Handläggare
Kerstin Darin
Telefon: 08-508 29 585

Till
Kommunstyrelsen

Personalpolicy för Stockholms stad

Stadsledningskontorets förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.

1. Stadsledningskontorets förslag till reviderad personalpolicy för Stockholms stad antas.
2. Stockholms Stadshus AB uppmanas att ge stadens alla bolagsstyrelser i uppdrag att anta reviderad personalpolicy för Stockholms stad.

Ingela Lindh
Tf Stadsdirektör

Anita Lidberg
Personaldirektör

Sammanfattning

Den föreslagna personalpolicyn för Stockholms stad är en revidering av tidigare beslutad personalpolicy (KF 2009-02-16). Personalpolicyn beskriver förhållningssätt och inriktning, det vill säga grundprinciper för stadens handlande, allmänt eller i vissa avseenden. Den anger 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 2015 för Stockholms stad gavs kommunstyrelsen i uppdrag att ta fram en reviderad personalpolicy som syftar till ett jämställt och hållbart arbetsliv som ger medarbetarna goda förutsättningar att upprätthålla en hög kvalitet i verksamheterna. I uppdraget anges vidare att den nya personalpolicyn ska tas fram i nära samarbete med stadens medarbetare och fackliga organisationer.

Stadsledningskontoret
Personalstrategiska avdelningen

Ragnar Östbergsplan 1
105 35 Stockholm
Telefon +46 8 508 29 585
kerstin.darin@stockholm.se
www.stockholm.se

Ärendet

Personalpolicyn ska bidra till att skapa tillhörighet och sammanhållning över hela staden och utgöra en strategisk linje och gemensamt synsätt för stadens medarbetare. Policyn beskriver förhållningssätt och inriktning, det vill säga grundprinciper för staden och dess medarbetares handlande, allmänt eller i vissa avseenden. Den anger 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.

Revideringen av personalpolicyn har syftat till att lyfta fram medarbetarens perspektiv i än högre grad. Den ska vara konkret, kortfattad och med ett enkelt språk. Policyn hanterar inte detaljerade regler eller anvisningar. Inom staden finns program och styrdokument som mer i detalj reglerar hur staden förhåller sig inom olika områden, exempelvis riktlinjer för nämnders och styrelsers jämställdhets- och mångfaldsplaner.

Ärendets beredning

Förslaget till reviderad personalpolicy har utarbetats av en arbetsgrupp bestående av personalchefer från olika förvaltningar. Personalstrategiska avdelningens ledningsgrupp har utgjort styrgrupp.

Framtagandet av förslag till personalpolicy har engagerat ett stort antal medarbetare. Totalt har cirka 300 personer varit involverade i framtagandet av förslaget.

Personalchefer från stadens alla förvaltningar har deltagit i workshop om personalpolicyn den 29 september 2015. De fackliga ledamöterna i Cesam har deltagit i en workshop i form av dialogcafé om personalpolicyn den 6 oktober 2015. Den 9 oktober 2015 bjöds en fokusgrupp i form av chefer och medarbetare från samtliga förvaltningar och bolag in till en heldags workshop i form av mötesformen ”Open space”. Samtliga förvaltningsgrupper (samverkan mellan arbetsgivare och fackliga organisationer) i stadens förvaltningar och bolag har getts möjlighet att lämna synpunkter och förslag om vad som är viktigt med en personalpolicy, vad som eventuellt saknas i den tidigare personalpolicyn samt vilka verktyg de behöver för att förankra policyn ute i verksamheterna.

Ärendet har behandlats i Cesam den 15 mars 2016.

Stadsledningskontorets synpunkter och förslag

Stockholms stad är en bra arbetsgivare med goda arbetsvillkor. Det är angeläget att ange den inriktning och de gemensammar ramar inom det personalstrategiska området som ska vägleda medarbetare och chefer inom Stockholms stad. Grunden för själva anställningsförhållandet och anställningsvillkor 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.

Utifrån uppdraget i budget och de synpunkter som kommit in till arbetsgruppen har förslaget till reviderad personalpolicy framför allt riktat in sig på en policy som är konkret, kortfattad och med ett enkelt språk. Av det följer att den inte kan bli för detaljerad.
Från referens- och fokusgrupper har framförts vikten av att alla medarbetare och chefer känner sig delaktiga och berörda. Medarbetarna i de olika verksamheterna ska känna igen sig och kunna göra policyn till sin. Det har också lyfts fram att det varit viktigt att få med vilka stadens medarbetare finns till för och hur bemötandet i vardagen sker.

Stadsledningskontoret kommer att ta fram en tilltalande layout och kommunicera personalpolicyn till förvaltningar och bolag. Kontoret svarar även för att utarbeta stöd till chefer och medarbetare för att personalpolicyn ska omsättas till handling i det dagliga arbetet. Stadsledningskontoret har också ansvar för att på intranätet åskådliggöra hur andra program och styrdokument knyter an till personalpolicyn.

Samtliga referens- och fokusgrupper har påtalat att det är viktigt att varje förvaltning och bolag arbetar aktivt med att implementera policyn. För att implementeringsarbetet ska prioriera bör det framgå i anvisningarna till verksamhetsplan 2017 och följas upp i verksamhetsberättelse 2017 och årligen i stadens medarbetarenkät. Personalpolicyn ska tas upp vid introduktion av nya medarbetare,

årligen på arbetsplatsträffar och knytas an till vid medarbetar- och lönesamtal.

I samband med att föreslagen personalpolicy antas upphör giltigheten för tidigare Personalpolicy för Stockholms stad (KF 2009-02-16).

Bilagor

1. Förslag till personalpolicy för Stockholms stad