

## Kompetensförsörjningsplan för Hägersten-Älvsjö 2021-2023 ver 2022

Avdelning/Enhet: Förskola

Datum: 2021-11-24

Ansvarig chef: Katarina Odén-Ryhede

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Resurser <i>(timmar, kronor, personal)</i>	Uppföljning / Kommentarer
<b>Utveckla</b>					
Stärka kompetens kring undervisningsuppdraget i förskolan för alla medarbetare	Förvaltningen ska fortsätta att utveckla gemensamma strukturer för det systematiska kvalitetsarbetet	2022	Avdelningschef förskola  Utvecklingsenheten		Tertial samt VB
Medarbetare har kunskap om och arbetar utifrån stadsdelsgemensamma ställningstaganden inom språk, kultur, likvärdiga lärmiljöer, digitalisering, fysisk aktivitet, mat och måltid	Implementering av ställningstaganden och strategidokument på alla förskolor	2022	Avdelningschef förskola  Utvecklingsenheten  Rektorer		Tertial samt VB
Förskollärarna har den kunskap som krävs för att kunna leda och genomföra en pedagogisk dokumentation	Lokalt arbete på förskoleenheterna.	Kontinuerligt	Rektorer		Tertial samt VB
Utveckla handledarskap för VFU och APL	Samverkan med lärosäten om utbildning av och stöd till handledare	Kontinuerligt	Utvecklingsenheten  Rektorer		Tertial och VB

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Resurser <i>(timmar, kronor, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
Medarbetare har kunskap om barn i behov av särskilt stöd i syfte att stärka alla barns möjligheter att utvecklas utifrån sin egen förmåga	Förvaltningens resursenhet på förskoleavdelningen ska erbjuda förskolans medarbetare kompetensutveckling om barn i behov av särskilt stöd	Kontinuerligt	Resursenheten		VB
Höja kunskaperna om ekologisk matlagning och kopplingen till klimatpåverkan, biologisk mångfald	Förvaltningens förskoleavdelning ska erbjuda förskolornas kokkar kompetensutveckling kring ekologisk matlagning och biologisk mångfald	2022	Utvecklingsenheten		VB
<b>Behålla</b>					
Minskad personalomsättning	Utforma strukturer för utvecklingsmöjligheter och karriärvägar för förskolans medarbetare	Kontinuerligt	Avdelningschef förskola  Rektorer		VB
Flera medarbetare ska uppleva att de har utvecklingsmöjligheter och därmed stanna i Hägersten-Älvsjö på lång sikt	Uppmuntra medarbetare till fortbildning kopplat till avdelningens utvecklingsområden	Kontinuerligt	Avdelningschef förskola  Rektorer		T2 och VB

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Resurser <i>(timmar, kronor, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
Handledare för VFU och APL	Skapa möjligheter till fortbildning inom ramen för arbetstiden	Kontinuerligt	Avdelningschef förskola  Rektorer		VB
<b>Attrahera</b>					
VFU-studenter väljer Hägersten-Älvsjö efter avslutad utbildning	VFU-organisation som ger studenter en god information om VFU och förskolans arbete.  Ge en god introduktion till yrket på förskolan genom utbildade handledare som avsatt tid för uppdraget och har stöd för sitt uppdrag.	Kontinuerligt	Utvecklingsenheten  Rektorer		VB
Välutbildade barnskötare väljer Hägersten-Älvsjö efter avslutad utbildning	Barnskötare som saknar grundutbildning uppmuntras att utbilda sig, samarbete med Pedagogikcollege	Kontinuerligt	Rektorer		VB
Fortsätta erbjuda introduktion för nyexaminerade förskollärare	Ha mentorer för nyexaminerade förskollärare.	Kontinuerligt	Avdelningschef förskola		Tertial samt VB

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Resurser <i>(timmar, kronor, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
	Fortsätta utveckla organisationen för mentorskap och uppdatera behovet av mentorer.		Utvecklingsenheten  Rektorer		
Att Hägersten-Älvsjö har gott rykte som en bra arbetsplats för förskolans medarbetare	Se kompetensutvecklingsplanen som en helhet	Kontinuerligt	Avdelningschef förskola  Rektorer		VB
Förskolans medarbetare ska ha utrymme att vara delaktiga i verksamhetens arbetsmiljöarbete.	Förvaltningens förskoleenheter fortsätter implementera arbetet med förbättrad arbetssituation för förskollärare och barnskötare i det ordinarie arbetsmiljöarbetet.	2022	Avdelningschef förskola  Rektorer		Tertial och VB
<b>Rekrytera</b>					
Öka andelen förskollärare och utbildade barnskötare	Erbjuda chefer utbildning i kompetensbaserad rekrytering	Kontinuerligt	Avdelningschef förskola  HR-avdelning		VB

<b>Vad ska vi uppnå?</b>	<b>Aktivitet</b> <i>Hur gör vi det?</i>	<b>Måldatum</b> <i>När ska det vara klart?</i>	<b>Ansvarig</b> <i>(Funktion)</i>	<b>Resurser</b> <i>(timmar, kronor, personal)</i>	<b>Uppföljning / Kommentar</b>
Kontinuerligt och systematiskt kartlägga behovet av stöd för ledarskapet och vilka ledningsfunktioner som finns i organisationen för att matcha insatser och utbildning	Arbeta långsiktigt med successionsplanering	Kontinuerligt	Avdelningschef förskola  HR  Rektorer		
<b>Introducera</b>					
Förskolans medarbetare känner sig välkomna i verksamheten, upplever delaktighet och har kunskap om vilken organisation de befinner sig i.	Ta fram en kompletterande introduktion som är avdelningsspecifik för förskola	2022	Avdelningschef förskola  Utvecklingsenheten  Rektorer		Tertial och VB
<b>Avsluta</b>					
Avdelningen har kunskap om varför medarbetare väljer att sluta i Hägersten-Älvsjö.	Aktualisera och analysera rutiner för avslutande samtalet	Kontinuerligt	Avdelningschef förskola  Rektorer		VB



**Avdelning/Enhet:** Avdelningen för social omsorg

**Datum:** 2021-11-25

**Ansvarig chef:** Yvonne Kokkola

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Resurser <i>(timmar, kronor, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
<b>Utveckla</b>					
<p>Ökad kompetensutveckling inom familjeenheten</p>	<p>Kompetensutveckling i verksamhet riktad till barn och unga (familjeenheten).</p> <p>Under 2022 kommer enheten påbörja införande av modellen Signs of safety.</p> <p>Enheten kommer också att vidareutveckla sin kompetens kring unga lagöverträdare.</p> <p>Stärka handläggarnas kompetens i att utföra tydlig och rättssäker dokumentation genom:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Genomgång av dokumentationens omfattning enligt lag och föreskrifter.</li> <li>• Implementering av de nya riktlinjerna för handläggning barn- och ungdomsärenden.</li> <li>• Medarbetare och chefer tar del av SKL:s webutbildning kring förbättrad dokumentation</li> </ul>	2021-2023	Enhetschef och biträdande enhetschefer.		

	<p>Stärka kompetensen att göra tydligare bedömningar i utredningar om barns behov genom:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Interna utbildningar och workshops på enheten om risk-, behov- och mottaglighetsprincipen</li><li>• Metodstöd och metodhandledning för medarbetare och chefer individuellt och i grupp</li><li>• Granskning av dokumentation</li></ul> <p>Stärka kompetensen att ta till vara barns möjligheter till delaktighet i frågor som rör dem genom:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Arbete med barnrättsperspektivet på enheten utifrån upprättad implementeringsplan</li><li>• Rutiner för samverkan med andra enheter upprättas/revideras</li><li>• Barnrättsamordnare</li><li>• Barnombud på enheten deltar i stadsdelens barnrättsnätverk</li><li>• Workshops på enheten i barnsamtal</li><li>• Socialstyrelsen metodstöd för barnsamtal implementeras</li></ul> <p>Öka kompetensen kring systematisk uppföljning på familjeenheten genom:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Interna utbildningar och workshops kring systematisk uppföljning</li></ul> <p>Öka kompetensen om barn, ungdomar och deras familjers nöjdhet inom familjeenheten genom:</p>				
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Införa arbetsätt och rutiner för brukaruppföljning och utvärdering</li> </ul> <p>Anpassa öppenvården inom familjeenhetens utbud och kompetens av insatser till brukarnas behov enligt bästa tillgängliga kunskap genom:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kartläggning och analys av brukarnas behov på en aggregerad nivå</li> <li>• Nya metoder som införs på enheten skall i första hand vara evidensbaserade</li> <li>• Deltagande i vetenskapliga utvärderingar av metoder som bedöms som lovande</li> </ul> <p>Det administrativa stödet blir mer effektivt och samordnat genom:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kartläggning och samordning av uppgifter mellan administratörerna och mot arbetsgrupperna</li> <li>• Gruppmöten för administratörer med enhetschef och utvecklingsledare 1g/månad, samt planeringsdagar 2ggr/år</li> </ul>				
Kompetensutveckling i verksamheten Familjerätt	Kompetensutveckling genom utbildningar, omvärldsbevakning, familjerättsdagar samt workshops.	2021-2023	Enhetschef		
Kompetensutveckling i verksamheten Ung Fritid	Utbildning i Mentorerna i våldsprevention (MVP) för medarbetare i den öppna fritidsverksamheten.  Stärka kunskaperna om förebyggande arbete genom utbildning.	2021-2023	Enhetschef		

	<p>Revidera befintlig handlingsplan i HBTQ-diplomeringen och utbilda de medarbetare som inte genomfört utbildningen.</p> <p>Stärka medarbetarnas kompetens i ANDT-programmet genom kollegialt lärande.</p> <p>Stärka medarbetarnas kunskaper om psykisk ohälsa hos unga genom kollegialt lärande.</p>				
Kompetensutveckling i verksamhet riktad till vuxna personer i missbruk	<p>Implementera metoden lågaffektivt bemötande i insatser i egen regi riktade till vuxna personer i missbruk.</p> <p>Utbildningsdagar och arbetsnära workshops om den etiska sekretessen</p> <p>Förstärka kompetensen kring Case management (CM) för stödteamet.</p>	2021-2023	Enhetschef		
Kompetensutveckling inom ekonomiskt bistånd	<p>Stärka handläggarnas kompetens i att utföra tydlig och rättssäker dokumentation inom enheten för ekonomiskt bistånd genom genomgång av dokumentationens omfattning enligt lag och föreskrifter.</p> <p>Stärka kompetensen att utföra samtal enligt MI inom enheten för ekonomiskt bistånd genom att delta i SOF:s utbildning</p>	2021-2023	Enhetschef		
Kompetensutveckling inom beställarenheten funktionsnedsättning och	<p>Ökad kunskap kring personer under 65 år med demenssjukdomar inom beställarenheten för funktionsnedsättning genom samverkan med minnesmottagningen vid Karolinska universitetssjukhuset.</p>	2021-2023	Enhetschef		

socialpsykiatri	<p>Ökad kompetens kring LSS-diagnoser för handläggare inom området socialpsykiatri.</p> <p>Bevaka rättsläge och praxis och sprida kunskapen bland medarbetarna.</p>				
Kompetensutveckling inom LSS-bostäder	<p>Evidensbaserad utbildning. Samma utbildningar för brukare och medarbetare för ökad effekt.</p> <p>Fortsatt arbete utifrån metoden kollegial granskning.</p> <p>Höjd kompetens för att öka kvaliteten inom LSS gruppbo- och servicebostäder genom att arbeta med årsteman.</p> <p>Höjd kompetens genom aktiv omvärldsbevakning.</p> <p>Söka medel för och driva projekt. Projekten leder till möjligheter att förbättra verksamheten. Projekten knyter också ofta an till andra områden inom socialt arbete. Projekten medför ett statuslyft för yrkesområdet; att vara del i forskningen.</p> <p>Öka kunskapen om kommunikation och säkerställa att brukare har det stöd de behöver för att kunna kommunicera och förstå vad som kommuniceras.</p> <p>Att alla medarbetare har en uppdaterad grundläggande utbildning. Nyttja projektet Spången och att undersöka möjligheten att använda Carpe och/eller Åsö Vux som utbildningsanordnare.</p> <p>Kompetens hos medarbetare inom demens/åldrande,</p>	2021-2023	Enhetschef samt ansvarig biträdande enhetschef		

	<p>specialpedagogik, kommunikation (AKK) och neuropsykiatri. Utbildning genom Forum Carpe och Kunskapsboken.</p> <p>Kunskap om stadens program för tillgänglighet och delaktighet för personer med funktionsnedsättning genom att ta fram ett studiecirkelmateriale i samarbete med stadens funktionshinderombudsman och stadens övriga SDF.</p> <p>Utbildning för vårdare att bli stödassistent.</p>				
<p>Kompetensutveckling inom socialpsykiatrins boendestöd och boenden</p>	<p>Stärka kompetensen om HBTQ och normkritiskt tänkande hos medarbetare genom utbildning för medarbetare i HBTQ och normkritiskt tänkande.</p> <p>Kompetens om våld i nära relationer och hedersrelaterat våld. Medarbetare deltar i stadens utbildningar utifrån det nya programmet.</p> <p>Ökad kompetens hos medarbetare om neuropsykiatriska diagnoser och personer med sammansatta diagnoser/samsjuklighet. Boendestödjare ges kompetensutveckling i bemötandet av brukare med dessa diagnoser.</p> <p>Ökad kompetens hos medarbetare på gruppboendestäder inom socialpsykiatri för att möta den äldre brukargruppens behov. Medarbetarna ges utbildning i äldrevård så att deras kunskaper stämmer överens med brukarens behov.</p>	2021-2023	Enhetschef		

<b>Behålla</b>					
Medarbetare får ett kompetent och nära chefsstöd/ledarskap	Chefer ska ha kunskap och arbeta efter stadens nya chefsprofil.	2021-2023	Avdelningschef och enhetschefer		
Medarbetarna upplever att de har möjlighet att utvecklas	Erfarna kollegor blir introduktionsstöd under introduktion av nyanställda.	2021-2023	Avdelningschef, Enhetschef samt ansvarig biträdande enhetschef.		
Chefer och medarbetare upplever att de har en god arbetsmiljö	Enheterna arbetar med OSA-rond tillsammans med skyddsombud. Digital skydds rond ska kunna användas.	2021-2023	Avdelningschef och enhetschefer		
Förbättrad intern samverkan mellan enheterna inom avdelningen för social omsorgs	Kontinuerliga samverkansforum samt årlig revidering av samverkansöverenskommelser. Några enheten kommer pröva lokal samverkan på enhetsnivå.	2021-2023	Avdelningschef och enhetschefer		
God arbetssituation för socialsekreterare, biståndshandläggare och deras chefer.	Insatser utifrån handlingsplanen för socialsekreterare och biståndshandläggares arbetssituation.	2021-2023	Avdelningschef och enhetschefer.		
<b>Attrahera</b>					

Avdelningens enheter är kända för att vara attraktiva arbetsplatser	Förbättrat VFU-mottagande från socionomprogrammen.  Medarbetare som tar emot studenter kompetenshöjs genom handledarutbildning samt genom stöd av de seniora socionomer familjeenheten anställt.  Fler feriearbetande ungdomar i våra verksamheter tas emot.	2021-2023	Avdelningschef, Enhetschefer och samtliga medarbetare		
<b>Rekrytera</b>					
Vi rekryterar medarbetare med rätt kompetens	Alla chefer går utbildning i kompetensbaserad rekryteringsmetod.  Vi hjälps åt att utforma kravprofiler utifrån tjänst.	2021-2023	Avdelningschef och Enhetschefer.		
<b>Introducera</b>					
Alla medarbetare får en individanpassad och strukturerad introduktion utifrån sin arbetsroll, gällande lagstiftning och stadens riktlinjer	Förbättrad introduktion och stöd för nya medarbetare.	2021-2023	Avdelningschef och Enhetschefer.		
<b>Avsluta</b>					
Tillvarata viktiga kunskaper som kan utveckla verksamheten	Strukturerad uppföljning av avgångsorsaker genom avslutningsenkät.	2022-2023	Avdelningschef och stab		Uppföljning var 3:e månad vid fler än fem svar.



**Avdelning/Enhet:** Äldreomsorgen

**Datum:** 2021-11-16

**Ansvarig chef:** Marja Kammouna

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Resurser <i>(timmar, kronor, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
<b>Utveckla</b>					
Dokumentation både SoL och HSL	Internutbildning med stöd av dokumentationsstödjare samt dokumentationsombud  Utveckla dokumentation SoL  Vidareutveckla dokumentation i Vodok, Senior Alert o Palliativa registret	Dec 2022	Enhetschef		
Språkkunskaper	Utbildningar i samverkan med SFI  Arbetsplatslärande genom språkbuden  Verksamhetsförlagd utbildning - vårdlärare	Dec 2022	Enhetschef	Ansökan om medel via KUS	
Kompetensutveckling för biståndshandläggare	Utbildningar som arrangeras av äldreförvaltningen för professionen	Dec 2022	Enhetschef		



Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Resurser <i>(timmar, kronor, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
Ökade kunskaper i det systematiska arbetsmiljöarbetet.	Arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud samt arbetsledare	Dec 2022	Enhetschef		
Ökad kunskap inom demensområdet och psykisk ohälsa	Silviadiplomering /Stjärnmärkt  Handledning för biståndshandläggare  Webbutbildningar om demenssjukdomar och psykisk hälsa  Utbildning, externt	Dec 2022	Enhetschef	Ansökan om medel via KUS	
Ökade karriärmöjligheter för omvårdnads- och HSLpersonal	Utbildningsinsatser för spetskompetens – demens/geriatrik  Handledarutbildning	Dec 2022	Enhetschef/ Avdelningschef		
Förebyggande arbetet; Öka kompetens om äldres fysiologi. Åldersanpassad fysisk aktivitet och förutsättningar utifrån fysisk kapacitet	Information  Föreläsningar  Utbildning, externt	Dec 2022	Enhetschef	Ansöka om medel via KUS	
Ökade kunskaper kring digitalisering	Interna utbildningar i handhavande av stödfunktion	Dec 2022	Enhetschef Dig-IT ombud		
<b>Behålla</b>					

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Resurser <i>(timmar, kronor, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
<p>Kunskapen inom äldreomsorgens olika ombudsområden, såsom demens, mat och måltid, palliativ vård, stöd till anhöriga samt handledning i dokumentation.</p> <p>Behålla genom att stärka den legitimerade hälso- och sjukvårdspersonal dvs sjuksköterskor, arbetsterapeuter och sjukgymnaster/fysioterapeuter i sin yrkesroll.</p>	<p>Utbildningsinsatser och nätverksträffar för äldreomsorgens olika ombud</p> <p>Samarbete med stödfunktioner/dietist/Dokumentationsstödjare</p> <p>Introduktionsutbildning för sjuksköterskor genom äldreförvaltningen</p> <p>Samordna träffar för hälso- och sjukvårdspersonalen</p>	<p>Dec 2022</p> <p>Dec 2022</p>	<p>Enhetschef</p> <p>Enhetschef</p>		
Arbetet med reflektionstid inom enheterna	Avsatt tid för reflektion/handledning	Dec 2022	Enhetschef		
Behålla god arbetsmiljö, minskad sjukfrånvaro, ökad frisknärvaro	Erbjuda friskvård	Fortlöpande under 2022	Enhetschef		
Kunskaperna i vårdhygien/ basala hygienrutiner	<p>Samarbete med stödfunktioner</p> <p>Bjuda in Vårdhygien</p> <p>Vidareutbilda hygienombud</p>	Dec 2022	Enhetschef/ Hygienombud		
Kunskaperna i kost/nutrition	<p>Samarbete med stödfunktioner/dietist</p> <p>Noll vision undernäring för kostombuden</p>	Dec 2022	Enhetschef, bitr.enhetschef, dietist, kostombud		

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Resurser <i>(timmar, kronor, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
	Utbilda kostombud i analys av nattfastemätningar  Sjuksköterska med särskilt nutritionsuppdrag SNUD				
<b>Attrahera</b>					
Attraktiv arbetsgivare  Positiv bild av äldreomsorgen, ökat intresse av att arbeta inom äldreomsorgen,  Att äldreomsorgen är ett framtidsyrke, ett intressant och spännande yrke. Fler sökande till tjänster inom äldreomsorgen  Fler praktikanter, studenter och sommarvikarier.	Sprida positiv info om äldreomsorgen t.ex. i lokalpressen, via föreningar och i kontakter med civilsamhället. "Visa upp sig", genom att delta på arbetsmässor, kvalitetsmässor och i olika lokala arrangemang  Lyfter goda exempel. Uppmuntra verksamheter att delta i stadens kvalitetsutmärkelse  Samarbeta med lärosäten. Marknadsföring mot skolor. Medverka i VFU-mottagandet  Annonsering, bra annonser som "sticker ut"	Dec 2022	Avdelningschef, enhetschef och samtliga medarbetare		
<b>Rekrytera</b>					
Att cheferna använder kompetensbaserad rekrytering	Uppföljning av hur det går, om behov finns av stöd eller mer kompetens	Fortlöpande 2022	Avdelningschef Enhetschef		

<b>Vad ska vi uppnå?</b>	<b>Aktivitet</b> <i>Hur gör vi det?</i>	<b>Måldatum</b> <i>När ska det vara klart?</i>	<b>Ansvarig</b> <i>(Funktion)</i>	<b>Resurser</b> <i>(timmar, kronor, personal)</i>	<b>Uppföljning / Kommentar</b>
	Utbildning i kompetensbaserad rekrytering				
Vi rekryterar medarbetare med rätt kompetens	Chefer har kunskaper inom kompetensbaserad rekrytering  Kravprofil utifrån tjänst	Fortlöpande 2022	Avdelningschef Enhetschef		
<b>Introducera</b>					
Gemensam/sammanhållen introduktion för nya medarbetare inom äldreomsorgen	Genomgång av introduktionsrutinerna  Handledarutbildning till medarbetare	Dec 2022	Enhetschef		
<b>Avsluta</b>					
Varje medarbetare som slutar får ett bra avslutssamtal.  Medarbetarens kunskaper tas tillvara i organisationen.	Använder oss av förvaltningens rutiner  Den som avslutar sin anställning förmedlar kunskaper till den som tar vid	Fortlöpande under 2022	Enhetschef		