

§ 13 Personalpolicy för Stockholms stad, svar på remiss från kommunstyrelsen

Kyrkogårdsnämndens beslut

Nämnden beslutar att

1. överlämna detta tjänsteutlåtande som svar på remissen
2. paragrafen begärs omedelbart justerad.

Förvaltningen redovisar ärendet i ett tjänsteutlåtande daterat 2016-04-29, Dnr 1.7-524-2016. Personalpolicyn beskriver stadens förhållningssätt inom olika områden och vilka förväntningar och krav staden som arbetsgivare har på medarbetare och chefer. Den anger de gemensamma ramar som vägleder medarbetare och chefer inom Stockholms stad.

Förvaltningens förslag till beslut

Förvaltningen föreslog nämnden att besluta

1. överlämna detta tjänsteutlåtande som svar på remissen
2. paragrafen begärs omedelbart justerad.

Beslutsgång

Annette Lundquist Larsson m fl (M) och ersättaren *Ewa-Marie Ås* (KD) lade fram ett eget förslag till beslut.

Ordföranden ställde förslagen mot varandra och fann att nämnden beslutat enligt förvaltningens förslag till beslut.

Reservation anfördes av *Annette Lundquist Larsson* m fl (M) och ersättaren *Ewa-Marie Ås* (KD) till förmån för eget förslag till beslut enligt följande:

”att delvis godkänna förvaltningens förslag till beslut,
att 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. 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”.

§ 14 Förvaltningschefens information

- *Mats Larsson* informerade om aktuellt läge kring takrenovering av Nya Krematoriet på Skogskyrkogården.
- Nämndens nästa möte 15 juni 2016 inleds med lunch på Stadshuskällaren kl 12.30. Därefter kl 13.30 åker vi gemensam buss till Bromma kyrkogård. Där sker en ceremoni som visar att vi tagit utbyggnaden av kyrkogården i anspråk. Bromma församling kommer att bjudas in. Nämndens förmöten hålls som vanligt kl 15.00 och nämndens möte inleds kl 16.00 på Hantverkargatan.