

Kompetens- försörjningsplan 2021- 2023

Rullande 3 år

Innehåll

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Kompetensförsörjningsplan i Farsta stadsdelsförvaltning 2021-2023 | 1 |
| 2. Förvaltningens avdelningsspecifika kompetensförsörjningsplanering | 5 |
| 2.1 Avdelning förskola..... | 5 |
| 2.2 Avdelning stadsutveckling..... | 6 |
| 2.3 Avdelning äldreomsorg..... | 7 |
| 2.4 Avdelning individ och familj..... | 9 |
| 2.5 Avdelning funktionsnedsättning | 11 |
| 3. Aktivitetsplaner per avdelning | 13 |

1. Kompetensförsörjningsplan i Farsta stadsdelsförvaltning 2022

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 arbeta löpande med kompetensförsörjning på tre års sikt har förvaltningen inför 2022 års kompetensförsörjning sett över aktiviteter och uppdrag inom ramen för budget och personalbehovsprognos. Förvaltningens treåriga kompetensförsörjningsplan ligger till grund för analysen inför 2022.

Uppföljning av kompetensförsörjningsplanen kommer att ske i samband med förvaltningens tertiärrapporter, på ledningsgrupper, på apt och avdelningsmöten samt i individuella utvecklingsplaner.

Demografi

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 2027. 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 705 individer fram till år 2030. 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.

Personalbehovsprognos

Andelen medarbetare i förvaltningen som är över 61 år ligger på 10 %. Mest utmärkande är andelen pensionsavgångar inom avdelningens Stadsutveckling, där 28 % av medarbetarna är över 61 år.

Personalomsättningen i förvaltningen ligger på ca 5% på helåret. De befattningarna med störst omsättning är förskollärare, barnskötare och undersköterskor. Då majoriteten av de anställda i Farsta är kvinnor har kvinnorna högre personalomsättning än männen, runt 6%. Männen har en personalomsättning på 2%.

Majoriteten av anställda i förvaltningen är kvinnor, 84%. Av dessa är majoriteten i åldersspannet 30-59 år. Samma åldersspann gäller för männen, trots att männen är färre till antalet och utgör endast 16% av totalt antal anställda med tillsvidareanställning. Endast ett fåtal är 60 år eller äldre vilket innebär att pensionsprognosen är låg i förvaltningen. Eftersom de flesta anställda är mitt i yrkeslivet arbetar förvaltningen aktivt med att utveckla och behålla medarbetarna samt att vara en attraktiv arbetsgivare.

Förvaltningen har 159 medarbetare i spannet 20-29 år vilket motsvarar 9% av alla medarbetare. Det ger förvaltningen en god återväxt mot de kommande pensionsavgångarna.

Chefsförsörjning

Förvaltningen har en relativt stor grupp chefer på enhetsnivå och bland dessa är 12,5% över 61 år. Bland cheferna är 14 % i åldersspannet 30-39 år, vilket ger en viss indikation på återväxt även i chefsgruppen. Könsfördelningen bland cheferna återspeglar könsfördelningen över hela förvaltningen med 12,5 % män och 87,5 % kvinnor.

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. Dessa två program är värdefulla både ur perspektivet attraktiv arbetsgivare och behålla och utveckla. För enhetschefer och biträdande enhetschefer inom socialtjänsten har staden också ett särskilt ledarutvecklingsprogram. Förvaltningen har även satsat på ett ledarutvecklingsprogram för att implementera Full Range Leadership Model. Programmet kommer att ge enhetschefer och biträdande chefer förutsättningar att utvecklas som ledare enligt stadens nya chefsprofil.

Förvaltningen arbetar aktivt för att skapa förutsättningar och ge stöd samt kompetensutveckling för anställda chefer, för att vara en attraktiv arbetsgivare för gruppen. Som led i detta kommer Farsta att införa stadens nya chefsprofil genom workshops, uppdatering av lönekriterier för chefer samt dialog inom respektive ledningsgrupp. Förvaltningen ser att ledarutveckling är en viktig komponent i att attrahera, behålla och utveckla chefer på alla nivåer.

Attraktiv arbetsgivare

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 vill ha större balans i livet och söker arbete som ger mening. 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. För att behålla och utveckla dessa medarbetare krävs att tänka nytt kring arbetsgivarerbjudandet till målgruppen.

Förvaltningen ska arbeta aktivt för att främja innovation, nytänkande och utveckling som ett led i att vara en attraktiv arbetsgivare. Farsta stadsdelsförvaltning ska vara en förebild i sitt utvecklings- och innovationsarbete. Exempel på aktiviteter är deltagande i Kvalitetsutmärkelsen och innovationsveckan. Ett

innovationsråd på förvaltningen kommer under 2022 att utvecklas som en del i att bygga upp och implementera organisation och processer för att tillvarata idéer och identifierade förbättringsområden. Under året ska stadens nya kvalitetsprogram implementeras, vilket även ger stöd i innovations – och digitaliseringsarbetet.

Den digitala utvecklingen ser förvaltningen även i verksamheterna. En strukturerad utvärdering av verksamheternas arbete med digitalisering kommer att genomföras. 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. Ramverket kring möjligheten att arbeta hemifrån där verksamheten så tillåter kommer troligtvis bidra till att fler yngre medarbetare stannar kvar i Farsta eller, i en rekryteringsprocess, tackar ja till arbete i Farsta.

Förvaltningen har arbetat aktivt med att utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet på förvaltningen. Detta är fortsatt en stor och viktig fråga för att attrahera och behålla medarbetare. Förvaltningen ska fortsatt arbeta främjande med arbetsmiljöfrågorna och samverkan. En god arbetsmiljö ger engagerade och motiverade medarbetare som trivs och når mål och resultat.

Förvaltningen arbetar aktivt med att ta in ferieungdomar samt anordna VFU platser. Förvaltningen ska samarbeta med högskolor, universitet och studenter för att hitta nya lösningar på befintliga utmaningar i arbetet. Förvaltningen ska ta emot studenter under deras verksamhetsförlagda utbildning för att bidra till studenternas steg in på arbetsmarknaden, säkra förvaltningens framtida rekryteringsbehov och för att dra nytta av studenters nytänkande.

2. Förvaltningens avdelningsspecifika kompetensförsörjningsplanering

2.1 Avdelning förskola

Vilka förändringar står verksamheten inför?

Stadsdelen växer

Eftersom stadsdelen fortsätter att byggas ut och i synnerhet bland barn 1-5 år så fortsätter behovet av förskolor att öka. Flera förskolor är planerade i Stadsdelsområdet under 2022-2024. Detta kommer fortsätta ställa ökade krav på att rekrytera och utveckla rätt kompetens.

Handlingsplan för förbättrad arbetsituation för förskollärare och barnskötare

Stadsdelen har, i samverkan med utbildningsförvaltningen, tagit fram en gemensam modell för att förbättra arbetsituationen för förskollärare och barnskötare i våra kommunala förskolor. Handlingsplanerna utformas och följs på förskolenhetsnivå och behöver följas upp och revideras årligen. Avdelning förskola ser över processen och arbeta med likvärdighet där kompetensutveckling och stöd ges inom vår lärande organisation.

Delaktighet och ett närvarande ledarskap

Förskolenheterna innehåller flera förskolor och har stora personalgrupper. Detta utmanar rektorernas möjligheter att vara närvarande och främja ett klimat som präglas av delaktighet och inflytande. Biträdande rektorer behöver rätt kompetens för att omfattas av förskolans ledning på ett tydligt sätt. Ledarskapsutbildningar med olika inriktningar behövs för rektorer, biträdande rektorer, arbetslagsledare samt förskollärare. Förskollärarnas ledarskap är formulerat i läroplanen och behöver omfatta ledning av respektive arbetslag.

Digitalisering

Vi lever i en snabbt föränderlig värld med ökad digitalisering. Verksamheten och framtida utmaningar gör att vi behöver fortsätta ha fokus på detta. Ett fortsatt arbete med att integrera det digitala arbetssättet samt säkerställa att alla medarbetare är en del av detta. Vi behöver göra en satsning på barnskötare och ha fokus på arbetslagets processer.

Rätt kompetens för uppdraget

En stor andel av våra medarbetare arbetar som barnskötare. Vi behöver säkerställa att denna grupp har rätt förutsättningar och ett tydligt uppdrag där kunskaper i svenska språket är en förutsättning. De barnskötare som inte har en examen ska erbjudas utbildning. En tydligare kompetensutveckling för barnskötare, förskollärare, biträdande rektorer och rektorer i verksamheten.

Hållbar förskola

Förvaltningens förskolor ska under perioden 2022-2024, medverka i forskningsprogram *Hållbar förskola* genom IFOUS. I programmet ska förskolorna, med stöd av forskning, identifiera faktorer att arbeta med hållbar utveckling utifrån det sociala- ekologiska och ekonomiska perspektivet samt undersöka vilka effekter detta kan medföra i förskolans kontext. Tanken är att i nära samarbete mellan förskollärare, ledning och forskare låta det praktiska arbetet få stöd i forskning och på sätt utgöra en grund för gemensam kunskapsutveckling och ny forskning inom området hållbar utveckling i förskolan. Det ska bidra till en ökad kompetens för medarbetare i förskolan inom området samt bidra till ökad likvärdighet för förskolorna i stadsdelen.

Vilken kompetens behöver verksamheterna?

- Legitimerade förskollärare leder undervisningen i alla barngrupper
- Närvarande och pedagogiskt ledarskap genom rektorer, biträdande rektorer och förskollärare med tydliga uppdrag
- Alla medarbetare har goda kunskaper i svenska – skriftligt såväl som muntligt
- Ökad kompetens att arbeta med digitala verktyg i vardagen
- Ökad kompetens om Hållbar förskola och hur detta integreras i utbildningen

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 och digitala verksamheter.

Digital utveckling

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

Attrahera fler besökare

Fritidsverksamheten behöver utveckla kvaliteten i verksamheten för att bredda målgruppen.

Vilken kompetens behöver verksamheten?

- Digital kompetens för att möta den digitala utvecklingen i samhället
- Ökad kompetens om hur verksamheten kan nå ut till fler målgrupper
- Fritidsledare inom öppen förskola får kompetens inom den kategorin
- Kompetens kring aktuella samhällsutmaningar, som demokrati och miljö
- Kompetens inom psykisk ohälsa, inklusive stärka fritidsledare inom så kallad DISA-metodik
- Konflikthantering inklusive lågaffektivt bemötande
- Normkritik

2.3 Avdelning äldreomsorg

Vilka utmaningar står verksamheten inför?

En ökande äldre befolkning

Enligt stadens officiella befolkningsprognos beräknas antalet personer som är 65 år och äldre att öka under de kommande åren. Fram till år 2030 förväntas åldersgruppen öka med ungefär 26 procent och fram till år 2040 med totalt cirka 51 procent, jämfört med i dag. Den ökande andelen äldre hos befolkningen kommer att ställa stora krav på kompetensförsörjning inom äldreomsorgen.

En åldrande befolkning

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

Lediga platser på vård och omsorgsboenden

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

Sjuksköterskor

Rekrytera och behålla sjuksköterskor med rätt kompetens och erfarenhet inom vård- och omsorgsboenden. Det finns även ett stort behov att specialistutbildade sjuksköterskor inom geriatrik.

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. Fler utbildade undersköterskor behövs också 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, arbetsmiljö samt närvarande ledarskap.
- Specialistutbildade sjuksköterskor inom geriatrik.

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 ha stora möjligheter till arbete. 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 ska arbeta systematiskt med verksamhets- och kvalitetsutveckling utifrån kunskapsbaserade arbetssätt och metoder.

Socialtjänstens 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

- Ställa om från specialiserad socialtjänst till mer förebyggande och tidigt stöd, i enlighet med förslag i nya socialtjänstlagen

- Stärka kunskaperna om Signs of Safety

- Öka kunskap om Stockholms stads nya program mot våld i nära relationer, hedersrelaterat våld och förtryck, prostitution och människohandel för sexuella ändamål samt sexuellt våld oberoende relation 2021-2025

-Ökad kunskap om samsjuklighet för att få till en märkbar förbättring i samarbetet mellan socialtjänst och sjukvård kring de som både lider av psykisk sjukdom och missbruk, bland annat genom att säkerställa att socialtjänsten alltid tar initiativ till och samverkar till att samordnade individuella planer upprättas

- Ökad kunskap om spelmissbruk

-Ökad kunskap om Stockholms stads program för stöd till anhöriga 2021-2023

-Ökad kunskap om neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF)

- Fortsätta arbetet kring motiverande samtal (MI)

- Normkritiskt tänkande och genusperspektiv. Inom ramen för handlingsplanen identifiera vad som kan förstärka förvaltningens jämställdhetsarbete.
- Ökad ekonomisk medvetenhet bland medarbetare

2.5 Avdelning funktionsnedsättning

Vilka förändringar står verksamheten inför?

Stadsdelen växer

Prognostiserad befolkningsökning medför förändrade krav på gruppbofasta, servicebofasta 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 fortsätter att öka. 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 | | | | |
| Erfarenhetsbaserad kompetensutvecklad kökspersonal | Utveckla arbetet för ekologisk och ekonomisk hållbarhet i förskolans organisation där alla kök utvecklar arbetet med måltidspedagogik genom hållbar förskola. | 2022-12-31 | Rektor och Avdelningschef | Följs upp i lokala köksmöten och enheternas systematiska kvalitetsarbete samt tertialrapportering. |
| Närvarande och pedagogiskt ledarskap genom rektorer, bitr. rektorer och förskollärare med tydliga uppdrag. | Arbete utifrån strategisk handlingsplan för förbättrad arbetssituation för barnskötare och förskollärare | 2022-12-31 | Avdelningschef | Uppföljning på kvalitetsdialoger och summering och analys i Verksamhetsberättelse 2022. |
| Behålla | | | | |
| Alla medarbetare har en god digital kompetens för uppdraget. | Intern kompetensutveckling för individer som behöver baskompetens. | 2022-12-31 | Rektorer | Övergripande Digitaliseringsnätverk och Lokala digitaliseringsnätverk |

| | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| Barnskötarna har goda kunskaper om digitala verktyg och behärskar Windows 10 | Utbildning genom Mediateket. | 2022-08-31 | Pedagogisk utvecklingsledare. | Följs upp i tertiärrapportering och enheternas systematiska kvalitetsarbete. |
| Fler barnskötare söker stadens fördjupningskurser | Rektorer har motivationssamtal | 2022-08-31 | Rektorer | Följs upp i tertiärrapportering och enheternas systematiska kvalitetsarbete. |
| Intern utbildning i Flerspråkighet | Utbildning av Förskolestöd digitalt via Teams fyra halvdagar | 2022-12-31 | Förskolestöd | Följs upp i tertiärrapportering och enheternas systematiska kvalitetsarbete. |
| Attrahera | | | | |
| Vara en attraktiv arbetsgivare. | Revidering av PUT - pedagogisk utvecklingstid för att skapa goda förutsättningar för sitt pedagogiska uppdrag i enlighet med läroplanens intentioner. | 2022-06-30 | Avdelningschef, Controller, Pedagogisk utvecklingsledare och Rektorer | Följs upp i tertiärrapportering och enheternas systematiska kvalitetsarbete. |
| Rekrytera | | | | |
| Gemensam mall för rekrytering av förskollärare | Arbetsgrupp för att ta fram övergripande mallstruktur för rekrytering av olika yrkesgrupper | 2022-06-30 | Rektorerna och förvaltningsledning | Följs upp i tertiärrapportering och resultatdialoger. |
| Tydliggöra krav och ansvar på yrkesgrupper i förskolan. | Arbeta med handlingsplan för förbättrad arbetssituation. Tydliggöra uppdraget för våra olika yrkeskategorier. | 2022-08-31 | Förvaltningen avdelning förskola | Följs upp i tertiärrapportering och enheternas systematiska kvalitetsarbete. |

| Introducera | | | | |
|-----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|------------|--------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| Timvikarier i förskolan får en tydlig introduktion | Bilda arbetsgrupp ta fram stödmaterial för introduktion av timvikarier som nyanställs. | 2022-08-31 | Rektorerna och administratörer | Följs upp i enheternas systematiska arbetsmiljö och kvalitetsarbete |
| Gemensam plan för introduktion på förskolenhetsnivå | Ta fram en gemensam plan för arbete med introduktion av medarbetare. | 2022-08-31 | Rektorerna och administratörer | Följs upp i enheternas systematiska arbetsmiljö och kvalitetsarbete |

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 | Löpande | Enhetschef | 2021 har en fritidsledare påbörjat fritidsledarutbildning |
| Kompetensutveckling befintlig personal inom aktuella teman, som tex NPF och främjande ledarskap | Relevanta utbildningar | Löpande | Enhetschef | 2021 Inga utbildningar har genomförts pga pandemin |
| Förbättra kompetensen för fritidsledare inom öppna förskolan | Utbildningsinsats för fritidsledare inom öppen förskola | 2022-12-31 | Enhetschef | |

| | | | | |
|-------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|-------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ökad kompetens om hur verksamheten kan nå ut till fler målgrupper | Parklekspedagogik riktad till barn i mellanstadieålder | 2022-12-31 | Enhetschef | |
| Bättre kompetens om konflikthantering | Konflikthantering inklusive lågaffektivt bemötande | 2022-12-31 | Enhetschef | |
| Behålla | | | | |
| Stärka medarbetarskapet | Aktivt värdegrundsarbete Ledningen utvecklar strategier för stärkt medledarskap och ansvarstagande | 2022-12-31 2022-12-31 | Enhetschef Avdelningschef och enhetschef | Kulturförändringar tar tid. Värdeorden: Glädje, Gemenskap och Tillit är etablerade, och behöver implementeras ytterligare |
| Rekrytera/Introducera | | | | |
| Bättre introduktion | Utveckla bättre rutiner för introduktion av nya medarbetare. | 2022-12-31 | Enhetschef | |
| Avsluta | | | | |
| Pensionsavgångar | Avslut och avtackning, inklusive kompetensöverföring | 2022-12-31 | Enhetschef | |

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 genom Äldreomsorgslyftet | Kompletterande utbildning för de som saknar poäng till undersköterska. | 2023-12-31 | Enhetschefer | Uppföljning: Medarbetarsamtal, Individuell kompetensutvecklingsplan, Avdelningens VB |
| All omvårdnadspersonal ska ha yrkesförberedande utbildning från vård- och omsorgsprogrammet eller 1500 poäng utifrån nationella yrkespaketet för undersköterskor vård och omsorg. | 1.Kompetensinventering/kartläggning. 2.Utbildningshöjande insatser | 1. 2023-12-31 2022-12-31 2. 2023-12-31 | Enhetschefer | Kompetenskravet är en höjning av tidigare krav och därmed har utföraren fram till den 1 januari 2024 på sig att kompetensutveckla befintlig personal. |
| Äldre utbildningar som undersköterska exempelvis från vårdlinjen, socialser-vicelinje eller omvårdnadsprogrammet godkänns. | | | | Uppföljning per tertial och VB. |

| | | | | |
|---------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Specialist kompetens geriatrik för sjuksköterskor | Kartlägga befintlig kompetens | 2022-12-31 | Verksamhetschef HsL | Uppföljning VB |
| Utveckla språkkompetens hos medarbetare som har behov | Språkhöjandeinsatser genom att utveckla arbetsplatslärande inom språkkompetens som leds av särskild projektledare. Inför språkbudrollen inom avdelningens enheter. | 2022-12-31 | Enhetschef | Ansöka om medel från kompetensutvecklingsatsningen Uppföljning per tertial och VB. Sökt samarbete med SU i frågan |
| Fortsatt arbete med Stjärnmärktcertifiering i berörda verksamheter. | Utbilda instruktörer | 2022-12-31 | Enhetschef | Demenscentrum Uppföljning i VB |
| Utveckla kompetensen inom våld i nära relation | Införa ombudsroll inom enheterna Relationsvåldsteamet besöker ledningsgruppen. | 1.2022-12-31 2.Tertial 1 2022 | 1.Enhetschef 2.Avdelningchef | Uppföljning per tertial och VB. |
| Behålla | | | | |

| | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| Följsamhet till avdelningens arbetsmiljöhandbok. | Genomgång på APT. | 2022-12-31 | Enhetschef | Årlig uppföljningsenkät till enhetschefer. |
| Närvarande och synligt ledarskap | Avdelningens enhetschefer uppmuntras att ta del av befintliga kompetensutvecklingssatsningar, aktiviteter och stöd som finns i staden och inom förvaltningen. | 2023-12-31 | Avdelningschef | Uppföljning i medarbetarsamtal, ledningsgrupp och verksamhetsberättelse. |
| | | | | |
| Rekrytera samt attrahera | | | | |
| Kompetensbaserad rekrytering | Kompetensinventering inom enheterna. | 2022-12-31 | Enhetschefer | Uppföljning i samband med VB |
| Fortsätta arbetet med heltid som norm | Alla som nyanställs erbjuds heltidsarbete och befintliga medarbetare erbjuds att arbeta heltid. | 2022-12-31 | Enhetschef | Schemaläggning/Medvind Kommentar: Alla som önskat heltid har nu heltid. |
| Introducera | | | | |
| Genomgå webb utbildning i syfte att säkerställa kompetens med relevanta utbildningar för avdelningen, så som social dokumentation, basala | Genomföra relevanta utbildningar för kvaliteten inom omvårdnaden | 2023-12-31 | Enhetschef, introduktionsansvarig Samtliga medarbetare ansvarar själva för att koppla upp sig och genomföra utbildningarna | Uppföljning enligt rutin för introduktion och i medarbetarsamtal. |

| | | | | |
|--------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| hygienrutiner, demens ABC samt våld i nära relation | | | | |
| Avsluta och avveckla | | | | |
| | | | | |

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 Neuropsykiatriska funktionshinder. | Alla berörda medarbetare internutbildas genom stadens försorg | 2022 | Berörda enhetschefer | Berörda enhetschefer |
| Ledarskap | Ledarskapsutbildning - Full range leadership model, stadens nya chefprofil | 2022 | HR | HR |
| Kunskapsbaserad socialtjänst för en ökad effektivitet av | Systematisk utbildningsplan med fokus på evidens på | 2022 | Enhetschefer Biträdande enhetschefer | Enhetschefer Biträdande enhetschefer |

| | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|--------------------------|----------------|
| socialtjänstens insatser | verksamhetens kärnuppdrag | | | |
| Fortsätta stärka kunskap kring MI och Signs of Safety | Medarbetare inom BoU deltar på erbjudna utbildningar och jobbar aktivt med Signs of Safety. Alla medarbetare fortsätter utveckla arbetet med MI | 2022 | Enhetschefer | Enhetschefer |
| Utökad kunskap kring anhörigstöd | Förvaltningens anhörigsamordnare anordnar kunskapshöjande insatser | 2022 | Anhörigsamordnare | Avdelningschef |
| Fördjupning kring utreseförbud vid hedersrelaterat våld och förtryck och könsstämpning. | Medarbetare deltar i stadens erbjudna utbildning genom Origo | 2022 | BoU, AIB och vuxen | Enhetschefer |
| Utökat fokus på våld i nära relation där fokus även inkluderar behandling för våldsutövare | Stockholms stads nya program mot våld i nära relationer, hedersrelaterat våld och förtryck, prostitution och människohandel för sexuella ändamål samt sexuellt våld oberoende relation 2021-2025 | 2025 | BoU, AIB och vuxen | Enhetschefer |
| Jämställdhetsutbildning via Stockholms stad | Medarbetare deltar i stadens erbjudna webbutbildning | 2022 | Samtliga | Enhetschefer |
| Ökad kunskap hos medarbetare inom vuxen kring spelmissbruk | Medarbetare deltar i erbjudna webbutbildningar om spelproblem. | 2022 | Medarbetare vuxenenheten | Enhetschef |

| Behålla | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-----------------------------------|------------------------------------|
| HLR-kompetens | Ordna uppföljningsuppbyggnad för samtliga | 2022 | HR | Inköpt HLR -utbildare |
| Brandutbildning | Brandombud planerar övningar och utbildningar | 2022 | Brandombud | Säkerhetssamordnare och brandombud |
| Lägre personalomsättning | Ledarskap i enlighet med chefsprofil i Stockholms stad. Chefsprofilen består av fem kompetenser: -Helhetssyn -Utvecklingsinriktad -Mål- och resultatorienterad -Tydlig -Samarbete Fortsätta utveckla arbetsmiljö, värdegrundsarbete och introduktion enligt Stockholms stads Handlingsplan för en förbättrad arbetssituation för socialsekreterare och biståndshandläggare | 2022 | Enhetschefer | Avdelningschef |
| Attrahera | | | | |
| Uppfylla krav enligt föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö | Säkerställa att enhetschefer har kunskap om OSA. | 2022 | Avdelningschef tillsammans med HR | Avdelningschef tillsammans med HR |
| Vara en attraktiv arbetsgivare | Värdegrundsarbete, utvecklingsplan, Ledarskap enligt chefsprofil i | 2022 | Enhetschefer | Enhetschefer |

| | | | | |
|--------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|--------------|--------------|
| | Stockholms stad, tydlig beskrivning av roller och organisation, VFU-mottagande | | | |
| Rekrytera | | | | |
| Kompetensbaserad rekrytering | Vid intervju följer man stadens KBR | 2022 | Enhetschefer | Enhetschefer |
| Introducera | | | | |
| Förbättrad introduktion | Följa upp introduktion med varje ny medarbetare med individuell tidsplan. Följ upp och dokumentera fortsatt kompetensutveckling. | 2022 | Enhetschefer | Enhetschefer |
| Avsluta och avveckla | | | | |
| Identifiera riskområden inom enheten | Avslutningssamtal | 2022 | Enhetschef | HR |
| Uppföljning av riskområden | Avslutningsenkät i samband med avslutningssamtal | 2022 | HR | HR |

Aktivitetsplan avdelning funktionsnedsättning

| Vad ska vi uppnå? | Aktivitet Hur gör vi det? | Måldatum När ska det vara klart? | Ansvarig | Uppföljning/kommentar |
|-------------------|------------------------------|-------------------------------------|----------|-----------------------|
| Utveckla | | | | |

| | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-------------------|----------------------------------------------------|
| <p>LSS-verksamheterna stärker brukarnas möjlighet att kunna delta på lika villkor i samhällets gemenskap.</p> | <p>Stadens program för tillgänglighet och delaktighet för personer med funktionsnedsättning ska vara vägledande och styrande i arbetet och i dialogen med brukarna och deras anhöriga.</p> | <p>2022-2024</p> | <p>Enhetschef</p> | <p>Följs upp på APT-möten och i samband med VB</p> |
| <p>LSS-verksamheterna stärker kompetensen och användandet av välfärdstekniska hjälpmedel såsom AKK – alternativ kompletterande kommunikation i syfte att öka målgruppens delaktighet och inflytande i sin vardag.</p> | <p>Fortsatt satsning på kurser/utbildningssatsningar via Blålockan/Studiefremjandet, Vuxenskolan, Forum Carpe, Spången samt intern utbildning. Studiebesök.</p> | <p>2022-2024</p> | <p>Enhetschef</p> | <p>Följs upp på APT-möten och i samband med VB</p> |
| <p>LSS-verksamheterna ökar effektiviseringen avseende aktuella administrativa arbetsuppgifter.</p> | <p>Fortsatt satsning på effektivisering och nyttjande av gemensamma administrativa resurser.</p> <p>Administratörskurs genomförs externt genom Forum Carpe.</p> <p>Gemensamma ”inhouse-utbildningar”. Ett begränsat antal personer som arbetar inom förvaltningen och som bedöms ha specialistkompetens, bjuds in vid olika tillfällen för att delge administratörer/medarbetare sin kompetens.</p> | <p>2022-2024</p> | <p>Enhetschef</p> | <p>Följs upp på APT-möten och i samband med VB</p> |

| | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Medarbetare inom LSS-verksamheterna är engagerade och har hög kompetens – lägst grundnivå.</p> <p>LSS-verksamheterna säkerställer kvalitén i de tjänster (stöd, service och omvårdnad) som riktar sig till den aktuella målgruppen.</p> <p>Medarbetare inom LSS-verksamheterna har nödvändiga svenskkunskaper för att kunna föra en dialog med brukare och medarbetare.</p> | <p>Tillsvidareanställda medarbetare som inte har gått den grundläggande basutbildningen Pedagogiska ramverket, exempelvis pga. föräldraledighet, förutsätts genomföra aktuell utbildning. Ett krav och en förutsättning för nyanställning är att den tilltänkta medarbetaren går ramverksutbildningen.</p> <p>Medarbetare erbjuds enstaka kurser och/eller valideringsutbildning till undersköterska genom Forum Carpe och socialförvaltningens försorg.</p> <p>Medarbetare som inte har gått Specialpedagogik 1 eller jämförbar kurs uppmuntras att gå denna kurs genom Forum Carpe.</p> <p>Metodhandledning.</p> <p>Genom projekt Spången erbjuds medarbetare yrkessvenska.</p> <p>Språkombud och/eller mentorer införs för att stärka språkutvecklingen.</p> | <p>2022/2023</p> | <p>Enhetschef</p> | <p>Planeras i VP och följs upp i medarbetarsamtal, på APT-möte samt VB.</p> |
| <p>LSS-verksamheterna utvecklar sin spetskompetens.</p> | <p>Medarbetare erbjuds möjlighet till kompetensutveckling som leder till spetskompetens. Medarbetare som exempelvis har gått Specialpedagogik 1 eller motsvarande utbildning uppmuntras att gå kursen</p> | <p>2021-2022</p> | <p>Enhetschef</p> | <p>Planeras in i VP och följs upp på APT-möten, vid medarbetarsamtal och i samband med VB</p> |

| | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | specialpedagogik 2 genom Forum Carpe. | | | |
| LSS-verksamheterna använder sig av ett resurseffektivt schemasystem i syfte att uppnå rätt bemanning. | Införa schemasystemet Medvind. Information och utbildning verkställs internt. | 2022 | Enhetschef | Planeras in i VP och följs upp i samband med tertial 1 och 2 samt VB. |
| Behålla | | | | |
| LSS-verksamheterna tillförsäkrar den enskilde inflytande, självbestämmande och delaktighet i sin vardag. | För att säkerställa att insatserna överensstämmer med brukarens behov, önskemål och förutsättningar, behöver allt arbete med brukarna vara metodiskt, förutsägbart och alltid följa en aktuell genomförandeplan. Verksamheterna kommer att fortsätta sitt arbete med att säkerställa att samtliga brukare ska ha aktualiserade genomförandeplaner inklusive samarbetsplaner. Verksamheterna ska utveckla sin kompetens kring utarbetande av genomförandeplaner. | 2022-2024 | Enhetschef | Följs upp i samband med aktualisering av genomförandeplan och på APT-möten och i samband med VB |
| Inom LSS-verksamheterna finns en samsyn kring målgruppens behov och hur dessa ska avhjälpas – det råder en samsyn avseende val av metoder inklusive bemötande. | Implementering av Pedagogiska ramverket fortgår. Extern handledning anlitas. Studiebesök genomförs. | 2022-2024 | Enhetschef | Planeras in i VP och följs upp på APT-möten och i samband med VB |
| Medarbetare inom LSS-verksamheterna | Verksamheterna aktualiserar och upprätthåller kunskapen | 2022-2024 | Enhetschef | Följs upp på APT-möten och i VB. |

| | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>har grundläggande kunskap om relevanta policydokument och mjukvaruprogram, i syfte att respektive verksamhet ska kunna leva upp till sina åtaganden.</p> | <p>om stadens styr- och stöddokument, exempelvis programmet om tillgänglighet och delaktighet. Kan med fördel avhandlas på APT-möten.</p> <p>Respektive verksamhet inventerar kunskapen hos berörda medarbetare och vid behov genomförs lokala eller gemensamma utbildningar avseende exempelvis barnrättsperspektivet, HBTQ och program mot våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck.</p> | | | |
| <p>LSS-verksamheterna arbetar för ökad rättssäkerhet och kvalitetssäkrar den egna dokumentationen.</p> | <p>Verksamheterna genomför utbildningar i social dokumentation, dels genom Forum Carpe, dels genom intern utbildning (egna dokumentationsombud involveras).</p> | <p>2022-2024</p> | <p>Enhetschef</p> | <p>Planeras in i VP och följs upp i samband med VB. Följs upp vid internkontroll.</p> |
| <p>Barnrättsperspektivet ska genomsyra samtliga LSS-verksamheter.</p> | <p>Löpande barnkonsekvensanalyser genomförs inom samtliga verksamheter och genom biståndsenheten skickas informationsbrev till berörda personer.</p> | <p>2022-2024</p> | <p>Enhetschef</p> | <p>Följs upp vid internkontroll.</p> |
| <p>Medarbetare inom LSS-verksamheter ska förebygga, avhjälpa och motverka hot- och våldssituationer. Medarbetare har nödvändig kunskap såsom användandet av</p> | <p>Verksamheterna fortsätter med utbildningsinsatser och säkerställer att rutiner inklusive styr- och stöddokument hålls aktualiserade, efterlevs.</p> | <p>2022-2024</p> | <p>Enhetschef</p> | <p>Planeras in i VP och följs upp på APT-möten samt i samband med VB.</p> |

| | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>lågaffektivt bemötande.</p> | <p>Samtliga medarbetare genomför webbutbildning i hot och våld.</p> <p>Arbetet med att implementera förvärvad kunskap genom Pedagogiskt ramverk fortgår, där bland annat kartläggning och lågaffektivt bemötande ingår som en del av utbildningen.</p> <p>Verksamheterna ordnar med MI utbildning.</p> | | | |
| <p>LSS-verksamheterna arbetar för att minska/förebygger smittspridning och säkerställer en god vårdhygien.</p> | <p>Verksamheterna efterlever adekvata styr- och stöddokument. Årliga webbutbildningar i basal vårdhygien genomförs inklusive lokala internutbildningar.</p> | <p>2022-2024</p> | <p>Enhetschef</p> | <p>Planeras in i VP och följs upp i samband med VB och på APT-möten.</p> |
| <p>LSS-verksamheterna arbetar för ökad frisknärvaro både ur ett medarbetar- och brukarperspektiv.</p> | <p>Verksamheterna har ökat fokus på hälsofrämjande insatser, exempelvis olika insatser kring kost och motion.</p> | <p>2022-2024</p> | <p>Enhetschef</p> | <p>Följs upp i samband med aktualisering av Genomförandeplaner på APT-möten, i samband med medarbetarsamtal och VB samt granskning av sjukfrånvarostatistik.</p> |
| <p>Arbetsmiljön inom LSS-verksamheterna är god.</p> | <p>Ansvariga chefer uppmuntrar medarbetare till fortbildning och teamutbildningar anordnas.</p> <p>Arbetsmiljöhandboken aktualiseras.</p> <p>APT-möten genomförs kontinuerligt, likaså genomförs årlig skyddsron.</p> | <p>2022-2024</p> | <p>Enhetschef</p> | <p>Planeras in i VP och följs upp i samband med medarbetarenkät och VB.</p> |

| | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------------|-----------------------------------------------------------------------|
| | <p>Respektive enhet genomför en OSA (organisatorisk och social arbetsmiljö) enkät minst en gång per år, eller vid behov.</p> <p>Ansvariga chefer utövar ett verksamhetsnära ledarskap.</p> <p>Det råder en tydlig ansvarsfördelning mellan samordnare och enhetschef.</p> <p>Medarbetare och chefer har en rimlig arbetsbelastning och det finns möjlighet till personlig utveckling.</p> | | | |
| LSS-verksamheterna säkerställer att kompetens för att ingripa vid exempelvis hjärtstopp finns hos berörda medarbetare. | Verksamheterna anordnar utbildning i HLR. | 2022-2024 | Enhetschef | Planeras in i VP och följs upp i samband med VB. |
| Tydligt närvarande ledarskap | <p>Respektive enhet ska fördela arbetsledningens tid fysiskt på plats jämnt mellan aktuella verksamheter.</p> <p>Ansvarig chef ska följa upp vad arbetsgrupperna tycker om arbetsledningen och om tillgängligheten bedöms vara tillräcklig inklusive möjligheten till kommunikation. I uppföljningen ligger även att fånga upp vad berörda medarbetare anser om aktuella mötesformer och riktlinjer, styr- och stöddokument.</p> | 2022-2024 | Enhetschef | Följs upp på APT-möten, i medarbetarsamtal och genom medarbetarenkät. |

| | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|---------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <p>Ansvarig chef följer upp det egna ledarskapet i samband med bland annat medarbetarenkäten och upprättar vid behov en handlingsplan, för att kommatillrätta med eventuella brister.</p> | | | |
| <p>Inom samtliga LSS-verksamheter finns grundkunskaper i brandskydd.</p> | <p>Verksamheterna anordnar återkommande utbildningsdagar för medarbetare inklusive utrymnings-/inrymningsövning.</p> <p>Utbildning anordnas genom Presto</p> | 2022-2024 | Enhetschef | Planeras in i VP och följs upp i samband med VB. |
| <p>LSS-verksamheterna har en lärande organisation, behåller kunskap och överför kompetens mellan medarbetare.</p> | <p>Verksamheterna säkerställer att viktig kunskap bibehålls inom verksamheten och att den som avslutar sin anställning vidarebefordrar adekvat kunskap till arbetskollegor.</p> | 2021-2024 | Enhetschef | Följs upp APT-möten, via medarbetarsamtal, inklusive avslutssamtal. |
| Attrahera | | | | |
| <p>LSS-verksamheterna är en attraktiv arbetsgivare.</p> <p>LSS-verksamheterna arbetar aktivt för att minska personalomsättningen i syfte att behålla medarbetare med kompetens.</p> | <p>Verksamheterna bemannas av kompetenta, välutbildade medarbetare och har en funktionell organisation, med en tydlig roll- och ansvarsfördelning.</p> <p>Nyanställda erbjuds en bra introduktion och medarbetare erbjuds fortbildning och utvecklingsmöjligheter inom ramen för den egna anställningen.</p> | 2022-2024 | Avdelningschef/enhetschef | Planeras in i VP och följs upp i samband med VB och medarbetarsamtal. Följs även genom avslutssamtal. |

| | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|---------------------------|---------------------------------|
| | <p>Verksamheterna tillämpar och möjliggör arbetsrotation.</p> <p>Inom verksamheterna finns tydliga och enkla rutiner tillgängliga. Arbetsmiljön och möjligheten till friskvård bedöms god.</p> <p>Verksamheterna arbetar för att kunna delta i stadens kvalitetsutmärkelse.</p> | | | |
| Vikarier, praktikanter och studenter talar gott om LSS-verksamheterna och ser positivt på erbjudande om eventuell anställning. | Verksamheterna säkerställer att vikarier, praktikanter och studenter får en bra introduktion och ges tillgång till minst en mentor. | 2022-2024 | Enhetschef | Följs upp i samband med VB. |
| Rekrytera | | | | |
| Attraktiv arbetsgivare | <p>I syfte att rekrytera rätt kompetens ska LSS-verksamheterna använda sig av kompetensbaserad rekrytering och som stöd i detta arbete ska stadens mallar, checklistor samt annat material som tagits fram nyttjas.</p> <p>Tydliga arbetsbeskrivningar i samband med rekrytering ska utformas och hållas aktualiserade.</p> <p>Praktikanter och studenter ska attraheras och motiveras att söka framtida anställning inom aktuella LSS-verksamheter.</p> | 2022-2024 | Avdelningschef/enhetschef | Arbetsannonser utformas med HR. |
| Introducera | | | | |

| | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------------|------------------------------------------------------|
| LSS-verksamheterna ska arbeta för en förbättrad, gemensam och sammanhållen introduktion för nya medarbetare. | <p>Verksamheterna ska säkerställa att nya medarbetare ges möjlighet att delta i en välplanerad och adekvat introduktion.</p> <p>Styr- och stöddokument inklusive checklista ska hållas aktualiserad.</p> <p>Ansvarig chef och eventuellt annan utsedd person inom respektive verksamhet ska följa upp introduktionen tillsammans med arbetstagaren.</p> <p>Ansvarig chef ska följa upp och dokumentera fortsatt kompetensutveckling.</p> | 2022-2024 | Enhetschef | Följs upp på APT-möten, i medarbetarsamtal och i VB. |
| Övrigt | | | | |
| Biståndsenheten ska arbeta för rättssäkra beslut gällande personlig assistans. | <p>Biståndsenheten ska anordna utbildning i assistans inklusive rättspraxis.</p> <p>Biståndsenheten ska implementera medhandläggarskap och aktualisera rutin för handläggning av assistans.</p> | 2022 | Enhetschef | Följs upp i internkontroll. |
| Kunskapen om arbetsmarknadsinsatser som alternativ till daglig verksamhet ska öka inom LSS-verksamheterna. | Rutiner vid ansökan om daglig verksamhet (DV) inklusive uppföljning av beslut om DV ska aktualiseras. Ökad samverkan med projekt Bron och Iwork. | 2022-2024 | Enhetschef | Följs upp på APT-möte och i samband med VB. |