

**Handläggare**  
Elisabet Tullgren  
Telefon: 08-508 21 055

**Till**  
Älvsjö stadsdelsnämnd

## **Svar på remiss om ny personalpolicy för Stockholms stad**

### **Förvaltningens förslag till beslut**

Stadsdelsnämnden överlämnar detta tjänsteutlåtande som svar på remissen.

Per Kjellander  
Stadsdelsdirektör

Elisabet Tullgren  
Avdelningschef

### **Sammanfattning**

Stadsledningskontoret har remitterat förslag om ny personalpolicy för Stockholms stad till berörda remissinstanser för yttrande.

Stadsdelsförvaltningen är positiv till denna revidering av den befintliga personalpolicyn som är från 2009. Revideringen tar sin utgångspunkt i vårt gemensamma uppdrag och stadens vision - ett Stockholm för alla.

Policyn beskriver stadens förhållningssätt inom områdena arbete för stockholmarna, politik och verksamheter, mål- och resultatstyrning, utvecklas och lära nytt, delaktighet och inflytande, hälsa och arbetsmiljö, samt likabehandling och lön. Den lyfter fram och beskriver förväntningar och krav på medarbetarskapet och ledarskapet, samt dess möjligheter.

Förvaltningen menar att det är viktigt att en personalpolicy är lätt att förstå och engagerande att samtala om för att på så sätt ge bästa förutsättningar för att kunna omsätta i handling. Till denna nya personalpolicy planerar staden också att ta fram ett dialogmaterial för samtal på arbetsplatsträffar vilket förvaltningen välkomnar.

### **Ärendets beredning**

Ärendet har beretts inom avdelningen för HR och extern service. Förslag till beslut bedöms vara neutralt ur jämställdhetsperspektiv. Ärendet har behandlats i förvaltningsgruppen den 12 maj 2016.

### **Bakgrund**

Kommunstyrelsen har remitterat remissen om personalpolicy till samtliga nämnder för yttrande senast den 19 maj 2016.

### **Personalpolicyn**

Policyn beskriver stadens förhållningssätt inom olika områden och vilka förväntningar och krav staden som arbetsgivare har på medarbetare och chefer, samt vad medarbetare och chefer kan förvänta sig av staden som arbetsgivare.

Den slår fast att medarbetare och chefer arbetar för stockholmarna med en skyldighet att utgå ifrån stockholmarnas behov, att de gemensamma resurserna används på ett effektivt sätt, samt att både medarbetare och chefer känner stolthet och engagemang över sitt arbete.

Den reviderade personalpolicyn beskriver att medarbetare i Stockholms stad har kunskap om den egna verksamhetens mål och förutsättningar och hur arbetsinsatserna bidrar till hela stadens utveckling, samt förståelse för innebörden av politisk styrning och att medarbetare och chefer följer politiskt fattade beslut. Den betonar att chefer i Stockholms stad dessutom har ansvar för att sätta in den egna verksamheten i stadens övergripande perspektiv, samt att delegation och ansvarsområden är tydliga.

Personalpolicyn beskriver en modell för mål- och resultatstyrning, där cheferna skapar tydlighet och trygghet hos medarbetarna kring mål- och resultat. Den beskriver också möjligheter att utvecklas och lära nytt utifrån ett Stockholm som växer och förändras med förändrade uppdrag som följd. Cheferna ska ge möjligheter till och uppmuntra lärande, kreativitet, utveckling och ansvarstagande.

Stadens samverkanssystem skapar delaktighet och ger medarbetare inflytande. Hälsa och arbetsmiljö beskrivs med målet en god arbetsmiljö som främjar hälsa och säkerhet där öppenhet, engagemang och trivsel skapar förutsättningar för verksamhetsutveckling. Stadens arbetsplatser genomsyras av jämställdhet, jämlikhet och frihet från diskriminering. Alla medarbetare behandlas lika avseende arbetsförhållanden, anställningsvillkor och utvecklingsmöjligheter.

Policyn slår fast att Stockholms stad har individuell och differentierad lönesättning och att varje medarbetare kan påverka sin löneutveckling.

### **Förvaltningens synpunkter och förslag**

Stadsdelsförvaltningen är positiv till denna revidering av den befintliga personalpolicyn som är från 2009. Revideringen tar sin utgångspunkt i vårt gemensamma uppdrag och stadens vision – ett Stockholm för alla.

Policyn beskriver stadens förhållningssätt inom områdena arbete för stockholmarna, politik och verksamheter, mål- och resultatstyrning, utvecklas och lära nytt, delaktighet och inflytande, hälsa och arbetsmiljö, samt likabehandling och lön. Den lyfter fram och beskriver förväntningar på medarbetarskapet och ledarskapet, samt dess möjligheter.

Förvaltningen menar att det är viktigt att en personalpolicy är lätt att förstå och engagerande att samtala om för att på så sätt ge bästa förutsättningar att kunna omsätta i handling. Till denna nya personalpolicy planerar staden också att ta fram ett dialogmaterial för arbetsplatsträffar vilket förvaltningen välkomnar.

Förvaltningen ser fram emot att arbeta med denna på varje arbetsplats för att samtala och reflektera över vad detta betyder för det arbetsuppdrag och sammanhang som varje medarbetare och chef har. Samt att utifrån denna personalpolicy som grund attrahera och behålla medarbetare och chefer som alla bidrar till att omsätta visionen ett Stockholm för alla i sitt uppdrag.