



Handläggare
Jenny Nielsen
08-508 270 96
jenny.nielsen@stockholm.se

Till
Fastighetsnämnden
2016-05-17

Personalpolicy för Stockholms stad. Remissvar.

Förslag till beslut

1. Fastighetsnämnden godkänner och överlämnar fastighetskontorets tjänsteutlåtande som svar på remissen.
2. Fastighetsnämnden förklarar ärendet för omedelbart justerat.

Åsa Öttenius
Förvaltningschef

Sammanfattning

Kontoret ser positivt på revideringen av personalpolicyn och att fokus kommer att läggas på att implementera den nya policyn i verksamheterna.

Den reviderade personalpolicyn är lätt att förstå och visar tydligt på de förväntningar och krav som finns på medarbetare och chefer i staden.

Kontoret har diskuterat den reviderade personalpolicyn i samverkansgruppen med de fackliga organisationerna samt i ledningsgruppen och har några synpunkter som redovisas i avsnittet ”Förvaltningens synpunkter och förslag”.

Fastighetskontoret
Administrativa avdelningen

Hantverkargatan 2
Box 8312
104 20 Stockholm
Växel 08-508 270 00
fastighetskontoret@stockholm.se
stockholm.se/fastighetskontoret

Utlåtande

Remissen

Fastighetsnämnden har fått en remiss från äldre- och personalroteln om förslag till "Personalpolicy för Stockholms stad" Dnr 219-1671/2015. Remisstiden sträcker sig till den 19 maj 2016, remisstiden gör att ärendet behöver omedelbar justering.

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. I uppdraget anges vidare att den nya personalpolicyn ska tas fram i nära samarbete med stadens medarbetare och fackliga organisationer.

Ärendet

Personalpolicyn ska bidra till att skapa tillhörighet och sammanhållning över hela staden och utgöra en strategisk linje och ett gemensamt synsätt för stadens medarbetare.

Revideringen av personalpolicyn har syftat till att lyfta fram medarbetarens perspektiv i än högre grad, och den ska vara konkret, kortfattad och med ett enkelt språk. Arbetet med implementering är viktigt och ska följas upp i verksamhetsberättelse, medarbetarenkät, introduktion av nya medarbetare, på arbetsplatsträffar (APT) och vid medarbetar- och lönesamtal.

Framtagandet av förslag till personalpolicy har engagerat ett stort antal medarbetare i staden.

Ärendets beredning

Fastighetskontoret har varit med och lämnat synpunkter i ett tidigare skede och det skedde i samverkan med de fackliga organisationerna. Det nya förslaget har också tagits upp i samverkan och även behandlats i ledningsgruppen.

Förvaltningens synpunkter och förslag

Kontoret anser att den reviderade personalpolicyn uppfyller sitt syfte med ett gemensamt synsätt för alla stadens medarbetare. Vidare är den lättare att ta till sig genom kortare rubriker etcetera. Vi tycker dock att språket generellt kan lättas upp och moderniseras något.

Den reviderade personalpolicyn är också tydligare formulerad vad gäller arbetsmiljö, utifrån den nya arbetsmiljöföreskriften samt medarbetarens eget ansvar att påtala brister i arbetsmiljön. Detta tycker kontoret är positivt. Det skulle i inledningen kunna framgå tydligare att medarbetarna är vår viktigaste resurs, och att det är viktigt att vara en attraktiv arbetsgivare för att kunna behålla dem.

Begreppet likabehandling tycker vi känns lite omodernt och förespråkar istället att begreppet inkludering används.

Slut

Bilaga:

1. Remissen.