

§ 5**Personalpolicy för Stockholms stad****Svar på remiss från kommunstyrelsen**

Dnr 1.7.1-159/2016

Socialnämndens beslut

1. Socialnämnden hänvisar till tjänsteutlåtandet som svar på remissen.
2. Paragrafen justeras omedelbart.

Reservation

Samtliga ledamöter och tjänstgörande ersättare för Moderaterna och Liberalerna reserverar sig mot nämndens beslut till förmån för sitt eget gemensamma förslag.

Ersättaryttrande

Ersättarna Stina Bengtsson (C) och Sofia Modigh (KD) hänvisar till Moderaternas och Liberalernas förslag till beslut.

Ärendet

Kommunstyrelsen har remitterat *Personalpolicy för Stockholm stad* till socialnämnden. Den föreslagna policyn är en revidering av tidigare beslutad personalpolicy (KF 2009-02-16). Personalpolicyn beskriver förhållningssätt och inriktning, det vill säga grundprinciper för stadens handlande, allmänt eller i vissa avseenden. Den anger de gemensamma ramar som vägleder medarbetare och chefer inom Stockholm stad. Den är gemensam och övergripande för alla stadens förvaltningar och i tillämpliga delar även för bolagen.

Socialförvaltningen anser att förslaget om ny personalpolicy för Stockholm stad är bra. Den innehåller de väsentliga delar som en personalpolicy bör innehålla och det är positivt att den utgår från den befintliga personalpolicyn där vissa delar har utvecklats och gjorts tydligare.

Förvaltningen hade redovisat ärendet i ett tjänsteutlåtande daterat 28 april 2016.

Förslag till beslut

Ordföranden föreslår att nämnden beslutar enligt förvaltningens förslag.

Vice ordföranden Andréa Ström m.fl. (M) och ledamoten Isabel Smedberg Palmqvist m.fl. (L) föreslår att nämnden beslutar enligt Moderaternas och Liberalernas förslag enligt 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.

Beslutsordning

Ordföranden ställer förslagen mot varandra och finner att nämnden beslutar enligt förvaltningens förslag.