



KOMMUNSTYRELSEN
FINANSROTELN

STOCKHOLMS STAD
UTBILDNINGSNÄMNDEN

2008-05-20
Dnr 08-200/2106

DNR: 201-295/2007
DATUM: 2008-05-20

Till berörd remissinstans

ANGÅENDE REMISSEN OM PERSONALPOLICY FÖR STOCKHOLMS STAD

Detta gäller remissvar på "Personalpolicy för Stockholms stad"
Dnr: 201-295/2007

Remisstiden sträcker sig till den 29 augusti 2008, vilket vi ber er respektera. Om det av några skäl inte är möjligt för er att inkomma med svar inom utsatt tid måste en kontakt tas med den för ärendet ansvariga personen på roteln.

Ansvarig handläggare/borgarrådssekreterare på Finansroteln är Staffan Ingvarsson, tfn 508 29 310.

Remissvar skickas till:

- Finansroteln i **digital form (word/excel)**. Ange KS:s diarienummer som **namn på ärenderubrik**. Ex: KS 314-331-2004
- KF/KS kansli i **pappersform**.

Adresserna är följande:

Rotelns e-post: RI-remissvar (GroupWise) eller
RI-remissvar@stadshuset.stockholm.se

KF/KS kansli, Stadshuset, 105 35 STOCKHOLM

Med vänliga hälsningar

Finansroteln



Remitteringsmapp

Ärende: Personalpolicy för Stockholms stad

Behandling i övrigt:

För yttrande senast: 29 augusti 2008

Stadsdelsnämnderna

Enskede-Årsta-Vantör
Östermalm

Facknämnderna

UtbN
TRN
SotN

Övriga



Handläggare: Pian Hallner
Telefon: 08-508 29 655

Till
Kommunstyrelsen

Personalpolicy för Stockholms stad

Stadsledningskontorets förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.

1. Stadsledningskontorets förslag till en ny samlad personalpolicy för Stockholms stad antas.

Irene Lundquist Svenonius
Stadsdirektör

Eva Frunk Lind
personaldirektör

Sammanfattning

Den föreslagna samlade personalpolicyn för Stockholms stad är en revidering och sammanslagning av tidigare beslutade styrdokument inom personalområdet. Personalpolicyn anger inriktningen och de gemensamma ramar som vägleder medarbetare och chefer inom Stockholms stad. Den är gemensam och övergripande för alla stadens förvaltningar och i tillämpliga delar även för bolagen.

Bakgrund

I ärendet budget 2007 för Stockholms stad gavs kommunstyrelsen i uppdrag att samtliga personalpolitiska dokument, förutom ledarstrategin, ska inarbetas i en gemensam reviderad policy. Antalet styrdokument i staden ska minska för att öka tydligheten och möjligheten för stadens chefer att förhålla sig till den styrning som avses.

Följande personalpolitiska styrdokument har inarbetats:

- Personalpolicy för Stockholms stad (KF 2006-03-06)
- Kommunstyrelsens samlade ansvar för kompetensförsörjning (KF 2006-02-06), Lönepolicy (KF 1999-05-12)
- Arbetsmiljöpolicy för Stockholms stad (KF 2006-03-06)
- Jämställdhetspolicy för Stockholms stad (KF 1998-09-07) vad avser staden som arbetsgivare
- Policy mot alkohol och droger (KF 2006-03-06)
- Ledarstrategi (KF 2005-05-23)

Ärendets beredning

Förslaget till personalpolicy har utarbetats inom personalstrategiska avdelningen. Stadens personalchefer har utgjort referensgrupp för arbetet genom att vid flera tillfällen gemensamt ha diskuterat förslaget till samlad policy och lämnat synpunkter på skriftliga förslag. De har på så sätt bidragit med synpunkter som har inarbetats i föreliggande förslag.

Ärendet har behandlats i Cesam 2008-05-06.

Ärendet

Utgångspunkt för arbetet har varit att sammanställa och sammanfatta de tidigare styrdokumentens innehåll och syften utan att i något väsentligt tillföra nya aspekter eller inriktningar. De tidigare styrdokumenterna har flera gemensamma skrivningar och det är tydligt att man vid skrivningen av styrdokumenterna har försäkrat sig om att dokumenten innehållsmässigt ska vara överlappande.

Vid genomgången av stadens befintliga styrdokument inom personalområdet har även ledarstrategin beaktats. Ledarstrategin hade till vissa delar formen av åtgärds- och handlingsplaner vilka genomförts. Den del av ledarstrategin som behandlar förväntningar och krav på stadens ledare har inarbetats.

Stadsledningskontorets synpunkter och förslag

Förslaget till personalpolicy har i ett gemensamt dokument samlat de nyckelbegrepp och återkommande uttryck/kärnvärden som funnits i befintliga styrdokument inom personalområdet. Personalpolicyn är överblickbar och kommer att underlätta för stadens chefer och medarbetare att omfatta och förstå de personalpolitiska ställningstagandena.

Stockholms stad är en attraktiv arbetsgivare. Det angeläget att ange den inriktning och de gemensamma ramar inom det personalpolitiska området som ska vägleda medarbetare och chefer inom Stockholms stad. Grunden för själva anställningsförhållandet och anställningsvillkoren samt arbetsmiljö- och jämställdhetsfrågor regleras i lagar och avtal.

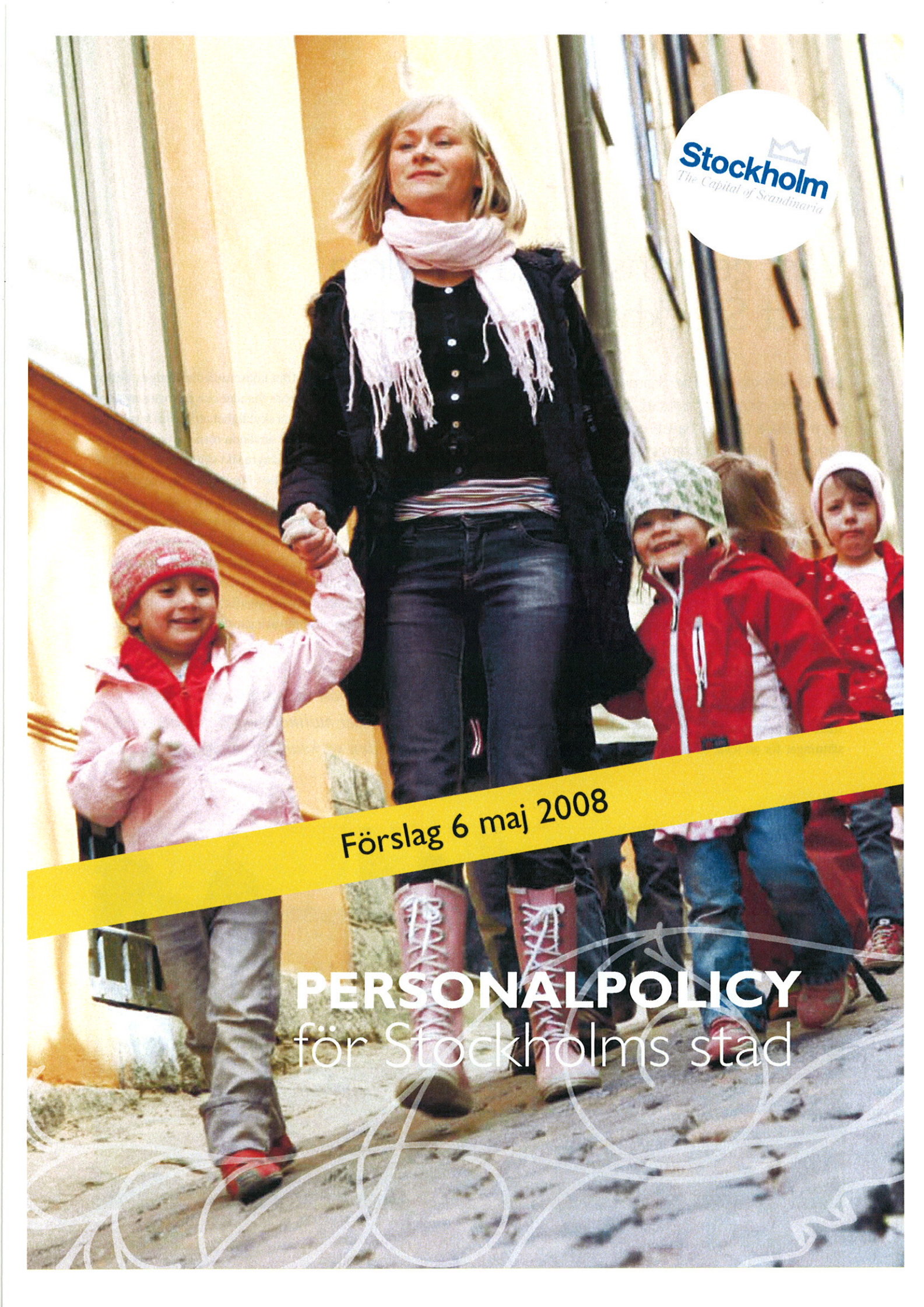
Personalpolicyn ska vara gemensam och övergripande för alla stadens förvaltningar och i tillämpliga delar även för bolagen. Den riktar sig till medarbetare och chefer och ska kunna användas direkt i stadens verksamheter. Nämnder och styrelser *kan* välja att fördjupa och konkretisera policyn i delar som är angelägna för den egna förvaltningen eller bolaget.

Stadsledningskontoret, genom personalstrategiska avdelningen, svarar för att kommunicera policyn till förvaltningar och bolag samt för uppföljning och revidering.

I samband med att föreslagen personalpolicy antas upphör giltigheten för styrdokumentet Arbetsmiljöpolicy för Stockholms stad (KF 2006-03-06), Personalpolicy för Stockholms stad (KF 2006-03-06), Ledarstrategi (KF 2005-05-23), Kommunstyrelsens samlade ansvar för kompetensförsörjning (KF 2006-02-06), Lönpolicy (KF 1999-05-12), Jämställdhetspolicy för Stockholms stad (KF 1998-09-07) vad avser staden som arbetsgivare, Policy mot alkohol och droger (KF 2006-03-06).

Bilagor

Förslag till personalpolicy för Stockholms stad



Stockholm
The Capital of Scandinavia

Förslag 6 maj 2008

PERSONALPOLICY för Stockholms stad

Vårt gemensamma uppdrag – ett Stockholm i världsklass

Stockholm växer under kommande år. För att staden ska vara fortsatt attraktiv måste de kommunala tjänsterna utvecklas i takt med att samhället och befolkningssammansättningen förändras.

Vi som arbetar inom Stockholm stad bidrar till att forma ett Stockholm i världsklass. Det är genom våra insatser som stockholmarna tillförsäkras den service som lägger grunden för en attraktiv stad som utmärks av trygghet, mångfald och konkurrenskraft.

Det är viktigt att vi som medarbetare i staden känner stolthet över de insatser, det yrke och den verksamhet vi arbetar inom. Vi arbetar på förvaltningskontor, förskolor, bibliotek, skolor, inom äldreomsorg, idrottsplatser, reningsverk och många andra arbetsplatser. Som medarbetare på *en* arbetsplats är vi en del av stadens *hela* verksamhet. Vi skapar tillsammans bättre förutsättningar för att leva, bo och arbeta i Stockholm.

Det arbete vi utför utgår från kommunfullmäktiges beslut som fattas utifrån medborgarnas mandat och bekostas av dem genom skatter. Vi har därför en skyldighet att hushålla med de gemensamma tillgångarna, att använda resurserna kostnadseffektivt för att staden även på längre sikt ska kunna tillgodose de krav som stockholmarna ställer. För att staden, och därmed varje verksamhet/enhet, ska lyckas med sitt uppdrag och nå målen, måste det finnas en tydlig överensstämmelse mellan politiska mål och arbetsplatsens åtaganden och resultat.

Personalpolicyn anger inriktningen och de gemensamma ramar som vägleder medarbetare och chefer inom Stockholms stad. Grunden för själva anställningsförhållandet och anställningsvillkoren samt arbetsmiljö och jämställdhetsfrågor regleras i lagar och avtal.

Det är viktigt att vi som medarbetare i staden känner stolthet över de insatser, det yrke och den verksamhet vi arbetar inom.



SOM MEDARBETARE I STOCKHOLMS STAD

- har du kunskap om den egna verksamhetens mål och förutsättningar och hur de egna insatserna bidrar till stadens utveckling
- känner du till vilka resultat som du förväntas uppnå och hur du uppnår dessa resultat

SOM CHEF I STOCKHOLMS STAD HAR DU

- ansvar för att förmedla verksamhetens mål och åtaganden
- ansvar för att verksamhetens resultat uppnås och sätter in den egna verksamheten i stadens hela perspektiv
- förståelse för innebörden av politisk styrning och är lojal med politiskt fattade beslut

Arbetet ska organiseras för att skapa förutsättningar för delaktighet och inflytande

KOMMUNFULLMÄKTIGE sätter målen för stadens verksamheter. Varje verksamhet fastställer sedan inriktningen för hur arbetet ska bedrivas i enlighet med de fastställda målen. De ger förutsättningar för engagemang och delaktighet om hur den egna verksamheten ska utvecklas och förändras. Genom att aktivt delta innan beslut fattas tar vi ansvar för verksamheten.

Stadens samverkanssystem ger medarbetare möjlighet till inflytande, delaktighet och utveckling. Kärnan i samverkanssystemet är arbetsplatsträffar och samtal mellan medarbetare och chef. Vid arbetsplatsträffar och i andra sammanhang identifierar medarbetare och chefer möjligheter att utveckla sin verksamhet och skapar förutsättningar för att nå verksamhetsresultaten.

SOM MEDARBETARE I STOCKHOLMS STAD

- deltar du aktivt i att utveckla din verksamhet och utnyttjar möjligheterna till inflytande

SOM CHEF I STOCKHOLMS STAD SKAPAR DU

- förutsättningar och arbetar aktivt för delaktighet, inflytande och öppenhet på arbetsplatsen
- förutsättningar för ett gott samarbete och samverkan med de fackliga organisationerna

Alla medarbetare ska ha möjligheter att utvecklas och lära nytt

STOCKHOLMS STAD är en av landets största arbetsgivare med många arbetsplatser och en mångfald arbetsuppgifter. Genom en ökad rörlighet mellan arbetsplatserna bidrar vi till att tillföra ny kunskap samtidigt som medarbetare och chefer utvecklas. Våra åtaganden gentemot stockholmarna förändras, liksom omfattningen och inriktningen av insatserna. Det innebär samtidigt att förväntade resultat förändras. Detta kräver en ständig utveckling och kompetenshöjning i olika former.

Utveckling och lärande är viktiga för att uppdraget ska kunna utföras med kvalitet och effektivitet. Kompetenta och engage-

rade medarbetare skapar professionella och förtroendefulla möten med brukare.

Kompetens är en kombination av kunskap, förmåga och vilja. Genom kompetensutveckling utvecklas möjligheterna att utföra uppgifterna i takt med att verksamhetens krav och behov förändras. Chefer har ansvar för att samtal äger rum där varje medarbetares individuella kompetensutveckling planeras. Ansvar för kompetensutveckling ligger både hos chefer och hos medarbetare.

SOM MEDARBETARE I STOCKHOLMS STAD

- tar du egna initiativ till att utveckla din kompetens utifrån verksamhetens behov
- medverkar du aktivt till att utveckla den egna verksamheten
- söker du den information som du behöver för ditt dagliga arbete

SOM CHEF I STOCKHOLMS STAD HAR DU ETT SÄRSKILT ANSVAR ATT

- skapa möjligheter och inspirera till lärande, kreativitet, utveckling och ansvarstagande

Ledarskapet ska inspirera till lärande, utveckling och förändring

LEDARSKAP innebär att ansvara för att verksamheten uppnår förväntade mål och resultat. Det ledarskap som utövas i staden ger ramarna för och skapar trygghet och tydlighet kring uppdrag och mål. Ledarskapet utövas genom dialog som gör medarbetare medvetna om sin potential och sina utvecklingsmöjligheter. Ledarskapet ska stötta medarbetarens egen förmåga till problemlösning, ansvarstagande och utveckling.

För att kunna leda andra behövs gott självförtroende och god självkänedom, det vill säga att känna till och förstå sina drivkrafter, reaktionsmönster samt sina starka och svaga sidor.

CHEFER I STOCKHOLMS STAD SKA VARA MÅL- OCH RESULTATORIENTERADE, VILKET INNEBÄR ATT

- formulera tydliga mål för verksamheten
- förmedla mål och krav på resultat till medarbetarna så att alla förstår hur de ska uppfylla dem
- besluta om nödvändiga förändringar om resultaten inte uppnås
- delegation och ansvarsområden är tydliga
- följa upp och analysera resultat och mål som grund för att utveckla verksamheten

Medarbetare i Stockholms stad ska vara väl förtrogna med verksamhetens mål och förväntade resultat

MEDARBETARNA i staden arbetar ytterst på uppdrag av stockholmarna. Det är stockholmarna som genom kommunfullmäktige sätter målen för stadens verksamheter och anger vilken service de förväntar sig. Det kommer till uttryck i vardagen genom att varje medarbetare uppmärksammar brukarens, stockholmarens, individuella behov och önskemål.

SOM MEDARBETARE I STOCKHOLMS STAD

- vet du vilka mål som gäller för verksamheten och vilka resultat som förväntas
- fattar du egna beslut i arbetet utifrån mål och förväntade resultat
- söker du ständigt utveckla arbetssätt för att bättre tillgodose behoven





Jämställdhet och mångfald ska utmärka alla stadens arbetsplatser

I ENLIGHET MED STOCKHOLMS STADS RIKTLINJER ska alla arbetsplatser präglas av jämställdhet och mångfald. För Stockholms stad som stor arbetsgivare och i kraft av de verksamheter som staden utför, är det särskilt viktigt att alla ska ha samma möjligheter och behandlas likvärdigt i fråga om arbetsförhållanden och anställningsvillkor. Rekryteringsprocessen ska säker-

ställa att den enskildes kompetens blir avgörande och att ingen diskriminering sker. Stadens verksamheter ska kännetecknas av respekt och en insikt om alla människors lika värde. En god arbetsmiljö är fri från kränkande särbehandling och sexuella trakasserier. Alla medarbetares erfarenheter och kunskaper ska tas tillvara, oavsett roll i organisationen.

SOM MEDARBETARE I STOCKHOLMS STAD

- respekterar du alla människors lika värde och erfarenheter

SOM CHEF I STOCKHOLMS STAD SKA DU

- säkerställa att jämställdhet och mångfald blir en naturlig del i verksamheten

En god arbetsmiljö ska skapa förutsägbarhet och ge ramar och trygghet i arbetet

STADENS MÅL för arbetsmiljön är att förena väl fungerande verksamheter med ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Det innebär att staden aktivt förebygger arbetsskador och arbetsrelaterad ohälsa. Genom ett arbetsklimat med öppenhet bidrar staden till att alla känner delaktighet, engagemang och trivsel på sin arbetsplats, vilket främjar hälsa och säkerhet.

Organisation, uppdrag och mål för verksamheten ska vara tydliga. Arbetsgivaren ansvarar för arbetsmiljön och ska se till att kraven i arbetsmiljölagen, förordningar och föreskrifter uppfylls. Chefer och medarbetare ska samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Staden följer genom regelbundna enkäter aktivt upp hur medarbetare och chefer upplever sin arbets-

situation och utveckling i arbetet. Stadens rehabiliteringsarbete bygger på tidiga insatser och en tydlig arbetsordning.

Stadens verksamhet är i ständig utveckling och förändring. Vid omställningar har medarbetare möjlighet till nya anställningar i staden eller att på skäliga villkor söka arbete utanför staden.

Stockholms stads arbetsplatser är alkohol- och drogfria, vilket innebär att ingen får vara påverkad av alkohol eller andra droger under arbetstid. Staden arbetar förebyggande med tidiga insatser och genom tydliga regler, ett tidigt ingripande och ett väl fungerande rehabiliteringsarbete.

SOM MEDARBETARE I STOCKHOLMS STAD

- är du en del av dina arbetskamraters arbetsmiljö och ni har därför ett gemensamt ansvar för den
- har du ett eget ansvar för din hälsa

SOM CHEF I STOCKHOLMS STAD ANSVARAR DU FÖR

- att skapa förutsättningar för en god arbetsmiljö och ett gott arbetsklimat genom tydliga mål, åtaganden och organisation
- arbetsmiljöarbetsuppgifterna enligt den skriftliga delegation som finns på din förvaltning

Det ska finnas en tydlig koppling mellan resultat och lön

STOCKHOLMS STAD strävar mot att lönen ska vara individuell och differentierad. Lönekriterierna ska vara kända. Individuell lönesättning förutsätter att krav, förväntningar och uppsatta mål är tydliga och kända samt att resultaten följs upp och återkopplas. Kopplingen mellan enhetens mål, arbetsresultat och lön ska vara tydliga. Detta görs i de medarbetar- och lönesamtal som alla medarbetare årligen har med sin chef. Grunderna för lönesättning vid anställning är arbetets svårighetsgrad, ansvar och befogenheter samt utbildning och kompetens. Löneskillnader ska kunna motiveras sakligt och får inte vara diskriminerande. Medarbetare kan påverka sin löneutveckling genom att förbättra sitt arbetsresultat, höja sin kompetens, ta större ansvar samt bidra till verksamhetens utveckling.

SOM MEDARBETARE I STOCKHOLMS STAD

- vet du vilka krav och förväntningar som gäller inom den verksamhet där du arbetar

SOM CHEF I STOCKHOLMS STAD ANSVARAR DU FÖR ATT

- i dialog med medarbetare formulera tydliga förväntningar och krav samt att följa upp resultaten för en koppling till lön
- följa centralt och lokalt fastlagda principer och ramar



Personalpolicyn anger inriktningen och de gemensamma ramar som vägleder medarbetare och chefer inom Stockholms stad. Den har antagits av kommunfullmäktige och uttrycker därmed de förväntningar som stockholmarna har på staden som arbetsplats. Det är i vardagen – på varje arbetsplats – som policyn sedan förverkligas.

Tillsammans utvecklar vi ett Stockholm i världsklass.



STADSLEDNINGSKONTORET
PERSONALSTRATEGISKA AVDELNINGEN
Stadshuset 105 35 Stockholm

www.stockholm.se