



§ 11

Personalpolicy för Stockholms stad - remiss från kommunstyrelsen, KS 219-1671/2015

Dnr 1.5.1.90-2016

Beslut

1. Stadsdelsnämnden överlämnar detta tjänsteutlåtande som svar på remissen.
2. Denna paragraf förklaras omedelbart justerad.

Reservation från Torbjörn Erbe m.fl. (M), Jan Bressler (L) och Evy Kjellberg (C) till förmån för eget förslag till beslut.

Ärendet

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.

Stadsdelsförvaltningen hade redovisat ärendet i ett tjänsteutlåtande daterat 2016-04-28.

Förslag till beslut (M)(L)(C) med ersättaryttrande (KD)

Torbjörn Erbe m.fl. (M), Jan Bressler (L) och Evy Kjellberg (C) yrkade bifall till eget förslag till beslut enligt nedan. Ersättare Camilla Sarfors (KD) anmälde att hon skulle bifallit förslaget om hon varit tjänstgörande.



Nämnden beslutar följande.

1. Förvaltningens förslag till beslut godkänns delvis.
2. Därutöver anförs följande som svar på remissen från kommunstyrelsen.

Stadens medarbetare arbetar på uppdrag av stockholmarna. Arbetet finansieras av skattemedel och ställer höga krav på en tillförlitlig service som präglas av hög kvalitet och tillgänglighet. Det är den enskilde som ska stå i centrum för allt arbete i staden. Stockholm ska fortsätta att utvecklas till en internationell storstad där kvalitet, valfrihet och mångfald är i fokus för samtliga stadens verksamheter. Kvalitetsutveckling och innovationskraft i den offentliga servicen blir bäst när olika aktörer tillåts utveckla egna sätt att möta stockholmarnas önskemål och behov.

För att kunna forma Stockholm till en stad i världsklass och tillförsäkra den service som lägger grunden för en attraktiv stad som utmärks av trygghet, mångfald och konkurrenskraft krävs kompetenta medarbetare, ett effektivt och framsynt ledarskap samt en god arbetsmiljö för anställda i de verksamheter som staden finansierar. Därför är det beklagligt att det föreliggande förslaget till personalpolicy för Stockholms stad, som ska ange vilka krav och förväntningar staden som arbetsgivare har på medarbetare och chefer, inte håller en tillräckligt hög ambitionsnivå.

Ett gott ledarskap är omistligt för att tillgodose medborgarna en god service, möta de behov som finns och utveckla staden framåt. I den rödgrönrosa majoritetens förslag till personalpolicy råder dock en avsaknad av ett helhetsperspektiv kring ledarskapets roll. Bristande ledarskap har visat sig vara synonymt med hög sjukfrånvaro, medan ett gott ledarskap skapar en kreativ miljö och en effektiv organisation som stärker medarbetarnas drivkrafter och kompetens och därmed verksamhetens kvalitet. Med den ökande sjukfrånvaron bland stadens medarbetare och den höga personalomsättningen inom vissa förvaltningar räcker det inte med ett andefattigt dokument som inte dryftar många ord om betydelsen av ett effektivt ledarskap. Förslaget saknar också konkretion kring medarbetarnas roll och förutsättningar i relation till stadens mål och stockholmarnas behov och förväntningar. För att värna om stadens anställda och deras arbete för stockholmarnas bästa är en aktiv personalpolitik och ett modernt ledarskap avgörande. Den aktiva personalpolitiken måste ha tydliga gemensamma mål men även följas upp av ett tydligt ledarskap på lokal nivå.



Beslutsgång

Ordföranden yrkade bifall till förvaltningens förslag till beslut. Ordföranden ställde förslagen mot varandra och förklarade att nämnden beslutat i enlighet med förvaltningens förslag. Reservation från Torbjörn Erbe m.fl. (M), Jan Bressler (L) och Evy Kjellberg (C) till förmån för eget förslag till beslut.