



Handläggare: Kristina Collin  
Tfn: 08-508 18 034

Till  
Farsta stadsdelsnämnd

## **Remissvar angående ”Motion om kompetensutveckling genom utbyte mellan stadens förvaltningar”**

### **Förslag till beslut:**

1. Farsta stadsdelsnämnd beslutar att som svar på remissen till kommunstyrelsen överlämna och återopa stadsdelsförvaltningens tjänsteutlåtande.
2. Beslutet förklaras omedelbart justerat.

Gillis Hammar  
Stadsdelsdirektör

Lillemor Larsson  
Kansli- och personalchef

### **Sammanfattning**

Ewa Samuelsson (kd) föreslår i en motion att Stockholms stads olika verksamheter bör erbjuda utbytesplatser för personal inom verksamheter som berör varandra. Utbytet av erfarenheter och tillgodogörandet av nya arbetssätt skulle öka den enskildes kompetens vilket skulle leda till att kvaliteten i stadens olika verksamheter utvecklas.

Farsta stadsdelsförvaltningen menar att synsättet i motionen är positivt och att cheferna skulle kunna förankra detta bland medarbetarna som en form av möjlig utbildning/utveckling som kan bli aktuell när en ledig anställning eller visstidsanställning kungörs.

**Ärendets beredning**

Förslaget har handlagts inom kansliavdelningens personalsektion.

**Bakgrund**

Farsta stadsdelsnämnd har fått en motion ställd till kommunstyrelsen på remiss angående ett kompetensutvecklingsprogram genom utbyte mellan stadens förvaltningar.

**Motionens innehåll**

För att öka rörligheten och kompetensen inom staden föreslår motionären att staden bör erbjuda utbytesplatser för personal inom liknande verksamheter på de olika enheterna/förvaltningarna. Motionären menar att utbytet av erfarenheter och tillgodogörandet av nya arbetssätt ökar den enskildes kompetens och förståelsen mellan olika förvaltningars arbetsområden samt att det skulle leda till att kvaliteten i stadens olika verksamheter utvecklas.

**Stadsdelsförvaltningens synpunkter och förslag**

Stadsdelen kan se både för – och nackdelar med det beskrivna utbytesprogrammet. En organiserad rotation av personal kan ge ökad kunskap och mer insikt i förvaltningars olika arbetsområden vilket kan bidra till en lärande organisation. Den ökade dialogen mellan förvaltningarna kan även främja en mer samstämd handläggning i olika ärenden i staden. Med en vittomfattande organiserad arbetsrotation kan dock kontinuiteten befaras bli sämre, både internt i verksamheten samt externt mot brukaren. Trots att aktuell personal har arbetat med liknande arbetsuppgifter är det mycket som kommer att uppfattas som nytt på det nya arbetsstället och tid för introduktion och inarbetning kommer att krävas, vilket innebär produktionsbortfall och ineffektivitet i verksamheten.

Stadsdelsförvaltningen anser att synsättet i motionen är positivt och att cheferna skulle kunna förankra detta bland medarbetarna som en form av möjlig utbildning/utveckling som kan bli aktuell när en ledig anställning eller visstidsanställning kungörs. Det skulle därigenom bli tydligt att interna sökanden prioriteras, vilket i sin tur också kräver en generös syn på tjänstledighet för arbete inom staden.