

Handläggare
Ann-Charlotte Bergqvist
08-508 271 25**Till**
Exploateringsnämnden
2016-05-19

Personalpolicy för Stockholms stad. Svar på remiss

Förslag till beslut

1. Kommunstyrelsens remiss av stadsledningskontorets förslag till Personalpolicy för Stockholm stad besvaras med exploateringskontorets tjänsteutlåtande.
2. Exploateringsnämnden beslutar att omedelbart justera paragrafen.

Håkan Falk
FörvaltningschefAnn-Charlotte Bergqvist
Avdelningschef

Sammanfattning

Enligt uppdrag i budget för år 2015 har stadens personalpolicy reviderats. Personalpolicyn vänder sig till alla medarbetare och chefer i Stockholms stad. Den beskriver stadens förhållningssätt inom olika områden och vilka förväntningar och krav staden som arbetsgivare har på medarbetare och chefer. Förslaget har framförallt riktat in sig på en policy som är konkret, kortfattad och med ett enkelt språk. Kontoret anser att förslaget till personpolicy för Stockholms stad är tydligt och ger stöd i verksamheternas arbete med Ett Stockholm för alla. Grunderna för lönesättning vid anställning är arbetets svårighetsgrad, ansvar och befogenheter samt utbildning och kompetens. För exploateringskontorets del är marknaden ytterligare en faktor att ta hänsyn till. I syfte att rekrytera och behålla kompetenta

Exploateringskontoret
Administrativa avdelningenFleminggatan 4
Box 8189
104 20 Stockholm
Telefon 08-508 271 25
Växel 08-508 276 00
ann-charlotte.bergqvist@stockholm.se
exploateringskontoret@stockholm.se
Org nr 212000-0142
stockholm.se/exploateringskontoret

medarbetare måste villkor erbjudas som motsvarar de som finns på arbetsmarknaden i Stockholms län.

Remissen

Kommunstyrelsen har remitterat stadsledningskontorets förslag till Personalpolicy för Stockholms stad till samtliga stadens nämnder, Stockholms Stadshus AB och stadsledningskontoret för yttrande senast den 19 maj 2016.

Ärendet

Enligt uppdrag i budget för år 2015 har stadens personalpolicy reviderats. Policyn syftar till ett jämställt och hållbart arbetsliv som ger medarbetarna goda förutsättningar att upprätthålla en hög kvalitet i verksamheterna.

Personalpolicyn vänder sig till alla medarbetare och chefer i Stockholms stad. Den beskriver stadens förhållningssätt inom olika områden och vilka förväntningar och krav staden som arbetsgivare har på medarbetare och chefer. Revideringen av personalpolicyn har syftat till att i högre grad lyfta fram medarbetarens perspektiv.

Den reviderade personalpolicyn är indelad i följande åtta områden:

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

Exploateringskontorets synpunkter

Innehållet i förslaget till ny personalpolicy är i stort sett samma som i nuvarande personalpolicy. Förslaget har framförallt riktat in sig på en policy som är konkret, kortfattad och med ett enkelt språk.

Den reviderade policyn framhåller vilka krav och förväntningar som ställs på medarbetare i en politiskt styrd organisation och innebörden av mål- och resultatstyrning för medarbetare och chefer. Det är viktigt att detta är tydligt. I en stor organisation som Stockholms stad kan det ibland vara svårt att veta var ens

tillhörighet är och hur styrningen av verksamheten sker. Är det verksamheten man arbetar i, nämnden eller i Stockholms stad?

När det gäller utveckling och lära nytt poängteras, liksom tidigare, att ansvaret för kompetensutveckling ligger hos både chefer och medarbetare. Med den snabba utveckling som är när det gäller t.ex. olika systemstöd måste alla vara aktiva i arbetet med att utveckla verksamheten och sin egen kompetens.

Stadens mål är en god arbetsmiljö som främjar hälsa och säkerhet med få arbetsskador och en liten arbetsrelaterad ohälsa. Kontorets uppfattning är att målet bör vara att ingen ska behöva skada sig eller bli sjuk av sitt arbete. Ansvaret för att uppnå målet har både medarbetare och chef.

Under området Likabehandling poängteras att våra arbetsplatser ska genomsyras av jämställdhet, jämlikhet och frihet från diskriminering. Det är bra att detta särskilt lyfts fram i förslaget.

Inom området Lön framförs att grunderna för lönesättning vid anställning är arbetets svårighetsgrad, ansvar och befogenheter samt utbildning och kompetens. För exploateringskontorets del finns det ytterligare en faktor som vi måste ta hänsyn till: marknaden. Konkurrenten är stor om kompetenta medarbetare inom samhällsbyggnadsbranschen. I syfte att rekrytera och behålla kompetenta medarbetare måste villkor erbjudas som motsvarar de som finns på arbetsmarknaden i Stockholms län.

När policyn antagits ska policyn omsättas till handling i det dagliga arbetet. Stadsledningskontorets stöd kommer att vara viktigt i implementeringsarbetet.

Sammanfattningsvis anser kontoret att förslaget till personpolicy för Stockholms stad är tydligt och ger stöd i verksamheternas arbete med Ett Stockholm för alla.

Slut

Bilagor

1. Stadsledningskontorets förslag till Personalpolicy för Stockholms stad