

§ 33 Remiss av förslag till personalpolicy för Stockholms stad

- Svar på remiss

Beslut

1. Skärholmens stadsdelsnämnd godkänner detta remissvar
2. Remissvaret skickas till Kommunstyrelsen RVIII.
3. Omedelbar justering.

Ärendet

Föreligger förvaltningens remissvar, dnr 1.5.1./290-2016

Skärholmens stadsdelsnämnd har mottagit en remiss gällande ett nytt förslag till personalpolicy för Stockholms stad. Personalpolicyn vänder sig till samtliga medarbetare och chefer inom Stockholms stad. Den ger en beskrivning av vilka förväntningar och krav staden har som arbetsgivare samt vilka förväntningar medarbetare och chefer kan ha på staden som arbetsgivare. Stadsdelsförvaltningen ser positivt på det nya förslaget till personalpolicy men önskar att bemötandeperspektivet, begreppet aktivt medarbetarskap samt det hälsofrämjande arbetet ytterligare synliggörs. Stadsdelsförvaltningen ser det som positivt om personalpolicyn blir en del av den stadsgemensamma introduktionen för nya medarbetare.

Beslutsgång

Ordföranden Lorena Delgado (V) yrkar bifall till förvaltningens förslag till beslut samt till beslut om omedelbar justering av ärendet, och hör enhälligt bifall till samtliga yrkanden.

Ersättaryttrande

Ersättaren Erik Sihlberg (C) anmäler ett ersättaryttrande enligt bilaga.

Bilaga: Ersättaryttrande, Centerpartiet

2016-15-19

Ärende: Förslag till personalpolicy för Stockholms stad.

Skärholmens Stadsdelsnämnd

Erik Sihlberg (C)

Ersättaryttrande

Med rösträtt hade jag lämnat följande förslag till beslut:
Förvaltningens/kontorets/bolagsledningens förslag till beslut godkänns delvis.

Därutöver anføres 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.