

Handläggare
Anna Arkelius
Telefon: 50815033**Till**
Skarpnäcks stadsdelsnämnd
2016-05-18

Personalpolicy för Stockholms stad

Svar på remiss från kommunstyrelsen dnr 219-1671/2015

Förvaltningens förslag till beslut

Skarpnäcks stadsdelsnämnd beslutar följande:

1. Förvaltningens tjänsteutlåtande överlämnas till kommunstyrelsen som svar på remissen.
2. Ärendet justeras omedelbart.

Denise Melin
StadsdelsdirektörMaria Laxvik
Administrativ chef

Sammanfattning

Kommunstyrelsen har överlämnat en remiss till Skarpnäcks stadsdelsnämnd som behandlar en ny personalpolicy för Stockholms stad. I processen med att utarbeta en ny personalpolicy har ett stort antal medarbetare engagerats för att komma med sina synpunkter på vad en personalpolicy ska innehålla. Personalpolicyn ska bidra till att skapa tillhörighet och sammanhållning över hela staden och utgöra en strategisk linje och ett gemensamt synsätt för stadens medarbetare. Personalpolicyn beskriver förhållningssätt inom sju olika områden och vilka förväntningar och krav staden som arbetsgivare har på medarbetare och chefer. Den beskriver också vad medarbetare kan förvänta sig av staden som arbetsgivare.

Stadsledningskontoret ansvarar för att utarbeta stöd till chefer och medarbetare för att personalpolicyn ska kunna omsättas till handling i det dagliga arbetet.

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. 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.

Bakgrund

Kommunstyrelsen har överlämnat en remiss till Skarpnäcks stadsdelsnämnd som behandlar en ny personalpolicy för Stockholms stad. I ärendet 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 ingick att den nya policyn skulle tas fram i nära samarbete med stadens medarbetare och fackliga organisationer.

Ärende

Den reviderade personalpolicyn har utarbetats av en arbetsgrupp bestående av personalchefer från olika förvaltningar. I processen har ett stort antal medarbetare engagerats för att komma med sina synpunkter på vad en personalpolicy ska innehålla. Personalpolicyn ska bidra till att skapa tillhörighet och sammanhållning över hela staden och utgöra en strategisk linje och gemensamt synsätt för stadens medarbetare. Den anger de gemensamma ramar som vägleder medarbetare och chefer inom Stockholms stad.

I den reviderade personalpolicyn lyfts medarbetarens perspektiv fram i än större grad än tidigare. Den är konkret, kortfattad och har ett enkelt språk. Personalpolicyn beskriver förhållningssätt inom sju olika områden och vilka förväntningar och krav staden som arbetsgivare har på medarbetare och chefer. Den beskriver också vad medarbetare kan förvänta sig av staden som arbetsgivare. De sju områdena som policyn är indelad i är Politik och verksamheter, Mål- och resultatstyrning, Utvecklas och lära nytt, Delaktighet och inflytande, Hälsa och arbetsmiljö, Likabehandling samt Lön.

Stadsledningskontoret ansvarar för att utarbeta stöd till chefer och medarbetare för att personalpolicyn ska kunna omsättas till handling i det dagliga arbetet. För att implementeringsarbetet ska prioriteras föreslår Stadsledningskontoret att det bör framgå i anvisningarna till verksamhetsplan 2017 och följas upp i verksamhetsberättelse 2017 och årligen i stadens medarbetarenkät.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom administrativa avdelningen. Ärendet har behandlats i förvaltningsgrupp 2016-05-12, i rådet för funktionshindersfrågor 2016-05-11 samt i pensionärsrådet 2016-05-12.

Remissen ska vara KF/KS kansli tillhanda senast 2016-05-19.

Förvaltningens synpunkter och förslag

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.

Bilaga

1. Remiss från kommunstyrelsen
2. Förslag – Stockholms stads personalpolicy