

Kersti Tagesson
Telefon: 08-508 143 17Enskede-Årsta-Vantörs
stadsdelnämnd

Personalpolicy för Stockholms stad- svar till Kommunstyrelsen

Förvaltningens förslag till beslut

Förvaltningens tjänsteutlåtande åberopas som yttrande till kommunstyrelsen.

Lena Lundström Stoltz
StadsdelsdirektörKersti Tagesson
Personalchef

Sammanfattning

Personalpolicyn beskriver förhållningssätt och inriktning, allmänt eller i vissa avseenden. Den anger de gemensamma ramar som vägleder medarbetare och chefer inom Stockholm stad. Den är gemensam för all stadens förvaltningar och i tillämpliga delar även för bolagen.

Förvaltningen anser att det förslag till reviderad personalpolicy som tagits fram i stora delar är ett bra förslag. Vi tycker det är bra med en personalpolicy som ger riktning att förverkliga stadens vision - Ett Stockholm för alla.

Bakgrund

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

Ärendet

Personalpolicyn ska bidra till att skapa tillhörighet och sammanhållning över hela staden och utgöra en strategisk linje och

gemensamt synsätt för stadens medarbetare och förverkligandet av – Ett Stockholm för alla. Policyn beskriver förhållningssätt och inriktning, det vill säga grundprinciper för staden och dess medarbetares handlande, allmänt eller i vissa avseenden. Den anger de gemensamma ramar som vägleder medarbetare och chefer inom Stockholms stad. Den är gemensam och övergripande för alla stadens förvaltningar och i tillämpliga delar även för bolagen.

Personalpolicyn innehåller följande delar med mål att leva upp till stadens vision -Ett Stockholm för alla :

- Vi arbetar för stockholmarna
- Politik och verksamheter
- Mål och resultatstyrning
- Utvecklas och lära nytt
- Delaktighet och inflytande
- Hälsa och arbetsmiljö
- Likabehandling
- Lön

Revideringen av personalpolicyn har syftat till att lyfta fram medarbetarens perspektiv i än högre grad. Den ska vara konkret, kortfattad och med ett enkelt språk. Policyn hanterar inte detaljerade regler eller anvisningar.

300 medarbetare har deltagit i olika fokusgrupper och fört fram sina åsikter. Personalchefer från stadens alla förvaltningar har deltagit i workshop om personalpolicyn den 29 september 2015. De fackliga ledamöterna i Cesam har deltagit i en workshop i form av dialogcafé om personalpolicyn den 6 oktober 2015. Den 9 oktober 2015 bjöds en fokusgrupp i form av chefer och medarbetare från samtliga förvaltningar och bolag in till en heldags workshop i form av mötesformen ”Open space”. Samtliga förvaltningsgrupper (samverkan mellan arbetsgivare och fackliga organisationer) i stadens förvaltningar och bolag har getts möjlighet att lämna synpunkter och förslag om vad som är viktigt med en personalpolicy, vad som eventuellt saknas i den tidigare personalpolicyn samt vilka verktyg de behöver för att förankra policyn ute i verksamheterna.

Ärendet har behandlats i Cesam den 15 mars 2016.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts av förvaltningens personalavdelning genom insamling av synpunkter från förvaltningsgruppen.

Förvaltningens synpunkter och förslag

Förvaltningen anser att det är viktigt med en för staden gemensam personalpolicy som omfattar både chefer och medarbetare. En policy som betonar - Ett Stockholm för alla, som ger medarbetare och chefer möjlighet att känna sig inkluderade och likställda oavsett var i staden man arbetar. Förvaltningen är positiv till innehåll och upplägg av policyn samt att det ger möjlighet till fördjupade diskussioner som knyter frågeställningar om föräldraskap och arbete, organisatorisk och social hälsa samt trygghet i anställningen närmre den egna verksamheten. Förvaltningen betonar vikten av möjlighet till medarbetarens kompetens utifrån stadens och verksamhetens behov. Förvaltningen framhåller också vikten av att implementeringsarbetet prioriteras och särskilt lyfts fram och följs upp i de styrande dokumenten som verksamhetsplan och verksamhetsberättelse. Förvaltningen föreslår att tjänsteutlåtandet godkänns som svar till kommunstyrelsen.

Bilaga:

1. Remisshandling