

**Bilaga 2** till kommunfullmäktiges protokoll 2008-05-12 § 4

**Svar på interpellation 2008:8 från Ann-Margarethe Livh (v) om anställdas deltagande i marknadsföring av alliansens politik**

Vision 2030 är ett strategiskt inriktningsdokument som efter sedvanlig beredning beslutats av Stockholms kommunfullmäktige den 11 juni 2007. Det framgår av interpellationen att Ann-Margarethe Livh (v) inte gillar beslutet. Det gör det dock inte odemokratiskt.

Visionen visar på den långsiktiga riktningen för Stockholms stads samtliga förvaltningar och bolag. Grundförutsättning för att uppnå den långsiktiga visionen är att alla medarbetare, såväl chefer som andra anställda känner till, förstår och agerar i enlighet med visionen. Ann-Margrethe Livh (s) ställer i interpellationen ett antal frågor. Nedan svarar jag samlat på dessa frågor.

- 1. Anser Du att det är förenligt med demokratiska rättigheter att anställda tvingas ta av sin arbetstid för att plugga in och marknadsföra alliansens politik?*
- 2. Ser Du det som arbetsvägran om anställda vägrar att delta i de interaktiva övningarna?*
- 3. Hur mycket pengar kostar projektet "Tillsammans skapar vi ett Stockholm i världsklass"?*
- 4. Vilka åtgärder är Du beredd att vidta för att skilja på partipolitik och de anställdas arbetsuppgifter enligt anställningsavtalet?*

Projektet "Tillsammans skapar vi ett Stockholm i världsklass" syftar till att få till stånd en långsiktig process, där ledningen för staden tillsammans med förvaltningschefer och alla andra medarbetare ska förstå vart staden strävar på sikt och varför. Projektet omfattar alla anställda i staden och innebär att stadens anställda engageras i den gemensamma visionen.

Projektet ska skapa förståelse för att det är besluten här och nu som leder till att vi når målet – ett Stockholm i världsklass. Som ett verktyg i detta visionsarbete används interaktiva webbaserade moduler. Modulerna kommer tre gånger om året och består av information, frågor och övningar. Genom dessa interaktiva övningar som de anställda deltar i sker bland annat återkoppling från medarbetarna till sina chefer.

Stockholms stad är en politisk styrd organisation med kommunfullmäktige som det högsta beslutande organet. Stockholms stad är också en av landets största arbetsgivare. Även den arbetsgivarverksamhet som staden bedriver är underställd de beslut som kommunfullmäktige fattat beslut om och stadens medarbetare är skyldiga att i sitt arbete följa fattade beslut. I detta sammanhang kan nämnas att det mellan arbetsgivare och arbetstagare föreligger ett ömsesidigt lojalitetsförhållande vilket bland annat innebär att arbetstagaren har skyldighet att ställa sig bakom fattade beslut och medverka till att fullfölja dem.

Naturligtvis är varje medborgare gentemot det allmänna tillförsäkrad yttrandefrihet enligt 2 kap 1 § 1 regeringsformen. Detta innebär exempelvis att stadens medarbetare har rätt att uttrycka sina åsikter i tal. Vissa slag av yttranden som utgör led i vissa brott faller dock utanför grundlagsskyddet. Yttrandefriheten kan på närmare angivna grunder begränsas genom lag eller genom annan författning eller genom bemyndigande i lag.

På arbetsplatsen pågår kommunikation och dialog mellan arbetsgivaren och arbetstagaren på olika sätt. En naturlig del av arbetet är att arbetsgivaren informerar, kommunicerar och har en dialog om arbetsgivarens strategier och visioner och att arbetstagaren håller sig informerad om dessa. Att information och kommunikation mellan arbetsgivaren och medarbetaren sker via intranätet innebär inte att arbetstagaren kan negligera informationen.

Huruvida arbetstagarens agerande i ett enskilt fall skulle kunna innebära arbetsvägran måste dock alltid bedömas i varje enskilt fall med hänsyn till omständigheterna i fråga.

I juni 2007 fattade Stockholms kommunfullmäktige beslut om en långsiktig vision för staden. Beslutet föregicks av ett gediget arbete där många interna och externa intressenter kommit till tals. Visionen ska kommunicera hur Stockholms stad ska se ut om ett antal år och samtidigt förmedla en känsla för helheten. För att visionen ska ha en chans att bli verklighet krävs att alla som arbetar i staden känner till den och att det arbete som görs redan idag inriktas på att nå visionen. Ett första steg är att alla anställda känner till att visionen finns, vad den går ut på och att deras arbete och planering är kopplat till att nå visionen. Visionen måste bli levande!

Det finns olika metoder att genomföra ett visionsarbete som involverar alla anställda i en organisation. Den metod som valts, med kommunikation via rörlig bild som förmedlas till alla anställda via intranätet och andra digitala kanaler har kostat 26 kronor per anställd. Den har visat sig effektiv på flera sätt. Innehållet i visionen har förmedlats till alla och fungerat som inledning till diskussioner och planering ute i verksamheten. Metoden ger också möjlighet för stadsledningskontoret att få återkoppling från alla nivåer i verksamheten. Att använda fler sinnen, ljud, bild, interaktivitet innebär större genomslag - "det du läser/hör, det glömmer du" men "det du gör det kommer du ihåg".

En annan metod att informera alla anställda skulle kunna vara via möten och trycksaker. Att producera och skicka ut ett skriftligt material till alla anställda skulle sannolikt inte kosta mindre, inte heller skulle det ge samma möjlighet till snabb och effektiv återkoppling.

Stockholm den 5 mars 2008

Kristina Axén Olin (m)  
Finansborgarråd