

Handläggare
Anne Marie Poignant
Telefon: 508 31934**Till**
Kulturnämnden

Remissvar på remissen personalpolicy för Stockholms stad

Förslag till beslut

Kulturnämnden godkänner kulturförvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remiss om Stockholms stads personalpolicy.

Sammanfattning

Stadsledningskontoret har tagit fram ett förslag till reviderad personalpolicy för Stockholms stad. Policyn behandlar följande områden:

- Politik och verksamheter
- Mål- och resultatstyrning
- Utvecklas och lära nytt
- Delaktighet och inflytande
- Hälsa och arbetsmiljö
- Likabehandling
- Lön

Personalpolicyn anger de gemensamma ramar som vägleder medarbetare och chefer inom Stockholms stad. Policyn är gemensam och övergripande för alla stadens förvaltningar. Anställningsförhållanden, anställningsvillkor, arbetsmiljö och jämställdhetsfrågor regleras också i lagar och avtal.

Kulturförvaltningen ställer sig positiv till förslaget och vill betona vikten av att den blir ett levande verktyg för chefer och medarbetare.

Robert Olsson
KulturdirektörLars Eklund
T.f. administrativ chef

Underlag för beslut

Remiss från stadsledningskontoret från 15 mars 2016. Remissen innehåller förslag till personalpolicy för Stockholms stad med bifogat tjänsteutlåtande från stadsledningskontoret.
Dnr 219-1671/2015.

UTLÅTANDE**Ärendet**

Stadsledningskontoret har begärt kulturnämndens remissvar senast den 19 maj.

Ärendets beredning

Ärendet har handlagts av administrativa staben.

Bakgrund och syfte

Den föreslagna personalpolicyn för Stockholms stad är en revidering av tidigare beslutad personalpolicy. Personalpolicyn beskriver förhållningssätt och inriktning, det vill säga grundprinciper för stadens handlande, allmänt eller i vissa avseenden. Den anger de gemensamma ramar som vägleder medarbetare och chefer inom Stockholms stad. Policyn är gemensam och övergripande för alla stadens förvaltningar.

Förvaltningens synpunkter

Förvaltningen ställer sig bakom förslaget till personalpolicyn som på ett bra sätt tydliggör vilka krav staden som arbetsgivare ställer på chefer och medarbetare men också vad man som anställd kan förvänta sig av staden som arbetsgivare. En personalpolicy som är väl känd bland chefer och medarbetare kan förebygga felaktiga föreställningar om krav och förväntningar.

Dock saknas tydliga visioner om hur personalpolicyn skulle kunna bidra till att verksamheter utvecklas genom att chefer och medarbetare får och tar tillvara möjligheter att växa i sina uppdrag.

Personalpolicyn ska fungera som ett verktyg för såväl chef som medarbetare och bör därför utgöra en viktig plattform i introduktionen av nya medarbetare och regelbundet diskuteras på arbetsplatsträffar. Den bör kopplas till de verksamhetsspecifika lönekriterierna och utgöra en grund för det årliga medarbetar- och lönesamtalet.

Bilagor

- 1) Förslag - Stockholms stads personalpolicy
- 2) Personalpolicy för Stockholms stad