



Socialförvaltningens verksamhetsplan 2025

Social- och omsorgsnämnden

Innehåll

Förvaltningens uppdrag	3
Aktiviteter	4
Samhälle	4
Medborgare	4
Ekonomi	5
Verksamhet	6
Medarbetare	6

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.

Aktiviteter

Samhälle

Kommunövergripande mål: Ett tryggt och säkert Linköping

Nämndmål	Aktivitet	Slutfört	Ansvarig
En socialtjänst som tidigt upptäcker och förebygger våld	Indikator: Andel vuxna och barn som är aktuella och har fått frågor om våldsutsatthet. Aktivitet: Fortsatt implementering av rutin och redovisa på ett enhetligt sätt.	Q2	Avdelningschefer

Kommunövergripande mål: Ett Linköping med minskad segregation

Nämndmål	Aktivitet	Slutfört	Ansvarig
Ett Linköping med minskad segregation	Indikator: Andelen utrikesfödda med behörighet till gymnasieskolan Aktivitet: 1, I samverkan utveckla arbetssätt som främjar närvaron i skolan.	Q4	1, Avdelningschef nära socialtjänst, BoU och Vuxen

Medborgare

Kommunövergripande mål: Lättillgänglig, god och jämlik välfärd

Nämndmål	Aktivitet	Slutfört	Ansvarig
----------	-----------	----------	----------

Nämndmål			
Ett Linköping med en nära socialtjänst	Indikator: Antalet utredning, antalet aktualiseringar till service Ta fram ramverk för att ge möjlighet till prioritering av behov och insatser.	Q4	Avdelningsche r
Tillgängliga vård, stöd och omsorgstjänster med hög kvalitet	Indikator: Antalet ej verkställda beslut ska minska. Skapa arbetssätt för att möta behov på ett mer effektivt sätt, ta stöd av digitaliseringens möjligheter.	Q4	Avdelningsche fer

Ekonomi

Kommunövergripande mål: En hållbar ekonomi

Nämndmål	Aktivitet	Slutfört	Ansvarig
En hållbar ekonomi	Indikator: 1, Andel konsulentstödda familjehem i relation till arvoderade familjehem Aktivitet: 1, Hitta arbetssätt för att rekrytera och etablera flera nätverkshem. Indikator: 2, Nå R12-nivå för inom indikatorer Aktivitet 2, Vidta åtgärder för att åstadkomma indikatormålsättningarna Aktivitet 3: Genomföra åtgärdsplanen	Q4	Avdelningsche fer

Verksamhet

Kommunövergripande mål: En organisation med hög produktivitet och effektivitet

Nämndmål	Aktivitet	Slutfört	Ansvarig
Fler personer får det stöd de behöver i sitt hem.	Indikator: Färre dygn på HVB och SIS.	Q4	Avdelningschefer
	Indikator: Andelen beslut om särskilt boende minskar. Skapa arbetssätt för att möta behov i ordinärt boende.	Q4	Avdelningschef Vuxen och LSS, stab
En organisation som upptäcker och förhindrar välfärdsbrott	Indikator: Antalet anmälda brott Tillskapa processer och arbetssätt som upptäcker och förhindrar välfärdsbrott.	Q4	Avdelningschefer
Hållbara boendelösningar för hemlösa personer i missbruk	Indikator: Antal personer i "Bostad först" Skapa hållbara boende- och stödprocesser i relation till förvaltningens uppdrag.	Q4	Avdelningschef Vuxen

Medarbetare

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

Nämndmål	Aktivitet	Slutfört	Ansvarig
<p>Goda arbetsplatser</p> <p><i>Varje medarbetare känner arbetsglädje och stolthet samt har inflytande och möjlighet att utvecklas.</i></p>	<p>Friskfaktor; Tidiga insatser och arbetsanpassning:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vidareutveckla och implementera riskorienterat arbetssätt för att minska sjukfrånvaron i hela förvaltningen 	Juni	HR-chef
	<p>Friskfaktor; Ledarskap - närvarande, tillitsfullt och engagerat:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Synliggör och kompetensutveckla i metoder som skapar förutsättning till ökad arbetsglädje och delaktighet 	December	HR-chef
<p>Hållbart chef- och ledarskap</p> <p><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>	<p>Friskfaktorer; Prioriterade arbetsuppgifter:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ta fram plan för att arbeta med förhållningssätt kring återhämtning 	December	Förvaltningsdirektören tillsammans med hela FLG
	<p>Friskfaktor; Ledarskap - närvarande, tillisfullt och engagerat:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ta fram kompetensutvecklingsplan i chefs- och ledarskapsfrågor 	December	HR-chef
<p>Nya vägar för kompetensförsörjning</p> <p><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 kompetensförsörjningen.</i></p>	<p>Friskfaktor; Kompetensutveckla - hela arbetslivet:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Implementera Kompetensresan för SF (digitalt systemstöd och arbetssätt) 	December	HR-chef