

## § 1. Anmälan av föregående protokoll

Anmälades justerat protokoll från styrelsens sammanträde den 4 oktober 2016.

## § 2. Val av justeringsmän

Utsågs ordföranden Ann-Margarethe Livh att jämte vice ordföranden Christina Elffors Sjödin justera dagens protokoll.

## § 3. Avrapportering av avgivna remissvar DNR 2016/1459-1..2.1

Förelåg styrelseärende av verkställande direktören.

Styrelsen beslöt godkänna rapporten.

## § 4. Antagande av ny personalpolicy DNR 2016/1338-1.2.1

Förelåg styrelseärende av verkställande direktören.

Ordföranden Ann-Margarethe Livh (V) yrkade i enlighet med verkställande direktörens förslag.

Christina Elffors Sjödin m fl (M) och ledamoten Ewa Samuelsson (KD) yrkade att styrelsen skulle besluta:

Att delvis godkänna VD:s förslag till beslut

Att därutöver anföra

Stadens medborgare 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 finna 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.

Ordföranden ställde de båda yrkandena mot varandra och fann att styrelsen beslutat bifalla verkställande direktörens förslag, nämligen att anta i ärendet bilagd "Personalpolicy för Stockholms stad".