

§6**Yttrande över remiss av Personalpolicy för Stockholms stad**
AMN 2016-0103-01.06**Arbetsmarknadsnämndens beslut**

1. Arbetsmarknadsnämnden beslutade att överlämna förvaltningens tjänsteutlåtande som sitt svar på remissen.
2. Arbetsmarknadsnämnden beslutade att justera paragrafen omedelbart.

Ärendet

Kommunstyrelsen har till arbetsmarknadsnämnden remitterat ett ärende om en reviderad personalpolicy för Stockholms stad. Personalpolicyn beskriver förhållningssätt och inriktning, det vill säga grundprinciper för stadens handlande, allmänt eller i vissa avseenden och den anger de gemensamma ramar som vägleder medarbetare och chefer inom Stockholms stad. Den reviderade personalpolicyn syftar till ett jämställt och hållbart arbetsliv som ger medarbetarna goda förutsättningar att upprätthålla en hög kvalitet i verksamheterna.

Förvaltningen ställer sig i stort positiv till förslaget till reviderad personalpolicy. Den föreslagna formen upplevs tydlig, konkret, kortfattad och lätt att ta till sig. Tilltalet i förslaget upplevs positivt och inger en positiv inriktning när det beskriver ”hur det är att arbeta inom stadens verksamheter” utifrån ett önskat läge. Förvaltningens bedömning är att förslaget fungerar väl som ett policydokument som ger en gemensam linje, synsätt och ramverk för medarbetare och chefer. Förvaltningen lyfter behovet av att de förhållningssätt som idag finns formulerade vid sidan av personalpolicyn också görs om utifrån förändringarna i den föreslagna personalpolicyn. Förvaltningen delar uppfattning att implementeringsarbetet är av största vikt och att policyn ska knyta an till andra verktyg inom personalområdet.

Förvaltningen har även redovisat förslag på justeringar i den reviderade personalpolicyn, både synpunkter på ordval och formuleringar och justeringar av redaktionell karaktär.

Förvaltningen har redovisat ärendet i ett tjänsteutlåtande daterat den 4 maj 2016.

Förslag till beslut

Ordföranden Emilia Bjuggren m.fl. (S), ledamoten Awad Hersi m.fl. (MP) samt ledamoten Tina Kratz (V) föreslog att nämnden skulle besluta enligt förvaltningens förslag till beslut.

Vice ordföranden Johanna Sjö m.fl. (M), ledamoten Gulan Avci (L) och ledamoten Johan Fälldin (C) framlade ett annat förslag till beslut och föreslog att nämnden skulle besluta enligt detta förslag.

Beslutsgång

Ordföranden ställde förslagen till beslut mot varandra. Nämnden beslutade utan omröstning enligt ordföranden Emilia Bjuggren m.fl. (S), ledamoten Awad Hersi m.fl. (MP) samt ledamoten Tina Kratz (V) förslag till beslut.

Reservation

Vice ordföranden Johanna Sjö m.fl. (M), ledamoten Gulan Avci (L) och ledamoten Johan Fälldin (C) reserverade sig mot nämndens beslut till förmån för sitt eget förslag enligt följande.

Förslag till beslut

Arbetsmarknadsnämnden beslutar följande.

1. Förvaltningens förslag till beslut godkänns delvis.
2. Därutöver anføres 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.