



Till
Socialtjänstnämnden

Personalpolicy för Stockholms stad

Svar på remiss
(1 bilaga)

Förslag till beslut

1. Socialtjänstnämnden hänvisar till tjänsteutlåtandet som svar på remissen.
2. Tjänsteutlåtandet överlämnas till kommunstyrelsen.
3. Paragrafen justeras omedelbart.

Dag Helin

Ulf Montenius

Sammanfattning

I stadens budget för 2005 fick kommunstyrelsen i uppdrag att revidera personalpolicyn Personalpolitik för Stockholms stad som antogs av kommunfullmäktige 1998. Stadens reviderade personpolicy har tagits fram genom ett brett samarbete med deltagande från såväl förvaltningar som fackliga organisationer. Det är viktigt att ha en personalpolicy som stadens förvaltningar och bolag känner sig delaktiga i och som kan utgöra en gemensam värdegrund. Förvaltningen anser att förslaget till personalpolicy bör ha goda förutsättningar att bli ett bra redskap i det praktiska arbetet på lokal nivå.

Bakgrund

Kommunstyrelsen har till socialtjänstnämnden för yttrande överlämnat remiss av den reviderade personalpolicyn för Stockholms stad. Remisstiden går ut den 1 december 2005. Remisstiden har förlängts till och med den 13 december 2005. Förslaget till personalpolicy bilägges tjänsteutlåtandet.

I stadens budget för 2005 fick kommunstyrelsen i uppdrag att revidera personalpolicyn Personalpolitik för Stockholms stad som antogs av kommunfullmäktige 1998. Personalpolicyn ska vara gemensam 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.

Förslaget till personalpolicy har utarbetats på stadsledningskontorets personalstrategiska avdelning. Arbetet har letts av en projektledare med en arbetsgrupp. Två referensgrupper, en med förvaltningsdirektörer och personalchefer och en facklig referensgrupp har följt arbetet och bidragit med synpunkter.

Ärendet har även remitterats till stadsdelsnämnderna Hässelby-Vällingby, Katarina-Sofia och Liljeholmen samt brand- och räddningsnämnden och stadsbyggnadsnämnden.

Detta tjänsteutlåtande har utarbetats inom Personalstrategiska enheten.

Remissen i sammanfattning

Stadens personalpolicy ger uttryck för och speglar ett gemensamt förhållningssätt i förhållandet arbetsgivare och arbetstagare samt arbetstagare emellan. Policyn ska underlätta ställningstaganden i personalpolitiska frågor och är vägledande både för chefer och medarbetare.

Personalpolicyn är gemensam och övergripande för alla stadens förvaltningar och i tillämpliga delar även för bolagen. Nämnder och styrelser kan fördjupa och konkretisera policyn. Grunden för själva anställningsförhållandet regleras i lagar och avtal medan policyn ger uttryck för ett förhållningssätt.

De områden som behandlas i personalpolicyn är följande:

- Delaktighet och inflytande
- Utveckling och lärande
- Jämställdhet och mångfald
- Arbetsmiljö och hälsa
- Lön

Uppföljningen av personpolicyn sker genom stadens medarbetarenkäter.

Förvaltningens synpunkter

Stadens reviderade personalpolicy har tagits fram genom ett brett samarbete med deltagande från såväl förvaltningar som fackliga organisationer. Det är viktigt att ha en personalpolicy som stadens förvaltningar och bolag känner sig delaktiga i och som kan utgöra en gemensam värdegrund. Förvaltningen anser att förslaget till personalpolicy bör ha goda förutsättningar att bli ett bra redskap i det praktiska arbetet på lokal nivå.

En personalpolicy är ett levande dokument som ska spegla den aktuella synen på personalfrågor i staden för att kunna ligga till grund för det lokala arbetet. Personalfrågor angår alla medarbetare i staden och med utgångspunkt från den reviderade personalpolicyn finns förutsättningar att lyfta fram aktuella frågor inom den egna organisationen.

Alla områden som personalpolicyn tar upp är viktiga för såväl den enskilde medarbetaren som staden som arbetsgivare. Förvaltningen vill dock särskilt framhålla vikten av att ta till vara varje medarbetares delaktighet och engagemang i verksamheten. Det är de enskilda medarbetarnas arbetsinsatser som skapar förutsättningar för service till medborgarna inom de olika områden där staden verkar.

För att kunna ta tillvara medarbetarnas engagemang är det angeläget att värna om en god arbetsmiljö och vara lyhörd för hur en bra arbetsmiljö ska kunna åstadkommas för den enskilde medarbetaren. Man måste se både till helheten och till den enskildes önskemål i detta arbete.

Sammantaget anser förvaltningen att förslaget till reviderad personalpolicy är bra och bör ha förutsättningar att bli ett väl använt policydokument. Stadens medarbetarenkäter är ett värdefullt instrument för att följa upp personalpolicyn.

Bilaga

Förslag till reviderad Personalpolicy för Stockholms stad