

§ 6

Personalpolicy för Stockholms stad

Yttrande till kommunstyrelsen

Beslut

1. Hägersten-Liljeholmens stadsdelsnämnd godkänner och överlämnar förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen till kommunstyrelsen.
2. Paragrafen justeras omedelbart.

Ärendet

Stadsdelsnämnden har fått förslag till reviderad personalpolicy för Stockholms stad på remiss. Förvaltningen kostaterar att förslaget till personalpolicy blivit mer konkret, kortfattad och har ett enkelt språk. Förvaltningen föreslår några tillägg, bland annat att alla medarbetares viktiga arbete, vikten av ett öppet samhälle och respekt för alla människors lika värde, lyfts fram inledningsvis i personalpolicyn.

Hägersten-Liljeholmens stadsdelsförvaltning hade redovisat ärendet i ett tjänsteutlåtande från 2 maj 2016.

Dnr 137-2016-1.5.1

Förslag till beslut

Eva Fagerhem m.fl. (S), Johan Faxér m.fl. (MP) och tjänstgörande ersättaren Jonas Santesson (V) föreslog att nämnden skulle besluta enligt förvaltningens förslag.

Abit Dundar m.fl. (L) och Lars Svärd m.fl. (M) lade fram ett förslag och föreslog att nämnden skulle ställa sig bakom det.

Ordföranden förklarade överläggningen avslutad.

Beslutsgång

Ordföranden ställde förslagen mot varandra och fann att nämnden ställde sig bakom förvaltningens förslag.

Reservation

Abit Dundar m.fl. (L) och Lars Svärd m.fl. (M) reserverade sig mot beslutet till förmån för eget förslag.

”Hägersten Liljeholmens stadsdelsnämnd beslutar att

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.”

Ersättaryttrande

Hans Tjernström (C) och Pierre Frennesson (KD) instämde med sitt ersättaryttrande i förslaget till beslut och reservation från (L) och (M).