

**Utlåtande 2006:31 RV (Dnr 231-2424/2005)**

## **Kompetensutveckling genom utbyte mellan stadens förvaltningar**

**Motion av Ewa Samuelsson (kd) (2005:47)**

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta följande  
Motion (2005:47) av Ewa Samuelsson (kd) angående kompetensutveckling genom utbyte mellan stadens förvaltningar anses besvarad med vad som anförs i utlåtandet.

**Föredragande borgarrådet Roger Mogert** anför följande.

### *Motionens innehåll*

Ewa Samuelsson (kd) föreslår i en motion (2005:47) att kommunstyrelsen får i uppdrag att föreslå ett kompetensutvecklingsprogram genom utbyte mellan stadens förvaltningar, *bilaga 2*.

I motionen föreslås att staden bör erbjuda utbytesplatser för personal inom verksamheter som berör varandra för att öka rörligheten och kompetensen inom stadens olika verksamheter. Genom utbyte av erfarenheter och tillgodogörandet av nya arbetssätt ökar den enskildes kompetens vilket leder till att kvaliteten i stadens olika verksamheter utvecklas. Ewa Samuelsson framhåller också i motionen att ett utbytesprogram kan öka förståelsen mellan olika förvaltningars arbetsområden och uppgifter.

## *Remisser*

Ärendet har för synpunkter remitterats till stadsledningskontoret, socialtjänstnämnden, stadsbyggnadsnämnden, trafiknämnden och till stadsdelsnämnderna i Farsta, Kista och Norrmalm.

*Stadsledningskontoret* delar motionärens synpunkter när det gäller vikten av en ökad intern rörlighet och en ökad kompetens inom stadens olika verksamheter men anser att det förslag som framförs i motionen kommer att kunna tillgodoses inom ramen för det fortsatta arbetet med kompetensförsörjning i enlighet med den framtagna strategin.

*Socialtjänstnämnden* är tveksam till förslaget om ett kompetensutvecklingsprogram genom utbytesplatser inom verksamheter som berör varandra då erfarenheterna av försök med utbytesplatser inte hittills har varit särskilt goda.

*Stadsbyggnadsnämnden* anser att förslaget i sig är bra men är tveksam till hur det praktiskt ska gå att genomföra.

*Trafiknämnden* anser att motionärens önskemål om ett program för ökad rörlighet bland stadens anställda kan tillgodoses genom den inriktning för stadens arbete med kompetensförsörjning som stadsledningskontoret föreslår i kompetensförsörjningsstrategin.

*Farsta stadsdelsnämnd* kan se både för- och nackdelar med det beskrivna utbytesprogrammet men anser att synsättet i motionen är positivt.

*Kista stadsdelsnämnd* ställer sig positiv till motionärens förslag och föreslår att en behovsanalys görs.

*Norrmalms stadsdelsnämnd* delar motionärens uppfattning om vikten av att höja kompetensen bland stadens medarbetare och påminner om de projekt som nu pågår inom ramen för kompetensfonden som syftar till att öka erfarenhetsutbytet och stimulera rörlighet olika förvaltningar emellan.

## *Mina synpunkter*

Jag delar Ewa Samuelssons uppfattning om vikten av kompetensutveckling bland stadens medarbetare. Erfarenhetsutbyte och ökad kunskap om andra verksamheters förutsättningar och villkor är givetvis viktigt både för den enskilde medarbetarens utveckling och för utveckling av stadens olika verksamheter.

Inom ramen för Kompetensfonden pågår flera projekt som syftar till att öka erfarenhetsutbytet och stimulera rörlighet mellan förvaltningarna. I ett av projekten kan medarbetare via en kompetensbank beskriva sin kunskap/kompetensområde för att sedan kunna gå in som ”internkonsult” på andra

förvaltningar. I ett annat projekt har en webbplats skapats där anställda som vill söka sig till andra förvaltningar har möjlighet att lägga in sin meritförteckning och sina önskemål. Genom dessa projekt erbjuds deltagande förvaltningar olika möjligheter att rekrytera nya medarbetare såväl tillfälligt som permanent.

I övrigt instämmer jag med stadsledningskontorets yttrande att det förslag som framförs i motionen kommer att kunna tillgodoses inom ramen för det fortsatta arbetet med kompetensförsörjning i enlighet med den framtagna kompetensförsörjningsstrategi som för närvarande är ute på remiss. En viktig del i strategin är att underlätta den interna rörligheten inom staden vilket väl överensstämmer med intentionerna i motionen.

**Borgarrådsberedningen** tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

**Reservation** anfördes av borgarråden *Sten Nordin* och *Mikael Söderlund* (båda m) enligt följande.

Vi föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta att

1. bifalla motionen
2. därutöver anföras.

Erfarenheterna från tidigare försök med kompetensutveckling genom rotation mellan olika förvaltningar visar på att det i vissa fungerar väl som kompetenshöjande inslag. Genom utbyte av erfarenheter och tillgodogörandet av nya arbetssätt ökar den enskildes kompetens vilket leder till att kvaliteten i stadens olika verksamheter utvecklas.

De förslag som framförs i motionen ska inarbetas i det kommande arbetet med kompetensförsörjning i staden. Staden bör erbjuda utbytesplatser för personal inom verksamheter som berör varandra för att öka rörligheten och kompetensen inom stadens olika verksamheter, särskilt viktigt kan detta vara inom områden där arbete följer samma riktlinjer men utförs på geografiskt skilda enheter.

Det finns därutöver många uppgifter och sakfrågor som utförs och behandlas vid olika förvaltningar som angränsar till varandra. Trots många liknande arbetsuppgifter och handläggning av likartade ärenden så uppstår inte sällan kulturkrockar. Personalen vid förvaltningarna företräder ofta skilda synsätt, vilket på ett sätt är helt naturligt men samtidigt ibland ett problem. Det finns en risk för att förvaltningarna inte har en tillräckligt bred kompetens om det inte finns ett kontinuerligt gränsöverskridande utbyte av synsätt, arbetssätt och idéer. Ett utbytesprogram i enlighet med det som föreslås i motionen är ett sätt att utöka förståelsen mellan förvaltningskulturer och arbetsområden och kommer troligtvis leda till att staden uppnår en högre effektivitet i handläggningen av ärenden samt få ett bredare beslutsunderlag.

**Kommunstyrelsen** delar borgarrådsberedningens uppfattning och föreslår kommunfullmäktige besluta följande.

Motion (2005:47) av Ewa Samuelsson (kd) angående kompetensutveckling genom utbyte mellan stadens förvaltningar anses besvarad med vad som anförs i utlåtandet.

Stockholm den 14 december 2005

På kommunstyrelsens vägnar:  
ANNIKA BILLSTRÖM

Roger Mogert

*Anette Otteborn*

**Reservation** anfördes av *Kristina Axén Olin, Sten Nordin* och *Kristina Alvendal* (alla m), *Lotta Edholm* och *Ann-Katrin Åslund* (båda fp) och *Ewa Samuelsson* (kd) med hänvisning till reservationen av (m) i borgarrådsberedningen.

## ÄRENDET

Ewa Samuelsson (kd) föreslår i en motion (2005:47) att kommunstyrelsen får i uppdrag att föreslå ett kompetensutvecklingsprogram genom utbyte mellan stadens förvaltningar.

I motionen föreslås att staden bör erbjuda utbytesplatser för personal inom verksamheter som berör varandra för att öka rörligheten och kompetensen inom stadens olika verksamheter. Genom utbyte av erfarenheter och tillgodogörandet av nya arbetssätt ökar den enskildes kompetens vilket leder till att kvaliteten i stadens olika verksamheter utvecklas. Ewa Samuelsson menar också i motionen att ett utbytesprogram kan öka förståelsen mellan olika förvaltningars arbetsområden och uppgifter.

## REMISSER

Ärendet har för synpunkter remitterats till stadsledningskontoret, socialtjänstnämnden, stadsbyggnadsnämnden, trafiknämnden och till stadsdelsnämnderna i Farsta, Kista och Norrmalm.

**Stadsledningskontorets** tjänsteutlåtande av den 10 oktober 2005 är i huvudsak av följande lydelse.

Stadsledningskontoret delar motionärens synpunkter när det gäller vikten av en ökad intern rörlighet och en ökad kompetens inom stadens olika verksamheter.

Stadsledningskontorets personalstrategiska avdelning har under året utarbetat ett förslag till strategisk kompetensförsörjning som f n är ute på remiss. I förslaget poängteras bl. a. att stadens medarbetare ska erbjudas goda möjligheter till kompetensutveckling. En viktig del i strategin är att underlätta den interna rörligheten inom staden vilket väl överensstämmer med intentionerna i motionen.

Inom ramen för Kompetensfonden pågår olika projekt för att öka den interna rörligheten vilka anknyter till motionens intentioner. I ett av projekten kan medarbetare via en kompetensbank beskriva sin kunskap/kompetensområde för att sedan kunna gå in som ”internkonsult” på andra förvaltningar. I ett annat projekt har en webbplats skapats där anställda som vill söka sig till andra förvaltningar har möjlighet att lägga in sin meritförteckning och sina önskemål. Genom dessa projekt erbjuds deltagande förvaltningar olika möjligheter att rekrytera nya medarbetare såväl tillfälligt som permanent.

Utifrån den föreslagna strategin kommer bl. a. olika former av projekt om nya utvecklingsmöjligheter för erfarna medarbetare att startas och arbete med verksam-

hetsutveckling och kompetensförsörjning kommer att ske parallellt. Motionens förslag och intentioner kommer att kunna beaktas inom ramen för detta arbete.

Stadsledningskontoret anser sammanfattningsvis att det förslag som framförs i motionen kommer att kunna tillgodoses inom ramen för det fortsatta arbetet med kompetensförsörjning i enlighet med den framtagna strategin.

**Socialtjänstnämnden** beslutade den 20 september 2005 att hänvisa till tjänsteutlåtandet som svar på remissen och överlämna det till kommunstyrelsen.

*Reservation* anfördes av *Désirée Pethrus Engström* (kd), *bilaga 1*.

**Socialtjänstförvaltningens** tjänsteutlåtande daterat den 5 september 2005 har i huvudsak följande lydelse.

Ewa Samuelsson lyfter i sin motion fram en viktig fråga om hur stadens personal ska kunna öka sin kompetens och därmed kvaliteten i stadens verksamheter. Förvaltningen är dock tveksam till förslaget om ett kompetensutvecklingsprogram genom utbytesplatser inom verksamheter som berör varann. Erfarenheterna av försök med utbytesplatser har hittills inte varit särskilt goda. Ökad kompetens kan uppnås på andra sätt, exempelvis genom nätverk och gemensamma utbildningar.

Stadens uppgift är i första hand att ge service och stöd i olika former till invånarna. Personalen i de olika verksamheterna är ofta den viktigaste resursen i detta arbete. Som motionären framhåller har stadens nämnder ofta uppdrag inom samma verksamhetsområde utifrån sin specifika kompetens. Det är angeläget att man kan samverka för att nå målet att ge stadens medborgare bästa möjliga nytta för pengarna.

Om man ska kunna samverka på ett bra sätt är det viktigt att man har förståelse för varandras uppdrag, kompetens och arbetssätt. Alldeles säkert skulle arbetsutbyte kunna skapa förutsättningar för en bättre samverkan genom att den enskilde ökar sin kompetens på ett arbetsområde närliggande det egna.

Förvaltningens erfarenhet av försök med arbetsutbyte är dessvärre att det inte har fungerat särskilt bra. Försök med arbetsutbyte i organiserad form gjordes på 1970-talet i samband med integrationen av de sociala nämnderna och på 80-talet inom institutionsvården. Det har visserligen gått ganska många år sedan dessa försök gjordes. Förutsättningarna för nya försök har dock inte förbättrats då kraftiga rationaliseringar sedan dess har gjorts inom stadens förvaltningar.

De svårigheter man mötte under försöken var framförallt bristen på tid att ge den som praktiserar på en annan arbetsplats en bra introduktion och kontinuerlig handledning. Vidare var det, och är fortfarande, ofta trångt på stadens förvaltningar. Det saknas ofta ett praktikantrum. En uppgift som stadens nämnder och bolag också måste fullgöra är att ta emot praktikanter från olika utbildningar. Det kan vara svårt att utöver detta åtagande även ta emot praktikanter för arbetsutbyte. De flexibla arbetstidslösningar som allt oftare erbjuds personalen minskar också förutsättningarna att gemen-

omföra arbetsutbyte då handledare och praktikant kan ha sin arbetstid förlagd på olika tider.

Därutöver har intresset från personalen ofta inte varit särskilt stort för arbetsutbyte. Man är upptagen av sina åtaganden på den egna arbetsplatsen och ser inga möjligheter att för en tid lämna sin arbetsplats. Det är inte självklart att det kommer någon från en annan förvaltning som praktiserar på den egna arbetsplatsen samtidigt som man själv är ute på praktik. Och om så skulle vara fallet kan denne förstås inte heller ersätta den som praktiserar på annat håll.

Behovet är emellertid stort av att öka sin kompetens om varandras arbete för att få en gemensam referensram och ökad förståelse som kan komma till användning i det dagliga arbetet. Kommunallagens bestämmelser om kommunal likställighet för medborgarna ställer också krav på en att det finns en gemensam kunskapsgrund och att likartade bedömningar görs på olika håll i staden. För att tillgodose detta har många av stadens verksamheter skapat nätverk och andra former av samverkansforum där man både genomför utbildningar och har erfarenhetsutbyte. Därutöver anordnas många stadsövergripande utbildningsinsatser. Inom socialtjänstens område anordnar staben för utbildning och projekt kontinuerligt utbildningsinsatser. Inom ramen för kompetensfonden har en omfattande utbildningsverksamhet genomförts och planeras genomföras.

Ytterligare former för att öka kompetensen behövs självfallet. Förvaltningen anser att personalstrategiska avdelningen inom stadsledningskontoret skulle kunna ansvara för att sprida goda exempel på arbetssätt inom personalområdet genom att anordna seminarier där framgångsrika verksamheter redogör för hur man arbetar. Vidare skulle kataloger över dessa goda exempel kunna sammanställas.

Sammanfattningsvis anser förvaltningen att det är angeläget att staden även fortsättningsvis tar till vara och utvecklar kompetensen hos stadens anställda. Den gemensamma bas som finns idag kan vidmakthållas och stärkas genom att gemensamma utbildningar och nätverk ges erforderligt utrymme.

**Stadsbyggnadsnämnden** beslutade den 22 september 2005 att som svar på remissen överlämna och återropa kontorets utlåtande.

**Stadsbyggnadskontorets** tjänsteutlåtande daterat den 30 augusti 2005 har i huvudsak följande lydelse.

Kompetensutveckling är en nyckelfråga, och det är väsentligt att se till att de verksamheter som finns i staden lär av varandra. I en organisation som Stockholms stad är personalens kompetens den största tillgången. Stora generationsskiften väntar. Kompetensutveckling och kunskapsöverföring är av största vikt.

Motionärens förslag kan vara en modell för att ge ökade kunskaper och kanske en mer effektiv organisation. Att utbyta kunskaper, arbetssätt och erfarenheter med andra

kan vara en bra form för att öka kompetensen, kvaliteten, motivationen och mångfalden.

Att öka rörligheten i staden är också viktigt och ett utbytesprogram kan säkert hjälpa till att skapa en större sådan. Det är alltid lätt att hamna i gamla invanda mönster och inte se förändring som något som kan vara positivt.

Förslaget i sig är bra. Funderingarna handlar mer om hur det praktiskt ska gå att genomföra. Många har fullt upp med arbetsuppgifter idag, och det är svårt att få tid till insatser även om de kan vara nog så viktiga eller t o m nödvändiga. Flera verksamheter ska dessutom ses över, och det är möjligt att ett utbytesprogram krockar med detta.

På sikt kan ett kompetensutvecklingsprogram hjälpa till att ändra på förlegade värderingar, normer och stela kulturella system. För att det sedan ska bli någon djupare utveckling och förändring måste det finnas en struktur för hur idéer och synpunkter ska samlas in för åtgärder och spridning.

Kontoret tycker att motionären tagit upp en viktig fråga, och föreslår att man inför nästa steg i processen tittar närmare på vilka verksamheter som skulle vinna på denna form av utbyte med varandra, hur ett program ska fungera i praktiken och om det finns någon annan kommun/organisation som har arbetat med detta.

**Trafiknämnden** beslutade den 22 september 2005 att som svar på remissen överlämna och i huvudsak åberopa kontorets tjänsteutlåtande samt att anföra följande.

Stadsdelsnämndernas tillkomst har ökat behovet för samarbete och kompetensutbyte förvaltningarna emellan. Hos medborgarna är intresset för stadsmiljöfrågor stort och det märks i stadsdelsnämnderna. Stadsdelsnämnderna har politiker och tjänstemän med god lokalkännedom som bättre kan tas tillvara. De kunskaper och den kompetens som finns hos trafikkontorets tjänstemän bör kunna föras ut bättre till stadsdelsförvaltningarna. En ökad rörlighet mellan stadsdelsförvaltningarna och fackförvaltningarna är önskvärd.

Motionärens förslag om utbytesverksamhet bör beaktas i det fortsatta arbetet med kompetensutvecklingsprogrammet.

*Reservation* anfördes av *Sten Nordin* (m) samt *Helena Bonnier* (m), *Regina Öholm* (m), *Madeleine Sjöstedt* (fp), *Claes Fleming* (fp) och *Björn Nyström* (kd), *bilaga 1*.



**Trafikkontorets** tjänsteutlåtande daterat den 31 augusti 2005 har i huvudsak följande lydelse.

Kompetensförsörjningens främsta syfte är att positivt utveckla både verksamheten och medarbetarna så att rätt kompetens kontinuerligt utvecklas och finns tillgänglig.

Dåvarande gatu- och fastighetskontoret påbörjade för ett antal år sedan arbetet med att säkra kontorets personalförsörjning, vilket också ligger i linje med nya trafikkontorets intentioner. Statistiska kartläggningar görs kontinuerligt för att få en bild av kontorets långsiktiga kompetensförsörjningsbehov inom de olika verksamhetsområdena. Ett antal traineeprogram har genomförts för att säkra kompetensförsörjningen och förnyingen av kontoret som även fortsättningsvis kan bli aktuellt. Kontoret kommer fortsatt att vara representerat vid KTH:s årliga arbetsmarknadsdagar, Armada och Lava.

Trafikkontoret arbetar vidare med kompetensförsörjningen i sin helhet dels för att möta framtida kompetensbehov inom det tekniska verksamhetsområdet. Arbete kring kompetensförsörjning kommer att omfatta kompetensutveckling, rekrytering och kompetensöverföring.

För närvarande remissbehandlas ett förslag från stadsledningskontoret för att säkra stadens framtida kompetensförsörjning som bl.a. berör den frågeställning som motionen tar upp. Motionärens önskemål om ett program för ökad rörlighet bland stadens anställda kan enligt kontorets mening tillgodoses genom den inriktning för stadens arbete med kompetensförsörjning som stadsledningskontoret föreslår.

**Farsta stadsdelsnämnd** beslutade den 22 september 2005 att som svar på remissen till kommunstyrelsen överlämna och åberopa stadsdelsförvaltningens tjänsteutlåtande.

*Reservation* anfördes av *Madeleine Sjöstedt m fl* (fp) samt av *Birgitta Holm m fl* (m) och *Bertil Fredriksson* (kd), bilaga 1.

**Farsta stadsdelsförvaltnings** tjänsteutlåtande daterat den 7 september 2005 har i huvudsak följande lydelse.

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.

**Kista stadsdelsnämnd** beslutade den 25 augusti 2005 att överlämna förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

**Kista stadsdelsförvaltnings** tjänsteutlåtande daterat den 1 augusti 2005 har i huvudsak följande lydelse.

Kista stadsdelsnämnd ställer sig positiv till ovan nämnda förslag och föreslår att man gör en behovsanalys för att fastställa:

vilket behov förvaltningarna anser sig ha av ett utbytesprogram  
vilka önskemål som medarbetarna har att delta i ett utbytesprogram  
om det finns exempel på utbytesprogram från andra organisationer och  
vilka för- och nackdelar dessa utbytesprogram anses ha  
på vems initiativ detta skall ske? Utifrån individens önskemål eller organisations behov?

Vidare bör formerna för utbytesprogram utredas.

Frågor som bör belysas är:

om utbytesprogrammet kan användas vid vakanstäckning  
om utbytesprogrammet ska ske inom ordinarie bemanningsförteckning eller om särskilda befattningar ska inrättas  
om deltagande i utbytesprogrammet skall vara frivilligt eller ska anses vara en obligatorisk kompetensutveckling  
om utbytesprogrammet, utöver förvaltningarna, även kan omfatta de kommunala bolagen

Utbytesprogrammet skulle med fördel kunna digitaliseras på stadens intranät med en portallösning för förvaltningarna att publicera och söka efter utbytesplatser. På detta sätt skulle utbytesprogrammet kunna sköta sig självt och förvaltningarna själva ansvara för innehållet.

**Norrmalms stadsdelsnämnd** beslutade den 22 september 2005 att besvara remissen med stadsdelsförvaltningens tjänsteutlåtande.

*Reservation* anfördes av *Gunilla Reuterskiöld m.fl. (fp)* och *Sebastian Cederschiöld m.fl. (m)*, bilaga 1.

**Norrmalms stadsdelsförvaltnings** tjänsteutlåtande daterat den 9 september 2005 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen delar Ewa Samuelssons (kd) uppfattning om vikten av att höja kompetensen bland stadens medarbetare. Erfarenhetsutbyte och ökad kunskap om andra verksamheters förutsättningar och villkor är givetvis viktigt både för den enskilde medarbetarens utveckling och för utveckling av stadens olika verksamheter.

Kompetensutveckling är sedan länge en viktig del i allt personaladministrativt arbete och inom Norrmalms stadsdelsförvaltning arbetar man mycket medvetet med att på olika sätt höja medarbetarnas kompetens. I de utvecklingssamtal som genomförs minst en gång per år är frågan om den anställdes kompetensutveckling en viktig del och resp. chef ansvarar för att en individuell kompetensutvecklingsplan också upprättas.

I samarbete mellan stadsdelsförvaltningarna Norrmalm, Vantör och Östermalm pågår för närvarande ett projekt – ”Att leda, skapa och utveckla framtidens omsorg”. Projektet finansieras av Kompetensfonden. Förvaltningen förutsätter att erfarenheterna av projektet kommer att leda till någon form av strukturerat program för hur man kan arbeta vidare med att öka erfarenhetsutbytet förvaltningarna emellan och lära av varandra.

Inom ramen för Kompetensfonden pågår för övrigt flera projekt som syftar till att öka erfarenhetsutbytet och stimulera rörlighet olika förvaltningar emellan.

Förvaltningen är klart positiv till Ewa Samuelssons (kd) förslag och tror att den form av kompetensutveckling hon föreslår skulle kunna bli ett värdefullt komplement till det arbete som i övrigt pågår inom staden för att höja kompetensen. Ett utbyte mellan förvaltningar med närliggande ansvarsområden skulle också kunna bidra till ett bättre samarbete olika förvaltningar emellan.

## RESERVATIONER M M

### **Socialtjänstnämnden**

Reservation anfördes av ledamoten Désirée Pethrus Engström (kd) mot nämndens beslut enligt följande.

Socialtjänstnämnden beslutar att bifalla motionen.

Därutöver anføres följande:

Utbytesplatser skulle innebära intressanta möjligheter att öka rörligheten och kompetensen inom staden. Som motionären påpekar finns en risk att förvaltningar inte har en tillräckligt bred kompetens om det inte finns ett inflöde av nya idéer och arbetsätt. Ett utbytesprogram skulle däremot kunna öka förståelsen mellan olika förvaltningars uppgifter och arbetsområden.

De erfarenheter som förvaltningen pekar på i sitt svar är så pass gamla, från 1970- och 80-talen, att de inte längre kan anses vara särskilt relevanta.

### **Trafiknämnden**

Reservation anfördes av vice ordföranden Sten Nordin (m) samt ledamöterna Helena Bonnier (m), Regina Öholm (m), Madeleine Sjöstedt (fp), Claes Fleming (fp) och Björn Nyström (kd) mot nämndens beslut enligt följande.

Trafiknämnden beslutar

att tillstyrka motionen

samt att därutöver anföra följande:

Det finns många uppgifter och sakfrågor som utförs och behandlas vid olika förvaltningar som angränsar till varandra. Trots många liknande arbetsuppgifter och handläggning av likartade ärenden så uppstår inte sällan kulturkrockar. Personalen vid förvaltningarna företräder ofta skilda synsätt, vilket på ett sätt är helt naturligt men samtidigt ibland ett problem. Det finns en risk för att förvaltningarna inte har en tillräckligt bred kompetens om det inte finns ett kontinuerligt gränsöverskridande utbyte av synsätt, arbetssätt och idéer. Ett utbytesprogram i enlighet med det som föreslås i motionen är ett sätt att utöka förståelsen mellan förvaltningskulturer och arbetsområden och kommer troligtvis leda till att staden uppnår en högre effektivitet i handläggningen av ärenden samt få ett bredare beslutsunderlag.

## **Farsta stadsdelsnämnd**

Reservation anfördes av vice ordföranden Madeleine Sjöstedt m fl (fp) samt ledamöterna Birgitta Holm m fl (m) och Bertil Fredriksson (kd) mot nämndens beslut och yrkade att motionen skulle tillstyrkas.

## **Norrmalms stadsdelsnämnd**

Reservation anfördes av ledamöterna Gunilla Reuterskiöld m.fl. (fp) och Sebastian Cederschiöld m.fl. (m) mot nämndens beslut enligt följande.

Förslaget avslås.

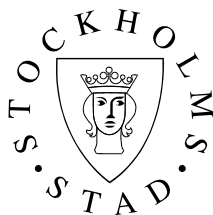
Stadsdelsnämnden anför därutöver följande:

Vi anser att det är angeläget att staden tar tillvara och utvecklar kompetensen hos stadens anställda. Erfarenheterna av försök med utbytesplatser har dock hittills inte varit särskilt goda.

Den gemensamma basen för kompetensutveckling av personalen kan stärkas genom att gemensamma utbildningar och nätverk ges erforderligt utrymme.

Det behövs även ytterligare insatser för att öka kompetensen.

Till exempel kan den personalstrategiska avdelningen inom stadsledningskontoret ansvara för att sprida goda exempel på arbetssätt inom personalområdet genom att anordna seminarier där framgångsrika verksamheter redogör för hur man arbetar. Ett annat sätt kan vara att sprida kataloger där goda exempel sammanställs.



## KOMMUNFULLMÄKTIGE

### Motioner

2005:47

2005:47

#### **Motion av Ewa Samuelsson (kd) om kompetensutveckling genom utbyte mellan stadens förvaltningar**

*Dnr 231-2424/2005*

Vid stadens förvaltningar bedrivs verksamheter av många skilda slag och under olika regleringar och lagstiftning. Det finns emellertid många uppgifter som utförs vid olika förvaltningar som angränsar till varandra. Bedömningar av hur miljön och våra livsbetingelser påverkas av byggande, infrastruktur mm sker såväl inom stadsbyggnadskontoret som vid miljöförvaltningen och mark- och trafikkontoren. Socialt arbete utförs såväl i stadsdelsnämndernas socialtjänst som vid socialtjänstförvaltningen olika enheter. Personalarbete till exempel rehabiliteringsinsatser och kompetensutveckling sker såväl inom stadsledningskontoret som i samtliga förvaltningar. Äldres vardag påverkas såväl av arbetet vid stadsledningskontoret som av stadsdelsnämnderna.

För att öka rörligheten och kompetensen inom stadens olika verksamheter bör staden erbjuda utbytesplatser för personal inom verksamheter som i likhet med exemplen ovan berör varandra. Utbytet av erfarenheter och tillgodogörandet av nya arbetssätt ökar den enskildes kompetens och det leder till att kvaliteten i stadens olika verksamheter utvecklas.

Personal vid olika förvaltningar företräder ofta skilda synsätt, det är en del i uppdraget som den specifika förvaltningen har. Det finns emellertid en risk att förvaltningar inte har en tillräckligt bred kompetens om det inte finns ett inflöde av nya idéer och arbetssätt. Ett utbytesprogram kan öka förståelsen mellan olika förvaltningars arbetsområden och uppgifter.

Mot bakgrund av detta föreslås fullmäktige besluta  
att ge kommunstyrelsen i uppdrag att föreslå ett kompetensutvecklingsprogram genom utbyte mellan stadens förvaltningar i enlighet med motionen.

Stockholm den 10 juni 2005

*Ewa Samuelsson*