

Till
Spånga- Tensta Stadsdelsnämnd

Svar på Remiss om Personalpolicy för Stockholms Stad

Förvaltningens förslag till beslut

Spånga-Tensta Stadsdelsnämnd godkänner och överlämnar
Stadsdelsförvaltningens svar på remissen

Christina Heglert
Stadsdelsdirektör

Petra Kron Forsling
HR Chef

Sammanfattning

Stadens gemensamma personalpolicy revideras med syfte att skapa ett jämställt och hållbart arbetsliv som ger medarbetarna goda förutsättningar att upprätthålla en hög kvalitet i verksamheterna. Efter flera steg av involvering ligger nu ärendet på remiss i samtliga nämnder.

Förvaltningen anser att revideringen har uppnått de mål som var uppsatta men lyfter att det blir viktigt med implementering för att policyn ska få fäste i verksamheterna.

Bakgrund

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 anges vidare att den nya personalpolicyn ska tas fram i nära samarbete med stadens medarbetare och fackliga organisationer. Förslaget till reviderad personalpolicy har utarbetats av en arbetsgrupp bestående av personalchefer från olika förvaltningar, däribland HR chef för Spånga-Tensta. Cesam som är det centrala fackliga organet har genomfört en förberedande workshop, därefter har även ärendet behandlats i Cesam.

Arbetet med att ta fram ett förslag till personalpolicy har engagerat ett stort antal medarbetare. Totalt har cirka 300 personer varit involverade i arbetet.

Ärendet

Nämnden har fått en remiss angående reviderad personalpolicy för Stockholms stad. Syftet med en gemensam personalpolicy är att skapa tillhörighet och sammanhållning över hela staden och utgöra en strategisk linje och gemensamt synsätt för stadens medarbetare. Revideringen av personalpolicyn har syftat till att lyfta fram medarbetarens perspektiv i än högre grad. Den ska vara konkret, kortfattad och med ett enkelt språk. Policyn hanterar inte detaljerade regler eller anvisningar. Inom staden finns program och styrdokument som mer i detalj reglerar hur staden förhåller sig inom olika områden, exempelvis riktlinjer för nämnders och styrelser jämslaldhets- och mångfaldsplaner.

De övergripande rubrikerna som policyn innehåller är

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

Ärendets beredning

Spånga Tensta Stadsdelsförvaltning har varit involverade tidigt då HR chef suttit med i projektgruppen som arbetat med framtagandet av den nya personalpolicyn. Det nya förslaget har även behandlats i samverkan med de fackliga företrädarna i stadsdelen. Ärendet har beretts på HR

Förvaltningens synpunkter och förslag

Förvaltningen tycker att policyn fångar viktiga områden i en personalpolicy, där det tydliggörs vilka vi är till för och vilka som ska ta del av våra verksamheter samt vad vi tycker är viktiga interna processer för att skapa en god organisation.

Det är svårt att skapa en policy för en organisation som är så stor och diversifierad som Stockholm Stad där det finns så olika typer av verksamheter, behov och förutsättningar. Där tycker förvaltningen att den föreslagna policyn ligger på en bra nivå där förvaltningarna och bolagen sedan själva kan arbeta vidare med det som är viktigt i just deras verksamheter. Förvaltningen tycker även det är positivt att arbetsmiljöområdet är tydligare formulerat kopplat till de nya arbetsmiljöföreskrifterna.

Förvaltningen vill lyfta att implementeringen är viktig för att levandegöra dokument som de här. Inga policydokument kommer att få genomslag om de inte omsätts i praktisk handling och diskuteras med konkreta exempel på vad de innebär i varje verksamhet. Här har alla förvaltningar ett eget ansvar.

Bilagor

1. Remiss om personalpolicy för Stockholms stad Dnr 1.5.1-201/2016