

**Handläggare**  
Lars Ericsson  
Telefon: 08 508 11 818

**Till**  
Servicenämnden  
2016-05-17

## **Personalpolicy för Stockholms stad**

Remiss från kommunstyrelsen

### **Förslag till beslut**

Servicenämnden återoppar detta tjänsteutlåtande som svar på remissen och förklarar beslutet vara omedelbart justerat.

Christer Edfeldt  
Förvaltningschef

Annika Rapp  
Administrativ chef

### **Sammanfattning**

Stadsledningskontoret föreslår att en reviderad personalpolicy ska antas vilken anger förhållningssätt, inriktning och de gemensamma ramar som vägleder medarbetare och chefer inom Stockholms stad.

Förvaltningen stödjer i allt väsentligt förslaget till personalpolicy som är konkret, anger en inriktning på området samt gör det tydligt vad som förväntas av medarbetare och chefer inom organisationen.

Det är angeläget att policyn implementeras på ett aktivt sätt inom staden, exempelvis i planer och uppföljningar samt vid arbetsplatsträffar och i anknytning till medarbetarsamtal.

## Ärendets beredning

Detta tjänsteutlåtande har utarbetats inom administrativa avdelningen. Ärendet behandlas på förvaltningsgruppen 2016-05-10.

## Bakgrund

Stadsledningskontoret föreslår i ett tjänsteutlåtande att en reviderad personalpolicy för Stockholms stad ska fastställas.

Kommunstyrelsen har remitterat ärendet till servicenämnden m fl för yttrande senast 2016-05-19.

## Sammanfattning av remissen

I budget för 2015 gavs kommunstyrelsen i uppdrag att ta fram en reviderad personalpolicy för staden. Här angavs att policyn skulle syfta till ett jämställt och hållbart arbetsliv som ger medarbetarna goda förutsättningar att upprätthålla en hög kvalitet i verksamheterna.

Den reviderade personalpolicyn har utarbetats av en arbetsgrupp bestående av personalchefer från olika förvaltningar. Stadsledningskontorets personalstrategiska avdelnings ledning har utgjort styrgrupp. Vidare har ett stort antal medarbetare och chefer från samtliga förvaltningar och bolag samt fackliga representanter varit involverade i framtagandet.

Policyn riktas till alla medarbetare och chefer inom Stockholms stad. Här beskrivs stadens förhållningssätt inom olika områden samt vilka förväntningar och krav staden som arbetsgivare har på medarbetare och chefer. Vidare framgår det vad man som anställd kan förvänta sig av staden som arbetsgivare.

Förslaget utgår från vårt gemensamma uppdrag inom staden – Ett Stockholm för alla. Tillsammans skapar vi en klimatsmart stad som utmärks av social, ekonomisk och demokratisk hållbarhet.

Som medarbetare inom staden arbetar vi ytterst på uppdrag av stockholmarna och arbetet finansieras med skatter och avgifter. Vi har därför skyldighet att utgå från stockholmarnas behov och använda de gemensamma resurserna på ett effektivt sätt. Verksamheterna bidrar till bättre förutsättningar för att leva, bo och

arbeta inom staden och som medarbetare känner vi stolthet och engagemang för det arbete vi gör.

Varje verksamhet inom staden bidrar till att uppfylla stadens övergripande mål. Medarbetarna förväntas ha kunskap om verksamhetens mål och om hur de egna insatserna bidrar till hela stadens utveckling, ha förståelse för innebörden av politisk styrning samt följa politiskt fattade beslut. Cheferna ansvarar därutöver för att sätta in verksamheten i stadens övergripande perspektiv och för att delegation och ansvarsområden är tydliga. Vidare förväntas att både chefer och medarbetare arbetar mål- och resultatorienterat.

Det är viktigt att alla anställda inom staden vill utvecklas och lära nytt. Förändringar inom staden och av våra uppdrag kräver att vi ständigt arbetar för att utveckla verksamheten och vår kompetens. Ansvar för kompetensutveckling ligger både hos medarbetare och chefer. Genom samverkanssystemet görs medarbetarna delaktiga och ges inflytande över hur verksamheten ska utvecklas.

Stadens mål är en god arbetsmiljö som främjar hälsa och säkerhet, bidrar till väl fungerande verksamheter och ett långsiktigt hållbart arbetsliv för medarbetarna. Alla anställda har, utifrån sin roll, ett ansvar för att åstadkomma en god arbetsmiljö.

Stadens verksamheter kännetecknas av respekt för alla människors lika värde och genomsyras av jämställdhet, jämlikhet och frihet från diskriminering. Vår arbetsmiljö är fri från kränkande särbehandling och trakasserier. Alla medarbetare behandlas likvärdigt i fråga om arbetsförhållanden, anställningsvillkor och utvecklingsmöjligheter. Lönesättningen är individuell och differentierad sakligt motiverade. Medarbetarna känner till vilka krav, förväntningar och mål som gäller och cheferna följer upp och återkopplar resultaten.

I stadsledningskontorets tjänsteutlåtande påtalas att det är viktigt att varje förvaltning och bolag arbetar aktivt med att implementera policyn. Detta bör framgå i anvisningarna till verksamhetsplan 2017 och följas upp i verksamhetsberättelsen. Vidare ska policyn tas upp vid introduktion av nya medarbetare, vid arbetsplatsträffar samt knyta an till medarbetar- och lönesamtal.

### **Förvaltningens synpunkter och förslag**

Förvaltningen stödjer i allt väsentligt förslaget till personalpolicy som är konkret, anger en inriktning för staden på området samt gör det tydligt vad som förväntas av medarbetare och chefer inom

organisationen. Förslaget har flera likheter med den idag gällande policyn vilket som helhet bidrar till kontinuitet i stadens förhållningssätt gällande personalfrågor.

Förvaltningen instämmer i att det är angeläget att policyn implementeras på ett aktivt sätt inom staden. Det är angeläget att genomförandet så som föreslås återspeglas i anvisningar och planering samt vid uppföljning, exempelvis i medarbetarenkäten. Vidare är ansvarsförhållanden, förhållningssätt med mera i policyn viktiga frågor vid medarbetarsamtal.

Det kan övervägas att stadens mål och övergripande hållning som arbetsgivare redovisas något utförligare i policyns olika avsnitt. Detta för att underlätta för stadens medarbetare och chefer att bli kunniga om hur policyn hänger samman med stadens mål, exempelvis vad gäller likabehandling och mångfald.

Därutöver kan det vara intressant och inspirerande för stadens medarbetare om dokumentet i korthet omfattar även något om stadens långsiktiga ambitioner på området, exempelvis avseende arbetsgivaren som förebild, innovativa arbetsätt med mera enligt stadens Vision 2040.

---

## **Bilagor**

Remiss från kommunstyrelsen:

1. Förslag – Stockholms stads personalpolicy
2. Personalpolicy för Stockholms stad – stadsledningskontorets tjänsteutlåtande.