

§ 16 Personalpolicy för Stockholms stad. Svar på remiss från kommunstyrelsen**BESLUT**

1. Stadsdelsnämnden överlämnar förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen av förslag till personalpolicy för Stockholms stad.
2. Omedelbar justering.

Ärendet

I kommunfullmäktiges beslut om budget 2015 för Stockholms stad fick kommunstyrelsen i uppdrag att ta fram en personalpolicy som syftar till ett jämställt och hållbart arbetsliv som ger medarbetarna goda förutsättningar att upprätthålla en hög kvalitet i verksamheterna. Stadsledningskontoret har nu utarbetat ett förslag som har skickats på remiss.

Förvaltningen anser att det är ett bra förslag som bidrar till att skapa ett gemensamt synsätt för stadens medarbetare. Det är positivt att så många varit involverade i att ta fram förslaget, vilket gör att det är väl genomarbetat. En viktig uppgift kommer att bli att tillämpa personalpolicyn i det dagliga arbetet och göra den till ett levande dokument som kan användas i olika sammanhang.

Förvaltningen hade redovisat ärendet i ett tjänsteutlåtande daterat 2016-04-14.
Dnr 1.5.1-181/2016

Förslag till beslut

Ordföranden Lars Bäck (V), Kjell Backman m fl (S) och Mariana Moreira Duarte m fl (MP) yrkade att nämnden skulle bifalla förvaltningens förslag.

Ann-Louise Ebérus m fl (M) och Peter Öberg (L) yrkade att nämnden skulle delvis bifalla förvaltningens förslag och lade därutöver fram ett eget förslag. I detta instämde Lars Hultkvist (KD) med ett ersättaryttrande.

Beslutsgång

Ordföranden ställde yrkandena mot varandra och fann att nämnden hade beslutat enligt förvaltningens förslag.

Niklas Dahlgren (C) anmälde ett ersättaryttrande.

Reservation och ersättaryttrande

Ann-Louise Ebérus m fl (M) och Peter Öberg (L) / Lars Hultkvist (KD)

Stadsdelsnämnden beslutar följande.

1. Förvaltningens förslag till beslut godkänns delvis.
2. 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 innehåller 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.

Ersättaryttrande

Niklas Dahlgren (C)

Om jag hade haft möjlighet att yrka på beslut hade det sett ut enligt följande:

1. Förvaltningens tjänsteutlåtande godkänns delvis.
2. 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.