

Handläggare:  
Lena Rabe  
08 508 18 051

Till  
Farsta stadsdelsnämnd  
2016-05-19

## Personalpolicy för Stockholms stad

Svar på remiss från kommunstyrelsen

### Förslag till beslut

1. Stadsdelsnämnden överlämnar förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen av förslag till personalpolicy för Stockholms stad.
2. Omedelbar justering.

Kerstin Sandström  
stadsdelsdirektör

Lena Rabe  
avdelningschef

### Sammanfattning

I kommunfullmäktiges beslut om budget 2015 för Stockholms stad fick kommunstyrelsen i uppdrag att ta fram en personalpolicy som syftar till ett jämställt och hållbart arbetsliv som ger medarbetarna goda förutsättningar att upprätthålla en hög kvalitet i verksamheterna. Stadsledningskontoret har nu utarbetat ett förslag som har skickats på remiss.

Förvaltningen anser att det är ett bra förslag som bidrar till att skapa ett gemensamt synsätt för stadens medarbetare. Det är positivt att så många varit involverade i att ta fram förslaget, vilket gör att det är väl genomarbetat. En viktig uppgift kommer att bli att implementera personalpolicyn i det dagliga arbetet och göra den till ett levande dokument som kan användas i olika sammanhang.

## Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom avdelningen för HR – personal.

## Bakgrund

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

Stadsledningskontoret har utarbetat ett förslag som har skickats på remiss för yttrande senast den 20 maj.

## Remissen i sammanfattning

Personalpolicyn ska bidra till att skapa tillhörighet och sammanhållning över hela staden och utgöra en strategisk linje och gemensamt synsätt för stadens medarbetare. Policyn beskriver förhållningssätt och inriktning, det vill säga grundprinciper för stadens och dess medarbetares handlande, allmänt eller i vissa avseenden. Den anger de gemensamma ramar som vägleder medarbetare och chefer. Den är gemensam och övergripande för alla stadens förvaltningar och i tillämpliga delar även för bolagen. Nämnder och styrelser kan välja att fördjupa och konkretisera policyn i delar som är angelägna för den egna förvaltningen eller bolaget.

Revideringen av personalpolicyn har syftat till att lyfta fram medarbetarens perspektiv i än högre grad. Den ska vara konkret, kortfattad och ha ett enkelt språk. Policyn hanterar inte detaljerade regler eller anvisningar. Inom staden finns program och styrdokument som mer i detalj reglerar hur staden förhåller sig inom olika områden, exempelvis riktlinjer för nämnders och styrelsers jämställdhets- och mångfaldsplaner.

Förslaget till reviderad personalpolicy har utarbetats av en arbetsgrupp bestående av personalchefer från olika förvaltningar. Ledningsgruppen vid stadsledningskontorets personalstrategiska avdelning har utgjort styrgrupp. Processen har engagerat ett stort antal medarbetare – totalt har cirka 300 personer varit involverade. Samtliga referens- och fokusgrupper har påtalat att det är viktigt att varje förvaltning och bolag arbetar aktivt med att implementera policyn. Referens- och fokusgrupper har framfört vikten av att alla medarbetare och chefer känner sig delaktiga och

berörda. Det har också lyfts fram att det är viktigt att policyn beskriver för vilka stadens medarbetare finns till och hur bemötandet i vardagen sker.

För att implementeringsarbetet ska prioriteras bör detta framgå i anvisningarna till nämndernas verksamhetsplan 2017 och följas upp i verksamhetsberättelse 2017 och årligen i stadens medarbetarenkät. Personalpolicyn ska tas upp vid introduktion av nya medarbetare, årligen på arbetsplatsträffar och knyts an till vid medarbetar- och lönesamtal.

### **Förvaltningens synpunkter och förslag**

På förvaltningsgruppen<sup>1</sup> den 13 november 2015 diskuterades vad en personalpolicy bör innehålla och de fackliga representanterna fick möjlighet att lämna synpunkter. Synpunkterna sammanställdes och lämnades till stadsledningskontoret inför det fortsatta arbetet med personalpolicyn. Vid en träff den 21 april i år fick Farstas lokala fackliga representanter möjlighet att lämna synpunkter på förslaget. Även förvaltningens chefer har fått möjligt att lämna synpunkter.

Förvaltningen anser att det är ett bra förslag som bidrar till att skapa ett gemensamt synsätt för stadens medarbetare. Det är positivt att så många varit involverade i att ta fram förslaget – det innebär att det är väl genomarbetat.

I vissa delar behöver policyn kompletteras med lokala rutiner och tillämpningar, vilket det finns möjlighet till att göra. Att policyn lyfter fram för vilka stadens medarbetare finns till är positivt.

Det är bra att det finns verktyg som underlättar implementeringen. En viktig uppgift kommer att bli att förankra policyn i det dagliga arbetet och göra den till ett levande dokument som kan användas i olika sammanhang. Det innebär också att alla verksamheter och enheter måste fundera på hur policyn ska användas för att skapa delaktighet och mening i det egna arbetet.

Det finns många olika tillfällen där policyn kan användas. Det kan handla om att marknadsföra Stockholms stad som en bra arbetsgivare med spännande verksamheter. Det kan också vara att

---

<sup>1</sup> Förvaltningsgruppen är det högsta forumet för samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare inom förvaltningen.

utveckla och fördjupa de förväntningar som finns på chefer och medarbetare i den egna förvaltningen.

Förslaget att förankringsarbetet bör ingå i anvisningarna till verksamhetsplan 2017 och följas upp i årsredovisningen för 2017 samt ingå i medarbetarenkäten anser förvaltningen också är bra.

Förvaltningen föreslår att stadsdelsnämnden överlämnar förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

### **Bilaga**

Stadsledningskontorets förslag till ny personalpolicy