



Integrations- och arbetsmarknadsförvaltningens verksamhetsplan 2025

Arbetsmarknadsnämnden

Innehåll

Förvaltningens uppdrag	3
Ledningsstrategi	3
Strategiska utvecklingsuppdrag	3
Aktiviteter	4
Samhälle	4
Medborgare	5
Ekonomi	6
Verksamhet	6
Medarbetare	7

Förvaltningens uppdrag

Förvaltningarnas uppdrag och ansvar beskrivs i reglemente för Linköpings kommun. Förvaltningens verksamhetsplan anger prioriterade aktiviteter för året i syfte bidra till mål och inriktning som anges i nämndens internbudget och kommunens budget. Aktiviteterna har fokus på vad förvaltningen ska förändra och utveckla i verksamheten.

Verksamhetsplanen beslutas av förvaltningschef och utgör bilaga till nämndens internbudget.

Ledningsstrategi

Förvaltningens ledningsstrategi utgår från de grundläggande principerna i Linköpings kommuns arbetsmarknadsprogram:

- Självförsörjning först
- Linköpingsbon i centrum
- Digitalisering och automatisering underlättar
- Nyttja samarbeten
- Perspektivskiften

Vision:

Alla behövs, alla bidrar - för ett Linköping med högst andel invånare i egen försörjning i Sverige.

Strategiska utvecklingsuppdrag

Arbetsmarknadsnämnden har inte mottagit några strategiska utvecklingsuppdrag inom ramen för Budget för 2025 med plan för 2026-2030.

Aktiviteter

Medborgare

Kommunövergripande mål: Lättillgänglig, god och jämlik välfärd

Nämndmål	Aktivitet	Slutfört	Ansvarig
Professionellt bemötande och hög tillgänglighet <i>Arbetsmarknadsnämndens verksamheter erbjuder ett professionellt bemötande och verksamheten har hög tillgänglighet</i>			

Kommunövergripande mål: Fler i jobb och egenförsörjning

Nämndmål	Aktivitet	Slutfört	Ansvarig
Hög egenförsörjningsgrad <i>Antal hushåll i Linköping som uppbär ekonomiskt bistånd ska minska.</i>			

Ekonomi

Kommunövergripande mål: En hållbar ekonomi

Nämndmål	Aktivitet	Slutfört	Ansvarig
Hög avtalstrohet	Följa upp och förankra uppföljningen av införd inköpsprocess		
	Lägga upp en plan för hur utvecklingsområden som uppmärksammats i uppföljningen av inköpsprocessen ska hanteras		

<i>Inköp ska följa kommunens inköspolicy och regler</i>			
Kostnadseffektiva arbetsmarknadsåtgärder	Koppla arbetet med kostnad per plats till nyttjandet av platsen		
<i>Arbeta med metoder som ger störst nytta för insatta medel.</i>			
God ekonomisk styrning	Fortsätta stötta verksamheten i att motverka felaktiga utbetalningar		
<i>Ekonomi i balans</i>	Utveckla uppföljningen av gemensam ekonomi-, HR- och verksamhetsstatistik		

Verksamhet

Kommunövergripande mål: En organisation med hög produktivitet och effektivitet

Nämndmål	Aktivitet	Slutfört	Ansvarig
Digitaliseringens möjligheter tas tillvara			
<i>En strukturerad och likvärdig uppföljning av verksamheten görs och digitaliseringens möjligheter tillvaratas för att ge tillförlitliga beslutsunderlag för verksamhetsutveckling. Automatisering sker av processer som är lämpliga för detta.</i>			

Medarbetare

Kommunövergripande mål: Linköpings kommun är en attraktiv arbetsgivare med en hållbar kompetensförsörjning

Nämndmål	Aktivitet	Slutfört	Ansvarig
<p>Goda arbetsplatser <i>Varje medarbetare känner arbetsglädje och stolthet samt har inflytande och möjlighet att utvecklas.</i></p>	Inom ramen för hållbart medarbetarskap inom IAF fortsätta arbetet med Friskfaktorer på förvaltningsgemensam nivå samt på varje enhet/funktion		
	Inom ramen för hållbart medarbetarskap inom IAF fortsätta arbetet med värdegrund		
	Ansluta förvaltningen till samverkansavtalet och implementera samverkansmodellen i hela förvaltningen		
	Utarbeta och implementera ramverk för strukturerad återhämtning		
	Insatser för att nå ökad rapportering av tillbud och arbetsskador med fokus på händelser rörande hot-o-våld		
<p>Hållbart chef- och ledarskap <i>Kommunens chefer är engagerade och har modet att tänka och göra på nya sätt för att utveckla medarbetare och verksamheter mot uppsatta mål.</i></p>	Implementera kommungemensamma lönekriterier för chefer		
	Vidareutveckla chefsstödet gällande HR-/ekonomiuppföljning via Google Sites		
<p>Nya vägar för kompetensförsörjning <i>Nya arbetssätt för att attrahera, utveckla och behålla medarbetare är under ständig utveckling liksom nya sätt att organisera och utföra arbetet för att kunna lösa kompetensförsörjningsutmaningen.</i></p>	Utreda förutsättningar för att ta fram och implementera kompetens- och karriärmodeller för utvalda yrkesgrupper inom förvaltningen (<i>överflyttad från VP 2024</i>)		
	Digitalisera processen för medarbetarsamtal (<i>överflyttad från VP 2024</i>)		
	Implementera Visma Talent (kommunens nya kompetens- och lärplattform) och nya arbetssätt kring kompetenshantering och kompetensuppföljning (projekt Kompetensresan)		