



Vård- och omsorgsförvaltningens verksamhetsplan 2025

Vård- och äldreomsorgsnämnden

Innehåll

Förvaltningens uppdrag	3
Strategiska utvecklingsuppdrag	3
Kommungemensamma	3
Nämndspecifika	4
Nämndsuppdrag	4
Aktiviteter	5
Medborgare sektorn	5
Medborgare egenregin	8
Ekonomi sektorn	9
Ekonomi egenregin	10
Verksamhet sektorn	11
Verksamhet egenregin	12
Medarbetare	13

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. Varje avdelning inom förvaltningen har sedan en verksamhetsplan på avdelningsnivå som är en nedbrytning av förvaltningens verksamhetsplan.

Aktiviteter

Medborgare

Kommunövergripande mål: Lättillgänglig, god och jämlik vård

	Aktivitet	Slutfört	Ansvarig
God och jämlik kvalitet i äldreomsorgen	Stärka och utveckla den kommunala hälso- och sjukvården. Stärkt kompetens inom specifik omvårdnad och rehabilitering för personer med komplexa behov (<i>indikator</i> Andel dokumenterade munhälsobedömningar, Andelen dokumenterad smärtskattning)	tertia 3	Avd- c ÖV Avd-c VB-K Avd -c AK
	Införa de reviderade riktlinjerna för insatser inom ramen för socialtjänstlagen och standarder för vård och omsorg som säkerställer en enhetlig och hög kvalitet över hela verksamheten för att prioritera resurser till dem som mest behöver det.	tertia 4	Avd-M
	Säkerställa hög livskvalitet och förutsättningar till att åldras på egna villkor genom att främja social och digital inkludering samt stärka grundbemanningen inom äldreomsorgen och öka tillgången till olika professioner.	tertia 3	Avd- c ÖV Avd-c VB-K Avd -c AK
	Säkerställa en transparent och öppen redovisning av äldreomsorgens kvalite genom att redovisa dynamiska kvalitetsnyckeltal på externa hemsidan och hur dessa resultat står sig i jämförelse med andra kommuner .	tertia 2	Avd-c A.K
	Skriva fram en mat och måltidsriktlinje - och säkerställa att alla verksamheter arbetar med mat och måltider på samma sätt och öka fokuset på hela måltidsupplevelsen.	Tertia 1	Avd-c A.K
	Införa riktlinjen för uppföljning och kvalitet som säkrar en skärpt uppföljning av hälso och sjukvård, avtal och tillsyn i verksamheter och säkerställer efterlevnad av avtal och verksamhetsuppdrag oavsett utförare med "måltidsupplevelsen" som särskilt tema. (<i>indikator andel verksamhetsuppföljningar med godkänt resultat, läkemedelsavvikelser</i>)	tertail 1	Avd-c AK
En god och nära vård	Säkerställ innehållet i överenskommelsen om läkarmedverkan - Säkerställ att brukarna får den läkarvård som bedöms nödvändig, och att läkarmedverkan bidrar till hög vårdkvalitet för de boende/brukare, samtidigt som samarbetet mellan vårdgivare, läkare och omsorgspersonal fungerar effektivt och uppfyller verksamhetens behov. (<i>Indikator dokumenterad smärtskattning sista levnadsveckan</i>)	Tertia 2	Avd- c VB-K Avd-c A.K Avd.C.ÖV
	Åstadkom en omställning mot en effektiv och nära vård. Detta i syfte att möta behovet av somatiska vårdplatser. d v s utifrån dels korttidsvård, dels ord vård-och omsorgsplatser i nära samverkan med primärvården och närsjukvården.(<i>Indikator medelvärdetid korttidsplatser/vistelse (antal vård dygn)</i>)	tertia 3	Avd- c ÖV Avd-c VB-K Avd -c AK avd-C P.U
	Öka det rehabiliterande och stödjande förhållningssättet inom hemtjänst och vårdboende i syfte att förbättra livskvaliteten och bevara och stärka individens förmågor.	Tertail 4	Avd- c ÖV avd-C A.K Avd.C. A.K

	Öka andel legitimerad personal syftar till att stärka kompetensen och kvaliteten inom vård- och omsorgsverksamheterna. <i>(Indikator Antal patienter per patientansvarig SSK , vårdboendestad (PAS))</i>	Tertial 4	Avd-c VB-K Avd -c AK Avd-c ÖV
	Stärkas demensvården genom bred kunskapshöjning och utökning av antalet vårdboendepplatser för demenssjukdom.	tertail 3	Avd- c VB.K Avd-c PU avd-c A.K
Säkra kompetensförsörjningen i äldreomsorgen	Samarbeta med utbildningsanordnare för att säkerställa att utbildningarna motsvarar behoven och kraven inom äldreomsorgen och för att främja rekryteringen av nya medarbetare. <i>(Indikator Andel utfört i äldreomsorgslyftet)</i>	tertail 2	Enhetschef kompetens- försörjning
	Säkra välfärdens kompetensförsörjning genom att säkra språkkunskaper, ändamålsenlig användning av äldrelyftet samt riktade medel för kompetensförsörjning	tertail 3	Enhetschef kompetens- försörjning
	Öka andelen undersköterskor i nämndens utförarverksamheter - I syfte till att stärka kompetensen och kvaliteten inom vård- och omsorgsverksamheterna. (andel USK med skyddad yrkestitel)	tertail 4	Avd- c ÖV Avd-c VB-K Avd -c AK
	Anställ ungdomar från ung omsorg till minst två verksamheter i syfte att stärka attraktiviteten av omsorgsyrken	Tertail 4	Avd- c ÖV Avd-c VB-K
	Skapa strukturer och modeller för uppföljning av kompetenskrav i avtal och genomföra minst 2 uppföljningar av dessa - med fokus på andel delade turer och heltidsarbetade tillsvidareanställda. <i>(Indikator Heltidsarbetande tillsvidareanställda, Minska antalet delade turer)</i>	Tertail 3	Enhetschef kompetens- försörjning Avd.C A.K

Ekonomi

Kommunövergripande mål: En hållbar ekonomi

	Aktivitet	Slutfört	Ansvarig
Hållbar ekonomi	Omförhandla välfärdskontraktet - genomför effektiviseringar och säkerställa en kostnadskontroll genom att identifiera och eliminera onödiga kostnader, optimera resursanvändningen och effektivisera arbetsprocesser samtidigt som kvaliteten på vård och omsorg upprätthålls. <i>(indikator hemtjänsttimmar, resultatförändring månad)</i>	tertail 4	Vård och omsorgsdirektör
	Utveckla förmågan att strategiskt styra och följa upp uppnådd investeringsgrad. <i>(indikator uppnådd investeringsgrad)</i>	tertail 2	Avd-c PU
	Effektivisera administrationen - genomföra utredning av ny arbetsorganisation med minskade stödresurser enligt fördelning av ekonomiskt besparing från Vård och Omsorgsdirektören.	Tertial 4	Avd- C P.U Avd. C A.K Avd.C V.K Avd.C ÖV

			Enhets.C E.C Enhets C K Enhetsc C K.K
--	--	--	---

Verksamhet

Kommunövergripande mål: En organisation med hög produktivitet och effektivitet

Nämndmål	Aktivitet	Slutfört	Ansvarig
Innovativ organisation som klarar dagens och framtidens utmaningar	Inför digital hemtjänst inom egenregi (<i>Indikator digital tillsyn hemtjänst</i>)	Tertial 3	Avd.C ÖV
	Genomföra en översyn för att om möjligt avveckla trygghetsboenden med ingen, eller låg beläggning, och samtidigt behålla och utveckla trygghetspunkter som är en central del av områdesbaserad vård i hemmet.	tertia 2	Avd-c PU
	Effektivisera och digitalisera handläggningen av myndighetbeslut för att klara en ökning av andel 80 åringar på 35% (<i>Indikator - Handläggningstid från ansökan till beslut särskilt boende, hemtjänst,)</i>)	tertia 4	Avd-c M
	Öka användningen av tillsyn med digital teknik dag- och/eller nattetid och säkerställ att den finns tillgängligt för äldre som bor i särskilt boende (<i>Indikator Med hjälp av Beata minska den fysiska tillsynen, Tillsyn med digital teknik dag- och/eller nattetid finns tillgängligt</i>)	tertia 4	Avd.C PU Avd.C VB-K
	Ny webb/intranät - överföra samtliga webb sidor till det nya webbverktyget och samtidigt rensa och kvalitetssäkra innehållet på sidorna.	tertia 4	Enhetschef Kansli och.Kommunikation
Effektivt Nyttjande av befintliga tjänster	Öka beläggningsgraden på SÄBO och Trygghetsboende (<i>Indikator beläggningsgrad särbo, trygghetsboende</i>)	Tertial 4	Avd.C M
En egenregi som är referens	Förbättra och effektivisera bemanningsplaneringen och minska resurstiden på vårdboende <i>inför dygnsvila</i> (<i>Indikator resurstid</i>)	tertia 3	Avd- c VB-K
	Utveckla och säkerställ arbetet inom HSL genom att införa nya arbetssätt som anpassar sig till behovet av en nära vård. Stärk de befintliga professionerna och utveckla arbetsmetoder för att integrera nya professioner på ett effektivt sätt.	Tertial 4	Avd-c ÖV Avd- c VB-K
	Öka nyttjandegraden i hemtjänsten (<i>indikator nyttjandegrad</i>)	Tertial 4	Avd- c Ö:V
	Sänk kostnaderna och sjukfrånvaron för timavlönade - och skapa en nära uppföljning av timavlönades prestationer och frånvaro (<i>Indikator sjukfrånvaro timavlönade</i>)	Tertial 2	Avd-c ÖV Avd- c VB-K

	Öka andelen fast anställda sjuksköterskor och minska andelen bemanningsjuksköterskor - och skapa attraktiva anställningsvillkor för legitimerad personal som minskar personalomsättningen (<i>indikator bemanningssjuksköterskor</i>)	Tertial 2	Avd-c ÖV Avd- c VB-K
	Implementera ett klusterbaserat arbets sätt i pilotform inom vårdboenden och öppna vårdformer i geografiskt eller funktionellt sammanhängande kluster. Inom ramen för detta projekt ska samtliga medarbetare ha rätt till heltidstjänst.	Tertial 4	Avd-c ÖV Avd- c VB-K
	Ställ successivt om mottagningskök inom egenregin till lägst tillredningskök och ställ om till färdiga matlådor inom öppna verksamheter. Inför FAMM modellen i samtliga vårdboenden och trygghetsboenden, Genomför en professionsdelning och bemanna köken i samarbete med arbetsmarknad och integrationsförvaltningen och säkra rätt kompetens för att höja måltidsupplevelsen.	Tertial 4	Avd-c ÖV Avd- c VB-K

Medarbetare

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

Nämndmål	Aktivitet	Budget post	Slutfört	Ansvarig
Goda arbetsplatser <i>Varje medarbetare känner arbetsglädje och stolthet samt har inflytande och möjlighet att utvecklas.</i>	Genomför fem piloter för att undersöka förutsättningarna för att förbättra medarbetarnas arbetsvillkor och minska sjukfrånvaro, exempelvis genom olika arbetstidsmodeller eller ökat medarbetarinflytande över schemaläggning. (<i>Indikator HME</i>)		tertial 4	Avd-c ÖV Avd- c VB-K
	Utveckla arbetet med Suntarbetslivs åtta friskfaktorer med koppling till resultatet i medarbetarundersökningen och därmed sänka sjukfrånvaron och personalomsättningen. (<i>Indikator sjukfrånvaro</i>)		tertial 4	Avd chef och underordnade chefer

	Öka andelen skyddsombud inom samtliga verksamheter i samverkan med fackliga företrädare Stärk alla medarbetares delaktighet och tydliggöra ansvar och befogenheter inom uppdrag och anställning med stöd av APT material		tertiäl 2	Avd chef och underordnade chefer
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>	Stärk chefsförsörjningen Uppdraget syftar till att skapa en ändamålsenlig chefsförsörjning samt goda organisatoriska förutsättningar för chefer att utöva ett gott ledarskap. Revidera chefsuppdragen; verksamhetschef och enhetschef (<i>indikator antal medarbetare/chef och chefsindex</i>)		tertiäl 4	HR-chef
	Inför modellen för uppföljning av chefer och använd ledarskapsmodulen i medarbetarundersökningen och därmed säkerställa chefers förutsättningar.		tertiäl 4	Avd chefer och områdeschefer

Kommunövergripande mål: Hållbar kompetensförsörjning

Nämndmål	Aktivitet	Slutfört	Ansvarig
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>	Implementera projektet kompetensresan inom förvaltningen Implementera nytt systemstöd och arbetssätt för strategisk kompetensplanering, kompetensutveckling och karriärplanering	tertiäl 4	HR-chef Avd chef planering och utv
	Utveckla lönebildningsprocessen Genomför löneanalys och för dialog om den med berörda parter Ge förutsättningar till att alla ser kopplingen mellan prestation, måluppfyllelse och löneutveckling Tillse att löneutrymmet används ändamålsenligt	tertiäl 3	HR-chef
	Fortsätta arbetet med karriärvägar inom hela förvaltningen Breddinföra karriärvägar för samtliga yrkeskategorier (indikator pensionsålder)	tertiäl 4	HR-specialist komptensuveckling Samtliga chefer

	<p>Fortsätta och utveckla projekt kompetenskedjor inom öppna vårdformer och vårdboende Skapa nya roller och arbetssätt utifrån arbetsuppgiftsdifferentiering. Genom kompetensutvecklande insatser i service öka andelen servicebiträden som utför icke vård- och omsorgsarbete. Projektet ska ge förutsättningar för arbetsmarknadsanställningar och reguljär anställning</p>		<p>Avd-c ÖV Avd- c VB-K</p>
	<p>Stärka anställningsvillkoren, arbetsgivarvarumärket för att attrahera rätt yrkesgrupper Genom samarbete med utbildningsanordnare, deltagande i mässor samt att genomföra riktade kampanjer (indikator andel heltidsanställningar, andel delade turer, personalavgångar externt)</p>	<p>tertia 4</p>	<p>Enhetschefer PIR kommunikatö r</p>
	<p>Implementera bemanningshandboken Skapa delaktighet och förståelse hos medarbetare och chefer och avveckla delade turer inom särskilt boende i egenregion. (indikator andel delade turer,)</p>	<p>tertia 2</p>	<p>Avd-c ÖV Avd- c VB-K och underordnade chefer</p>
	<p>Följ upp och utvärdera effekterna av genomförda utbildningar Tillse att medel inom äldreomsorgslyftet och andra ekonomiska satsningar förbättrar kvalitén i verksamheterna.</p>	<p>tertia 4</p>	<p>Enhetschef. E.K</p>
	<p>Arbeta aktivt för språkfrämjande arbetsplatser för att stärka kunskaper i svenska språket. Sker genom exempelvis språkkombud, utbildning för språkstödjare och handledare och chefer</p>	<p>tertia 4</p>	<p>Avd-c ÖV Avd- c VB-K Enhetschef S:kompetensfö rsörjning</p>