

09

Till
Hässelby-Vällingby
stadsdelsnämnd
2016-05-18

Remissvar angående personalpolicy för Stockholms stad.

Remiss från Kommunstyrelsen, Dnr 219-1671/2015

Förvaltningens förslag till beslut

Stadsdelsnämnden godkänner och överlämnar förvaltningens tjänsteutlåtande till kommunstyrelsen som svar på remissen.



Ulla Thorslund
stadsdelsdirektör

Ulla Cadwalader
avdelningschef

Sammanfattning

Den föreslagna personalpolicyn för Stockholms stad är en revidering av tidigare beslutad personalpolicy från 2009. Policyn beskriver förhållningssätt och inriktning och anger de gemensamma ramar som vägleder medarbetare och chefer inom Stockholm stad. Policyn hanterar inte detaljerade regler eller anvisningar utan dessa finns i andra styrdokument. Revideringen syftar till att lyfta fram medarbetarnas perspektiv i än högre grad och ska vara konkret, kortfattad och med ett enkelt språk. Personalpolicyn är gemensam och övergripande för alla stadens förvaltningar.

Ärendets beredning

Detta ärende har utarbetats inom personalavdelningen i samarbete med förvaltningens partsammansatta arbetsgrupp. Remissen är behandlad i förvaltningsgruppen den 12 maj 2016.

Bakgrund

I budget 2015 för Stockholms stad gavs Kommunstyrelsen i uppdrag att ta fram en reviderad personalpolicy som syftar till ett jämställt och hållbart arbetsliv och ger medarbetarna förutsättningar att upprätthålla en hög kvalitet i verksamheterna.

Ärendet

I uppdraget till Kommunstyrelsen angavs att den reviderade personalpolicyn skulle tas fram i nära samarbete med medarbetare och fackliga organisationer. Förslag till policy har engagerat ett stort antal medarbetare och varit uppe till behandling i många olika referensgrupper och sammanhang. Förvaltningen har tidigare haft möjligheter att lämna synpunkter på frågan om arbetet med stadens personalpolicy. Då gällde frågorna syftet med personalpolicyn, vilka områden som är viktiga att ha med, samt hur staden kan få personalpolicyn att bli ett levande verktyg i vardagen. Dessa frågor diskuterades i förvaltningens partsammansatta arbetsgrupp i november och december 2015.

Förvaltningens synpunkter och förslag

Förvaltningen vill först och främst framhålla det positiva med en stadsgemensam personalpolicy som bidrar till ett gemensamt synsätt och en strategisk linje för stadens alla medarbetare och chefer. Uppdelningen på olika områden där det klart framgår vad som förväntas av såväl medarbetare som chef gör policyn tydlig och lätt att hantera och ta till sig. Det bidrar till att policyn på ett enkelt sätt kan konkretiseras på arbetsplatsträffar, samverkansgrupper och i individuella samtal med medarbetare. De i policyn uttryckta förväntningarna på chefer och medarbetare är utmärkta som utgångspunkt för fortsatta diskussioner där respektive grupp, enhet eller chef kan ”djupdyka” i vad förväntningarna innebär på just deras enhet.

Av inledningen i remissen framgår att revideringen av personalpolicyn syftar till att lyfta fram medarbetarnas perspektiv i än högre grad. Medarbetarskap och medarbetaransvar är angelägna områden som behöver lyftas och diskuteras kontinuerlig. Förvaltningen konstaterar att policyn har ”lyft ribban” något vad gäller förväntningarna på medarbetare och därmed också på vad man som chef förväntas förmedla till sina medarbetare. Ett exempel är området politik och verksamheter där det nu än tydligare uttrycks att såväl chef som medarbetare förväntas ha förståelse för innebörden av politisk styrning. Detta sätter ett tydligare krav på chefer att sätta in den egna verksamheten i stadens övergripande perspektiv. Ett annat exempel på detta är området mål- och resultatstyrning, där det finns en skar-

pare skrivning kring förväntningen på medarbetare att ständigt utveckla sitt arbetssätt i syfte att bättre uppfylla mål och resultatkrav.

Förvaltningen tycker det är särskilt positivt med den tydliga koppling till den nya föreskriften om social och organisatorisk arbetsmiljö som finns inom området arbetsmiljö och hälsa. Dock kan formuleringen kring medarbetares ansvar för sin hälsa och kravet på att göra chefen uppmärksam på om hälsan påverkar arbetet vara/bli något svårtolkad. Kanske kan det uttryckas tydligare och mer uppmuntrande för att undvika missförstånd eller onödigt skuldbeläggning. Ett område som lyfts fram i högre grad än tidigare är likabehandlingsperspektivet, vilket förvaltningen anser är positivt och angeläget inte minst för arbetet mot visionen "Ett Stockholm för alla".

Sammanfattningsvis vill förvaltningen framföra att alla områden som lyfts fram i personalpolicyn är viktiga och angelägna områden. I arbetet med den slutliga layouten är förhoppningen att dessa områden kompletteras med illustrerande bilder från olika verksamheter så att så många medarbetare som möjligt kan känna igen sig. I nästa steg när policyn ska implementeras på förvaltningarna är det naturligt att policyn bryts ner och omsätts mer konkret på respektive enhets- och verksamhetsnivå.
