

**Utlåtande 2006:58 RV (Dnr 201-4513/2005)**

## **Personalpolicy i Stockholms stad**

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta följande.

Personalpolicy i Stockholms stad, *bilaga*, godkänns. Giltigheten för styrdokumentet Stockholms stads personalpolitik (KF 1998-02-16) samt Stockholms stads personalstrategi (KF 2001-03-05) upphör.

**Föredragande borgarrådet Roger Mogert** anför följande.

### *Bakgrund*

Den föreslagna personalpolicyn för Stockholms stad är en revidering av Stockholms stads personalpolitik. Personalpolicyn beskriver ett gemensamt förhållningssätt i förhållandet arbetsgivare och arbetstagare samt arbetstagare emellan. Den är gemensam och övergripande för alla stadens förvaltningar och i tillämpliga delar även för bolagen. Personalpolicyn omfattar följande fem områden: delaktighet och inflytande – utveckling och lärande – jämställdhet och mångfald – arbetsmiljö och hälsa – lön.

### *Remisser*

Ärendet har för synpunkter remitterats till brand- och räddningsnämnden, socialtjänstnämnden, stadsbyggnadsnämnden samt till stadsdelsnämnderna Hässelby-Vällingby, Katarina-Sofia och Liljeholmen.

*Brand- och räddningsnämnden* stöder det framtagna förslaget till personalpolicy för Stockholms stad.

*Socialtjänstnämnden* anser att förslaget bör ha goda förutsättningar att bli ett bra redskap i det praktiska arbetet på lokal nivå. Nämnden vill särskilt framhålla vikten av att ta tillvara varje medarbetares delaktighet och engagemang i verksamheten och för att kunna göra det, är det angeläget att värna om en god arbetsmiljö.

*Stadsbyggnadsnämnden* anser att det är bra att såväl formulera förhållningssätt arbetsgivare – arbetstagare, som arbetstagare emellan. Nämnden anser vidare att det är bra att en samtalsguide tas fram och att samordning skett med övriga personaldokument.

*Hässelby-Vällingby stadsdelsnämnd* anser att ett gemensamt policydokument som rör alla de personalpolitiska frågorna (alkohol/droger, arbetsmiljö, kompetens, utbildning, jämställdhet, löner) skulle framarbetas centralt för att få ett ”koncerntänkande” som förstärker ”vi-känslan” i Stockholms stad.

*Katarina-Sofia stadsdelsnämnd* anser att den föreslagna personalpolicyns fem rubrikområden väl täcker in dagens aktuella och viktiga personalfrågor. Nämnden lyfter särskilt fram det positiva i policyns tydliga rollfördelning mellan chef och medarbetare. Sammanfattningsvis ser nämnden positivt på att staden samordnar och ser över de olika policier som finns inom det personalstrategiska området.

*Liljeholmens stadsdelsnämnd* instämmer i det förslag till personalpolicy som tagits fram. Nämnden understryker vikten av att det finns en för staden gemensam policy och syn på hur staden agerar som arbetsgivare gentemot de som redan är anställda men också hur staden uppfattas som arbetsgivare av dem som i framtiden kommer att vilja arbeta i staden.

### *Mina synpunkter*

De anställda i staden är stadens viktigaste tillgång. Den kommunala personalpolitiken bör syfta till att vara en föregångare på andra områden med målet att staden ska fungera som en mönsterarbetsgivare. Stockholms stad har ett stort ansvar för sina anställda, ett ansvar som innebär att medarbetare ska känna trygghet i sitt arbete, ges möjlighet till utveckling och känna att de behandlas rättvist. Mot bakgrund av detta är det viktigt att lägga stort fokus på det personalpolitiska området.

Jag är positiv till en för staden gemensam personalpolicy med ett gemensamt synsätt i de övergripande personalfrågorna och jag anser att de områden som personalpolicyn tar upp är viktiga för såväl den enskilde medarbetaren som staden som arbetsgivare. Det är de enskilda medarbetarnas arbetsinsatser som skapar förutsättningar för service till medborgarna inom de olika områden

där staden verkar. Policyn skapar en gemensam plattform i personalfrågor för samtliga anställda i Stockholms stad.

**Borgarrådsberedningen** tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

**Kommunstyrelsen** delar borgarrådsberedningens uppfattning och föreslår kommunfullmäktige besluta följande.

Personalpolicy i Stockholms stad, *bilaga*, godkänns. Giltigheten för styrdokumentet Stockholms stads personalpolitik (KF 1998-02-16) samt Stockholms stads personalstrategi (KF 2001-03-05) upphör.

Stockholm den 22 februari 2006

På kommunstyrelsens vägnar:  
ANNIKA BILLSTRÖM

Roger Mogert

*Anette Otteborn*

## ÄRENDET

Den föreslagna personalpolicyn för Stockholms stad är en revidering av Stockholms stads personalpolitik. Personalpolicyn beskriver ett gemensamt förhållningssätt i förhållandet arbetsgivare och arbetstagare samt arbetstagare emellan. Den är gemensam och övergripande för alla stadens förvaltningar och i tillämpliga delar även för bolagen. Personalpolicyn omfattar följande fem områden: delaktighet och inflytande – utveckling och lärande – jämställdhet och mångfald – arbetsmiljö och hälsa – lön.

**Stadsledningskontorets** tjänsteutlåtande daterat den 21 december 2005 är av i huvudsak följande lydelse.

### Ärendet

I stadens budget 2005 gavs kommunstyrelsen i uppdrag att revidera personalpolicyn ”Personalpolitik för Stockholms stad” som antogs av kommunfullmäktige 1998.

”För att stadens verksamheter ska kunna erbjuda service och verksamhet med hög kvalitet och effektivitet till medborgarna krävs att medarbetarna har goda arbetsvillkor och förutsättningar. Personalpolitiken är ett redskap för att skapa dessa förutsättningar”. (Ur Budget 2005 för Stockholms stad)

Stadens personalpolicy ska ge uttryck för och spegla ett gemensamt förhållningssätt i förhållandet arbetsgivare och arbetstagare samt arbetstagare emellan. Policyn ska underlätta ställningstaganden i personalpolitiska frågor och är vägledande för både chefer och medarbetare.

Personalpolicyn är gemensam och övergripande för alla stadens förvaltningar och i tillämpliga delar även för bolagen. Nämnder och styrelser kan fördjupa och konkretisera policyn. Grunden för själva anställningsförhållandet regleras i lagar och avtal medan policyn ger uttryck för ett förhållningssätt.

De områden som behandlas i förslag till reviderad personalpolicy är följande:

- Delaktighet och inflytande
- Utveckling och lärande
- Jämställdhet och mångfald
- Arbetsmiljö och hälsa
- Lön

Uppföljningen av personalpolicyn sker genom stadens medarbetarenkäter.

### Ärendets beredning

Förslaget till personalpolicy för Stockholms stad har utarbetats av stadsledningskontorets personalstrategiska avdelning. Två referensgrupper, en med förvaltningsdirektörer och personalchefer samt en facklig referensgrupp, har följt arbetet och bidragit med värdefulla synpunkter. Samverkan har skett i Cesam.

Stadsledningskontorets synpunkter och förslag

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.

Förslaget till personalpolicy bygger på att nämnder och styrelser *kan* välja att fördjupa och konkretisera policyn i delar som är angelägna för den egna förvaltningen eller bolaget.

För att underlätta förankringen och förverkligandet av policyn föreslås att en samtalsguide med förslag till frågeställningar utarbetas som kan inspirera till samtal/diskussioner på den egna arbetsplatsen.

Revideringen av personalpolicyn medför inga nya kostnader för staden eller förvaltningarna/bolagen. Stockholms stad har ambitionen att vara en attraktiv arbetsgivare och som sådan är det angeläget att uttala det förhållningssätt som arbetet ska bygga på.

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 Stockholms stads personalpolitik (KF 1998-02-16) samt Stockholms stads personalstrategi (KF 2001-03-05).

REMISSER

Ärendet har för synpunkter remitterats till brand- och räddningsnämnden, socialtjänstnämnden, stadsbyggnadsnämnden, Hässelby-Vällingby stadsdelsnämnd, Katarina-Sofia stadsdelsnämnd och Liljeholmens stadsdelsnämnd.

**Brand- och räddningsnämnden** beslutade 17 november 2005 att som svar på remissen överlämna och åberopa förvaltningens tjänsteutlåtande.

**Stockholms brandförsvars** tjänsteutlåtande daterat den 3 november 2005 har i huvudsak följande lydelse.

Personalavdelningen har under en dag aktivt deltagit i samtal och arbete kring policydokumentet.

Mot bakgrund av ovanstående har vi inga ytterligare synpunkter och stöder därför det framtagna förslaget till personalpolicy för Stockholms stad.

**Socialtjänstnämnden** beslutade den 13 december 2005 att hänvisa till tjänsteutlåtandet som svar på remissen. Tjänsteutlåtandet överlämnas till kommunstyrelsen.

**Socialtjänstförvaltningens** tjänsteutlåtande daterat den 29 november 2005 har i huvudsak följande lydelse.

Stadens reviderade personpolicy har tagits fram genom ett brett samarbete med deltagande från såväl förvaltningar som fackliga organisationer. Det är viktigt att ha en personpolicy som stadens förvaltningar och bolag känner sig delaktiga i och som kan utgöra en gemensam värdegrund. Förvaltningen anser att förslaget till personpolicy bör ha goda förutsättningar att bli ett bra redskap i det praktiska arbetet på lokal nivå.

En personpolicy är ett levande dokument som ska spegla den aktuella synen på personalfrågor i staden för att kunna ligga till grund för det lokala arbetet. Personalfrågor angår alla medarbetare i staden och med utgångspunkt från den reviderade personpolicyn finns förutsättningar att lyfta fram aktuella frågor inom den egna organisationen.

Alla områden som personpolicyn tar upp är viktiga för såväl den enskilde medarbetaren som staden som arbetsgivare. Förvaltningen vill dock särskilt framhålla vikten av att ta till vara varje medarbetares delaktighet och engagemang i verksamheten. Det är de enskilda medarbetarnas arbetsinsatser som skapar förutsättningar för service till medborgarna inom de olika områden där staden verkar.

För att kunna ta tillvara medarbetarnas engagemang är det angeläget att värna om en god arbetsmiljö och vara lyhörd för hur en bra arbetsmiljö ska kunna åstadkommas för den enskilde medarbetaren. Man måste se både till helheten och till den enskildes önskemål i detta arbete.

Sammantaget anser förvaltningen att förslaget till reviderad personpolicy är bra och bör ha förutsättningar att bli ett väl använt policydokument. Stadens medarbetarenkäter är ett värdefullt instrument för att följa upp personpolicyn.

**Stadsbyggnadsnämnden** beslutade 24 november 2005 att som svar på remissen överlämna och åberopa kontorets utlåtande.

**Stadsbyggnadskontorets** tjänsteutlåtande daterat den 25 oktober 2005 har i huvudsak följande lydelse.

Personpolicyn är att betrakta som ett övergripande personalpolitiskt dokument. Den behöver därför vara kortfattad, men samtidigt återge stadens ambition och viljeinriktning inom området.

Kontoret anser det bra att såväl formulera förhållningssätt arbetsgivare – arbetstagar, som arbetstagar emellan. Det är, som policyn anger, samtliga anställda som medverkar till att stadens verksamheter utvecklas i takt med omvärldens krav och förväntningar. För att detta ska ske bör ett gemensamt ansvar tas för tillämpningen av policyn.

Det är bra att en samtalsguide tas fram för att inspirera till ett naturligt förhållningssätt för att underlätta förverkligandet av policyn.

Det är slutligen positivt att samordning skett med övriga personaldokument, och att hänvisning till dessa sker.

**Hässelby-Vällingby stadsdelsnämnd** beslutade den 29 november 2005 att överlämna förvaltningens tjänsteutlåtande som sitt svar på remissen från kommunstyrelsen.

*Helen Jäderlund m fl (fp)* lämnade ärendet utan eget ställningstagande.

**Hässelby-Vällingby stadsdelsförvaltnings** tjänsteutlåtande daterat den 14 november 2005 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen är positiv till innehållet i förslaget men vill tydliggöra behov av ett gemensamt policydokument som framarbetas centralt för att få ett ”koncerntänkande” som förstärker ”vi-känslan” i Stockholms stad. Genom att ta ett större grepp över alla gemensamma policydokument som rör de personalpolitiska frågorna – alkohol/droger, arbetsmiljö, kompetens/utbildning, jämställdhet, löner – skulle man inte använda mer administration vid alla stadens verksamheter kring just dessa grundläggande personalfrågor. Om staden presenterar en tydlig gemensam konkret personalpolicy ger man medarbetarna möjlighet att ta ansvar och vara ”myndiga medarbetare”. Detta skapar trivsel och arbetsglädje. Gemensamma utbildningar anordnade centralt, vilket inkluderas i personalpolicyn, skulle säkerligen bidra till att ge brukarna mer enhetligt bemötande, då verksamheternas budget inte skulle ge utslag på personalens kompetensutveckling, som den kan göra idag. Personalpolicyn bör även inkludera ett promotivt tänkande för att stärka de frisknärvarande medarbetarna och förhindra ökande sjukfrånvaro.

**Katarina-Sofia stadsdelsnämnd** beslutade 24 november 2005 att stadsdelsförvaltningens tjänsteutlåtande utgör svar på remissen.

**Katarina-Sofia stadsdelsförvaltnings** tjänsteutlåtande daterat den 11 november 2005 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen ställer sig positiv till en för staden gemensam personalpolicy med ett gemensamt synsätt i de övergripande personalfrågorna. Den föreslagna personalpolicyns fem rubrikområden täcker väl in dagens aktuella och viktiga personalfrågor. Policyn skapar en gemensam plattform i personalfrågor för samtliga anställda i Stockholms stad, och får även betydelse vid rekrytering av nya medarbetare.

Förvaltningen vill särskilt lyfta fram det delade ansvaret mellan chef och medarbetare, vikten av att samtliga medarbetare aktivt söker och tar del av information och kompetensutveckling, tar egna initiativ och tar ansvar för arbetsmiljö och utveckling

inom den egna arbetsplatsen. Under varje rubrikområde finns dessutom i punktform uppdelat vad som skiljer mellan chefens och medarbetarnas ansvar och uppdrag. Rollfördelningen blir härigenom tydligare.

Ett bra initiativ är också att staden tar fram ett arbetsmaterial med frågeställningar utifrån personalpolicyn. Materialet är avsett att användas vid möten och diskussioner på den enskilda arbetsplatsen.

Förvaltningen uppskattar vidare att den övergripande personalpolicyn är kortfattad och lättillgänglig, eftersom den kommer att kompletteras med andra mer detaljerade policydokument och strategier inom de aktuella personalområdena. Till personalpolicyn kommer därför att mer eller mindre knytas följande dokument: Jämställdhetspolicy, Lönepolicy, Ledarstrategi, Arbetsmiljöpolicy, Stockholms stad – en alkohol- och drogfri arbetsplats samt Kompetensförsörjningsstrategi. Förslag till ny arbetsmiljöpolicy samt förslag till policy mot droger och alkohol på stadens arbetsplatser behandlas parallellt med detta ärende. Ett förslag till kompetensförsörjningsstrategi är under utarbetande och stadens lönepolicy kommer att ses över. Förvaltningen har inget att erinra mot denna uppläggning i stort, men anser att ställningstagandet till den reviderade personalpolicyn hade underlättats om också de policydokument som är under utarbetande/revision ingått i remissunderlaget.

Förvaltningen värdesätter att den nya personalpolicyn löpande kommer att följas upp genom medarbetarenkäter, vilket underlättar att den successivt kan uppdateras.

Sammanfattningsvis ser förvaltningen positivt på att staden samordnar och ser över de olika policies som finns inom det personalstrategiska området. Härigenom kan ett samlat styrdokument inom detta område skapas.

**Liljeholmens stadsdelsnämnd** beslutade den 24 november 2005 att godkänna förvaltningens yttrande som svar på remissen och översänder detsamma till kommunstyrelsen.

**Liljeholmens stadsdelsförvaltnings** tjänsteutlåtande daterat den 28 oktober 2005 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen instämmer i det förslag till personalpolicy som tagits fram och understryker gärna vikten av att det finns en för staden gemensam policy och syn på hur staden agerar som arbetsgivare gentemot dem vi redan har anställda men också hur vi uppfattas som arbetsgivare av dem som i framtiden kommer att vilja jobba i staden.

Generellt är förvaltningen dock av den synpunkten att en policy bör vara kortfattad och lätt att ta till sig för alla anställda. Ett färdigt förslag bör bantas i textmassan utan att därför ta bort det väsentliga innehållet. Ett exempel är upprepningen av vilka grupper som ska ha samma möjligheter under rubriken Jämställdhet och mångfald. Om man konstaterar att alla ska ha samma möjligheter behövs ju ingen ytterligare upprepning av specificerade grupper.



Flera sådana exempel finns där texten kan förkortas och det väsentliga lyftas fram tydligare.

Texten kan på några ställen också redigeras om så att det väsentliga lyfts och görs tydligare som att t ex direkt under rubriken *Delaktighet och inflytande* skriva in att

”Arbetet ska organiseras så att förutsättningar för delaktighet och inflytande skapas.”

Likaså under rubriken *Utbildning och lärande* lyfta fram att ”Varje medarbetare är en representant för staden och sin verksamhet...”

Sammanfattningsvis ser förvaltningen positivt på att staden tydligare profilerar sig som en arbetsgivare med inte bara personalpolicyn utan även övriga policydokument som finns eller är under framtagande. Det är viktigt att arbetet med policydokumenten samordnas och att en sanering av icke nödvändiga dokument görs.

***Personalpolicy för Stockholms stad***

Förslag

Stockholms stads personalpolicy ger uttryck för och speglar ett gemensamt förhållningssätt i förhållandet arbetsgivare och arbetstagare samt arbetstagare emellan. Policyn ska underlätta ställningstaganden i personalpolitiska frågor och är vägledande för både chefer och medarbetare. Den formulerar stadens ambition och viljeinriktning och den blir verklig när chef och medarbetare tar ett gemensamt ansvar för att tillämpa den.

Personalpolicyn är gemensam och övergripande för alla stadens förvaltningar och i tillämpliga delar även för bolagen. Nämnder och styrelser kan fördjupa och konkretisera policyn. Stockholm stads personalpolicy kompletteras av andra styrande dokument som återfinns i slutet av personalpolicyn. Grunden för själva anställningsförhållandet regleras i lagar och avtal medan policyn ger uttryck för ett förhållningssätt.

*Det politiska uppdraget*

Stockholms stad är en politiskt styrd organisation vilket innebär att uppdragen formuleras gen om de politiska besluten och finansieras via skatter, statsbidrag och avgifter.

Stockholms stads många medarbetare 1 utför välfärdstjänster för närmare 800 000 kommuninvånare inom förskola, kultur, fritid, skola, trafik- och stadsplanering, äldreomsorg, socialtjänst, vattenförsörjning och många andra områden.

Utveckling är nödvändig för att stadens verksamhet ska vara anpassad till tidens och omvärldens krav. Invånarnas och brukarnas förändrade behov tillsammans med politiska beslut styr denna utveckling och förändring och den förverkligas genom chefers och medarbetares professionella insatser.

*Meningsfullt arbete och möjligheter*

Stadens förvaltningar och bolag erbjuder ett brett och varierat utbud av arbetsplatser med intressanta och meningsfulla arbetsuppgifter. Som medarbetare på *en* arbetsplats är man samtidigt en del av stadens *hela* verksamhet. Medarbetare kan förena den lilla eller mindre arbetsplatsens fördelar med den stora stadens möjligheter. Staden eftersträvar ett större samarbete mellan olika verksamheter, vilket också ger medarbetarna möjlighet att vidareutvecklas inom staden.

---

<sup>1</sup> Enligt Stockholm stads årsredovisning för 2004 har staden 48 600 medarbetare.

### *Så ser staden på sina medarbetare*

För Stockholms stad är det viktigt att medarbetare känner stolthet över sin insats, sitt yrke och den verksamhet man arbetar inom. Staden utgår från att alla medarbetare är kunniga, vill vara delaktiga och är engagerade i sitt arbete.

Alla som arbetar i Stockholm stad är medarbetare med olika roller och uppgifter. En del medarbetare har också uppdrag som chef och i den rollen ingår ett särskilt ansvar.

### *Delaktighet och inflytande*

Arbetet ska organiseras så att förutsättningar för delaktighet och inflytande skapas. Så många frågor som möjligt ska behandlas av dem som direkt berörs. Information som är begriplig för alla ska ges snabbt och sakligt.

En förutsättning för att staden, och därmed varje verksamhet/enhet, ska lyckas med sitt uppdrag och nå målen, är att varje medarbetares delaktighet och engagemang tas till vara i verksamheten. Helheten och sammanhanget mellan politiska mål och arbetsplatsens åtaganden och resultat ska vara tydligt.

Delaktighet är att kunna påverka sin arbetssituation och den verksamhet man arbetar i. Genom att aktivt delta, tar man ansvar och kan utöva sitt inflytande innan beslut fattas.

Dialog och öppenhet i organisationen ger utrymme för engagemang och delaktighet. Ett sådant utrymme skapas genom en kontinuerlig dialog mellan chef och medarbetare eller medarbetare emellan om hur verksamheten bör utvecklas och förändras.

Som medarbetare i Stockholms stad har du kunskap om den egna verksamhetens mål och förutsättningar deltar du aktivt och utnyttjar din möjlighet till inflytande.

Chefer har därutöver ett särskilt ansvar, och som chef skapar du förutsättningar och arbetar aktivt för delaktighet, inflytande och öppenhet på arbetsplatsen kommunicerar du verksamhetens mål, åtaganden och resultat och sätter in den egna verksamhetens arbete i ett större sammanhang skapar du förutsättningar för ett gott samarbete och samverkan med de fackliga organisationerna förstår du innebörden av politisk styrning och kommunal verksamhet.

### *Utveckling och lärande*

Varje medarbetare är en representant för staden och för sin verksamhet. Kompetenta och engagerade medarbetare skapar professionella och förtroendefulla möten med brukare.

Alla medarbetare ska ha möjligheter att utvecklas och lära nytt och ska också kunna medverka i förbättrings- och utvecklingsarbete. Utveckling och lärande sker främst genom verksamhetsutveckling, utbildning och i det dagliga arbetet.

Kompetens är en kombination av kunskap, förmåga och vilja. Med kompetensutveckling menas insatser som syftar till att utveckla möjligheten att utföra sin uppgift nu och i framtiden, det vill säga att utvecklas i takt med verksamhetens krav och behov.

I samtal mellan chef och medarbetare planeras varje medarbetares individuella kompetensutveckling. Ansvaret för att identifiera 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 .

Chefer har därutöver ett särskilt ansvar, och som chef

skapar du möjligheter och inspirerar till lärande, kreativitet, utveckling och ansvarstagande.

#### *Jämställdhet och mångfald*

Stockholms stads arbetsplatser ska präglas av jämställdhet och mångfald. Kvinnor och män ska behandlas likvärdigt i fråga om arbetsförhållanden och anställningsvillkor. En arbetsplats som arbetar för jämställdhet och mångfald ingår i en god arbetsmiljö där alla medarbetares erfarenheter och kunskaper tillvaratas oavsett vilken roll man har i organisationen.

Arbetsklimatet i stadens verksamheter ska kännetecknas av respekt och en insikt om alla människors lika värde. Alla ska ha samma möjligheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion, trostillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning, ålder eller andra faktorer såsom social, facklig eller politisk tillhörighet.

Som medarbetare i Stockholms stad

respekterar du i ditt arbete alla människors lika värde och erfarenheter.

Chefer har därutöver ett särskilt ansvar, och som chef

integrerar du arbetet med jämställdhet och mångfald så att det blir en naturlig del i verksamheten.

#### *Arbetsmiljö och hälsa*

Stadens mål för arbetsmiljön är att förena väl fungerande verksamhet med ett långsiktigt hållbart arbetsliv.

Det innebär att staden ska förebygga arbetsskador samt främja hälsa och säkerhet genom att skapa ett arbetsklimat med öppenhet som bidrar till att alla kan känna delaktighet, engagemang och trivsel på sin arbetsplats.

Stockholms stad ska eftersträva en arbetsorganisation med flexibla arbetsformer och arbetstider som med hänsyn till verksamheten ger medarbetare goda möjligheter att kombinera arbete med individuella behov.

En god arbetsmiljö skapar förutsägbarhet och ger rammar och trygghet i arbetet. Organisation, uppdrag och mål för verksamheten ska vara tydliga. Vid förändringar inom stadens verksamhet ska medarbetares kompetens tas till vara.

Genom stadens samverkanssystem har medarbetare möjlighet till inflytande, delaktighet och utveckling. Kärnan i samverkanssystemet är arbetsplatsträffar och samtal mellan medarbetare och chef. Samverkan förutsätter en dialog med de fackliga organisationerna.

Som medarbetare i Stockholms stad är du en del av dina arbetskamraters arbetsmiljö och ni har därför ett gemensamt ansvar för den.

Chefer har därutöver ett särskilt ansvar, och som chef skapar du förutsättningar för en god arbetsmiljö och ett gott arbetsklimat genom tydliga mål, åtaganden och organisation.

#### *Lön*

Lön är ersättning för det arbete som utförs. Den bestäms av arbetets innehåll och medarbetarens samlade kompetens. Lönen är individuell och ska avspegla arbetsresultatet kopplat till arbetsplatsens åtagande.

Individuell lönesättning förutsätter att krav, förväntningar och uppsatta mål är tydliga och att resultaten följs upp. Likaså att enhetens mål och åtaganden är diskuterade och kända bland medarbetarna.

Som medarbetare i Stockholms stad har du kännedom om de krav och förväntningar som gäller inom den verksamhet där du arbetar.

Chefer har därutöver ett särskilt ansvar, och som chef formulerar du i dialog med medarbetaren tydliga förväntningar och krav samt följer upp resultaten så att kopplingen till lön kan göras.

#### *Övriga styrdokument*

Utöver Personalpolicy för Stockholms stad finns andra övergripande policydokument.

Läs också:

Jämställdhetspolicy

Lönepolicy

Ledarstrategi

Arbetsmiljöpolicy

Stockholms stad – en alkohol- och drogfri arbetsplats

### Kompetensförsörjningsstrategi

Förvaltningar och bolag har också program och policys som är anpassade till deras speciella verksamhet och förutsättningar. Prata med din chef så får du veta vad som gäller för din förvaltning eller ditt bolag.

### *Uppföljning*

Uppföljning av personalpolicyn sker genom stadens medarbetarenkäter.