

Kompetens- försörjningsplan 2021

3 års sikt

Innehåll

1. Kompetensförsörjningsplan i Farsta stadsdelsförvaltning 2021.....	1
2. Förvaltningens övergripande utmaningar gällande kompetensbehovet.....	1
2.1 Avdelning förskola.....	3
2.2 Avdelning stadsutveckling.....	3
2.3 Avdelning äldreomsorg.....	5
2.4 Avdelning individ och familj.....	6
2.5 Avdelning funktionsnedsättning.....	8
3. Aktivitetsplaner per avdelning.....	9

1. Kompetensförsörjningsplan i Farsta stadsdelsförvaltning 2021

Kompetenta och engagerade medarbetare är en förutsättning för att förvaltningen ska kunna tillgodose invånarnas behov och förväntningar av likvärdig service av god kvalitet. Förvaltningen har därför tagit fram en kompetensförsörjningsplan på 3 års sikt med aktiviteter som syftar till att säkerställa framtida rekryterings-, kompetensutvecklings- och avvecklingsbehov.

För att strategiskt arbeta med frågan om kompetensförsörjning har förvaltningen analyserat följande frågor:

- Vilka förändringar står förvaltningen inför?
- Vilken kompetens behöver förvaltningen?
- Vilken kompetens finns redan?
- Hur ska förvaltningen skaffa den kompetens som saknas?
-

Uppföljning av kompetensförsörjningsplanen kommer att ske i samband med förvaltningens tertialrapporter.

2. Förvaltningens övergripande utmaningar gällande kompetensbehovet

Farsta stadsdel fortsätter att växa. I dagsläget bor det omkring 60 000 invånare i området och enligt prognos förväntas invånarantalet öka med cirka 6 000 individer fram till år 2024. Enligt uppgifter från Sweco är Farsta en av stadens stadsdelar som utmärker sig gällande hög mängd nybyggnation, samtidigt som invånarantalet bland barn 1-5år förväntas öka med cirka 500 individer fram till år 2029. Medellivslängden fortsätter också att öka.

Dessa demografiska faktorer kommer med stor sannolikhet innebära ett ökat rekryteringsbehov inom vissa verksamheter, exempelvis förskolan, medan vissa andra verksamheter behöver ställa om och effektiviseras. I Swecos årliga personalbehovs prognos för hela staden anges att behovet av att rekrytera ny

personal år 2020-2029 kommer att ligga på en jämn, konstant nivå. Förvaltningen strävar därför efter att rekrytera personal utifrån ett jämställdhetsperspektiv, där varje rekrytering ska avspegla ett tvärsnitt av befolkningen och baseras på kompetens.

Generellt för hela förvaltningen är utmaningen att rekrytera chefer. Det är förvaltningens uppfattning att det kommer råda hård konkurrens den kommande femårsperioden gällande chefsrekrytering, samt en utmaning att behålla nuvarande chefer. För att möta framtidens rekryteringsbehov av chefer och ledare är förvaltningen delaktig i stadens centrala program för Framtida chef och Avdelningschef. Förvaltningen ser även behov av att vidareutbilda och utveckla anställda chefer inom tillitsbaserat ledarskap, att leda digitalt, samt förändringsledning. Förvaltningen arbetar aktivt för att skapa förutsättningar och ge stöd samt kompetensutveckling för chefer, för att vara en attraktiv arbetsgivare för gruppen.

Förvaltningen måste fortsätta arbetet kring ”attraktiv arbetsgivare” och hänga med i utvecklingen kring de krav framtidens medarbetare ställer på sin arbetsgivare. Det finns exempelvis studier som visar att den nya generationens arbetskraft är mer benägen att byta arbetsgivare än tidigare generationer. De har större krav på feedback och återkoppling och de förutsätter till större grad delaktighet och inflytande. Vidare har yngre arbetskraft högre krav på sin arbetsgivare att få arbeta digitalt och flexibelt. Efterfrågan att få arbeta hemma har ökat, vilket innebär att fler i förvaltningen använder sig av digitala verktyg så som Skype och Teams.

Den digitala utvecklingen ser förvaltningen även i verksamheterna. Det är därmed av största vikt att chefer och medarbetare tillsammans utvecklar och bibehåller en digital kompetens för att möta behovet av den digitala utvecklingen i verksamheterna.

En annan viktig del förvaltningen ser är att skapa en arbetsplats som får medarbetare att utvecklas och trivas med god arbetsmiljö. Det är därför viktigt att se över hur förvaltningens verksamheter arbetar med det systematiska arbetsmiljöarbetet –

och i synnerhet den sociala och organisatoriska arbetsmiljön, för att upprätthålla kvalitet och god arbetsmiljö i verksamheterna.

Andelen medarbetare i förvaltningen som förväntas gå i pension inom den kommande femårsperioden ligger på 6,9 %. Mest utmärkande är andelen pensionsavgångar inom avdelningens äldreomsorg, där 9 % kommer att uppnå pensionsålder inom en femårsperiod.

2.1 Avdelning förskola

Vilka förändringar står verksamheten inför?

Stadsdelen växer

Eftersom stadsdelen fortsätter att växa och i synnerhet bland barn 1-5 år så fortsätter behovet av förskolor att öka. Flera förskolor är planerade i Farsta strand, Centrala Farsta och Tallkrogen under 2021-2024. Detta kommer ställa ökade krav på att rekrytera och utveckla rätt kompetens.

Kompetensverktyget KOLL

KOLL är ett viktigt redskap för att kartlägga behörigheter och identifiera framtida behov. KOLL är en viktig del i arbetet med strategisk kompetensförsörjning, såväl på enhetsnivå som inom hela förvaltningen

Delaktighet och ett närvarande ledarskap

Utökandet av förskolor och större arbetsgrupper är faktorer som påverkar rektorernas möjligheter att vara närvarande och främja ett klimat som präglas av delaktighet och inflytande. Ledarskapsutbildningar med olika inriktningar behövs för rektorer, biträdande rektorer och arbetslagsledare. Förskolläraernas ledarskap är formulerat i läroplanen vilket behöver belysas och omsättas i handling.

Digitalisering

Vi lever i en snabbt föränderlig värld med ökad digitalisering. Förskolan kommer därför fortsätta utveckla arbetet med digitala verktyg i det pedagogiska arbetet. Förskoleverksamheten har bland annat i uppdrag att lära barnen programmering, både analogt och digitalt.

Kemikaliesmart förskola

I Stockholms stads uppdaterade kemikalieplan 2020-2023 är barns vardag ett prioriterat område för att barn är mer känsliga för kemikalier än vad vuxna är. Förskolan kommer att verka för att ytterligare minska barnens exponering för dolda kemikalier. Ett bidrag till arbetet med ökad hållbarhet är välutbildad kökspersonal för att säkra att livsmedelsinköp är kemikaliesmarta, i stor utsträckning ekologiska och leder till ett minskat matsvinn.

Vilken kompetens behöver verksamheterna?

- Legitimerade förskollärare på samtliga avdelningar
- Ökad kompetens inom språkutvecklande arbetssätt
- Ökad kompetens inom digitala lärverktyg och programmering
- Ökad kompetens avseende tydliggörande pedagogik
- Ökad kompetens om systematiskt kvalitetsarbete med fokus på undervisningsuppdraget

2.2 Avdelning stadsutveckling

Vilka förändringar står verksamheten inför?

Demografi och budget

I takt med att Farstaborna blir fler ökar besöksstrycket på fritidsgårdar, parklekar och öppen förskola. För att klara behovet av öppna mötesplatser och samtidigt klara budget, ser förvaltningen behov av att utveckla delvis nya former av mötesplatsverksamhet, till exempel mobila verksamheter.

Förändrade besöksmönster

Besökstiderna har förändrats där man ser ett ökat besöksstryck på eftermiddagar och minskat besöksstryck på kvällar för både parklek och fritidsgårdar.

Digital utveckling

Fritidsverksamheten behöver utveckla digitala arbetssätt. Digital kompetens behövs för att kunna möta ungdomarna på ett bra sätt. Fritidsverksamheten behöver utveckla digitala verktyg för att möta ungdomar på en digital arena.

Attrahera fler besökare

Fritidsverksamheten behöver utveckla kvaliteten i verksamheten för att attrahera fler besökare.

Vilken kompetens behöver verksamheten?

- Digital kompetens för att möta den digitala utvecklingen i samhället
- Ökad kompetens om hur fritidsverksamheten kan nå ut till fler besökare
- Engagemang och ansvarstagande för kvaliteten och verksamheten inom fritiden
- Fritidsledare inom öppen förskola får kompetens inom den kategorin

2.3 Avdelning äldreomsorg

Vilka utmaningar står verksamheten inför?

En åldrande befolkning

Ett resultat av en äldre befolkning är antalet multisjuka, vilket medför krav på medarbetarnas grund- och spetskompetens om målgruppens diagnoser för att säkerställa personcentrerad vård och omsorg med säkerställd kvalitet.

Stort överskott av lediga platser på vård och omsorgsboenden

Utmaning att organisera verksamheten för budget i balans med tomma lägenheter och överskott av personal. Medarbetares

kompetens behöver upprätthållas och utvecklas, samtidigt som antalet lediga platser innebär att verksamheter kan behöva organiseras om utan att kvaliteten brister. Detta ställer höga krav på professionella medarbetare med högt engagemang samt ett aktivt arbetsmiljöarbete i verksamheterna.

Hemtjänst

Äldre väljer i större utsträckning än tidigare att bo kvar hemma, vilket medför fortsatt behov av ökad kompetens inom demens, geriatriska sjukdomar och palliativ vård för personal inom hemtjänsten.

Förändrade behov av välfärdsteknik

Användandet av IT och välfärdsteknik hos de äldre ökar. Detta innebär ett ökat krav på kunskap och kompetens hos både brukare och personal. Chefer behöver ta aktiv del i att lära sig ny teknik och följa den tekniska utvecklingen inom området. Chefer behöver också ha kompetens i att leda i digitalt förändringsarbete.

Vilken kompetens behöver verksamheterna?

- Ökad kompetens inom demens, geriatrik, avancerad omvårdnad, beroendesjukdomar, psykiatri och palliativ vård.
- Ökning av grundkompetens i språkkunskaper, skriftligt och muntligt
- Digital kompetens för att möta utvecklingen av välfärdsteknik
- Chefer med goda kunskaper i ledarskap, ekonomi och arbetsrätt samt arbetsmiljö

2.4 Avdelning individ och familj

Vilka förändringar står verksamheten inför?

Stadsdelen växer och antalet klienter antas öka i takt med att stadsdelen växer. Antalet biståndstagare väntas ställa ytterligare krav på socialtjänsten under och efter den pågående pandemin. En annan viktig del i arbetet med en högre del långvarigt aktuella biståndstagare är att lyckas etablera målgruppen nyanlända på arbetsmarknaden. Enligt arbetsförmedlingens prognos kommer socialsekreterare och biståndshandläggare fortsätta vara ett bristyrke. Den nya generationen medarbetare byter arbetsplats i högre utsträckning än tidigare generation, vilket ökar konkurrensen mellan regionens arbetsgivare om denna kompetens.

Vilken kompetens behöver verksamheten?

Socialtjänsten har under längre tid haft stora utmaningar i hela landet. Flertalet av dessa utmaningar är formulerade i Stockholms stads handlingsplan för att förbättra arbetsituationen för socialsekreterare och biståndshandläggare. En högre andel personalomsättning och ökade administrativa bördor inom socialtjänsten har en negativ påverkan på kvalitet, kontinuitet och arbetsmiljö. För att stävja detta behöver förvaltningen fortsätta arbeta för god chefsnärvaro, effektiv och tydlig introduktion samt administrativt stöd för chefer och medarbetare.

I övrigt ser förvaltningen att följande kompetenser kommer vara nödvändiga framöver:

- Stärka samarbete och förebyggande arbete mellan stadsdelens alla medarbetare
- Stärka kunskaperna om Signs of Safety
- Kunskap om våld i nära relationer och mäns våld mot kvinnor
- Ökad kunskap om spelmissbruk
- Stärka arbetet kring motiverande samtal
- Normkritiskt tänkande och genusperspektiv
- Ökad ekonomisk medvetenhet bland personalen

2.5 Avdelning funktionsnedsättning

Vilka förändringar står verksamheten inför?

Stadsdelen växer

Prognostiserad befolkningsökning medför förändrade krav på gruppboende, serviceboende och daglig verksamhet.

Personal- kompetensförsörjning

Strategier och kartläggningar behövs för att fortlöpande kunna säkerställa personal- och kompetensförsörjningen för att nå fastställda mål och tillgodose verksamhetens behov av personal och kompetens.

Förändrade behov hos brukargrupperna

Fortsatt ökade krav från brukare och anhöriga/närstående om att få en individualiserad omsorg med stort inflytande över behovsbedömning och hur insatserna och omsorgen utförs.

Användandet av IT och välfärdsteknik inom brukargrupperna ökar. Detta innebär ett ökat krav på kunskap och kompetens i digital teknik hos både brukare och personal.

Vilken kompetens behöver verksamheten?

Ökad kompetens behövs inom arbetsmetodik, bemötande, kommunikation och dokumentation samt metoder för att följa upp arbetet och omsorgen som utförs.

3. Aktivitetsplaner per avdelning

Aktivitetsplan avdelningen förskola

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet Hur gör vi det?	Måldatum När ska det vara klart?	Ansvarig	Uppföljning/kommentar
Utveckla				
Lönekritierier för övriga yrkesgrupper	Arbetsgrupper för kök och administration tar fram förslag. Samverkas med SG	2021-08-31	Avd.chef	
Erfarenhetsbaserad kompetensutvecklad kökspersonal	Utveckla en lärande organisation inom Farsta. Införa övergripande köksnätverk.	2021-12-31	Avd.chef	
Arbetslagsledarens roll och uppdrag formuleras och synliggörs	Utbildning köps in. Arbetslagledare 1-2 per förskola erbjuds kompetensutveckling	2021-12-31	Peagogisk utvecklingsledare	Offert tas in
Behålla				
Förskolläraernas uppdrag ska synliggöras.	Förskollärarna ska få adekvat stöd genom kompetensutveckling internt i vår lärande organisation	2021-12-31	Pedagogisk utvecklingsledare	Internt
Alla medarbetare har en god digital kompetens för uppdraget	Intern kompetensutveckling för individer som behöver baskompetens.	2021-12-31	Rektorer Enheternas digitala nätveke	Digitala nätverken, övergripande och på enhetsnivå

Enheternas ledningsgrupper och administratörer har goda kunskaper om digitala verktyg och behärskar windows 10	Anlita Medioteket för en halv dags Teamskurs	2021-06-30	Pedagogisk utvecklingsledare	
Fler barnskötare söker stadens fördjupningskurser	Rektorer har motivationssamtal	2021-08-31	Rektorer	
Intern utbildning i Flerspråkighet	Utbildning via Teams - fyra halvdagar	2021-12-31	Förskolestöd	
Attrahera				
Synliggöra Farsta förskolors arbete	Marknadsföring i olika forum	2021-12-31	Avdelningschef Rektorer Kommunikatör	Skolplattformen, Intranätet, farsta.stockholm.se
Införa informationsmöten för blivande förskollärare	Teams eller fysiska möten för alla våra VFU-studenter	2021-12-31	Avd.chef och pedagogisk utv.ledare	
Rekrytera				
Gemensamma mallar för rekrytering av förskollärare	Bilda arbetsgrupp, ta fram övergripande mallstruktur för	2021-06-30		

	rektytering av olika yrkesgrupper			
Tydliggöra krav på yrkesgrupperna i förskolan	Bilda arbetsgrupp, ta fram tydliga kravprofiler för alla grupper, timvikarier - förskollärare och biträdande rektorer	2021-06-30		
Använda KOLL i samband med nyrekrytering. Vad behöver vi för nyckelkompetens?	Införa rutiner för uppdatering på enheterna av KOLL-info och rutin för kontinuerlig faktainsamling från KOLL		Rektorer Administratörer	
Introducera				
Timvikarier i förskolan får en tydlig introduktion	Bilda arbetsgrupp, ta fram stödmaterial för introduktion av timvikarier som nyanställs	2021-06-30		
Gemensam plan för introduktion på förskolenhetsnivå		2012-06-30		

Aktivitetsplan avdelningen stadsutveckling

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet Hur gör vi det?	Måldatum När ska det vara klart?	Ansvarig	Uppföljning/kommentar
Utveckla				
Kompetensutveckling befintlig personal	Fritidsledarutbildning till de som behöver	2021-12-31	Enhetschef	
Kompetensutveckling befintlig personal inom NPF	Relevanta utbildningar	2021-12-31	Enhetschef	
Se över utbildningsinsats för fritidsledare inom öppen förskola	Riktad insats till målgrupp	2021-12-31	Enhetschef	
Behålla				
Stärka medarbetarskapet	Aktivt värdegrundsarbete Ledningen utvecklar strategier för stärkt medledarskap och ansvarstagande	2021-12-31 2021-12-31	Enhetschef Avdelningschef och enhetschef	Kulturförändringar tar tid
Rekrytera/Introducera				

Avsluta				
Pensionsavgång	Avslut och avtackning	2021-12-31	Enhetschef	Kunskapsöverföring brister
Minskad årsarbetstid med rätt bemanning	Bemanna fredagskvällar	2021-12-31	Enhetschef	Pedagogisk utmaning att förklara bemanning och omorganisering på ett bra och tydligt sätt

Aktivitetsplan avdelningen Äldreomsorg

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet Hur gör vi det?	Måldatum När ska Ä vara klart?	Ansvarig	Uppföljning/kommentar
Utveckla				
90% av personalen ska ha undersköterskeutbildning en	Kompletterande utbildning för de som saknar poäng till undersköterska	2023-21-31	Enhetschef	

<p>Genomgå webbutbildning i syfte att upprätthålla och öka kompetens med relevanta utbildningar för avdelningen, så som social dokumentation, basala hygienrutiner, demens ABC samt våld i nära relation</p> <p>Fortsatt arbete med Stjärnmärktcertifiering i berörda verksamheter</p>	<p>Genomföra relevanta utbildningar för kvaliteten inom omvårdnaden</p>	<p>2021-12- 31</p>	<p>Samtliga medarbetare ansvarar själva för att koppla upp sig och genomföra utbildningarna</p>	
<p>Utveckla språkkompetens hos medarbetare som har behov</p>	<p>Se över strukturen på arbetsplatsen för att kunna arbeta med språkbud eller annat.</p>	<p>2021-12- 31</p>	<p>Enhetschef</p>	
Behålla				
<p>Fortsätta implementera arbetsmiljöhandboken</p>	<p>Genomgång på APT samt genomföra riskbedömningar vid förändringar i verksamheterna</p>	<p>2021-12- 31</p>	<p>Enhetschef</p>	
<p>Fortsätta arbetet med heltid som norm</p>	<p>Alla som nyanställs erbjuds heltidsarbete och befintliga medarbetare erbjuds att arbeta heltid</p>	<p>2021-12- 31</p>	<p>Enhetschef</p>	<p>Schemaomläggning och implementation av nytt schemaläggningssystem</p>
Rekrytera				

Introducera				
Avsluta och avveckla				
Säkerställa rätt bemanning	Bemanna rätt på verksamheterna utifrån rådande omständigheter	2021-12-31	Enhetschef	

Aktivitetsplan avdelningen Individ och familj

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet Hur gör vi det?	Måldatum När ska det vara klart?	Ansvarig	Uppföljning/kommentar
Utveckla				
Utbildning inom NP Neuropsykiatrisk funktionshinder.	Ansvarig för NP-teamet kommer internutbilda alla medarbetare.	2021	Enhetschef utförare	Boendestödjare
Ledarskap	Ledarskapsutbildningar inom bemötande, kommunikation, motivation	2022	Avdelningschef	HR
Planerad kompetensutveckling för medarbetare	Årshjul över planerade utbildningar. Systematisk utbildningsplan med	2022	Enhetschefer	Verksamhetsutvecklare

	fokus på verksamhetens kärnuppdrag			
Behålla				
HLR-kompetens	Ordna uppföljningsutbildning för samtliga.	2022	Avdelningschef	Inköpt HLR -utbildare
Brandutbildning	Använder brandombud och LoT. Utöver det upphandlad utbildare.	2022	Enhetschef	
Lägre personalomsättning	Tydligt och närvarande ledarskap, klargöra roller Förbättra arbetsmiljön Utveckla värdegrundsarbete Utveckla introduktionen	2021	Enhetschefer Enhetschef Enhetschef	
Attrahera				
Uppfylla krav enligt föreskriften om Organisatorisk och social arbetsmiljö	Säkerställa att enhetschefer har kunskap om OSA.	2021	Avdelningschef	
Vara en attraktiv arbetsgivare	Uppföljning av introduktionsplanen Värdegrundsarbete Arbeta aktivt med medarbetarnas utvecklingsplan Nära ledarskap, tydlighet i vad som förväntas av en anställd på arbetsplatsen	2021	Enhetschefer	
Rekrytera				
Kompetensbaserad rekrytering	Vid intervju följer man stadens KBR	2021	Enhetschefer	
Introducera				

Förbättrad introduktion	Säkerställa att nya medarbetare ges möjlighet att delta i introduktionen. Följa upp introduktionen med arbetstagaren. Följ upp och dokumentera fortsatt kompetensutveckling.	2021	Enhetschefer	
Avsluta och avveckla				
Identifiera riskområden inom enheten	Avgångssamtal	2022	Enhetschef	HR

Aktivitetsplan avdelning funktionsnedsättning

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet Hur gör vi det?	Måldatum När ska det vara klart?	Ansvarig	Uppföljning/kommentar
Utveckla				
Stärka kunskap och användandet av AKK – alternativ kompletterande kommunikation i syfte öka målgruppens delaktighet och inflytande i sin vardag	Kurser via exempelvis Blåkklockan/Studieförbundet Vuxenskolan, Carpe, Spången samt intern utbildning. Studiebesök. Avdelningsövergripande/eller enhetsvis	2021	Avdelningschef	
Förebygga, avhjälpa och motverka hot- och våldssituationer. Stärka kunskap och användandet av	Kurser/utbildningar i lågaffektivt bemötande för samtliga medarbetare så att alla har samma grund som <i>Pedagogiskt ramverk</i>	2021	Avdelningschef	

lågaffektivt bemötande.	Web-utbildning i hot och våld. MI utbildning Avdelningsövergripande			
Säkerställa att medarbetare kan föra dialog med brukarna, undvika missförstånd, förstå och göra sig förstådd och därmed säkerställa en god kvalitet i verksamheten.	Individuella insatser, språkombud	2021	Avdelningschef	
Ökad effektivisering av administrativa arbetsuppgifter	Administratörskurs genom carpe eller annat samt gemensamma möten där "föreläsare" från förvaltningen kan bjudas in om ämnen. Avdelningsövergripande	2021	Avdelningschef	
Ökad rättssäkerhet och kvalitetssäkra dokumentationen	Utbildningar i social dokumentation, Carpe. Intern dokumentationsombud. Avdelningsövergripande	2021	Avdelningschef	
Minska smittspridning och säkerställa en god vårdhygien	Web-utbildningar i basal vårdhygien Internutbildningar.	2021	Avdelningschef	
Öka kunskapen om arbetsmarknadsinsatser som alternativ till daglig verksamhet	Rutin vid ansökan om- samt uppföljning om DV. Samarbete projekt Bron och Iwork.	2021	Enhetschef	Resurs i form av personal och tid.
Barnrättsperspektivet	Löpande barnkonsekvensanalyser samt följa upp att informationsbrev skickas.	2021	Enhetschef	Resurs i form av personal och tid.

Personal med hög kompetens och engagemang	God arbetsmiljö och rimlig arbetsbelastning, möjlighet till utveckling samt att få ta ansvar. Utöka med en biståndshandläggartjänst	2021	Enhetschef	450.000
Grundläggande kunskap i stadens program och system	Utbildningar, Esset, Medvind, barnrättsperspektivet, HBTQ, våld i nära relationer.	2021	Avdelningschef	
Grundkunskaper i brandskydd.	Återkommande utbildningsdagar för några medarbetare åt gången. Utbildning genom Presto. Avdelningsövergripande.	2021	Avdelningschef	
Säkerställa att vi har kompetens för att ingripa vid ex hjärtstopp	Utbildning i HLR, avdelningsövergripande	2021	Avdelningschef	
Samsyn kring målgruppens behov och hur dessa ska avhjälpas, samsyn kring val av metoder osv.	Extern handledning, studiebesök	2021	Avdelningschef	
Behålla				
Ökad frisknärvaro både ur ett medarbetar- och brukarperspektiv	Hälsofrämjande insatser med fokus på kost och motion.	2021	Avdelningschef	
God arbetsmiljö	Avdelningsövergripande Uppmuntra medarbetare till fortbildning, ha teamutbildningar, jobba med personalpolicyn	2021	Avdelningschef	

Attrahera				
Attraktiv arbetsgivare	Välutbildad personal, rekrytera rätt, tydliga och enkla rutiner	2021	Avdelningschef	
Rekrytera				
Attraktiv arbetsgivare	Tydliga arbetsbeskrivningar i samband med rekrytering, kompetensbaserad rekrytering	2021	Avdelningschef	
Introducera				
Bättre introduktion av nyanställda	Gemensam avdelningsövergripande LSS-introduktion.	2021	Avdelningschef	
Övrigt				
Rättssäkra beslut gällande personlig assistans	Utbildning i assistans samt rättspraxis. Implementera medhandläggarskap och rutin för handläggning av assistans	2021	Enhetschef	

