

§ 8 Personalpolicy för Stockholms stad – svar på remiss från kommunstyrelsen

Stadsdelsnämndens beslut

1. Kungsholmens stadsdelsnämnd beslutade att besvara remissen med förvaltningens tjänsteutlåtande.
2. Paragrafen förklarades omedelbart justerad.

Ärendet

Stadsdelsförvaltningen redovisade ärendet i ett tjänsteutlåtande daterat den 25 april 2016, dnr 1.5.1.-125-2016.

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.

Förslag till beslut

Ordförande Arvid Vikman m.fl. (S), Anders Ödmark m.fl. (MP) och Reijo Kittilä (V) föreslog att nämnden skulle besluta enligt förvaltningens förslag.

Lars Lundqvist (L) och Henrik Sjölander m.fl.(M) föreslog att stadsdelsnämnden skulle besluta enligt ett förslag från Liberalerna och Moderaterna. Kristin Jacobsson (C) och Emil Öberg (KD) instämde i förslaget i form av ersätтарыttrande.

Beslutsgång

Ordföranden ställde förslagen mot varandra och fann att stadsdelsnämnden hade beslutat enligt förvaltningens förslag.

Reservation

Lars Lundqvist (L) och Henrik Sjölander m.fl. (M) reserverade sig mot beslutet med hänvisning till Liberalernas och Moderaternas förslag:

Förslag till beslut

1. Att delvis godkänna förvaltningens förslag till beslut
2. Att därutöver anföra

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

Kristin Jacobsson (C) och Emil Öberg (KD) instämde i Moderaternas och Liberalernas reservation i form av ersättaryttrande.