

Handläggare
Mari Thunberg
Telefon: 08-508 09 026

Till
Norrmalms stadsdelsnämnd
2016-05-19

Personalpolicy för Stockholms stad – remiss från kommunstyrelsen

Förvaltningens förslag till beslut

Remissen besvaras med stadsdelsförvaltningens tjänsteutlåtande.

Johanna Engman
Stadsdelsdirektör

Teenie Bennerholt
Tf. Administrativ chef

Sammanfattning

Stockholms stads personalpolicy är en stadsövergripande skriftlig vägledning som beskriver de grundprinciper och förhållningssätt som gäller för medarbetare och chefer i Stockholms stad. Den nu av kommunstyrelsen föreslagna personalpolicyn är en revidering av den tidigare personalpolicyn som beslutades i kommunfullmäktige 2009-02-16.

Förslaget till ny personalpolicy innehåller inte i sak några större förändringar. Den reviderade personalpolicyn innehåller en tydligare styckesrubricering samt framhåller vilka krav och förväntningar som ställs på medarbetare och chefer i en politiskt styrd organisation och innebörden av mål- och resultatstyrning.

Förvaltningen ser positivt på förslaget till reviderad personalpolicy och föreslår under området Lön att hänsyn även tas till marknadsmässiga faktorer i grunderna för lönesättning av framförallt bristyrken.

Bakgrund

En remiss har inkommit till stadsdelsnämnden från kommunstyrelsen gällande kommunstyrelsens förslag till reviderad personalpolicy för Stockholms stad. I budget 2015 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. Den föreslagna reviderade personalpolicyn är framtagen i dialog med 300 medarbetarrepresentanter och de fackliga organisationerna.

Ärendet

Stockholms stads personalpolicy är en vägledning för chefer och medarbetare i Stockholms stad. I personalpolicyn beskrivs de grundprinciper och förhållningssätt som ska råda för att medarbetare och chefer ska bidra till ett hållbart och klimatsmart Stockholm som utmärks av en social, ekonomisk och demokratisk hållbarhet.

Personalpolicyn är en gemensam personalstrategisk grund som skapar samhörighet i arbetsgivarens verksamheter och policyn är gemensam för alla stadens förvaltningar och i tillämpliga delar även för bolagen.

Personalpolicyn ska vara konkret och kortfattad.

Anställningsförhållanden, anställningsvillkor, arbetsmiljö- och jämställdhetsfrågor regleras mer i detalj i lagar och avtal. Inom staden finns program och styrdokument som mer utförligt beskriver stadens förhållningssätt inom olika områden, exempelvis riktlinjer för nämnders och styrelsers jämställdhets- och mångfaldsplaner.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts vid administrativa avdelningen i dialog med förvaltningsledningen och har samverkats i förvaltningsgruppen den 9 maj 2016.

Förvaltningens synpunkter och förslag

Den reviderade personalpolicyn är indelad i följande åtta områden:

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

Förslaget till ny personalpolicy innehåller inte i sak några större förändringar. En föreslagen tydligare styckesrubricering underlättar läsvänligheten. Positivt är också att den reviderade policyn framhåller vilka krav och förväntningar som ställs på medarbetare och chefer i en politiskt styrd organisation och innebörden av mål- och resultatstyrning för medarbetare och chefer.

Inom området Utvecklas och lära nytt nämns medarbetares möjligheter att utvecklas genom att prova på nya arbetsuppgifter i staden. Förvaltningen instämmer i att staden erbjuder en bredd av arbetsuppgifter samtidigt som flertal yrkesbefattningar kräver högskoleutbildning. Förvaltningen ser positivt på en intern personalrörlighet inom medarbetarnas kompetensområden. Det är också bra att det inom området Hälsa och arbetsmiljö framhålls vikten av att arbetsmiljön ska genomsyras av jämställdhet, jämlikhet och vara fri från diskriminering, kränkande särbehandling och sexuella trakasserier.

Under området Lön föreslår förvaltningen att hänsyn även tas till marknadsmässiga faktorer i grunderna för lönesättning av yrkesbefattningar med brist på arbetssökande. Detta med anledning av stor konkurrens i hela Stockholmsregionen avseende exempelvis förskollärare, socionomer och sjuksköterskor.

Förvaltningen ser också vikten av att implementera den reviderade personalpolicyn och att personalpolicyn hålls levande i stadens verksamheter.

Förvaltningen har i övrigt inget att erinra mot förslaget.

Bilagor

1. Förslag till personalpolicy för Stockholms stad
2. Stadsledningskontorets förslag till beslut