



Justering/Signatur

.....

§ 9

Remissvar angående personalpolicy för Stockholm stad

Remiss från kommunstyrelsen, dnr 219-1671/2015

Ärendet och stadsdelsförvaltningens förslag finns redovisat i tjänsteutlåtande den 27 april 2016.

Dnr 1.5.1-146-2016.

Sammanfattning

Den föreslagna personalpolicyn för Stockholms stad är en revidering av tidigare beslutad personalpolicy från 2009. Policyn beskriver förhållningssätt och inriktning och anger de gemensamma ramar som vägleder medarbetare och chefer inom Stockholm stad. Policyn hanterar inte detaljerade regler eller anvisningar utan dessa finns i andra styrdokument. Revideringen syftar till att lyfta fram medarbetarnas perspektiv i än högre grad och ska vara konkret, kortfattad och med ett enkelt språk. Personalpolicyn är gemensam och övergripande för alla stadens förvaltningar.

Beslut

Stadsdelsnämnden godkänner och överlämnar förvaltningens tjänsteutlåtande till kommunstyrelsen som svar på remissen.

Särskilt uttalande

Ordförande Kadir Kasirga m fl (S), ledamot Sarah Aziz m fl (MP) och ledamot Leif Larsson (V) lämnade följande särskilda uttalande:

”Vi i rödgrönrosa majoriteten tycker att förvaltningen har skrivit ett bra utlåtande till remissen om Stockholms stads Personalpolicy. Vi vill även lägga till följande förtydligande punkter som en förstärkning som vi tycker är viktiga:

Arbetsmiljö

Chefen ska:

- Att chefer har i uppdrag att aktivt förebygga stress på arbetsplatsen. Detta är viktigt eftersom lagstiftningen kring ansvaret för att förebygga stress på arbetsplatser precis har skärpts och för att långsiktigt förbättra och skapa arbetsplatser fria från stress.
- Som chef har du ansvar att synliggöra problematiken kring psykisk ohälsa och olika former av missbruk/beroende samt att stötta medarbetare som lider av detta.

forts.



Justering/Signatur

.....

forts.

Likabehandling

Chefen ska:

- Aktivt motverka rasism
- Som chef förväntas du underlätta för medarbetare att kombinera föräldraskap med arbete.

Delaktighet och inflytande

Istället för att medarbetare ska använda möjligheten till inflytande vill vi att det ska förtydligas att:

- Som medarbetare har du rätt till kontinuerligt inflytande på din arbetsplats.
- Medarbetare har rätt till medbestämmande och ska vara delaktiga i de processer som rör arbetet.
- Medarbetare har rätt att aktivt få delta och bidra till förändring av arbetsplatsmiljön och arbetssituationen.”

Reservation

Vice ordförande Bo Arkelsten m fl (M) och ledamot Helen Jäderlund Eckardt (L) reserverade sig mot beslutet enligt följande:

”Förslag till beslut

Att delvis godkänna förvaltningens förslag till beslut

samt därutöver anföra 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.

forts.



Justering/Signatur

.....

forts.

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.”

Beslutsgången

Ordförande Kadir Kasirga m fl (S), ledamot Sarah Aziz m fl (MP) och ledamot Leif Larsson (V) yrkade bifall till förvaltningens förslag.

Vice ordförande Bo Arkelsten m fl (M) och ledamot Helen Jäderlund Eckardt (L) lade fram ett eget förslag till beslut och yrkade bifall till detta.

Ordförande ställde proposition på förslagen och fann att nämnden beslutat enligt (S+MP+V):s förslag om bifall till förvaltningens förslag.

Paragrafen beslöts omedelbart justerad