

§ 8 Personalpolicy för Stockholms stad

Remiss från kommunstyrelsen, dnr 219-1671/2015

Dnr 150-440/2016

Äldrenämndens beslut

Äldrenämnden godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande och överlämnar det till kommunstyrelsen som sitt svar på remissen ”Personalpolicy för Stockholms stad”.

Paragrafen förklaras omedelbart justerad.

Ärendet

Förvaltningen har redovisat ärendet i ett tjänsteutlåtande daterat 2016-04-12.

I budget 2015 gavs kommunstyrelsen i uppdrag att i nära samarbete med stadens medarbetare och fackliga organisationer ta fram en reviderad personalpolicy för Stockholms stad, som syftar till ett jämställt och hållbart arbetsliv som ger medarbetarna goda förutsättningar att upprätthålla en hög kvalitet i verksamheterna. Kommunstyrelsen har remitterat till bl.a. äldrenämnden stadsledningskontorets förslag till reviderad personalpolicy för Stockholms stad för yttrande senast 2016-05-19.

Äldreförvaltningen ser positivt på stadsledningskontorets förslag reviderad personalpolicy för Stockholms stad och framför sina anföranden.

Yrkanden

Ordföranden Torun Boucher (V), ledamoten Mirja Räihä m.fl. (S) och ledamoten Christopher Ödmann m.fl. (MP) yrkar bifall till förvaltningens förslag till beslut. I detta instämmer ersättaren Erik Vallström (Fi).

Vice ordföranden Sofia Modigh (KD), ledamoten Dennis Wedin m.fl. (M) och ledamoten Ann-Katrin Åslund (L) yrkar bidrag till ett gemensamt förslag till beslut.

Beslutsgång

Ordföranden Torun Boucher (V) konstaterar att det finns två förslag till beslut: förvaltningens förslag till beslut som stöds av

(V), (S) och (MP) med instämmande av ersättaryttrande från (Fi) och ett gemensamt förslag till beslut från (KD), (M) och (L).

Ordföranden ställer förslagen till beslut mot varandra och finner att nämnden beslöt utan omröstning enligt förvaltningens förslag som stöddes av (V), (S) och (MP) med instämmande av ersättaryttrande från (Fi).

Reservation från (KD), (M) och (L):

Vice ordföranden Sofia Modig (KD), ledamoten Dennis Wedin m.fl. (M) och ledamoten Ann-Katrin Åslund (L) reserverar sig mot nämndens beslut till förmån för sitt gemensamma förslag till beslut enligt följande:

”Vi föreslog att äldre­nämnden beslutar att

- Godkänna delvis förvaltningens förslag till beslut
- Därutöver anföra följande:

Stadens medarbetare arbetar på uppdrag av stockholmarna. Arbetet finansieras av skattemedel och ställer höga krav på en tillförlitlig service som präglas av hög kvalitet och tillgänglighet. Det är den enskilde som ska stå i centrum för allt arbete i staden. Stockholm ska fortsätta att utvecklas till en internationell storstad där kvalitet, valfrihet och mångfald är i fokus för samtliga stadens verksamheter. Kvalitetsutveckling och innovationskraft i den offentliga servicen blir bäst när olika aktörer tillåts utveckla egna sätt att möta stockholmarnas önskemål och behov.

För att kunna forma Stockholm till en stad i världsklass och tillförsäkra den service som lägger grunden för en attraktiv stad som utmärks av trygghet, mångfald och konkurrenskraft krävs kompetenta medarbetare, ett effektivt och framsynt ledarskap samt en god arbetsmiljö för anställda i de verksamheter som staden finansierar. Därför är det beklagligt att det föreliggande förslaget till personalpolicy för Stockholms stad, som ska ange vilka krav och förväntningar staden som arbetsgivare har på medarbetare och chefer, inte håller en tillräckligt hög ambitionsnivå.

Ett gott ledarskap är omistligt för att tillgodose medborgarna en god service, möta de behov som finns och utveckla staden framåt. I den rödgrönrosa majoritetens förslag till personalpolicy råder dock en avsaknad av ett helhetsperspektiv kring ledarskapets roll. Bristande ledarskap har visat sig vara synonymt med hög sjukfrånvaro, medan ett gott ledarskap skapar en kreativ miljö och en effektiv organisation som stärker medarbetarnas drivkrafter och kompetens och därmed verksamhetens kvalitet.

Med den ökande sjukfrånvaron bland stadens medarbetare och den höga personalomsättningen inom vissa förvaltningar räcker det inte med ett andefattigt dokument som inte dryftar många ord om betydelsen av ett effektivt ledarskap. Förslaget saknar också konkretion kring medarbetarnas roll och förutsättningar i relation till stadens mål och stockholmarnas behov och förväntningar. För att värna om stadens anställda och deras arbete för stockholmarnas bästa är en aktiv personalpolitik och ett modernt ledarskap avgörande. Den aktiva personalpolitiken måste ha tydliga gemensamma mål men även följas upp av ett tydligt ledarskap på lokal nivå.”

**§ 9 Kulturdepartementets betänkande "Låt fler forma
framtiden" SOU 2016:5***Remiss från kommunstyrelsen, dnr 110-499/2016*

Dnr 150-458/2016

Äldrenämndens beslut

Äldrenämnden godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande och överlämnar den till kommunstyrelsen som sitt svar på remissen av Kulturdepartementets betänkande "Låt fler forma framtiden" SOU 2016:5.

Paragrafen förklaras omedelbart justerad.

Ärendet

Förvaltningen har redovisat ärendet i ett tjänsteutlåtande daterat 2016-04-29.

Kommunstyrelsen har remitterat till bl.a. äldrenämnden Betänkandet SOU 2016:5 "Låt fler forma framtiden" för yttrande senast 2016-05-20.

Betänkandet föreslår ändringar i lagen, dels i kommunallagen där ett införande av en så kallad folkmotion föreslås. Om minst en procent av de folkbokförda i kommunen eller landstinget väcker motionen så ska denna tas upp till behandling. En annan förändring är rätten att ha kvar sin kommunfullmäktigeplats under en period av föräldraledighet eller sjukdom. Det föreslås också att rösträttsåldern sänks till 16 år under en försöksperiod till och med valet till kommunfullmäktige 2022. Vidare framförs förslag kring representativitet inom det politiska livet, de förtroendevaldas villkor, och den lokala politikens organisering. Utredningen framför också förslag till hur demokratin kan utvecklas utanför den traditionella påverkan via val till riksdag och kommuner.

Äldreförvaltningen anser att detta är grundläggande frågor i vår demokrati och är generellt sett positiva till de ståndpunkter och de förslag som framställs. Det är dock endast i mindre omfattning som betänkandet direkt berör äldre, även om äldre personer givetvis också berörs generellt av de förändringar som föreslås.

Utredningen visar att äldre generellt inte är underrepresenterade i det politiska livet. Äldreförvaltningen anser ändå att det är viktigt att äldre personers erfarenhet tas till vara. Dels för att äldres