



Dnr 200-528- 2005

Sammanträde 29 november 2005

Till
Hässelby-Vällingby stadsdelsnämnd

Personalpolicy för Stockholms stad

Remiss från Kommunstyrelsen dnr 201-1191/2005

Förslag till beslut

Stadsdelsnämnden överlämnar och åberopar förvaltningens tjänsteutlåtande till kommunstyrelsen, som yttrande på remissen.

Anders Meuller
Stadsdelsdirektör

Annika Persson
Vik avdelningschef

Sammanfattning

Remiss över Stockholms stads personalpolicy har utsänts till stadsdelsnämnderna i Hässelby-Vällingby, Katarina-Sofia, Liljeholmen, Brand- och Räddningsnämnden, Stadsbyggnadsnämnden samt Socialtjänstnämnden.

Förvaltningen är positiv till innehållet i förslaget men vill tydliggöra behov av **ett** gemensamt policydokument som framarbetas centralt för att få ett ”koncerntänkande” som förstärker ”vi-känslan” i Stockholms stad. Genom att ta ett större grepp över alla gemensamma policydokument som rör de personalpolitiska frågorna – alkohol/droger, arbetsmiljö, kompetens/utbildning, jämställdhet, löner – skulle man inte använda mer administration vid alla stadens verksamheter kring just dessa grundläggande personalfrågor. Om staden presenterar en tydlig gemensam konkret personalpolicy ger man medarbetarna möjlighet att ta ansvar och vara ”myndiga medarbetare”. Detta skapar trivsel och arbetsglädje. Gemensamma utbildningar anordnade centralt, vilket inkluderas i personalpolicyn, skulle säkerligen bidra till att ge brukarna mer enhetligt bemötande, då verksamheternas budget inte skulle ge utslag på personalens kompetensutveckling, som den kan göra idag. Personalpolicyn bör även inkludera ett promotivt tänkande för att stärka de frisknärvarande medarbetarna och förhindra ökande sjukfrånvaro.

Bilaga: Remiss- Personalpolicy för Stockholms stad

Ärendets beredning

Ärendet har utarbetats av Personalavdelningen i samverkan med en arbetsgrupp som i huvudsak består av Förvaltningsgruppens personalutskott, där fack- och arbetsgivarrepresentanter ingår, utöver förvaltningens drogsamordnare.

Ärendet

Stockholms stads personalpolicy är ämnat att ge uttryck för och spegla ett gemensamt förhållningssätt mellan arbetsgivare och arbetstagare, samt arbetstagare emellan. Policyn är tänkt att underlätta ställningstagande i personalpolitiska frågor och vara vägledande för både chefer och arbetstagare.

Personalpolicyn är gemensam och övergripande för alla stadens förvaltningar och i tillämpliga delar även för bolagen. Nämnder och styrelser kan fördjupa och konkretisera policyn. Stockholms stads personalpolicy kompletteras av andra styrande policydokument som återopas i personalpolicyn.

Som medarbetare på en arbetsplats är man samtidigt en del av stadens hela verksamhet. Medarbetare kan förena den mindre arbetsplatsens fördelar med den stora stadens möjligheter. Alla som arbetar i Stockholms stad är medarbetare med olika roller och uppgifter, som kräver kunniga, delaktiga och engagerade medarbetare. Ett särskilt ansvar ingår i rollen som chef.

Arbetet ska organiseras så att förutsättningar för delaktighet och inflytande skapas för alla medarbetare. Kontinuerlig dialog och öppenhet mellan chef och medarbetare eller medarbetare emellan ger utrymme för engagemang och delaktighet i verksamhetens utveckling. Genom att aktivt delta, tar man ansvar och kan utöva sitt inflytande innan beslut fattas. Medarbetare ska ha möjligheter att utvecklas och lära nytt och kunna delta i verksamhetsutveckling. Kompetenta och engagerade medarbetare skapar professionella och förtroendefulla möten med brukare.

Arbetsplatserna i staden ska präglas av jämställdhet och mångfald. Arbetsklimatet ska kännetecknas av respekt och insikt om alla människors lika värde. En god arbetsmiljö skapar förutsägbarhet och ger rammar och trygghet i arbetet. Genom stadens samverkanssystem har medarbetare möjlighet till inflytande, delaktighet och utveckling.

Förvaltningen synpunkter och förslag

Förvaltningen är positiv till innehållet i förslaget, men vill tydliggöra ett stort behov av ett gemensamt ”koncerttänkande” för att förstärka ”vi-känslan” för medarbetare i Stockholms stad.

- Genom att ange en tydlig gemensam grund för alla stadens verksamheter, - oavsett bolag eller förvaltning, - beträffande stadens personalpolicy skulle detta stärka ”koncerttänkande” och vi-känsla. Stadens medarbetare skulle tydligare få en bild av vilka möjligheter/utmaningar som erbjuds och vilka krav som förväntas.
- De olika dokumenten som personalpolicyn återopar behandlas i olika remissomgångar, vilket förvaltningen ser som en stor svårighet att hantera, då de faktiskt hänger ihop. Förvaltningen anser att man bör förenkla policydokumenten och försöka koppla ihop till ett tydligt dokument med mer stringent innehåll.
- Stadens personalpolicy bör förenklas och tydliggöras centralt. Enbart ett tydligt konkret dokument bör gälla för alla stadens anställda, där man anger förutsättningar för samverkansformer, delaktighet och inflytande, ansvar, kompetensutveckling, belöningssystem, droger, mm d v s anger en förvaltningskultur för stadens verksamheter. Om grundförut-

sättningarna tydliggörs, kan alla medarbetare vara en ”myndig medarbetare” d v s man har fått förutsättningarna för arbetet klargjort. Detta ger engagerade professionella medarbetare, som kan ta ansvar.

- Kompetenta och engagerade medarbetare bör vara en viktig del att fånga upp inför det förväntade stora antalet nyanställningar, som krävs inom en snar framtid. Detta kan vara av vikt att notera, då detta material arbetas fram. Ett överskådligt och gemensamt dokument kan vara mer attraktivt.
 - Stadens olika verksamheter kan idag inte erbjuda t ex samma utbildningar inom sina likartade verksamhetsområden beroende på olika ekonomiska förutsättningar, eftersom befolkningsförflyttningar inom staden styr budget. Detta kan vara en förklaring till svårigheterna att kunna erbjuda brukarna likformighet i bemötandet. Grundläggande utbildningar/basutbildningar bör kunna anordnas centralt för att undanröja detta dilemma för att ge samma kompetens åt alla inom sina respektive ansvarsområden.
 - För att Stockholms stad ska vara en attraktiv arbetsgivare bör man lyfta in ett promotivt hälsoperspektiv i personalpolicyn. Man bör tydligt ange vad som kan erbjudas i form av stimulans/utmaningar, reflektion, fysisk aktivitet, uppskattning, mm för att kunna behålla hälsa och arbetsglädje och därmed nöjda medarbetare. Ett bra arbetsklimat präglas av öppenhet, nyfikenhet och engagemang, vilket blir en grund för en välfungerande verksamhet, som ger förutsättningar för ett långsiktigt hållbart arbetsliv.
-