

**Handläggare**  
Carin Björnvall  
Telefon: 508 301 13

**Till**  
Kyrkogårdsnämnden  
2016-05-17

## **Personalpolicy för Stockholms stad, svar på remiss från kommunstyrelsen**

### **Förslag till beslut**

1. Kyrkogårdsnämnden överlämnar detta tjänsteutlåtande som svar på remissen
2. Paragrafen begärs omedelbart justerad.

Mats Larsson  
förvaltningschef

### **Sammanfattning**

Den föreslagna personalpolicyn för Stockholms stad (Dnr 219-1671/2015) är en revidering av tidigare beslutad personalpolicy (KF 2009-02-16). Personalpolicyn beskriver stadens förhållningssätt inom olika områden och vilka förväntningar och krav staden som arbetsgivare har på medarbetare och chefer. Den anger de gemensamma ramar som vägleder medarbetare och chefer inom Stockholms stad. Den är gemensam och övergripande för alla stadens förvaltningar och i tillämpliga delar även för bolagen.

Anställningsförhållanden, anställningsvillkor, arbetsmiljö och jämställdhetsfrågor regleras därutöver i lagar och avtal.

### **Ärendets beredning**

Ärendet har beretts inom förvaltningschefens stab. Samråd med de fackliga organisationerna har ägt rum 2016-05-10.

### **Bakgrund**

Kyrkogårdsnämnden har fått en remiss från kommunstyrelsen angående ”Personalpolicy för Stockholms stad” för yttrande senast 19 maj 2016.

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.

Revideringen av personalpolicyn har syftat till att lyfta fram medarbetarens perspektiv i än högre grad. Den ska vara konkret, kortfattad och med ett enkelt språk. Policyn hanterar inte detaljerade regler eller anvisningar. Inom staden finns program och styrdokument som mer i detalj reglerar hur staden förhåller sig inom olika områden, exempelvis riktlinjer för nämnders och styrelsers jämställdhets- och mångfaldsplaner.

### **Förvaltningens förslag**

Förvaltningen anser att personalpolicyn är väl avvägd för att utgöra den ram inom vilken chefer och medarbetare ska verka.

Förvaltningen ställer sig bakom förslaget.

Det är särskilt positivt att medarbetarperspektivet förstärkts och förtydligats i flera avseenden. För medarbetare i Stockholms stad preciseras att alla förväntas ta ett eget ansvar inom alla områden och medverka aktivt för att utveckla verksamheten tillsammans med chefer och arbetskamrater utifrån politiskt fattade beslut.

Personalpolicyn utgör samtidigt en ”vägvisare” för enskilda medarbetare om vilka krav som staden ställer på chefer. Den anger också vilka möjligheter till egen delaktighet och inflytande som förväntas.

Stadsledningskontoret har uppdraget att utarbeta stöd till chefer och medarbetare för att personalpolicyn ska omsättas till handling i det dagliga arbetet samt att på intranätet åskådliggöra hur andra program och styrdokument knyter an till personalpolicyn. Detta initiativ är välkommet. Stadens personalpolicy har inte varit känd för alla medarbetare varför implementering av policyn bör prioriteras.

Kyrkogårdsförvaltningen avser inte att ta fram något eget dokument som knyter an till stadens förslag till personalpolicy. Stadens nya personalpolicy blir därför det dokument som vägleder medarbetare och chefer även på kyrkogårdsförvaltningen.

Förvaltningen föreslår att kyrkogårdsnämnen överlämnar detta tjänsteutlåtande till kommunstyrelsen som svar på remissen.

---

Samråd med de fackliga organisationerna har ägt rum 2016-05-10.

Bilaga: Förslag till personalpolicy för Stockholms stad