



Handläggare: Ariane Andersson
Telefon: 08-508 14 535

Till
Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd

Personalpolicy för Stockholms stad – svar på remiss

Förslag till beslut

Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd tillstyrker remissen och översänder förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen om personalpolicy för Stockholms stad.

Gillis Hammar
Stadsdelsdirektör

Eva Engelbrektsson
T f avdelningschef

Sammanfattning

Kommunstyrelsen har remitterat ett förslag på en personalpolicy för Stockholms stad. Policyn ställer samman tidigare antagna styrdokument för personalfrågor. Policyn omfattar vad som förväntas av chefer och medarbetare inom olika områden såsom ledarskap, delaktighet och jämställdhet. Förvaltningen föreslår att nämnden tillstyrker förslaget.



Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom personalavdelningen.

Bakgrund

Kommunstyrelsen har remitterat ett förslag på en personalpolicy för Stockholms stad. Utgångspunkten för policyn har varit att ställa samman och sammanfatta de tidigare styrdokumentens innehåll och syften utan att tillföra nya aspekter eller inriktningar. Följande styrdokument, som har inarbetats i policyn, upphör att gälla när policyn antas.

- Arbetsmiljöpolicy för Stockholms stad (KF 2006-03-06)
- Personalpolicy för Stockholms stad (KF 2006-03-06)
- Ledarstrategi (KF 2005-05-23)
- Kommunstyrelsens samlade ansvar för kompetensförsörjning (KF 2006-02-06)
- Lönepolicy (KF 1999-05-12)
- Jämställdhetspolicy för Stockholms stad (KF 1998-09-07): vad avser staden som arbetsgivare
- Policy mot alkohol och droger (KF 2006-03-06)

Policyn tar sin utgångspunkt i det gemensamma uppdraget: ett Stockholm i världsklass. Policyn anger förväntningar på chefer och medarbetare inom nedanstående områden.

- Arbetet ska organiseras för att skapa förutsättningar för delaktighet och inflytande
- Alla medarbetare ska ha möjligheter att utvecklas och lära nytt
- Ledarskapet ska inspirera till lärande, utveckling och förändring
- Medarbetare i Stockholms stad ska vara väl förtrodda med verksamhetens mål och förväntade resultat
- Jämställdhet och mångfald ska utmärka alla stadens arbetsplatser

Förvaltningens förslag

Förvaltningen anser att det är positivt att de tidigare styrdokumenterna nu har ställts samman i ett. Förvaltningen finner det också positivt med de tydligt angivna förväntningarna på chefer och medarbetare inom de olika områdena som policyn täcker.



Policyn är såväl omfattande som övergripande, vilket innebär att policyn behöver kompletteras med riktlinjer, arbetsverktyg, med mera. I de olika styrdokument som den nya policyn ska ersätta ingick flera arbetsverktyg. Exempelvis ingick i den tidigare personalpolicyn en uppsättning frågor som var ett bra stöd för cheferna att använda när man diskuterade och konkretiserade policyns innehåll med medarbetarna. Ett annat exempel på konkretiseringar utifrån policyn är den beskrivning av chefsroller som ingick i ledarstrategin. Det är viktigt att den typen av stöd finns kvar och att det inom de områden där det saknas utvecklas nya riktlinjer eller råd samt arbetsverktyg i form av till exempel checklistor. I detta arbete kan central nivå vara ett stöd för stadsdelsnämnderna.

För den kommande perioden ser förvaltningen två prioriterade områden utifrån personalpolicyn: övertaligheten och frisknärvaron.

Kollektivavtalet för hantering av övertalighet vid arbetsbrist i Stockholm stad har tillämpats i 2,5 år. Förvaltningen anser att det nu har passerat en tillräcklig tid för att göra en bedömning av avtalets för- och nackdelar. För närvarande granskar stadens revisorer hanteringen av övertaligheten vid några förvaltningar. Förvaltningen anser att staden utifrån denna granskning och eventuella ytterligare undersökningar bör se över och värdera avtalets konsekvenser.

Ett annat prioriterat område framöver är frisknärvaron. Enskede-Årsta-Vantör är bland de stadsdelsförvaltningar som har den lägsta sjukfrånvaron men den får ändå anses vara för hög. För det andra halvåret 2007 var sjukfrånvaron 9,5 procent. I dessa siffror ingår att 344 anställda var långtidssjuka mer än 91 dagar och svarade för 74 procent av det totala antalet sjukdagar.

Förvaltningens enheter som har hög sjukfrånvaro (dvs. över 7%) har ställt samman handlingsplaner för att minska sjukfrånvaron. Förvaltningen har också startat ett projekt som arbetar med att ge stöd åt enhetscheferna i hanteringen av långtids-sjuka. Förvaltningen avser även att fortsätta att arbeta brett med insatser för att öka frisknärvaron. En del i detta är att se till att medarbetarna känner till möjligheterna till friskvård. En annan del är arbetet med kompetensutveckling för både chefer och medarbetare. Här är bland annat stadens ledarutbildning och särskilda temautbildningar för medarbetare viktiga.

Förvaltningen föreslås att stadsdelsnämnden tillstyrker remissens förslag på personalpolicy för Stockholms stad och översänder förvaltningens tjänsteutlåtande som svar.



Bilagor

1. Personalpolicy för Stockholms stad