

Handläggare
Charlotte Gredenberg
Telefon: 0850824452**Till**
Skärholmens stadsdelsnämnd

Remiss av förslag till personalpolicy för Stockholms stad

Förvaltningens förslag till beslut

1. Skärholmens stadsdelsnämnd godkänner detta remissvar
2. Remissvaret skickas till Kommunstyrelsen RVIII

Susanne Leinsköld
StadsdelsdirektörBritt Karlsson
Tf administrativ chef

Sammanfattning

Skärholmens stadsdelsnämnd har mottagit en remiss gällande ett nytt förslag till personalpolicy för Stockholms stad. Personalpolicyn vänder sig till samtliga medarbetare och chefer inom Stockholms stad. Den ger en beskrivning av vilka förväntningar och krav staden har som arbetsgivare samt vilka förväntningar medarbetare och chefer kan ha på staden som arbetsgivare. Stadsdelsförvaltningen ser positivt på det nya förslaget till personalpolicy men önskar att bemötandeperspektivet, begreppet aktivt medarbetarskap samt det hälsofrämjande arbetet ytterligare synliggörs.

Stadsdelsförvaltningen ser det som positivt om personalpolicyn blir en del av den stadsgemensamma introduktionen för nya medarbetare.

Bakgrund

Skärholmens stadsdelsnämnd har mottagit en remiss gällande nytt förslag till personalpolicy för Stockholms stad.

Stadsdelsförvaltningen har fått i uppdrag att svara på remissen. Den personalpolicy som finns idag inom Stockholms stad antogs av kommunfullmäktige 2009. I ärendet budget 2015 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 god kvalitet i verksamheterna.

Ärendet

Personalpolicyn vänder sig till samtliga medarbetare och chefer inom Stockholms stad. Den ger en beskrivning av vilka förväntningar och krav staden har som arbetsgivare samt vilka förväntningar medarbetare och chefer kan ha på staden som arbetsgivare. Personalpolicyn tar sin utgångspunkt i det gemensamma uppdraget - ett Stockholm för alla och redogör för dessa områden: politik och verksamheter, mål- och resultatstyrning, utvecklas och läras nytt, delaktighet och inflytande, hälsa och arbetsmiljö, likabehandling samt lön. Stadsdelsnämnden kan välja att fördjupa och konkretisera policyn i delar som känns angelägna för förvaltningen.

Arbetet med att ta fram en ny personalpolicy har engagerat ett stort antal medarbetare inom Stockholms stad. Stadsledningskontoret har bjudit in förvaltningar, bolag och fackliga representanter i olika typer av forum.

Stadsledningskontoret kommer att kommunicera den nya personalpolicyn till förvaltningar och bolag och arbeta fram en mer tilltalande layout. Stadsledningskontoret kommer även att utarbeta stöd till medarbetare och chefer för att underlätta implementering av personalpolicyn i verksamheterna.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts på administrativa avdelningen i samarbete med avdelningen förskola och fritid.

Förvaltningens synpunkter och förslag

Stadsdelsförvaltningen ser positivt på det nya förslaget till personalpolicy för Stockholms stad. Det nya förslaget är mer konkret, kortfattat och skrivet med ett lättförståeligt språk. Stadsdelsförvaltningen saknar dock generellt begreppet aktivt medarbetarskap och hur det kopplas till de olika områdena i personalpolicyn.

Inledningsvis i personalpolicyn beskrivs uppdraget och att samtliga anställda arbetar för stockholmarna. Stadsdelsförvaltningen saknar bemötandeperspektivet i detta stycke och anser att bemötandet av invånarna är en viktig del i upplevd kvalitet för stockholmarna.

Med anledning av de utmaningar som staden står inför med ökade sjuktal ställs högre krav på ett arbetsklimat där hälsa främjas. Stadsdelsförvaltningen anser att chefens ansvar för det hälsofrämjande arbetet bör lyftas ytterligare i den nya personalpolicyn. I stycket om hälsa och arbetsmiljö kan det

tydliggöras, i enlighet med de nya föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö, att chefen ansvarar för ett främjande och förebyggande hälsoarbete med tidiga insatser och ett väl fungerande rehabiliteringsarbete.

Stadsdelsförvaltningen vill betona vikten av att samtliga begrepp kring lön som används i personalpolicyn överensstämmer med de begrepp som används i stadens nuvarande riktlinjer, exempelvis lönesamtal, lönesättande samtal och medarbetarsamtal. Därtill anser stadsdelsförvaltningen att marknadslöneläget bör vara en faktor som ska vägas in i grunderna för lönesättning, det vill säga i enlighet med HÖK (Huvudöverenskommelsen om lön och allmänna anställningsvillkor) där förutsättningarna för att rekrytera och behålla personal anges som en princip som påverkar löne- och anställningsvillkoren.

Stadsdelsförvaltningen anser att det har varit värdefullt att stadsledningskontoret har bjudit in och tagit emot synpunkter från stadsdelsförvaltningen. De olika forumen har möjliggjort en nära dialog vilket kommer att underlätta implementeringen av personalpolicyn i stadsdelsförvaltningen. Stadsdelsförvaltningen ser gärna att stödet, som kommer att utformas, är flexibelt och användarvänligt. Exempelvis ska chef och medarbetare kunna välja ett område att fördjupa sig inom.

För att underlätta implementeringen föreslår stadsdelsförvaltningen att verktyget Fokus framåt, en arbetsmetod med dialogkort, revideras utifrån den nya personalpolicyn. Stadsdelsförvaltningen ser det som ett kreativt sätt att levandegöra policyn i verksamheterna.

Stadsdelsförvaltningen anser att det vore bra om den nya personalpolicyn blir en del av den stadsgemensamma introduktionen för nya medarbetare.

Bilagor

1. Förslag - Stockholms stads personalpolicy