



§ 2

Svar på remiss om Personalpolicy för Stockholms stad

Beslut

1. Spånga-Tensta Stadsdelsnämnd godkänner och överlämnar Stadsdelsförvaltningens svar på remissen.
2. Stadsdelsnämnden beslutar om omedelbar justering.

Ärendet

Stadens gemensamma personalpolicy revideras med syfte att skapa ett jämställt och hållbart arbetsliv som ger medarbetarna goda förutsättningar att upprätthålla en hög kvalitet i verksamheterna. Efter flera steg av involvering ligger nu ärendet på remiss i samtliga nämnder.

Förvaltningen anser att revideringen har uppnått de mål som var uppsatta men lyfter att det blir viktigt med implementering för att policyn ska få fäste i verksamheterna.

Spånga-Tenstas stadsdelsförvaltning hade redovisat ärendet i ett tjänsteutlåtande från den 23 mars 2016.

Dnr 1.5.1-201/2016

Förslag till beslut

Ordföranden Awad Hersi m.fl. (MP), Anna Jonazon m.fl. (S), Rashid Mohamed (V) föreslog att nämnden skulle ställa sig bakom förvaltningens förslag.

Vice ordföranden Ole-Jörgen Persson m.fl. (M) och Bengt Porseby (L) lade fram ett eget förslag till beslut och föreslog att nämnden skulle ställa sig bakom det.

Beslutsgång

Ordföranden ställde förslagen mot varandra och fann att nämnden hade beslutat att anta MP+S+V:s förslag.

Reservation

Reservation anmäldes av vice ordföranden Ole-Jörgen Persson (M), Dennis Wedin (M), Aras Amin (M), Markus Birgander (M), Annika Rosenberg (M) och Bengt Porseby (L) till förmån för eget förslag:



”Förslag till beslut

Stadsdelsnämnden beslutar följande:

1. Förvaltningens förslag till beslut godkänns delvis.
2. Därutöver anföras 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”.