

§ 14**Personalpolicy för Stockholms stad**

Svar på remiss från kommunstyrelsen, dnr 1.6.1-2001/2016

Beslut

1. Utbildningsnämnden överlämnar förvaltningens tjänsteutlåtande till kommunstyrelsen som svar på remissen.
2. Att därutöver skicka med följande tillägg:
Det är bra att det i förslaget till personalpolicy konstateras att all personal tillsammans skapar en klimatsmart stad som utmärks av social, ekonomisk och demokratisk hållbarhet. Vi saknar dock att även ekologisk hållbarhet lyfts upp i detta sammanhang. Ekologisk hållbarhet inbegriper många miljöfrågor som inte är direkt kopplade till klimatfrågan. Därför anser vi att både arbetet för att skapa en klimatsmart stad och en ekologisk hållbar stad ska finnas med i personalpolicyn. Därmed föreslår vi att ekologisk hållbarhet läggs till i personalpolicyn där de andra hållbarhetsområdena också nämns.
3. Beslutet justeras omedelbart.

Ärendet

Förvaltningen redovisade ärendet i ett tjänsteutlåtande från den 26 april 2016, dnr 1.6.1-2001/2016.

I kommunfullmäktiges budget för 2015 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 verksamheten. I uppdraget angavs att personalpolicyn skulle tas fram i nära samarbete med stadens medarbetare och fackliga organisationer. Under arbetets gång har totalt 300 personer varit involverade i framtagandet av förslaget.

Utbildningsförvaltningen anser att förslaget till reviderad personalpolicy är konkret, kortfattat och bra.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom avdelningen för personal och kompetensförsörjning i samverkan med grundskoleavdelningen och gymnasieavdelningen.

Förvaltningens förslag till beslut

Förvaltningen föreslår utbildningsnämnden att besluta följande:

1. Utbildningsnämnden överlämnar förvaltningens tjänsteutlåtande till kommunstyrelsen som svar på remissen.
2. Beslutet justeras omedelbart.

Yrkande

Ordföranden Olle Burell (S) och ledamöterna Ingegerd Akselsson Le Douaron (MP) och Edith Ringmar af Forselles (V) framlade ett eget förslag till beslut och yrkade bifall till detta.

Vice ordföranden Lotta Edholm (L), ledamoten Markus Nordström (M) och tjänstgörande ersättaren John Kåberg (C) framlade ett eget förslag till beslut och yrkade bifall för detta.

Beslutsgång

Ordföranden ställde yrkandena mot varandra och förklarade sig finna att nämnden beslutat i enlighet med gemensamma yrkandet från Socialdemokraterna, Miljöpartiet och Vänsterpartiet.

Reservation

Markus Nordström m.fl. (M), Lotta Edholm m.fl. (L) och John Kåberg (C) reserverade sig mot nämndens beslut till förmån för eget förslag:

att delvis godkänna kontorets förslag till beslut.
att därutöver anföra:

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.

Ersättarytttrande

Jenny Sandsten (Fi) instämde i nämndens beslut utifrån det gemensamma förslaget till beslut från Socialdemokraterna, Miljöpartiet och Vänsterpartiet.

Ersättarytttrande

Christian Carlsson (KD) hänvisade till reservationen gemensamt från Moderaterna, Liberalerna och Centerpartiet.