

Handläggare
Emily Tjäder
Telefon: 08-508 28 741

Till
Miljö- och hälsoskyddsnamnden
2016-05-17, p. 9

Personalpolicy för Stockholms stad

Remiss från kommunstyrelsen, dnr 219-1671/2015

Förvaltningens förslag till beslut

1. Godkänna förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen
2. Justera beslutet omedelbart

Gunnar Söderholm
Förvaltningschef

Mikael Nyberg
Avdelningschef

Bakgrund

I Stockholms stads budget för 2015 gavs kommunstyrelsen i uppdrag att ta fram en reviderad personalpolicy för Stockholm stad. Den reviderade personalpolicyn tar sin utgångspunkt i den tidigare beslutade personalpolicyn som fastställdes av kommunfullmäktige den 16 februari 2009. Revideringen har skett i nära samarbete med stadens medarbetare och fackliga organisationer och policyn ska bidra till att skapa tillhörighet och sammanhållning över hela staden samt utgöra ett gemensamt synsätt för stadens medarbetare.

Syftet med revideringen är att i policyn lyfta fram medarbetarens perspektiv i högre grad. Personalpolicyn ska vara skriven på ett lättbegripligt språk och den ska vara konkret och kortfattad. I revideringen av policyn har samtliga stadens personalchefer inbjudits till en workshop under hösten 2015. Även de fackliga ledamöterna i Cesam (stadens centrala samverkansgrupp) har deltagit i ett ”dialogcafé” som stadsledningskontoret anordnat och samtliga förvaltningsgrupper (de förvaltningslokala samverkansgrupperna) har haft möjlighet att lämna synpunkter kring vad som är viktigt med en personalpolicy. Även en fokusgrupp bestående av chefer och medarbetare från stadens förvaltningar och bolag har

anordnats. Förslaget till reviderad personalpolicy har också behandlats i Cesam den 15 mars 2016. Efter att reviderad personalpolicy beslutats kommer stadsledningskontoret att kommunicera personalpolicyn till förvaltningar och bolag samt utarbeta stöd till chefer och medarbetare för att personalpolicyn ska kunna omsättas i handling i det dagliga arbetet. Implementeringen av personalpolicyn ska prioriteras och därför ska arbete med personalpolicyn framgå i anvisningarna för verksamhetsplan för 2017 och följas upp i verksamhetsberättelserna för 2017.

Förslag till ny personalpolicy för Stockholms stad

Personalpolicyn ska vara övergripande och gemensam för stadens alla förvaltningar samt i tillämpliga delar även för bolagen. Nämnder och styrelser kan välja att konkretisera och fördjupa delar av policyn som är angelägna för den egna verksamheten.

Personalpolicyn som har den övergripande rubriken ”Vårt gemensamma uppdrag – Ett Stockholm för alla” är indelad i åtta fokusområden samt en inledande text om själva policyn. De åtta fokusområdena är;

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

Varje område inleds med en kort övergripande text om området med en efterföljande konkretisering av vad det innebär för dig som medarbetare eller chef inom Stockholms stad.

Förvaltningens synpunkter och förslag

Miljöförvaltningen anser att det är lovvärt att än mer lyfta fram medarbetarperspektivet i personalpolicyn. Vidare är det mycket bra att policyn hålls kort och kärnfull; en alltför omfattande policy kan medföra att medarbetare avstår från att läsa policyn.

Förvaltningen ser också att de olika fokusområdena som utpekats i personalpolicyn till hög grad överensstämmer med de områden som återfinns i nuvarande personalpolicy. Förvaltningen anser att det i detta fall är bra att bibehålla en redan inarbetad struktur.

Miljöförvaltningen vill framhålla vikten av att paketera personalpolicyn på ett sådant sätt att den inbjuder till läsning och uppfattas som angelägen av stadens medarbetare. I det nu remitterade förslaget saknar förvaltningen också övergripande skrivningar om stadens vision och gemensamma uppdrag samt vad Stockholms stad som arbetsgivare har att erbjuda sina medarbetare. Miljöförvaltningen skulle också gärna se att språket än mer moderniseras; exempelvis genom att tydligare exemplifiera med olika tjänstemannayrken eller ansvarsområden snarare än hänvisning till att arbeta på "förvaltningskontor" så som i exempelvis *"Vi arbetar för stockholmarna inom en rad olika områden, till exempel förskolor, bibliotek, skolor, äldreomsorg, idrottsplatser, bostadsbolag, reningsverk och förvaltningskontor."* Miljöförvaltningen ser gärna också att nuvarande fokusområde med rubrik "Mål- och resultatstyrning" formuleras om för att tilltala fler. Möjligen kan området istället kallas "Styra mot gemensamma mål" eller liknande.

Miljöförvaltningen anser också att det vore önskvärt att det i personalpolicyn tydligare framgår att stadens medarbetare representerar hela Stockholms stad i kontakt med medborgare och därmed också fungerar som ambassadörer för staden.

Arbetsmiljö och hälsa är viktiga områden och miljöförvaltningen anser att det är positivt att det uttryckligen står i förslaget till personalpolicy att även medarbetare har ett eget ansvar för sin hälsa och ett ansvar att göra sin chef uppmärksam på ett eventuellt hälsoförhållande som påverkar arbetet. En öppen dialog mellan chef och medarbetare underlättar möjligheten att sätta in tidiga åtgärder i den mån det behövs och medför en större sannolikhet för en snabbare återhämtning. Skrivningen kan dock behöva nyanseras så tillvida att medarbetaren har ett eget ansvar att göra chefen uppmärksam på ett eventuellt hälsotillstånd som påverkar arbetet *där det är möjligt*. Vid exempelvis psykisk ohälsa är det inte säkert att medarbetaren själv har sjukdomsinsikt och kan således inte anses vara ansvarig att meddela sig chef.

För att på ett fullgott sätt integrera personalpolicyn i det dagliga arbetet och göra policyn till en naturlig del för medarbetarna behövs konkreta verktyg för förvaltningar och bolag att arbeta vidare med frågorna. Miljöförvaltningen ser det därför som positivt att stadsledningskontoret framgent kommer att svara för att utarbeta stöd till medarbetare och chefer för att omsätta personalpolicyn till praktik i det dagliga arbetet.

Miljöförvaltningen vill slutligen poängtera att förvaltningen anser att förslaget till reviderad personalpolicy innehållsmässigt håller hög kvalitet. Med tillägg av övergripande texter om stadens uppdrag och staden som arbetsgivare skulle dock bilden av att arbeta inom Stockholms stad bli fylligare och mer rättvisande.

Slut

Bilagor

1. Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande – Personalpolicy för Stockholms stad
2. Förslag till ny personalpolicy för Stockholms stad