



Handläggare: Ann Hilmersson
Telefon: 08-508 25 075

Till
Socialtjänstnämnden

Remiss "Personalpolicy för Stockholms stad"

Svar på remiss från Kommunstyrelsen (201-295/2007)

Förslag till beslut

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

Eddie Friberg

Stella Dellios

Sammanfattning

Kommunstyrelsen har till socialtjänstnämnden för yttrande överlämnat förslag till en ny samlad personalpolicy för Stockholms stad. Denna ska ersätta sex tidigare policydokument inom personalområdet. Syftet med att minska antalet styrdokument i staden är att öka tydligheten och möjligheten för stadens chefer att förhålla sig till den styrning som avses. Utgångspunkten för arbetet har varit att sammanställa och sammanfatta de tidigare styrdokumentens innehåll och syften utan att i något väsentligt tillföra nya aspekter eller inriktningar. 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 sedan välja att fördjupa och konkretisera policyn i de delar som är angelägna för den egna förvaltningen eller bolaget. Socialtjänstförvaltningen välkomnar förslaget till en samlad personalpolicy för Stockholms stad då den är överblickbar och det tydligt formulerats vad som förväntas av anställda i Stockholms stad, såväl i rollen som medarbetare som chef.

När man jämför förslaget till ny samlad policy med de tidigare policydokumenten kan man konstatera att det främst är innehållet i personalpolicyn som kvarstår. Från övriga policydokument har dock det mest väsentliga arbetats in såtillvida att *vad* som ska åstadkommas framgår tydligt. Detta innebär dock att det är än mer viktigt än tidigare att varje nämnd och styrelse arbetar vidare med policyn och i olika interna dokument utvecklar *hur* intentionerna i personalpolicyn ska uppnås. En sådan förväntan bör uttalas tydligare.

Staden centralt bör också ta ett större ansvar än idag för att förverkliga intentionerna i policyn, i den del som initialt belyses i policyn under rubriken ”Vårt gemensamma uppdrag – ett Stockholm i världsklass”, om att medarbetare på en arbetsplats i Stockholm stad ska uppfatta att de är en del av hela stadens verksamhet.

Socialtjänstförvaltningen saknar belysning av tidsbegränsat ledarskap, som fanns i det tidigare policydokumentet om ledarstrategi. Synen på ledarskapet förändras då uppdraget kan bli ett uppdrag under en period och inte en slutpunkt i karriären, eller det kan bli ett steg mot ännu större ledaruppdrag. Ett tidsbegränsat uppdrag kan stimulera till att man vågar pröva ledaruppdrag och det bör framgå av personalpolicyn att staden är positiv till tidsbegränsat ledarskap.

Bakgrund

Kommunstyrelsen har till socialtjänstnämnden för yttrande överlämnat remiss om förslag till ny personalpolicy för Stockholm stad (201-295/1997). Remisstiden går ut den 29 augusti 2008.

Ärendet har även remitterats till stadsdelsnämnderna Enskede-Årsta-Vantör och Östermalm samt till Utbildningsnämnden och Trafiknämnden.

I budget för år 2007 för Stockholms stad fick kommunstyrelsen i uppdrag att inarbeta samtliga personalpolitiska dokument, förutom ledarstrategin, i en gemensam reviderad policy. Antalet styrdokument i staden ska minska för att öka tydligheten och möjligheten för stadens chefer att förhålla sig till den styrning som avses.

Följande personalpolitiska styrdokument har inarbetats i förslag till personalpolicy för Stockholm stad:

- Personalpolicy för Stockholms stad (KF 2006-03-06)
- Kommunstyrelsens samlade ansvar för kompetensförsörjning (KF 2006-02-06, Lönepolicy (KF 1999-05-12)
- Arbetsmiljöpolicy för Stockholms stad (KF 2006-03-06)

- Jämställdhetspolicy för Stockholms stad (KF 1998-09-07) vad avser staden som arbetsgivare
- Policy mot alkohol och droger (KF 2006-03-06)
- Ledarstrategi (KF 2005-05-23)

Förslaget till personalpolicy har utarbetats inom personalstrategiska avdelningen (PAS). Stadens personalchefer har utgjort referensgrupp för arbetet genom att vid flera tillfällen gemensamt ha diskuterat förslaget till policy och lämnat synpunkter på skriftliga förslag. Deras synpunkter har inarbetats i föreliggande förslag. Ärendet har dessutom behandlats i det centrala partssammansatta organet Cesam 2008-05-06.

Utgångspunkten för arbetet har varit att sammanställa och sammanfatta de tidigare styrdokumentens innehåll och syften utan att i något väsentligt tillföra nya aspekter eller inriktningar. PAS redogör för att de tidigare styrdokumenterna har många gemensamma skrivningar och att det är tydligt att man i skrivningarna av styrdokumenterna har försäkrat sig om att dokumenten innehållsmässigt ska vara överlappande.

PAS har vid genomgången av stadens befintliga styrdokument inom personalområdet även beaktat ledarstrategin och inarbetat den del som behandlar förväntningar och krav på stadens ledare. I övrigt har ledarstrategin formen av åtgärds- och handlingsplaner vilka genomförts.

Stadsledningskontorets synpunkter och förslag

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 sedan välja att fördjupa och konkretisera policyn i de delar som är angelägna för den egna förvaltningen eller bolaget.

Stadsledningskontoret, genom PAS, svarar för att kommunicera föreslagen personalpolicy till förvaltningar och bolag. De svarar också för uppföljning och revidering.

Tidigare styrdokument, vilka inarbetats i förslag till ny personalpolicy, upphör att gälla i och med ikraftträdandet av den nya samlade personalpolicyn.

Nyckelbegrepp och återkommande uttryck/kärnvärden i tidigare policydokument har samlats i förslaget till ny personalpolicy. Den är överblickbar och kommer underlätta för stadens chefer och medarbetare att omfatta och förstå de personalpolitiska ställningstagandena.

Stadsledningskontoret skriver att ...”Stockholms stad är en attraktiv arbetsgivare. Det är angeläget att ange den inriktning och de gemensamma ramar inom det personalpolitiska området som ska vägleda medarbetare och chefer inom Stockholms stad. Grunden för själva anställningsvillkoren samt arbetsmiljö- och jämställdhetsfrågor regleras i lagar och avtal.”...

Sammanfattning av förslag till personalpolicy för Stockholms stad

Nedan redogörs för *huvudrubrikerna* i förslag till ny samlad personalpolicy och vad som förväntas av medarbetare och chefer i Stockholms stad för att fullfölja det gemensamma uppdraget om ett Stockholm i världsklass. Hur stockholmarna genom de anställdas insatser tillförsäkras den service som lägger grunden för en attraktiv stad som utmärks av trygghet, mångfald och konkurrenskraft.

Vårt gemensamma uppdrag – ett Stockholm i världsklass

Som medarbetare i Stockholms stad:

- Har du kunskap om den egna verksamhetens mål och förutsättningar och hur de egna insatserna bidrar till stadens utveckling.
- Känner du till vilka resultat som du förväntas uppnå och hur du uppnår dessa resultat.

Som chef i Stockholms stad har du:

- Ansvar för att förmedla verksamhetens mål och åtaganden.
- Ansvar för att verksamhetens resultat uppnås och sätter in den egna verksamheten i stadens hela perspektiv.
- Förståelse för innebörden av politisk styrning och är lojal mot politiskt fattade beslut.

Arbetet ska organiseras för att skapa förutsättningar för delaktighet och inflytande

Som medarbetare i Stockholms stad:

- Deltar du aktivt i att utveckla verksamheten och utnyttjar möjligheterna till inflytande.

Som chef i Stockholms stad skapar du:

- Förutsättningar och arbetar aktivt för delaktighet, inflytande och öppenhet på arbetsplatsen.
- Förutsättningar för ett gott samarbete och samverkan med de fackliga organisationerna.

Alla medarbetare ska ha möjligheter att utvecklas och lära nytt

Som medarbetare i Stockholms stad:

- Tar du egna initiativ till att utveckla din kompetens utifrån verksamhetens behov.
- Medverkar du aktivt till att utveckla den egna verksamheten.
- Söker du den information som du behöver för ditt dagliga arbete.

Som chef i Stockholms stad har du ett särskilt ansvar att:

- Skapa möjligheter och inspirera till lärande, kreativitet, utveckling och ansvarstagande.

Ledarskapet ska inspirera till lärande, utveckling och förändring

Chefer i Stockholms stad ska vara mål- och resultatorienterade, vilket innebär att:

- Formulera tydliga mål för verksamheten.
- Förmedla mål och krav på resultat till medarbetarna så att alla förstår hur de ska uppfylla dem.
- Besluta om nödvändiga förändringar om resultaten inte uppnås.
- Delegation och ansvarsområden är tydliga.
- Följa upp och analysera resultat och mål som grund för att utveckla verksamheten.

Medarbetare i Stockholms stad ska vara väl förtrodda med verksamhetens mål och förväntade resultat

Som medarbetare i Stockholms stad:

- Vet du vilka mål som gäller för verksamheten och vilka resultat som förväntas.
- Fattar egna beslut i arbetet utifrån mål och förväntade resultat.
- Söker ständigt utveckla arbets sätt för att bättre tillgodose behoven.

Jämställdhet och mångfald ska utmärka alla stadens arbetsplatser

Som medarbetare i Stockholms stad:

- Respekterar du alla människors lika värde och erfarenheter.

Som chef i Stockholms stad ska du:

- Säkerställa att jämställdhet och mångfald blir en naturlig del i verksamheten.

En god arbetsmiljö ska skapa förutsägbarhet och ge ramar och trygghet i arbetet

Som medarbetare i Stockholms stad:

- Är du en del av dina arbetskamraters arbetsmiljö och ni har därför ett gemensamt ansvar för den.
- Har du ett eget ansvar för din hälsa.

Som chef i Stockholms stad ansvarar du för:

- Att skapa förutsättningar för en god arbetsmiljö och ett gott arbetsklimat genom tydliga mål, åtaganden och organisation.
- Arbetsmiljöarbetsuppgifterna enligt den skriftliga delegation som finns på din förvaltning.

Det ska finnas en tydlig koppling mellan resultat och lön

Som medarbetare i Stockholms stad:

- Vet du vilka krav och förväntningar som gäller inom den verksamheten där du arbetar.

Som chef i Stockholms stad ansvarar du för att:

- I dialog med medarbetaren formulera tydliga förväntningar och krav samt att följa upp resultaten för en koppling till lön.
- Följa centralt och lokalt fastlagda principer och ramar.

Förvaltningens synpunkter

Socialtjänstförvaltningen välkomnar förslaget till en samlad personalpolicy för Stockholm stad då den är överblickbar och det tydligt formulerats vad som förväntas av anställda i Stockholms stad, såväl i rollen som medarbetare som chef.

När man jämför förslaget till ny samlad policy med de tidigare policydokumenten kan man konstatera att det främst är innehållet i personalpolicyn som kvarstår. Från övriga policydokument har dock det mest väsentliga arbetets in, såtillvida att *vad* som ska åstadkommas framgår tydligt. Detta innebär dock att det är än mer viktigt än tidigare att varje nämnd och styrelse arbetar vidare med policyn och i olika interna dokument utvecklar *hur* intentionerna i personalpolicyn ska uppnås.

Mot bakgrund av ovanstående anser socialtjänstförvaltningen att skrivningen i förslag till ny gemensam personalpolicy, att nämnder och styrelser sedan *kan välja* att fördjupa och konkretisera policyn i de delar som är angelägna för den egna förvaltningen eller bolaget, bör förstärkas. En tydlig förväntan bör uttryckas om att varje nämnd och styrelse fördjupar och konkretiserar policyn, utvecklar *vad* som ska uppfyllas till *hur* det ska uppfyllas inom respektive område. I detta arbete har staden centralt en mycket viktig vägledande och styrande funktion att fylla.

I nuvarande personalpolicy står att läsa ...”Personalpolicyn formulerar stadens ambition och viljeinriktning och den blir verklig när chef och medarbetare tar ett gemensamt ansvar för att tillämpa den. Så står det i policyn du just nu läst. Men vad innebär det på din arbetsplats?

För att underlätta förverkligandet av policyn behöver vi prata om hur vi ska göra och vi behöver också ha en uppfattning om vad de olika uttrycken betyder för oss. Vi kanske inte tänker på samma sak när vi pratar om till exempel ’öppenhet’...

Till stöd för att förverkliga den nuvarande policyn och konkretisera arbetet finns en rad frågor knutna till policyn. På motsvarande sätt bör man arbeta med den nya gemensamma policyn. Det vill säga knyta en rad stöddokument till den som varje verksamhet sedan kan arbeta vidare med. Detta i kombination med utbildning samt andra slag av stödjande och styrande åtgärder från staden centralt.

Staden centralt bör också ta ett större ansvar för att förverkliga intentionerna i policyn i den del som initialt belyses under rubriken ”Vårt gemensamma uppdrag – ett Stockholm i världsklass” om att medarbetare på en arbetsplats i Stockholm stad ska uppfatta att de är en del av hela stadens verksamhet. Detta är viktigt men absolut inte en självklarhet. Det ligger ofta närmare till hands att identifiera sig med institutionen, förskolan eller äldreboendet som man arbetar på. Det ligger en stor utmaning för såväl staden centralt som för nämnder och styrelser att aktivt arbeta med denna fråga. Att som medarbetare i staden känna stolthet över de insatser, det yrke och den verksamhet de arbetar inom, samt kommunicerar det till



omgivningen, säkerställer staden som konkurrenskraftig och attraktiv arbetsgivare samt i förlängningen servicen till medborgarna.

Socialtjänstförvaltningen saknar belysning av tidsbegränsat ledarskap, som fanns i det tidigare policydokumentet om ledarstrategi. Synen på ledarskapet förändras då uppdraget kan bli ett uppdrag under en period och inte en slutpunkt i karriären eller det kan bli ett steg mot ännu större ledaruppdrag. Ett tidsbegränsat uppdrag kan stimulera till att man vågar pröva ledaruppdrag och det bör framgå av personalpolicyn att staden är positiv till tidsbegränsat ledarskap.

Bilagor:

1. Förslag 6 maj 2008 - Personalpolicy för Stockholm stad (201-295/2007).