

Personalpolicy för Stockholms stad

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta följande

1. Ny samlad personalpolicy för Stockholms stad, i enlighet med *bilaga 2*, antas med vad som anförs av föredragande borgarråd.
2. Kommunstyrelsen ges i uppdrag att utfärda riktlinjer för mutor och representation i enlighet med vad som anförs i detta utlåtande.
3. Kommunstyrelsen ges i uppdrag att utfärda riktlinjer för nämnders och styrelsers jämställdhets- och mångfaldsplaner i enlighet med vad som anförs i detta utlåtande.
4. Följande dokument upphör i och med detta beslut att gälla:
Personalpolicy för Stockholms stad (KF 2006-03-06)
Kommunstyrelsens samlade ansvar för kompetensförsörjning (KF 2006-02-06), Lönpolicy (KF 1999-05-12)
Arbetsmiljöpolicy för Stockholms stad (KF 2006-03-06)
Jämställdhetspolicy för Stockholms stad (KF 1998-09-07) vad avser staden som arbetsgivare
Policy mot alkohol och droger (KF 2006-03-06)
Ledarstrategi (KF 2005-05-23)
Riktlinjer för nämnders och styrelsers jämställdhets- och mångfaldsplaner (KF 2004-11-22)

Kommunstyrelsen beslutar, under förutsättning av kommunfullmäktiges beslut enligt ovan, för egen del följande

1. Stadsdirektören ges i uppdrag att utfärda riktlinjer för mutor och representation i enlighet med vad som anförs i detta utlåtande.
2. Stadsdirektören ges i uppdrag att utfärda riktlinjer för nämnders och styrelsers jämställdhets- och mångfaldsplaner i enlighet med vad som anförs i detta utlåtande.

Föredragande borgarrådet Sten Nordin anför följande.

Ärendet

Den föreslagna samlade personalpolicyen för Stockholms stad är en revidering och sammanslagning av tidigare beslutade styrdokument inom personalområdet. Personalpolicyen anger inriktningen och de gemensamma ramar som vägleder medarbetare och chefer inom Stockholms stad. Den är gemensam och övergripande för alla stadens nämnder och i tillämpliga delar även för bolagen.

I ärendet budget 2007 för Stockholms stad gavs kommunstyrelsen i uppdrag att samtliga personalpolitiska dokument, förutom ledarstrategin, ska inarbetas i en gemensam reviderad policy. Antalet styrdokument i staden ska minska för att öka tydligheten och möjligheten för stadens chefer att förhålla sig till den styrning som avses.

Följande personalpolitiska styrdokument har inarbetats:

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

Beredning

Förslaget till personalpolicy har utarbetats inom stadsledningskontoret. Stadens personalchefer har utgjort referensgrupp för arbetet genom att vid flera tillfällen gemensamt ha diskuterat förslaget till samlad policy och lämnat synpunkter på skriftliga förslag. De har på så sätt bidragit med synpunkter som har inarbetats i föreliggande förslag.

Ärendet har behandlats i Cesam 2008-05-06.

Föreslagen personalpolicy har remitterats till socialtjänstnämnden, trafik- och renhållningsnämnden, utbildningsnämnden, Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd samt Östermalms stadsdelsnämnd.

Socialtjänstnämnden välkomnar förslaget till en samlad personalpolicy men understryker att varje nämnd bör arbeta fram hur målen ska uppnås.

Trafik- och renhållningsnämnden välkomnar den nya policyn men framhåller att det behöver vara ett levande dokument.

Utbildningsnämnden är positiv till den nya samlade personalpolicyn men saknar delar såsom organisationskultur och anser att andra formuleringar inte fullt ut är aktuella.

Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd anser att det är positivt att styrdokumenten ställts samman och att förväntningarna anges tydligt.

Östermalms stadsdelsnämnd anser att den nya personalpolicyn på ett lättöverskådligt och bra sätt sammanfattar tidigare dokument inom personalområdet.

Mina synpunkter

Det arbete vi utför i Stockholms stad ska utgå från dem som bor och verkar i staden. Verksamheten syftar till att ge invånarna en så god service som möjligt. I detta arbete har stadens anställda den givna nyckelrollen. Utan det arbete som utförs av stadens anställda, med hög kvalitet, når vi aldrig målet ett Stockholm i världsklass.

Målen och förväntningarna på stadens anställda måste vara tydliga och kända hos var och en. Genom att nu samla de stadsgemensamma målen och kraven inom personalområdet i en personalpolicy skapar vi bättre förutsättningar för alla medarbetare och chefer att känna till och förhålla sig till stadens gemensamma mål inom personalområdet.

Det är oerhört viktigt att staden har en genomtänkt strategi på medarbetarområdet. Det är också viktigt att staden är tydlig i vad som är vår organisationskultur, vilket t.ex. utbildningsnämnden påpekar i sitt remissvar. Jag vill därför utveckla hur jag ser på vårt gemensamma uppdrag, oavsett om vi är förtroendevalda eller anställda i Stockholms stad.

Uppdraget

Stockholmarnas välfärd är det övergripande målet för all verksamhet som bedrivs av staden. All myndighetsutövning och alla tjänster som utförs ska präglas av respekt för alla människors lika värde och för den enskilda människans frihet och värdighet. Stadens verksamhet bedrivs utifrån lag och i enlighet med lag.

Staden verkar utifrån stockholmarnas uppdrag som det uttrycks av deras valda representanter. Visioner, mål och budget beslutas av kommunfullmäktige, nämnder och styrelser. Stadens medarbetare ska sedan verkställa besluten

på bästa sätt utifrån sina professionella kunskaper. Genomförandet av besluten ska ske utifrån ett medborgarperspektiv.

Uppdraget utförs i en snabbt föränderlig omvärld vilket gör att en effektiv styrning/ledning och god organisation måste förenas med ständig utveckling av arbetssätt.

I vissa medborgarnära verksamheter, som exempelvis äldreomsorgen, kan en bristande kontinuitet och hög andel tim- eller deltidsanställda innebära en känsla av otrygghet hos brukarna. Därför arbetar staden, där så är möjligt, för att ge en större andel av medarbetarna heltidsanställningar.

Därutöver ska staden genom öppenhet, ett gott medarbetarskap, ekonomi och affärsmässighet, integritet och ett aktivt samhällsansvar klara de utmaningar som vi ställs inför.

Öppenhet

En fri och öppen diskussion är en förutsättning för vår demokratiska verksamhet. Det är viktigt att informera om vad vi gör och förklara våra arbetssätt för medborgare, nämnder, styrelser och kommunfullmäktige. Vi ska vara lyhörda för vilken information medborgare och media efterfrågar för att kunna uppfylla vår del i skapandet och vidmakthållandet av ett öppet samhälle. All ej sekretesskyddad information ska vara tillgänglig och lätt att finna för alla medborgare. Genom att bejaka omvärldens intresse, nyfikenhet och engagemang stärks vår verksamhet.

Genom öppenhet såväl inåt som uppåt i varje verksamhets organisation ges också möjlighet till överblick och samordning, att lyfta fram goda exempel samtidigt som fel och brister kan rättas så tidigt som möjligt.

Medarbetarskap

Stadens organisation bygger på samverkan – mellan förtroendevalda, chefer och medarbetare. I denna samverkan är det nödvändigt med uppriktighet, öppenhet och förmåga att lyssna, men också viktigt med saktighet, målmedvetenhet och lojalitet gentemot beslut. I vårt medarbetarskap finns också en självklar plats för omtanke om och stöd till varandra.

Ett gott medarbetarskap förutsätter en förmåga att lyssna till andras förslag och synpunkter som kan leda till att vi bättre uppnår verksamhetens mål. Värderingen av andras och egna förslag ska göras utifrån fakta och beprövad erfarenhet. När beslut har fattats måste vi kunna samla kraft för att genomföra de förändringar som krävs.

För att bland annat främja inflytande och öppenhet har staden beslutat att genomföra medarbetarundersökningar där samtliga chefer på alla nivåer ges en

återkoppling. Dialogen om hur verksamheten kan utvecklas ska fortsätta på arbetsplatserna och medarbetarna stimuleras och stöddas att anta chefsuppdrag.

För en fortsatt hög kvalitet på verksamheten är kompetensutveckling en förutsättning och därmed också prioriterad. Särskilda utbildningssatsningar genomförs för omsorgspersonal, lärare och förskolepersonal. Målet är att alla tillsvidareanställda har grundutbildning.

Integritet, jämställdhet och mångfald

I arbetet visar vi integritet genom att stå upp för den vi är och vill vara, men också genom att vi visar andra människor respekt för deras levnadsväl och deras bakgrund. På så vis blir våra olika erfarenheter en styrka i staden när vi ska utföra service till invånarna.

Jämställdhet och aktivt avståndstagande från alla former av diskriminering är en fullständigt självklar sak. Därför har också kommunfullmäktige i budget 2009 beslutat att stadens jämställdhets- och mångfaldsarbete ska utvecklas och följas upp. Arbetet med att sprida goda exempel på de insatser som görs för ökad jämställdhet och mångfald ska fortsätta. Cheferna inom stadens olika verksamheter har en viktig roll att främja arbetet med jämställdhet och mångfald. Därför kommer staden att utveckla inslag av mångfalds- och jämställdhetskompetens inom ramen för den pågående chefssatsningen.

Integritet och stolthet över arbetet ger oss styrka att kunna stå emot otillbörliga påtryckningar oavsett varifrån de kommer. Jag vill förebygga att någon av obetänksamhet förbrukar sin personliga heder för att nå egen ekonomisk vinning eller tillskansas sig andra fördelar.

Vårt individuella ansvar och vår individuella integritet är grunden för att vi gemensamt som organisation agerar korrekt. Alla beslut och aktiviteter som utförs inom staden ska präglas av detta personliga ansvar.

Effektivitet och affärsmässighet

Stadens och därigenom stockholmarnas ekonomiska resurser ska användas effektivt så att de ger mesta möjliga värde för generationer av stockholmare. I de ekonomiska beslut som rör stadens verksamhet ska långsiktiga kostnader vägas mot långsiktig nytta på ett genomtänkt sätt. På så vis värnar vi stockholmarnas intressen. Det arbete vi utför i Stockholms stad ska utgå från stockholmaren och syfta till att ge stockholmaren en så god service som möjligt. I detta arbete utgör stadens anställda den allra viktigaste resursen. Det är genom stadens anställda vi kommer att uppnå ett Stockholm i världsklass.

Målen och kraven på stadens anställda måste vara tydliga och kända hos var och en. Genom att nu samla de stadsgemensamma målen och kraven inom personalområdet i en personalpolicy skapar vi bättre förutsättningar för stadens anställda och chefer att känna till och förhålla sig till stadens gemensamma mål inom personalområdet.

Vi måste värna stockholmarnas gemensamma resurser och intressen. I vardagsarbetet handlar det om att försäkra sig om att vi, tillsammans med våra leverantörer och entreprenörer, alltid använder den mest kostnadseffektiva vägen för att skapa avsedd nytta för stockholmarna.

I våra kontakter följer vi god kultur med hörnstenar i hederlighet och respekt för ingångna överenskommelser. Inom ramen för konkurrensregler och objektivitet söker vi, i samverkan med leverantörerna, skapa förutsättningar för en kontinuerlig utveckling av de tjänster och varor vi köper.

Samhällsansvar

Samhällsansvar tas i första hand av individer. Engagemang i samhällsfrågor växer fram och hämtar sin kraft genom enskilda stockholmarnas samarbetsförmåga, idealitet, kreativitet och företagsamhet. Men det krävs också att samhället är öppet och påverkbart för alla, så att detta engagemang kan leda till långsiktigt positiva effekter för samhället och till ett ytterligare stärkt samhällsansvar hos stockholmarna. Bl.a. därför bidrar vi aktivt till att värna och stärka demokratins idéer inom hela samhället.

Stadens verksamhet är ett, av flera, uttryck för stockholmarnas engagemang i samhällsfrågor och deras vilja att ta ett gemensamt ansvar för sin stad och för varandra. Därmed har vi som arbetar i staden både ett ansvar gentemot varje stockholmare för sig och gentemot alla stockholmare tillsammans.

Staden ska främja en hållbar utveckling som leder till en god miljö för nuvarande och kommande generationer. Vi arbetar målmedvetet för att inte utsätta medborgare eller medarbetare för ämnen eller förhållanden som kan vara skadliga för dem eller för miljön.

Vårt agerande ska kunna användas som föredöme i det samhälle vi tjänar.

Hälsa och arbetsmiljö

Staden har ett ambitiöst mål för att minska sjukfrånvaron. Därför är det angeläget att arbetsplatserna präglas av god arbetsmiljö och främjar hälsa. Rehabiliteringsprocessen ska garantera en aktiv rehabilitering och det förebyggande arbetsmiljöarbetet säkerställa ett gott arbetsklimat. Målet är en sjukfrånvaro under fem procent. Kommunstyrelsen har i uppdrag att under året ta fram en rad verktyg som nämnderna kan använda i sitt arbete att minska sjukfrånvaron.

För att främja hälsan och arbetsmiljön för stadens anställda, och öka trevnaden för brukarna, ska särskilda insatser göras för att skapa en rökfri arbetstid i stadens alla verksamheter.

Slutord

För att värna och utveckla vår allra viktigaste tillgång, stadens anställda och deras arbete för stockholmarnas bästa, är en aktiv personalpolitik avgörande. Den aktiva personalpolitiken måste ha tydliga gemensamma mål men även följas upp av ett tydligt ledarskap på lokal nivå. Ett sätt att uppnå detta är att ta fram kompletterande riktlinjer på lokal nivå som är anpassade till den lokala verksamheten. En viktig del av ledarskapet är vidare att tydligt kommunicera målen till medarbetarna samt ha en dialog om hur de ska uppnås. Återkoppling i det dagliga arbetet är grunden för en utveckling som krävs för en stad i världsklass. Jag menar också att det är nödvändigt att varje medarbetare i staden via utvecklings- och lönesamtal får kännedom om vilka förväntningar som finns samt hur medarbetaren uppfyller kraven. I sådana samtal kan också medarbetaren få kännedom om stöd som kan erhållas för att uppnå bättre resultat, för det fall förbättringsområden identifierats. Beslut om lön ska baseras på uppnådda resultat.

Det är nödvändigt att vår personalpolicy samt den värdegrund som jag här givit uttryck för också följs upp av tydliga riktlinjer avseende t.ex. mutor och representation. Kommunfullmäktige föreslås därför ge kommunstyrelsen i uppdrag att utfärda riktlinjer inom dessa områden, inom de ramar som gäller för detta ärende samt de policies som kommunfullmäktige tidigare beslutat om avseende representation och mutor.

Under hösten 2004 beslutade kommunfullmäktige om nuvarande riktlinjer för nämnders och styrelser jämsälldhets- och mångfaldsplaner. Planerna upprättas i syfte att motverka och förebygga alla former av diskriminering.

Riksdagen har nu fattat beslut om en ny diskrimineringslagstiftning, *Ett ökat skydd mot diskriminering*. Lagen träder i kraft den 1 januari 2009 och ersätter de nuvarande diskrimineringslagarna. Jag föreslår därför att det tidigare beslutet i kommunfullmäktige, utl. 2004:165 (Dnr 222-798/2004) upphävs, och att kommunstyrelsen ges i uppdrag att utfärda nya riktlinjer.

Arbetet med jämsälldhets- och mångfaldsfrågorna är viktigt. Olikheter bland våra medarbetare är berikande för vår organisation och för kvaliteten i de tjänster vi utför åt medborgarna. Varje nämnd och styrelse ska ha långsiktiga mål, aktiva åtgärder samt utvärdering och analys av sitt arbete. Nämnder och styrelser ska också ha rutiner för att motverka kränkande behandling inkluderande trakasserier i olika former.

Bilagor

1. Reservationer m.m.
2. Förslag till personalpolicy för Stockholms stad.

Borgarrådsberedningen tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

Reservation anfördes av borgarrådet *Roger Mogert* (s) enligt följande.

Jag föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta följande.

1. I huvudsak bifalla ärendet
2. Ett arbete påbörjas där heltid är en rättighet för stadens anställda
3. Genomföra en låglönesatsning
4. 1% av respektive nämnds och bolags budget avsätts till personalens kompetensutveckling
5. Därutöver anföras följande.

De anställda i staden är dess viktigaste resurs. Staden bör ha som utgångspunkt att vara en föregångare inom personalpolitiken och ska fungera som en mönsterarbetsgivare som sprider inspiration och goda idéer. Stockholms stad har därmed ett stort ansvar för sina anställda, ett ansvar som innebär att medarbetare ska känna trygghet i sitt arbete, ges möjlighet till utveckling och känna att de behandlas rättvist. Mot bakgrund av detta är det viktigt att lägga stort fokus på det personalpolitiska området.

Detta förslag till personalpolicy är en sammanfogning och förkortning av ett antal policys på personalområdet. Ett sammanhållet dokument ökar rimligen både tillgängligheten och spridningen. Det är ett bra syfte att minska antalet styrdokument och att föra samman policydokument inom samma område. Viktigt att ha i åtanke är dock att anledningen till att det exempelvis finns en separat arbetsmiljöpolicy är att staden dessförinnan hade kritiserats av arbetsmiljöverket för att inte ha en separat arbetsmiljöpolicy.

Samtidigt finns inte heller samtliga delar kvar i denna nya variant. Risken är att policyn åtminstone i vissa delar blir så intetsägande att den förlorar sin funktion. De avsnitt som behandlar lönesättning är ett exempel. För många av stadens anställda är den typ av prestationsbaserad lönesättning som beskrivs i policyn varken möjlig eller önskvärd. Lönepolicyn måste rimligen formuleras så att den omfattar samtliga stadens anställda.

Vi står självklart bakom skrivningen att man som chef ska vara lojal mot politiskt fattade beslut. Det får dock inte uppfattas som att chefer i staden inte har någon yttrandefrihet vid missnöje. Politiskt fattade beslut måste givetvis respekteras och följas. All personal, såväl chefer som övriga medarbetare, måste dock kunna säga vad de tycker utan att riskera att klassas som illojala. Det ingår i den demokratiska processen.

Det är också viktigt att i en personalpolicy slå fast att stadens anställningar i grunden ska vara heltidsanställningar. Vi anser att heltid ska vara en rättighet och deltid ska vara en möjlighet.

Reservation anfördes av borgarrådet *Yvonne Ruwaida* (mp) enligt följande.

Jag föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta följande:

1. Delvis godkänna personalpolicyen för Stockholms stad
2. Kommunstyrelsens personal- och jämställdhetsutskott får i uppdrag att besluta om riktlinjer för mutor och representation respektive riktlinjer för nämnders och styrelsers jämställdhets- och mångfaldsplaner.
3. Därutöver anför följande:

Det är i grunden bra att samla policydokument till ett sammanhållet styrdokument men det finns samtidigt en risk att dokumentet blir allt för övergripande och därmed inte kan användas som styrdokument i praktiken. Vi förutsätter att staden centralt samt respektive nämnder och styrelser tar fram lokalt förankrade personalpolitiska program som granskas och uppdateras regelbundet förutom de tillägg som anges i ärendet. De nya riktlinjerna för mutor och representation respektive för nämnders och styrelsers jämställdhets- och mångfaldsplaner ska dock inte beslutas av stadsdirektören utan av de folkvalda politikerna i personal- och jämställdhetsutskottet. Det är också angeläget att genomföra djupare studier, exempelvis av lönekartläggningen och resultatet av handlingsplanerna för jämställda och jämlika löner.

Det är framför allt skrivningarna om jämställdhet och mångfald som blir allt för svepande i det sammanhållna dokumentet. Skrivningarna för att åstadkomma en jämställd personalpolitik måste skärpas och leda till att de löneskillnader som finns mellan kvinnor och män i stadens verksamheter avskaffas. Staden ska uppmuntra blivande pappor att ta ut sin föräldraledighet och erbjuda småbarnsföräldrar möjlighet till distansarbete. Jämställd representation, arbetstidsförkortning och delat ledarskap är andra viktiga delar i jämställdhetsarbetet.

Det måste bli tydligare att ingen ska diskrimineras på grund av etnicitet, funktionshinder eller sexuell läggning samt vikten av att stadens personal ska utbildas i hbt-kompetens.

Rätten till meddelarfrihet behöver finnas med som en tydlig del i dokumentet. All offentligt finansierad verksamhet ska ha samma villkor när det gäller meddelarfrihet oavsett om verksamheten sker inom offentliga institutioner eller på entreprenad.

I policyn ska framgå att förvaltningschefer inte ska tjäna mer än fyra gånger mer än den lägsta betalde i staden.

Reservation anfördes av borgarrådet *Ann-Margarethe Livh* (v) enligt följande.

Jag föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta följande

1. Föredragande borgarrådets förslag till beslut godkännes delvis.
2. Stadens anställda inklusive chefer ska uppmuntras att använda sin yttrandefrihet.
3. Alla anställda ska erbjudas rätt till heltidsanställning.
4. Lönerna ska höjas för de lägst avlönade och lönestopp införs för de högst avlönade cheferna.
5. Heltidsnormen ska sänkas till 35 timmar per veckor för undersköterskor och vårdbiträden i äldreomsorgen.
6. Kommunstyrelsens personal- och jämställdhetsutskott får i uppdrag att besluta om riktlinjer för mutor och representation respektive riktlinjer för nämnders och styrelsers jämställdhets- och mångfaldsplaner.
7. Därutöver vill vi framföra följande.

Stockholms stad har som en av landets största arbetsgivare ett stort ansvar för sina anställda, samtidigt som kvaliteten i verksamheten står och faller med de anställdas insatser. Staden måste därför lägga mycket stort fokus på att forma en progressiv personalpolitik. Riktlinjer för mutor och representation respektive riktlinjer för jämställdhets- och mångfaldsplaner är en politisk fråga och ska därför beslutas på en politisk och inte på en tjänstemannanivå.

Det är positivt med en sammanhållen personalpolicy, men vi anser att det behövs mycket starkare skrivningar om jämställdhet, mångfald och medarbetarnas inflytande. Till exempel vill vi att staden inför möjligheter för medarbetare att pröva självförvaltning av verksamhet, uppmuntrar till delat ledarskap samt arbetar för att jämställdhetsintegrera all verksamhet. Staden bör också uppmuntra pappor att vara föräldradediga och mammor att satsa på jobbet.

Finansborgarrådet talar stort om organisationens kultur men glömmer tydliga skrivningar om vikten av en fri debatt på arbetsplatserna och att cheferna ska uppmuntra och välkomna ett kritiskt tänkande hos sina medarbetare. Även cheferna har yttrandefrihet. En mångfald av åsikter som bryts mot varandra i en demokratisk anda bidrar till utveckling av verksamheten. Det är väl känt i historien att ledare som omger sig med ja-sägare riskerar att misslyckas.

Ytterligare målsättningar som behöver lyftas fram är arbetsgivarens ansvar för att säkra en kontinuerlig fortbildning av all personal, att öka kunskapen om HBT och jämställdhet på arbetsplatserna samt att lyfta fram chefernas ansvar för att prioritera när medarbetarnas arbetstid inte räcker till. Jämställdhetsutbildning ska vara obligatoriskt för alla chefer och en breddutbildning i jämställdhet ska fortlöpande erbjudas alla anställda.

Arbetsmiljön behöver lyftas fram i policyn. En hård budgetpress samtidigt som kraven i lagstiftningen kvarstår, är ofta en omöjlig ekvation för exempelvis socialsek-

reterare. Medarbetare som har otillräcklig utbildning riskerar att bli sjuka om de inte klarar sina uppgifter. Stressen som följer i spåren av flexibla arbetstider måste också uppmärksammas i tid, så att inte medarbetare tvingas till längre sjukskrivningar. Personalen bör uppmuntras att cykla och promenera till jobbet istället för att köra bil. Problem relaterade till alkohol och droger är ett av våra största folkhälsoproblem. Staden ska därför arbeta aktivt med förebyggande och tidiga insatser på arbetsplatserna. Anställda som blir övertaliga ska bemötas på ett värdigt sätt och få bästa möjliga stöd.

Dessutom bör personalpolicyn ange stadens strävan till ökad jämlikhet genom att minska de stora löneklyftorna. Lönerna för de lägst anställda ska höjas och lönestopp införas för de högst avlönade cheferna. Lönepolitiken tas fram i samverkan med de fackliga organisationerna.

Heltid ska vara en rättighet för alla – det är ett pris som är värt att betala för jämställdheten. Jämställdhetsperspektivet bör prägla personalpolitiken, i en stad där de flesta anställda är kvinnor. Kortare arbetstid i äldreomsorgen och därefter i förskolan och andra omsorgsverksamheter är viktiga målsättningar för att skapa ett mer uthålligt och jämställt arbetsliv för stora personalgrupper. Stadens arbetsplatser ska ha en heltidsnorm och arbetsmiljö som motverkar att medarbetarna blir sjuka och tvingas pensionera sig i förtid. Sjukfrånvaro- och pensionsstatistik för yrkesgrupper inom äldreomsorgen och förskolan talar sitt tydliga språk. Kortare arbetstid kombinerat med rätt till heltid ökar möjligheten att orka arbeta till 65 år.

Kommunstyrelsen delar borgarrådsberedningens uppfattning och föreslår kommunfullmäktige besluta följande

1. Ny samlad personalpolicy för Stockholms stad, i enlighet med *bilaga 2*, antas med vad som anförs av föredragande borgarråd.
2. Kommunstyrelsen ges i uppdrag att utfärda riktlinjer för mutor och representation i enlighet med vad som anförs i detta utlåtande.
3. Kommunstyrelsen ges i uppdrag att utfärda riktlinjer för nämnders och styrelsers jämställdhets- och mångfaldsplaner i enlighet med vad som anförs i detta utlåtande.
4. Följande dokument upphör i och med detta beslut att gälla:
Personalpolicy för Stockholms stad (KF 2006-03-06)
Kommunstyrelsens samlade ansvar för kompetensförsörjning (KF 2006-02-06), Lönepolicy (KF 1999-05-12)
Arbetsmiljöpolicy för Stockholms stad (KF 2006-03-06)
Jämställdhetspolicy för Stockholms stad (KF 1998-09-07) vad avser staden som arbetsgivare
Policy mot alkohol och droger (KF 2006-03-06)
Ledarstrategi (KF 2005-05-23)

Riktlinjer för nämnders och styrelser jämslällhets- och mångfaldsplaner (KF 2004-11-22)

Kommunstyrelsen beslutar, under förutsättning av kommunfullmäktiges beslut enligt ovan, för egen del följande

1. Stadsdirektören ges i uppdrag att utfärda riktlinjer för mutor och representation i enlighet med vad som anføres i detta utlåtande.
2. Stadsdirektören ges i uppdrag att utfärda riktlinjer för nämnders och styrelser jämslällhets- och mångfaldsplaner i enlighet med vad som anføres i detta utlåtande.

Stockholm den 28 januari 2009

På kommunstyrelsens vägnar:
STEN NORDIN

Kerstin Tillkvist

Reservation anfördes av *Carin Jämtin, Teres Lindberg, Malte Sigemalm* och *Mirja Räihä Järvinen* (alla s) med hänvisning till reservationen av (s) i borgarrådsberedningen.

Reservation anfördes av *Emilia Hagberg* (mp) med hänvisning till reservationen av (mp) i borgarrådsberedningen.

Reservation anfördes av *Inger Stark* (v) med hänvisning till reservationen av (v) i borgarrådsberedningen.

ÄRENDET

Utgångspunkt för arbetet har varit att sammanställa och sammanfatta de tidigare styrdokumentens innehåll och syften utan att i något väsentligt tillföra nya aspekter eller inriktningar. De tidigare styrdokumenterna har flera gemensamma skrivningar och det är tydligt att man vid skrivningen av styrdokumenterna har försäkrat sig om att dokumenten innehållsmässigt ska vara överlappande.

Vid genomgången av stadens befintliga styrdokument inom personalområdet har även ledarstrategin beaktats. Ledarstrategin hade till vissa delar formen av åtgärds- och handlingsplaner vilka genomförts. Den del av ledarstrategin som behandlar förväntningar och krav på stadens ledare har inarbetats.

Stadsledningskontorets synpunkter och förslag

Förslaget till personalpolicy har i ett gemensamt dokument samlat de nyckelbegrepp och återkommande uttryck/kärnvärden som funnits i befintliga styrdokument inom personalområdet. Personalpolicyn är överblickbar och kommer att underlätta för stadens chefer och medarbetare att omfatta och förstå de personalpolitiska ställningstagandena.

Stockholms stad är en attraktiv arbetsgivare. Det är angeläget att ange den inriktning och de gemensamma ramar inom det personalpolitiska området som ska vägleda medarbetare och chefer inom Stockholms stad. Grunden för själva anställningsförhållandet och anställningsvillkoren samt arbetsmiljö- och jämställdhetsfrågor regleras i lagar och avtal.

Personalpolicyn ska vara gemensam och övergripande för alla stadens förvaltningar och i tillämpliga delar även för bolagen. Den riktar sig till medarbetare och chefer och ska kunna användas direkt i stadens verksamheter.

Nämnder och styrelser kan välja att fördjupa och konkretisera policyn i delar som är angelägna för den egna förvaltningen eller bolaget.

Stadsledningskontoret, genom personalstrategiska avdelningen, svarar för att kommunicera policyn till förvaltningar och bolag samt för uppföljning och revidering.

I samband med att föreslagen personalpolicy antas upphör giltigheten för styrdokumentet 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).

BEREDNING

Föreslagen personalpolicy har remitterats till socialtjänstnämnden, trafik- och renhållningsnämnden, utbildningsnämnden, Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd samt Östermalms stadsdelsnämnd.

Socialtjänstnämnden

Socialtjänstnämnden beslutade vid sitt sammanträde den 28 augusti 2008 att som svar på remissen hänvisa till socialtjänstförvaltningens tjänsteutlåtande.

Reservation anfördes av vice ordföranden Karin Rågsjö (v), *bilaga 1*.

Särskilt uttalande gjordes av ledamöterna Abdo Goriya m.fl. (s), *bilaga 1*.

Socialtjänstförvaltningens utlåtande av den 27 juli 2008 är i huvudsak av följande lydelse.

Sammanfattning

Kommunstyrelsen har till socialtjänstnämnden för yttrande överlämnat förslag till en ny samlad personalpolicy för Stockholms stad. Denna ska ersätta sex tidigare policydokument inom personalområdet. Syftet med att minska antalet styrdokument i staden är att öka tydligheten och möjligheten för stadens chefer att förhålla sig till den styrning som avses. Utgångspunkten för arbetet har varit att sammanställa och sammanfatta de tidigare styrdokumentens innehåll och syften utan att i något väsentligt tillföra nya aspekter eller inriktningar. Personalpolicyen ska vara gemensam och övergripande för alla stadens förvaltningar och i tillämpliga delar även för bolagen. Den riktar sig till medarbetare och chefer och ska kunna användas direkt i stadens verksamheter. Nämnder och styrelser kan sedan välja att fördjupa och konkretisera policyen i de delar som är angelägna för den egna förvaltningen eller bolaget. Socialtjänstförvaltningen välkomnar förslaget till en samlad personalpolicy för Stockholms stad då den är överblickbar och det tydligt formulerats vad som förväntas av anställda i Stockholms stad, såväl i rollen som medarbetare som chef.

När man jämför förslaget till ny samlad policy med de tidigare policydokumenten kan man konstatera att det främst är innehållet i personalpolicyen som kvarstår. Från övriga policydokument har dock det mest väsentliga arbetets in så tillvida att *vad* som ska åstadkommas framgår tydligt. Detta innebär dock att det är än mer viktigt än tidigare att varje nämnd och styrelse arbetar vidare med policyen och i olika interna dokument utvecklar *hur* intentionerna i personalpolicyen ska uppnås. En sådan förväntan bör uttalas tydligare.

Staden centralt bör också ta ett större ansvar än idag för att förverkliga intentionerna i policyn, i den del som initialt belyses i policyn under rubriken "Vårt gemensamma uppdrag – ett Stockholm i världsklass", om att medarbetare på en arbetsplats i Stockholm stad ska uppfatta att de är en del av hela stadens verksamhet.

Socialtjänstförvaltningen saknar belysning av tidsbegränsat ledarskap, som fanns i det tidigare policydokumentet om ledarstrategi. Synen på ledarskapet förändras då uppdraget kan bli ett uppdrag under en period och inte en slutpunkt i karriären, eller det kan bli ett steg mot ännu större ledaruppdrag. Ett tidsbegränsat uppdrag kan stimulera till att man vågar pröva ledaruppdrag och det bör framgå av personalpolicyn att staden är positiv till tidsbegränsat ledarskap.

Förvaltningens synpunkter

Socialtjänstförvaltningen välkomnar förslaget till en samlad personalpolicy för Stockholm stad då den är överblickbar och det tydligt formulerats vad som förväntas av anställda i Stockholms stad, såväl i rollen som medarbetare som chef.

När man jämför förslaget till ny samlad policy med de tidigare policydokumenten kan man konstatera att det främst är innehållet i personalpolicyn som kvarstår. Från övriga policydokument har dock det mest väsentliga arbetets in, såtillvida att *vad* som ska åstadkommas framgår tydligt. Detta innebär dock att det är än mer viktigt än tidigare att varje nämnd och styrelse arbetar vidare med policyn och i olika interna dokument utvecklar *hur* intentionerna i personalpolicyn ska uppnås.

Mot bakgrund av ovanstående anser socialtjänstförvaltningen att skrivningen i förslag till ny gemensam personalpolicy, att nämnder och styrelser sedan *kan välja* att fördjupa och konkretisera policyn i de delar som är angelägna för den egna förvaltningen eller bolaget, bör förstärkas. En tydlig förväntan bör uttryckas om att varje nämnd och styrelse fördjupar och konkretiserar policyn, utvecklar *vad* som ska uppfyllas till *hur* det ska uppfyllas inom respektive område. I detta arbete har staden centralt en mycket viktig vägledande och styrande funktion att fylla.

I nuvarande personalpolicy står att läsa ... "Personalpolicyn formulerar stadens ambition och viljeinriktning och den blir verklig när chef och medarbetare tar ett gemensamt ansvar för att tillämpa den. Så står det i policyn du just nu läst. Men vad innebär det på din arbetsplats?"

För att underlätta förverkligandet av policyn behöver vi prata om hur vi ska göra och vi behöver också ha en uppfattning om vad de olika uttrycken betyder för oss. Vi kanske inte tänker på samma sak när vi pratar om till exempel "öppenhet"...

Till stöd för att förverkliga den nuvarande policyn och konkretisera arbetet finns en rad frågor knutna till policyn. På motsvarande sätt bör man arbeta med den nya ge-

mensamma policyn. Det vill säga knyta en rad stöddokument till den som varje verksamhet sedan kan arbeta vidare med. Detta i kombination med utbildning samt andra slag av stödjande och styrande åtgärder från staden centralt.

Staden centralt bör också ta ett större ansvar för att förverkliga intentionerna i policyn i den del som initialt belyses under rubriken "Vårt gemensamma uppdrag – ett Stockholm i världsklass" om att medarbetare på en arbetsplats i Stockholm stad ska uppfatta att de är en del av hela stadens verksamhet. Detta är viktigt men absolut inte en självklarhet. Det ligger ofta närmare till hands att identifiera sig med institutionen, förskolan eller äldreboendet som man arbetar på. Det ligger en stor utmaning för såväl staden centralt som för nämnder och styrelser att aktivt arbeta med denna fråga. Att som medarbetare i staden känna stolthet över de insatser, det yrke och den verksamhet de arbetar inom, samt kommunicerar det till omgivningen, säkerställer staden som konkurrenskraftig och attraktiv arbetsgivare samt i förlängningen servicen till medborgarna.

Socialtjänstförvaltningen saknar belysning av tidsbegränsat ledarskap, som fanns i det tidigare policydokumentet om ledarstrategi. Synen på ledarskapet förändras då uppdraget kan bli ett uppdrag under en period och inte en slutpunkt i karriären eller det kan bli ett steg mot ännu större ledaruppdrag. Ett tidsbegränsat uppdrag kan stimulera till att man vågar pröva ledaruppdrag och det bör framgå av personalpolicyn att staden är positiv till tidsbegränsat ledarskap.

Trafik- och renhållningsnämnden

Trafik- och renhållningsnämnden beslutade vid sitt sammanträde den 19 augusti 2008 att som svar på remissen överlämna kontorets utlåtande.

Reservation anfördes av tjänstgörande ersättaren Kajsa Stenfelt (v) och ledamoten Mats Lindqvist (mp), *bilaga 1*.

Trafikkontorets tjänsteutlåtande av den 23 juni 2008 har i huvudsak följande lydelse.

Sammanfattning

En reviderad policy för Stockholms stad har remitterats till Trafikkontoret för yttrande. Förslaget till en reviderad policy innebär att ett antal personalpolitiska styrdokument har inarbetats i dokumentet för att öka tydligheten och förståelsen för stadens chefer och medarbetare. Detta innebär att giltigheten för styrdokumenterna för Stockholms stad när

det gäller ledarstrategi, arbetsmiljöpolicy, kompetensförsörjning, lönepolicy, jämställdhetspolicy samt policy för droger och alkohol kommer att upphöra och ersättas av en samlad personalpolicy för Stockholms stad.

Det nya förslaget har i princip inte tillfört nya aspekter eller inriktningar i policyn utan syftar till att tydliggöra och underlätta ett förhållningssätt hos både chefer och medarbetare.

Bakgrund

Kommunstyrelsen har till Trafikkontoret remitterat ett förslag till en reviderad Personalpolicy för Stockholms stad, DNR 201-295/2007 för yttrande senast 2008-08-29. Förslaget har även remitterats till stadsdelsnämnderna Enskede-Årsta-Vantör, Östermalm, Utbildningsförvaltningen.

Antalen styrdokument har minskats, sammanslagits och ett antal personalpolitiska styrdokument har inarbetats i den nya personalpolicyn för att öka tydligheten och underlätta för stadens chefer att förhålla sig till dokumentet. Detta innebär att giltigheten för styrdokumentet för Stockholms stad när det gäller ledarstrategi, arbetsmiljöpolicy, kompetensförsörjning, lönepolicy, jämställdhetspolicy samt policy för droger och alkohol kommer att upphöra och ersättas av en samlad personalpolicy för Stockholms stad. Endast de delar av stadens ledarstrategi som behandlar förväntningar och krav på ledarskapet har inarbetats i personalpolicyn.

Det står fortfarande fritt för nämnder att fördjupa sig eller konkretisera policyn i de delar som kan vara angelägna för förvaltningen.

Trafikkontorets synpunkter

Trafikkontoret välkomnar det nya förslaget då det sammanfattar ett antal personalpolitiska styrdokuments innehåll och syften. Förslaget speglar stadens värderingar och strävan att tillsammans med sina medarbetare utvecklas till en trivsamt och attraktiv arbetsplats. Den ger uttryck för stadens personalpolitiska grundvärderingar och bidrar till att ge stadens medarbetare en gemensam grund för det dagliga arbetet. Den ger en aktuell bild av Stockholms stads synsätt och ambitioner som arbetsgivare och visar en stark tilltro till medarbetarnas vilja och förmåga att göra ett bra jobb.

Stockholms stads personalpolicy ska vara ett levande dokument och användas som vägvisare för chefer, arbetsledare och medarbetare så att de tillsammans kan bidra till att göra Stockholms stad till en effektiv organisation och en arbetsplats där medarbetarna trivs och utvecklas i. Det personalpolitiska arbetet ska stödja verksamhetens mål och vara ett medel för att uppfylla medborgarnas behov.

Den nya förslaget torde tydliggöra och underlätta ett förhållningssätt hos både chefer

och medarbetare.

Utbildningsnämnden

Utbildningsnämnden beslutade vid sitt sammanträde den 21 augusti 2008 att som svar på remissen överlämna förvaltningens utlåtande.

Reservation anfördes av Roger Mogert m fl (s), *bilaga 1*.

Reservation anfördes av ledamoten Inger Stark (v), *bilaga 1*.

Reservation anfördes av ledamoten Per Olsson (mp), *bilaga 1*.

Utbildningsförvaltningens tjänsteutlåtande daterat den 23 juni 2008 har i huvudsak följande lydelse.

Sammanfattning

Utbildningsnämnden har fått att på remiss att lämna synpunkter på stadsledningskontorets förslag till ny samlad personalpolicy för Stockholms stad. Den föreslagna policyn innebär en revidering tillika en sammanslagning av tidigare beslutade styrdokument inom personalområdet såsom personalpolicy, kommunstyrelsens samlade ansvar för kompetensförsörjning, lönepolicy, arbetsmiljöpolicy, jämställdhetspolicy vad avser staden som arbetsgivare, policy mot alkohol och droger samt delar av ledarstrategin.

Förvaltningen är positiv till den nya samlade personalpolicyn för Stockholm stad men har några synpunkter på innehåll.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom Personalavdelningen.

Bakgrund

I ärendet budget 2007 för Stockholms stad gavs kommunstyrelsen i uppdrag att samtliga personalpolitiska dokument, förutom ledarstrategin, ska inarbetas i en gemensam reviderad policy för att minska antalet styrdokument i staden och på så sätt underlätta för cheferna att förhålla sig till styrningen.

Förvaltningen synpunkter

Utbildningsförvaltningen ser positivt på sammanslagningen av det antal styrdokument inom personalområdet som funnits sedan tidigare. Att ersätta ett antal dokument med ett övergripande underlättar för såväl chefer som medarbetare att hålla sig ajour med styrningen. Dispositionen av den föreslagna personalpolicyn med rubriker för medar-

betare respektive chefer bidrar också till en större tydlighet vad avser kraven på olika befattningshavare. Förvaltningen instämmer också i att ett relativt kortfattat dokument som ska ersätta ett stort antal styrdokument inom hela det personalpolitiska området behöver kompletteras förvaltningslokalt.

Beträffande innehåll och disposition saknar förvaltningen en inledande formulering om den organisationskultur som ska präglja stadens verksamheter och vara ett verktyg för att skapa ett Stockholm i världsklass. Formuleringarna om behovet av stolthet för insatser, yrke och verksamhet samt skyldigheten att hushålla med resurser behöver kompletteras med positiva nyckelord som t ex engagemang, vilja, kreativitet, hög kompetens för att visa på hur vi når målen.

I avsnittet om resultat och lön saknar förvaltningen en beskrivning av målet med individuell och differentierad lön. En formulering skulle kunna vara: Genom att tillämpa en individuell och differentierad lönesättning utifrån tydliga kriterier skapas en effektiv verksamhetsutveckling. Nuvarande formulering om en individuell lön som ett strävansmål indikerar att individuell lön inte tillämpas. Redan i styrdokumentet "Lönepolitik i Stockholms stad" från 1999 anges dock att "staden tillämpar individuell och differentierad lön".

Förvaltningens förslag

Förvaltningen föreslår nämnden att överlämna förvaltningens synpunkter som svar på remissen.

Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd

Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 21 augusti 2008 att tillstyrka remissen och översända förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

Reservation anfördes av ledamöterna Rosa Lundmark (v), Jonas Eklund (mp), *bilaga 1*.

Särskilt uttalande gjordes av vice ordföranden Magnus Dannqvist m.fl. (s), *bilaga 1*.

Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande av den 7 juli 2008 har i huvudsak följande lydelse.

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 förtrogna 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.

Östermalms stadsdelsnämnd

Östermalms stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 28 augusti 2008 att överlämna förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

Särskilt uttalande gjordes av vice ordförande Rolf Lindell m fl (s), *bilaga I*.

Östermalms stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande av den 30 juli 2008 har i huvudsak följande lydelse.

Bakgrund

I ärendet budget 2007 för Stockholms stad gavs kommunstyrelsen i uppdrag att samtliga personalpolitiska dokument, förutom ledarstrategin, ska inarbetas i en gemensam reviderad policy. Antalet styrdokument i staden ska minska för att öka tydligheten och möjligheten för stadens chefer att förhålla sig till den styrning som avses.

Förvaltningens förslag

Förvaltningen anser att den nya personalpolicyn på ett lättöverskådligt och bra sätt sammanfattar tidigare styrdokument inom personalområdet. Den har en tilltalande layout och är skriven på ett ledigt sätt som gör den lätt att ta till sig av våra medarbetare. Förvaltningen anser även att det är bra att man har beaktat ledarstrategin under framtagandet av personalpolicyn i de delar som rör förväntningar och krav på stadens ledare.

Förvaltningen föreslår nämnden att godkänna förvaltningens svar på denna remiss och överlämna svaret till kommunstyrelsen.

RESERVATIONER M.M.

Socialtjänstnämnden

Reservation anfördes av vice ordföranden Karin Rågsjö (v) till förmån för sitt eget förslag innebärande att socialtjänstnämnden lämnar följande yttrande över remissen.

Stockholms stad har som en av landets största arbetsgivare ett stort ansvar för sina anställda. Staden måste därför lägga stort fokus på det personalpolitiska området.

Det är positivt med en sammanhållen personalpolicy, men eftersom alla delar i de tidigare dokumenten inte är med är risken att policyn blir utslätad och förlorar sin funktion som styrdokument. Avsnitten om lönesättning är ett exempel. För många anställda är den typ av prestationsbaserad lönesättning som beskrivs i policyn varken möjlig eller önskvärd. Lönepolicyn bör formuleras så att den omfattar alla anställda. Ett annat problem med ett samlat dokument är att staden har kritiserats för att sakna en separat arbetsmiljöpolicy.

Eftersom en policy endast innehåller övergripande målsättningar och värderingar måste staden centralt respektive nämnder och styrelser dessutom ta fram ett konkret personalpolitiskt program i samverkan med de fackliga organisationerna.

För att policyn ska ha en mer styrande effekt skulle vi gärna se mycket starkare skrivningar om jämställdhet, mångfald och medarbetarnas inflytande. Till exempel vill vi att staden inför möjligheter för medarbetare att pröva självförvaltning av verksamhet, uppmuntrar till delat ledarskap samt arbetar för att jämställdhetsintegrera all verksamhet. Staden bör tydliggöra att pappor ska uppmuntras att vara föräldralediga och mammor att satsa på jobbet.

Vi vill också se skrivningar i personalpolicyn om vikten av en fri debatt på arbetsplatserna och om att staden välkomnar ett kritiskt tänkande hos medarbetarna, eftersom det utvecklar verksamheten. Anställda som blir övertaliga ska bemötas på ett värdigt sätt av alla chefer och få bästa möjliga stöd. Andra viktiga målsättningar som behöver lyftas fram i policyn är arbetsgivarens ansvar för att säkra en kontinuerlig utbildning av all personal, att öka kunskapen om HBT på arbetsplatserna samt att lyfta fram chefernas ansvar för att prioritera när medarbetarnas arbetstid inte räcker till – ett förbättringsområde i medarbetarenkäten.

Dessutom bör personalpolicyn ange stadens strävan att skapa ett mer uthålligt arbetsliv för stora personalgrupper som idag pensioneras i förtid. Exempelvis vill vi se bättre

arbetsmiljö och kortare normalarbetstid i äldreomsorgen och förskolan. Det bör finnas skrivningar som stödjer att personalen uppmuntras att cykla och promenera till jobbet istället för att köra bil.

Särskilt uttalande gjordes av ledamöterna Abdo Goriya m.fl. (s) enligt följande.

De anställda i staden är dess viktigaste resurs. Staden bör ha som utgångspunkt att vara en föregångare inom personalpolitiken. Vi anser att staden ska fungera som en mönsterarbetsgivare som sprider inspiration och goda idéer. Stockholms stad har därmed ett stort ansvar för sina anställda, ett ansvar som innebär att medarbetare ska känna trygghet i sitt arbete, ges möjlighet till utveckling och känna att de behandlas rättvist. Mot bakgrund av detta är det viktigt att lägga stort fokus på det personalpolitiska området.

Detta förslag till personalpolicy är en sammanfogning och förkortning av ett antal policys på personalområdet. Ett sammanhållet dokument ökar rimligen både tillgängligheten och spridningen. Vi kan tycka att det är ett bra syfte att minska antalet styrdokument och att föra samman policydokument inom samma område. Viktigt att ha i åtanke är dock att anledningen till att det exempelvis finns en separat arbetsmiljöpolicy är att staden dessförinnan hade kritiserats av arbetsmiljöverket för att inte ha en separat arbetsmiljöpolicy.

Samtidigt finns inte heller samtliga delar kvar i denna nya variant. Risken är att policyn åtminstone i vissa delar blir så intetsägande att den förlorar sin funktion. De avsnitt som behandlar lönesättning är ett exempel. För många av stadens anställda är den typ av prestationsbaserad lönesättning som beskrivs i policyn varken möjlig eller önskvärd. Lönepolicyn måste rimligen formuleras så att den omfattar samtliga stadens anställda.

Vi står självklart bakom skrivningen att man som chef ska vara lojal mot politiskt fattade beslut. Det får dock inte uppfattas som att chefer i staden inte har någon yttrandefrihet vid missnöje. Politiskt fattade beslut måste givetvis respekteras och följas. All personal, såväl chefer som övriga medarbetare, måste dock kunna säga vad de tycker utan att riskera att klassas som illojala. Det ingår i den demokratiska processen.

Det är också viktigt att i en personalpolicy slå fast att stadens anställningar i grunden ska vara heltidsanställningar. Vi anser att heltid ska vara en rättighet och deltid ska vara en möjlighet.

Trafik- och renhållningsnämnden

Reservation anfördes av tjänstgörande ersättaren Kajsa Stenfelt (v) och ledamoten Mats Lindqvist (mp) till förmån för eget förslag innebärande att nämnden beslutar att överlämna följande utlåtande som svar på remissen från kommunstyrelsen.

Det är positivt med en sammanhållen personalpolicy men vi skulle gärna se mycket starkare skrivningar om jämställdhet, mångfald och medarbetarnas inflytande. Till exempel vill vi att staden inför möjligheter för medarbetare att pröva självförvaltning av verksamhet, uppmuntrar till delat ledarskap samt arbetar för att jämställdhetsintegrera all verksamhet.

Andra viktiga målsättningar som behöver lyftas fram är arbetsgivarens ansvar för att säkra en kontinuerlig utbildning av all personal, att öka kunskapen om HBT på arbetsplatserna samt att lyfta fram chefernas ansvar för att prioritera när medarbetarnas arbetstid inte räcker till.

Vi vill också se starkare skrivningar om vikten av en fri debatt på arbetsplatserna och att medarbetarnas möjlighet till kritiskt tänkande utvecklar arbetsplatsen och bör uppmuntras. Anställda som blir övertaliga ska bemötas på ett värdigt sätt av alla chefer och få bästa möjliga stöd.

Personalpolicyen bör dessutom ange visa på stadens strävan till ökad jämlikhet genom att minska löneskillnaderna och uppmuntra pappor att ta ut föräldraledighet. Kortare arbetstid i äldreomsorgen och förskolan ger ett mer uthålligt arbetsliv för stora personalgrupper. Tjänstebilar bör avskaffas och personalen uppmuntras att cykla eller promenera till jobbet.

Utbildningsnämnden

Reservation anfördes av vice ordföranden Roger Mogert m fl (s) till förmån för eget förslag innebärande att ärendet skulle överlämnas utan eget ställningstagande.

Reservation anfördes av ledamoten Inger Stark (v) till förmån för eget yrkande innebärande att utbildningsnämnden lämnar följande yttrande över remissen.

Eftersom en policy endast innehåller övergripande målsättningar och värderingar måste staden centralt respektive nämnder och styrelser också ta fram ett konkret personalpolitiskt program i samverkan med de fackliga organisationerna.

Det är positivt med en sammanhållen personalpolicy, men vi skulle gärna se mycket starkare skrivningar om jämställdhet, mångfald och medarbetarnas inflytande. Till exempel vill vi att staden inför möjligheter för medarbetare att pröva självförvaltning av verksamhet, uppmuntrar till delat ledarskap samt arbetar för att jämställdhetsintegrera all verksamhet.

Andra viktiga målsättningar som behöver lyftas fram är arbetsgivarens ansvar för att säkra en kontinuerlig fortbildning av all personal, att öka kunskapen om HBT på arbetsplatserna samt att lyfta fram chefernas ansvar för att prioritera när medarbetarnas arbetstid inte räcker till.

Vi vill också se starkare skrivningar om vikten av en fri debatt på arbetsplatserna och att ett kritiskt tänkande hos medarbetarna utvecklar verksamheten och ska uppmuntras. Anställda som blir övertaliga ska bemötas på ett värdigt sätt av alla chefer och få bästa möjliga stöd.

Dessutom bör personalpolicyen ange stadens strävan till ökad jämlikhet genom att minska löneskillnaderna. Pappor bör uppmuntras att vara föräldralediga och mammor uppmuntras att satsa på jobbet. Kortare arbetstid i äldreomsorgen och förskolan är andra viktiga målsättningar som ger ett mer uthålligt arbetsliv för stora personalgrupper. Tjänstebilarna bör avskaffas och personalen uppmuntras att cykla och promenera till jobbet.

Reservation anfördes av ledamoten Per Olsson (mp) till förmån för eget yrkande innebärande att utbildningsnämnden lämnar följande yttrande över remissen.

Det är i grunden bra att samla policydokument till ett sammanhållet styrdokument men det finns samtidigt en risk att dokumentet blir allt för övergripande och därmed inte kan användas som styrdokument i praktiken. Vi förutsätter att staden centralt samt respektive nämnder och styrelser tar fram lokalt förankrade personalpolitiska program som granskas och uppdateras regelbundet. Det är också angeläget att genomföra djupare studier, exempelvis av lönekartläggningen och resultatet av handlingsplanerna för jämställda och jämlika löner.

Det är framför allt skrivningarna om jämställdhet och mångfald som blir allt för svävande i det sammanhållna dokumentet. Skrivningarna för att åstadkomma en jämställd personalpolitik måste skärpas och leda till att de löneskillnader som finns mellan kvinnor och män i stadens verksamheter avskaffas. Staden ska uppmuntra blivande pappor att ta ut sin föräldraledighet och erbjuda småbarnsföräldrar möjlighet till distansarbete.

Jämställd representation, arbetstidsförkortning och delat ledarskap är andra viktiga delar i jämställdhetsarbetet.

Det måste bli tydligare att ingen ska diskrimineras på grund av etnicitet, funktionshinder eller sexuell läggning samt vikten av att stadens personal ska utbildas i hbt-kompetens.

Rätten till meddelarfrihet behöver finnas med som en tydlig del i dokumentet. All offentligt finansierad verksamhet ska ha samma villkor när det gäller meddelarfrihet oavsett om verksamheten sker inom offentliga institutioner eller på entreprenad.

I policyn ska framgå att förvaltningschefer inte ska tjäna mer än fyra gånger mer än den lägst betalde i staden.

Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd

Reservation anfördes av ledamöterna Rosa Lundmark (v), Jonas Eklund (mp) till förmån för eget förslag innebärande att nämnden lämnar följande yttrande över remissen.

Eftersom en policy endast innehåller övergripande målsättningar och värderingar måste staden centralt respektive nämnder och styrelser också ta fram ett konkret personalpolitiskt program i samverkan med de fackliga organisationerna.

Det är positivt med en sammanhållen personalpolicy, men vi skulle gärna se mycket starkare skrivningar om jämställdhet, mångfald och medarbetarnas inflytande. Till exempel vill vi att staden inför möjligheter för medarbetare att pröva självförvaltning av verksamhet, uppmuntrar till delat ledarskap samt arbetar för att jämställdhetsintegrera all verksamhet. Staden bör uppmuntra pappor att vara föräldralediga och mammor att satsa på jobbet.

Vi vill också se skrivningar om vikten av en fri debatt på arbetsplatserna och att staden välkomnar ett kritiskt tänkande hos medarbetarna utvecklar verksamheten. Anställda som blir övertaliga ska bemötas på ett värdigt sätt av alla chefer och få bästa möjliga stöd. Andra viktiga målsättningar som behöver lyftas fram är arbetsgivarens ansvar för att säkra en kontinuerlig utbildning av all personal, att öka kunskapen om HBT på arbetsplatserna samt att lyfta fram chefernas ansvar för att prioritera när medarbetarnas arbetstid inte räcker till.

Dessutom bör personalpolicyn ange stadens strävan att minska löneskillnaderna och skapa ett mer uthålligt arbetsliv för stora personalgrupper. Exempelvis vill vi se en höjning av de lägsta lönerna och en kortare arbetstid i äldreomsorgen och förskolan.

Lönepolitiken bör tas fram i samverkan med de fackliga organisationerna. Arbetsmiljön behöver lyftas fram i policyn och personalen uppmuntras att cykla och promenera till jobbet istället för att köra bil.

Särskilt uttalande gjordes av vice ordföranden Magnus Dannqvist m.fl. (s) enligt följande.

De anställda i staden är stadens viktigaste resurs. Staden bör ha som utgångspunkt att vara en föregångare inom personalpolitiken. Målet bör vara att staden ska fungera som en mönsterarbetsgivare som sprider inspiration och goda idéer. Stockholms stad har därmed ett stort ansvar för sina anställda, ett ansvar som innebär att medarbetare ska känna trygghet i sitt arbete, ges möjlighet till utveckling och känna att de behandlas rättvist. Mot bakgrund av detta är det viktigt att lägga stort fokus på det personalpolitiska området.

Detta förslag till personalpolicy är en sammanfogning och förkortning av ett antal policys på personalområdet. Ett sammanhållet dokument ökar rimligen både tillgängligheten och spridningen. Men samtidigt finns inte heller samtliga delar kvar i denna nya variant. Risken är att policyn åtminstone i vissa delar blir så intetsägande att den förlorar sin funktion. De avsnitt som behandlar lönesättning är ett exempel. För många av stadens anställda är den typ av prestationsbaserad lönesättning som beskrivs i policyn varken möjliga eller önskvärda. Lönepolicyn måste rimligen formuleras så att den omfattar samtliga stadens anställda.

Ett annat problem som sammanfogningen innebär är att staden sedan tidigare har kritiserats för att sakna exempelvis en separat arbetsmiljöpolicy.

Östermalms stadsdelsnämnd

Särskilt uttalande gjordes av vice ordförande Rolf Lindell m fl (s) enligt följande.

De anställda i staden är dess viktigaste resurs. Staden bör ha som utgångspunkt att vara en föregångare inom personalpolitiken. Målet bör vara att staden ska fungera som en mönsterarbetsgivare som sprider inspiration och goda idéer. Alla medarbetare ska känna trygghet i sitt arbete, ges möjlighet till utveckling och känna att de behandlas rättvist.

Förslaget till personalpolicy är en sammanfogning och förkortning av ett antal policys på personalområdet. Vi ser dock en del problem med förslaget. För många av stadens anställda är exempelvis den typ av prestationsbaserad lönesättning som beskrivs i policyn varken möjlig eller önskvärd. Lönepolicyn måste rimligen formuleras så att

den omfattar samtliga stadens anställda. Ett annat problem är att staden saknar en separat arbetsmiljöpolicy.