för lönesättning vid rekrytering tar mycket arbetstid i anspråk både på förvaltningarna och vid Personal- och förhandlingsavdelningen. Det borde vara mycket mer tidsbesparande och effektivt med en mer decentraliserad hantering menar man.

Den centraliserade lönesättningen riskerar enligt några intervjuade att skapa chefer som vare sig vill, kan eller får ta ansvar för lönesättning och lönestruktur i kommunens verksamheter. Detta eftersom organisationens chefsled, genom frånvaron av mandat och ansvar i lönefrågan, inte successivt bygger upp kunskap och erfarenhet inom området. Detta riskerar även att spilla över när det gäller ansvarstagande för löneöversyn och löneutveckling. Följden blir dåliga förutsättningar när det gäller att använda lön som styrmedel generellt menar man. Andra intervjuade uppger att förvaltningens chefer tillsammans med HR avdelning är väl rustade att själva ta ansvar för lönebeslut som en del av sitt budget- och personalansvar.

Några intervjuade uppger att Borås Stads modell inom området är omodern och att Staden tydligare behöver utvecklas mot att lönebeslut och ansvar ligger så nära rekryterande chef som möjligt. Som förhållandena är nu är det svårt för de centraliserade funktioner som har ansvar för lönesättningen att ha tillräcklig kunskap om marknadsförhållanden och annat som är väsentligt vid rekrytering. Samtidigt är det viktigt att kommunen tar fram en tydlig och övergripande lönepolitik som är underbyggd med processer och riktlinjer. Detta för att bl.a. motverka intern konkurrens och ha en sammanhållen lönestruktur för olika befattningar i kommunen. Ramar och riktlinjer för lönepolitiken behöver tas fram centralt och sedan behöver förvaltningens mandat och arbetssätt för lönebeslut m.m. tydliggöras menar man.

Flera intervjuade betonar samtidigt att Borås Stad har tagit tydliga positiva steg inom området sedan granskningen 2015. Dialogen mellan förvaltning och Stadsledningskansliet har förbättrats och det finns en tydligare förväntan på att förvaltningarna själva ska bidra med underlag inför lönebeslut och ta ansvar för sin lönestruktur. Processen har nu är mer transparent menar man. Borås Stad har även under de senaste åren utvecklat arbetet med lön genom gemensamma utbildningar och information.

Flera av de intervjuade betonar att arbetet med konkurrenskraftiga anställningsvillkor är avgörande i arbetet med att kompetensförsörja Borås Stads verksamheter framgent. Utmaningen att hitta kompetent personal är tilltagande och konkurrensen hårdnar. Borås Stads arbetssätt när det gäller lön har utvecklats de senaste åren, men är fortfarande för rigid och stelbent. Lönepolitiken behöver ytterligare tydliggöras tillsammans med mandat och ansvarsförhållanden.

Decentraliserad lönesättning

Flera intervjuade betonar att kommunen påbörjat ett arbete som syftar mot att decentralisera lönesättningen. Detta har påbörjats inom vissa utvalda yrkesgrupper så som sjuksköterskor, socialsekreterare och elevhälsopersonal. Inom dessa grupper har förvaltningarnas chefer mandat att själva fatta lönebeslut vid rekrytering inom centralt givna ramar. Intervjuade uppger att bakgrunden till initiativet är de handlingsplaner som KAL-grupperna inom respektive område tagit fram. Vill man sätta lön utanför ramen så måste Personal- och förhandlingsavdelningen fatta beslutet. De centralt framtagna ramarna behöver utvecklas i vissa avseenden men de är överlag är tillräckligt tydliga och arbetet fungerar bra.

Den decentraliserade lönesättningen har bidragit positivt när det gäller att stärka konkurrenskraften lönemässigt för de grupper som omfattas. Merparten av de intervjuade vid förvaltningarna uppger att Borås Stad numera arbetar för att på sikt decentralisera lönebeslut vid rekrytering till förvaltningarna. Ingen vidtalad kan dock ange om det fattats något övergripande beslut som anger denna inriktning eller hur målsättning, handlingsplan, implementeringsprocess, uppföljning eller motsvarande ser ut för arbetet.

Löneöversyn

Den årliga löneöversynen utgår ifrån de centrala ramar som förhandlats fram av förhandlingsdelegationen. Förvaltningarna genomför sedan en egen löneöversynsprocess. Flera intervjuade uppger att i arbetet med löneöversyn finns ett eget mandat att genomföra de satsningar som krävs utifrån budgetförutsättningar. Flera intervjuade uppger att förvaltningarna har arbetssätt som syftar mot att man ska kunna satsa på vissa grupper som identifierats, kunna korrigera ev. lönemässiga snedsitsar, förbättra lönespridning och belöna goda prestationer. Det är även viktigt att ha förvaltningsegna arbetssätt för att skapa ekonomiskt utrymme som en del i sin löneprocess.

Några intervjuade uppger att centralt beslutade satsningar underlättat arbetet med löneutveckling och lönedifferentiering vid förvaltningen när det gäller vissa yrkesgrupper. Detta då de extra satsningarna finansierats centralt utan att belasta nämndens budget. Det finns möjlighet att föra dialog med Stadsledningskansliet om extra satsningar. Arbetet med löneutveckling har utvecklats positivt sedan granskningen 2015 menar flera intervjuade. Processen är friare nu och förvaltningarna har mer eget mandat utifrån analys och budget. Den tidigare ordningen med strikta direktiv från Kommunstyrelse/förhandlingsdelegation har luckrats upp.

En del intervjuade ger uttryck för svårigheter att arbeta med lönedifferentiering, bl.a. inom yrkesgrupper med färre medarbetare. Det är svårt att belöna goda arbetsprestationer då medlen måste tas från någon annan i slutändan. Lönepotterna för dessa grupper är ofta snäva. För att kunna belöna någon måste någon annan missköta sitt arbete. Detta leder till en sammanpressad lönestruktur där det är svårt att belöna goda prestationer. Det är också svårare att få gehör för centrala satsningar för mindre yrkesgrupper menar man och sammantaget leder förhållandena till lägre lönedifferentiering och svagare koppling mellan prestation och lön för dessa grupper.

Samtliga intervjuade menar att förvaltningarna har större eget mandat i löneöversynen än när det gäller lönesättning vid rekrytering. Den formella gränsen för det egna mandatet uppger de intervjuade går vid 3000 kr i ett enskilt lönepåslag i löneöversynen. Vill man ge mer än så till en enskild medarbetare måste man först få det godkänt av Personal- och förhandlingsavdelningen vid Stadsledningskansliet.

Intervjuer med Personal- och förhandlingsavdelningen om lönepolitiken

Konkurrenskraftiga löner

Intervjuade vid Stadsledningskansliet uppger att den samlade bilden av Borås Stads löneläge är att konkurrenskraften stärkts jämfört med andra kommuner sedan 2015. Detta gäller både om man jämför med sjuhäradskommunerna och jämförbara kommuner i Sverige. Borås Stad har lyckats bra med att få konkurrenskraftiga löner för vissa grupper, men man ser också att andra grupper fortfarande ligger efter. Bilden att *”det är låga löner i Borås Stad”* stämmer inte längre menar de intervjuade, även om synsättet kan göra sig påmint när man pratar om lön i kommunen.

Stadsledningskansliet har under de senaste åren utvecklat sina lönejämförelser med andra kommuner. Lönejämförelser har genomförts i många år, men arbetet har utvecklats på senare år. Nu sker årligen jämförelser med jämstora kommuner och kringliggande kommuner som en del i den centrala löneöversynen. Förvaltningarna får även lönejämförelser för aktuella grupper som ett underlag för sin egen löneöversyn och analys. Uppfattningen baserat på det analysarbete som genomförs är att Borås Stads löneläge förbättrats över tid och att lönerna generellt sett blivit mer konkurrenskraftiga. Intervjuade betonar dock att bilden inte stämmer för alla yrkesgrupper och att det fortfarande finns en hel del kvar att göra. Intervjuade uppger vidare att det förekommer att förvaltningar inte lyckas genomföra rekrytering på grund av att lönenivån är för låg, men uppfattningen är att det händer ganska sällan. Allmänt sett tyder detta på att lönenivåerna är tillräckligt konkurrenskraftiga menar man.

Borås Stad har under de senaste åren genomfört en rad utbildningsinsatser när det gäller löner i staden. Enligt intervjuade har man tagit fram utbildning/information om löneöversynsprocessen för alla medarbetare i kommunen. Det har även genomförts utbildningar och workshops med förvaltningsledningarna klustervis som handlat om helhetsyn på löner och arbetet med lön.

En målsättning i det personalpolitiska programmet är att lönepolitiken ska vara tydlig. Detta är en viktig utgångspunkt och lönepolitiken har kanske med facit i hand inte varit så tydliggjord i Borås Stad enligt några intervjuade.

Centraliserad lönesättning vid rekrytering

Det är Personal- och förhandlingsavdelningen vid Stadsledningskansliet som har delegation från Kommunstyrelsen att fatta lönebeslut för de flesta yrkesgrupperna i kommunen. Enligt intervjuade fattar avdelningen uppskattningsvis ca 3500 lönebeslut varje år. Några intervjuade uppger att lönesättningen är en stor del av arbetet. Detta då Borås Stad är en organisation med ca 10 000 anställda. Tidsåtgången är däremot mindre idag än vad som var fallet 2015.

Intervjuade uppger att arbetsättet när det gäller lönebeslut har förändrats i stor utsträckning sedan granskningen genomfördes 2015. Utvecklingen har gått mot mer delaktighet och inflytande från anställande förvaltning och ökad transparens i grunderna för lönebesluten. Förvaltningarna förarbetar besluten mer nu och besluten fattas i dialog med förvaltningarna. I vissa förvaltningar är det HR-funktionerna som för dialogen med Stadsledningskansliet, i andra förvaltningar är det rekryterande chef. Centrala beslutsfattare lyssnar in vad förvaltningen ser som en rimlig lön utifrån olika parametrar. Centrala beslutsfattare kan inte ha kunskap om marknadsförutsättningar och förhållanden för alla yrkesgrupper och därför är det viktigt med dialog och transparens i processen med berörda förvaltningar för att få grund för en korrekt löneinplacering. Flera intervjuade vid Personal- och förhandlingsavdelningen uppger att beslutsprocessen oftast går smidigare när HR funktionerna i förvaltningarna tar dialogen med Personal- och förhandlingsavdelningen.

Decentraliserad lönesättning

Borås Stad arbetar med decentraliserad lönesättning när det gäller några olika yrkesgrupper. I några fall är det ett etablerat och färdigt arbetssätt och för andra bedrivs arbetet i pilotform. Yrkesgrupperna som omfattas är socialsekreterare, sjuksköterskor, arbetsterapeuter, fysioterapeuter och elevhälsopersonal. Decentraliserad lönesättning innebär att rekryterande chef får mandat att själv bestämma lön vid rekrytering inom centralt framtagna ramar.

Intervjuade vid Personal- och förhandlingsavdelningen uppger att det är tydligt att den övergripande inriktningen är att Borås Stad ska gå mot en mer decentraliserad lönesättning. Målbilden är att lönesättningen ska vara decentraliserad för merparten av de större yrkesgrupperna. En mer decentraliserad lönepolitik och lönesättning menar några intervjuade är väsentligt för att förvaltningarna ska kunna möta de utmaningar som finns när det gäller kompetensförsörjning. Det är samtidigt en stor förändring att göra och HR avdelningar och chefer behöver mycket stöd när det gäller att ta över ansvaret som det innebär att själva fatta lönebesluten menar man.

Intervjuade vid Personal- och förhandlingsavdelningen uttrycker att det finns en positiv inställning i förvaltningarna omkring en mer decentraliserad lönesättning. Några intervjuade påtar dock att tydligare politiska beslut behövs för att implementeringen ska få mer tyngd och riktning. Enligt intervjuade har det inte fattats något övergripande beslut som anger inriktningen mot en mer decentraliserad lönesättning generellt. Det finns heller ingen beslutad målsättning, handlingsplan, implementeringsprocess, uppföljning eller motsvarande. Det som finns är beslut i förhandlingsdelegationen för vissa yrkesgrupper om decentraliserad lönesättning som en del av KAL handlingsplaner och den uppföljning som skett i förhållande till respektive plan.

Löneöversyn

Grunden i löneöversynsprocessen är central och förvaltningsegen löneöversyn. Processen regleras av lagar och avtal så som diskrimineringslag och kollektivavtal. Kommunstyrelsen fattar genom förhandlingsdelegationen beslut om särskilda lönesattningar som genererar ytterligare utrymme för vissa grupper. Därefter är det förvaltningarna själva som har mandat att fördela lönebidragen som finns. Processen för löneöversyn är på så vis decentraliserad, men utifrån en viss central styrning. Respektive nämnd och förvaltning har stor frihet att arbeta med löneutveckling utifrån sina budgetförutsättningar menar man. Det är dock viktigt att det finns en central samordning inom området, detta så att yrkesgrupper som finns i flera av kommunens förvaltningar har samma lönevillkor oavsett var i staden man arbetar.

När det gäller lönedifferentiering menar flera intervjuade att den generellt ser bättre ut nu än vad fallet var vid granskningen 2015. Det är större skillnad mellan lägsta och högsta lön nu generellt sett. Samtidigt anger intervjuade att vissa grupper har en låg lönespridning fortfarande. Yrkesgrupper med färre antal medarbetare har inte större lönespridning idag än vad förhållandet var 2015. Det går även att se att löneutvecklingen i många fall planar ut när medarbetare är omkring 45-50 år. Dessa frågor behöver hanteras och lönespridningen behöver fortsätta utvecklas. Lönesättande chefer behöver våga differentiera och styra med lön.

Intervjuer med fackliga representanter om lönepolitiken

Konkurrenskraftiga löner

Intervjuade fackliga representanter uppger att Borås Stad har fortfarande problem när det gäller konkurrenskraftiga löner för flera yrkesgrupper. Det blir problematiskt för kommunen när lönerna släpar efter. Det riskerar leda till större personalomsättning, ökade kostnader för konsultanvändning och svårigheter med arbetsmiljön för de medarbetare som väljer att stanna kvar. Intervjuade uppger även att Borås Stad lagt sig precis på golvet i kollektivavtalet när det gäller ingångslöner till flera yrkesgrupper.

Det uttrycks i det personalpolitiska programmet att Borås Stad ska ha en tydlig lönepolitik, men det har inte Borås Stad. Det står, enligt de intervjuade, många gånger fina formuleringar om hur arbetet ska bedrivas i de styrande dokumenten, men centralt ger man inte förvaltningar och chefer tillräckliga förutsättningar för att kunna arbeta så som det beskrivs.

Centraliserad lönesättning vid rekrytering

Intervjuade fackliga representanter uppger att de flera tillfällen sökt svar på vem som egentligen sätter lönerna i Borås Stad. Detta eftersom man upplever att förvaltningar och Personal- och förhandlingsavdelningen ofta hänvisar till varandra i lönefrågor. De intervjuade uppger att det som ändå klarlagts är att inga chefer egentligen får sätta lön vid rekrytering, förutom där det finns beslut om decentraliserad lönesättning. Det skapar en frustration hos många chefer att man inte får sätta lön vid rekrytering trots att man har stort ansvar för verksamheten. Samtidigt finns det också chefer som tycker det är bekvämt att slippa ta ansvar för lönesättningen menar man.

Decentraliserad lönesättning

Intervjuade uppger att decentraliserad lönesättning vid rekrytering har införts för vissa yrkesgrupper som en del av KAL-gruppernas handlingsplaner. Ambitionen i planerna var att flytta mandatet över lönebesluten till anställande chef. Såvitt intervjuade känner till finns det inget övergripande arbete eller beslut som anger att decentraliserad lönesättning vid rekrytering ska implementeras för ytterligare yrkesgrupper på sikt. Detta har heller inte behandlats vid de forum som finns för facklig samverkan. Att beslut i väsentliga frågor om lönepolitiken och andra personalpolitiska områden inte alltid tas upp i kanalerna för facklig samverkan är ett återkommande problem menar man.

Löneöversyn

Intervjuade fackliga företrädare uppger att förhållandena som framkom i granskningsrapporten 2015 i stora delar kvarstår när det gäller arbetet med löneutveckling och löneöversyn. För många yrkesgrupper är det fortfarande så att det enda sättet att öka sin lön är att byta arbetsgivare. Detta gäller framför allt de som har erfarenhet, är lojala och har arbetat länge i kommunen. De halkar successivt efter ingångslönerna menar man. Borås Stad arbetar i praktiken för mycket med löneutveckling på enhetsnivå, vilket ger små budgetförutsättningar för att rubba löneläget för de som har halkat efter.

Borås Stad har centralt framtagna lönekriterier som gäller för alla förvaltningar. Implementeringen av lönekriterierna ser väldigt olika ut mellan förvaltningarna och det gör att kriterierna spretar. Det kan se väldigt olika ut vilka kriterier som gäller mellan enheter som utför samma typ av arbete uppger de intervjuade. Det gör att villkoren för prestation och löneutveckling inte är enhetlig mellan Borås Stads olika delar.

3.4.2 Hållbart arbetsliv

I det personalpolitiska programmet uttrycks bl.a. att Borås Stad ska ha en arbetsmiljö som är hälsofrämjande, som stärker ett hållbart arbetsliv med goda arbetsplatser och som bidrar till verksamhetens mål. Arbetsmiljön ökar möjligheterna att attrahera, rekrytera, behålla och utveckla goda medarbetare och ledare. Det systematiska hälsofrämjande arbetet sker på tre sätt; främjande hälsoarbete, förebyggande arbetsmiljöarbete och rehabiliterande insatser för medarbetare som drabbats av ohälsa.

Stadsrevisionens bedömning när det gäller hållbart arbetsliv var i granskningen 2015 enligt nedanstående.

Stadsrevisionens bedömning var att stadens arbete med hållbart arbetsliv i delar inte levde upp till formuleringen i pp. Sjukfrånvarolohälsa utvecklades åt fel håll i många förvaltningar. Här fanns förvisso en nationell trend av ökande ohälsotal som bidragande förklaring, men det betonade snarare vikten av kraftsamling på området. Hållbart arbetsliv kunde i övrigt bedömas vara konkurrenskraftigt i vissa avseenden. Staden möjliggjorde för medarbetare att kombinera arbetsliv och privatliv på ett ändamålsenligt sätt, t ex genom flexitid, och genom att ha en tillåtande organisationskultur när det gäller vård av barn och föräldraledighet. Stadens hållning till distansarbete bedömdes som omodern och inte anpassad till samtidens tekniska förutsättningar.

Sjuktalens utveckling i Borås Stad jämfört med övriga Sveriges kommuner

Borås Stads personalekonomiska redovisning innehåller varje år en fördjupad analys när det gäller sjuktalet i Borås Stad.⁷³ Sammanställning och analys genomförs bl.a. för frisktal och rehabilitering. Analysen omfattar även sammanställning per yrkesgrupp och per nämnd/förvaltning och en personalekonomisk analys av kostnader för sjukskrivningar. Det finns även en redogörelse av åtgärder för en god arbetsmiljö.

Baserat på dessa analyser har en enkel sammanställning gjorts som avser Borås Stads sjuktal totalt jämfört med utvecklingen i samtliga Sveriges kommuner.⁷⁴ Sammanställningen syftar till att illustrera Borås Stads generella utveckling jämfört med hela kommunsektorn över tid. Sammanställningen ger följande utfall.

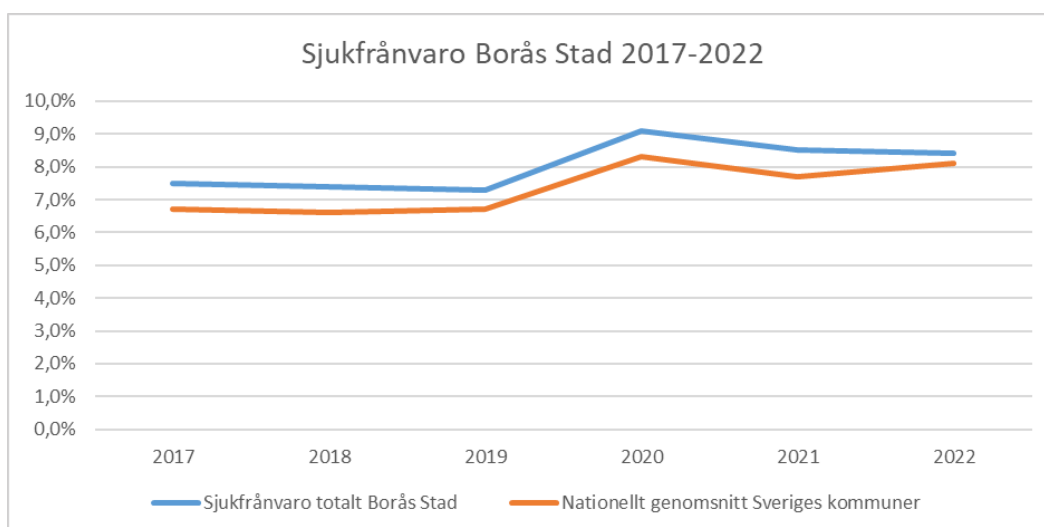


Diagram 3. Sjukfrånvaro i Borås Stad 2017-2022

⁷³ Borås Stad, Personalekonomisk redovisning 2022, kapitel 3.

⁷⁴ Borås Stads personalekonomiska redovisningar för åren 2017-2022. Nationella genomsnitt är hämtade från SKR:s sjuktaletsredovisning för kommuner: <https://skr.se/skr/arbetsgivarekollektivavtal/uppfoljninganalys/personalstatistik/sjukfranvaroredovisningen.46608.html>

Åren 2020, 2021 och de första månaderna under 2022 avviker vad gäller sjukskrivning på grund av restriktioner och konsekvenser av pandemin.⁷⁵ Diagrammet visar generellt högre sjuktal i Borås än genomsnittet av Sveriges kommuner. För 2022 hade Borås Stad 0,3 procentenheter högre sjuktal än genomsnittet vilket är den lägsta skillnaden i sammanställningen. I genomsnitt hade Borås Stad 0,8 procentenheter högre sjukfrånvaro jämfört med övriga Sveriges kommuner för perioden 2017-2021. I den personalekonomiska redovisningen för 2022 konstateras att sjukfrånvaron i Borås Stad minskar 2022 men i låg takt och från en hög nivå.⁷⁶ Trenden bland Sveriges kommuner totalt var en ökande sjukfrånvaro 2022. De yrkesgrupper där sjuktalerna var högst i Borås Stad under 2022 var undersköterska, fritidsledare och stödpedagog, -assistent, vårdare.⁷⁷

För 2023 har Borås Stads sjuktal totalt minskat från 8,4 % till 8,26 %.⁷⁸ Jämförelsevärden för Sveriges övriga kommuner finns ännu inte tillgängliga för 2023.

Intervjuer med HR-chefer eller motsvarande om hållbart arbetsliv

Flertalet intervjuade HR-chefer uppger att arbetsmiljöfrågor och andra delar av hållbart arbetsliv till stor del är förvaltningarnas ansvar. Det finns dock gemensamma rutiner, riktlinjer och årshjul inom flertalet områden. Framför allt uppger många intervjuade att Borås Stads SAM-kalender är ett viktigt verktyg som hjälper verksamheterna att följa arbetsmiljölagen och att bedriva det systematiska arbetsmiljöarbetet. Även enheten Organisationshälsas åtgärder har haft positiva arbetsmiljöeffekter när de genomförts i Borås Stads verksamheter. Det är samtidigt svårt att säga att man fullt ut lever upp till det personalpolitiska programmets intentioner när många arbetsplatser har så pass höga sjuktal.

Borås Stad har under 2023 utvecklat arbetet när det gäller uppföljning av arbetsmiljöarbetet uppger flera intervjuade. Flera intervjuade efterfrågar dock ytterligare vägledning, stöd och styrning från Stadsledningskansliet när det gäller arbetet med hållbart arbetsliv. Framför allt behöver strategiska inriktningen klargöras och beslutsstrukturen utifrån arbetsgrupperna (minska ohälsa etc.) tydliggöras. Flera intervjuade betonar dock att Borås Stad har bra och konkurrenskraftiga villkor när det gäller flexibel arbetstid, synen på föräldraledighet och vård av barn. Att kunna ge bra förutsättningar att kombinera arbetsliv och familjeliv underlättar rekrytering och personalförsörjning för många yrkesgrupper menar man.

Borås Stads hållning till distansarbete har förändrats i grunden sedan granskningen 2015. Under pandemin blev många tvungna att arbeta på distans och Borås Stad kunde snabbt tillhandahålla bra digitala förutsättningar för det. Arbetet har levt vidare efter pandemin och Borås Stad har nu ett generöst synsätt på distansarbete för de yrkesgrupper som har möjlighet. Detta är enligt flertalet intervjuade en viktig konkurrensfördel som underlättar kompetensförsörjning och rekrytering.

Flera intervjuade framhåller att arbetet med förutsättningar för chefer även är en viktig del av arbetet med hållbart arbetsliv. Första linjens chefer som har många underställda har sämre förutsättningar att bedriva sitt arbete. Dessa chefer har kanske många gånger själva inte helt hållbara arbetsvillkor och det spiller ner i organisationen under på ett negativt sätt menar man.

Några intervjuade uppger att arbetet med arbetsmiljö och hållbart arbetsliv är avgörande framtidsfrågor för förvaltningen. Flera påtalar att detta är minst lika viktiga faktorer för Borås Stads konkurrenskraft som lönerna. Det är generellt svårt att hitta personal till många verksamheter. Arbetsuppgifterna är krävande och villkoren inte tillräckligt attraktiva. Här behöver Borås Stad se över vilka åtgärder som kommer att krävas framöver för att kunna kompetensförsörja dessa verksamheter. Andra kommuner har börjat med olika typer av åtgärder som omfattar arbetstidsförkortning, permanent helgtjänst m.m. Denna typ av åtgärder har Borås Stad centralt sagt nej till. När det gäller dessa frågor har förvaltningarna inget eget mandat. Här skulle Borås Stad behöva ha en mer framsynt och flexibel hållning för att inte riskera att halka efter när det gäller kompetensförsörjningen.

⁷⁵ Borås Stad, Personalekonomisk redovisning 2022:31f

⁷⁶ Ibid.

⁷⁷ Borås Stad, Personalekonomisk redovisning 2022:49f

⁷⁸ Borås Stad, Power BI Sjuktal för hela Borås Stad 2023-01-01 – 2023-12-31.

Intervjuer med Personal- och förhandlingsavdelningen om hållbart arbetsliv

När det gäller arbetsmiljöfrågor finns den grundläggande strukturen tillgänglig för alla chefer i Borås Stad genom SAM-kalendern. Där finns den röda tråden i arbetsmiljöarbetet. Det arbete som regleras av SAM-kalendern är att se som en miniminivå för arbetsmiljöarbetet i kommunen. Det innebär att ambitionsnivån inom området är högt ställd menar de intervjuade. Det är också tydligt att varje nämnd/förvaltning har ansvar för arbetsmiljöfrågorna som en del i sitt respektive arbetsgivaransvar. Inom vissa yrkesgrupper verkar arbetsmiljöperspektiven vara en konkurrensfördel för Borås Stad när det gäller kompetensförsörjningen.

När det gäller arbetet för ett hållbart arbetsliv är det grundläggande systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) en stor del. Här har det skett en utveckling sedan 2015 mot ett digitalt stöd för arbetsmiljöarbetet, en SAM-modul i verksamhetssystemet Stratsys. SAM-modulen ger enligt intervjuade struktur för chefernas arbetsmiljöarbete genom att systematisera, sortera och samla aktiviteter med tillhörande stödmaterial på ett ställe. Det finns också en arbetsyta för stöd för riskbedömningar och handlingsplan för åtgärder och främjande insatser för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Modulen ger chef vägledning i vad som ska hanteras och en yta för dokumentation av arbetsplatsens handlingsplan och ett hjälpmedel vid uppföljning. Skyddskommittéer, HR, verksamhets- och förvaltningsledning har möjlighet att följa arbetet och kan enligt de intervjuade därmed få kunskap för styrning och utveckling av arbetsmiljöarbetet inom sina respektive ansvarsområden. Aktiviteterna som finns i SAM-kalendern styrs utifrån arbetsmiljölagen och diskrimineringslagens krav och intentioner. Men här finns också aktiviteter som kommer från Kommunfullmäktige och Borås Stads personalpolitik. Modulen togs fram av en förvaltningsövergripande arbetsgrupp med HR-chef, HR-specialist, verksamhetsutvecklare under ledning av Stadsledningskansliet och har sedan utvecklats under åren med stöd av både HR-funktionerna och fackliga parter. Från och med 2017 har den funnits tillgänglig för samtliga förvaltningar.

Arbetsmiljöverket genomförde under åren 2019-2021 inspektion på årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet i samtliga Sveriges kommuner för att sätta fokus på arbetsgivarens roll i arbetsmiljöarbetet. Det har för Borås Stads del lett till ett nytt sätt att arbeta med årlig uppföljning. Inspektionen lyfte enligt intervjuade fram SAM-modulen som en bra bas för arbetsmiljöarbetet, men poängterade att det saknades en tydlighet mellan det som sker på enhetsnivå och det som nämnderna beslutar om och ger förutsättningar för. Detta ledde till att SAM-modulen under 2022 utvecklade aktiviteten årlig uppföljning till att involvera alla nivåer i organisationen genom samverkanssystemet. Denna utveckling möjliggör analys och åtgärder från enhetsnivå till kommunövergripande nivå.

En annan del inom arbetsmiljöområdet som utvecklats sedan 2015 är rapporteringen och hanteringen av tillbud- och olycksfall. Här har Borås Stad lämnat modulen i Heroma och gått över till IT-stödet KIA. KIA står för kommunernas informationssystem om arbetsmiljö. Det är ett webbaserat informationssystem som chefer och medarbetare i kommuner kan använda för att rapportera in olycksfall och tillbud. Systemet har utvecklats av AFA Försäkring i samarbete med arbetsmarknadens parter.

Den Personalekonomiska redovisningen är enligt intervjuade det dokument där Personal- och förhandlingsavdelningen följer upp kommunens medarbetare utifrån ett antal nyckeltal och redogör för vad som hänt inom personalområdet det gångna året. Redovisningen ska ligga till grund för kommunens strategiska arbete med personalpolitiska och arbetsmiljöfrämjande insatser för att nå ett hållbart arbetsliv. Det pågår ett kontinuerligt arbete med att förstärka dokumentet med mer och bättre analyser. Förbättringsarbetet handlar också om att presentera nyckeltalen på ett sätt som synliggör hur de samspelar med varandra. Här finns också ett samarbete med Nyckeltalsinstitutet för att med hjälp av deras index för attraktiv arbetsgivare, hälsa och jämställdhet tydliggöra vad Borås Stad behöver fokusera på för att möta kompetensutmaningen framöver.

Borås Stad kompletterar det systematiska arbetsmiljöarbetet med friskfaktorer. Exempel är friskfaktorsinventering, friskrond som del i arbetsmiljöromden och det nätverk av hälsoinspiratörer som finns på kommunens arbetsplatser. Den hälsofrämjande inriktningen var också avgörande för att Borås Stad 2019 startade projektet Frisk organisation.

När det gäller hållbart arbetsliv finns det stora utmaningar enligt de intervjuade. Sjukfrånvaron är fortsatt hög, den sjunker men det är från höga nivåer. Ohälsan kopplat till stress ökar. Delas sjukstatistiken upp på yrken och kön synliggörs att ohälsan är högst inom kontaktyrken inom vård, skola och omsorgssektorn. Kvinnodominerade yrkesgrupper är mer sjukskrivna än mansdominerade generellt. Det inte är könet som är avgörande utan arbetsmiljön och de förutsättningar som råder inom yrket uppger de intervjuade. Även män inom kontaktyrken har hög sjukfrånvaro. Liksom att sjukfrånvaron ökar bland yngre medarbetare. Detta är utmaningar som alla Sveriges kommuner står inför. För att komma till rätta med de höga sjuksiffrorna handlar det enligt de intervjuade om kunskap och handling, att förstå och agera på de faktorer i arbetsmiljön som kan ge effekter i sjukfrånvaro och arbeta långsiktigt för att det ska bli verklighet.

Intervju med fackliga representanter om hållbart arbetsliv

Intervjuade fackliga representanter uppger att det personalpolitiska programmets formuleringar när det gäller hållbart arbetsliv är bra och visionära formuleringar. När det gäller det konkreta arbetet för att förverkliga programmets intentioner ser man dock problem. Borås Stad satsar inte tillräckligt med resurser på arbetsmiljöarbetet för att det ska nå ut på riktigt långt ut i organisationen. Utfallet spretar i Borås Stads olika verksamheter. Signalen som de fackliga representanterna får från många arbetsplatser är att arbetsmiljöarbetet inte prioriteras och att ekonomiska resurser till åtgärder saknas. Det behövs en tydligare styrning centralt och avdelade resurser för att åstadkomma en jämn nivå på Borås Stads arbetsplatser menar man. Många gånger finns också bristande kunskap hos chefer om vad arbetsmiljöansvaret egentligen omfattar. Delegation och dokumentation behöver många gånger stärkas. Arbetsmiljöarbetet i Borås Stad har på så vis brister när det gäller organisation, kunskapsnivå och resursmässiga förutsättningar.

De intervjuade är även frågande till hur arbetsmiljöarbetet för chefer bedrivs i Borås Stad. Många chefer har ex. inte arbetsplatsträffar (APT) för sin egen del. Det är ett komplicerat och svårt uppdrag att vara chef och många chefer, särskilt i de mjuka förvaltningarna, uttrycker att stöd och förutsättningar i rollen inte är tillräckliga.

De fackliga representanterna uppger att arbetsbelastning och stress ökar vid Borås Stads arbetsplatser generellt. Tillbuden blir allt fler och skyddsarbetet fungerar inte som det ska på många arbetsplatser. Andelen arbetsplatser där det saknas skyddsombud blir fler. Borås Stad saknar en kultur av att skyddsarbetet är viktigt och många chefer förstår inte fullt ut vilket ansvar man har i dessa frågor. Den kritik som Borås Stad fick från Arbetsmiljöverket har lett till förbättring när det gäller uppföljningen av arbetsmiljöarbetet. Den röda tråden är tydligare och samverkanskedjan bättre involverad. Dock ser man en utveckling mot mer av kontroller och mindre av dialog när det gäller arbetsmiljöfrågor och risker i verksamheterna.

3.4.3 Förmåner och kompetensutveckling

Det personalpolitiska programmet uttrycker att Borås Stad ska ha konkurrenskraftiga anställningsvillkor för att attrahera de bästa medarbetarna och säkerställa personal och kompetensförsörjning. Kompetensutveckling är tillsammans med konkurrenskraftiga anställningsvillkor och lön avgörande delar när det gäller personal- och kompetensförsörjning. Borås Stads förmåga att långsiktigt möta invånarnas skiftande behov beror på skickligheten att attrahera och rekrytera medarbetare med rätt kompetens och att sedan behålla och utveckla dem för framtidens krav och förändringar. Förmåner utöver lön är en del av konkurrenskraftiga anställningsvillkor. I Borås Stad finns förmåner för alla tillsvidareanställda.⁷⁹

Stadsrevisionens bedömning när det gäller förmåner och kompetensutveckling var i granskningen 2015 enligt nedanstående.

Stadsrevisionens bedömning var att Borås Stads förmåner i vissa delar levde upp till pp och var konkurrenskraftiga, men att det var svårt att bedöma hur väsentligt detta var för konkurrensen om arbetskraften, eftersom konkurrerande arbetsgivare ofta erbjöd förmåner på motsvarande nivåer. Bedömningen var samtidigt att förmånerna inte var tillräckligt kända, och att det därför var väsentligt att föra ut detta på ett medvetet sätt i rekryteringssammanhang. Det var därtill väsentligt att återkommande analysera utvecklingen och vikten av förmåner och i vilken utsträckning de påverkar Stadens förmåga att erbjuda konkurrenskraftiga anställningsvillkor och i förlängningen att kunna rekrytera och behålla personal.

Stadsrevisionens bedömning var att stadens arbete med kompetensutveckling inom vissa områden levde upp till målsättningarna i pp och bidrog positivt till stadens konkurrenskraft och attraktiva anställningsvillkor. Det var samtidigt så att förutsättningarna var olika inom nämnderna, inte minst beroende på ekonomiska restriktioner. Staden hade stora grupper medarbetare inom mjuka förvaltningar där systematisk kompetensutveckling saknas vilket innebär att man inte levde upp till målsättningarna i pp.

Intervjuer med HR-chefer eller motsvarande om förmåner och kompetensutveckling

Flera intervjuade uppger att Borås Stads förmåner generellt ligger i nivå med de förmåner som andra arbetsgivare erbjuder. Stora delar av förmånsutbudet är ett slags hygienfaktorer som en seriös arbetsgivare måste kunna erbjuda, men som egentligen spelar ganska liten roll för Borås Stads konkurrenskraft för personalförsörjningen totalt sett menar man. Förmånerna måste ändå finnas för att inte tappa konkurrenskraft gentemot andra.

Flera intervjuade uppger att de förmåner som påverkar konkurrenskraften positivt är delarna som rör pension, löneväxling, flexibel arbetstid och distansarbete. Flexitid och distansarbete är viktiga villkor som stärker konkurrenskraften, särskilt för de medarbetare som pendlar. Generellt är förmåner/villkor som underlättar för medarbetare att få vardagen att fungera sådant som bidrar positivt. Vissa förmåner är svåra att få hög nyttjandegrad på menar några intervjuade. Det har varit mycket fokus ex. på friskvårdsbidraget och att medarbetare ska använda den förmånen, men det är svårt att få genomslag hos alla medarbetare angående förmånerna generellt.

Borås Stad har enligt flera intervjuade tagit positiva kliv när det gäller att marknadsföra sina förmåner och sitt arbetsgivarerbjudande. Förmånerna lyfts fram mer och tydligare tillsammans med fördelarna som finns med Borås Stad som offentlig arbetsgivare. Även befintliga medarbetare informeras systematiskt om förmånerna varje år. En del intervjuade uppger dock att det är svårt att uttala sig om vad förmånerna egentligen betyder för konkurrenskraften. Detta då arbetsgivarerbjudandet är ett totalerbjudande.

⁷⁹ Borås Stads intranät för anställda 2024-02-05:

<https://intranet.boras.se/anstalldocharbetsgivare/friskvardochformaner.4.1ec01d3c182ad340e7abf0d2.html>

Borås Stad har en bra central organisation och ett bra utbud när det gäller kompetensutveckling generellt sett. Flera intervjuade betonar att kompetensutvecklingen för chefer har en bra struktur i staden. Det är sedan upp till respektive förvaltning att sköta sin del av kompetensutvecklingen för sina yrkesgrupper. Möjligheterna till kompetensutveckling är enligt flera intervjuade mycket en budgetfråga. Finns inte budgetförutsättningarna på plats blir kompetensutvecklingen svårare. För vissa yrkesgrupper har KAL-planerna omfattat delar som avser kompetensutveckling och som bidragit till att utbildningssatsningar m.m. har genomförts. En del intervjuade uppger att arbetet utifrån KAL-planerna nu har avslutats och ansvaret lyfts över till förvaltningarna. I något fall uttrycks att KAL-planen nu har återaktiverats.

En grupp intervjuade betonar att kompetensutveckling är en allt viktigare del av att kompetensförsörja verksamheterna. Kompetensförsörjningsutmaningen blir allt större och kommunen behöver tillhandahålla allt mer kvalificerade och krävande insatser. Här behövs nya arbetsätt när det gäller kompetensutveckling och betydligt bättre förutsättningar för att ha överblick över hur kompetensen hos varje medarbetare ser ut menar man. Detta för att öka förutsättningarna för att ha rätt personal på rätt plats i rätt tid likväl som att identifiera vilken kompetensutveckling som krävs i förvaltningen. Det finns idag inget IT-stöd i Borås Stad för att dokumentera medarbetares kompetenser på ett strukturerat och säkert sätt. Det finns ett arbete som pågår för att inrätta en modul i IT-stödet Heroma som avser kompetens. Flera intervjuade uppger att arbetet pågått i flera år men att införelse av systemet ännu inte aktualiserats.

Intervjuer med Personal- och förhandlingsavdelningen om förmåner och kompetensutveckling

Merparten intervjuade vid Stadsledningskansliet uppger att förmåner är en viktig del Borås Stads konkurrenskraft i vissa avseenden. Generellt sett behövs förmåner för att ligga i nivå med andra arbetsgivares erbjudanden, men det finns även delar där Borås Stad kan skilja sig från mängden. Särskilt uppges att förmåner som personalklubb och friskvårdsförmåner är attraktiva förmåner som stärker Borås Stads arbetsgivarerbjudande. Detta då dessa står sig väl jämfört med närliggande kommuner. Dessa förmåner riktar sig också till samtliga medarbetare i Borås Stad vilket vissa förmåner så som möjlighet till distansarbete och semesterväxling inte fullt ut gör. Intervjuade uppger även att det är viktigt att från och till lansera nya förmåner. Detta då det leder till ökad uppmärksamhet kring förmånerna allmänt sett. När det gäller Borås Stads förmåner är det ett tydligt ansvar för Kommunstyrelsen och förhandlingsdelegationen att besluta om.

Sedan granskningen 2015 har Borås Stad arbetat mycket med arbetsgivarvarumärket på olika sätt. Detta bl.a. för att lyfta fram vilket erbjudande som finns i kommunen och marknadsföra de fördelar och förmåner som finns med Borås Stad som arbetsgivare. Här har Borås Stad tagit tydliga positiva kliv menar de intervjuade och det bidrar positivt när det gäller att konkurrera om personal med andra arbetsgivare.

Grunden i Borås Stads strategiska arbete med kompetensutveckling är att utveckla och behålla. Arbetet sker enligt en särskild modell AR(i)UBA, som också handlar om kompetensförsörjning i andra perspektiv. Det finns centralt genomförd kompetensutveckling inom flera olika områden utifrån dessa perspektiv, men ansvaret för kompetensutveckling för specifika yrkesgrupper är främst ett ansvar för förvaltningarna. För flera yrkesgrupper har också kompetensutvecklingen utvecklats som en del i arbetet med KAL-planerna där det beslutats om specifika kompetenssatsningar.

Intervjuer med fackliga företrädare om förmåner och kompetensutveckling

Det finns mycket kvar att göra när det gäller förmåner särskilt i de yrkesgrupper där konkurrensen om utbildad personal är stor. Borås Stads förmåner behöver vässas ytterligare. För vissa yrkesgrupper kanske arbetstiden kan kortas exempelvis. Andra grupper som ex. lärare behöver egentligen en tjänstetelefon i sitt arbete men det får man inte. Kommunens inställning till distansarbete har ändrats i grunden i och med pandemin. De intervjuade kan dock se att det finns risker med den digitala arbetsmiljön och stress för vissa yrkesgrupper.

4 Stadsrevisionens bedömningar

Stadsrevisionen har genomfört en uppföljande granskning av Borås Stads personalpolitik. Uppföljningen syftar till att genomföra en uppföljning av granskningen av Borås Stads personalpolitik från 2015 och bedöma i vilken utsträckning identifierade brister i delar av 2015 års granskning har åtgärdats. Uppföljningen fokuserar på de största brister som identifierades i 2015 års granskning. Detta medför att områdena *styrning och uppföljning*, *lönepolitik* och *hållbart arbetsliv* är föremål för en mer omfattande granskning i uppföljningen. Övriga områden (*förmåner och kompetensutveckling*) följs upp genom en mer översiktlig granskning. Bedömningar redovisas i förhållande till respektive område enligt nedan med utgångspunkt i 2015 års granskningsresultat. 2015 års granskningsresultat återges i sammanfattad form i kursiv text.

Kommunstyrelsens och nämndernas beslutsmandat när det gäller personal- och lönefrågor

Nämnderna beslutar enligt 6 kap. 3 § kommunallagen (KL) i frågor som rör förvaltningen och i frågor som de enligt lag eller annan författning ska ha hand om. Nämnderna beslutar också i frågor som Kommunfullmäktige har delegerat till dem. Nämnderna har inom ramen för sin förvaltande verksamhet en självständig beslutanderätt. Nämndernas verksamhet ska enligt 6 kap. 6 § KL bedrivas i enlighet med de mål och riktlinjer som Kommunfullmäktige bestämt. Kommunfullmäktige får enligt 6 kap. 8 § KL i vissa fall ge Kommunstyrelsens rätt att fatta beslut om förhållanden i andra nämnders verksamhet. Detta innebär att Kommunstyrelsens rätt att fatta beslut inom andra nämnders verksamhet behöver anges i Kommunstyrelsens reglemente. Finns inte dessa befogenheter angivna saknas behörighet att fatta denna typ av beslut eller att delegera beslutsrätten vidare.

Enligt Kommunfullmäktiges reglementen har respektive nämnd och Kommunstyrelsen ansvar när det gäller att vara anställningsmyndighet för personal vid sina förvaltningar (med undantag för förvaltningschefer som anställs av Kommunstyrelsen). Kommunstyrelsen och nämnderna har hand om personalfrågor inklusive arbetsmiljöfrågor inom sitt respektive verksamhetsområde, allt i den mån Kommunstyrelsen inte tillagts särskilda befogenheter enligt sitt reglemente. I Kommunstyrelsens reglemente framgår att styrelsen har särskilda befogenheter när det gäller bl.a. att vara kommunens centrala arbetsgivarpart, personalorgan och kommunens pensionsmyndighet. I Kommunstyrelsens reglemente framgår dock inga befogenheter eller andra bestämmelser som omfattar att Kommunstyrelsen ges beslutanderätt i andra nämnders verksamhet när det gäller individuell lönesättning vid nyrekrytering av personal.

Stadsrevisionens bedömning

Stadsrevisionen kan med utgångspunkt av vad som framkommer i granskningen konstatera att Personal- och förhandlingsavdelningen vid Stadsledningskansliet på delegation från Kommunstyrelsen fattar en stor mängd (ca 3500) lönebeslut vid rekrytering i andra nämnders verksamheter varje år. Enligt Stadsrevisionens bedömning saknar Kommunstyrelsen befogenheter i reglementet att fatta denna typ av beslut i andra nämnders verksamheter. Stadsrevisionens bedömning är att hanteringen inte sker i enlighet med kommunallagen och är att betrakta som obehörigt beslutsfattande. I granskningen framkommer att hanteringen sett likadan ut under lång tid. Kommunstyrelsen behöver enligt Stadsrevisionens bedömning säkerställa att behöriga lönebeslut fattas när det gäller rekrytering i Borås Stads verksamheter. Stadsrevisionen rekommenderar Kommunstyrelsen och nämnderna att genomföra en bred översyn av reglementenas innehåll inom personalområdet. Detta i syfte att tydliggöra formell beslutsförhet inom samtliga delar av personalområdet. Åtgärderna är väsentliga för att tydliggöra grundläggande mandat och ansvarsförhållanden inom personalområdet som utgångspunkt för områdets styrning.

Personalpolitikens styrning och uppföljning

Stadsrevisionens bedömning var i Granskningen från 2015 att styrning och ledning inom området hade betydande brister. Ett långsiktigt, personalstrategiskt arbete som svarade mot intentionerna i det personalpolitiska programmet saknades. Uppföljningen saknade till betydande del analys, åtgärder och styrning.

Granskningen visar att styrning och uppföljning inom området i huvudsak sker med utgångspunkt i Borås Stads personalpolitiska program, Borås Stads styr- och ledningssystem, Kommunfullmäktiges särskilda uppdrag om kompetensförsörjning och utifrån kollektivavtal och facklig samverkan. Inom respektive område finns målsättningar, principer, villkor, ansvar och förväntningar etc. som gäller för alla nämnder i Borås Stad. Uppföljning sker främst genom Borås Stads personalekonomiska redovisning, Kommunstyrelsens och nämndernas årsredovisning, uppdragsdialog och genom strukturen för facklig samverkan. Det finns i flera fall även specifik uppföljning som avser avgränsade delar inom det personalpolitiska området. Uppföljningen genom den personalekonomiska redovisningen har utvecklats sedan 2015 med bl.a. personalekonomiska perspektiv på personalomsättning och sjuktal, men uppföljningen används endast i mindre utsträckning vid förvaltningarna.

Personalområdets styrning och uppföljning består enligt Stadsrevisionens bedömning av flera delvis olika styrlogiker som har växt fram över tid. Sedan 2021 finns Borås Stads nya styr- och ledningssystem som en av dessa styrlogiker. Den samlade bilden blir en fragmentiserad styrning med en stor mängd styrsignaler och parallella system som saknar enhetlig systematik och sammanhållen uppföljning. Bristerna skapar enligt vad som framkommer i granskningen oklarheter för HR funktionerna både vid förvaltningarna och Stadsledningskansliet när det gäller bl.a. roller, mandat och ansvarsförhållanden. Tydliggöranden av vilka de kommunövergripande strategierna är och styrning, mål och riktning i förhållande till strategierna saknas.

Stadsrevisionens bedömning

Stadsrevisionens bedömning är att områdets styrning och uppföljning i vissa delar har utvecklats men fortfarande till stor del präglas av brister. Den fragmentiserade styrningen innebär att en enhetlig och tydlig styrning mot målsättningarna i det personalpolitiska programmet fortfarande saknas i Borås Stad. Förvaltningarna har med utgångspunkt i förhållandena många gånger svårt att för egen del konkretisera och realisera intentionerna i det personalpolitiska programmet. De brister som konstaterats när det gäller områdets formella beslutsmandat förstärker dessa problem. Förhållandena bedöms innebära risk för att de personalpolitiska målsättningarna inte kan nås.

Kommunstyrelsen behöver enligt Stadsrevisionens bedömning utveckla en tydlig övergripande styrning mot målsättningarna i det personalpolitiska programmet. Borås Stads nya styr- och ledningssystem kan med fördel utgöra kärnan i denna styrning och tillsammans med klargörande av Kommunstyrelsens och nämndernas reglementen utgöra grunden för tydliggörande av uppgifts- och ansvarsförhållanden inom området. Uppföljningen inom området bedöms delvis ha utvecklats i positiv riktning genom utvecklingen av den personalekonomiska redovisningen och ökade möjligheter till förvaltningsegen uppföljning. Uppföljningen behöver dock bli ett tydligare underlag för styrningen i framför allt nämndernas arbete med att nå de personalpolitiska målsättningarna.

Borås Stads lönepolitik

Stadsrevisionens bedömning i granskningen från 2015 var att Borås Stads låga lönenivåer och brist på sammanhållen lönepolitik innebär att man inte följde intentionerna i det personalpolitiska programmet, och att Staden löpte stor risk att inte klara sin kompetensförsörjning i en hårdnande konkurrens om kompetent personal. Stadsrevisionen bedömde därtill att Borås Stad hade ett tydligt fokus på bemanning, och att man i Staden inte gjorde analyser av vilka konsekvenser för verksamheternas kvalitet och effektivitet en låglönepolitik som inte kan attrahera och behålla kompetent personal fick.

Stadsrevisionen konstaterade även att lönepolitiken - utöver att den var restriktiv – präglades av en förhandlingslogik med utgångspunkt från förhandlingsdelegationens och avdelningen Personal och förhandlings roller. Denna skapade otydlighet, olikheter, slumpmässighet och oförutsägbarhet för nämnderna i styrningen och förmedlade också en brist på tillit till nämndernas förmåga att ta ansvar för lönesättning och löneöversyn. Bedömningen var att ordningen därtill var ineffektiv eftersom detaljbeslut togs på fel nivå med åtföljande risker för att beslut togs om löner som inte byggde på relevant kunskap om verksamhet och marknadsförutsättningar.

Stadsrevisionen bedömde att en långsiktigt hållbar och konkurrenskraftig lönepolitik måste bygga på att Kommunstyrelsen anger ramarna för lönesättning och löneöversyner, och att nämnderna med denna utgångspunkt har ansvar för lönebesluten utifrån sin budget. Detta innebär att Kommunstyrelsen behövde utveckla en tydlig övergripande styrning som byggde på marknadsförutsättningar och långsiktighet, och att förhandlingsmetodik och förhandlingslösningar mellan Kommunstyrelse/stadsledningskansli och nämnderförvaltningar inte tillämpades.

Som en del av granskningen har lönejämförelser genomförts med liknande kommuner i Sverige och med närliggande kommuner till Borås. jämförelserna har genomförts på i huvudsak samma sätt som de lönejämförelser som var en del av 2015 års granskning. Syftet har varit att åskådliggöra hur Borås Stads konkurrenskraft har utvecklats när det gäller löner i relation till andra kommuner. Sammanfattningsvis visar jämförelserna att Borås Stads löner generellt sett stärkts jämfört med både liknande kommuner i Sverige och med närliggande kommuner. Löneläget har förbättrats mer i förhållande till närliggande kommuner där Borås Stad nu inom två kategorier visar positiva löneavvikelser totalt sett. Jämfört med liknande kommuner i Sverige har löneläget förbättrats men Borås Stad visar fortfarande negativa löneavvikelser inom samtliga tre kategorier. Resultaten indikerar att Borås Stads lönemässiga konkurrenskraft generellt sett stärkts sedan 2015. I båda jämförelserna finns dock vissa yrkesgrupper som uppvisar större negativa avvikelser i relation till jämförelsekommunerna. Merparten intervjuade i granskningen uppger att Borås Stads lönenivåer utvecklats i positiv riktning sedan granskningen 2015. Den låglönepolitik som tidigare präglade Borås Stads lönelägen är till stor del borta och Borås Stad kan nu erbjuda lönenivåer mer i paritet med kringliggande kommuner och andra arbetsgivare. Det finns dock fortsatt problem i konkurrensen om personal när det gäller vissa yrkesgrupper.

I granskningen framkommer att lönesättningen vid nyrekrytering till största delen är tydligt centralt styrd i Borås Stad. Det är Personal- och förhandlingsavdelningen vid Stadsledningskansliet som fattar lönebeslut vid nyrekrytering för nästan alla yrkesgrupper som rekryteras i kommunen. Personal- och förhandlingsavdelningen har enligt vad som framkommer i granskningen utvecklat sina arbetsprocesser när det gäller lönebeslut och förvaltningarnas verksamheter är idag mer delaktiga i processen för lönebeslut. Sedan 2015 har det även påbörjats ett arbete som syftar mot att decentralisera lönesättningen i Borås Stad. Decentraliserad lönesättning finns idag för fem olika yrkesgrupper i kommunens verksamheter. Modellen innebär att rekryterande chef för dessa yrkesgrupper har mandat att själv bestämma lön vid rekrytering inom centralt framtagna ramar. Den decentraliserade lönesättningen har bidragit positivt när det gäller att stärka konkurrenskraften lönemässigt för de grupper som omfattas. Intervjuade i granskningen uppger att

Borås Stad numera arbetar för att på sikt decentralisera lönebeslut vid rekrytering generellt till förvaltningarna. Ingen vidtalad kan dock ange om det fattats något övergripande beslut som anger denna inriktning eller hur målsättning, handlingsplan, implementeringsprocess, uppföljning eller motsvarande ser ut för arbetet. Arbetet med löneöversyn har utvecklats positivt sedan granskningen 2015. Processen är friare nu och förvaltningarna har mer eget mandat utifrån analys och budget. När det gäller lönedifferentiering framkommer att den generellt ser bättre ut nu än vad fallet var vid granskningen 2015. Samtidigt har vissa grupper fortfarande en låg lönespridning.

Stadsrevisionens bedömning

Stadsrevisionens bedömning är med utgångspunkt i de lönejämförelser som sammanställts i granskningen att Borås Stads lönelägen generellt sett stärkts jämfört med 2015. Detta innebär att de brister som konstaterades i 2015 års granskning när det gäller låga lönenivåer och låglönepolitik till stor del bedöms som åtgärdade. Kommunstyrelsen bedöms även ha förbättrat sitt arbete med löneanalys och lönejämförelser sedan 2015 års granskning. Stadsrevisionen bedömer dock mot bakgrund av de svårigheter med rekrytering när det gäller vissa yrkesgrupper, att utvecklingen när det gäller konkurrenskraftiga löner och löneanalys behöver fortsätta. Detta som en del i att leva upp till det personalpolitiska programmets ambitioner när det gäller konkurrenskraftiga anställningsvillkor för alla yrkesgrupper.

Stadsrevisionens bedömning är att bristerna som konstaterades i 2015 års granskning när det gäller ansvaret för lönesättning och lönebeslut i huvudsak inte åtgärdats. Vidtalade i förvaltningarna påtar att den centraliserade lönesättningen är ineffektiv och försvårar förvaltningarnas arbete med konkurrenskraftiga arbetsvillkor. Det har i mindre skala genomförts åtgärder i riktning mot decentraliserad lönesättning. Det finns dock inget övergripande politiskt beslut som anger inriktning mot en generellt sett mer decentraliserad lönepolitik i Borås Stad. Arbetet med löneöversyn och lönespridning bedöms ha utvecklats i positiv riktning sedan granskningen 2015 men förhållandena kvarstår för vissa yrkesgrupper. Områdena löneöversyn och lönespridning bedöms som delvis åtgärdade. Stadsrevisionen bedömer att Kommunstyrelsen fortfarande behöver tydliggöra lönepolitiken tillsammans med nämndernas/förvaltningarnas mandat och ansvarsförhållanden i linje med Stadsrevisionens slutsatser från 2015.

Borås Stads arbete med hållbart arbetsliv

Stadsrevisionens bedömning var i granskningen 2015 att stadens arbete med hållbart arbetsliv i delar inte levde upp till formuleringen i det personalpolitiska programmet. Sjukfrånvarolohälsa utvecklades åt fel håll i många förvaltningar. Här fanns förvisso en nationell trend av ökande ohälsotal som bidragande förklaring, men det betonade snarare vikten av kraftsamling på området. Hållbart arbetsliv kunde i övrigt bedömas vara konkurrenskraftigt i vissa avseenden. Staden möjliggjorde för medarbetare att kombinera arbetsliv och privatliv på ett ändamålsenligt sätt, t ex genom flexitid, och genom att ha en tillåtande organisationskultur när det gäller vård av barn och föräldraledighet. Stadens hållning till distansarbete bedömdes som omodern och inte anpassad till samtidens tekniska förutsättningar.

Borås Stad har utvecklat sitt arbete när det gäller hållbart arbetsliv sedan granskningen 2015. Detta bl.a. genom systemstöd till verksamheterna när det gäller att leva upp till arbetsmiljölagen och förbättrad uppföljning av Stadens systematiska arbetsmiljöarbete. Borås Stad har även genomfört en satsning för att motverka sjuktal och ohälsa genom projektet frisk organisation. Borås Stad har enligt vidtalade i granskningen bra och konkurrenskraftiga villkor när det gäller flexibel arbetstid, synen på föräldraledighet och vård av barn. Borås Stads hållning till distansarbete har förändrats i grunden sedan granskningen 2015 och Borås Stad har nu ett generöst synsätt på distansarbete för de yrkesgrupper som har möjlighet. Att kunna ge bra förutsättningar att kombinera arbetsliv och familjeliv underlättar rekrytering och kompetensförsörjning för vissa yrkesgrupper.

Sjuktalet i Borås Stad minskar men från höga nivåer jämfört med Sveriges övriga kommuner. Trenden för Sveriges kommuner genomsnittligt är en viss ökning av sjuktalet. De styrproblem som präglar det personalpolitiska området får genomslag även när det gäller hållbart arbetsliv. Det framkommer i granskningen bl.a. att den strategiska inriktningen behöver klargöras och beslutsstrukturen utifrån områdets fyra särskilda arbetsgrupper tydliggöras. Styrsystemet behöver tydliggöras och mandat och ansvarsförhållanden klargöras. Resursförutsättningar uppges begränsa möjligheten till arbetsmiljöåtgärder i vissa verksamheter. Arbetet med arbetsmiljö och hållbart arbetsliv anges av många i granskningen som avgörande för att kunna hantera förvaltningarnas kompetensförsörjningsutmaning framöver. Det är generellt svårt att hitta personal till många verksamheter. Arbetsuppgifterna är krävande och villkoren inte tillräckligt attraktiva. Här behöver Borås Stad se över vilka åtgärder som behövs för att ytterligare trygga kompetensförsörjningen. Flera vidtalade förvaltningar anger att Borås Stad behöver ha en mer framsynt och flexibel hållning när det gäller ex. arbetstidsförkortning och andra åtgärder.

Stadsrevisionens bedömning

Stadsrevisionens bedömning är med utgångspunkt i granskningsresultaten från 2015 att Borås Stad har förbättrat sitt arbete inom flera områden. Bristerna när det gäller distansarbete bedöms som helt åtgärdade. Samtidigt har kompetensförsörjningsutmaningen tilltagit och vikten av hållbart arbetsliv ökat ytterligare i betydelse när det gäller konkurrenskraftiga anställningsvillkor. Stadsrevisionens bedömning är mot bakgrund av ovanstående att Borås Stads arbete med hållbart arbetsliv i vissa delar inte lever upp till ambitionerna i det personalpolitiska programmet. Ytterligare kraftsamling bedöms som nödvändig inom området bl.a. för att minska sjukfrånvaron och stärka Borås Stads möjligheter till kompetensförsörjning. Stadsrevisionens bedömning är att åtgärder när det gäller personalpolitikens styrning är angelägna även när det gäller detta område.

Borås Stads arbete med förmåner och kompetensutveckling

Stadsrevisionens bedömning var i granskningen 2015 att Borås Stads förmåner i vissa delar levde upp till det personalpolitiska programmet och var konkurrenskraftiga, men att det var svårt att bedöma hur väsentligt detta var för konkurrensen om arbetskraften, eftersom konkurrerande arbetsgivare ofta erbjöd förmåner på motsvarande nivåer. Bedömningen var samtidigt att förmånerna inte var tillräckligt kända, och att det därför var väsentligt att föra ut detta på ett medvetet sätt i rekryterings-sammanhang. Stadsrevisionens bedömning var att stadens arbete med kompetensutveckling inom vissa områden levde upp till målsättningarna i det personalpolitiska programmet och bidrog positivt till stadens konkurrenskraft och attraktiva anställningsvillkor. Det var samtidigt så att förutsättningarna var olika inom nämnderna, inte minst beroende på ekonomiska restriktioner.

Granskningen visar att Borås Stad till största delen har förmåner i nivå med de som andra arbetsgivare erbjuder. Sedan granskningen 2015 har Borås Stad arbetat mycket med arbetsgivarvarumärket på olika sätt. Detta för att lyfta fram vilket erbjudande som finns i kommunen och marknadsföra de fördelar och förmåner som finns med Borås Stad som arbetsgivare. Detta bidrar enligt intervjuade positivt när det gäller att konkurrera om personal med andra arbetsgivare samtidigt som det är svårt att veta exakt vilken betydelse förmånerna har för Stadens konkurrenskraft.

Borås Stad har en bra central organisation och ett bra utbud när det gäller kompetensutveckling generellt sett. Det är sedan upp till respektive förvaltning att sköta sin del av kompetensutvecklingen för sina yrkesgrupper. Möjligheterna till kompetensutveckling är enligt flera intervjuade i granskningen mycket en budgetfråga. Kompetensförsörjningsutmaningen blir allt större och kommunen behöver tillhandahålla allt mer kvalificerade och krävande insatser. Här behövs nya arbetssätt när det gäller kompetensutveckling och bättre förutsättningar för att ha överblick över hur kompetensen hos varje medarbetare ser ut. Det finns idag inget IT-stöd i Borås Stad för att dokumentera medarbetares kompetenser på ett strukturerat och säkert sätt.

Stadsrevisionens bedömning

Stadsrevisionens bedömning är att förhållandena när det gäller förmåner i vissa delar har förbättrats sedan 2015 års granskning. Förmånerna har utvecklats och marknadsföringen förbättrats. Borås Stads arbete med kompetensutveckling har sedan 2015 blivit en allt viktigare del av Borås Stads arbete med kompetensförsörjning. Stadsrevisionens bedömning är, likt 2015 års granskning, att Borås Stads arbete med kompetensutveckling i stora delar lever upp till målsättningarna i det personalpolitiska programmet. Kommunstyrelsen och nämnderna bedöms dock behöva påskynda arbetet när det gäller införande av ett IT-stöd för dokumentation av medarbetarnas kompetenser.

Sammanfattande bedömning

Stadsrevisionen kan med utgångspunkt av vad som framkommer i granskningen konstatera att Personal- och förhandlingsavdelningen vid Stadsledningskansliet på delegation från Kommunstyrelsen fattar en stor mängd (ca 3500) lönebeslut vid rekrytering i andra nämnders verksamheter varje år. Enligt Stadsrevisionens bedömning saknar Kommunstyrelsen befogenheter i reglementet att fatta denna typ av beslut i andra nämnders verksamheter. Stadsrevisionens bedömning är att hanteringen inte sker i enlighet med kommunallagen och är att betrakta som obehörigt beslutsfattande. Kommunstyrelsen behöver enligt Stadsrevisionens bedömning säkerställa att behöriga lönebeslut fattas när det gäller rekrytering i Borås Stads verksamheter. Stadsrevisionen rekommenderar Kommunstyrelsen och nämnderna att genomföra en bred översyn av reglementenas innehåll inom personalområdet.

Stadsrevisionens bedömning är att områdets styrning och uppföljning i vissa delar har utvecklats men fortfarande till stor del präglas av brister. Den fragmentiserade styrningen innebär att en enhetlig och tydlig styrning mot målsättningarna i det personalpolitiska programmet fortfarande saknas i Borås Stad. Förvaltningarna har med utgångspunkt i förhållandena många gånger svårt att för egen del konkretisera och realisera intentionerna i det personalpolitiska programmet. De brister som konstaterats när det gäller områdets formella beslutsmandat förstärker dessa problem. Kommunstyrelsen behöver enligt Stadsrevisionens bedömning utveckla en tydlig övergripande styrning mot målsättningarna i det personalpolitiska programmet. Borås Stads nya styr- och ledningssystem kan med fördel utgöra kärnan i denna styrning och tillsammans med klargörande av Kommunstyrelsens och nämndernas reglementen utgöra grunden för tydliggörande av uppgifts- och ansvarsförhållanden inom området. Uppföljningen inom området bedöms delvis ha utvecklats i positiv riktning genom utvecklingen av den personalekonomiska redovisningen och ökade möjligheter till förvaltningsegen uppföljning. Uppföljningen behöver dock bli ett tydligare underlag för styrningen i framför allt nämndernas arbete med att nå de personalpolitiska målsättningarna.

Stadsrevisionens bedömning är med utgångspunkt i de lönejämförelser som sammanställts i granskningen att Borås Stads lönelägen generellt sett stärkts jämfört med 2015. Detta innebär att de brister som konstaterades i 2015 års granskning när det gäller låga lönenivåer och låglönepolitik till stor del bedöms som åtgärdade. Kommunstyrelsen bedöms även ha förbättrat sitt arbete med löneanalys och lönejämförelser sedan 2015 års granskning. Stadsrevisionen bedömer dock mot bakgrund av de svårigheter med rekrytering när det gäller vissa yrkesgrupper, att utvecklingen när det gäller konkurrenskraftiga löner och löneanalys behöver fortsätta. Detta som en del i att leva upp till det personalpolitiska programmets ambitioner när det gäller konkurrenskraftiga anställningsvillkor för alla yrkesgrupper.

Stadsrevisionens bedömning är att bristerna som konstaterades i 2015 års granskning när det gäller ansvaret för lönesättning och lönebeslut i huvudsak inte åtgärdats. Vidtalade i förvaltningarna påtalar att den centraliserade lönesättningen är ineffektiv och försvårar förvaltningarnas arbete med konkurrenskraftiga arbetsvillkor. Det har i mindre skala genomförts åtgärder i riktning mot en decentraliserad lönesättning. Det finns dock inget övergripande politiskt beslut som anger inriktning mot en generellt sett mer decentraliserad lönepolitik i Borås Stad. Arbetet med löneöversyn och lönespridning bedöms ha utvecklats i positiv riktning sedan granskningen 2015 men förhållandena kvarstår för vissa yrkesgrupper. Områdena löneöversyn och lönespridning bedöms som delvis åtgärdade. Stadsrevisionen bedömer att Kommunstyrelsen fortfarande behöver tydliggöra lönepolitiken tillsammans med nämndernas/förvaltningarnas mandat och ansvarsförhållanden i linje med Stadsrevisionens slutsatser från 2015.

Stadsrevisionens bedömning är med utgångspunkt i granskningsresultaten från 2015 att Borås Stad har förbättrat sitt arbete inom flera delar när det gäller hållbart arbetsliv. Bristerna när det gäller distansarbete bedöms som helt åtgärdade. Samtidigt har kompetensförsörjningsutmaningen tilltagit och vikten av hållbart arbetsliv ökat ytterligare i betydelse när det gäller konkurrenskraftiga anställningsvillkor. Stadsrevisionens bedömning är mot bakgrund av ovanstående att Borås Stads arbete med hållbart arbetsliv i vissa delar inte lever upp till ambitionerna i det personalpolitiska programmet. Ytterligare kraftsamling bedöms som nödvändig inom området bl.a. för att minska sjukfrånvaron och stärka Borås Stads möjligheter till kompetensförsörjning. Stadsrevisionens bedömning är att åtgärder när det gäller personalpolitikens styrning är angelägna även när det gäller detta område.

Stadsrevisionens bedömning är att förhållandena när det gäller förmåner i vissa delar har förbättrats sedan 2015 års granskning. Förmånerna har utvecklats och marknadsföringen förbättrats. Borås Stads arbete med kompetensutveckling har sedan 2015 blivit en allt viktigare del av Borås Stads arbete med kompetensförsörjning. Stadsrevisionens bedömning är, likt 2015 års granskning, att Borås Stads arbete med kompetensutveckling i stora delar lever upp till målsättningarna i det personalpolitiska programmet. Kommunstyrelsen och nämnderna bedöms behöva påskynda arbetet när det gäller införslan av ett IT-stöd för dokumentation av medarbetarnas kompetenser.

Sammanfattningsvis bedömer Stadsrevisionen att bristerna inom områdena konkurrenskraftiga löner, förmåner och kompetensutveckling till stor del är åtgärdade. Bristerna när det gäller uppföljning, lönespridning, löneöversyn och hållbart arbetsliv bedöms som delvis åtgärdade. De brister som konstaterades i 2015 års granskning när det gäller personalpolitikens styrning och den centraliserade lönesättningen bedöms till största delen kvarstå.

Andreas Ekelund
Revisionschef

Samuel Kaufman
Certifierad kommunal yrkesrevisor

Källförteckning

Källor – Borås Stad

Borås Stad, Stadsrevisionen, Granskning av Borås Stads personalpolitik, 2015

Förnyelse-ArbetSMiljö-Samverkan i Borås Stad, Lokalt kollektivavtal enligt förhandlingsprotokoll 120/07; 2007 (rev 2011).

Borås Stad, Gemensamt reglemente för Kommunstyrelsen och övriga nämnder i Borås Stad, 2023-06-21

Borås Stad, reglemente för Kommunstyrelsen, 2023-06-21

Borås Stad, Kommunfullmäktiges protokoll, 2018-05-17

Borås Stad, Kommunfullmäktiges protokoll, 2018-12-19

Borås Stad, Kommunfullmäktiges protokoll, 2019-04-25

Borås Stad, Kommunfullmäktiges protokoll, 2022-10-20

Borås Stad, Kommunfullmäktiges protokoll, 2023-02-23

Borås Stad, Kommunfullmäktiges protokoll, 2023-05-11

Borås Kommun, Kommunstyrelsen, sammanträdesprotokoll, 1988-11-15

Borås Stad, Kommunstyrelsens protokoll, 2018-06-18

Borås Stad, Kommunstyrelsens protokoll, 2021-02-22

Borås Stad, Kommunstyrelsens protokoll, 2022-08-22

Borås Stad, Kommunstyrelsens protokoll, 2022-12-05

Borås Stad, Kommunstyrelsens protokoll, 2023-11-20

Borås Stad, Förhandlingsdelegationens minnesanteckningar 2023-04-17

Borås Stad, Kommunstyrelsens delegationer 2023-11-20

Borås Stad, Styr och ledningssystem, 2022-03-24

Borås Stad, Budget 2023

Borås Stad, Riktlinjer för styrdokument, 2023

Borås Stad, Personalpolitiska program, 2014

Borås Stad, Arbetsmiljöpolicy, 2023

Borås Stad, Personalpolitiska riktlinjer, 2016

Borås Stad, Personalekonomisk redovisning 2022

Borås Stad, Handlingsplan förskola, skola och gymnasium, 2017-01-16

Borås Stad, Handlingsplan för hälso- och sjukvårdsverksamheten hos Sociala omsorgsförvaltningen och Vård- och äldreförvaltningen, 2017-10-31

Borås Stad, Handlingsplan för socialsekreterare hos Arbetslivsförvaltningen och individ- och familjeomsorgsförvaltningen, 2017-10-04

Borås Stad, Handlingsplan för undersköterskor hos Vård- och äldreförvaltningen och Sociala omsorgsförvaltningen, 2021-09-27.

Källor – Övriga

ADDA kompetens (SKR); Kommunallagen med kommentarer och praxis, 2021

RISE, Lärande rapport för projektet Frisk organisation, 2022

Arbetsmiljöverket, Resultat av inspektionen 9 december 2021

Arbetsmiljöverket, Avslutsbrev Borås Kommun, 2022

Körner & Wahlgren: Praktisk Statistik, Studentlitteratur 2012

Källor – Internet

Borås Stad, Stadsrevisionen, 2024-02-13:

<https://www.boras.se/kommunochpolitik/kommunensorganisation/kommunfullmaktige/stadsrevisionen/stadsrevisionensrapporter/tidigarerapporter/revisionsrapporter2015.4.847838f159de18d686eb80b.html>

Sveriges kommuner och regioner (SKR) 2024-01-02:

<https://skr.se/skr/arbetsgivarekollektivavtal/kollektivavtal.50058.html>

Borås Stads nämnders reglementen 2024-01-02:

<https://www.boras.se/kommunochpolitik/styrandedokument/forfattningssamling.4.10def-705158499bf7c51b26e.html>

Borås Stads intranät för anställda 2024-02-02:

<https://intranet.boras.se/styrningochledning/kvalitetsochutvecklingsarbeten/kalgrupper/kal-forskolagrundskolaochgymnasieskola.4.4a06a0fa1598e47a964b7941.html>

SKR lönelänken 2024-02-02:

<https://skr.se/skr/arbetsgivarekollektivavtal/lonebildning/lonelanken.159.html>

Intervjuer

- 2023-10-17 Intervju med HR Chef, Förskoleförvaltningen
- 2023-10-20 Intervju med HR Chef, Samhällsbyggnadsförvaltningen
- 2023-10-24 Intervju med Enhetschef adm., Lokalförsörjningsförvaltningen
- 2023-10-30 Intervju med HR Chef, Tekniska förvaltningen
- 2023-10-31 Intervju med HR Chef, Gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltningen
- 2023-10-31 Intervju med Avdelningschef och 2 HR specialister, Miljöförvaltningen
- 2023-11-06 Intervju med HR chef, Sociala omsorgsförvaltningen
- 2023-11-08 Intervju med Förvaltningschef och HR specialist, Kulturförvaltningen
- 2023-11-15 Intervju med Tf. HR chef och HR specialist, Vård- och äldreomsorgsförvaltningen
- 2023-11-22 Intervju med Verksamhetschef och verksamhetsutvecklare HR, Fritids- och folkhälsoförvaltningen
- 2023-11-23 Intervju med HR chef, Arbetslivsförvaltningen
- 2023-12-01 Intervju med HR chef och HR specialist, Servicekontoret
- 2023-12-05 Intervju med Löne- och HR strateg, Stadsledningskansliet
- 2023-12-14 Intervju med fem fackliga företrädare för Vision, Kommunal, Sveriges lärare och Vårdförbundet
- 2023-12-18 Intervju med HR chef, Grundskoleförvaltningen
- 2024-01-08 Intervju med Personalchef och HR strateg, Stadsledningskansliet
- 2024-01-10 Intervju med Förhandlingschef, Stadsledningskansliet
- 2024-01-10 Intervju med förhandlingsstrateg, Stadsledningskansliet
- 2024-01-11 Intervju 2 med fem fackliga företrädare för Vision, Kommunal, Sveriges lärare och Vårdförbundet
- 2024-01-11 Intervju 2 med Löne- och HR strateg, Stadsledningskansliet
- 2024-01-15 Intervju med Organisationsutredare, Stadsledningskansliet
- 2024-01-16 Intervju med HR chef och HR specialist, Individ- och familjeomsorgsförvaltningen
- 2024-02-09 Intervju med Hälsostrateg, Stadsledningskansliet

5 Bilaga 1 – Jämförelse med kommuner i kommungruppen större städer

Jämförelsen har genomförts med fem andra kommuner i Sverige som tillhör kommungruppen Större städer, totalt ingår sex kommuner. I jämförelsen ingår Borås Stad och kommunerna Helsingborgs Stad, Linköpings kommun, Norrköpings kommun, Västerås Stad och Örebro kommun. Jämförelsen har genomförts genom att jämföra Borås Stads medianlöner inom respektive AID-etikett med alla kommuner som ingår i jämförelsens medelvärde inom respektive percentil.

Kolumnerna ”10 percentilen”, ”median” och ”90 percentilen” visar hur Borås Stads löner inom respektive befattning avviker från den genomsnittliga medianen inom respektive percentil för samma befattning i alla sex jämförelsekommuner. För att underlätta läsning har positiv avvikelse villkorsformaterats med grön färg och negativ avvikelse med röd färg. Gul färg indikerar ingen avvikelse och orsaken till detta är att jämförelsetal saknas. Antingen på grund av att befattningen inte är relevant för kommunal verksamhet eller för att antalet befattningar som inrapporterats är för få eller att inrapportering saknas av andra orsaker. Samtliga summor inkluderar eventuella lönetillägg och avser tillsvidareanställda arbetstagare. Kolumnen ”Antal” redogör för det antal av den befattningen som Borås Stad har rapporterat in.

Viktigt att beakta vid analys av enskilda befattningar är att det kan förekomma avvikelser vid kategorisering eller övrig inrapportering som påverkar resultatet. Det är även viktigt att beakta antalet medarbetare som AID-etiketten avser.

Avvikelse mellan Borås och Medel av P10, M och P90 för sex jämförbara kommuner				
AID-etikett	Antal i Borås	P10	Median	P90
101010 - Ledning, övergripande	1			
101011 - Ledning, ekonomi	13	4175	-2067	-15763
101012 - Ledning, personal/HR	12	1300	-3542	-10675
101013 - Ledning, information/kommunikation	1			
101014 - Ledning, IT	7		-2575	
101015 - Ledning, administration	21	-817	-5119	-5325
102010 - Ledning, hälso- och sjukvård	0			
103010 - Ledning, rehabilitering och förebyggande arbete	0			
103510 - Ledning, individ- och familjeomsorg	35	1292	-1379	2233
103511 - Ledning, äldreomsorg	87	-492	-2466	-2243
103512 - Ledning, omsorg om personer med funktionsnedsättning samt socialpsykiatriområdet	41	-1154	-729	2646
104010 - Ledning, skola	20	1983	-1275	-1883
104011 - Rektor	95	-2400	-1396	-2979
104012 - Ledning, förskola, pedagogisk omsorg och fritidsverksamhet	57	-8	292	-1517
104510 - Ledning, kultur, turism, rekreation och friluftsförhållanden	27	-3100	-3967	-1650
105010 - Ledning, teknik, hantverk, miljö och samhällsbyggnad	53	-3489	-6592	-8150
105510 - Ledning, räddningstjänst och säkerhet	0			
106010 - Ledning, köks- och måltidsarbete	19	5760	1883	8116
109090 - Ledning, annan	17	-3840	-14033	-11840
151010 - Handläggare, övergripande verksamhet	136	563	-325	-3275
151011 - Handläggare, ekonomi	46	2093	-1392	67
151012 - Handläggare, personal/HR	48	1496	2508	3825
151013 - Handläggare, information/kommunikation	28	-435	-254	-2575
151014 - Handläggare, IT	17	-1075	-1125	1942
151015 - Handläggare, upphandling/inköp	17	-3090	-3325	-3690
151016 - Handläggare, konsument-, medborgar- och samhällsservice	10	4780	4300	1958
151017 - Handläggare, miljöfrågor	12	1883	-1110	-750
151018 - Jurist	7		3827	
151019 - Arkivarie	5		469	
151020 - Handläggare, nämnder	10	153	-838	-1650
151021 - Handläggare, samhällsutveckling och säkerhetsfrågor	9		-2000	
151022 - Handläggare, hälso- och sjukvård, tandvård, rehabilitering samt psykiatri	3			
151023 - Handläggare, IFO, äldreomsorg, funktionsnedsättning, socialpsykiatri och integrationsarbete	23	1994	2410	1113
151024 - Handläggare, förskole-, skol-, fritids- och annan pedagogisk verksamhet	11	6060	3135	12856
151025 - Handläggare, infrastruktur, trafik och kollektivtrafikfrågor	0			

151026 - Handläggare, teknik och lokal/fastighetsfrågor	5		-1060	
151090 - Handläggare, annan	139	-308	-1704	1783
152010 - Administratör, övergripande verksamhet	18	-3092	-646	-2320
152011 - Administratör, ekonomi	27	0	492	225
152012 - Administratör, personal/HR/löner	47	-208	-658	-1308
152013 - Administratör, information/kommunikation, medborgar- och samhällsservice	0			
152014 - Administratör, IT	12	-2675	-475	1266
152015 - Administratör, IFO, äldreomsorg, funktionsnedsättning, socialpsykiatri och integrationsarbete	72	1151	362	1278
152016 - Administratör, förskole-, skol-, fritids-, och annan pedagogisk verksamhet	81	1282	302	767
152017 - Receptionist, telefonist	16	-2017	-981	-2167
152018 - Administratör, vård	0			
152019 - Administratör, kultur, turism och friluftsområdet	0			
152020 - Administratör, teknik- och fastighetsfrågor samt samhällsbyggnad	1			
152021 - Administratör, trafik- och kollektivtrafikfrågor	0			
152090 - Administratör, annan	74	-650	-510	-4725
201012 - Skolläkare	2			
204510 - Psykolog	14	417	517	3017
204511 - PTP-psykolog	0			
206011 - Distriktssköterska	21	-1500	-4086	-820
206012 - Psykiatrisjuksköterska	2			
206014 - Sjuksköterska, funktionsnedsättning och äldreomsorg/geriatrik	20	-1020	-1165	-332
206019 - Skolsköterska	39	-1328	-57	717
206021 - Sjuksköterska, annan specialinriktning	0			
206022 - Medicinskt ansvarig sjuksköterska (MAS)	7		0	
206090 - Sjuksköterska, allmän	160	-3620	-3980	-3548
207008 - Undersköterska med specialinriktning	0			
207009 - Undersköterska, hemtjänst	535	289	492	14
207010 - Undersköterska, hemvård/hemsjukvård	0			
207011 - Undersköterska, särskilt boende	878	507	822	891
207023 - Vårdbiträde, hemvård/hemsjukvård	0			
207024 - Vårdbiträde, särskilt boende	138	507	770	788
207029 - Vårdbiträde, hemtjänst	117	558	625	-194
207090 - Biträdesarbete, annat	0			
301010 - Arbetsterapeut	51	-742	911	1504
301011 - Fysioterapeut	32	-21	1800	1900
301012 - Arbetsterapibiträde	1			
301013 - Fysioterapiassistent	0			
301014 - Logoped	3			
301015 - Audionom	0			
301016 - Syn-, hörsel- och talpedagog	0			
301017 - Dövtolk/Teckenspråkstolk	0			
301018 - Dietist	0			
301020 - Hjälpmedelskonsulent	1			
301021 - Hälsovetare	4			
301090 - Rehabiliterings- och förebyggande arbete, annat	14	-50	-1275	-2900
351008 - Socialsekreterare, barn och unga, myndighetsutövning	53	3142	3300	1117
351009 - Socialsekreterare, ekonomiskt bistånd	38	1617	3177	2017
351010 - Socialsekreterare, övrigt	61	1717	1879	1625
351011 - Fältsekreterare	11	2683	-250	-967
351012 - Socialsekreterare, biståndsbedömare	72	-875	2789	2526
351013 - Familjerådgivare	11	-3000	1267	-800
351014 - Integrationshandläggare	3			
351015 - Behandlingsassistent/Socialpedagog	60	1270	142	1558
351016 - Arbetsmarknadskonsulent	41	-837	-1063	-2492
351030 - Stödpedagog, funktionsnedsättning	27	-705	508	-410
351031 - Stödassistent/Vårdare, gruppboende, funktionsnedsättning	490	198	852	550
351032 - Stödassistent/Vårdare, dagverksamhet, funktionsnedsättning	90	977	1071	411
351033 - Vårdbiträde/Stödbiträde, funktionsnedsättning	0			
351034 - Boendestödjare, i hemmiljö, inom funktionsnedsättning	12	-121	1336	1462
351035 - Skötare/Boendestödjare, behandlingsarbete i hemmiljö, inom socialpsykiatri	44	303	806	908
351040 - Personlig assistent	159	113	802	610
351090 - Socialt arbete, annat	32	1588	21	0
352010 - Kurator	44	1355	1238	517
352090 - Kurativt arbete, annat	1			
401009 - Lärare grundskola, årskurs F-3	173	-1217	-42	2088
401010 - Lärare grundskola, årskurs 4-6	302	-1358	-800	-1167
401011 - Lärare grundskola, årskurs 7-9	251	-1443	-333	-508
401012 - Lärare gymnasieskola, allmänna ämnen	290	508	817	-788
401013 - Lärare gymnasieskola, yrkesämnen	109	608	875	400
401014 - Lärare, praktiska/estetiska ämnen	94	-925	408	1067

401015 - Lärare, folkhögskola	0			
401016 - Speciallärare	66	-778	-758	-805
401017 - Specialpedagog	51	2388	1192	-242
401018 - SFI-lärare	19	1120	2795	2530
401019 - Lärare, modersmål	31	1757	2475	-208
402010 - Förskollärare	770	112	532	1025
402011 - Lärare i fritidshem	68	-268	-24	-42
402090 - Lärar-, förskolläraryrke, annat	46	-1825	-2663	-225
403010 - Barnskötare	449	734	931	771
403011 - Dagbarnvårdare	0			
403012 - Modersmålstränare, förskola	0			
403013 - Instruktör/Handledare	0			
403014 - Studie- och yrkesvägledare	24	867	1642	117
403015 - Lärarassistent	35	1083	-301	1275
403016 - Elevassistent	276	-184	547	501
403090 - Skolarbete, annat	3			
451010 - Kultursekreterare/kulturhandläggare	3			
451011 - Lärare, kulturskola	47	-657	-519	-4
451012 - Kulturarbete	6		533	
451013 - Antikvarie	7		-275	
451014 - Museiarbete	2			
451015 - Bibliotekarie	65	501	135	-50
451016 - Biblioteksassistent	11	2517	1183	558
451090 - Kulturarbete, annat	24	0	547	0
452010 - Turism, rekreation och friluftskonsulent	8		457	
452011 - Fritidsledare	65	400	279	-708
452012 - Turismarbete	0			
452013 - Badmästare	17			
452014 - Friskvårdsarbete, badpersonal	12	905	1553	1635
452090 - Turism, rekreation och friluftsbete, annat	0			
501010 - Fysisk samhällsplanerare	36	-1383	-4075	-5892
501011 - Bygglövshandläggare	0			
501012 - Byggnadsinspektör	7		-2400	
501013 - Miljö- och hälsoskyddsinspektör	33	900	933	867
502010 - Systemutvecklare	14	3630	3240	-2824
502011 - Ingenjör, mätning, kartering, GIS	18	-1308	-2641	-4789
502012 - Ingenjör, park/gator, trafik	15	925	-933	-267
502013 - Ingenjör, mark, fastigheter	26	-1960	-1204	-1580
502014 - Ingenjör, drift, VA-ingenjör	11	3508	200	150
502090 - Ingenjör, annan	13	-6613	-8050	-6050
503010 - Tekniker, IT	46	2822	3670	48
503011 - Tekniker, lantmäteri	0			
503012 - Tekniker, drift	9		-435	
503013 - Tekniker, allmänteknisk	4			
503090 - Tekniker, annan	17	2350	-92	1050
509090 - Teknikarbete, annat	15			
521010 - Elektriker/elmontör	0			
521011 - Fastighetsskötare	31		1873	
521012 - Anläggningsarbete	49	-700	477	-2702
521013 - Hantverkare	36	-3180	-4130	-775
521014 - Fordonsförare	40	-238	200	561
521015 - Vaktmästare	69	-1970	-973	-682
521016 - Kontorsvaktmästare	3			
521017 - Parkeringsvakt/trafikövervakare	0			
521018 - Park-/trädgårdsarbete	22	450	-59	643
521019 - Lantbruksarbete	15	0	-1860	0
529090 - Hantverkararbete, annat	16	4728	4998	4450
601010 - Kock	271	358	-204	520
601011 - Kostekonom	0			
601012 - Måltidspersonal	96	314	502	-149
609090 - Köks- och måltidsarbete, annat	0			
651010 - Lokalvårdare/städare	278	667	-342	-383
651011 - Tvätteriarbete	0			
651012 - Renhållningsarbete	22	1400	658	340
651013 - Förrådsarbete	8		1440	
Total avvikelse - Jämförelse med fem liknande kommuner 2022	9 212	-110	-553	-1101

Befattningarnas utveckling 2022 jämfört med 2015

Inom *P10* ligger 2022 46 av 106 befattningar (AID-koder) under jämförelsegruppens medelvärde inom kategorin vilket motsvarar ca 43 % (2015 - 56 av 80 befattningar vilket motsvarade ca 70%). 56 av 106 befattningar ligger över jämförelsegruppens medelvärde vilket motsvarar ca 54 % (2015 - 24 av 80 befattningar vilket motsvarade ca 30 %). Andelen befattningar som ligger under jämförelsegruppens medelvärde har minskat med ca 37 procentenheter och andelen som ligger över har ökat med ca 24 procentenheter jämfört med 2015.

Inom *M* ligger 59 av 119 befattningar (AID-koder) under jämförelsegruppens medelvärde inom kategorin under jämförelsegruppens medelvärde inom kategorin vilket motsvarar ca 49,5 % (2015 - 86 av 128 befattningar vilket motsvarade ca 67 %). 60 av 119 befattningar ligger över jämförelsegruppens medelvärde vilket motsvarar ca 50,5 % (2015 - 42 av 128 befattningar vilket motsvarade ca 33 %). Andelen befattningar som ligger under jämförelsegruppens medelvärde har minskat med ca 17,5 procentenheter och andelen som ligger över har ökat med ca 17,5 procentenheter jämfört med 2015.

Inom *P90* ligger 51 av 106 befattningar (AID-koder) under jämförelsegruppens medelvärde inom kategorin under jämförelsegruppens medelvärde inom kategorin vilket motsvarar ca 48 % (2015 - 61 av 83 befattningar vilket motsvarade ca 73 %). 52 av 106 befattningar ligger över jämförelsegruppens medelvärde vilket motsvarar ca 49 % (2015 - 22 av 83 befattningar vilket motsvarade ca 26 %). Andelen befattningar som ligger under jämförelsegruppens medelvärde har minskat med ca 25 procentenheter och andelen som ligger över har ökat med ca 23 procentenheter jämfört med 2015.

6 Bilaga 2 – Jämförelse med närliggande kommuner

Jämförelsen har genomförts med åtta andra kommuner i Sverige som ligger nära Borås Stad. I jämförelsen ingår Borås Stad och kommunerna Alingsås kommun, Bollebygds kommun, Herrljunga kommun, Marks kommun, Svenljunga kommun, Tranemo kommun, Ulricehamns kommun och Vårgårda kommun. Jämförelsen har genomförts genom att jämföra Borås Stads medianlöner inom respektive AID-etikett med genomsnittet av alla kommuner som ingår i jämförelsens medelvärde inom respektive percentil.

Kolumnerna ”10 percentilen”, ”median” och ”90 percentilen” visar hur Borås Stads löner inom respektive befattning avviker från den genomsnittliga medianen inom respektive percentil för samma befattning i alla nio jämförelsekommuner. För att underlätta läsning har positiv avvikelse villkorsformaterats med grön färg och negativ avvikelse med röd färg. Gul färg indikerar ingen avvikelse och orsaken till detta är att jämförelsetal saknas. Antingen på grund av att befattningen inte är relevant för kommunal verksamhet eller för att antalet befattningar som inrapporterats är för få eller att inrapportering saknas av andra orsaker. Samtliga summer inkluderar eventuella lönetillägg och avser tillsvidareanställda arbetstagare. Kolumnen ”Antal” redogör för det antal av den befattningen som Borås Stad har rapporterat in.

Viktigt att beakta vid analys av enskilda befattningar är att det kan förekomma avvikelser vid kategorisering eller övrig inrapportering som påverkar resultatet. Det är även viktigt att beakta antalet medarbetare som AID-etiketten avser.

Avvikelse mellan Borås och Medel av P10, M och P90 och åtta närliggande kommuner						
AID-etikett	Chefkod	Benämning	Antal i Borås	P10	Median	P90
101010		Ledning, övergripande	1			
101011		Ledning, ekonomi	13		-2 808	
101012		Ledning, personal	12		-7 110	
101013		Ledning, information/kommunikation	1			
101014		Ledning, IT	7		-633	
101015		Ledning, administration	19	-3 168	-6 413	-4 930
101015B		Ledning, administration				
101015C		Ledning, administration				
102010		Ledning, hälso- och sjukvård				
102510		Ledning, tandvård				
103010		Ledning, rehabilitering och förebyggande arbete				
103510A		Ledning, individ- och familjeomsorg	2			
103510B		Ledning, individ- och familjeomsorg	6		-217	
103510C		Ledning, individ- och familjeomsorg	29	-1 440	-2 371	2 230
103511A		Ledning, äldreomsorg	1			
103511B		Ledning, äldreomsorg	5		2 100	
103511C		Ledning, äldreomsorg	80	-1 332	-1 979	650
103512A		Ledning, funktionshindrade	1			
103512B		Ledning, funktionshindrade	4			
103512C		Ledning, funktionshindrade	36	-4 703	-1 401	23
104010A		Ledning, skola	10		-7 825	
104010B		Ledning, skola	10		1 033	
104010C		Ledning, skola	8		-506	
104010L		Ledning, skola				
104011A		Rektor				
104011B		Rektor	1			
104011C		Rektor	70	436	968	385
104011L		Rektor				
104012A		Ledning, barnomsorg	1			
104012B		Ledning, barnomsorg	2			
104012C		Ledning, barnomsorg	53	-1 400	823	1 875
104012L		Ledning, barnomsorg				
104510A		Ledning, kultur, turism, rekreation och friluftsfördrag	2			
104510B		Ledning, kultur, turism, rekreation och friluftsfördrag	6		1 619	

104510	C	Ledning, kultur, turism, rekreation och friluftsförfrågor	21	-3 639	-2 359	-1 507
105010	A	Ledning, teknik, hantverk, miljö och samhällsbyggnad	4			
105010	B	Ledning, teknik, hantverk, miljö och samhällsbyggnad	11	500	-752	-2 890
105010	C	Ledning, teknik, hantverk, miljö och samhällsbyggnad	38		-2 282	1 197
105010	L	Ledning, teknik, hantverk, miljö och samhällsbyggnad				
105510		Ledning, räddningstjänst				
106010	A	Ledning, köks- och måltidsarbete				
106010	B	Ledning, köks- och måltidsarbete	2			
106010	C	Ledning, köks- och måltidsarbete	17		-1 607	
106010	L	Ledning, köks- och måltidsarbete				
106510	A	Ledning, städ, tvätt och renhållning				
106510	B	Ledning, städ, tvätt och renhållning				
106510	C	Ledning, städ, tvätt och renhållning				
109090	A	Ledning, annan	1			
109090	B	Ledning, annan	3			
109090	C	Ledning, annan	14	-649	1 286	6 425
109090	L	Ledning, annan				
151010		Handläggare, övergripande verksamhetsplanering	134	213	244	1 080
151011		Handläggare, ekonomi	47	1 190	33	2 764
151012		Handläggare, personal/löner	47	-1 468	-1 329	-246
151013		Handläggare, information	28	-1 828	600	1 877
151014		Handläggare, IT	17	-1 764	910	900
151014	L	Handläggare, IT				
151015		Handläggare, upphandling/inköp	18	-3 690	-1 413	-785
151016		Handläggare, konsumentfrågor	10	2 590	1 575	3 640
151017		Handläggare, miljöfrågor	11	740	-619	130
151018		Jurist	7		2 550	
151019		Arkivarie	5		3 563	
151020		Handläggare, nämnder	10	-1 182	-1 601	-2 613
151021		Handläggare, samhällsutveckling	9		280	
151023		Handläggare, individ- och familjomsorg, äldreomsorg, funktionsnedsättning, socialpsykiatri och integrationsarbete	3		-4 708	
151023	L	Handläggare, individ- och familjomsorg, äldreomsorg, funktionsnedsättning, socialpsykiatri och integrationsarbete				
151024		Handläggare, förskole-, skol-, fritids- och annan pedagogisk verksamhet	27	-170	1 856	5 240
151025		Hjandläggare, infrastruktur, trafik och kollektivtrafikfrågor	13		5 113	
151026		Handläggare, teknik och lokal/fastighetsfrågor	5		-17	
151090		Handläggare, annan	137	-1 900	-374	3 770
152010		Administratör, övergripande verksamhet	18	-3 548	-2 525	-271
152011		Administratör, ekonomi	26	-675	-81	1 110
152012		Administratör, personal/HR/löner	46	-828	-1 518	-263
152013		Administratör, information/kommunikation, medborgar- och samhällsfrågor				
152014		Administratör, IT	12		750	
152015		Administratör, individ- och familjomsorg, äldreomsorg, funktionsnedsättning, socialpsykiatri och integrationsarbete	68	-201	118	1 982
152016		Administratör, förskole-, skol-, fritids- och annan pedagogisk verksamhet	82	-271	-194	2 606
152017		Receptionist, telefonist	15		-715	
152018		Administratör, vård				
152019		Administratör, kultur, turism och friluftsområde				
152020		Administratör, teknik och fastighetsfrågor samt samhällsbyggnad	1			
152021		Administratör, trafik- och kollektivtrafikfrågor				
152090		Administratör, annan	78	-3 207	-1 464	-322
201012		Skolläkare	2			
201013		Företagsläkare				
202010		Specialistläkare				
203010		Läkare legitimerad, specialiseringstjänstgöring				
203090		Läkare legitimerad, annan				
204010		Läkare ej legitimerad, allmäntjänstgöring				
204090		Läkare ej legitimerad, annan				
204510		Psykolog	14		-1 271	
204511		PTP-psykolog				
204610		Psykiaterapeut				
205010		Barnmorska, vårdavdelning				
205011		Barnmorska, mottagning/rådgivning				
206010		Anestesijsjuksköterska				
206011		Distriktsjuksköterska	21	-1 375	-1 371	-3 150
206012		Psykiatrisjuksköterska	1			
206013		Ambulansjuksköterska				
206014		Sjuksköterska, funktionsnedsättning och äldreomsorg/geriatrik	25	-2 143	-2 131	-843
206019		Skolsköterska	39	-988	-255	1 357
206020		Företagsjuksköterska				
206021		Sjuksköterska, annan specialinriktning				
206022		Medicinskt ansvarig sjuksköterska (MAS)	7		25	
206023		Sjuksköterska, specialfunktion				
206090		Sjuksköterska, allmän	156	-1 925	-3 267	-1 425
207008		Undersköterska med specialinriktning				
207009		Undersköterska, hemtjänst	539	-1 205	-682	-159
207010		Undersköterska, hemvård/hemsjukvård				
207011		Undersköterska, särskilt boende	888	-703	-175	494
207013		Undersköterska, vård-/specialavdelning				
207014		Undersköterska, mottagning				
207015		Barnsköterska				

207016	Ambulanssjukvårdare				
207017	Fotvårdsspecialist				
207023	Vårdbiträde, hemvård/hemsjukvård				
207024	Vårdbiträde, särskilt boende	140	-530	-1 100	-535
207026	Röntgenbiträde				
207029	Vårdbiträde hemtjänst	113	-189	-1 404	-1 254
207090	Biträdesarbete, annat				
301010	Arbetsterapeut	51	-2 181	-575	1 333
301011	Fysioterapeut	34	-2 050	-808	77
301012	Arbetssterapibitråde	1			
301013	Fysioterapiassistent				
301014	Logoped	3			
301015	Audionom				
301016	Syn-, hörsel- och talpedagog				
301017	Dövtolk/Teckenspråkstolk				
301018	Dietist				
301020	Hjälpmedelkonsulent	1			
301021	Hälsovetare	4			
301090	Rehabiliterings- och förebyggande arbete, annat	13		-2 788	
351008	Socialsekreterare, barn och unga, myndighetsutövning	52	1 034	1 125	1 584
351008 L	Socialsekreterare, barn och unga, myndighetsutövning				
351009	Socialsekreterare, ekonomiskt bistånd	40	-362	-1 745	-1 580
351010	Socialsekreterare, övrigt	65	-507	-296	525
351010 L	Socialsekreterare, övrigt				
351011	Fältsekreterare	13	-1 822	-2 029	398
351012	Socialsekreterare, biståndsbedömare	71	-2 736	436	1 899
351013	Familjerådgivare	11		-1 325	
351014	Integrationshandläggare	3			
351015	Behandlingsassistent/Socialpedagog	60	-820	-2 079	315
351016	Arbetsmarknadskonsulent	39	120	79	-1 173
351016 L	Arbetsmarknadskonsulent				
351030	Stödpedagog, funktionsnedsättning	28	-1 334	421	-338
351031	Stödassistent/Vårdare gruppboende, funktionsnedsättning	492	-1 848	-358	266
351032	Stödassistent/Vårdare dagverksamhet, funktionsnedsättning	87	-718	513	540
351033	Vårdbiträde/Stödbiträde, funktionsnedsättning				
351034	Boendestödare; i hemmiljö inom funktionsnedsättning	15		3 092	
351035	Skötare/Boendestödare, behandlingsarbete i hemmiljö inom socialpsykiatri	45	580	267	565
351040	Personlig assistent	157	-799	15	470
351041	Anhörigvårdare				
351090	Socialt arbete, annat	33	4 800	217	1 191
352010	Kurator	45	-1 875	-1 043	373
352090	Kurativt arbete, annat	1			
401009	Lärare grundskola, årskurs F-3	184	-2 915	-1 996	1 517
401010	Lärare grundskola, årskurs 4-6	303	-2 659	-1 503	880
401011	Lärare grundskola, årskurs 7-9	254	-3 079	-1 260	217
401012	Lärare gymnasieskola, allmänna ämnen	299	-790	410	1 068
401013	Lärare gymnasieskola, yrkesämnen	110	1 031	806	1 654
401014	Lärare, praktiska/estetiska ämnen	93	-3 110	-615	1 055
401015	Lärare, folkhögskola				
401016	Speciallärare	68	-703	-1 367	-1 533
401017	Specialpedagog	52	-7	-46	-557
401018	SFI-lärare	18	1 529	2 658	3 121
401019	Lärare, modersmål	31	176	3 100	2 491
402010	Förskollärare	771	-450	19	1 233
402011	Lärare i fritidshem	76	273	-771	1 064
402090	Läro-, förskolläroarbete, annat	45	0	0	0
403010	Barnskötare	450	-215	-250	111
403011	Dagbarnvårdare				
403012	Hemspråkstränare				
403013	Instruktör/Handledare				
403014	Studie- och yrkesvägledare	26	1 420	2 596	-548
403015	Läroassistent	32	-53	114	-652
403016	Elevassistent	267	-1 549	-641	-530
403090	Skolarbete, annat	3			
451010	Kultursekreterare/kulturhandläggare	3			
451011	Lärare, kulturskola	47	332	-305	318
451012	Kulturarbete	6			
451013	Antikvarie	7		-2 300	
451014	Museiarbete	2			
451015	Bibliotekarie	64	588	-771	-118
451016	Biblioteksassistent	11		-877	
451090	Kulturarbete, annat	24			
452010	Turism, rekreation och friluftskonsulent	8		335	
452011	Fritidsledare	63	-2 403	-1 605	-1 163
452012	Turismarbete				
452013	Badmästare	16		1 070	
452014	Friskvårdsarbete, badpersonal	13	-1 793	-74	674
452090	Turism, rekreation och friluftsbete				

501010	Fysisk samhällsplanerare	34	-265	-229	1 778
501011	Bygglöshandläggare				
501012	Byggnadsinspektör	7		-2 269	
501013	Miljö- och hälsoskyddsinspektör	34	-1 535	4	1 108
502010	Systemutvecklare	11		133	
502011	Ingenjör, mätning, kartering, GIS	17	-976	-2 144	-3 955
502012	Ingenjör, park/gator, trafik	14	-1 405	213	4 050
502013	Ingenjör, mark, fastigheter	27	-3 543	629	-9 660
502014	Ingenjör, drift, VA-ingenjör	11	-1 500	-1 661	-83
502016	Ingenjör, hälso- och sjukvård				
502090	Ingenjör, annan	12	0	-1 780	0
503010	Tekniker, IT	50	2 396	2 875	5 717
503011	Tekniker, lantmåteri				
503012	Tekniker, drift	9		-260	
503012 L	Tekniker, drift				
503013	Tekniker, allmänteknisk	4			
503013 L	Tekniker, allmänteknisk				
503014	Tekniker, hälso- och sjukvård				
503090	Tekniker, annan	16		-3 067	
509090	Teknikarbete, annat	15		1 745	
521010	Elektriker/elmontör				
521011	Fastighetsskötare	31	1 029	949	909
521012	Anläggningsarbete	48	-1 945	-752	-64
521013	Hantverkare	35		-5 650	
521014	Fordonsförare	43	-772	-328	1 340
521015	Vaktmästare	69	1 874	-1 818	5 177
521016	Kontorsvaktmästare	3			
521017	Parkeringsvakt/trafikövervakare				
521018	Park-/trädgårdsarbete	24	-922	-1 415	93
521019	Lantbruksarbete	17		-1 450	
529090	Hantverkararbete m.m., annat	16		3 740	
551010	Brandingenjör				
551011	Brandinspektör				
551012	Brandmästare				
551013	Brandman				
601010	Kock	266	-828	-317	1 182
601010 L	Kock				
601011	Kostekonom				
601012	Måltidspersonal	100	-1 037	-1 018	-404
601013	Måltidspersonal, mottagningskök				
609090	Köks- och måltidsarbete, annat				
651010	Lokalvårdare/städare	287	-475	-547	-112
651011	Tvätteriarbete				
651012	Renhållningsarbete	21	-949	320	293
651013	Förrädsarbete	7			
659090	Städ-, tvätt- och renhållningsarbete, annat				
	Totalt (summering för antal, medelvärde för P10. M och P90)	9248	-502	863	990

Befattningarnas utveckling 2022 jämfört med 2015

Inom *P10* ligger 2023 66 av 86 befattningar (AID-koder) under jämförelsegruppens medelvärde inom kategorin vilket motsvarar ca 77 % (2015 - 50 av 77 befattningar vilket motsvarade ca 65 %). 20 av 86 befattningar ligger över jämförelsegruppens medelvärde vilket motsvarar ca 23 % (2015 - 27 av 77 befattningar vilket motsvarade ca 35 %). Andelen befattningar som ligger under jämförelsegruppens medelvärde har ökat med ca 12 procentenheter och andelen som ligger över har minskat med ca 11 procentenheter jämfört med 2015.

Inom *M* ligger 83 av 142 befattningar (AID-koder) under jämförelsegruppens medelvärde inom kategorin vilket motsvarar ca 58 % (2015 - 64 av 101 befattningar vilket motsvarade ca 63 %). 59 av 142 befattningar ligger över jämförelsegruppens medelvärde vilket motsvarar ca 42 % (2015 - 34 av 101 befattningar vilket motsvarade ca 34 %). Andelen befattningar som ligger under jämförelsegruppens medelvärde har minskat med ca 5 procentenheter och andelen som ligger över har ökat med ca 8 procentenheter jämfört med 2015.

Inom *P90* ligger 31 av 87 befattningar (AID-koder) under jämförelsegruppens medelvärde inom kategorin under jämförelsegruppens medelvärde inom kategorin vilket motsvarar ca 36 % (2015 - 51 av 77 befattningar vilket motsvarade ca 66 %). 56 av 87 befattningar ligger över jämförelsegruppens medelvärde vilket motsvarar ca 64 % (2015 - 26 av 77 befattningar vilket motsvarade ca 33 %). Andelen befattningar som ligger under jämförelsegruppens medelvärde har minskat med ca 30 procentenheter och andelen som ligger över har ökat med ca 29 procentenheter jämfört med 2015.



BORÅS
STAD

STADSREVISIONEN

Besöksadress Sturegatan 42 **Postadress** 501 80 Borås
Telefon 033-35 71 56 **E-post** revisionskontoret@boras.se
Webbplats boras.se/stadsrevisionen

Marita Kamsula Magnusson
Handläggare
033 358161

Datum
2024-05-20

Instans
Sociala omsorgsnämnden
Dnr SON 2024-00083 3.7.0.9

Rapportering av ej verkställda gynnande beslut och avbrott av insats enligt SoL och LSS till och med den 31 mars 2024

Sociala omsorgsnämndens beslut

Sociala omsorgsnämnden beslutar att godkänna statistikrapporterna om ej verkställda gynnande beslut enligt 4 kap. 1 § Socialtjänstlagen och 9 § LSS och avbrott av insats till och med den 31 mars 2024.

Statistikrapporterna översänds till Kommunstyrelsen och Stadsrevisionen.

Sammanfattning

Sociala omsorgsnämnden är skyldig att till Inspektionen för vård och omsorg (IVO) rapportera alla beslut om beviljat bistånd enligt 4 kap. 1 § Socialtjänstlagen (SoL) och insatser enligt 9 § Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) som inte verkställts tre månader efter beslut. Rapportering ska ske en gång per kvartal.

Nämnden ska även rapportera om en insats har avbrutits och inte verkställts på nytt inom tre månader.

Sociala omsorgsnämnden ska också till Kommunstyrelsen och Stadsrevisionen lämna statistikrapporter över hur många gynnande beslut enligt 4 kap. 1 § SoL och 9 § LSS som inte verkställts inom tre månader från dagen för beslut eller som avbrutits och inte verkställts på nytt inom tre månader.

Ärendet i sin helhet

Sociala omsorgsnämnden är skyldig att till Inspektionen för vård och omsorg (IVO) rapportera alla beslut om beviljat bistånd enligt 4 kap. 1 § Socialtjänstlagen (SoL) och insatser enligt 9 § Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) som inte verkställts tre månader efter beslut.

Nämnden ska även rapportera om en insats har avbrutits och inte verkställts på nytt inom tre månader.

Rapportering ska ske en gång per kvartal. När ett ärende som tidigare rapporterats som ej verkställt och sedan verkställs, ska nämnden löpande anmäla detta till IVO. Rapporteringen till IVO görs av förvaltningens utsedda rapportör i ett webbaserat system för rapportering av ej verkställda beslut enligt SoL och LSS. IVO kan ansöka hos Förvaltningsrätten om att den dömer ut

särskild avgift till kommun som inte inom skälig tid tillhandahåller bistånd enligt 4 kap. 1 § SoL eller insats enligt 9 § LSS.

Sociala omsorgsnämnden ska också till Kommunstyrelsen och Stadsrevisionen lämna statistikrapporter över hur många gynnande beslut enligt 4 kap. 1 § SoL och 9 § LSS som inte verkställts inom tre månader från dagen för beslut eller som avbrutits och inte verkställts på nytt inom tre månader.

I rapporten ska anges vilka typer av bistånd dessa beslut gäller samt hur lång tid som förflutit från dagen för respektive beslut eller avbrott av insats.

Uppgifterna i rapporterna ska vara avidentifierade.

Beslutsunderlag

1. Redovisning av ej verkställda gynnande beslut enligt 4 kap. 1 § SoL t.o.m. den 31 mars 2024
2. Redovisning av ej verkställda gynnande beslut enligt 9 § LSS t.o.m. den 31 mars 2024

Beslutet expedieras till

1. Kommunstyrelsen
2. Stadsrevisionen

Yvonne Persson
Ordförande

Magnus Stenmark
Förvaltningschef

2024-04-26

Gemensam administration
Marita Kamsula Magnusson

Sociala omsorgsförvaltningen

**Redovisning av ej verkställda gynnande beslut enligt
4 kap.1 § SoL t.o.m. den 31 mars 2024**

Ej verkställda gynnande beslut enligt 4 kap.1 § SoL t.o.m. den 31 mars 2024					
Nämnd	Inga ej verkställda beslut	Ej verkställda beslut	Typ av insats	Antal dagar sedan beslut	Man/kvinna
Sociala omsorgsnämnden		X	Bostad med särskild service	103	K
Sociala omsorgsnämnden		X	Boendestöd	397	M
		X	Boendestöd	383	K
		X	Boendestöd	290	K
		X	Boendestöd	244	K
		X	Boendestöd	182	K
Sociala omsorgsnämnden		X	Daglig sysselsättning	650	K
		X	Daglig sysselsättning	650	K
		X	Daglig sysselsättning	146	M
		X	Daglig sysselsättning	321	M

Analys

Sociala omsorgsnämnden

Socialpsykiatri

Bostad med särskild service enligt SoL

Under det första kvartalet 2024 rapporterades ett beslut om bostad med särskild service som ej verkställt. Under rapporteringsperioden har ett tidigare rapporterat beslut avslutats. Orsaken i det rapporterade ej verkställda beslutet är att det lämpligaste boendet precis har flyttat till nya lokaler, vilket är ett lyft. Personen kommer att kunna flytta in inom kort.

Boendestöd

Under det första kvartalet 2024 rapporterades fem beslut om boendestöd enligt SoL som helt eller delvis ej verkställda. Under rapporteringsperioden har nio tidigare rapporterade beslut verkställts eller avslutats. I de flesta av rapporteringarna är det brukaren själv som helt eller delvis tackat nej till sina insatser av olika skäl, exempelvis sjukdom, att insatser krockar med andra saker som läkarbesök eller besök av vänner/familj, att närstående hjälper till med insatsen istället eller att brukaren anser att hen klarar sig själv. Till största delen handlar det om att brukaren inte vill ha insatsen eller att hen tackar nej av olika skäl eller okänt skäl. Antalet rapporter har minskat sedan föregående rapporteringsperiod.

Boendestödet arbetar kontinuerligt med motivationsarbete gentemot brukarna för att få dem att ta emot sina insatser. All tillsvidareanställd personal har gått/kommer att gå utbildning i motiverande samtal. I vissa fall kan det vara så att brukaren har ett behov av insats och får ett beslut, men är själv inte redo eller motiverad att släppa in boendestödjarna.

Boendestödet har sedan mars 2023 omorganiserat boendestödet till mindre geografiska team för att kunna erbjuda en bättre personalkontinuitet och på sikt hoppas de att detta leder till en ökad benägenhet att ta emot besök. Dock ökar antalet personer/nya personer under sommaren på grund av semester och vikarier för detta. Boendestödet har ett bättre samarbete med myndighetssidan. Boendestödjarna åiterrapporterar frekvent till beslutande handläggare när insatsen inte går att utföra för att brukaren inte vill ta emot eller inte har behov av stödet. Handläggarna får i sin tur avgöra om boendestödjarna ska fortsätta försöka eller ej. I samarbete med handläggare görs nu en genomlysning av de brukare som inte tar emot eller har behov av stöd. Förhoppningen är att antalet rapporter ska minska till nästa rapporteringsperiod.

Daglig sysselsättning

Under det första kvartalet 2024 rapporterades fyra beslut om daglig sysselsättning enligt SoL som ej verkställda, varav tre beslut är uppehåll i verkställighet. Under rapporteringsperioden har två tidigare rapporterade beslut avslutats.

Orsaken till de ej verkställda besluten är hälsotillstånd hos de enskilda. Arbetskonsulent har regelbunden kontakt med deltagarna för att möjliggöra återgång i sysselsättning samt motivera och förbereda eventuell placering.

Förvaltningen har anställt två aktiveringspedagoger för att arbeta med personer som inte har andra pågående insatser. Dessa kan stötta den enskilde genom att motivera och uppmuntra personen att komma och prova på sysselsättning.

Verkställigheten samverkar med psykiatrihandläggare för att undvika beställningar med beslut innan de kan verkställas. Exempelvis att personen saknar bostad eller inte skrivits ut från rättspsykiatri.

2024-04-26

 Gemensam administration
Marita Kamsula Magnusson

Sociala omsorgsförvaltningen

Redovisning av ej verkställda gynnande beslut enligt 9 § LSS t.o.m. den 31 mars 2024

Ej verkställda gynnande beslut enligt 9 § LSS t.o.m. den 31 mars 2024					
Nämnd	Inga ej verkställda beslut	Ej verkställda beslut	Typ av insats	Antal dagar sedan beslut	Man/kvinna
Sociala omsorgsnämnden		X	Daglig verksamhet	1468	M
		X	Daglig verksamhet	1486	K
		X	Daglig verksamhet	1467	M
		X	Daglig verksamhet	761	K
		X	Daglig verksamhet	611	M
		X	Daglig verksamhet	501	K
		X	Daglig verksamhet	367	M
		X	Daglig verksamhet	376	M
		X	Daglig verksamhet	436	M
		X	Daglig verksamhet	390	M
		X	Daglig verksamhet	591	M
		X	Daglig verksamhet	321	M
		X	Daglig verksamhet	311	M
		X	Daglig verksamhet	481	M
		X	Daglig verksamhet	272	M
		X	Daglig verksamhet	220	M
		X	Daglig verksamhet	153	M
		X	Daglig verksamhet	118	K
Sociala omsorgsnämnden		X	Kontaktperson	1245	M
		X	Kontaktperson	732	M
		X	Kontaktperson	565	K
		X	Kontaktperson	339	K
Sociala omsorgsnämnden		X	Kontaktperson	183	K

Ej verkställda gynnande beslut enligt 9 § LSS t.o.m. den 31 mars 2024					
Nämnd	Inga ej verkställda beslut	Ej verkställda beslut	Typ av insats	Antal dagar sedan beslut	Man/kvinna
		X	Kontaktperson	90	M
		X	Kontaktperson	116	K
Sociala omsorgsnämnden		X	Bostad med särskild service för vuxna	3604	M
		X	Bostad med särskild service för vuxna	2489	K
		X	Bostad med särskild service för vuxna	2518	M
		X	Bostad med särskild service för vuxna	1970	M
		X	Bostad med särskild service för vuxna	1584	M
		X	Bostad med särskild service för vuxna	1227	M
		X	Bostad med särskild service för vuxna	857	M
		X	Bostad med särskild service för vuxna	684	M
		X	Bostad med särskild service för vuxna	398	M
Sociala omsorgsnämnden		X	Korttidsvistelse	367	M
Sociala omsorgsnämnden		X	Avlösarservice	919	M
		X	Avlösarservice	919	K
		X	Avlösarservice	286	K
		X	Avlösarservice	90	M
		X	Avlösarservice	180	M
		X	Avlösarservice	274	M
		X	Avlösarservice	122	M
		X	Avlösarservice	135	M
Sociala omsorgsnämnden		X	Personlig assistans	1196	M
		X	Personlig assistans	789	M
		X	Personlig assistans	548	K
Sociala omsorgsnämnden		X	Ledsagarservice	305	K

Ej verkställda gynnande beslut enligt 9 § LSS t.o.m. den 31 mars 2024					
Nämnd	Inga ej verkställda beslut	Ej verkställda beslut	Typ av insats	Antal dagar sedan beslut	Man/kvinna
		X	Ledsagarservice	286	K
		X	Ledsagarservice	275	M
		X	Ledsagarservice	275	M
		X	Ledsagarservice	167	K
		X	Ledsagarservice	132	M
		X	Ledsagarservice	101	M
		X	Ledsagarservice	122	M
		X	Ledsagarservice	114	M

Analys

Sociala omsorgsnämnden

Funktionshinderverksamhet

Daglig verksamhet enligt LSS

Vid utgången av första kvartalet 2024 rapporterades 18 beslut om daglig verksamhet enligt LSS som ej verkställda. Under rapporteringsperioden har 13 tidigare rapporterade beslut verkställts eller avslutats. För deltagare med lindrigare behov ligger orsaken huvudsakligen på individnivå med speciella önskemål om verksamhet. Hälsotillstånd är/har varit ett hinder merparten av väntetiden för ett flertal deltagare. Några deltagare har ännu inte valt utförare – LOV (Lagen om valfrihetssystem).

För deltagare med uppehåll i verkställigheten ligger orsaken huvudsakligen på individnivå, såväl fysiska som psykiska, som gör det svårt för brukaren att komma till verksamheten. Även svårigheter att komma tillbaka efter långt uppehåll efter att ha varit hemma p.g.a. oro för Covid eller sjukdom. I vissa fall upplever verkställigheten även att brukare inte alltid är motiverade att delta och har svårigheter att komma igång, trots att brukarna sökt insatsen. Förekommer ett uppehåll i verkställigheten som är på strukturell nivå, där gruppboenden tillsammans med deltagaren har kommit överens om att avsluta insatsen, men god man har inte hört av sig till handläggaren om att insatsen ska avslutas.

Verkställigheten arbetar med att förbättra regelbunden kontakt för att motivera deltagare till insatsen. Verkställigheten arbetar även för dialog med god man som inte hört av sig till handläggare för att avsluta insats där gruppboende och deltagare kommit överens om att avsluta insats.

Kontaktperson enligt LSS

Vid utgången av första kvartalet 2024 rapporterades sju beslut om kontaktperson enligt LSS som ej verkställda. Under rapporteringsperioden har två tidigare rapporterade beslut verkställts eller avslutats. Enligt ansvarig verkställighet ligger orsaken till de ej verkställda besluten på individnivå, varav tre personer inte vill ha sin insats. Övriga på grund av specifika önskemål om uppdragstagare och självvald paus av insatsen.

Verkställigheten kontaktar regelbundet dem som inte vill ha sin insats och erbjuder uppstartande av den. För dem med specifika önskemål om uppdragstagare eftersöks dessa via olika rekryteringskanaler.

Bostad med särskild service för vuxna enligt LSS

Vid utgången av första kvartalet 2024 rapporterades nio beslut om bostad med särskild service för vuxna eller annan särskilt anpassad bostad för vuxna som ej verkställda. Under rapporteringsperioden har ett tidigare rapporterat beslut verkställts. En person bor i dagsläget på boende med särskild service enligt SoL och vill inte flytta. Orsaker till de övriga ej verkställda besluten är att personer av olika anledningar inte är intresserade av att i dagsläget få sina insatser verkställda, önskar bli erbjudna platser men har mycket specifika krav på område etc. eller väntar på lämplig bostad.

Arbete pågår för att kunna öppna det färdigbyggda boendet i Gånghester i höst. Av de ej verkställda besluten kommer fyra personer att erbjudas plats där. Boendesamordnaren håller kontinuerlig kontakt med övriga brukare och företrädare. Förvaltningen arbetar konstant med nybyggnation.

Korttidsvistelse enligt LSS

Vid utgången av första kvartalet 2024 rapporterades ett beslut om korttidsvistelse som ej verkställt. Enligt verkställigheten är orsaken till det ej verkställda beslutet att familjen inte längre önskar korttidsvistelse.

Verkställigheten har ombett handläggare att kontakta familjen för att följa upp om de vill ha insatsen verkställd eller inte.

Avlösarservice enligt LSS

Vid utgången av första kvartalet 2024 rapporterades åtta beslut om avlösarservice enligt LSS som ej verkställda. Verkställigheten uppger att orsaken till de ej verkställda besluten i tre ärenden är kommunikation där verkställigheten inte kommit i kontakt med personerna på ett tillfredsställande sätt. Två av ärendena beror på att insatsen inte vill nyttjas just nu. I ett ärende förekommer det enskilda önskemål om utförandet, vilket förlänger verkställighetstiden. Ett ärende beror på att vistelse på annan ort förekommit och ett ärende är delvis verkställt på egen begäran.

Verkställigheten fortsätter att kontakta familjerna regelbundet och föreslå idéer och lösningar för att komma igång med insatserna samt söka efter de önskemål som önskas hos uppdragstagare. Samverkan med handläggare sker i svårare kommunikationsfall.

Personlig assistans

Vid utgången av första kvartalet 2024 rapporterades tre beslut om personlig assistans enligt LSS som ej verkställda/delvis verkställda. I ett ärende har brukaren assistans dag och kväll, men vill inte ha någon väntetid hemma hos sig på natten. Verkställigheten köper tjänst natt av Vård- och äldreförvaltningen. I ett annat ärende är rekrytering en utmaning, då det är få timmar i beslutet. Brukare och anhöriga har tackat nej till verkställande genom förvaltningens nattorganisation som kan arbeta tidiga morgnar och kvällar. Ett ärende är komplicerat och andra insatser håller på att verkställas parallellt, varsam inskolning krävs. Tanken är att annan insats än personlig assistans ska kunna verkställas helt.

Verkställigheten arbetar löpande för att motivera att verkställa besluten i sin helhet. I vissa ärenden råder speciella omständigheter som gör att det är komplext och svårt att verkställa fullt ut.

Ledsagarservice

Vid utgången av första kvartalet 2024 rapporterades nio beslut om ledsagarservice enligt LSS som ej verkställda/delvis verkställda. Under rapporteringsperioden har två tidigare rapporterade beslut verkställts eller avslutats. Verkställigheten uppger att orsaken till de ej verkställda besluten ligger på individnivå. Orsaker är att man valt att pausa sin insats, inte vill ha insatsen, verkställts delvis på egen begäran, att det förekommer kommunikationssvårigheter, att man tackar nej till den uppdragstagare som presenterats och att man har specifika önskemål.

Verkställigheten arbetar fortsatt med att uppmuntra till insats och söka ledsagare utifrån de önskemål som finns beskrivna. De annonserar löpande och arbetar för att bredda annonsering i alternativa kanaler.

Josefine Christiansen
HandläggareDatum
2024-05-20Instans
Sociala omsorgsnämnden
Dnr SON 2023-00260 1.1.3.25

Lokalt funktionshinderråd Sociala omsorgsnämnden t.o.m 2026.

Sociala omsorgsnämndens beslut

Sociala omsorgsnämnden beslutar att utse följande ledamot till ersättare i Sociala omsorgsnämndens lokala funktionshinderråd under resterande av mandatperioden, till och med 2026.

NN

Ärendet i sin helhet

Bakgrund och syfte

Råden ska behandla allmänna och övergripande frågor som berör personer med funktionsnedsättning och äldre personer inom kommunens ansvarsområden. Frågor i råden ska i första hand behandlas på planeringsstadiet.

Samtliga råd har som uppgift att:

- föreslå och medverka till förändringar och förbättringar
- vara ett remissorgan i frågor som berör rådets intresseområden
- ta fram en årsplanering
- vara nämndernas forum för samråd i planerings-, utvecklings- och uppföljningsprocesserna inom verksamheterna
- bevaka frågor som påverkar livssituationen för personer med funktionsnedsättning och äldre personer
- vid ett av sammanträdena ska rådet ges möjlighet att framföra prioriteringar till kommande års budget
- göra en årlig uppföljning av rådets arbete
- göra en utvärdering av reglementet inför varje mandatperiod

Lokalt funktionshinderråd Sociala omsorgsnämnden

Det lokala funktionshinderrådet är knutet till Sociala omsorgsnämnden och behandlar frågor inom nämndens verksamhetsområde.

Rådet ska, enligt Reglemente för funktionshinder- och pensionärsråd 2023 antaget av Kommunfullmäktige, bidra till en positiv utveckling och en ökad delaktighet för

personer med funktionsnedsättning samt vara del i nämndens samråd med brukar- och intresseföreningar/organisationer.

Rådet består av 16 ledamöter, varav åtta ordinarie och åtta ersättare. Sociala omsorgsnämndens presidium är ordinarie ledamöter i rådet samt tre ersättare utses. Föreningarna/organisationer utser fem ordinarie ledamöter och lika många ersättare. Föreningarnas ledamöter ska representera funktionshinderfrågor gällande personer som har:

- svårt att bearbeta, förmedla och tolka information
- svårt att höra
- svårt att röra sig
- svårt att se
- svårt att tåla vissa ämnen

För att fånga bredden av kognitiva funktionsnedsättningar tas särskilt beaktande av de tre personkretsarna enligt SONs reglemente.

Funktionshinderkonsulenten deltar i rådet.

Förslag till ersättare

Sociala omsorgsnämnden utsåg 2023-03-27 tre ersättare för de ordinarie ledamöterna i Sociala omsorgsnämndens lokala funktionshinderråd för mandatperioden 2023-2026. Ersättarna som utsågs var:

- Patric Cerny (L)
- Lars Sigfridsson (MP)
- Bill Bakkemose (M)

Patric Cerny (L) har från och med 2024-04-25 entledigats från sitt uppdrag som ersättare i Sociala omsorgsnämnden. Sociala omsorgsnämnden ska därför utse en ny ersättare till nämndens lokala funktionshinderråd.

Sociala omsorgsnämnden föreslår att NN ersätter Patric Cerny (L) som ersättare i Lokala funktionshinderrådet till och med 2026.

Yvonne Persson
Ordförande

Magnus Stenmark
Förvaltningschef

Carolina Day
HandläggareDatum
2024-05-20Instans
Sociala omsorgsnämnden
Dnr SON 2023-00214 1.1.3.1

Utredning om avgift för korttidsplats enligt SoL

Sociala omsorgsnämndens beslut

Sociala omsorgsnämnden beslutar att ta ut en avgift för korttidsplats enligt socialtjänstlagen, enligt vad som står i Taxa för vård och omsorg om äldre och personer med funktionsnedsättning.

Sammanfattning

Sociala omsorgsförvaltningen har uppmärksammat ett behov av att se över avgifterna för korttidsplats enligt socialtjänstlagen (SoL). Enligt socialtjänstlagen får kommunen ta ut skäliga avgifter som inte överstiger kommunens självkostnader (8 kap. 2 §).

Inom Vård- och äldrenämnden tas avgift för korttidsplats ut i enlighet med Taxa för vård och omsorg om äldre och personer med funktionsnedsättning. Det rör sig om samma insats, med samma syfte och utförande. Därför föreslår förvaltningen att en avgift tas ut även för brukare som beviljas bistånd av Sociala omsorgsnämnden.

2023-11-20 fattade Sociala omsorgsnämnden beslut om att föreslå Kommunfullmäktige att ta ut avgiften. Efter dialog med Stadsledningskansliet har det framkommit att nämnden själv kan fatta beslutet, då det rör sig om en tillämpning av taxan och inte en förändring av den.

Ärendet i sin helhet

Bakgrund

Sociala omsorgsförvaltningen har uppmärksammat ett behov av att se över avgifterna för korttidsplats enligt socialtjänstlagen (SoL). I den här utredningen görs därför en genomgång av lagstiftning för avgifter enligt SoL, en omvärldsspaning kring hur andra kommuner gör samt en bedömning kring om en avgift bör tas ut.

Korttidsplats

Korttidsplats kan beviljas som bistånd enligt 4 kap § 1 Socialtjänstlagen (SoL). Det är en tillfällig vistelse på ett boende och kan till exempel beviljas för personer som vårdats inom slutenvård som behöver ytterligare rehabilitering innan de kan komma hem. Det kan också vara så att personen bor hemma men

under en period har behov av mer omfattande rehabilitering och omvårdnad, som inte kan tillgodoses av boendestöd och hemtjänst.

Sociala omsorgsnämnden har ett korttidsboende inom socialpsykiatri med sex platser. Om det inte finns ledig plats, eller finns andra särskilda skäl, kan plats på korttidsboende köpas externt. Under 2022 var det 17 personer som hade ett verkställt beslut om korttidsplats, externt eller internt.

Vad säger socialtjänstlagen om avgifter?

Enligt socialtjänstlagen får kommunen ta ut skäligen avgifter som inte överstiger kommunens självkostnader (8 kap. 2 §). Avgifter får bland annat tas ut för hemtjänst, dagverksamhet och bostad i särskilt boende.

Begreppet hemtjänst omfattar service- och omvårdnadsinsatser i både ordinärt boende och i särskilt boende. (Prop. 2000/01:149) Därför finns det möjlighet att ta ut en avgift för service- och omvårdnadsinsatser på korttidsplats. Exempel på sådana insatser kan vara dagliga sysslor som städning, inköp, matlagning samt personlig omvårdnad som hjälp med hygien och stöd vid förflyttning.

I socialtjänstlagen finns ytterligare bestämmelser om hur avgifterna ska utformas. Den enskildes avgifter får totalt inte överstiga en tolfteedel av 0,5392 prisbasbelopp (8 kap. 5 § 1). Avgifterna får heller inte vara så höga att den enskilde inte har medel för sina personliga behov och andra normala levnadskostnader (8 kap 6 §). Om inte den enskilde har utrymme att betala avgiften så kan den alltså reduceras.

Avgifter i Borås stad

Borås stads avgifter för bistånd enligt socialtjänstlagen fastställs årligen i Taxa för vård och omsorg för äldre och personer med funktionsnedsättning.

För korttidsplats är avgiften 86 kr/dygn i 2024 års nivå. Summan av korttidsavgiften och eventuella övriga avgifter kan inte överstiga den högsta tillåtna avgiften enligt socialtjänstlagen, som för 2023 är 2 359 kr/mån.

Om brukaren har lämnat in inkomstuppgifter beräknas avgiften med hänsyn till att brukaren ska behålla tillräckliga medel (förbehållsbelopp) för sina boendekostnader samt personliga behov och andra levnadskostnader. Förbehållsbeloppet kan höjas eller sänkas med hänsyn till individuella omständigheter. Vård- och äldrenämnden samt Sociala omsorgsnämnden kan också bevilja nedsättning av eller befrielse från avgift, om det finns särskilda omständigheter i det enskilda fallet.

För personer som beviljats korttidsplats inom Sociala omsorgsnämndens verksamheter tas i dagsläget ingen avgift ut. Brukarna betalar för maten de äter på korttidsplatsen i enlighet med Taxa för mat inom omsorgen om äldre och personer med funktionsnedsättning.

Omvärldsspaning

Utredaren har gått igenom nio andra kommuners taxor¹ och kan inte se att någon skiljer på korttidsplats inom socialpsykiatri eller korttidsplats för äldre, utan avgiften är densamma.

Bedömning

Kommunen är inte skyldig att ta ut avgifter för bistånd enligt SoL utan i socialtjänstlagen står att kommunen *får* ta ut skäliga avgifter. Ytterst är det därför ett politiskt beslut som avgör frågan. Sociala omsorgsnämnden har att ta ställning till om de ska föreslå för Kommunfullmäktige att en avgift ska tas ut eller inte för korttidsplats enligt SoL.

Inom Vård- och äldrenämnden tas avgift för korttidsplats ut i enlighet med Taxa för vård och omsorg om äldre och personer med funktionsnedsättning. Det rör sig om samma insats, med samma syfte och utförande. Därför är det svårt att hitta argument för att avgiften inte skulle tas ut för Sociala omsorgsnämndens brukare. Det skulle då bli lika för alla kommuninvånare med insatsen.

Konsekvenser för brukare

För brukare med beslut om korttidsplats innebär införandet av avgiften en ökad kostnad på max 2359 kronor i månaden³. Om brukaren skickar in inkomstuppgifter beräknas avgiften utifrån brukarens betalningsförmåga. Det innebär att brukaren, efter att ha betalt avgiften, ska ha tillräckligt med pengar kvar för att betala sin bostad, mat och andra levnadskostnader.

Brukare som beviljas korttidsplats inom socialpsykiatri är en målgrupp som på grund av såväl psykiska funktionsnedsättningar som samhällets bristande tillgänglighet ofta befinner sig i en ekonomisk utsatt position. Enligt avgiftshandläggare är det få som skulle kunna betala hela avgiften. Troligtvis skulle de flesta kunna betala mellan 300-800 kr i månaden. Om brukaren inte skickar in inkomstuppgifter blir de debiterade maxtaxan för avgiften. Kan de inte betala går ärendet vidare till inkasso och i slutändan Kronofogden. Därför är det viktigt att förvaltningen motiverar brukarna att skicka in sina inkomstuppgifter så att avgiften kan reduceras.

Införandet av avgiften kommer att få ekonomiska konsekvenser för brukarna, men då det rör sig om en så kort tid som brukaren är på korttidsplats blir konsekvenserna inte betydande under en lång tid.

Konsekvenser för nämnden

För nämnden innebär beslutet en marginell ökning av intäkter. Om 20 personer beviljas korttidsplats om året, nyttjar platsen i genomsnitt två månader och kan betala halva maxavgiften innebär det en intäkt på drygt 30 000 kronor.

¹ Ale, Alingsås, Tranemo, Norrköping, Mölndal, Skövde, Ulricehamn, Kungälv, Göteborg

Slutsats

Sociala omsorgsnämnden föreslår besluta att ta ut en avgift för korttidsplats enligt socialtjänstlagen, i enlighet med vad som står i Taxa för vård och omsorg om äldre och personer med funktionsnedsättning.

Beslutet expedieras till

1. Vård- och äldreförvaltningen

Yvonne Persson
Ordförande

Magnus Stenmark
Förvaltningschef



Josefine Christiansen
Handläggare

Datum
2024-05-20

Instans
Sociala omsorgsnämnden
Dnr SON 2023-00251 1.1.3.1

Redovisning av delegationsbeslut 2024

Sociala omsorgsnämndens beslut

Redovisade delegationsbeslut läggs till handlingarna

Delegationsbeslut

1. Avslutad Lex Sarah utredning, LSS
Dnr 2024-00033
2. Protokoll 2024-04-22 Sociala omsorgsnämndens Socialutskott

Yvonne Persson
Ordförande

Magnus Stenmark
Förvaltningschef



Josefine Christiansen
Handläggare

Datum
2024-05-20

Instans
Sociala omsorgsnämnden
Dnr SON 2023-00252 1.1.3.1

Redovisning av inkomna och avgivna skrivelser 2024

Sociala omsorgsnämndens beslut

Redovisade anmälningsärenden läggs till handlingarna

Anmälningsärenden

1. Protokoll FSG signerat
Dnr 2024-02-05
2. 2024-04-24
Dom 2024-04-24 från Förvaltningsrätten i Jönköping i mål 2095-23
3. 2024-05-02
Dom 2024-05-02 från Förvaltningsrätten i Jönköping i mål 3975-23
4. 2024-05-03
Dom 2024-04-30 från Förvaltningsrätten i Jönköping i mål 3542-23
5. Kommunfullmäktiges beslut 2024-04-25 § 61 Kommunala uppdrag (val i KF enligt valberedningens förslag) April 2024
Dnr SON 2024-00090
6. Kommunfullmäktiges beslut 2024-04-25 § 65 Personalekonomisk redovisning 2023
Dnr SON 2024-00092
7. Revisionredogörelse år 2023 Sociala omsorgsnämnden
Dnr SON 2024-00078

Yvonne Persson
Ordförande

Magnus Stenmark
Förvaltningschef