

**Handläggare**  
Jónína Gísladóttir  
Telefon: 08-508 355 12

**Till**  
Arbetsmarknadsnämnden  
den 17 maj 2016

**Ärende 6**

## **Yttrande över remiss av Personalpolicy för Stockholms stad**

*Remiss från kommunstyrelsen*

### **Arbetsmarknadsförvaltningens förslag till beslut**

1. Arbetsmarknadsnämnden beslutar att överlämna förvaltningens tjänsteutlåtande som sitt svar på remissen.
2. Arbetsmarknadsnämnden beslutar att justera paragrafen omedelbart.

Arjun Bakshi  
arbetsmarknadsdirektör

Jónína Gísladóttir  
personalchef

### **Sammanfattning**

Kommunstyrelsen har till arbetsmarknadsnämnden remitterat ett ärende om en reviderad personalpolicy för Stockholms stad. Personalpolicyn beskriver förhållningssätt och inriktning, det vill säga grundprinciper för stadens handlande, allmänt eller i vissa avseenden och den anger de gemensamma ramar som vägleder medarbetare och chefer inom Stockholms stad. Den reviderade personalpolicyn syftar till ett jämställt och hållbart arbetsliv som ger medarbetarna goda förutsättningar att upprätthålla en hög kvalitet i verksamheterna.

**Arbetsmarknadsförvaltningen**  
Personalstaben

Livdjursgatan 4  
Box 10014, 121 26 Stockholm-Globen  
Växel 08-508 355 00  
info.amf@stockholm.se  
stockholm.se

Förvaltningen ställer sig i stort positiv till förslaget till reviderad personalpolicy. Den föreslagna formen upplevs tydlig, konkret, kortfattad och lätt att ta till sig. Tilltalet i förslaget upplevs positivt och inger en positiv inriktning när det beskriver ”hur det är att arbeta inom stadens verksamheter” utifrån ett önskat läge. Förvaltningens bedömning är att förslaget fungerar väl som ett policydokument som ger en gemensam linje, synsätt och ramverk för medarbetare och chefer. Förvaltningen lyfter behovet av att de förhållningssätt som idag finns formulerade vid sidan av personalpolicyn också görs om utifrån förändringarna i den föreslagna personalpolicyn. Förvaltningen delar uppfattning att implementeringsarbetet är av största vikt och att policyn ska knyta an till andra verktyg inom personalområdet.

Förvaltningen har även redovisat förslag på justeringar i den reviderade personalpolicyn, både synpunkter på ordval och formuleringar och justeringar av redaktionell karaktär

### **Bakgrund**

Kommunstyrelsen har till arbetsmarknadsnämnden remitterat ett ärende om en reviderad personalpolicy för Stockholms stad. Den reviderade personalpolicyn syftar till ett jämställt och hållbart arbetsliv som ger medarbetarna goda förutsättningar att upprätthålla en hög kvalitet i verksamheterna. I uppdraget att ta fram en reviderad personalpolicy har angetts att den nya personalpolicyn ska tas fram i nära samarbete med stadens medarbetare och fackliga organisationer.

### **Ärendet**

Personalpolicyn föreslås vara ett dokument som bidrar till att skapa tillhörighet och sammanhållning i staden och utgöra en strategisk linje och gemensamt synsätt för stadens medarbetare. Policyn beskriver grundprinciper för staden och dess medarbetares handlande och anger gemensamma ramar. Policyn ska vara gemensam och övergripande för alla stadens förvaltningar och i tillämpliga delar även för bolagen. Revideringen syftar till att lyfta fram medarbetarens perspektiv i högre grad och den ska vara konkret, kortfattad och skriven med ett enkelt språk. Policyn ska inte hantera detaljerade regler eller anvisningar. Medarbetare i olika verksamheter ska känna igen sig och kunna göra policyn till sin. Policyn riktar sig till medarbetare och chefer och ska kunna användas direkt i stadens verksamheter.

Förslaget till reviderad personalpolicy har utarbetats av en arbetsgrupp bestående av personalchefer från olika förvaltningar

och personalstrategiska avdelningen har utgjort styrgrupp. Ett stort antal medarbetare och fackliga ombud har involverats i framtagandet av förslaget genom workshops och fokusgrupper. Samtliga förvaltningsgrupper har fått möjlighet att lämna synpunkter.

Stadsledningskontoret har i uppdrag att paketera och kommunicera personalpolicyn och se till så att den omsätts i handling. Stadsledningskontoret ska ge stöd till chefer och medarbetare i detta arbete. Implementering bör finnas med i anvisningarna till verksamhetsplan 2017 och i uppföljning av verksamhetsberättelse 2017. Personalpolicyn ska knytas samman med andra verktyg, som medarbetarenkät och medarbetar- och lönesamtal.

Nedan följer sammanfattningar av respektive rubrik i förslaget till personalpolicy. Förslaget i sin helhet återfinns som bilaga.

Policyn inleds med ”Vårt gemensamma uppdrag- Ett Stockholm för alla”, som ansluter till stadens övergripande mål, att vi tillsammans skapar en klimatsmart stad som utmärks av social, ekonomisk och demokratisk hållbarhet. Här återfinns även beskrivning av policyns målgrupp och förhållningssätt, krav och förväntningar staden som arbetsgivare har på medarbetare och chefer och vad medarbetare kan förvänta sig av staden som medarbetare.

*Vi arbetar för stockholmarna* som handlar om att alla medarbetare i Stockholms stad ytterst arbetar på uppdrag av stockholmarna och att arbetet finansieras med skatter och avgifter och vad det innebär.

*Politik och verksamheter* behandlar hur det är att vara medarbetare i en politiskt styrd organisation och hur varje verksamhet inom staden bidrar till att uppfylla stadens uppdrag och mål och kopplingen mellan de övergripande politiska målen och de olika verksamheternas specifika mål och resultat.

*Mål- och resultatstyrning* beskriver förhållningssättet för chefer vad gäller mål- och resultatstyrning samt behovet av att cheferna skapar tydlighet och trygghet hos medarbetarna kring mål och resultatkrav.

*Utvecklas och lära nytt* behandlar frågan om stadens, chefernas och medarbetarnas ansvar för att utveckla verksamhet och kompetens och medarbetarnas möjlighet till utveckling.

*Delaktighet och inflytande* tydliggör att kommunfullmäktige beslutar om målen för stadens olika verksamheter och att varje verksamhet sedan själv ansvarar för hur arbetet ska utföras. Avsnittet beskriver också stadens samverkanssystem för att skapa delaktighet och ge medarbetarna inflytande över hur verksamheten ska utvecklas.

*Hälsa och arbetsmiljö* behandlar frågor som rör arbetsmiljö och medarbetarnas hälsa. Stadens mål om en god arbetsmiljö som främjar hälsa och säkerhet och att en god arbetsmiljö bidrar både till väl fungerande verksamheter och ett långsiktigt hållbart arbetsliv för medarbetarna. Både chefer och medarbetare har ett ansvar för att åstadkomma en god arbetsmiljö.

*Likabehandling* betonar att Stadens egna verksamheter kännetecknas av respekt för alla människors lika värde och att stadens arbetsplatser genomsyras av jämställdhet, jämlikhet och frihet från diskriminering och att arbetsmiljön är fri från kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier.

*Lön* definierar stadens förhållningssätt gällande den rådande individuella och differentierade lönesättningen för stadens medarbetare.

### **Ärendets beredning**

Ärendet har beretts i förvaltningsgruppen genom en workshop och inom förvaltningens personalstab.

### **Förvaltningens synpunkter och förslag**

Förvaltningen ställer sig positiv till förslaget på reviderad personalpolicy. Den föreslagna formen upplevs tydlig, konkret, kortfattad och lätt att ta till sig. Tilltalet i förslaget upplevs positivt när det beskriver ”hur det är att arbeta inom stadens verksamheter” utifrån ett önskat läge. Det inger en positiv inriktning. Förvaltningens bedömning är att förslaget fungerar väl som ett policydokument som ger en gemensam linje, synsätt och ramverk för medarbetare och chefer.

Förvaltningen vill lyfta behovet av att de förhållningssätt som idag finns formulerade vid sidan av personalpolicyn, där koppling görs till både personalpolicy och kommunikationsprogram, görs om i linje med den föreslagna personalpolicyn och att den kopplas närmare samman med den. Förhållningssätten och personalpolicyn finns idag beskrivna i två dokument, där olika ord till viss del används och det skapar en otydlighet. Arbetsmarknadsförvaltningen

har arbetat in förhållningssätten i förvaltningens lönekriterier, vilket gör det angeläget att dessa finns kvar och omformuleras i linje med reviderad personalpolicy. Nuvarande förhållningssätt för ledare och medarbetare återfinns som bilaga.

Förvaltningen är positiv till att stor vikt läggs vid implementeringen av ny personalpolicy. Personalpolicyn behöver knytas till så många andra verktyg inom personalområdet som möjligt, exempelvis medarbetarenkät, medarbetar- och lönesamtal, jämställdhets- och mångfaldsplan med flera. Nedan följer en genomgång av de synpunkter som förvaltningen vill lämna under aktuella rubriker.

### Vi arbetar för stockholmarna

I första stycket står skrivet att medarbetarna ytterst arbetar på uppdrag av stockholmarna. Här föreslår förvaltningen en komplettering med att vi också behöver förhålla oss till lagar och att staden har myndighetsutövning inom vissa delar. Förvaltningen föreslår också att det sker en breddning av formuleringen att vi arbetar på uppdrag av stockholmarna, eftersom några av våra verksamheter vänder sig till innevånare utanför Stockholm, (exempelvis YH-utbildningar och Lärvox). Vidare står i första stycket att ”Vi har därför skyldighet att utgå från stockholmarnas behov...” Där föreslår förvaltningen att ”skyldighet” ersätts med ”vi ska utgå från stockholmarnas behov...” I sista meningen står att vi ska ”... använda de gemensamma resurserna på ett effektivt sätt.” Förvaltningen föreslår att även begreppet ”kvalitet” lyfts in i texten.

### Mål och resultatstyrning

I andra punkten under ”Som medarbetare i Stockholms stad” står formulerat att som medarbetare ”utvecklar du ständigt ditt arbetssätt för att bättre uppfylla mål och resultatkrav”. Förvaltningen föreslår att formuleringen kompletteras med en punkt som lyfter fram vikten av uppföljning och utvärdering. Att utveckla är nödvändigt, men det är viktigt att också poängtera behovet av uppföljning och reflektion kring den utveckling som görs, så att kvaliteten i utfört arbete kan höjas.

### Hälsa och arbetsmiljö

I första punkten under ”Som medarbetare i Stockholms stad” står formuleringen ”är du en del i dina arbetskamraters arbetsmiljö”. Förvaltningen föreslår att ”arbetskamraters” ersätts med kollegors, då detta begrepp upplevs mer modernt. I andra punkter står ”har du ett eget ansvar för din hälsa, och om det påverkar ditt arbete, gör din chef uppmärksam på detta”. Denna formulering kan förtydligas till förslagsvis ”har du ett eget ansvar för din hälsa. Gör din chef uppmärksam på om du upplever ohälsa som påverkar ditt arbete”.

### Likabehandling

I andra meningen står formulerat att ”Våra arbetsplatser genomsyras av jämställdhet, jämlikhet och frihet från diskriminering”.

Förvaltningen föreslår en omformulering till ”frånvaro av diskriminering”. I första stycket formuleras att ”Vår arbetsmiljö är fri från kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier”. Där undrar förvaltningen varför sexuella trakasserier särskilt lyfts fram, då det finns en mängd andra grunder för trakasserier. Om det finns en särskild anledning behöver det framgå, annars kan det räcka med att endast ha kvar ordet trakasserier.

Under rubriken ”Som chef i Stockholms stad...” föreslår förvaltningen en till punkt, Som chef ser du till att ”arbetsplatsen präglas av öppenhet och respektfullhet”.

### Lön

Punkt två under ”som medarbetare i Stockholms stad” är mångordig och kan därmed bli svår att förstå. Det är bra att det lyfts fram att det är i dialog med chefen som utveckling ska ske och därmed påverkan på löneutvecklingen. Möjligen behöver punkten delas upp i två punkter. Det behöver vara tydligt att höjd kompetens i sig inte ger högre lön (om det inte ger utfall i prestationen). Det kan också vara värdefullt att poängtera att ”ta större ansvar” inte behöver innebära att medarbetaren tar på sig fler arbetsuppgifter, utan att det kan betyda kvalitetshöjning i arbetsinsatsen.

### Bilagor

1. Förhållningssätt för ledare och medarbetare i Stockholms stad
2. Förslag – Stockholm stads personalpolicy