

Handläggare:
Ingrid Broman, 08-508 297 86

Till
Äldre- och personalroteln

Remiss om Personalpolicy för Stockholms stad

Svar på remiss från Äldre- och personalroteln (Dnr 219-1671/2015).

Sammanfattning

Den föreslagna personalpolicyn för Stockholms stad är en revidering av tidigare beslutad personalpolicy från 2009. Personalpolicyn beskriver förhållningssätt och inriktning och den anger de ramar som vägleder medarbetare och chefer inom Stockholms stad. Revideringen av personalpolicyn syftar till att i högre grad lyfta fram medarbetarens perspektiv.

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.

När det gäller delaktighet och inflytande uttrycks 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 bolagen beroende på att dessa är egna juridiska personer med olika kollektivavtal och tillhörande samverkansavtal. Det stämmer således inte att staden har *ett* samverkanssystem.

För att stötta stadens olika verksamheter i personalfrågor anser också flera av koncernens bolag att det vore önskvärt att tydliggöra vilka andra policys och styrdokument som hänger ihop med personalpolicyn för att ge en samlad bild och information om vad som gäller i stadens verksamheter.

Vad gäller avsnittet "Lön" har bolagen att följa vad som står i kollektivavtalet, vilket i vissa fall inte helt stämmer med texten i föreslagen personalpolicy. Flera av bolagen skulle även önska att policyn koncentrerades för att enklare kunna kommuniceras med de anställda.

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 som ger medarbetarna goda förutsättningar att upprätthålla en hög kvalitet i verksamheterna.

Den föreslagna personalpolicyn för Stockholms stad är en revidering av tidigare beslutad personalpolicy (KF 2009-02-16). Revideringen syftar till att lyfta fram medarbetarens perspektiv i än högre grad. Personalpolicyn ska bidra till att skapa tillhörighet och sammanhållning över hela staden och utgöra en strategisk linje och gemensamt synsätt för stadens medarbetare och chefer.

Policyn hanterar inte detaljerade regler eller anvisningar då det finns andra program och styrdokument som reglerar hur staden förhåller sig inom olika områden. Anställningsförhållanden, anställningsvillkor, arbetsmiljö och jämställdhetsfrågor regleras också i lagar.

Personalpolicyn beskriver stadens förhållningssätt inom nedanstående områden och vilka förväntningar och krav staden som arbetsgivare har på medarbetare och chefer:

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

Äldre- och personalroteln har remitterat förslag till reviderad personalpolicy för Stockholms stad till bl.a. Stockholms Stadshus AB, som i sin tur remitterat vidare till samtliga dotterbolag inom koncernen. S:t Erik Markutveckling, S:t Erik Försäkring, S:t Erik Livförsäkring och Stockholms Stads Parkering har valt att inte svara på remissen. Stockholms Stadsteater och Stockholm Business Region har ingenting att anföra/tillägga. Nedan följer en redovisning av bolagens remissvar i huvudsak. Remissvaren i sin helhet återfinns i bilagorna.

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 (*bilaga 1*).

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 (*bilaga 2*).

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 förslagets 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 (*bilaga 3*).

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 (*bilaga 4*).

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 lönesantal. 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 (*bilaga 5*).

Skolfastigheter i Stockholm AB:s (SISAB) remissvar har i huvudsak följande lydelse:

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. (bilaga 6)

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 (bilaga 7).

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 (bilaga 8).

AB Stokabs 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 (bilaga 9).

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 (*bilaga 11*).

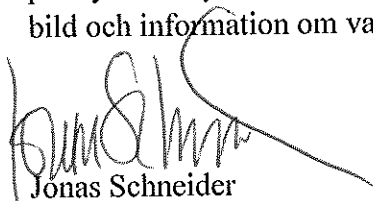
Koncernledningens synpunkter

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.



Jonas Schneider
Vice VD

Bilagor

1. Remissvar AB Svenska Bostäder
2. Remissvar AB Familjebostäder
3. Remissvar AB Stockholmshem
4. Remissvar Micasa Fastigheter i Stockholm AB
5. Remissvar Bostadsförmedlingen i Stockholm AB
6. Remissvar Skolfastigheter i Stockholm AB
7. Remissvar Stockholm Vatten Holding AB
8. Remissvar Stockholms Hamn AB
9. Remissvar AB Stokab
10. Remissvar Stockholms Stadsteater AB
11. Remissvar Stockholm Globe Arena Fastigheter AB
12. Remissvar Stockholm Business Region AB



Yttrande över remiss:

Förslag – Stockholms stads personalpolicy

Bakgrund

Svenska Bostäder har beretts möjlighet att lämna synpunkter på stadsledningskontorets förslag till reviderad personalpolicy.

Svenska Bostäders synpunkter

En personalpolicy är viktig för att tydliggöra ett gemensamt förhållningssätt i såväl medarbetarskapet som ledarskapet.

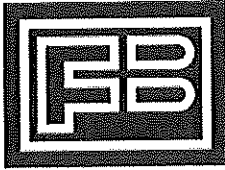
Svenska Bostäder anser att förslaget till reviderad personalpolicy uppfyller ovanstående. Förslaget beskriver på ett tydligt sätt såväl krav som förväntningar på medarbetare och chefer men ger också en bild av vårt synsätt och ambitioner som arbetsgivare.

Förslaget till reviderad personalpolicy ligger helt i linje med Svenska Bostäders företagsanpassade medarbetar-, och ledarpolicy och kommer att utgöra en mycket bra grund för revidering av desamma.

AB SVENSKA BOSTÄDER

Pelle Björklund
VD

Susanne Sagra Callemo
HR-chef



KONTAKT

Susanne Tiderman
Avdelningschef, VD-stab
08-737 21 10
susanne.tiderman@familjebostader.com

remiss@stadshusab.se

Remissvar Personalpolicy för Stockholms Stad

Bakgrund

Kommunstyrelsen har remitterat ett förslag till ny Personalpolicy för Stockholms Stad till Stockholms Stadshus AB som i sin tur remitterat vidare till bl a AB Familjebostäder.

Personalpolicyn är ett viktigt dokument som anger riktningen för Stockholms Stads chefer och medarbetare. Gemensamt för all stadens anställda är skyldigheten att utgå från Stockholmarnas behov och därmed i alla verksamheter arbeta för ett långsiktigt hållbart Stockholm.

Synpunkter

AB Familjebostäder har tagit del av förslaget till ny Personalpolicy för Stockholms Stad. Dokumentet är framåtriktat och betonar allas, både chefers och medarbetares, ansvar vad gäller den egna såväl som verksamhetens utveckling.

Familjebostäder 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.

I övrigt känns dokumentet väl formulerad och Familjebostäder ser fram emot att få ta beslut och implementera den nya policyn.

Stockholm 2016-04-25

Anette Sand
VD

**Remissvar: Förslag - Stockholms stads personalpolicy
Vårt gemensamma uppdrag – Ett Stockholm för alla, dnr
219-1671/2015**

AB Stockholmshem (Stockholmshem nedan) får härmed avge följande yttrande över rubricerat ärende.

Bakgrund

I Stockholms stads budget 2015 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.

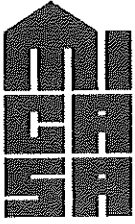
Personalpolicyn ska bidra till att skapa tillhörighet och sammanhållning över hela staden och utgöra en strategisk linje och gemensamt synsätt för stadens medarbetare. Policyn beskriver förhållningssätt och inriktning, det vill säga grundprinciper för staden och dess medarbetares handlande, allmänt eller i vissa avseenden. Den anger de gemensamma ramar som vägleder medarbetare och chefer inom Stockholms stad. Den är gemensam och övergripande för alla stadens förvaltningar och i tillämpliga delar även för bolagen.

Våra synpunkter

Stockholmshem anser att förslaget har en relevant uppdelning med de områden som behandlas. Innehållet i förslaget är också relevant. 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 förslagets 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 sedan göra eventuella anpassningar för den egna verksamheten att förmedla till chefer och medarbetare

Med vänlig hälsning
AB STOCKHOLMSHEM

Eva Nygren
VD



Remissvar avseende "Förslag till Stockholms stads personalpolicy"

Micasa Fastigheter har fått rubricerat ärende som underremiss från Stockholms Stadshus AB för yttrande senast 2016-04-20.

Bakgrund

I 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.

Sammanfattning

Den föreslagna personalpolicyn för Stockholms stad är en revidering av tidigare beslutad personalpolicy (KF 2009-02-16). 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. Den är gemensam och övergripande för alla stadens förvaltningar och i tillämpliga delar även för bolagen.

Micasa Fastigheters synpunkter på förslag till personalpolicy för Stockholms stad

Micasa Fastigheter är positiva till den föreslagna personalpolicyn för Stockholms stad som vänder sig till alla chefer och medarbetare och tar sin utgångspunkt i det gemensamma uppdraget - Ett Stockholm för alla.

Under utarbetandet av policyn har ett stort antal chefer och medarbetare i staden på olika sätt deltagit i utformandet, vilket skapar en bra förankring och god grund för kommande implementering av policyn.

När beslut fattats om den nya policyn kommer Stadsledningskontoret att kommunicera denna till förvaltningar och bolag. Det är värdefullt att kontoret även svarar för att utarbeta stöd till chefer och medarbetare för att personalpolicyn ska kunna omsättas till handling i det dagliga arbetet. Att Stadsledningskontoret också har ett ansvar för att åskådliggöra på intranätet hur andra program och styrdokument knyter an till personalpolicyn är bra för att ge en samlad bild och information om vad som gäller i stadens verksamheter.

Med vänlig hälsning
Micasa Fastigheter i Stockholm AB
Maria Mannerholm
VD

Yttrande

Remiss av Stockholms stads personalpolicy

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 som ger medarbetarna goda förutsättningar att upprätthålla en hög kvalitet i verksamheterna.

Den föreslagna personalpolicyn för Stockholms stad är en revidering av tidigare beslutad personalpolicy från 2009. Personalpolicyn beskriver förhållningssätt och inriktning och den anger de ramar som vägleder medarbetare och chefer inom Stockholms stad. Grunden för själva anställningsförhållandet och anställningsvillkor regleras i lagar och avtal.

Revideringen av personalpolicyn har syftat till att lyfta fram medarbetarens perspektiv i än högre grad. Policyn ska vara konkret, kortfattad och med ett enkelt språk. Policyn ska vara gemensam och övergripande för alla stadens förvaltningar och i tillämpliga fall även för bolagen. Nämnder och styrelser kan välja att fördjupa och konkretisera policyn i de delar som är angelägna för den egna förvaltningen eller bolaget.

Stockholm Stadshus AB har nu remitterats personalpolicyn och i sin tur underremitterat ärendet till Bostadsförmedlingen för synpunkter senast den 2 maj 2016. Detta yttrande har inte varit föremål för behandling i bolagets styrelse, men kommer att anmälas i efterhand.

Bostadsförmedlingens synpunkter

Bostadsförmedlingen ställer sig positiv till den föreslagna personalpolicyn, och har följande kommentarer.

Det är positivt att policyn tydliggör vilka förväntningar och krav som arbetsgivaren har på medarbetare och chefer men också tydliggör vad det går att förvänta sig av staden som arbetsgivare.

Bolaget anser vidare 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 närliggande dokument och att det kunde komma till uttryckt att det finns exempelvis verksamhetsplaner, jämställdhets- och mångfaldsplaner och arbetsmiljöpolicy som personalpolicyn relaterar till.

För oss är personalpolicyn ett viktigt stöd och den är tillsammans med arbetsmiljöpolicy ett av våra viktigaste styrdokument på HR- området. Bolagets uppfattning är att den nya policyn är tydlig och bra, är skriven på ett lättillgängligt språk och att budskapet är uttryckt kärnfullt och konkret, och vi har inga invändningar mot den föreslagna policyn.

Lena Larsson Daag

VD



Skolfastigheter i Stockholm AB

Stockholm, 2016-04-29
Vår referens: Annica Gidlund Darin

Stockholms Stadshus AB
105 35 STOCKHOLM

Remiss Stockholms stads personalpolicy

Kommunstyrelsen har remitterat rubricerat ärende till koncernledningen för Stockholms Stadshus AB som i sin tur som underremiss tillställt SISAB ärendet med anhållande om synpunkter senast 2016-05-02 kring personalpolicy för Stockholms stad.

SISAB:s synpunkter

Om förslaget i helhet

Ambitionen från staden om att ha en kort och koncis personalpolicy är något vi ställer oss bakom och ser som angeläget och ett steg i rätt riktning. Det nu föreliggande förslaget uppgår till ca 6 A-4 sidor vilket fortfarande får anses vara alltför omfattande. 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.

Bakgrunden till vårt resonemang är att vi som bolag ständigt arbetar med våra värderingar som kompass, men givetvis iakttagande att vi ingår i stadens koncern och den politik som förs.

Under avsnittet "Delaktighet och Inflytande" står att staden har ett samverkanssystem. Detta är inte någon modell som SISAB arbetar efter, däremot arbetar vi för delaktighet och inflytande på andra sätt. För oss är delaktighet och inflytande starkt kopplat till våra värderingar (ansvar, engagemang och affärsässighet)

I avsnittet "Lön" har SISAB att följa vad som står i kollektivavtalet vilket inte helt stämmer med texten i föreslagen personalpolicy. Även frågor om könsrelaterade orättvisor lyfts fram i där.

Sammanfattning

För att få en bra efterlevnad och möjlighet att implementera stadens personalpolicy krävs omarbeting av det nu föreliggande förslaget.

Med vänlig hälsning
SISAB, Skolfastigheter i Stockholm AB

Tf VD Carl Bodsten



PERSONAL- OCH VERKSAMHETSUTVECKLING
MALIN WARPARE

YTTRANDE

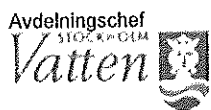
Till: Stadshus AB

Ang: Yttrande över Stockholm stads personalpolicy

Den föreslagna utvecklingen av stadens personalpolicy känns som ett naturligt steg helt i linje med stadens nya vision och inriktningsmål.

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.

Malin Warpare



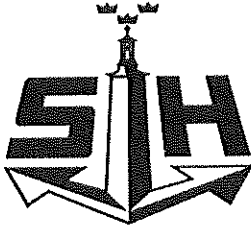
Stockholm Vatten AB
Personal- och verksamhetsutveckling
106 36 Stockholm
Besök: Bryggerivägen 10

Telefon: +46 (0)8-522 127 10

Mobil: +46 (0)73-914 27 10

malin.warpare@stockholmvatten.se

www.stockholmvatten.se



Till Stockholms Hamn AB:s styrelse

Remiss av förslag till personalpolicy för Stockholms stad

Bakgrund

Kommunstyrelsen har remitterat Förslag till personalpolicy för Stockholm stad till Stockholm Stadshus AB som i sin tur remitterat förslaget till bolagen. Remissen ska vara besvarad senast 2 maj 2016.

I budgeten 2015 gav kommunstyrelsen Stockholms stad 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.

Den föreslagna personalpolicyen för Stockholm stad är en revidering av tidigare beslutad personalpolicy. Policyen beskriver grundprinciperna för stadens handlande och anger gemensamma ramar som vägleder medarbetare och chefer inom Stockholms stad. Den är gemensam och övergripande för alla stadens förvaltningar och i tillämpliga delar även för bolagen. Inom staden finns program och styrdokument som mer i detalj reglerar hur staden förhåller sig inom olika områden, t.ex. riktlinjer för nämnders och styrelser jämsälldhets- och mångfaldsplaner.

Personalpolicyen beskriver stadens förhållningssätt inom nedanstående listande områden och vilka förväntningar och krav staden som arbetsgivare har på medarbetare och chefer:

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

Remissen finns att ladda ner i sin helhet på Stockholms Hamnars sida på insyn:

<http://insynsverige.se/stockholm-sthlmshamn-ar>

Stockholm Hamn AB:s synpunkter

Stockholms Hamnar välkomnar förslaget till ny personalpolicy för Stockholms stad. Det är ett väl genomarbetat dokument som ligger väl i linje med Stockholms Hamnars eget arbete med HR- och personalfrågor och verksamhetsstyrning. Det är positivt att verka för en gemensam hållning i personalfrågor inom staden för att skapa en större sammanhållning för alla medarbetare inom staden. 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 medarbete ett välkommet inslag som tydliggör förväntningarna på de olika rollerna.

Förslag

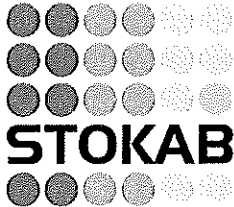
Styrelsen föreslås besluta

att som svar på remissen åberopa och överlämna upprättat tjänsteutlåtande.

Stockholm den 14 april 2016

Johan Castwall
VD

Mats Lundin
Chef Affärsstöd



Yttrande över Stockholms stads personalpolicy

Stockholms stad är en bra arbetsgivare med goda arbetsvillkor. Stadens verksamheter konkurrerar om samma kompetens som det privata näringslivet och staden behöver därför vara en modern arbetsgivare för att kunna rekrytera, utveckla och behålla medarbetare även i framtiden. Genom en aktiv personalpolitik som tar sikte på framtiden med en tydlig vision skapas den plattform som behövs för att uppnå detta. Förslaget till uppdaterad personalpolicyn följer visionen "Ett Stockholm för alla" och blir därmed också ett kompletterande verktyg i uppdraget att uppnå visionen.

Med en gemensam personalpolicy för Stockholm stad är staden en arbetsgivare som tydligt och konkret beskriver förhållningssätt och gemensamma ramar för stadens alla verksamheter utifrån de personalpolitiska områdena. Policyn 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.

Med vänlig hälsning

AB Stokab

Staffan Ingvarsson
Verkställande direktör



DNR 219-1671/2015

Till: Stockholms Stadshus AB
Remissvar: "Personalpolicy för Stockholms stad"

Stockholms Stadsteater AB ("Kulturhuset Stadsteatern") har tagit del av förslaget till Stockholms stads personalpolicy och ställer sig positiv till den föreslagna texten samt till införlivandet av tillämpliga delar av policyn i Kulturhuset Stadsteaterns verksamhet.

Stockholm 2016-05-03

Stockholms Stadsteater AB

Benny Fredriksson, VD



FASTIGHETER

DNR SGAF 2016-023
Stockholm 2016-04-11

Remiss gällande Förslag – Stockholms stads personalpolicy

Bakgrund

Stadsledningskontoret har remitterat aktuell remiss till koncernledningen. Koncernledningen har i sin tur skickat remissen till bland annat SGA Fastigheter med begäran om synpunkter kring vad som framförs i remissen.

Ärendet

Kommunstyrelsen gavs, i ärendet budget 2015 för Stockholms stad, i uppdrag att framställa en reviderad personalpolicy. Personalstrategiska avdelningens ledningsgrupp har utgjort styrgrupp och en arbetsgrupp bestående av personalchefer från olika förvaltningar har utarbetat förslaget för den reviderade personalpolicyn.

Ärendets beredning

Detta ärende har beretts inom SGA Fastigheter.

SGA Fastigheters synpunkter och förslag

Den föreslagna personalpolicyn beskriver stadens gemensamma förhållningssätt inom ett antal områden och riktar sig till både medarbetare och chefer. 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 medarbetardelen. 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.

SGA Fastigheter anser i övrigt, med ovan noteringar, att föreslagen personalpolicyn är bra.

Mats Grönlund, VD SGA Fastigheter AB

Stockholm

Business Region

Bilaga 12

DNR 1.7-91/2016

Handläggare: Erica Grunewald
Tel: 08-508 28 044
E-post: erica.grunewald@stockholm.se

Förslag till personalpolicy för Stockholms stad

Svar på remiss

Stockholm Business Regions förslag till beslut

Stockholm Business Region överlämnar följande tjänsteutlåtande som svar på remiss av förslag till personalpolicy för Stockholms stad, dnr 219-1671/2015.

Ärendet anmäls som kontorsyttrande på styrelsens sammanträde den 17 maj 2016.

Olle Zetterberg

Lena Häggdahl

Ärendet

Stadsledningskontoret har remitterat "Förslag till personalpolicy för Stockholms stad" till Stockholms Stadshus AB. Stockholms Stadshus AB har sänt remissen vidare i en underremiss till Stockholm Business Region AB.

Sammanfattning

Den föreslagna personalpolicyn för Stockholms stad är en revidering av tidigare beslutad personalpolicy (KF 2009-02-16). 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. Personalpolicyn ska bidra till att skapa tillhörighet och sammanhållning över hela staden och utgöra en strategisk linje och gemensamt synsätt för stadens medarbetare.

Revideringen av personalpolicyn har syftat till att lyfta fram medarbetarens perspektiv i än högre grad. Den ska vara konkret, kortfattad och med ett enkelt språk. Policyn hantear 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 styrelsers jämställdhets- och mångfaldsplaner.

Bolagets analys och bedömning

Alla som arbetar inom Stockholms stad bidrar till att forma morgondagens Stockholm och bidrar till en attraktiv stad. Medarbetarna utgör en viktig resurs när det gäller att uppnå uppsatta mål. En tydlig och lättillgänglig personalpolicy som skapar ramar och delaktighet är ett viktigt verktyg i detta arbete.

Stockholm Business Region AB är positiva till detta och har inget att anföra mot förslaget till personalpolicy för Stockholms stad.