



Personal och Kompetensförsörjningsplan 2022 med plan för 2023-2029

Leanlink

Personal och Kompetensförsörjningsplan 2022 med plan för 2023-2029

Inledning

Kommunal verksamhet är mycket kunskapsintensiv och medarbetarna, med den kompetens de besitter, är dess viktigaste tillgång. Linköpings kommun växer och befolkningen ökar, vilket leder till en ökad efterfrågan på kommunal service och därigenom också ett ökat personalbehov. Fram till 2027, förväntas Linköpings kommun växa med 18 000 invånare. Det är en ökning på omkring 11,4 procent.

Leanlinks verksamheter bedöms fortsätta att öka marginellt i omfattning. Trenden de senaste åren har varit kontinuerliga volymökningar. Volymökningarna beror delvis på demografins utveckling, som medför att det är fler och fler äldre som är i behov av de tjänster vi erbjuder, men även att fler är allt sjukare och kräver mer avancerad omvårdnad. Vi står inför nya förväntningar och nya målgrupper när det gäller vård, stöd och omsorg. Framtidens äldre kommer att ha andra behov och förvänta sig en annan omsorg och andra tjänster än de tidigare generationerna. Vår kommunala vård och omsorgsverksamhet påverkas av hög konkurrens om arbetskraft vilket försvårar kompetensförsörjningen.

Covid-19 har också påverkat efterfrågan på insatser till barn/unga och familjer. Vi ser också en ökning av psykisk ohälsa i alla åldersgrupper. Covid-19 har även medfört ökade sjukskrivningstal och därigenom ett ökat personalbehov. Att återhämta den arbetsmiljösituation som har rått sedan 2020 är prioriterat som ett led i att säkra kompetensförsörjningen. Med anledning av Covid-19 har vård och omsorg varit i fokus och flera lagändringar och satsningar har gjorts, vilket både påverkar behovet av kompetens, men också möjligheten att förändra kompetensen. Det arbete som pågår utifrån beslut om att Leanlink kommer att erhålla verksamhetsuppdrag istället för att lägga anbud och vara upphandlad utförare kommer ha påverkan på personal- och kompetensförsörjning, på vilket sätt är ännu ej klart och utveckling pågår utifrån av KS beslutade riktlinje. Förvaltningen är i en utvecklings- och förändringsresa som kan uttryckas som att Leanlink går från att vara en utförare som utför uppdrag enligt avtal till en medskapare i framtidens vård, stöd, omsorg och service som driver utveckling. Det innebär bl a att ha en utvecklad referensverksamhet såväl lokalt som nationellt avseende kvalitet och pris som etablerar nya former för drift av verksamhet och som omsätter forskning i praktiken, delar med sig av utveckling, sprider kunskap och ligger i framkant. Förmågan att hitta nya vägar till kompetensförsörjning utöver att rekrytera, attrahera, utveckla, behålla är avgörande för att klara den demografiska utmaning vi står inför när det gäller personal och kompetensförsörjning och de nya uppdragen. Det ställs allt högre krav på att hitta metoder såsom nya organisationsformer, nya kompetenser och roller, ny teknik och den ”digitala medarbetaren”, nya arbetstids- och bemanningsmodeller, förlängt arbetsliv, nya målgrupper etc.

De prioriterade åtgärderna för Leanlink under 2022 är:

Digitalisering

- Satsning på digitala resurser och digital kompetens i syfte att effektivisera verksamhet och förbättra arbetsförhållanden och service till invånarna.

Nya organisationsformer

- Fortsätta att utveckla pågående bemanningsprojekt i syfte att säkerställa RÖHS, kontinuitet i scheman och bättre anställningsvillkor i hela verksamheten genom att dra nytta av de erfarenheter som finns i alla affärsområden.
- Förvaltningsgemensam rekrytering inom Leanlink i syfte att säkerställa en effektiv, hållbart kompetensförsörjning som säkerställer Leanlink som en attraktiv arbetsgivare, avlastar chefer och tar tillvara digitaliseringens möjligheter.

Breddad rekrytering

- Rekrytera yrkesverksamma inom andra sektorer på arbetsmarknaden och utbilda dessa till arbete inom äldreomsorg.
- Utvärdera och vidareutveckla den utökade bemanningen (servicebiträden) i syfte att kartlägga om denna åtgärd ska bibehållas eller om andra former av utökad bemanning bättre stödjer verksamhetens behov.

Attrahera, rekrytera och introducera

- Utvecklas marknadsföringsstrategi för intern och extern marknadsföring av Leanlink som arbetsgivar.e
- Utveckling av introduktionen inom Leanlink i syfte att minska personalomsättningen, öka vår attraktivitet som arbetsgivare och öka kvaliteten för kunden
- Utvecklad rekryteringsprocess i syftet att öka effektiviteten, förbättra chefers förutsättningar och utveckla Leanlink som attraktiv arbetsgivare gentemot de sökande.

Behålla och utveckla samt validera kompetens

- Fortsätta utbildningsåtgärder i syftet att höja kompetensnivån i verksamheten med stöd av Äldreomsorgslyftet och andra kompetensutvecklingsåtgärder
- Fortsätta kompetensutvecklingsåtgärder i form av arbetsplatslärande via Evikomp och kompetensutveckling med stöd av omställningsfonden.
- Införande av karriärmodeller i syfte att skapa tydliga förutsättningar för kompetensutveckling, yrkesutveckling, karriär och löneutveckling med utgångspunkt i gällande avtal och överenskommelser

Ett hållbart arbetsliv

- Genomföra strategierna i hållbart arbetsliv och arbeta aktivt med rehabiliterande insatser i syfte att säkerställa arbetsätt för att skapa goda arbetsplatser och en stabil sjukfrånvaro på högst 7%
- Genomlysning, revision och kvalitetssäkring av det systematiska arbetsmiljöarbetet i syfte att säkerställa arbetsmiljöarbetet på alla nivåer, främja goda arbetsplatser och förebygga ohälsa och olyckor
- Kartlägga och genomföra åtgärder utifrån arbetsmiljöåtgärden i syfte att motverka pandemins negativa arbetsmiljökonsekvenser

Lönebildning

- Genomföra en översyn av lönebildningsprocessen, lönestrukturer inom och mellan yrkesgrupper samt chefslöner för jämförbara grupper inom kommunen samt mot marknaden i syfte att ta tydliggöra behov av satsningar utifrån dagens och framtidens utmaningar.

Ett gott avslut

- Säkerställa en systematisk uppföljning av grunder till personalomsättning i syftet att finna åtgärder för att minska denna
- Ta fram implementera tillämpningsanvisningar för förlängt arbetsliv och ta åtgärder för få äldre medarbetare skapa ett hållbart arbetsliv fram till pensionsavgång

Verksamhetsanalys

Leanlinks största utmaningar ur ett personal och kompetensperspektiv är att:

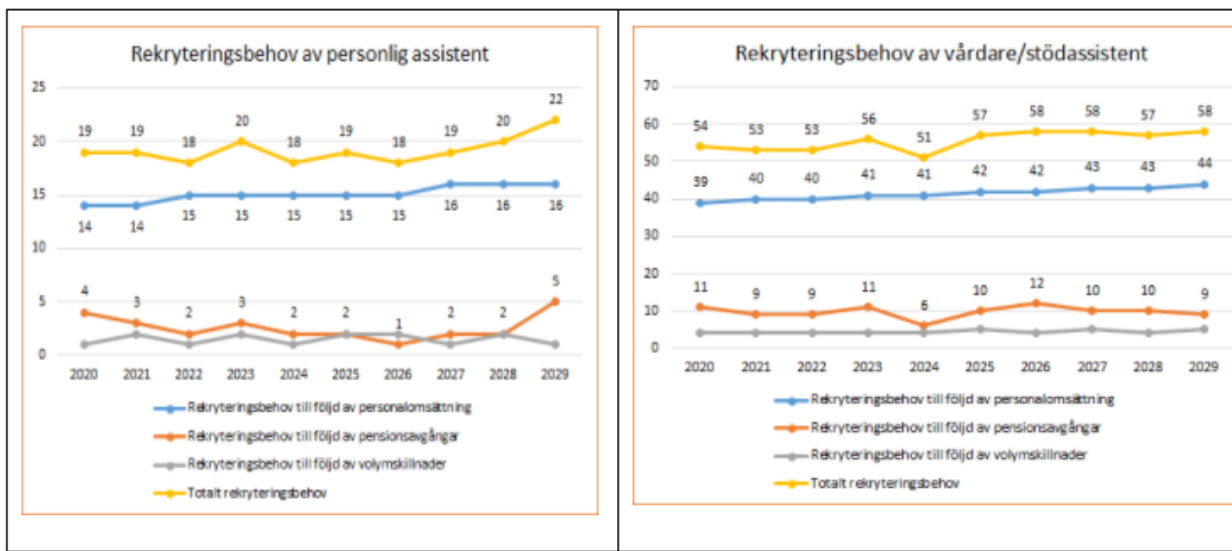
- Säkerställa de nya och förändrade kraven som ställs på verksamheten och dess kompetens
- Säkerställa en minskad sjukfrånvaro
- Säkerställa att verksamheten kan bemannas med för uppdraget utbildade medarbetare
- Ha en stor andel medarbetare borta från verksamheten i kompetensutvecklingsinsatser och samtidigt driva utveckling, ta emot ett ökat antal praktikanter samt säkerställa resurser för handledning
- Finansiera den löneökningens kostnad som en höjd kompetens i organisationen medför
- Finna nya sätt att organisera och genomföra uppdragen för att minska rekryteringsbehovet och effektivisera verksamheten
- Säkerställa en minskad personalomsättning på en allt mer konkurrensutsatt arbetsmarknad

Verksamhetsanalysen syftar till att tydliggöra hur framtiden ser ut för Leanlink ur ett kompetensperspektiv och vilka kompetenskrav som ställs för att uppdraget ska uppnås på kort och lång sikt – tidshorisont är år 2022-2029.

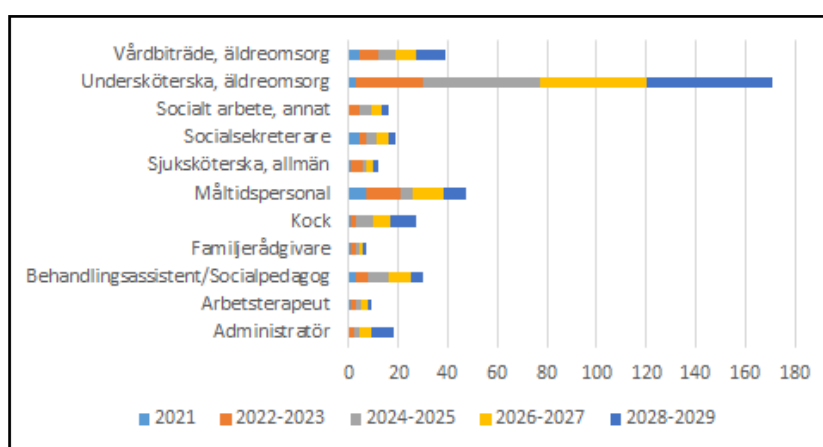
Nyckeltal och personalförskrivning

Fram till 2027, förväntas Linköpings kommun växa med 18 000 invånare. Det är en ökning på omkring 11,4 procent. Fler invånare betyder en ökad efterfrågan på kommunal service och därmed också ett ökat personal- och rekryteringsbehov. Det påverkar självklart Leanlinks rekryteringsbehov som enbart inom äldreomsorgen beräknas öka med 45 procent under perioden om inget förändras avseende arbetssätt, organisering eller kompetens. Redan idag finns utmaningar som är kopplat till volymförändringar och kommande pensionsavgångar, men den största källan till rekryteringsbehov är personalomsättningen. Fördelningen per yrkesgrupp i de största yrkesgrupperna visas i diagrammen nedan och kan sammanfattas som ett rekryteringsbehov mellan 2020 och 2029 årligen av ca 200 medarbetare. Därutöver tillkommer rekrytering av andra yrkesgrupper såsom socionomer, arbets- och fysioterapeuter, kockar mfl. En volym som är något oprecis beroende på att den innefattar både pensionsavgångar men även en uppskattning av rekryteringar kopplade till volymökningar och reguljär personalomsättning. I personalplaneringen framgår tydligt att det finns ett stort behov av att rekrytera fler medarbetare till vård, omsorg, socialt arbete och måltidsarbete.





Nedanstående diagram visar var yrkeskategorier exkl chefer med störst pensionsavgångar är fram till år 2029



Det mest påtagliga bristyrket inom Leanlinks yrkesgrupper är sjuksköterskor, men även medarbetare med undersköterskeexamen är en bristyrkesgrupp. En annat bristyrkesgrupp är chefer och under den kommande 6-årsperioden kommer cirka 25 chefer inom olika verksamhetsområden att gå i pension.

Samtidigt som behovet av att nyrekrytera är stort är sjukskrivningstalen höga. Detta påverkar de ekonomiska förutsättningarna negativt, men främst påverkar det arbetsmiljön, kontinuiteten och verksamhetens kvalitet. Av Leanlinks årsredovisning 2020 och tertialredovisning för 2021 framgår tydligt ett ökad sjukskrivning med anledning av Covid-19. Vidare ser man en ökad sjukfrånvaro främst hos yngre medarbetare som har mindre arbetslivserfarenhet och saknar formella krav på utbildning. En av orsakerna till sjukfrånvaro i denna grupp har visat sig bero på psykisk ohälsa. Åtgärder pågår för att förbättra den arbetsmiljösituation som har uppstått kopplat till Covid-19. Detta är dock ett observandum som i hög grad påverkar både kort och långsiktig kompetensförsörjning.

Personalomsättningen har minskat men är relativt hög, särskilt i gruppen som varit anställda under kort tid och med lägre utbildningsnivå. Covid-19 har satt vård- och omsorg i fokus nationellt och flera stora kompetensutvecklingsinsatser genomförs. Det är nödvändigt ur ett mer långsiktigt kompetensförsörjningsperspektiv med högt deltagande i dessa insatser, kortsiktigt får det dock en påverkan på bemanning med svårigheter att hantera studiefrånvaron.

Verksamhetsutveckling och verksamhetsförändring

Nedan framgår de större utmaningar som verksamheten möter och som har påverkan på personal och kompetensförsörjning på både kort och lång sikt.

Nationella utredningar och lagförslag

Nationellt bedrivs det och har det bedrivits ett antal utredningar och lagförslag som har direkt eller indirekt påverkan på Leanlinks verksamhet och behov av kompetens. Flera utredningar pågår inom LSS och personlig assistans både avseende ansvar, arbetssätt och krav på kompetens. Arbete pågår med äldreomsorgsstrategi, men även ny äldreomsorgslag. Utvärdering har gjorts av IBIC och arbete pågår med införandet av nära vård.

Den statliga utredning Vilja våga välja vård - En hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre (SOU 2021:52) har haft i uppdrag att stödja kommunerna för att skapa en hållbar kompetensförsörjning. Utredningen lyftet fyra områden som är avgörande för att människor ska välja arbete i vård och omsorg.

- Förnya, behålla och utveckla kompetens - höj utbildningsnivån, differentiera arbetsuppgifterna och förbättra möjligheterna till kompetens- och karriärutveckling.
- Stärk ledarskapet - . ledarskapsutbildningar, möjlighet till kompetensutveckling för cheferna samt att chefen har ett rimligt antal medarbetare att ta ansvar för och tillgång till stödresurser.
- Arbetsmiljön behöver förbättras och trygga anställningsvillkor skapas. - tillsvidareanställning och heltid bör vara norm. Arbetsmiljön ska vara sådan att de anställda inte drabbas av arbetsolyckor eller sjukdomar och scheman som innebär kontinuitet för både den äldre och personalen, möjlighet för återhämtning och att kombinera arbete och fritid.
- Ny teknik måste i högre grad tas tillvara - arbeta strategiskt utifrån en politiskt förankrad plan för teknikutveckling som inkluderar utbildning av medarbetarna. Gör medarbetarna är delaktiga i hela processen med att införa och använda ny teknik.

De nationella utredningarna och lagförslagen innebär att Leanlink som organisation kan förvänta sig förändringar och ändrade/ökade krav de kommande åren men även riktade resurser att ta om hand och omsätta.

Ökat hälso och sjukvårdsbehov och förändrade förväntningar

Att skapa förutsättningar för ett gott åldrande med god hälsa är en utmaning och Covid-19 har satt fokus på de äldre och deras hälsa. En av de mest utsatta grupperna för covid-19 är de över 80 år, en grupp som vuxit under senare år och som förväntas växa ännu snabbare framöver. Många sjukdomar minskar och medelåldern ökar, men samtidigt ökar också de så kallade välfärdssjukdomarna; fetma, cancer, diabetes och demens. När det gäller folkhälsan för äldre så står vi inför samma utmaningar som för befolkningen i stort, nämligen ojämlikhet i hälsa. En åldrande befolkning där många i behov av omsorg är multistjuka ställer högre krav på kompetens i omsorgsverksamheter och hemvården. Men det skapar också möjligheter för fler karriärvägar. Specialiseringar inom olika sjukdomar, nutrition, hälsa, rehab, digitala hjälpmedel m.m. behövs för att upprätthålla en god kvalitet.

Framtidens äldre kommer att ha andra behov och förvänta sig en annan omsorg och andra tjänster än de tidigare generationerna med exempelvis förväntningar på individuella val kring alla olika delar av livet. Utöver detta innebär den snabba teknikutveckling och förändrade värderingar att människors förväntningar ökar. Både de vi är till för och medarbetare inom vård, stöd och omsorg förväntar sig i allt högre grad en enkel och omedelbar lösning på det behov som uppstår. Kort sammanfattat finns förväntningar på friktionsfria, omedelbara och situationsanpassade digitala lösningar. De ska gärna också vara osynliga och i högsta möjliga mån lösa problem och verka i bakgrunden. Att ligga i framkant i detta område kan vara en faktor för att vara en mer attraktiv arbetsgivare

Utöver teknikskiftet finns starka individorienterade värderingar där vi kan förvänta oss att de vi är till för som vill kunna påverka vårt utbud och utformning av olika tjänster och har högre krav på tillgänglighet och service. Det här ställer också nya krav på medarbetarnas kompetens och hur vi tänker kring bemanning.

Förändrat behov hos barn och unga

Även om mycket fokus är på gruppen multistjuka äldre framgår av statistik att också barnpopulationen med komplexa behov ökar i omfattning över tid [SCB]. Det gäller exempelvis barn som är extremt för tidigt födda, barn födda med allvarliga missbildningar och barn med neurologiska och metabola sjukdomar. Vi ser också en ökning av psykisk ohälsa hos barn och unga. Detta ställer krav på ökad medicinsk kompetens hos medarbetare. I den statliga utredningen om stärkt rätt till personlig assistans för barn (SOU 2021:37) föreslås ett ökat statligt ansvar. Detta kan komma att påverka behovet av antal medarbetare i verksamheten framåt.

En ökad psykisk ohälsa

De ökade kraven på utbildning och kompetens i arbetslivet har också en baksida. Många unga vuxna känner sig oroliga över möjligheterna att etablera sig på arbetsmarknaden. Det är troligt att även skolungdomar är medvetna om förändringarna och att det medför en ökad press på dem att prestera i skolan. Tillsammans med en utbredd skolstress och sjunkande skolprestationer över tid bidrar det till en ökad psykisk ohälsa bland barn och unga enligt Folkhälsomyndigheten. Psykiska besvär i unga år ligger ofta till grund för psykisk ohälsa i vuxenlivet. Därför är psykisk ohälsa fått en ökad betydelse för sjukfrånvaron på arbetsmarknaden, som annars fortsatt är relativt låg jämfört med början av 2000-talet. Idag är psykisk ohälsa den främsta anledningen till att människor blir sjukskrivna. Detta innebär en påverkan på Leanlink som arbetsgivare där denna trend kommer ha en direkt koppling till sjukfrånvaron men även en påverkan i form av behov av kompetens, omvårdnad och ändrade målgruppsbehov.

Nära vård

Nära vård är ett nytt sätt att arbeta med hälsa, vård och omsorg. En mer tillgänglig, närmare vård ska tillsammans med nya arbetssätt i vården innebära att resurserna inom vård och omsorg kan användas bättre. Kärnan i Nära vård är ett personcentrerat arbetssätt som utgår från individens behov och förutsättningar. Det innebär att se, involvera och anpassa insatserna efter vad som är viktigt för just den personen. En omställning till nära vård innebär ett förändrat förhållningssätt, där det sker en förflyttning i sättet att arbeta, t ex bl a ökad samverkan mellan kommun och region, användning av ny teknik och utveckling av egenvård. Leanlink har här i uppdrag att i praktiken analysera med införande av nära vård och arbeta fram modeller för barn och unga, vuxna och äldre. Detta ställer krav på utveckling av digital kompetens, nya arbetssätt och utvecklad förmåga att samverka över traditionella gränser

Arbetsmarknad under förändring och ökad krav på integrationsarbete

Lågkonjunkturen har drabbat unga och personer med svag anknytning till arbetsmarknaden hårt samtidigt som många äldre som blivit arbetslösa kan få svårt att återetablera sig. Den snabba strukturomvandlingen under krisen inom många branscher förstärker dessutom obalanserna på arbetsmarknaden när kompetensbehoven i arbetslivet förändras. Det innebär att personer som redan innan stod långt från arbetsmarknaden får ännu svårare att hitta jobb och att långtidsarbetslösheten ökar. Pandemin har dessutom drabbat den privata servicesektorn extra hårt, med branscher som traditionellt anställer många yngre och personer med utländsk bakgrund. Detta försvårar för dessa grupper att få en fot in på arbetsmarknaden. Klyftan mellan de som har ett arbete och de som inte har arbete växer och bidrar till en ökad segregation. Detta innebär exempelvis att Leanlink behöver säkerställa att ha kompetensen att arbeta med en utökad målgrupp, men att Leanlink som arbetsgivare också behöver rusta sig att ta emot fler arbetsmarknadsplatser.

Segregation

Olika aktörer har de senaste åren kraftsamlat och vidtagit åtgärder för att minska och motverka segregationen i samhället. Skillnaderna mellan områden med socioekonomiska utmaningar och Sverige som helhet har också, i vissa avseenden, minskat under den senaste tioårsperioden, bl.a. vad gäller förvärvsfrekvens och behörighet till gymnasieskolans nationella program. Samtidigt har skillnaderna i disponibel inkomst vuxit och skolsegregationen ökat. I områden med socioekonomiska utmaningar har långtidsarbetslösheten stigit. Olika områden uppvisar också stora skillnader i skolresultat, utbildningsnivå, inkomst, hälsa, trygghet samt deltagande i demokrati och i kulturliv. Hälsosituationen för personer som bor i områden med socioekonomiska utmaningar är generellt sett sämre än för dem i andra områden. Det finns även tydliga jämställdhetsutmaningar kopplade till segregation. Det arbete som pågår i kommunen påverkar Leanlink och innebär utökade uppdrag, samordning och behov av ytterligare kompetens för att möta uppdraget.

Digitalisering och e-hälsa

Digitaliseringen har sedan länge varit en av de långsiktiga trender som påverkar samhället. Regeringen och Sveriges Kommuner och Regioner, SKR, har tagit fram en gemensam vision för e-hälsoarbetet fram till 2025. Målsättningen är att år 2025 ska Sverige vara bäst i världen på att använda digitaliseringens och e-hälsans möjligheter. Med hjälp av e-hälsa ska individen vara i centrum, verksamheter få hjälp att utvecklas och vården och omsorgen ska vara jämlik, effektiv, tillgänglig och säker. Digitalisering och hela e-hälsa området är ett område som kommer kräva mycket av Leanlink som organisation ihop med SOF. För att ta tillvara på digitaliseringens möjligheter fullt ut måste vissa förutsättningar finnas på plats. Det handlar om ledarskap, juridik, datadriven innovation, gemensam infrastruktur och digitala funktioner. En utvecklad digitalisering kräver också hög digital mognad och kompetens hos medarbetarna. Det

är idag stor variation mellan medarbetarnas kompetens. Det finns även en stor variation i tillgången till digitala hjälpmedel på arbetsplatserna.

Nya vägar till kompetensförsörjning

Nya vägar till kompetensförsörjning behövs för att säkerställa fortsatt leverans av välfärd. Demografin samt den ekonomiska situationen i kommuner och landsting innebär att den teoretisk framskrivna personalframskrivningsanalysen är omöjlig att uppnå. Minst 30 % av personalbehovet måste lösas med nya vägar till kompetensförsörjning.

Leanlink kommer att ersättas utifrån nationella nyckeltal (Koladadata) för verksamhetsuppdrag. Beräkning av storlek för verksamhetsuppdrag är under framskrivning tillika hur enskilda verksamheter inom ramen för en total ersättning kan komma att ersättas. Form av beräkning för uppräknings ska arbetas fram. Utifrån det komplicerade kompetensförsörjningsläget inom flera befattningskategorier finns dock en stor risk att den ekonomiska uppräknings av ersättning inte motsvarar den löneutveckling som branschen har att vänta för att säkra kompetensförsörjningen. Även kollektivavtalsförändringar och förbättrade anställningsvillkor såsom rätt till heltid, minskat antal delade turer och minskat helgarbete kan medföra ytterligare kostnader som idag inte ingår i ersättningen. Fördjupade beräkningar behöver göras för att klargöra behovet av åtgärder i organisationen för bedriva verksamheten inom tilldelad ram.

Prioriterade åtgärder 2022

De prioriterade åtgärderna för Leanlink under 2022 är:

Digitalisering

- Satsning på digitala resurser och digital kompetens i syfte att effektivisera verksamhet och förbättra arbetsförhållanden och service till invånarna.

Nya organisationsformer

- Fortsätta att utveckla pågående bemanningsprojekt i syfte att säkerställa RÖHS, kontinuitet i scheman och bättre anställningsvillkor i hela verksamheten genom att dra nytta av de erfarenheter som finns i alla affärsområden.
- Förvaltningsgemensam rekrytering inom Leanlink i syfte att säkerställa en effektiv, hållbart kompetensförsörjning som säkerställer Leanlink som en attraktiv arbetsgivare, avlastar chefer och tar tillvara digitaliseringens möjligheter.

Breddad rekrytering

- Rekrytera yrkesverksamma inom andra sektorer på arbetsmarknaden och utbilda dessa till arbete inom äldreomsorg.
- Utvärdera och vidareutveckla den utökade bemanningen (servicebiträden) i syfte att kartlägga om denna åtgärd ska bibehållas eller om andra former av utökad bemanning bättre stödjer verksamhetens behov.

Attrahera, rekrytera och introducera

- Utvecklas marknadsföringsstrategi för intern och extern marknadsföring av Leanlink som arbetsgivare.
- Utveckling av introduktionen inom Leanlink i syfte att minska personalomsättningen, öka vår attraktivitet som arbetsgivare och öka kvaliteten för kunden
- Utvecklad rekryteringsprocess i syftet att öka effektiviteten, förbättra chefers förutsättningar och utveckla Leanlink som attraktiv arbetsgivare gentemot de sökande.

Behålla och utveckla samt validera kompetens

- Fortsätta utbildningssatsningar i syftet att höja kompetensnivån i verksamheten med stöd av Äldreomsorgslyftet och andra kompetensutvecklingsatsningar
- Fortsätta kompetensutvecklingsatsningar i form av arbetsplatslärande via Evikomp och kompetensutveckling med stöd av omställningsfonden.

- Införande av karriärmodeller i syfte att skapa tydliga förutsättningar för kompetensutveckling, yrkesutveckling, karriär och löneutveckling med utgångspunkt i gällande avtal och överenskommelser

Ett hållbart arbetsliv

- Genomföra strategierna i hållbart arbetsliv och arbeta aktivt med rehabiliterande insatser i syfte att säkerställa arbetssätt för att skapa goda arbetsplatser och en stabil sjukfrånvaro på högst 7%
- Genomlysning, revision och kvalitetssäkring av det systematiska arbetsmiljöarbetet i syfte att säkerställa arbetsmiljöarbetet på alla nivåer, främja goda arbetsplatser och förebygga ohälsa och olyckor
- Kartlägga och genomföra åtgärder utifrån arbetsmiljöstrategin i syfte att motverka pandemins negativa arbetsmiljökonsekvenser

Lönebildning

- Genomföra en översyn av lönebildningsprocessen, lönestrukturer inom och mellan yrkesgrupper samt chefslöner för jämförbara grupper inom kommunen samt mot marknaden i syfte att ta tydliggöra behov av satsningar utifrån dagens och framtidens utmaningar.

Ett gott avslut

- Säkerställa en systematisk uppföljning av grunder till personalomsättning i syftet att finna åtgärder för att minska denna
- Ta fram implementera tillämpningsanvisningar för förlängt arbetsliv och ta åtgärder för få äldre medarbetare skapa ett hållbart arbetsliv fram till pensionsavgång

