

Utlåtande 2016:120 RVIII (Dnr 219-1671/2016)

Personalpolicy för Stockholms stad

Uppdrag i budget för 2015

Kommunstyrelsen föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.

1. Personalpolicy för Stockholms stad antas enligt bilaga 2 till utlåtandet.
2. Stockholms Stadshus AB uppmanas att ge stadens alla bolagsstyrelser i uppdrag att anta personalpolicy för Stockholms stad enligt bilaga 2 till utlåtandet.
3. Tidigare beslutad Personalpolicy för Stockholms stad (dnr 201-295/2007, antagen den 16 februari 2009) upphör att gälla.

Föredragande borgarrådet Clara Lindblom anför följande.

Ärendet

I budget 2015 för Stockholms stad gavs kommunstyrelsen i uppdrag att ta fram en reviderad personalpolicy som syftar till ett jämställt och hållbart arbetsliv och ger medarbetarna goda förutsättningar att hålla en hög kvalitet i verksamheterna. Den nya personalpolicyn har tagits fram i nära samarbete med stadens medarbetare och fackliga organisationer och är en revidering av tidigare beslutad personalpolicy (KF 16 februari 2009). Policyn beskriver förhållningssätt och inriktning och ger gemensamma ramar som vägleder medarbetare och chefer i Stockholms stad. Personalpolicyn är gemensam och övergripande för alla förvaltningar och i tillämpliga delar även för bolagen.

Personalpolicyn ska bidra till att skapa tillhörighet och sammanhållning över hela staden och vara en strategisk linje och ett gemensamt synsätt för

stadens medarbetare. Hur staden mer i detalj förhåller sig inom olika personalpolitiska områden regleras i andra styrdokument, exempelvis riktlinjer för nämnders och styrelsers jämställdhets- och mångfaldsplaner.

Beredning

Ärendet har beretts av stadsledningskontoret och remitterats till arbetsmarknadsnämnden, exploateringsnämnden, fastighetsnämnden, idrottsnämnden, kulturnämnden, kyrkogårdsnämnden, miljö-och hälsoskyddsnämnden, servicenämnden, socialnämnden, stadsbyggnadsnämnden, trafiknämnden, utbildningsnämnden, äldrenämnden, samtliga stadsdelsnämnder, Stockholms Stadshus AB och kommunstyrelsens råd för funktionshindersfrågor. Revisionskontoret har avböjt att svara och överförmyndarnämnden har inte svarat.

Arbetsmarknadsnämnden ställer sig i stort positiv till förslaget till reviderad personalpolicy, som bedöms fungera bra som policydokument. Nämnden har även förslag på justeringar av ordval, formuleringar och redaktionella justeringar och betonar vikten av implementeringsarbetet.

Exploateringsnämnden anser att förslaget ger stöd i verksamheternas arbete med Ett Stockholm för alla. Nämnden framhåller att villkor måste erbjudas som motsvarar arbetsmarknaden i länet, för att kunna rekrytera och behålla kompetenta medarbetare.

Fastighetsnämnden ser positivt på revideringen av personalpolicyn och att fokus kommer att läggas på att implementera policyn i verksamheterna. Policyn är lätt att förstå och visar tydligt på de förväntningar och krav som finns på medarbetare och chefer i staden.

Idrottsnämnden anser att förslaget fyller ambitionen att medarbetare på ett bra sätt ska kunna ta till sig policyn och koppla den till sitt dagliga arbete. Att utarbeta stöd till chefer och medarbetare för vidare arbete är mycket positivt. Nämnden har även fyra konkreta synpunkter på förslaget.

Kulturnämnden ställer sig bakom förslaget som på ett bra sätt tydliggör vilka krav staden som arbetsgivare ställer på chefer och medarbetare samt vad en som anställd kan förvänta sig av staden som arbetsgivare. Nämnden saknar dock tydliga visioner om policyns bidrag till verksamhetens utveckling. Nämnden anser dock att policyn kommer att vara ett bra stöd i stadsarkivets fortsatta utvecklingsarbete.

Kyrkogårdsnämnden anser att personalpolicyn är väl avvägd för att vara den ram inom vilken chefer och medarbetare ska verka. Särskilt positivt är att

medarbetarperspektivet förstärkts och förtydligats. Stadens personalpolicy har inte varit känd för alla medarbetare, varför implementeringen bör prioriteras.

Miljö- och hälsoskyddsnämnden anser att förslaget innehållsmässigt håller hög kvalitet och att det är lovvärt att lyfta fram medarbetarperspektivet.

Nämnden har några förslag till omformuleringar och tillägg och betonar vikten av stöd till medarbetare och chefer för att omsätta policyn till praktik.

Servicenämnden stödjer i allt väsentligt förslaget till personalpolicy som är konkret, anger en inriktning på området samt gör det tydligt vad som förväntas av medarbetare och chefer inom organisationen. Nämnden betonar vikten av att policyn implementeras på ett aktivt sätt inom staden.

Socialnämnden anser att förslaget till ny personalpolicy för Stockholm stad är bra. Den innehåller de väsentliga delar som en personalpolicy bör innehålla och det är positivt att den utgår från den befintliga personalpolicyn, där vissa delar har utvecklats och gjorts tydligare.

Stadsbyggnadsnämnden ställer sig positiv till den reviderade personalpolicyn, som lägger en solid grund för övriga styrdokument inom bland annat ledarskap och medarbetarskap, kompetensförsörjning, arbetsmiljöarbete, likabehandling och samverkan.

Trafiknämnden ser positivt på att personalpolicyn anpassas till dagens förutsättningar och begrepp. Särskilt positivt är att områdena "Hälsa och arbetsmiljö" och "Likabehandling" lyfts fram på ett tydligare sätt än i nuvarande personalpolicy. Nämnden framför också att det inte framgår i förslaget vad staden som arbetsgivare har att erbjuda sina medarbetare.

Utbildningsnämnden anser att förslaget till reviderad personalpolicy är konkret, kortfattat och bra. En av nämndens prioriterade frågor är kompetensförsörjning och en tydlig, kortfattad och enkelt implementerad personalpolicy är en viktig del av detta arbete.

Äldrenämnden ser positivt på förslaget till reviderad personalpolicy för Stockholms stad. Nämnden anser att den tydliggör vikten av både medarbetares och chefers ansvar och engagemang för att göra Stockholms stad till en bra arbetsgivare och en attraktiv arbetsplats med goda arbetsvillkor.

Bromma stadsdelsnämnd anser att personalpolicyn är bra sammansatt, lättöverskådlig och beskriver förhållandet mellan verksamhet, medarbetare och chef. Den är kortfattad med ett okomplicerat språk som beskriver förhållningssätt, inriktning och gemensamma ramar som vägleder medarbetare och chefer.

Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd är positiv till innehåll och upplägg av policyn. Nämnden anser att policyn ger möjlighet till fördjupade diskussioner som knyter frågeställningar om föräldraskap och arbete,

organisatorisk och social hälsa samt trygghet i anställningen närmare den egna verksamheten.

Farsta stadsdelsnämnd anser att det är ett bra förslag som bidrar till att skapa ett gemensamt synsätt för stadens medarbetare. Det är positivt att så många varit involverade i att ta fram förslaget, vilket gör att det är väl genomarbetat. En viktig uppgift kommer att bli att implementera policyn.

Hägersten-Liljeholmens stadsdelsnämnd konstaterar att förslaget till ny personalpolicy blivit mer konkret, kortfattat och har ett enkelt språk. Nämnden föreslår några tillägg läggs till inledningsvis i personalpolicyn.

Hässelby-Vällingby stadsdelsnämnd framför att alla områden som lyfts fram i personalpolicyn är angelägna. Att det klart framgår vad som förväntas av medarbetare och chef gör policyn lätt att ta till sig. Särskilt positivt är den tydliga kopplingen till den nya föreskriften om social och organisatorisk arbetsmiljö.

Kungsholmens stadsdelsnämnd betonar att förslaget har tydliga kopplingar till centrala styrdokument såsom kompetensbaserad rekrytering och jämställdhet och mångfald. Den reviderade personalpolicyn ger en tydlig viljeinriktning till hur Stockholms stad ska arbeta för att bli ett Stockholm för alla.

Norrmalms stadsdelsnämnd ser positivt på förslag till reviderad personalpolicy, bland annat krav och förväntningar på medarbetare och chefer i en politiskt styrd organisation. Nämnden föreslår att hänsyn även tas till marknadsmässiga faktorer i grunder för lönesättning av främst bristyrken.

Rinkeby-Kista stadsdelsnämnd välkomnar en revidering av personalpolicyn och delar uppfattningen att det är angeläget att ange inriktning och gemensamma ramar för det personalstrategiska området som ska vägleda medarbetare och chefer. Vidare betonas att implementeringsarbetet ska prioriteras.

Skarpnäcks stadsdelsnämnd stödjer förslaget och anser att en gemensam personalpolicy bidrar till att öka sammanhållningen och känslan av tillhörighet för stadens medarbetare. För att personalpolicyn ska bli ett reellt verktyg i vardagen är det av största vikt att stöd för implementeringen utarbetas.

Skärholmens stadsdelsnämnd ser positivt på förslaget, men önskar att bemötandeperspektivet, begreppet aktivt medarbetarskap samt hälsofrämjande arbete ytterligare synliggörs. Nämnden ser det som positivt om personalpolicyn blir en del av den stadsgemensamma introduktionen för nya medarbetare.

Spånga-Tensta stadsdelsnämnd anser att revideringen har uppnått de mål som var uppsatta och ser det som positivt att arbetsmiljöområdet är tydligare

formulerat kopplat till de nya arbetsmiljöföreskrifterna. Nämnden lyfter att det blir viktigt med implementering för att policyn ska få fäste i verksamheterna.

Södermalms stadsdelsnämnd anser att personalpolicyn är ett mycket viktigt dokument då den förtydligar vad som förväntas av alla medarbetare inklusive chefer och att förslaget till reviderad policy väl fyller behovet. Nämnden anser att det viktigaste är att policyn är väl känd och används aktivt.

Älvsjö stadsdelsnämnd är positiv till revideringen av den befintliga personalpolicyn från år 2009. Nämnden välkomnar att staden planerar att ta fram ett dialogmaterial för arbetsplatsträffar till den nya personalpolicyn.

Östermalms stadsdelsnämnd anser att förslaget till reviderad personalpolicy på ett lättöverskådligt och konkret sätt tydliggör vilka förväntningar och krav staden som arbetsgivare har på medarbetare och chefer samt vad medarbetarna kan förvänta sig av staden som arbetsgivare.

Stockholms Stadshus AB anser att det reviderade förslaget till personalpolicy på ett bra sätt beskriver stadens förhållningssätt och förväntningar och de krav staden som arbetsgivare har på medarbetare och chefer. Det framförs att olika kollektivavtal för förvaltningar och bolag får konsekvenser för samverkanssystem och lön. *Kommunstyrelsens råd för funktionshindersfrågor* anser att förslaget i större grad borde beröra personer som har funktionsnedsättningar. Rådet saknar formuleringar som ger personalen konkreta verktyg att förbättra situationen. Förslaget borde bättre kunna hantera kompetensförsörjning och kompetensutveckling för personal som har att stödja människor med funktionsnedsättningar och där bristerna är som störst i staden idag.

Mina synpunkter

Stadens medarbetare är vår viktigaste resurs. Måhända ett slitet uttryck men så sant att det inte kan sägas för ofta. Jag är stolt över våra medarbetare och chefer som arbetar så engagerat för stockholmarna, för en hållbar, jämställd och jämlik stad - Ett Stockholm för alla. Allas arbete och alla verksamheter i förvaltningar och bolag är inlag i den spännande väv som bildar vår stad.

Den nya personalpolicyn är tydligare, konkretare och kortare än den tidigare, vilket gör den lättare att ta till sig. Samhällsutvecklingen och en skärpt lagstiftning har lett till behov att än mer betona arbetsmiljö och människors lika värde i policyn. Samtidigt finns fokusområden från tidigare policy kvar och bidrar till kontinuitet. Högt i tak på arbetsplatserna är väsentligt för såväl medarbetare som chefer och en viktig förutsättning för

utveckling av stadens verksamhet. Området Delaktighet och inflytande är därför en omistlig del av personalpolicyn.

Forskning visar att chefers villkor skiljer sig i kvinno- och mansdominerade yrken, bland annat organisering, förväntningar och handlingsutrymme. Jag ser det därför som viktigt att fortsätta att förbättra villkoren i kvinnodominerade verksamheter. Staden har utökat platserna inom våra ledarutbildningar och arbetar för att öka möjligheterna för cheferna att utöva ett närvarande ledarskap. Kommande år prioriterar staden att stärka chefernas förutsättningar inom områden som äldreomsorg, förskola och socialtjänst.

Remissvaren visar god uppslutning kring den reviderade personalpolicyn och kloka synpunkter har kommit in. Några förslag har lett till förtydliganden vilket framgår av bilaga 2 till utlåtandet. Andra övergripande synpunkter kommer att beaktas när policyn förses med ett sedvanligt försättsblad. Funktionshinderperspektivet som kommunstyrelsens råd för funktionshinderfrågor lyfter fram är viktigt och ingår i området Lika rättigheter och möjligheter, som omfattar samtliga diskrimineringsgrunder.

Alla synpunkter som har kommit från remissinstanserna är värdefulla. Synpunkterna kommer att vara vägledande i stadsledningskontorets prioriterade arbete med verktyg och övrigt stöd till chefer och medarbetare inför genomförandet av personalpolicyn på arbetsplatserna.

De närmaste åren kommer många anställda att få en efterlängtat kompetensutveckling. En handlingsplan för heltid tas fram enligt kollektivavtal med Kommunal. Staden kommer också att ha fortsatt fokus på ledarutveckling, kompetensförsörjning, systematiskt arbetsmiljöarbete och kompetensbaserad rekrytering. Försök med mentorer för utrikes födda akademiker startar i höst. En väl förankrad personalpolicy i takt med vår tid ger en god grund för en fortsatt ambitiös personalpolitik i alla stadens verksamheter.

Vägen är väl så viktig som målet när vi värderar stadens nya personalpolicy. För mig har det varit avgörande att förslaget tagits fram i bred samverkan med medarbetare, chefer och fackliga organisationer och att alla är överens om att det stora arbetet efter att beslut har fattats handlar om att förverkliga policyn på arbetsplatserna. Jag ser fram emot att den diskuteras på alla nivåer i staden, oavsett det rör en förskola, ett korttidshem eller ett bostadsbolag. Aktivt medarbetarskap och arbetsmiljö är frågor som vi måste arbeta med varje dag. Min förhoppning är att personalpolicyn blir ett konkret stöd i det arbetet.

Bilagor

1. Reservationer m.m.
2. Personalpolicy för Stockholms stad, reviderad efter remissomgång.

Borgarrådsberedningen tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

Reservation anfördes av borgarrådet Cecilia Brinck (M) och borgarrådet Lotta Edholm (L) enligt följande.

Vi föreslår att kommunstyrelsen föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.

1. Föredragande borgarrådets förslag till beslut godkänns delvis.
2. Därutöver anføres följande.

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.

Kommunstyrelsen delar borgarrådsberedningens uppfattning och föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.

1. Personalpolicy för Stockholms stad antas enligt bilaga 2 till utlåtandet.
2. Stockholms Stadshus AB uppmanas att ge stadens alla bolagsstyrelser i uppdrag att anta personalpolicy för Stockholms stad enligt bilaga 2 till utlåtandet.
3. Tidigare beslutad Personalpolicy för Stockholms stad (dnr 201-295/2007, antagen den 16 februari 2009) upphör att gälla.

Stockholm den 24 augusti 2016

På kommunstyrelsens vägnar:
KARIN WANNGÅRD

Clara Lindblom

Ulrika Gunnarsson

Reservation anfördes av Cecilia Brinck, Johanna Sjö, Markus Nordström, Jonas Nilsson och Lars Jilmstad (alla M) och Lotta Edholm (L) med hänvisning till Moderaternas och Liberalernas gemensamma reservation i borgarrådsberedningen.

Ersättaryttrande gjordes av Jonas Naddebo (C) och Erik Slottner (KD) med hänvisning till Moderaternas och Liberalernas gemensamma reservation i borgarrådsberedningen.

Remissammanställning

Ärendet

I ärendet om budget 2015 för Stockholms stad gavs kommunstyrelsen i uppdrag att ta fram en reviderad personalpolicy som syftar till ett jämställt och hållbart arbetsliv som ger medarbetarna goda förutsättningar att upprätthålla en hög kvalitet i verksamheterna. I uppdraget anges vidare att den nya personalpolicyn ska tas fram i nära samarbete med stadens medarbetare och fackliga organisationer.

Den föreslagna personalpolicyn för Stockholms stad är en revidering av tidigare beslutad personalpolicy (KF 16 februari 2009). Personalpolicyn beskriver förhållningssätt och inriktning, det vill säga grundprinciper för stadens handlande, allmänt eller i vissa avseenden. Den anger de gemensamma ramar som vägleder medarbetare och chefer inom Stockholms stad. Policyn är gemensam och övergripande för alla stadens förvaltningar och i tillämpliga delar även för bolagen.

Personalpolicyn ska bidra till att skapa tillhörighet och sammanhållning över hela staden och utgöra en strategisk linje och gemensamt synsätt för stadens medarbetare. Framtagandet av förslaget har engagerat ett stort antal medarbetare. Totalt har cirka 300 personer varit involverade i framtagandet av förslaget. Policyn hanterar inte detaljerade regler eller anvisningar. Inom staden finns program och styrdokument som mer i detalj reglerar hur staden förhåller sig inom olika områden, exempelvis riktlinjer för nämnders och styrelserns jämställdhets- och mångfaldsplaner.

Stadsledningskontoret

Stadsledningskontoret tjänsteutlåtande daterat den 15 mars 2016 har i huvudsak följande lydelse.

Stockholms stad är en bra arbetsgivare med goda arbetsvillkor. Det är angeläget att ange den inriktning och de gemensamma ramar inom det personalstrategiska området som ska vägleda medarbetare och chefer inom Stockholms stad. Grunden för själva anställningsförhållandet och anställningsvillkor regleras i lagar och avtal.

Personalpolicyn ska vara gemensam och övergripande för alla stadens förvaltningar och i tillämpliga delar även för bolagen. Den riktar sig till medarbetare och chefer och ska kunna användas direkt i stadens verksamheter. Nämnder och styrelser kan välja att fördjupa och konkretisera policyn i delar som är angelägna för den egna förvaltningen eller bolaget.

Utifrån uppdraget i budget och de synpunkter som kommit in till arbetsgruppen har förslaget till reviderad personalpolicy framför allt riktat in sig på en policy som är konkret, kortfattad och med ett enkelt språk. Av det följer att den inte kan bli för detaljerad.

Från referens- och fokusgrupper har framförts vikten av att alla medarbetare och chefer känner sig delaktiga och berörda. Medarbetarna i de olika verksamheterna ska känna igen sig och kunna göra policyn till sin. Det har också lyfts fram att det varit viktigt att få med vilka stadens medarbetare finns till för och hur bemötandet i vardagen sker.

Stadsledningskontoret kommer att ta fram en tilltalande layout och kommunicera personalpolicyn till förvaltningar och bolag. Kontoret svarar även för att utarbeta stöd till chefer och medarbetare för att personalpolicyn ska omsättas till handling i det dagliga arbetet. Stadsledningskontoret har också ansvar för att på intranätet åskådliggöra hur andra program och styrdokument knyter an till personalpolicyn.

Samtliga referens- och fokusgrupper har påtalat att det är viktigt att varje förvaltning och bolag arbetar aktivt med att implementera policyn. För att implementeringsarbetet ska prioriteras bör det framgå i anvisningarna till verksamhetsplan 2017 och följas upp i verksamhetsberättelse 2017 och årligen i stadens medarbetarenkät. Personalpolicyn ska tas upp vid introduktion av nya medarbetare, årligen på arbetsplatsträffar och knyts an till vid medarbetar- och lönesamtal.

I samband med att föreslagen personalpolicy antas upphör giltigheten för tidigare Personalpolicy för Stockholms stad (KF 2009-02-16).

Beredning

Ärendet har beretts av stadsledningskontoret och remitterats till arbetsmarknadsnämnden, exploateringsnämnden, fastighetsnämnden, idrottsnämnden, kulturnämnden, kyrkogårdsnämnden, miljö- och hälsoskyddsnämnden, servicenämnden, socialnämnden, stadsbyggnadsnämnden, trafiknämnden, utbildningsnämnden, äldrenämnden, samtliga stadsdelsnämnder, Stockholms Stadshus AB och kommunstyrelsens råd för funktionshindersfrågor. Revisionskontoret har avböjt att svara och överförmyndarnämnden har inte svarat.

Innehållsförteckning	Sid
Arbetsmarknadsnämnden	11
Exploateringsnämnden	13
Fastighetsnämnden	14
Idrottsnämnden	15
Kulturnämnden	16

Kyrkogårdsnämnden	17
Miljö- och hälsoskyddsnämnden	17
Servicenämnden	19
Socialnämnden	19
Stadsbyggnadsnämnden	20
Trafiknämnden	21
Utbildningsnämnden	21
Äldrenämnden	22
Bromma stadsdelsnämnd	22
Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd	23
Farsta stadsdelsnämnd	23
Hägersten-Liljeholmens stadsdelsnämnd	24
Hässelby-Vällingby stadsdelsnämnd	25
Kungsholmens stadsdelsnämnd	27
Norrmalms stadsdelsnämnd	28
Rinkeby-Kista stadsdelsnämnd	29
Skarpnäcks stadsdelsnämnd	29
Skärholmens stadsdelsnämnd	30
Spånga-Tensta stadsdelsnämnd	31
Södermalms stadsdelsnämnd	31
Älvsjö stadsdelsnämnd	32
Östermalms stadsdelsnämnd	33
Stockholms Stadshus AB	34
Kommunstyrelsens råd för funktionshinderfrågor	37

Arbetsmarknadsnämnden

Arbetsmarknadsnämnden beslutade vid sitt sammanträde den 17 maj 2016 att överlämna förvaltningens tjänsteutlåtande som sitt svar på remissen.

Reservation anfördes av Johanna Sjö m.fl. (alla M), Gulan Avcı (L) och Johan Fälldin (C), *bilaga 1*.

Arbetsmarknadsförvaltningens tjänsteutlåtande daterat den 4 maj 2016 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen ställer sig positiv till förslaget på reviderad personalpolicy. Den föreslagna formen upplevs tydlig, konkret, kortfattad och lätt att ta till sig. Tilltalet i förslaget upplevs positivt när det beskriver ”hur det är att arbeta inom stadens

verksamheter” utifrån ett önskat läge. Det inger en positiv inriktning. Förvaltningens bedömning är att förslaget fungerar väl som ett policydokument som ger en gemensam linje, synsätt och ramverk för medarbetare och chefer.

Förvaltningen vill lyfta behovet av att de förhållningssätt som idag finns formulerade vid sidan av personalpolicyn, där koppling görs till både personalpolicy och kommunikationsprogram, görs om i linje med den föreslagna personalpolicyn och att den kopplas närmare samman med den. Förhållningssätten och personalpolicyn finns idag beskrivna i två dokument, där olika ord till viss del används och det skapar en otydlighet. Arbetsmarknadsförvaltningen har arbetat in förhållningssätten i förvaltningens lönekriterier, vilket gör det angeläget att dessa finns kvar och omformuleras i linje med reviderad personalpolicy. Nuvarande förhållningssätt för ledare och medarbetare återfinns som bilaga.

Förvaltningen är positiv till att stor vikt läggs vid implementeringen av ny personalpolicy. Personalpolicyn behöver knytas till så många andra verktyg inom personalområdet som möjligt, exempelvis medarbetarenkät, medarbetar- och lönesamtal, jämställdhets- och mångfaldsplan med flera. Nedan följer en genomgång av de synpunkter som förvaltningen vill lämna under aktuella rubriker.

Vi arbetar för stockholmarna

I första stycket står skrivet att medarbetarna ytterst arbetar på uppdrag av stockholmarna. Här föreslår förvaltningen en komplettering med att vi också behöver förhålla oss till lagar och att staden har myndighetsutövning inom vissa delar. Förvaltningen föreslår också att det sker en breddning av formuleringen att vi arbetar på uppdrag av stockholmarna, eftersom några av våra verksamheter vänder sig till innehavare utanför Stockholm, (exempelvis YH-utbildningar och Lär vux). Vidare står i första stycket att ”Vi har därför skyldighet att utgå från stockholmarnas behov...” Där föreslår förvaltningen att ”skyldighet” ersätts med ”vi ska utgå från stockholmarnas behov...” I sista meningen står att vi ska ”... använda de gemensamma resurserna på ett effektivt sätt.” Förvaltningen föreslår att även begreppet ”kvalitet” lyfts in i texten.

Mål och resultatstyrning

I andra punkten under ”Som medarbetare i Stockholms stad” står formulerat att som medarbetare ”utvecklar du ständigt ditt arbets sätt för att bättre uppfylla mål och resultatkrav”. Förvaltningen föreslår att formuleringen kompletteras med en punkt som lyfter fram vikten av uppföljning och utvärdering. Att utveckla är nödvändigt, men det är viktigt att också poängtera behovet av uppföljning och reflektion kring den utveckling som görs, så att kvaliteten i utfört arbete kan höjas.

Hälsa och arbetsmiljö

I första punkten under ”Som medarbetare i Stockholms stad” står formuleringen ”är du en del i dina arbetskamraters arbetsmiljö”. Förvaltningen föreslår att ”arbetskamraters” ersätts med kollegors, då detta begrepp upplevs mer modernt. I andra punkter står ”har du ett eget ansvar för din hälsa, och om det påverkar ditt arbete, gör din chef uppmärksam på detta”. Denna formulering kan förtydligas till förslagsvis ”har du ett eget ansvar för din hälsa. Gör din chef uppmärksam på om du upplever ohälsa

som påverkar ditt arbete”.

Likabehandling

I andra meningen står formulerat att ”Våra arbetsplatser genomsyras av jämställdhet, jämlikhet och frihet från diskriminering”. Förvaltningen föreslår en omformulering till ”frånvaro av diskriminering”. I första stycket formuleras att ”Vår arbetsmiljö är fri från kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier”. Där undrar förvaltningen varför sexuella trakasserier särskilt lyfts fram, då det finns en mängd andra grunder för trakasserier. Om det finns en särskild anledning behöver det framgå, annars kan det räcka med att endast ha kvar ordet trakasserier.

Under rubriken ”Som chef i Stockholms stad...” föreslår förvaltningen en till punkt, Som chef ser du till att ”arbetsplatsen präglas av öppenhet och respektfullhet”.

Lön

Punkt två under ”som medarbetare i Stockholms stad” är mångordig och kan därmed bli svår att förstå. Det är bra att det lyfts fram att det är i dialog med chefen som utveckling ska ske och därmed påverkan på löneutvecklingen. Möjligen behöver punkten delas upp i två punkter. Det behöver vara tydligt att höjd kompetens i sig inte ger högre lön (om det inte ger utfall i prestationen). Det kan också vara värdefullt att poängtera att ”ta större ansvar” inte behöver innebära att medarbetaren tar på sig fler arbetsuppgifter, utan att det kan betyda kvalitetshöjning i arbetsinsatsen.

Exploateringsnämnden

Exploateringsnämnden beslutade vid sitt sammanträde den 19 maj 2016 att stadsledningskontorets förslag till personalpolicy för Stockholms stad besvaras med exploateringskontorets tjänsteutlåtande.

Reservation anfördes av Monika Lozancic m.fl. (alla M), Abit Dundar (L) och Maurice Forslund (KD), *bilaga 1*.

Exploateringskontorets tjänsteutlåtande daterat den 27 april 2016 har i huvudsak följande lydelse.

Innehållet i förslaget till ny personalpolicy är i stort sett samma som i nuvarande personalpolicy. Förslaget har framförallt riktat in sig på en policy som är konkret, kortfattad och med ett enkelt språk.

Den reviderade policyn framhåller vilka krav och förväntningar som ställs på medarbetare i en politiskt styrd organisation och innebörden av mål- och resultatstyrning för medarbetare och chefer. Det är viktigt att detta är tydligt. I en stor organisation som Stockholms stad kan det ibland vara svårt att veta var ens tillhörighet är och hur styrningen av verksamheten sker. Är det verksamheten man arbetar i, nämnden eller i Stockholms stad?

När det gäller utveckling och lära nytt poängteras, liksom tidigare, att ansvaret för kompetensutveckling ligger hos både chefer och medarbetare. Med den snabba utveckling som är när det gäller t.ex. olika systemstöd måste alla vara aktiva i arbetet med att utveckla verksamheten och sin egen kompetens.

Stadens mål är en god arbetsmiljö som främjar hälsa och säkerhet med få arbetsskador och en liten arbetsrelaterad ohälsa. Kontorets uppfattning är att målet bör vara att ingen ska behöva skada sig eller bli sjuk av sitt arbete. Ansvaret för att uppnå målet har både medarbetare och chef.

Under området Likabehandling poängteras att våra arbetsplatser ska genomsyras av jämställdhet, jämlikhet och frihet från diskriminering. Det är bra att detta särskilt lyfts fram i förslaget.

Inom området Lön framförs att grunderna för lönesättning vid anställning är arbetets svårighetsgrad, ansvar och befogenheter samt utbildning och kompetens. För exploateringskontorets del finns det ytterligare en faktor som vi måste ta hänsyn till: marknaden. Konkurrensen är stor om kompetenta medarbetare inom samhällsbyggnadsbranschen. I syfte att rekrytera och behålla kompetenta medarbetare måste villkor erbjudas som motsvarar de som finns på arbetsmarknaden i Stockholms län.

När policyn antagits ska policyn omsättas till handling i det dagliga arbetet. Stadsledningskontorets stöd kommer att vara viktigt i implementeringsarbetet.

Sammanfattningsvis anser kontoret att förslaget till personpolicy för Stockholms stad är tydligt och ger stöd i verksamheternas arbete med Ett Stockholm för alla.

Fastighetsnämnden

Fastighetsnämnden beslutade vid sitt sammanträde den 17 maj 2016 att godkänna och överlämna fastighetskontorets tjänsteutlåtande som svar på remissen.

Reservation anfördes av Richard Bengtsson m.fl. (alla L) och Henrik Sjölander m.fl. (alla M), *bilaga 1*.

Fastighetskontorets tjänsteutlåtande daterat den 18 april 2016 har i huvudsak följande lydelse.

Kontoret anser att den reviderade personalpolicyn uppfyller sitt syfte med ett gemensamt synsätt för alla stadens medarbetare. Vidare är den lättare att ta till sig genom kortare rubriker etcetera. Vi tycker dock att språket generellt kan lättas upp och moderniseras något.

Den reviderade personalpolicyn är också tydligare formulerad vad gäller arbetsmiljö, utifrån den nya arbetsmiljöföreskriften samt medarbetarens eget ansvar att

påtala brister i arbetsmiljön. Detta tycker kontoret är positivt. Det skulle i inledningen kunna framgå tydligare att medarbetarna är vår viktigaste resurs, och att det är viktigt att vara en attraktiv arbetsgivare för att kunna behålla dem.

Begreppet likabehandling tycker vi känns lite omodernt och förespråkar istället att begreppet inkludering används.

Idrottsnämnden

Idrottsnämnden beslutade vid sitt sammanträde den 18 maj 2016 som svar på remissen att hänvisa till förvaltningens tjänsteutlåtande.

Reservation anfördes av Bo Sundin (M), Daniele Fava (L) samt Mikael Valier (KD), *bilaga 1*.

Ersättaryttrande gjordes av Mathias Mellgren (C) som anmäler följande ersättaryttrande:

Om jag hade haft rösträtt så hade jag anslutit mig till Moderaternas, liberalernas och kristdemokraternas förslag till beslut.

Idrottsförvaltningens tjänsteutlåtande daterat den 6 april 2016 har i huvudsak följande lydelse.

Idrottsförvaltningen anser att förslaget till revidering av personalpolicy är bra. Rubriker och punkter är i stort sett desamma som tidigare, vilket gynnar igenkänningen av policyn. Det reviderade förslaget är tydligt och mer konkret vilket fyller ambitionen att medarbetare på ett bra sätt ska kunna ta till sig policyn och koppla den till sitt dagliga arbete.

Idrottsförvaltningen har även fyra konkreta synpunkter till förslaget.

1) Andra stycket under rubriken "Vi arbetar för stockholmarna". Förvaltningen ser gärna att ordet "idrottsplatser" byts ut mot ordet "idrottsanläggningar" då den senare benämningen spänner över alla anläggningar och inte enbart idrottsplatserna.

2) Området "Mål- och resultatstyrning". För balans i antalet punkter mellan medarbetare och chef, kan ett par punkter tas bort under "Som chef i Stockholms stad...", förslagsvis punkt 2 och 5 som till viss del kan läsas in i de övriga punkterna.

3) Området "Likabehandling". Första stycket, andra meningen.

Idrottsförvaltningen föreslår istället följande mening: "Våra arbetsplatser genomsyras av jämställdhet, mångfald och nolltolerans mot alla former av diskriminering".

Idrottsförvaltningen ser gärna att ordet mångfald finns med här.

4) I ärendet beskrivs att en av de synpunkter som framkommit i arbetet med personalpolicyn är att bemötandet i vardagen bör betonas i policyn. Förvaltningen ser att vikten av serviceinställning och gott bemötande ytterligare kan tydliggöras i policyn.

Förvaltningen ser mycket positivt på att stor vikt läggs vid att utarbeta stöd till

chefer och medarbetare för att kunna arbeta vidare med personalpolicyn och implementera denna på arbetsplatserna.

Kulturnämnden

Kulturnämnden beslutade vid sitt sammanträde den 17 maj 2016 att godkänna kulturförvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remiss om Stockholms stads personalpolicy.

Reservation anfördes av Rasmus Jonlund m.fl. (alla L) och Sophia Granswed m.fl. (alla M), *bilaga 1*.

Ersätтарыttrande gjordes av Ulf Lönnberg (KD), *bilaga 1*.

Kulturförvaltningens tjänsteutlåtande daterat den 26 april 2016 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen ställer sig bakom förslaget till personalpolicyn som på ett bra sätt tydliggör vilka krav staden som arbetsgivare ställer på chefer och medarbetare men också vad man som anställd kan förvänta sig av staden som arbetsgivare. En personalpolicy som är väl känd bland chefer och medarbetare kan förebygga felaktiga föreställningar om krav och förväntningar.

Dock saknas tydliga visioner om hur personalpolicyn skulle kunna bidra till att verksamheter utvecklas genom att chefer och medarbetare får och tar tillvara möjligheter att växa i sina uppdrag.

Personalpolicyn ska fungera som ett verktyg för såväl chef som medarbetare och bör därför utgöra en viktig plattform i introduktionen av nya medarbetare och regelbundet diskuteras på arbetsplatsträffar. Den bör kopplas till de verksamhetsspecifika lönekriterierna och utgöra en grund för det årliga medarbetar- och lönesamtalet.

Kulturnämnden beslutade vid sitt sammanträde den 17 maj 2016 att godkänna Stadsarkivets tjänsteutlåtande som svar på remissen.

Stadsarkivets tjänsteutlåtande daterat den 26 april 2016 har i huvudsak följande lydelse.

Stadsarkivet ställer sig positiv till förslaget till reviderad personalpolicy.

Policyn tar sin utgångspunkt i att all stadens verksamhet utgår från stockholmarnas behov, och beskriver på ett tydligt sätt de förväntningar och krav som därmed ställs på medarbetare och chefer. Ett helhetsperspektiv betonas liksom vikten av utveckling av verksamheter, chefer och medarbetare.

Den nya personalpolicyn kommer att vara ett bra stöd i Stadsarkivets fortsatta utvecklingsarbete.

Kyrkogårdsnämnden

Kyrkogårdsnämnden beslutade vid sitt sammanträde den 20 maj 2016 att överlämna tjänsteutlåtande som svar på remissen.

Reservation anfördes av Annette Lundquist Larsson m.fl. (alla M) och Ewa-Marie Ås (KD), *bilaga 1*.

Kyrkogårdsförvaltningens tjänsteutlåtande daterat den 29 april 2016 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen anser att personalpolicyn är väl avvägd för att utgöra den ram inom vilken chefer och medarbetare ska verka. Förvaltningen ställer sig bakom förslaget.

Det är särskilt positivt att medarbetarperspektivet förstärkts och förtydligats i flera avseenden. För medarbetare i Stockholms stad preciseras att alla förväntas ta ett eget ansvar inom alla områden och medverka aktivt för att utveckla verksamheten tillsammans med chefer och arbetskamrater utifrån politiskt fattade beslut.

Personalpolicyn utgör samtidigt en ”vägvisare” för enskilda medarbetare om vilka krav som staden ställer på chefer. Den anger också vilka möjligheter till egen delaktighet och inflytande som förväntas.

Stadsledningskontoret har uppdraget att utarbeta stöd till chefer och medarbetare för att personalpolicyn ska omsättas till handling i det dagliga arbetet samt att på intranätet åskådliggöra hur andra program och styrdokument knyter an till personalpolicyn. Detta initiativ är välkommet. Stadens personalpolicy har inte varit känd för alla medarbetare varför implementering av policyn bör prioriteras.

Kyrkogårdsförvaltningen avser inte att ta fram något eget dokument som knyter an till stadens förslag till personalpolicy. Stadens nya personalpolicy blir därför det dokument som vägleder medarbetare och chefer även på kyrkogårdsförvaltningen.

Miljö- och hälsoskyddsnämnden

Miljö och hälsoskyddsnämnden beslutade vid sitt sammanträde den 17 maj 2016 att godkänna förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

Reservation anfördes av Jonas Naddebo (C), Lars Jilmstad m.fl. (alla M) och Joar Forssell (L), *bilaga 1*.

Miljöförvaltningens tjänsteutlåtande daterat den 26 april 2016 har i huvudsak följande lydelse.

Miljöförvaltningen anser att det är lovvärt att än mer lyfta fram medarbetarperspektivet i personalpolicyn. Vidare är det mycket bra att policyn hålls kort och kärnfull; en alltför omfattande policy kan medföra att medarbetare avstår från att läsa policyn.

Förvaltningen ser också att de olika fokusområdena som utpekats i personalpolicyn till hög grad överensstämmer med de områden som återfinns i nuvarande personalpolicy. Förvaltningen anser att det i detta fall är bra att bibehålla en redan inarbetad struktur.

Miljöförvaltningen vill framhålla vikten av att paketera personalpolicyn på ett sådant sätt att den inbjuder till läsning och uppfattas som angelägen av stadens medarbetare. I det nu remitterade förslaget saknar förvaltningen också övergripande skrivningar om stadens vision och gemensamma uppdrag samt vad Stockholms stad som arbetsgivare har att erbjuda sina medarbetare. Miljöförvaltningen skulle också gärna se att språket än mer moderniseras; exempelvis genom att tydligare exemplifiera med olika tjänstemannayrken eller ansvarsområden snarare än hänvisning till att arbeta på "förvaltningskontor" så som i exempelvis "*Vi arbetar för stockholmarna inom en rad olika områden, till exempel förskolor, bibliotek, skolor, äldreomsorg, idrottsplatser, bostadsbolag, reningsverk och förvaltningskontor.*". Miljöförvaltningen ser gärna också att nuvarande fokusområde med rubrik "Mål- och resultatstyrning" formuleras om för att tilltala fler. Möjligen kan området istället kallas "Styra mot gemensamma mål" eller liknande.

Miljöförvaltningen anser också att det vore önskvärt att det i personalpolicyn tydligare framgår att stadens medarbetare representerar hela Stockholms stad i kontakt med medborgare och därmed också fungerar som ambassadörer för staden.

Arbetsmiljö och hälsa är viktiga områden och miljöförvaltningen anser att det är positivt att det uttryckligen står i förslaget till personalpolicy att även medarbetare har ett eget ansvar för sin hälsa och ett ansvar att göra sin chef uppmärksam på ett eventuellt hälsoförhållande som påverkar arbetet. En öppen dialog mellan chef och medarbetare underlättar möjligheten att sätta in tidiga åtgärder i den mån det behövs och medför en större sannolikhet för en snabbare återhämtning. Skrivningen kan dock behöva nyanseras så tillvida att medarbetaren har ett eget ansvar att göra chefen uppmärksam på ett eventuellt hälsotillstånd som påverkar arbetet *där det är möjligt*. Vid exempelvis psykisk ohälsa är det inte säkert att medarbetaren själv har sjukdomsinsikt och kan således inte anses vara ansvarig att meddela sig chef.

För att på ett fullgott sätt integrera personalpolicyn i det dagliga arbetet och göra

policyn till en naturlig del för medarbetarna behövs konkreta verktyg för förvaltningar och bolag att arbeta vidare med frågorna. Miljöförvaltningen ser det därför som positivt att stadsledningskontoret framgent kommer att svara för att utarbeta stöd till medarbetare och chefer för att omsätta personalpolicyn till praktik i det dagliga arbetet.

Miljöförvaltningen vill slutligen poängtera att förvaltningen anser att förslaget till reviderad personalpolicy innehållsmässigt håller hög kvalitet. Med tillägg av övergripande texter om stadens uppdrag och staden som arbetsgivare skulle dock bilden av att arbeta inom Stockholms stad bli fylligare och mer rättvisande.

Servicenämnden

Servicenämnden beslutade vid sitt sammanträde den 17 maj 2016 att återropa förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

Reservation anfördes av Sara Jendi Linder m.fl. (alla M). *bilaga 1*.

Serviceförvaltningens tjänsteutlåtande daterat den 27 april 2016 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen stödjer i allt väsentligt förslaget till personalpolicy som är konkret, anger en inriktning för staden på området samt gör det tydligt vad som förväntas av medarbetare och chefer inom organisationen. Förslaget har flera likheter med den idag gällande policyn vilket som helhet bidrar till kontinuitet i stadens förhållningssätt gällande personalfrågor.

Förvaltningen instämmer i att det är angeläget att policyn implementeras på ett aktivt sätt inom staden. Det är angeläget att genomförandet så som föreslås återspeglas i anvisningar och planering samt vid uppföljning, exempelvis i medarbetarenkäten. Vidare är ansvarsförhållanden, förhållningssätt med mera i policyn viktiga frågor vid medarbetarsamtal.

Det kan övervägas att stadens mål och övergripande hållning som arbetsgivare redovisas något utförligare i policyns olika avsnitt.

Detta för att underlätta för stadens medarbetare och chefer att bli kunniga om hur policyn hänger samman med stadens mål, exempelvis vad gäller likabehandling och mångfald.

Därutöver kan det vara intressant och inspirerande för stadens medarbetare om dokumentet i korthet omfattar även något om stadens långsiktiga ambitioner på området, exempelvis avseende arbetsgivaren som förebild, innovativa arbetssätt med mera enligt stadens Vision 2040.

Socialnämnden

Socialnämnden beslutade vid sitt sammanträde den 17 maj 2016 att hänvisa till tjänsteutlåtandet som svar på remissen.

Reservation anfördes av Andréa Ström m.fl. (alla M) och Isabel Smedberg Palmqvist m.fl. (alla L), *bilaga 1*.

Ersätтарыtrande gjordes av Stina Bengtsson (C) och Sofia Modigh (KD) enligt följande: Hänvisar till Moderaternas och Liberalernas förslag till beslut.

Socialförvaltningens tjänsteutlåtande daterat den 28 april 2016 har i huvudsak följande lydelse.

Socialförvaltningen föreslår att nämnden godkänner remissvar om stadsledningskontorets förslag om personalpolicy för Stockholm stad.

Personalpolicyn ger en bra bild av arbetsgivarens synsätt, värderingar och ambitioner och den tydliggör förväntningar och krav på både chefer och medarbetare. Förslaget om ny personalpolicy utgår från den befintliga personalpolicyn, vilket skapar igenkänning för stadens chefer och medarbetare. Vissa delar har utvecklats och gjorts tydligare.

Socialförvaltningen föreslår att det i inledningen till personalpolicyn tydligare framgår varför staden har en personalpolicy och varför det är viktigt. Därutöver föreslår förvaltningen också att personalpolicyn i någon del bör innehålla begreppen ledarskap och medarbetarskap, särskilt då staden betonar vikten av ett tydligt ledarskap respektive ett aktivt medarbetarskap i andra sammanhang.

Stadsbyggnadsnämnden

Stadsbyggnadsnämnden beslutade vid sitt sammanträde den 18 maj 2016 att godkänna och överlämna kontorets tjänsteutlåtande som svar på remissen från kommunstyrelsen.

Reservation anfördes av Joakim Larsson m.fl. (alla M), Peter Backlund (L) och Erik Slottnér (KD), *bilaga 1*.

Stadsbyggnadskontorets tjänsteutlåtande daterat den 27 april 2016 har i huvudsak följande lydelse.

Stadsbyggnadskontoret har tagit del av remissunderlaget och ställer sig positiv till den reviderade personalpolicyn. Förslaget är omfattande, tydligt och övergripande. Den

beskriver vilka förväntningar och krav staden som arbetsgivare har på medarbetare och chefer, men även vad medarbetare kan förvänta sig av Stockholms stad som arbetsgivare. Personalpolicyn lägger en solid grund för övriga styrdokument inom bland annat ledarskap och medarbetarskap, kompetensförsörjning, arbetsmiljöarbete, likabehandling och samverkan.

Kontoret har inget att erinra mot förslaget.

Trafiknämnden

Trafiknämnden beslutade vid sitt sammanträde den 19 maj 2016 att som svar på remissen överlämna kontorets tjänsteutlåtande till kommunstyrelsen.

Reservation anfördes av Peter Jönsson m.fl. (alla M), Patrik Silverudd (L) och Karin Ernlund (C), *bilaga 1*.

Trafikkontorets tjänsteutlåtande daterat den 11 april 2016 har i huvudsak följande lydelse.

Trafikkontoret ser positivt på att stadens personalpolicy revideras och anpassas till dagens förutsättningar och begrepp. Sammantaget svarar den föreslagna policyn mot intentionerna i stadens mål och inriktning. Den fångar de mest väsentliga områdena. Särskilt positivt är att områdena "Hälsa och arbetsmiljö" och "Likabehandling" har lyfts fram på ett tydligare sätt än i nuvarande personalpolicy.

Enligt kontorets uppfattning bör personalpolicyn ha ett mer välkomnande och tilltalande tonläge. Tonläget är uppfordrande och behöver nyanseras. Förslaget lägger för mycket tonvikt på vad som förväntas av medarbetare och chefer. Det framgår inte vad Stockholms stad som arbetsgivare har att erbjuda sina medarbetare eller på vilket sätt staden arbetar för att vara en bra arbetsgivare med goda arbetsvillkor.

Utbildningsnämnden

Utbildningsnämnden beslutade vid sitt sammanträde den 19 maj 2016 att överlämna förvaltningens tjänsteutlåtande till kommunstyrelsen som svar på remissen.

Reservation anfördes av Markus Nordström m.fl. (alla M), Lotta Edholm m.fl. (alla L) och John Kåberg (C), *bilaga 1*.

Utbildningsförvaltningens tjänsteutlåtande daterat den 26 april 2016 har i huvudsak följande lydelse.

Utbildningsförvaltningen är positiv till det förslag till personalpolicy för Stockholms stad som presenteras i remissen. En av utbildningsförvaltningens prioriterade frågor är kompetensförsörjning och en tydlig, kortfattad och enkelt implementerad personalpolicy är en viktig del av detta arbete.

Äldrenämnden

Äldrenämnden beslutade vid sitt sammanträde den 17 maj 2016 att godkänna förvaltningens tjänsteutlåtande och överlämna det till kommunstyrelsen som sitt svar på remissen.

Reservation anfördes av Sofia Modig (KD), Dennis Wedin m.fl. (alla M) och Ann-Katrin Åslund (L), *bilaga 1*.

Äldreförvaltningens tjänsteutlåtande daterat den 12 april 2016 har i huvudsak följande lydelse.

Äldreförvaltningen ser positivt på Stadsledningskontorets förslag till reviderad personalpolicy för Stockholms stad.

Den reviderade personalpolicyn är gemensam och övergripande och därmed applicerbar inom stadens förvaltningar och i tillämpliga delar även inom bolagen. Med ett enkelt språk beskrivs områdena politik och verksamhet, mål och resultat, kompetens och utveckling, hälsa och arbetsmiljö, delaktighet och inflytande, likabehandling samt lön både utifrån ett medarbetar och chefsperspektiv.

Vidare anser förvaltningen att den reviderade personalpolicyn är konkret och kortfattad och på ett tydligt sätt beskriver den ramar och förhållningssätt som gäller för stadens medarbetare och chefer, allmänt eller i vissa avseenden. Den tydliggör vikten av både medarbetares och chefers ansvar och engagemang för att göra Stockholms stad till en bra arbetsgivare och en attraktiv arbetsplats med goda arbetsvillkor.

Bromma stadsdelsnämnd

Bromma stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 17 maj 2016 att överlämna förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

Reservation anfördes av Jan Tigerström m.fl. (alla M), *bilaga 1*.

Bromma stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 7 april 2016 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen anser att personalpolicyn är bra sammansatt, lättöverskådlig och beskriver förhållandet mellan verksamhet, medarbetare och chef. Den är kortfattad och har ett okomplicerat språk som beskriver förhållningssätt, inriktning och gemensamma ramar som vägleder medarbetare och chefer i staden.

Policyn uttrycker stadens personalpolitiska värderingar och bidrar till att ge stadens medarbetare en gemensam grund för det dagliga arbetet. Viktiga områden är ledarskap, kommunikation och utvecklingsmöjligheter.

Av dokumentet framgår tydligt vilka stadens medarbetare finns till för och hur bra bemötande i vardagen förväntas ske.

Det är viktigt att personalpolicyn också layoutmässigt blir tydlig och lättöverskådlig. Förankringen av policyn i våra verksamheter förutsätter verktyg som är pedagogiskt enkla och lätta att hantera.

Stadsledningskontoret ansvarar för och kommer att åskådliggöra på intranätet hur andra program och styrdokument knyter an till personalpolicyn gör också att policyn blir mer synlig.

Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd

Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 19 maj 2016 att förvaltningens tjänsteutlåtande återopas som yttrande till kommunstyrelsen.

Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 18 april 2016 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen anser att det är viktigt med en för staden gemensam personalpolicy som omfattar både chefer och medarbetare. En policy som betonar - Ett Stockholm för alla, som ger medarbetare och chefer möjlighet att känna sig inkluderade och likställda oavsett var i staden man arbetar. Förvaltningen är positiv till innehåll och upplägg av policyn samt att det ger möjlighet till fördjupade diskussioner som knyter frågeställningar om föräldraskap och arbete, organisatorisk och social hälsa samt trygghet i anställningen närmre den egna verksamheten. Förvaltningen betonar vikten av möjlighet till medarbetarens kompetens utifrån stadens och verksamhetens behov. Förvaltningen framhåller också vikten av att implementeringsarbetet prioriteras och särskilt lyfts fram och följs upp i de styrande dokumenten som verksamhetsplan och verksamhetsberättelse.

Farsta stadsdelsnämnd

Farsta stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 19 maj 2016 att

överlämna förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

Reservation anfördes av Ann-Louise Ebérus m.fl. (alla M), Peter Öberg (L) och Lars Hultkvist (KD), *bilaga 1*.

Ersätтарыttrande gjordes av Niklas Dahlgren (C), *bilaga 1*.

Farsta stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 14 april 2016 har i huvudsak följande lydelse.

På förvaltningsgruppen den 13 november 2015 diskuterades vad en personalpolicy bör innehålla och de fackliga representanterna fick möjlighet att lämna synpunkter. Synpunkterna sammanställdes och lämnades till stadsledningskontoret inför det fortsatta arbetet med personalpolicyn. Vid en träff den 21 april i år fick Farstas lokala fackliga representanter möjlighet att lämna synpunkter på förslaget. Även förvaltningens chefer har fått möjligt att lämna synpunkter.

Förvaltningen anser att det är ett bra förslag som bidrar till att skapa ett gemensamt synsätt för stadens medarbetare. Det är positivt att så många varit involverade i att ta fram förslaget – det innebär att det är väl genomarbetat.

I vissa delar behöver policyn kompletteras med lokala rutiner och tillämpningar, vilket det finns möjlighet till att göra. Att policyn lyfter fram för vilka stadens medarbetare finns till är positivt.

Det är bra att det finns verktyg som underlättar implementeringen. En viktig uppgift kommer att bli att förankra policyn i det dagliga arbetet och göra den till ett levande dokument som kan användas i olika sammanhang. Det innebär också att alla verksamheter och enheter måste fundera på hur policyn ska användas för att skapa delaktighet och mening i det egna arbetet.

Det finns många olika tillfällen där policyn kan användas. Det kan handla om att marknadsföra Stockholms stad som en bra arbetsgivare med spännande verksamheter. Det kan också vara att utveckla och fördjupa de förväntningar som finns på chefer och medarbetare i den egna förvaltningen.

Förslaget att förankringsarbetet bör ingå i anvisningarna till verksamhetsplan 2017 och följas upp i årsredovisningen för 2017 samt ingå i medarbetarenkäten anser förvaltningen också är bra.

Hägersten-Liljeholmens stadsdelsnämnd

Hägersten-Liljeholmens stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 19 maj 2016 att godkänna och överlämna förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen till kommunstyrelsen.

Reservation anfördes av Abit Dundar m.fl. (alla L) och Lars Svärd m.fl. (alla M), *bilaga 1*.

Ersätтарыttrande gjordes av Hans Tjernström (C) och Pierre Frennesson (KD) som instämde med sitt ersätтарыttrande i reservation från (L) och (M).

Hägersten-Liljeholmens stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 2 maj 2016 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen anser att det är viktigt att en personalpolicy inledningsvis, i exempelvis ett förord, lyfter fram alla medarbetares viktiga arbete, vikten av ett öppet samhälle och respekt för alla människors lika värde.

I inledningen i förslaget står: ”Vi som arbetar i Stockholms stad bidrar med att forma ett hållbart Stockholm där alla kan växa. Tillsammans skapar vi en klimatsmart stad som utmärks av social, ekonomisk och demokratisk hållbarhet.” Förvaltningen ställer sig frågan till om en definition av begreppen behövs för att den enskilde medarbetaren ska förstå innebörden av dem. En möjlighet är att i personalpolicyen hänvisa till Vision 2040 som beskriver vad som avses med ”hållbart Stockholm där alla kan växa” och ”klimatsmart stad som utmärks av social, ekonomisk och demokratisk hållbarhet”.

Vi arbetar för stockholmarna

Under rubriken ”Vi arbetar för stockholmarna”, står det i andra stycket sista meningen ”Oavsett vilken arbetsplats vi arbetar på känner vi stolthet och engagemang för det arbete vi gör”. En alternativ mening som inte känns tvingande kan vara ”Oavsett vilken arbetsplats vi arbetar på ska vi kunna känna stolthet och engagemang för det arbete vi gör”

Likabehandling

Att förebygga och motverka diskriminering och trakasserier är mycket viktigt för chefen att arbeta aktivt med. Förvaltningen anser att det bör läggas till under rubriken ”Likabehandling” och de punkter som avser chefer.

Förvaltningen konstaterar i övrigt att förslaget till personalpolicy blivit mer konkret, kortfattad och har ett enkelt språk.

Hässelby-Vällingby stadsdelnämnd

Hässelby-Vällingby stadsdelnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 18 maj 2016 att godkänna och överlämna förvaltningens tjänsteutlåtande till kommunstyrelsen som svar på remissen.

Reservation anfördes av Bo Arkelsten m.fl. (alla M) och Helen Jäderlund Eckardt (L), *bilaga 1*.

Särskilt uttalande gjordes av Kadir Kasirga m.fl. (S), Sarah Aziz m.fl. (MP) och Leif Larsson (V), *bilaga 1*.

Hässelby-Vällingby stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 27 april 2016 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen vill först och främst framhålla det positiva med en stadsgemensam personalpolicy som bidrar till ett gemensamt synsätt och en strategisk linje för stadens alla medarbetare och chefer.

Uppdelningen på olika områden där det klart framgår vad som förväntas av såväl medarbetare som chef gör policyn tydlig och lätt att hantera och ta till sig. Det bidrar till att policyn på ett enkelt sätt kan konkretiseras på arbetsplatsträffar, samverkansgrupper och i individuella samtal med medarbetare. De i policyn uttryckta förväntningarna på chefer och medarbetare är utmärkta som utgångspunkt för fortsatta diskussioner där respektive grupp, enhet eller chef kan ”djupdyka” i vad förväntningarna innebär på just deras enhet.

Av inledningen i remissen framgår att revideringen av personalpolicyn syftar till att lyfta fram medarbetarnas perspektiv i än högre grad. Medarbetarskap och medarbetaransvar är angelägna områden som behöver lyftas och diskuteras kontinuerlig. Förvaltningen konstaterar att policyn har ”lyft ribban” något vad gäller förväntningarna på medarbetare och därmed också på vad man som chef förväntas förmedla till sina medarbetare. Ett exempel är området politik och verksamheter där det nu än tydligare uttrycks att såväl chef som medarbetare förväntas ha förståelse för innebörden av politisk styrning. Detta sätter ett tydligare krav på chefer att sätta in den egna verksamheten i stadens övergripande perspektiv. Ett annat exempel på detta är området mål- och resultatstyrning, där det finns en skarpare skrivning kring förväntningen på medarbetare att ständigt utveckla sitt arbetssätt i syfte att bättre uppfylla mål och resultatkrav.

Förvaltningen tycker det är särskilt positivt med den tydliga koppling till den nya föreskriften om social och organisatorisk arbetsmiljö som finns inom området arbetsmiljö och hälsa. Dock kan formuleringen kring medarbetares ansvar för sin hälsa och kravet på att göra chefen uppmärksam på om hälsan påverkar arbetet vara/bli något svårtolkad. Kanske kan det uttryckas tydligare och mer uppmuntrande för att undvika missförstånd eller onödig skuldbeläggning. Ett område som lyfts fram i högre grad än tidigare är likabehandlingsperspektivet, vilket förvaltningen anser är positivt och angeläget inte minst för arbetet mot visionen ”Ett Stockholm för alla”.

Sammanfattningsvis vill förvaltningen framföra att alla områden som lyfts fram i personalpolicyn är viktiga och angelägna områden. I arbetet med den slutliga layouten är förhoppningen att dessa områden kompletteras med illustrerande bilder från olika verksamheter så att så många medarbetare som möjligt kan känna igen sig. I nästa steg när policyn ska implementeras på förvaltningarna är det naturligt att policyn bryts ner

och omsätts mer konkret på respektive enhets- och verksamhetsnivå.

Kungsholmens stadsdelsnämnd

Kungsholmens stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 19 maj 2016 att besvara remissen med förvaltningens tjänsteutlåtande.

Reservation anfördes av Lars Lundqvist (L) och Henrik Sjölander m.fl. (alla M), *bilaga 1*.

Kungsholmens stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 25 april 2016 har i huvudsak följande lydelse.

En personalpolicy ska syfta till att beskriva förhållningssätt och inriktning, den ska ge de grundprinciper som ska vägleda medarbetare och chefer i sitt dagliga arbete för att uppnå målet ”Ett Stockholm för alla”.

Policyn är uppbyggd med åtta kortfattade huvudområden: Vi arbetar för stockholmarna, Politik och verksamheter, Mål- och resultatstyrning, Utvecklas och lära nytt, Delaktighet och inflytande, Hälsa och arbetsmiljö, Likabehandling och Lön. De olika delarna syftar till en ökad förståelse för verksamheten och alla medarbetares roll och bidrag till helheten.

Förslaget till ny personalpolicy är i likhet med nu gällande policy uppbyggd utifrån förväntningar på medarbetare respektive chef.

Inom varje område tydliggörs innebörden på ett enkelt, konkret och kortfattat sätt och kan användas direkt i förvaltningens verksamhet.

I förslaget till ny personalpolicy lyfts begreppet hälsa tydligt fram. Tydliga kopplingar till den stigande sjukfrånvaron generellt i samhället och ny lagstiftning om social och organisatorisk arbetsmiljö kan anas. Den tydligare skrivningen ger både medarbetare och arbetsgivare större ansvar och mandat att samtala kring hälsa och arbetsmiljöns påverkan på arbetet. Avsnittet kan användas som grund för att på ett nytt sätt diskutera livsstilen vid till exempel medarbetarsamtal. Detta ger också större möjligheter att arbeta med hälsoarbete på ett mer strategiskt sätt.

Inom de olika områdena som förslaget är uppbyggd kring finns tydliga kopplingar till olika centrala program och styrdokument så som kompetensbaserad rekrytering och jämställdhet och mångfald. Förslaget till ny personalpolicy knyter ihop flertalet av stadens aktiviteter och policys samt ger en tydlig viljeinriktning till hur vi inom Stockholms stad ska arbeta för att bli ett Stockholm för alla.

För att säkerställa att implementeringsarbetet prioriteras anser Kungsholmens stadsdelsförvaltning i likhet med Personalstrategiska avdelningen att detta bör framgå i anvisningarna till verksamhetsplanen 2017 för att sedan följas upp i

verksamhetsberättelsen 2017, samt årligen i stadens medarbetarenkät.

Norrmalms stadsdelsnämnd

Norrmalms stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 19 maj 2016 att remissen besvaras med förvaltningens tjänsteutlåtande.

Reservation anfördes av Petra Gardos Ek m.fl. (alla M), *bilaga 1*.

Ersätтарыttrande gjordes av Susanne Wicklund (C) och Annette Hultåker (KD) som instämde i reservationen.

Norrmalms stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 7 april 2016 har i huvudsak följande lydelse.

Den reviderade personalpolicyn är indelad i följande åtta områden:

- Vi arbetar för stockholmarna
- Politik och verksamheter
- Mål- och resultatstyrning
- Utvecklas och lära nytt
- Delaktighet och inflytande
- Hälsa och arbetsmiljö
- Likabehandling
- Lön

Förslaget till ny personalpolicy innehåller inte i sak några större förändringar. En föreslagen tydligare styckesrubricering underlättar läsvänligheten. Positivt är också att den reviderade policyn framhåller vilka krav och förväntningar som ställs på medarbetare och chefer i en politiskt styrd organisation och innebörden av mål- och resultatstyrning för medarbetare och chefer.

Inom området Utvecklas och lära nytt nämns medarbetares möjligheter att utvecklas genom att prova på nya arbetsuppgifter i staden. Förvaltningen instämmer i att staden erbjuder en bredd av arbetsuppgifter samtidigt som flertal yrkesbefattningar kräver högskoleutbildning. Förvaltningen ser positivt på en intern personalrörlighet inom medarbetarnas kompetensområden.

Det är också bra att det inom området Hälsa och arbetsmiljö framhålls vikten av att arbetsmiljön ska genomsyras av jämställdhet, jämlikhet och vara fri från diskriminering, kränkande särbehandling och sexuella trakasserier.

Under området Lön föreslår förvaltningen att hänsyn även tas till marknadsmässiga faktorer i grunderna för lönesättning av yrkesbefattningar med brist på arbetssökande. Detta med anledning av stor konkurrens i hela Stockholmsregionen avseende exempelvis forskollärare, socionomer och sjuksköterskor.

Förvaltningen ser också vikten av att implementera den reviderade personalpolicyn

och att personalpolicyn hålls levande i stadens verksamheter.

Förvaltningen har i övrigt inget att erinra mot förslaget.

Rinkeby-Kista stadsdelsnämnd

Rinkeby-Kista stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 19 maj 2016 att tjänsteutlåtandet utgör svar på remissen.

Rinkeby-Kista stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 4 maj 2016 har i huvudsak följande lydelse.

Stadsdelsförvaltningen välkomnar en revidering av personalpolicyn och delar uppfattningen att det är angeläget att ange inriktning och gemensamma ramar för det personalstrategiska området som ska vägleda medarbetare och chefer. Vidare delar förvaltningen uppfattningen att implementeringsarbetet ska prioriteras.

Skarpnäcks stadsdelsnämnd

Skarpnäcks stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 18 maj 2016 att tjänsteutlåtandet överlämnas till kommunstyrelsen som svar på remissen.

Reservation anfördes av Kristina Lutz m.fl. (alla M) och Jesper Svensson (L), *bilaga 1*.

Skarpnäck stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 12 april 2016 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen delar i huvudsak stadsledningskontorets resonemang och stödjer förslaget till ny personalpolicy, samt lämnar följande synpunkter.

Förvaltningen anser att en gemensam personalpolicy för Stockholms stad bidrar till att öka sammanhållningen och känslan av tillhörighet för stadens medarbetare. Den kan också tjäna som ett verktyg i marknadsföringen av staden som arbetsgivare.

Förvaltningen anser att stadens förväntningar och krav på chefer och medarbetare beskrivs på ett tydligt och överskådligt sätt genom indelningen i punkter under respektive huvudområde. De områden som tas upp är relevanta och viktiga. Förvaltningen anser vidare att policyn har ett lättförståeligt språk vilket gör den tillgänglig för alla stadens medarbetare.

För att personalpolicyn ska bli ett reellt verktyg i vardagen för chefer och medarbetare anser förvaltningen att det är av största vikt att stöd för implementeringen utarbetas av stadsledningskontoret. Stadsledningskontorets förslag om att arbetet med

implementeringen av personalpolicyn ska beskrivas i verksamhetsplanen och följas upp och kommenteras i verksamhetsberättelse samt i medarbetarenkäten anser förvaltningen är bra.

Skärholmens stadsdelnämnd

Skärholmens stadsdelnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 19 maj 2016 att godkänna detta remissvar.

Ersättaryttrande gjordes av Erik Sihlberg (C), *bilaga 1*.

Skärholmens stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 15 april 2016 har i huvudsak följande lydelse.

Stadsdelsförvaltningen ser positivt på det nya förslaget till personalpolicy för Stockholms stad. Det nya förslaget är mer konkret, kortfattat och skrivet med ett lättförståeligt språk. Stadsdelsförvaltningen saknar dock generellt begreppet aktivt medarbetarskap och hur det kopplas till de olika områdena i personalpolicyn.

Inledningsvis i personalpolicyn beskrivs uppdraget och att samtliga anställda arbetar för stockholmarna. Stadsdelsförvaltningen saknar bemötandeperspektivet i detta stycke och anser att bemötandet av invånarna är en viktig del i upplevd kvalitet för stockholmarna.

Med anledning av de utmaningar som staden står inför med ökade sjuktal ställs högre krav på ett arbetsklimat där hälsa främjas. Stadsdelsförvaltningen anser att chefens ansvar för det hälsofrämjande arbetet bör lyftas ytterligare i den nya personalpolicyn. I stycket om hälsa och arbetsmiljö kan det tydliggöras, i enlighet med de nya föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö, att chefen ansvarar för ett främjande och förebyggande hälsoarbete med tidiga insatser och ett väl fungerande rehabiliteringsarbete.

Stadsdelsförvaltningen vill betona vikten av att samtliga begrepp kring lön som används i personalpolicyn överensstämmer med de begrepp som används i stadens nuvarande riktlinjer, exempelvis lönesamtal, lönesättande samtal och medarbetarsamtal. Därtill anser stadsdelsförvaltningen att marknadslöneläget bör vara en faktor som ska vägas in i grunderna för lönesättning, det vill säga i enlighet med HÖK (Huvudöverenskommelsen om lön och allmänna anställningsvillkor) där förutsättningarna för att rekrytera och behålla personal anges som en princip som

påverkar löne- och anställningsvillkoren.

Stadsdelsförvaltningen anser att det har varit värdefullt att stadsledningskontoret har bjudit in och tagit emot synpunkter från stadsdelsförvaltningen. De olika forumen har möjliggjort en nära dialog vilket kommer att underlätta implementeringen av personalpolicyn i stadsdelsförvaltningen. Stadsdelsförvaltningen ser gärna att stödet, som kommer att utformas, är flexibelt och användarvänligt. Exempelvis ska chef och medarbetare kunna välja ett område att fördjupa sig inom.

För att underlätta implementeringen föreslår stadsdelsförvaltningen att verktyget Fokus framåt, en arbetsmetod med dialogkort, revideras utifrån den nya personalpolicyn. Stadsdelsförvaltningen ser det som ett kreativt sätt att levandegöra policyn i verksamheterna.

Stadsdelsförvaltningen anser att det vore bra om den nya personalpolicyn blir en del av den stadsgemensamma introduktionen för nya medarbetare.

Spånga-Tensta stadsdelsnämnd

Spånga-Tensta stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 18 maj 2016 att godkänna och överlämna stadsdelsförvaltningens svar på remissen.

Reservation anfördes av Ole-Jörgen Persson m.fl. (alla M) och Bengt Porseby (L), *bilaga 1*.

Spånga-Tensta stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 23 mars 2016 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen tycker att policyn fångar viktiga områden i en personalpolicy, där det tydliggörs vilka vi är till för och vilka som ska ta del av våra verksamheter samt vad vi tycker är viktiga interna processer för att skapa en god organisation.

Det är svårt att skapa en policy för en organisation som är så stor och diversifierad som Stockholm Stad där det finns så olika typer av verksamheter, behov och förutsättningar. Där tycker förvaltningen att den föreslagna policyn ligger på en bra nivå där förvaltningarna och bolagen sedan själva kan arbeta vidare med det som är viktigt i just deras verksamheter. Förvaltningen tycker även det är positivt att arbetsmiljöområdet är tydligare formulerat kopplat till de nya arbetsmiljöföreskrifterna.

Förvaltningen vill lyfta att implementeringen är viktig för att levandegöra dokument som de här. Inga policydokument kommer att få genomslag om de inte omsätts i praktisk handling och diskuteras med konkreta exempel på vad de innebär i varje verksamhet. Här har alla förvaltningar ett eget ansvar.

Södermalms stadsdelnämnd

Södermalms stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 18 maj 2016 att överlämna detta tjänsteutlåtande som svar på remissen.

Reservation anfördes av Christoffer Järkeborn m.fl. (alla M) och Anne-Lie Eلفvén (L), *bilaga 1*.

Södermalms stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 20 april 2016 har i huvudsak följande lydelse.

Personalpolicyn är ett mycket viktigt dokument då den förtydligar vad som förväntas av alla medarbetare, inklusive chefer, i Stockholms stad. Den nyanserar och förtydligar anställningsavtalet som har sin grund i lagar och avtal. Den ligger till grund för lönekriterier och utvecklingssamtal. Med den som grund kan lönekriterier och mallar för utvecklingssamtal anpassas efter verksamhetens behov. Förvaltningen anser att förslaget till reviderad policy väl fyller det behovet.

Stockholm är en stad som håller samman. För att göra detta möjligt ska Stockholms stad vara en bra arbetsgivare med goda arbetsvillkor. Förslaget till reviderad policy anger den inriktning och de gemensamma ramarna inom det personalstrategiska området som ska vägleda medarbetare och chefer i den riktningen.

Policyn är konkret med ett klart och tydligt språk vilket underlättar att medarbetare och chefer känner sig delaktiga och berörda. Policyn sätter också fokus på vilka stadens medarbetare finns till för och hur viktigt bemötandet i vardagen är. Policyn är dock fortfarande relativt lång och läsbarhet och tillgängligheten skulle vinna på en förkortning.

Förvaltningen uppskattar särskilt att policyn har en ansats att stadens medarbetare är aktiva och kompetenta. Det anslaget speglas dock bättre i rubriken medarbetarpolicy snarare än i rubriken personalpolicy. Då kan policyn kompletteras med att alla är medarbetare även om några även har ett chefsuppdrag.

I stadsledningskontorets förslag framgår att den personalstrategiska avdelningen har ansvar för att på intranätet åskådliggöra hur andra program och styrdokument knyter an till personalpolicyn. En kortversion och annat stödmaterial underlättar kommunikation och förankring.

Förvaltningen anser att viktigast är att policyn är väl känd och används aktivt. Som medarbetare ska man på ett symboliskt plan känna att det är personalpolicyn man förbinder sig till i anställningen. Policyn bör också diskuteras regelbundet på arbetsplatsträffar.

Älvsjö stadsdelsnämnd

Älvsjö stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 18 maj 2016 att överlämna detta tjänsteutlåtande som svar på remissen.

Reservation anfördes av Torbjörn Erbe m.fl. (alla M), Jan Bressler (L) och Evy Kjellberg (C), *bilaga 1*.

Ersättaryttrande gjordes av Sara Fors (KD) som anmälde att hon skulle bifallit förslaget om hon varit tjänstgörande.

Älvsjö stadsdelförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 28 april 2016 har i huvudsak följande lydelse.

Stadsdelsförvaltningen är positiv till denna revidering av den befintliga personalpolicyen som är från 2009. Revideringen tar sin utgångspunkt i vårt gemensamma uppdrag och stadens vision – ett Stockholm för alla.

Policyn beskriver stadens förhållningssätt inom områdena arbete för stockholmarna, politik och verksamheter, mål- och resultatstyrning, utvecklas och lära nytt, delaktighet och inflytande, hälsa och arbetsmiljö, samt likabehandling och lön. Den lyfter fram och

beskriver förväntningar på medarbetarskapet och ledarskapet, samt dess möjligheter. Förvaltningen menar att det är viktigt att en personalpolicy är lätt att förstå och engagerande att samtala om för att på så sätt ge bästa förutsättningar att kunna omsätta i handling. Till denna nya personalpolicy planerar staden också att ta fram ett dialogmaterial för arbetsplatsträffar vilket förvaltningen välkomnar.

Förvaltningen ser fram emot att arbeta med denna på varje arbetsplats för att samtala och reflektera över vad detta betyder för det arbetsuppdrag och sammanhang som varje medarbetare och chef har. Samt att utifrån denna personalpolicy som grund attrahera och behålla medarbetare och chefer som alla bidrar till att omsätta visionen ett Stockholm för alla i sitt uppdrag.

Östermalms stadsdelsnämnd

Östermalms stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 18 maj 2016 att tjänsteutlåtandet överlämnas till kommunstyrelsen som svar på remissen.

Reservation anfördes av Therese Carlborg m.fl. (alla M) och Mimmi Deljerud Engholm (L), *bilaga 1*.

Ersättaryttrande gjordes av Malin Björk (C) och Steven Crosson (KD) som anmälde att om de hade tjänstgjort i nämnden hade de ställt sig bakom Moderaternas och Liberalernas reservation.

Östermalms stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 21 april 2016 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen anser att stadsledningskontorets förslag till reviderad personalpolicy på ett lättöverskådligt och konkret sätt tydliggör vilka förväntningar och krav staden som arbetsgivare har på medarbetare och chefer samt vad medarbetarna kan förvänta sig av staden som arbetsgivare.

Förvaltningen instämmer i stadsledningskontorets synpunkter och förslag där det bl.a. framgår att det är viktigt med en aktiv implementering av policyn och att detta bör framgå i anvisningarna till verksamhetsplan 2017.

Stockholms Stadshus AB

Stockholms Stadshus AB:s yttrande daterat den 2 juni 2016 har i huvudsak följande lydelse.

Underremiss

AB Svenska Bostäders remissvar har i huvudsak följande lydelse:

Svenska Bostäder anser att förslaget till reviderad personalpolicy tydliggör ett gemensamt förhållningssätt i såväl medarbetarskap som ledarskap. Förslaget beskriver på ett tydligt sätt såväl krav som förväntningar på medarbetare och chefer, men ger också en bild av vårt synsätt och ambitioner som arbetsgivare. Förslaget ligger helt i linje med Svenska Bostäders företagsanpassade medarbetar-, och ledarpolicy och kommer att utgöra en mycket bra grund för revidering av densamma.

AB Familjebostäders remissvar har i huvudsak följande lydelse:

Familjebostäder anser att dokumentet är välformulerat och framåtriktat och betonar allas, både chefers och medarbetares, ansvar vad gäller den egna såväl som verksamhetens utveckling. Bolaget vill dock uppmärksamma PAS på att varje bolag i kommunkoncernen är egna juridiska personer med olika kollektivavtal, med tillhörande samverkansavtal. Frågan är då om det går att beskriva som *ett* samverkanssystem (se sid 3, andra stycket under Delaktighet och Inflytande). Den formuleringen kan behöva ses över.

AB Stockholmshems remissvar har i huvudsak följande lydelse:

Stockholmshem anser att förslaget har en relevant uppdelning och innehåll. Däremot är dokumentet för omfattande och skulle med fördel kunna delas upp i två dokument. Ett som övergripande beskriver stadens personalpolicy på två-tre sidor, som kan delas ut till nyanställda. Detta kan i stort innehålla det som skrivs i förslaget brödtext. Samt ett dokument som innehåller riktlinjer för stadens personalpolicy och som riktar sig till chefer inom staden. I riktlinjerna finns mer detaljerad information, motsvarande det som framgår i punktform i förslaget. Utifrån riktlinjerna kan bolag och förvaltningar göra eventuella anpassningar för den egna verksamheten att

förmedla till chefer och medarbetare.

Micasa Fastigheter i Stockholm AB:s remissvar har i huvudsak följande lydelse:

Micasa Fastigheter är positiva till den föreslagna personalpolicyn och att medarbetare i staden på olika sätt deltagit i utformandet, vilket skapat en bra förankring och god grund för kommande implementering av policyn. Micasa Fastigheter konstaterar dock att det är värdefullt att stadsledningskontoret även svarar för att utarbeta stöd till chefer och medarbetare för att personalpolicyn ska kunna omsättas till handling i det dagliga arbetet. Bolaget anser även att stadsledningskontoret har ett ansvar för att åskådliggöra på intranätet hur andra program och styrdokument knyter an till personalpolicyn för att ge en samlad bild och information om vad som gäller i stadens verksamheter.

Bostadsförmedlingen i Stockholm AB:s remissvar har i huvudsak följande lydelse:

Bostadsförmedlingen är positiv till policyn, men anser att det är viktigt att det tydligt förmedlas hur resultat- och målstyrningen för verksamheten går igen som en röd tråd till individuella mål för medarbetaren, som följs upp i medarbetar- och lönesamtal. Med anledning av detta kan det under rubriken ”Lön” tydliggöras att den som är chef ansvarar, inte bara för att tydliggöra vilka lönekriterier som gäller utan också att förmedla de individuella målen för respektive medarbetare.

Vidare kan policyn möjligen också ha en tydligare koppling till andra relaterade dokument genom hänvisningar till verksamhetsplaner, jämställdhets- och mångfaldsplaner och arbetsmiljöpolicys. För Bostadsförmedlingen är personalpolicyn ett viktigt stöd och den är tillsammans med arbetsmiljöpolicyn ett av våra viktigaste styrdokument på HR- området.

Skolfastigheter i Stockholm AB:s remissvar har i huvudsak följande lydelse:

Skolfastigheter i Stockholm AB (SISAB) anser att för att få en bra efterlevnad och möjlighet att implementera stadens personalpolicy krävs omarbetning av det nu föreliggande förslaget. SISAB anser att stadens personalpolicy skulle vinna på att bli betydligt mer kortfattad och lyfta fram stadens unika förhållningssätt kopplat till stadens intentioner och ambitioner som arbetsgivare. Detta skulle i sin tur underlätta implementering och kommunikationen som måste kunna hanteras enkelt för att uppnå genomslag.

Under avsnittet ”Delaktighet och Inflytande” står att staden har ett samverkanssystem. Detta är inte någon modell som SISAB arbetar efter, däremot arbetar bolaget för delaktighet och inflytande på andra sätt. För bolaget är delaktighet och inflytande starkt kopplat till bolagets värderingar (ansvar, engagemang och affärsmässighet). I avsnittet ”Lön” har SISAB att följa vad som står i kollektivavtalet, vilket inte helt stämmer med texten i föreslagen personalpolicy.

Stockholm Vatten Holding AB:s remissvar har i huvudsak följande lydelse:

På Stockholm Vatten är personalpolicyn ett viktigt verktyg i mål- och uppföljningsarbete på medarbetarnivå, men också för kulturutvecklingen där medarbetarskapet och ledarskapet är viktiga komponenter. Den föreslagna policyn innehåller tydliga förväntningar på medarbetare och chefer inom relevanta områden, vilket kommer att utgöra ett stöd i det fortsatta utvecklingsarbetet på Stockholm

Vatten.

Stockholms Hamn AB:s remissvar har i huvudsak följande lydelse:

Stockholms Hamnar anser att det är ett väl genomarbetat dokument som ligger väl i linje med Stockholms Hamnars eget arbete med HR, personalfrågor och verksamhetsstyrning. Policyn utgör en sammanhållen ram att utgå ifrån, men möjliggör samtidigt för ett visst handlingsutrymme för bolagen att anpassa efter sin egen verksamhet. Vidare är uppdelningen mellan chef och medarbetare ett välkommet inslag som tydliggör förväntningarna på de olika rollerna.

AB Stokab:s remissvar har i huvudsak följande lydelse:

Stokab tar upp att stadens verksamheter konkurrerar om samma kompetens som det privata näringslivet och behöver därför vara en modern arbetsgivare för att kunna rekrytera, utveckla och behålla medarbetare även i framtiden. Förslaget till uppdaterad personalpolicy beskriver adekvat vilka förväntningar och krav staden som arbetsgivare har på medarbetare och chefer samtidigt som den också visar vilka förväntningar den enskilde kan ha på staden som arbetsgivare.

Stockholm Globe Arena Fastigheter AB:s remissvar har i huvudsak följande lydelse:

Att det på flertalet ställen påvisas såväl chefens som medarbetarens ansvar inom olika områden, exempelvis arbetsmiljö, ses som positivt. De områden som har identifierats känns bra och tydliga och bolaget anser att det blir tydligast då de olika områdena läggs upp efter principen ”Som medarbetare i Stockholms stad” samt ”Som chef i Stockholms stad har du dessutom” där den sista delen av meningen i chefsformuleringarna tydliggör chefens extra ansvar, men också att denne trots allt också berörs av punkterna under medarbetar-delen. Detta är dock inte konsekvent genom policyn men uppmuntras från bolagets sida att läggas till där så saknas.

Policyn anger generella och gemensamma riktlinjer och det är förståeligt att ingen detaljnivå ska beskrivas i en policy som i sin helhet ska vara kort, koncis och lätt att ta till sig. Bolaget anser dock att vissa områden kan konkretiseras, om inte annat i anvisningar för implementering. Det skulle kunna ske i form av ”goda exempel” där aktiviteter från olika förvaltningar och bolag, inom de olika områdena i personalpolicyn, har sammanställts.

Koncernledningens synpunkter

Koncernledningen anser att det reviderade förslaget till personalpolicy på ett bra sätt beskriver stadens förhållningssätt inom olika områden och vilka förväntningar och krav staden som arbetsgivare har på medarbetare och chefer. Precis som policyn tar upp är kompetenta och engagerade medarbetare en förutsättning för att staden ska kunna utföra sina uppgifter på ett effektivt och professionellt sätt.

När det gäller delaktighet och inflytande framgår att ”[s]taden har ett samverkanssystem för att skapa delaktighet och ge medarbetarna inflytande över hur verksamheten ska utvecklas”. Detta ser dock olika ut i koncernens bolag då dessa är egna juridiska personer med olika kollektivavtal och tillhörande samverkansavtal. Att därför beskriva att staden har *ett* samverkanssystem blir missvisande eftersom det inte

innefattar bolagen.

Avgörande för ett långsiktigt och hållbart resultat gällande implementeringen av personalpolicyn är att i det kommande arbetet lägga vikt vid råd och anvisningar. Goda exempel på hur strategier kan konkretiseras för att kunna omsätta policyn till handling i det dagliga arbetet kan vara en effektiv metod.

För att stötta bolagen i personalfrågor skulle det även vara bra att tydliggöra vilka andra policys och styrdokument som har kopplingar till personalpolicyn för att ge en samlad bild och information om vad som gäller i stadens verksamheter.

Kommunstyrelsens råd för funktionshinderfrågor

Kommunstyrelsens råd för funktionshinderfrågor beslutade vid sitt sammanträde den 11 april 2016 följande.

1. Kommunstyrelsens råd för funktionshinderfrågor godkänner förslaget till remissvar, med tillägget att presidiet får i uppdrag att komplettera yttrandet med en skrivning om den stora personalomsättningen bland biståndshandläggare på stadens stadsdelsförvaltningar.
2. Kommunstyrelsens råd för funktionshinderfrågor lämnar utlåtandet till kommunstyrelsen.

Kommunstyrelsens råd för funktionshinderfrågors synpunkter

Kommunstyrelsens råd för funktionshinderfrågor har fått möjlighet att yttra sig över stadens tänkta personalpolicy. Vi är tacksamma över att få möjligheter att ge våra synpunkter på dokumentet men konstaterar, efter att läst beskrivningen av den omfattande hanteringen av förarbetet till dokumentet, att vi gärna vill komma in tidigare i processen vid framtagandet av sådana här dokument.

Som kommunstyrelsens råd för funktionshinderfrågor företräder vi bland annat människor med funktionsnedsättningar och sjukdomar av olika slag. Vi noterar att begreppen funktionshinder, funktionsnedsättning eller andra liknande begrepp inte förekommer i dokumentet. Vi förstår att gruppen indirekt avses som en bland andra grupper när man talar om jämlikhet och frihet från diskriminering, men tycker ändå att det hade varit på sin plats med någon form av markering eftersom människor med funktionsnedsättning dels arbetar inom staden, om än i alldeles för liten omfattning, dels är brukare av de tjänster som t ex socialförvaltningen och stadsdelsnämnder driver som några av sina dominerande verksamheter.

Vi vill för övrigt påpeka att just socialförvaltningens och stadsdelsnämndernas verksamhet inte ger avtryck i policydokumentet. Till och med i exemplifieringen av verksamheter som personalen jobbar i glömmes man bort sådant som väsentligen rör människor med funktionsnedsättning, men har med sådana enskildheter som förvaltningskontor. Exemplifieringen är enligt vår mening inte särskilt bra där man säger ”Vi arbetar för stockholmarna inom en rad olika områden, till exempel förskolor, bibliotek, skolor, äldreomsorg, idrottsplatser, bostadsbolag, reningsverk och förvaltningskontor.” Äldreomsorgen finns med bland exemplen men knappast de omsorger som rör människor med funktionsnedsättning.

Personalpolicyn är mycket allmänt hållen och kort, dryga fem sidor. Det begränsade omfånget är naturligtvis positivt och kommer säkert att leda till att de anställda förhoppningsvis läser den. Samtidigt saknar vi formuleringar som ger personalen konkreta verktyg i sin arbetsmiljö.

Frågan om kompetensutveckling nämns i dokumentet som ett sätt att betona arbetsgivarens/chefens och den enskildes ansvar. Därutöver är det tomt. Kompetensförsörjnings- och kompetensutvecklingsfrågan är för oss funktionshindersorganisationer en avgörande fråga för att Stockholms stad i främst sin socialförvaltning/-nämnd och stadsdels-förvaltningarna/-nämnderna ska fungera så att det blir ett fungerande och jämlikt stöd för alla människor. Idag är situationen mycket jobbig då bemanningen ofta inte håller måttet. Ett exempel på detta är socialsekreterarna, men det gäller också andra grupper handläggare/chefer. Besluts kvaliteten varierar i hög grad – och man kan idag inte påstå att det är en inriktning på jämlikhet som styr arbetet.

Utöver frågan om kompetensutveckling vill vi även ta upp frågan om den höga personalomsättningen inom socialtjänsten i staden vilken är ytterst oroande. Kommunstyrelsens råd för funktionshinder har tidigare påpekat att riskerna med den höga personalomsättningen är att det bland annat försämrar förutsättningarna för nödvändig bedömning och uppföljning av behov av insatser på individnivå. Detta kan medföra att brukarna upplever otrygghet och brist på kontinuitet. För trygga och säkra bedömningar krävs kontinuitet och att handläggaren lär känna individen och har tid och möjlighet att se dennes personliga behov och utforma insatserna i samråd med brukaren.

Kommunstyrelsens råd för funktionshinderfrågor har därför också framfört särskilt till kommunstyrelsen att prioritera arbetet med att få ner den höga personalomsättningen bland biståndshandläggare inom socialtjänsten och hoppas såklart att den föreslagna personalpolicyn också kan innebära konkreta förbättringar i arbetsmiljön och att det i förlängningen också leder till en lägre personalomsättning.

Vi vill att Stockholms stad äntligen tar ett ordentligt grepp över kompetensförsörjnings-, inklusive kompetensutvecklings-frågorna, och lämpligtvis också markerar detta i personalpolicyn.

Sammanfattningsvis vill vi säga att förslaget till personalpolicy

- I större grad borde beröra personer som har funktionsnedsättningar. Begreppen funktionshinder eller funktionsnedsättning nämns inte i

dokumentet.

- Vi saknar formuleringar som ger personalen konkreta verktyg att förbättra situationen i sitt dagliga arbete.
- Att förslaget till personalpolicy bättre kan hantera frågan om försörjningen med personal, kompetensförsörjningen, och kompetensutvecklingens roll i denna för den personal som har att stödja människor med funktionsnedsättningar och där bristerna är som störst i staden idag.

Reservationer m.m.

Arbetsmarknadsnämnden

Reservation anfördes av Johanna Sjö m.fl. (alla M), Gulan Avci (L) och Johan Fälldin (C) enligt följande.

Förvaltningens 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.

Exploateringsnämnden

Reservation anfördes av Monika Lozancic m.fl. (alla M), Abit Dundar (L) och Maurice Forslund (KD) enligt följande.

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.

Fastighetsnämnden

Reservation anfördes av Richard Bengtsson m.fl. (alla L) och Henrik Sjölander m.fl. (alla M) enligt följande.

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.

Idrottsnämnden

Reservation anfördes av Bo Sundin (M), Daniele Fava (L) samt Mikael Valier (KD) enligt följande.

Förvaltningens 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.

Kulturnämnden

Reservation anfördes av Rasmus Jonlund m.fl. (alla L) och Sophia Granswed m.fl. (alla M) enligt följande.

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.

Ersätтарыtrande gjordes av Ulf Lönnberg (KD) enligt följande

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.

Kyrkogårdsnämnden

Reservation anfördes av Annette Lundquist Larsson m.fl. (alla M) och Ewa-Marie Ås (KD), 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.

Miljö- och hälsoskyddsnämnden

Reservation anfördes av Jonas Naddebo (C), Lars Jilmstad m.fl. (alla M) och Joar Forssell (L) enligt följande.

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.

Servicenämnden

Reservation anfördes av Sara Jendi Linder m.fl. (alla M) enligt följande.

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 står i fokus för samtliga stadens verksamheter.

Kvalitetsutveckling och innovationskraft i den offentliga servicen blir bäst när flera aktörer tillåts vara med och 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 innehållslöst 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.

Socialnämnden

Reservation anfördes av Andréa Ström m.fl. (alla M) och Isabel Smedberg Palmqvist m.fl. (alla L) enligt följande:

1. Förvaltningens förslag till beslut godkänns delvis.
2. Därutöver anfördes följande som svar på remissen från kommunstyrelsen enligt följande.

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

Stadsbyggnadsnämnden

Reservation anfördes av Joakim Larsson m.fl. (alla M), Peter Backlund (L) och Erik Slottnér (KD) som föreslår att stadsbyggnadsnämnden beslutar att delvis godkänna kontorets förslag till beslut samt att därutöver anföras enligt följande.

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.

Trafiknämnden

Reservation anfördes av Peter Jönsson m.fl. (alla M), Patrik Silverudd (L) och Karin Ernlund (C) som föreslår att nämnden beslutar att delvis godkänna kontorets förslag till beslut och 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.

Utbildningsnämnden

Reservation anfördes av Markus Nordström m.fl. (alla M), Lotta Edholm m.fl. (alla L) och John Kåberg (C) enligt följande.

Att delvis godkänna kontorets förslag till beslut.
Att därutöver anföras.

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.

Äldrenämnden

Reservation anfördes av Sofia Modig (KD), Dennis Wedin m.fl. (alla M) och Ann-Katrin Åslund (L) enligt följande.

Vi föreslog att äldrenämnden beslutar att godkänna delvis förvaltningens förslag till beslut.

Därutöver anför följande.

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.

Bromma stadsdelsnämnd

Reservation anfördes av Jan Tigerström m.fl. (alla M) enligt följande.

Förvaltningens 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.

Farsta stadsdelsnämnd

Reservation anfördes av Ann-Louise Ebérus m.fl. (alla M), Peter Öberg (L) och Lars Hultkvist (KD), enligt följande.

Förvaltningens 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 innehåller många ord om betydelsen av ett effektivt ledarskap. Förslaget saknar också konkreta 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 gjordes av Niklas Dahlgren (C) enligt följande.

Om jag hade haft möjlighet att yrka på beslut hade det sett ut enligt följande.
Förvaltningens tjänsteutlåtande godkänns delvis.
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.

Hägersten-Liljeholmens stadsdelsnämnd

Reservation anfördes av Abit Dundar m.fl. (alla L) och Lars Svärd m.fl. (alla M) enligt följande.

1. Förvaltningens förslag till beslut godkänns delvis.
2. Därutöver anför 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.

Hässelby-Vällingby stadsdelsnämnd

Reservation anfördes av Bo Arkelsten m.fl. (alla M) och Helen Jäderlund Eckardt (L) enligt följande.

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.

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.

Särskilt uttalande gjordes av Kadir Kasirga m.fl. (S), Sarah Aziz m.fl. (MP) och Leif Larsson (V) enligt följande.

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.

Likabehandling

Chefen ska:

- Aktivt motverka rasism

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

Delaktighet och inflytande

I stället för att medarbetare ska använda möjligheten till inflytande vill vi att det ska för tydligas 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.

Kungsholmens stadsdelsnämnd

Reservation anfördes av Lars Lundqvist (L) och Henrik Sjölander m.fl. (alla M) enligt följande.

Att delvis godkänna förvaltningens förslag till beslut.
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.

Norrmalms stadsdelsnämnd

Reservation anfördes av Petra Gardos Ek m.fl. (alla M) enligt följande.

Förvaltningens förslag till beslut godkänns delvis.
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.

Skarpnäcks stadsdelnämnd

Reservation anfördes av Kristina Lutz m.fl. (alla M) och Jesper Svensson (L) enligt följande.

Förvaltningens 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.

Skärholmens stadsdelsnämnd

Ersättaryttrande gjordes av Erik Sihlberg (C) enligt följande.

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

Spånga-Tensta stadsdelsnämnd

Reservation anfördes av Ole-Jörgen Persson (M), Dennis Wedin (M), Aras Amin (M), Markus Birgander (M), Annika Rosenberg (M) och Bengt Porseby (L) enligt följande.

Förvaltningens 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.

Södermalms stadsdelnämnd

Reservation anfördes av Christoffer Järkeborn m.fl. (alla M) och Anne-Lie Elfven (L), enligt följande.

Förvaltningens 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.

Älvsjö stadsdelsnämnd

Reservation anfördes av Torbjörn Erbe m.fl. (alla M), Jan Bressler (L) och Evy Kjellberg (C) enligt följande.

Förvaltningens 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.

Östermalms stadsdelsnämnd

Reservation anfördes av Therese Carlborg m.fl. (alla M) och Mimmi Deljerud Engholm (L) enligt följande.

Förvaltningens 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.