

**Handläggare**  
Sara Schaerling  
Kungsholmens  
stadsdelsförvaltning  
Telefon: 08-508 08 000

**Till**  
Kungsholmens stadsdelsnämnd  
Sammanträde 2016-05-19

## **Personalpolicy för Stockholms stad**

### **Förvaltningens förslag till beslut**

Remissen besvaras med förvaltningens tjänsteutlåtande.

Ann-Christine Jenvén  
Stadsdelsdirektör

Pål Tennek  
HR-chef

### **Sammanfattning**

Kommunstyrelsen har sänt ett förslag till reviderad personalpolicy för Stockholm stad på remiss till stadsdelsnämnden. Personalpolicyn beskriver grundläggande principer för stadens handlande allmänt eller i vissa avseenden. Den anger gemensamma ramar som ska vägleda medarbetare och chefer inom Stockholms stads alla förvaltningar och i tillämpliga delar även bolagen.

### **Bakgrund**

I 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. Uppdraget har varit att ta fram policyn i nära samarbete med stadens medarbetare och fackliga organisationer.

### **Ärendets beredning**

Förslaget till reviderad personalpolicy har utarbetats av en arbetsgrupp bestående av personalchefer från olika förvaltningar med personalstrategiska avdelningens ledningsgrupp som styrgrupp.

Framtagandet har engagerat cirka 300 medarbetare och fackliga representanter. Olika fokusgrupper, referensgrupper och workshops har genomförts. Samtliga förvaltningsgrupper hos både stadsdelsförvaltningar och bolag har också getts möjlighet att lämna synpunkter och förslag på förändringar. Ärendet är behandlat i Cesam, Centrala samverkansgruppen.

### **Remissen**

Utifrån uppdraget i budgeten har man riktat in sig på att den reviderade personalpolicyn ska vara konkret, kortfattad och ha ett enkelt språk. Vidare är det viktigt att medarbetare och chefer känner sig delaktiga och berörda, de ska känna igen sig och kunna göra policyn till sin.

Det har också varit viktigt att få med vilka stadens medarbetare finns till för och hur bemötandet i vardagen sker.

Implementeringsarbete ska prioriteras och införlivas i ordinarie uppföljningssystem så som verksamhetsplan, verksamhetsberättelse och medarbetarenkät. För att göra personalpolicyn känd hos medarbetarna ska den tas upp vid introduktion av nya medarbetare, årligen på arbetsplatsträffar och knyts an till medarbetar- och lönesamtal.

### **Förvaltningens synpunkter**

En personalpolicy ska syfta till att beskriva förhållningssätt och inriktning, den ska ge de grundprinciper som ska vägleda medarbetare och chefer i sitt dagliga arbete för att uppnå målet ”Ett Stockholm för alla”.

Policyn är uppbyggd med åtta kortfattade huvudområden: Vi arbetar för stockholmarna, Politik och verksamheter, Mål- och

resultatstyrning, Utvecklas och lära nytt, Delaktighet och inflytande, Hälsa och arbetsmiljö, Likabehandling och Lön. De olika delarna syftar till en ökad förståelse för verksamheten och alla medarbetares roll och bidrag till helheten.

Förslaget till ny personalpolicy är i likhet med nu gällande policy uppbyggd utifrån förväntningar på medarbetare respektive chef. Inom varje område tydliggörs innebörden på ett enkelt, konkret och kortfattat sätt och kan användas direkt i förvaltningens verksamhet.

I förslaget till ny personalpolicy lyfts begreppet hälsa tydligt fram. Tydliga kopplingar till den stigande sjukfrånvaron generellt i samhället och ny lagstiftning om social och organisatorisk arbetsmiljö kan anas. Den tydligare skrivningen ger både medarbetare och arbetsgivare större ansvar och mandat att samtala kring hälsa och arbetsmiljöns påverkan på arbetet. Avsnittet kan användas som grund för att på ett nytt sätt diskutera livsstilen vid till exempel medarbetarsamtal. Detta ger också större möjligheter att arbeta med hälsoarbete på ett mer strategiskt sätt.

Inom de olika områdena som förslaget är uppbyggd kring finns tydliga kopplingar till olika centrala program och styrdokument så som kompetensbaserad rekrytering och jämställdhet och mångfald. Förslaget till ny personalpolicy knyter ihop flertalet av stadens aktiviteter och policys samt ger en tydlig viljeinriktning till hur vi inom Stockholms stad ska arbeta för att bli ett Stockholm för alla.

För att säkerställa att implementeringsarbetet prioriteras anser Kungsholmens stadsdelsförvaltning i likhet med Personalstrategiska avdelningen att detta bör framgå i anvisningarna till verksamhetsplanen 2017 för att sedan följas upp i verksamhetsberättelsen 2017, samt årligen i stadens medarbetarenkät.

## **Bilaga**

Förslag till personalpolicy för Stockholms stad.