

§ 10 Personalpolicy för Stockholm stad - remiss från Kommunstyrelsen

Dnr 1.5.1.-180/2016

Stadsdelsnämndens beslut

1. Remissen besvaras med förvaltningens tjänsteutlåtande.
2. Paragrafen justeras omedelbart.

Petra Gardos Ek m.fl.(M) reserverade sig mot beslutet.
Susanne Wicklund (C) och Annette Hultåker (KD) instämde i reservationen med ett ersättaryttrande.

Ärendet

Stadsdelsförvaltningen hade redovisat ärendet i ett tjänsteutlåtande daterat den 7 april 2016.

Stockholms stads personalpolicy är en stadsövergripande skriftlig vägledning som beskriver de grundprinciper och förhållningssätt som gäller för medarbetare och chefer i Stockholms stad. Den nu av kommunstyrelsen föreslagna personalpolicyn är en revidering av den tidigare personalpolicyn som beslutades i kommunfullmäktige 2009-02-16.

Förslaget till ny personalpolicy innehåller inte i sak några större förändringar. Den reviderade personalpolicyn innehåller en tydligare styckesrubricering samt framhåller vilka krav och förväntningar som ställs på medarbetare och chefer i en politiskt styrd organisation och innebörden av mål- och resultatstyrning.

Förvaltningen ser positivt på förslaget till reviderad personalpolicy och föreslår under området Lön att hänsyn även tas till marknadsmässiga faktorer i grunderna för lönesättning av framförallt bristyrken.

Förslag till beslut

Ordföranden Åsa Tillberg (V) föreslog att stadsdelsnämnden skulle besluta i enlighet med stadsdelsförvaltningens förslag.

Petra Gardos Ek (M) lade fram ett förslag till beslut och föreslog att stadsdelsnämnden skulle besluta i enlighet med detta.

Beslutsgång

Ordförande Åsa Tillberg (V) ställde förslagen mot varandra och fann att stadsdelsnämnden hade beslutat i enlighet med stadsdelsförvaltningens förslag.

Reservation

Petra Gardos Ek m.fl.(M) reserverade sig mot beslutet. och ansåg att stadsdelsnämnden skulle besluta följande; Förvaltningens förslag till beslut godkänns delvis. Därutöver anförs följande som svar på remissen från kommunstyrelsen.

Stadens medarbetare arbetar på uppdrag av stockholmarna. Arbetet finansieras av skattemedel och ställer höga krav på en tillförlitlig service som präglas av hög kvalitet och tillgänglighet. Det är den enskilde 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 för samtliga stadens verksamheter. 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 tillförsäkra den service som lägger grunden för en attraktiv stad som utmärks av trygghet, mångfald och konkurrenskraft krävs kompetenta medarbetare, ett effektivt och framsynt ledarskap samt en god arbetsmiljö för anställda i de verksamheter som staden finansierar. Därför är det beklagligt att det föreliggande förslaget till personalpolicy för Stockholms stad, som ska ange vilka krav och förväntningar staden som arbetsgivare har på medarbetare och chefer, inte håller en tillräckligt hög ambitionsnivå.

Ett gott ledarskap är omistligt för att tillgodose medborgarna en god service, möta de behov som finns och utveckla staden framåt. I den rödgrönrosa majoritetens förslag till personalpolicy råder dock en avsaknad av 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 och därmed verksamhetens kvalitet. Med den ökande sjukfrånvaron bland stadens medarbetare och den höga personalomsättningen inom vissa förvaltningar räcker det inte med ett andefattigt dokument som inte dryftar många ord om betydelsen av ett effektivt ledarskap. Förslaget saknar också konkretion kring medarbetarnas roll och förutsättningar i relation till stadens mål och stockholmarnas behov och förväntningar. För att värna om stadens anställda och deras arbete för stockholmarnas bästa är en aktiv personalpolitik och ett modernt ledarskap avgörande. Den aktiva personalpolitiken måste ha tydliga gemensamma mål men även följas upp av ett tydligt ledarskap på lokal nivå.

Susanne Wicklund (C) och Annette Hultåker (KD) instämde i reservationen med ett ersättaryttrande.
