

än idag klassas med rätt till miljörabatter? Fler ska då dela på samma kaka. Det är också oklart vilken CSI-klassning respektive fartyget får..

Det verkar dessutom som Sjöfartsverket helt bortsett från strukturen på kryssningsfartygstrafiken, och när det gäller miljöinvesteringar som också kräver stora löpande underhålls- och driftkostnader endast tar med grundinvesteringen när det gäller miljörabatters vara eller inte vara. Miljörabatten bör ju vara en morot, helst över tiden.”

§ 6

Remiss av förslag till personalpolicy för Stockholms stad

I ärendet förelåg skrivelse till styrelsen den 14 april 2016.

Johan Castwall lämnade muntlig redovisning i ärendet.

Styrelsen beslöt

att som svar på remissen återropa och överlämna upprättat tjänsteutlåtande

Jonas Nilsson, Lars Jilmstad, Ann-Katrin Åslund och Christina Linderholm samt ej tjänstgörande suppleanten **Göran Oljekvist** lät till protokollet anteckna följande

”Stadens medarbetare arbetar på uppdrag av stockholmarna. Ett arbete som finansieras av skattemedel ställer höga krav på en tillförlitlig service som präglas av hög kvalitet och tillgänglighet. Det är den enskilda som ska stå i centrum för allt arbete i staden. Stockholm ska fortsätta att utvecklas till en internationell storstad där kvalitet, valfrihet och mångfald är i fokus. Kvalitetsutveckling och innovationskraft i den offentliga servicen blir bäst när olika aktörer tillåts utveckla egna sätt att möta stockholmarnas önskemål och behov.

För att kunna forma Stockholm till en stad i världsklass och tillförsäkras den service som lägger grunden för en attraktiv stad som utmärks av trygghet, mångfald och konkurrenskraft, krävs kompetenta medarbetare, ett effektivt ledarskap och en god arbetsmiljö för stadens anställda. Därför är det beklagligt att Stockholm stads personalpolicy, som ska ange vilka krav och förväntningar staden som arbetsgivare har på medarbetare och chefer, inte når en tillräckligt hög ambitionsnivå.

Vikten av ett gott ledarskap är omistligt för att tillgodose medborgarna en god service, möta de behov som finns och utveckla staden framåt. I majoritetens förslag till ny personalpolicy finns dock en avsaknad på ett helhetsperspektiv kring ledarskapets roll. Bristande ledarskap har visat sig vara synonymt med hög sjukfrånvaro, medan ett gott ledarskap skapar en kreativ miljö och en effektiv organisation som stärker medarbetarnas drivkrafter och kompetens. Med den nuvarande sjukfrånvaro som ökar bland stadens

medarbetare och den höga personalomsättning inom förvaltningar räcker det inte med ett andefattigt dokument som inte dryftar många ord om betydelsen av ett effektivt ledarskap och som även till viss del saknar konkretion kring medarbetarnas roll och förutsättningar. För att värna om stadens anställda och deras arbete för stockholmarnas bästa, är en aktiv personalpolitik avgörande. Den aktiva personalpolitiken måste ha tydliga gemensamma mål men även följas upp av ett tydligt ledarskap på lokal nivå. ”

§ 7

Val av suppleant till styrelsen i Kapellskärs Hamn AB

I ärendet förelåg skrivelse till styrelsen den 13 april 2016.

Johan Castwall lämnade muntlig redovisning i ärendet.

Styrelsen beslöt

att till suppleant i Kapellskärs Hamn AB välja Ulla Richter för tiden från den 20 april 2016 till tiden vid slutet av den bolagsstämma som följer efter nästa val till kommunfullmäktige.

§ 8

Övriga frågor

a) Nästa möte

Nästa möte blir måndagen den 23 maj 2016 klockan 09:00.

§ 9

Mötets avslutande

Ordföranden förklarade mötet avslutat.

Vid protokollet

Gun Rudeberg