



# Verksamhetsplan 2026-2030

**Fastställt av** socialnämnden

**Framtagen av** socialförvaltningen

**Datum** 2025-12-03

**Gäller** 2026

**Ärendenr** Verksamhetsplan 2026 och framåt

**Version** [1.0]

# Verksamhetsplan 2026–2030

## Innehåll

<b>1 Verksamhetsplanens syfte och funktion.....</b>	<b>2</b>
<b>2 Verksamhetsbeskrivning .....</b>	<b>2</b>
2.1 Nämndens uppdrag .....	2
2.2 Nämndens nuläge .....	3
<b>3 Prioriteringar och mål.....</b>	<b>5</b>
3.1 Regionfullmäktiges prioriteringar .....	5
3.2 Uppdrag .....	8
3.3 Nämndens mål.....	9
<b>4 Omvärldens påverkan på vårt uppdrag .....</b>	<b>13</b>
<b>5 Övriga utvecklingsområden.....</b>	<b>15</b>

## 1 Verksamhetsplanens syfte och funktion

Förvaltningens verksamhetsplan tas fram utifrån Region Gotlands mål och budget som bland annat innehåller regionfullmäktiges prioriteringar, regionfullmäktiges mål, ekonomiska förutsättningar samt nämndspecifika uppdrag. Syftet med verksamhetsplanen är att synliggöra den styrning som sker från regionfullmäktige och nämnder till förvaltning så att den blir känd och verkställd av förvaltningens verksamheter. Förvaltningens verksamhetsplan ger ledning och stöd i verksamheternas planering. Planen har ett femårsperspektiv och revideras årligen. Verksamhetsplanen fastställs av nämnd.

Övriga underlag som ligger till grund för verksamhetsplanen är förvaltningens nulägeskarta samt [Region Gotlands omvärldsanalys](#) och [gemensamma planeringsförutsättningar](#).

## 2 Verksamhetsbeskrivning

### 2.1 Nämndens uppdrag

**Socialnämndens uppdrag** är att bidra till goda livsvillkor för människor som vistas på Gotland. Detta ska ske i enlighet med gällande lagstiftningar\* och nämndens reglemente. Uppdraget innebär att arbeta hälsofrämjande, förebyggande och stödjande till:

- personer med funktionsnedsättning
- barn och ungdomar
- personer med skadligt bruk eller beroendeproblematik
- personer med samsjuklighet
- personer med behov av ekonomiskt stöd
- våldsutsatta och våldsutövare
- personer med behov av hemtjänst
- personer med behov av särskilt boende
- personer med behov av hemsjukvård

#### \*Gällande lagstiftningar

- Socialtjänstlagen (SOL)
- Lagen om särskild service (LSS) - Lagen om vård av unga (LVU)
- Lagen om vård av missbrukare (LVM)
- Föräldrabalken
- Hälso- och sjukvårdslagen (HSL) - Patientdatalagen (PDL) - Patientsäkerhetslagen (PSL) - Bostadsanpassningslagen (BAB) - Lagen om valfrihet (LOV)

## 2.2 Nämndens nuläge

Socialförvaltningen bidrar till goda livsvillkor för människor som vistas på Gotland genom att säkra värdeskapande processer för att: - Arbeta hälsoförebyggande och erbjuda insatser utan biståndsbeslut till medborgare och ge stöd till anhöriga.

- Utredda behov och bedriva äldreomsorgsverksamhet av god kvalitet inom särskilt boende, hemtjänst och hemsjukvård. - Utredda behov och stödja förutsättningar för ett självständigt liv och möjliggöra socialt deltagande inom omsorg om personer med funktionsnedsättning (LSS/SoL) och individ- och familjeomsorgen (SoL). - Utredda ansökningar och anmälningar och ge insatser till barn och familjer enligt SoL och LVU.

- Familjerätt och adoption - Familjerådgivningen

- Utredda ansökningar och anmälningar och ge insatser till person med beroendeproblematik enligt SoL och LVM.

- Utredda ansökningar och bevilja ekonomiskt bistånd.

- Genom socialjouren erbjuda akutstöd vid svåra situationer. - Förebygga och utreda våld och ge insatser till våldsutsatta och förövare. - Bedriva kommunal hälso- och sjukvård enligt HSL inom hemsjukvård, särskilt boende och omsorg om personer med funktionsnedsättning.

- Ansvarig för lagstiftade boendeformer.

- Samverkan med övriga förvaltningar, myndigheter och organisationer.

Socialförvaltningen möter dagligen mer än 1000 personer med olika behov av stöd. Varje möte är en pusselbit i den enskilda brukarens, klient, patient eller anhöriges liv och vardag. Genom värdeskapande processer, rättssäkra beslut och individuell insatsplanering bidrar förvaltningen till goda livsvillkor för människor på Gotland. Brukarundersökningar och en nationell jämförelse visar på goda resultat men även förbättringspotential (se tabeller nedan gällande Brukare/Klienter/Patienter). Vi behöver fortsätta arbeta med att utveckla och förbättra våra insatser tillsammans med våra brukare, klienter, patienter och anhöriga.

Inom förvaltningen arbetar i dag ca 1700 medarbetare, utöver dessa finns privata verksamheter inom hemtjänst, särskilt boende, daglig verksamhet och boende för personer med funktionsnedsättning och familjerådgivning. Förvaltningens medarbetare upplever sitt arbete som meningsfullt och medarbetarengagemanget uppgår till 80% i medarbetarundersökningen (2024). Förvaltningens sjuktal ligger högt och det pågår ett aktivt arbete för att öka frisknärvaron. (Se tabeller nedan gällande Medarbetare).

För 2025 har socialförvaltningen ett bra ekonomiskt läge och ett prognostiserat överskott på 25 mnkr mot budget. Detta beror på ett stort arbete med bemanning efter behov samt hög ekonomisk medvetenhet i organisationen. Förvaltningen har också fått budgettillskott till LSS-verksamheten samt fått del av statsbidrag.

För 2026 finns möjlighet att nå en ekonomi i balans, dock kommer ett nytt särskilt boende att tas i drift under året. Detta kommer att medföra stora kostnadsökningar, både vad gäller drift och ökade hyreskostnader. Ökningen bedöms kunna finansieras med tillskottet från resursfördelningsmodellen.

Inom omsorgen om personer med funktionsnedsättning ses stora ekonomiska utmaningar och en tydlig underfinansiering. (Se tabeller nedan gällande Ekonomi).

Brukare/Klienter/Patienter	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Mål
Brukarbedömning daglig verksamhet LSS - Brukaren trivs alltid på sin dagliga verksamhet, andel (%)	85	i.u.	85	i.u.	84		80-100
Brukarbedömning gruppbostad LSS - Brukaren känner sig trygg med alla i personalen, andel (%)	i.u.	66	i.u.	69	i.u.		80-100
Brukarbedömning servicebostad LSS - Brukaren får bestämma om saker som är viktiga hemma, andel (%)	i.u.	87	i.u.	81	i.u.		80-100
Brukarbedömning barn- och ungdomsvård IFO - helhetssyn, andel (%)	75	60	81	81	95		80-100
Brukarbedömning barn- och ungdomsvård IFO vårdnadshavare - helhetssyn, andel (%)	82	90	84	84	92		80-100
Brukarbedömning ekonomiskt bistånd IFO - helhetssyn, andel (%)	100	96	i.u.	98	92		80-100
Brukarbedömning individ- och familjeomsorg totalt - helhetssyn, andel (%)	89	85	81	89	93		80-100
Brukarbedömning hemtjänst äldreomsorg - helhetssyn, andel (%)	92	i.u.	92	90	88	88	80-100
Brukarbedömning särskilt boende äldreomsorg - helhetssyn, andel (%)	90	i.u.	85	86	87	86	80-100
Patientundersökning - Sammantagen nöjdhet HSV (%)	97	i.u.	99	i.u.	99		80-100
Patientundersökning - Delaktighet i planeringen och beslut om vård HSV (%)	68	i.u.	75	i.u.	62		80-100

Myndighet	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Mål
Väntetid i antal dagar från beslut till första erbjudna inflyttningsdatum avseende boende enl. LSS § 9.9, medelvärde	i.u.	111	377	289	102		90 (individ 120)
Väntetid i antal dagar från ansökningsdatum till första erbjudet inflyttningsdatum till särskilt boende, medelvärde	33	28	43	77	82	39	95 (individ 125)
Medianvårdtid i särskilt boende äldreomsorg, antal dagar	691	639	557	615	704		

Medarbetare	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Mål
Medarbetarengagemang (HME) hemtjänst äldreomsorg - Totalindex	80	80	75	79	78		70
Medarbetarengagemang (HME) individ- och familjeomsorg - Totalindex	79	79	81	82	80		70
Medarbetarengagemang (HME) omsorg om personer med funktionsnedsättning - Totalindex	79	82	81	81	81		70
Medarbetarengagemang (HME) särskilt boende äldreomsorg - Totalindex	76	78	80	78	76		70
Medarbetarengagemang (HME) myndighetsavdelningen - Totalindex	79	78	81	i.u.	81		70
Medarbetarengagemang (HME) hemsjukvården - Totalindex	77	78	82	i.u.	86		70
Socialförvaltningen (HME) - Totalindex	79	79	80	81	80		70
eNPS	-12	-11	-7	-10	-18		> f.år
Sjuktal, ackumulerat (%)	9,22	8,46	8,82	7,96	7,55		7,20
Sjuktal äldreomsorgen, ackumulerat (%)	10,86	9,95	10,68	9,53	8,05		7,20
Andelen grundutbildade i omvårdnad/omsorg (%)	68,4	68,3	68,2	67,3	68		75,00

Ekonomi	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Mål
Nettokostnadsavvikelse individ- och familjeomsorg, (%)	24,5	16,3	15,6	11,3	6,5		-
Differens mot budget IFO (54) tkr	-11 742	-6 382	7 070	-2 536	-1 825		0
Nettokostnadsavvikelse LSS, (%)	-12,1	-10,8	-8,6	-8,6	-10,4		-
Differens mot budget - Insatser enligt LSS (53) tkr	-16 723	-18 713	-33 912	-50 305	-59 464		0
Nettokostnadsavvikelse äldreomsorg, (%)	-5,2	-5,8	-8,8	-7,4	-9,1		-
Differens mot budget Vård och omsorg (52) tkr	39 790	56 031	66 613	53 089	37 476		0

**Resultat-färgerna** i tabellerna är hämtade från kolada.se och bygger på nationell jämförelse.  
Orange = 25% lägst resultat, Grå = 50% mitten, Blå = 25% bäst resultat, Vit = inga nationella jämförelsesiffror.  
Rosa = negativt resultat mot budget, Ljusgrön = positivt resultat mot budget.

**Mål-färgerna** visar måluppfyllelse i förhållande till målvärdet  
Grön = uppfyller, Gul = nära/delvis, Röd = uppfyller ej

### 3 Prioriteringar och mål

[Region Gotlands styrmodell](#) är politikens verktyg för att styra Region Gotlands verksamheter. I styrmodellen uttrycks bland annat Region Gotlands vision samt regionfullmäktiges prioriteringar och mål. Både prioriteringarna och målen anger vad Region Gotland ska prioritera för att utveckla Gotland och skapa bästa möjliga livskvalitet för alla som bor och verkar på Gotland.

Regionfullmäktiges prioriteringar är koncerngemensamma prioriteringar som gäller under fyra år. Regionfullmäktiges mål kan vara koncerngemensamma eller nämndspecifika. Nämnderna ansvarar inför regionfullmäktige att verkställa regionfullmäktiges mål.

#### 3.1 Regionfullmäktiges prioriteringar

Region Gotland ska prioritera god arbetsmiljö genom aktivt ledarskap och medarbetarskap

##### Taggar

03 Hälsa och välbefinnande, 04 God utbildning för alla, 05 Jämställdhet, 08 Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt

##### Insats

De 8 friskfaktorerna

##### Beskrivning:

I det strategiska HR-nätverket i Region Gotland har samtliga förvaltningar under ledning av HR direktör tillsammans överenskommit att prioriteringen god arbetsmiljö ska drivas i riktning mot de åtta friskfaktorerna som Sunt arbetsliv identifierat. Sunt arbetsliv är en ideell organisation som drivs partsgemensamt av SKR och de fackliga organisationerna. De åtta friskfaktorer har stöd i aktuell forskning och utgör tillstånd som gör att vi mår bra och presterar på arbetet. Faktorerna är: a) rättvis och transparent organisation, b) närvarande, tillitsfullt och engagerat ledarskap, c) delaktighet och inflytande, d) välutvecklad kommunikation och återkoppling, e) prioritering av arbetsuppgifter, f) kompetensutveckling hela arbetslivet, g) systematiskt arbetsmiljöarbete i vardagen, h) tidiga insatser och arbetsanpassning.

Insatser utifrån de åtta faktorerna stöds av Region Gotlands styrdokument inom området och kommer att formuleras i en gemensam handlingsplan. Förflyttningen inom området följs upp genom medarbetarundersökningen och sjuktagen. Det forskningen visar är att organisationer med låg och stabil sjukfrånvaro har mycket gemensamt, och kännetecknen kallas friskfaktorer. När det finns organisatoriska förutsättningar för att friskfaktorer ska fungera väl i vardagen, mår medarbetare bra, utvecklas och orkar prestera. På så sätt kopplar friskfaktorerna ihop bra arbetsmiljö med att verksamheten når målen, och blir en attraktiv arbetsplats.

Regionstyrelseförvaltningen kommer arbeta utifrån denna gemensamma grund i riktning mot prioriteringen.

Digital introduktionsutbildning

##### Beskrivning:

Nya medarbetare genomgår regiongemensam digital introduktionsutbildning i friskfaktorer med koppling till medarbetarskapsstrategin, samt nya chefer genomgår regiongemensam digital introduktionsutbildning för chefer i friskfaktorer med koppling till ledarfilosofin.

Genomföra pulsmätningar kopplat till friskfaktorer

##### Beskrivning:

Genomföra pulsmätningar kopplat till friskfaktorer för att få en mer helhetlig bild av medarbetarnas arbetsmiljö.

## Region Gotland ska prioritera samverkan och planering av beredskapsarbetet

### Taggar

03 Hälsa och välbefinnande, 11 Hållbara städer och samhällen, 16 Fredliga och inkluderande samhällen

### Insats

Öka kunskap kring civil beredskap

#### Beskrivning:

Grundläggande digital utbildning för alla medarbetare.

Genomföra målgruppsanpassad utbildning för berörda chefer och medarbetare inom regionens beredskapsarbete (digitalt och fysiskt)

Uppdatera Risk- och sårbarhetsanalyser (RSA)

#### Beskrivning:

Uppdatera RSA. Identifiera samhällsviktig och kritisk verksamhet vid störningar.

Kontinuitetshandling

#### Beskrivning:

Implementera rutiner för att skydda och upprätthåll kritisk verksamhet vid störningar

Krisledning

#### Beskrivning:

Säkerställa en effektiv krisorganisation med en uppdaterad krishandlingsplan och samordning av kontinuitetsplaner.

## Region Gotland ska prioritera en skyndsam energi- och klimatomställning

### Taggar

06 Rent vatten och sanitet för alla, 07 Hållbar energi för alla, 12 Hållbar konsumtion och produktion, 13 Bekämpa klimatförändringarna, 14 Hav och marina resurser, 15 Ekosystem och biologisk mångfald

### Insats

Främja regionövergripande samverkan och samordning som stöder förvaltningarnas klimat- och miljöarbete genom ett internt koncerngemensamt nätverk och ett externt forum.

#### Beskrivning:

Arbete pågår och är beslutat av regionfullmäktige och koncernledningsgruppen.

Stärka beställarkompetensen för ökad miljömässig hållbarhet.

#### Beskrivning:

Syftet är att minska vår klimatpåverkan genom att öka den miljömässiga hållbarheten i våra inköps- och upphandlingsprocesser. För att göra det behöver vi på olika sätt höja beställarkompetensen inom koncernen. Att utvärdera klimatpåverkan av produkter och tjänster innan vi köper dem, välja leverantörer som arbetar hållbart, och främja cirkulär ekonomi genom att prioritera återanvändbara och resurssnåla alternativ är exempel på områden som insatsen berör.

Främja kunskapshöjning om klimat- och miljöfrågor hos medarbetare

#### Beskrivning:

Medarbetarnas kunskap om hur Gotland minskar utsläpp av växthusgaser, stärker motståndskraften mot klimatförändringens konsekvenser och bidrar till energi och klimatomställning behöver höjas.

## Region Gotland ska prioritera ett hållbart växande Gotland

### Taggar

06 Rent vatten och sanitet för alla, 09 Hållbar industri, innovationer och infrastruktur, 11 Hållbara städer och samhällen, 12 Hållbar konsumtion och produktion, 13 Bekämpa klimatförändringarna, 15 Ekosystem och biologisk mångfald

### Insats

Ta fram en markstrategi

#### Beskrivning:

Syftet med en markstrategi är att stärka och möjliggöra kommunens framtida utveckling genom ett strategiskt och långsiktigt arbete med kommunens markägande. Markstrategin visar den långsiktiga inriktningen för det kommunala markinnehavet och ska säkerställa att kommunen har tillräckligt med mark för att kunna växa och utvecklas. Syftet är också att redogöra för vilka strategier, riktlinjer och/eller andra styrande dokument som gäller för kommunens mark och markförsörjning.

Socialförvaltningen bidrar genom våra boendeplaner för särskilda boenden och bostad med särskild service.

## Region Gotland ska prioritera hälsofrämjande arbete och utveckla tidiga förebyggande insatser

### Taggar

01 Ingen fattigdom, 02 Ingen hunger, 03 Hälsa och välbefinnande, 04 God utbildning för alla, 05 Jämställdhet, 08 Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt, 10 Minskad ojämlikhet

### Insats

Samverkan mellan skola, vård och omsorg för att främja hälsa genom hela livet

#### Beskrivning:

Vi samverkar utifrån trygga och goda uppväxtvillkor samt omställningen till ett starkt hälsosystem som fokuserar på hälsofrämjande och förebyggande insatser.

Projektet En hållbar socialtjänst på Gotland (ny socialtjänstlag)

STY-26959-v.3.0 Region Gotlands färdplan - Hälsa genom hela livet

Främja social gemenskap

#### Beskrivning:

Vi erbjuder mötesplatser och insatser som främjar social gemenskap och motverkar utanförskap, fysiskt så väl som organisatoriskt. Vi främjar delaktighet och inflytande i våra verksamheter, internt och externt, och ökar kunskaperna om normer och deras betydelse för gemenskap.

Främja rörelserikedom

#### Beskrivning:

Vi utgår från en helhetssyn på människan och de perspektiv på fysisk aktivitet som rörelserikedom (physical literacy) erbjuder, med fokus på människors relation till rörelse och fysisk aktivitet genom hela livet. Vi skapar en hållbar samhällsutveckling genom att skapa och sprida kunskap om hur man sätter fokus på kvaliteten i rörelseupplevelsen vid utveckling av platser, program och personer.

Regionfullmäktiges prioriteringar är politiska prioriteringar under 2024–2027. Prioriteringar har en direkt koppling till Region Gotlands hållbarhetsarbete och insatserna som sker inom respektive prioritering bidrar till målen i den regionala utvecklingsstrategin och de globala hållbarhetsmålen. Prioriteringarna får kraft och når förflyttning genom insatser. Insatserna kan vara nämndspecifika eller genomföras i samarbete med flera nämnder.



### 3.2 Uppdrag

Uppdrag till socialdirektören i oktober 2025. Se över och föreslå vad socialförvaltningen kan göra mer än idag för att bekämpa barnfattigdomen. Uppdraget ska redovisas i juni 2026

Uppdrag till socialdirektören i september 2025. Utifrån ett ökat behov av insatser har socialnämnden gett förvaltningen i uppdrag att utöka Dagverksamhet för personer med demens för att kunna möta upp behoven. Uppdraget redovisas första kvartal 2026.

Uppdrag till socialdirektör i september 2025. Utreda och föreslå hur en förebyggande verksamhet riktad till äldre kan utvecklas i samarbete med organisationer och civilsamhället. Uppdraget syftar till att utveckla och driva arbetet vidare utifrån nya socialtjänstlagens intentioner. Uppdraget redovisas i april 2026.

Uppdrag till socialförvaltningen i september 2025. Se på möjligheten att införa fler insatser utan behovsprövning (IUB) inom hemtjänst. Uppdraget syftar till att utveckla arbetet och finna mera insatser som är tillgängliga och långsiktigt förebyggande. Förvaltningen återkommer då konkret förslag finns på insats utan behovsprövning.

Uppdrag till socialförvaltningen och hälso- och sjukvårdsförvaltningen i oktober 2024. Genomföra en översyn av tröskelprincipen i gränssnittet mellan vårdcentral och hemsjukvården. Arbete pågår med gemensamt uppdragsdirektiv och planeras slutrapporteras första kvartal 2026.

Uppdrag till socialdirektör i februari 2024, att utforma ett flerårigt program för att stärka enhetscheferna, så de kan agera som trygga förändringsledare. Aktiviteter är framtagna och följs upp i delårsrapporter och verksamhetsberättelsen.

Uppdrag till socialdirektör i april 2024 att, med beaktande av etiska aspekter, systematiskt kartlägga möjligheterna att med IT och AI frigöra arbetstid från främst administration inom socialförvaltningen. Uppdraget redovisas halvårsvis.

### 3.3 Nämndens mål

Nämndens mål utgörs både av koncerngemensamma mål och nämndmål. Till varje mål finns en beskrivning kring varför målet är prioriterat samt hur förvaltningen tar sig an målet för att nå måloppfyllelse.

#### Andelen medarbetare inom Region Gotland som kan rekommendera sin arbetsplats till andra ska årligen förbättras

Region Gotland behöver arbeta aktivt med sin kompetensförsörjning för att både behålla befintlig personal, men även för att rekrytera nya medarbetare i framtiden. Det finns starka kopplingar mellan i vilken utsträckning medarbetare är villiga att rekommendera sin arbetsplats för andra och väl fungerande arbetsgrupper.

Arbetsmiljön på regionens olika arbetsplatser ska vara god. Det gäller både den fysiska och den psykosociala arbetsmiljön. Den psykosociala arbetsmiljön handlar om allt från hur man trivs med sina arbetskamrater, hur meningsfullt man upplever sitt arbete och sina arbetsuppgifter, hur stort inflytande man har över sin situation och vilka möjligheter det finns till personlig utveckling. Är den psykosociala arbetsmiljön god så är medarbetare som regel mer engagerad och verksamheten blir mer effektiv. För att tillsammans åstadkomma detta behövs ett gemensamt arbete och ett aktivt ledar- och medarbetarskap.

---

#### Aktivitet

##### Kompetensförsörjningsplan - ARUBA

---

#### Beskrivning:

Hur jobbar avdelningen med kompetensförsörjningsprocessen (Attrahera-Rekrytera-Behålla-Utveckla-Avveckla)... utifrån SKR 9 strategier?:

1. Synliggör lön, villkor och förmåner
  2. Stärk chefens förutsättningar att leda
  3. Använd kompetensen rätt
  4. Utnyttja teknikens möjligheter
  5. Rekrytera och attrahera bredare
  6. Främja medarbetarnas utveckling och möjlighet till omställning
  7. Arbeta med friskfaktorer
  8. Underlätta för fler att arbeta mer och längre
  9. Värna arbetstiden
-

### **Region Gotlands koldioxidutsläpp ska minska årligen. Under perioden 2024- 2027 ska den genomsnittliga minskningen uppgå till 15 procent per år**

Målet har bäring på den föreslagna prioriteringen ”En skyndsam energi- och klimatomställning”. Målet ligger i linje med mål i såväl regional utvecklingsstrategi som genomförandeprogram för klimat, miljö och energi.

Redan i dag finns effekter av klimatförändringar som påverkar Gotland, exempelvis vattenförsörjningen. Att minska klimatpåverkande utsläpp är avgörande för framtiden och för att nå ett klimatneutralt Gotland 2040.

---

#### **Aktivitet**

---

Minska användning av bilar (fordon drivna på fossilt bränsle)

##### **Beskrivning:**

Exempelvis gått över till cyklar där det är möjligt.

Införandena av planeringsverktyg inom hemtjänsten och läkemedelsautomater ser vi även kan bidra till minskad bilkörning.

---

### **Andelen barn och unga, personer med funktionsnedsättning samt personer 65 år och äldre som rör sig minst 1 timme/dag ska öka årligen och med totalt 10 procent under perioden 2024-2027**

Fysisk rörlighet är en viktig del i både fysiskt och psykiskt välmående. Många undersökningar visar att många rör sig allt mindre. Inom målet i genomförandepplanen för social välfärd framgår att alla ska röra sig minst 1 h/dag. I fritidsplanen prioriteras tre målgrupper (barn och unga, personer med funktionsnedsättningar samt personer 65 år och äldre) vars ökade rörlighet behöver öka. För detta mål har förvaltningens medarbetare begränsad rådighet och samma mål bör därför gälla även för barn- och utbildningsnämnden samt gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden.

---

#### **Aktivitet**

---

Inspiration och motivation

##### **Beskrivning:**

Förvaltningen kan bidra med inspiration och motivation och i vissa fall underlätta möjlighet till vardagsmotion/fysisk rörlighet utifrån egna förutsättningar.

Samverkan med andra aktörer

##### **Beskrivning:**

Utveckla och inleda samarbeten med RF-SISU och idrottsföreningar

---

## Region Gotlands förmåga att upprätthålla sina kritiska verksamheter under minst 2 veckor under fredstida krissituationer och höjd beredskap ska årligen ökas med 3 kontinuitetsplaner per år

Målet har bäring på regionfullmäktiges prioriterade område samverkan och planering av beredskapsarbetet samt ligger i linje med effektmålet "Gotland har god beredskap och förmåga att hantera samhällsstörningar" i den regionala utvecklingsstrategin. Region Gotland står inför en komplex och skiftande hotbild där hybridkrigföring, klimatrisker och hälsohot skapar nya utmaningar och ökar risken för samhällsstörningar. Ö-läget innebär sårbarheter för kritisk infrastruktur såsom el, vatten och kommunikation, samt för transporter av varor och tjänster. För att vi ska klara vårt uppdrag även vid störningar behöver vi intensifiera arbetet med kontinuitetshantering, särskilt för de verksamheter som "alltid" behöver fungera (så kallade kritiska verksamheter).

### Aktivitet

Respektive avdelning säkerställer att framtagna kontinuitetsplaner är uppdaterade, väl kända och täcker de behov som finns.

### Beskrivning:

Alla avdelningar inom socialförvaltningen har framtagna kontinuitetsplaner. För året fokuseras därmed på en kvalitetssäkring av framtagna kontinuitetsplaner.

Respektive avdelning säkerställer att reservrutiner finns framtagna utifrån kontinuitetsplan.

### Beskrivning:

Alla avdelningar inom socialförvaltningen har framtagna kontinuitetsplaner. För året fokuseras därmed på en kvalitetssäkring av framtagna kontinuitetsplaner

Respektive avdelning går igenom åtgärdsplanen kopplad till kontinuitetsplanen och ser till att åtgärder är vidtagna.

### Beskrivning:

Alla avdelningar inom socialförvaltningen har framtagna kontinuitetsplaner. För året fokuseras därmed på en kvalitetssäkring av framtagna kontinuitetsplaner.

## Andelen utbildade undersköterskor/stödassistenter i äldreomsorgen och omsorgen om funktionshindrade ska öka årligen och vara minst 75 procent år 2027

Grunden för att kunna erbjuda vård och omsorg med god kvalitet bygger på stärkt grundkompetens. Den demografiska utvecklingen påverkar tillgången till arbetskraft samtidigt som behov ökar. Kompetensförsörjningen är vår största utmaning och behöver breddas och fortsätta för att kunna möta framtidens behov.

### Aktivitet

Äldreomsorgslyftet

### Beskrivning:

Ta tillvara äldreomsorgslyftets möjligheter

## Sjukfrånvaron inom äldreomsorgen ska minska årligen och totalt med 40 procent under perioden 2024 – 2027

Sjukfrånvaro inom äldreomsorgen har under en period varit hög. Målet är att till 2027 minska sjukfrånvaron till 7,2 %.

### Aktivitet

#### De 8 friskfaktorerna

##### Beskrivning:

I det strategiska HR-nätverket i Region Gotland har samtliga förvaltningar under ledning av HR direktör tillsammans överenskommit att prioriteringen god arbetsmiljö ska drivas i riktning mot de åtta friskfaktorerna som Sunt arbetsliv identifierat. Sunt arbetsliv är en ideell organisation som drivs partsgemensamt av SKR och de fackliga organisationerna. De åtta friskfaktorer har stöd i aktuell forskning och utgör tillstånd som gör att vi mår bra och presterar på arbetet. Faktorererna är: a) rättvis och transparent organisation, b) närvarande, tillitsfullt och engagerat ledarskap, c) delaktighet och inflytande, d) välutvecklad kommunikation och återkoppling, e) prioritering av arbetsuppgifter, f) kompetensutveckling hela arbetslivet, g) systematiskt arbetsmiljöarbete i vardagen, h) tidiga insatser och arbetsanpassning. Insatser utifrån de åtta faktorerna stöds av Region Gotlands styrdokument inom området och kommer att formuleras i en gemensam handlingsplan. Förflyttningen inom området följs upp genom medarbetarundersökningen och sjuktagen. Det forskningen visar är att organisationer med låg och stabil sjukfrånvaro har mycket gemensamt, och kännetecknen kallas friskfaktorer. När det finns organisatoriska förutsättningar för att friskfaktorer ska fungera väl i vardagen, mår medarbetare bra, utvecklas och orkar prestera. På så sätt kopplar friskfaktorerna ihop bra arbetsmiljö med att verksamheten når målen, och blir en attraktiv arbetsplats. Regionstyrelseförvaltningen kommer arbeta utifrån denna gemensamma grund i riktning mot prioriteringen.

#### Digital introduktionsutbildning

##### Beskrivning:

Nya medarbetare genomgår regiongemensam digital introduktionsutbildning i friskfaktorer med koppling till medarbetarskapsstrategin, samt nya chefer genomgår regiongemensam digital introduktionsutbildning för chefer i friskfaktorer med koppling till ledarfilosofin.

#### Genomföra pulsmätningar kopplat till friskfaktorer

##### Beskrivning:

Genomföra pulsmätningar kopplat till friskfaktorer för att få en mer helhetlig bild av medarbetarnas arbetsmiljö.

## Andelen nöjda brukare i gruppbostad LSS ska öka årligen under perioden 2024-2027. Målet är att andelen nöjda år 2027 ska vara 80 procent

Det är viktigt att säkerställa att insatserna är av god kvalitet och skapar värde för de insatsen är till för.

### Aktivitet

#### Arbeta med resultatet i varje verksamhet

##### Beskrivning:

Inom avdelningen OOF ska varje verksamhet arbeta med förankring och förståelse av resultaten. Arbetet inkluderar brukare och personal, och syftar till att förstå vad som behöver förbättras på varje boende.

**Andelen som upplever ett bra och respektfullt bemötande i mottagande av socialnämndens tjänster och insatser ska öka årligen och uppgå till 100 procent år 2027.**

Bemötandet är centralt i alla verksamheter och berör hela förvaltningen. Målet sätter ett tydlig fokus på förvaltningens grunduppdrag – att bidra till goda livsvillkor för människor som vistas på Gotland.

Bemötandet följs och mäts bland annat genom brukarundersökningar, delaktighet i planering av insatser, synpunkter och avvikelser.

---

#### Aktivitet

Ta fram exempel på bristande bemötande utifrån avvikelser och synpunkter inom avdelningen.

#### Beskrivning:

Alla avdelningar går genom och analyserar avvikelser och synpunkter kopplat till bemötande. Baserat på analysen ta fram lärandeexempel för dialog i arbetsgrupper och ledningsgrupper.

---

## 4 Omvärldens påverkan på vårt uppdrag

SKR (Sveriges kommuner och regioner) har tagit fram ett underlag för analys ”Vägval för framtiden 5”. I det beskrivs övergripande områden som påverkar kommuner.

Megatrender eller övergripande globala drivkrafter får allt större påverkan på den lokala och regionala nivån. SKR ser också att rörelserna inom dessa områden går åt olika håll samtidigt, därför väljer de att beskriva dem som spänningsfält.

Tillsammans med spänningsfält ses trender i samhället, pågående och långsiktiga förändringar. De utgör tydliga eller ibland anade mönster i utvecklingen.

Region Gotlandsomvärldsdag pekar ut 6 megatrender som påverkar Gotland; demografisk utveckling, klimat och energi, social sammanhållning, globalisering, teknologisk utveckling och samhällets beredskap.

Socialförvaltningen har valt att föra ihop spänningsfält och trenderna med lokala förutsättningar.

### Demografi

Efterfrågan på välfärdstjänster som skola, barnomsorg, sjukvård och äldreomsorg varierar över tid beroende på befolkningens storlek och ålderssammansättning. Samhällsplanering och finansiering behöver anpassas efter skiftande förutsättningar.

Demografiska utvecklingen påverkar oss genom en åldrande befolkning. En ökad kulturell blandning i hela samhället skapar både möjligheter och utmaningar genom ökade krav på integration, men också en ökning i antal personer i arbetsför ålder.

Samhället behöver att varje invånare tar ansvar för sin egen hälsa utifrån sina förmågor och möjligheter för att kunna klara av framtidens utmaningar. Samtidigt ses alltmer ojämlika livsvillkor inom alla åldrar. Livet går inte ihop och inflation och lågkonjunktur påverkar många möjlighet till deltagande i samhället och att ta ansvar för egen hälsa.

På Gotland yttrar detta sig genom förändrade förutsättningar för skola, vård och omsorg. Vikten av att hantera dessa förändringar är avgörande för att kunna erbjuda en hållbar välfärd för hela Gotland och alla gotlänningar. Vårt Gotland 2040 (den regionala utvecklingsstrategin) och den gemensamma satsningen kring social välfärd blir ett viktigt styrdokument för att möta de demografiska utmaningarna. För förvaltningen är bostadsförsörjningsplanerna viktiga styrdokument för att möta den demografiska utvecklingen.

### **Globalisering och samhällets beredskap**

Globalisering och frihandel har bidragit till ökad ekonomisk tillväxt och minskad fattigdom under de senaste decennierna. Vårt välstånd, i Sverige, har i hög grad byggts upp genom goda internationella förbindelser och en öppen handel med länder runt om i världen. I en mer osäker tid påverkar säkerhets- och ekonomiskpolitiska förutsättningarna för frihandel och global konkurrens. Den globala handeln förändras och begränsas, det påverkar försörjningen av viktiga varor och tjänster hos kommuner och regioner.

Gotland har genom sitt ö-läget en särskild sårbarhet utifrån krisberedskap och tillgång på kritiska resurser. Internt ses ett stort personberoende inom olika kompetensområden. Behovet av en gemensam beredskapsplanering är stort för att kunna säkra vård och omsorg vid brist på resurser.

### **Grön omställning**

Den gröna omställningen går allt snabbare, men fortfarande alltför långsamt. Ny teknik kommer inte ensamt att lösa klimatkrisen. Människors livsstilar och konsumtionsmönster har också stor betydelse för hur väl vi lyckas med omställningen. Det ekologiska fotavtrycket per invånare i Sverige är högt, vilket beror på att vår konsumtion är hög.

Inom Region Gotland finns en hållbarhetspolicy och ett utvecklingsprogram för hållbarhetsfrågor inom regionen. För att socialförvaltningen ska kunna bidra aktivt i den gröna omställningen behövs omfattande resurser och prioritering av klimat i alla upphandlingar och att byggande möter kommande behov av luftkylning och hållbar energianvändning och produktion.

### **Social sammanhållning och värderingar**

Vi har under lång tid upplevt en bred värderingsförflyttning globalt, från kollektiva och konservativa värderingar till mer frihetliga och individuella värderingar. Frågan är om denna utveckling är på väg att bromsas upp och vilka konsekvenser det i så fall får för oss i Sverige.

I internationella jämförelser beskrivs Sverige som det land i världen där värderingar kopplade till sekularisering, valfrihet, självförverkligande, jämställdhet och medbestämmande värderas högst.

Välfärdsbrotten ökar och gängkriminalitet har förändrat hotbilden. När förtroendet för välfärdssamhället sjunker utmanas demokratin. I det stora informationsbruset har det blivit svårare att nå ut med information. Slutna grupper sprider egna värderingar och fakta blandas med faktafel. "Tyckekonomin" breder ut sig och värdet av sanningen minskar. Det brottsförebyggande arbetet behöver lyftas för att motverka utvecklingen av hotbilden och

rädsla för att visa tillhörighet. Nationellt utmanas samhällets rättssäkerhet genom otillåten påverkan av tjänstemän.

Förvaltningen behöver vara särskilt uppmärksamma gällande våra målgrupper som riskerar utanförskap och för att bli utsatta för brott. Vi behöver vara uppmärksamma på hur våra medarbetare utsätts för otillbörlig påverkan. Hot och våld riktat mot medarbetare upplevs öka och allvarlighetsgraden i hoten är hög. Detta står i kontrast till den nya socialtjänstlagens förväntningar på mer tillgänglig socialtjänst.

### **Teknikutveckling**

Digital teknik är verktyg, liksom alla verktyg kan det användas för att lösa problem eller skapa nytta och värde. Men de kan också orsaka skada och skapa splittring. Det som skiljer den nya tekniken från andra verktyg som mänskligheten har utvecklat är att dessa system i kombination med AI har förutsättningar att bli självgenererande och autonoma. Konsekvenserna av detta är svåra att förutse därför är det viktigt att det finns en medvetenhet om de potentiella risker och utmaningar som följer med utveckling.

Ny teknik bidrar inte bara till ett ökat välbefinnande utan förändrar också vårt sätt att leva och hur vi uppfattar vår omvärld, vilket tydliggörs av den ökade användningen av digitala tjänster och nya vägar till kunskap. Stora förhoppningar ställs på att autonoma system och AI ska förändra våra arbetssätt och bidra till lösningar för att hantera samhällsutmaningar som exempelvis en åldrande befolkning och klimatkris.

Verkligheten för socialförvaltningen är att vi i stor utsträckning arbetar med digitala system som inte är sammankopplade och samarbetar. En vardag med autonoma system och AI som stöd upplevs avlägset. Samtidigt som kopplingen till forskningen stärks och socialtjänsten utvecklas till att bli mer kunskapsbaserad har medborgarnas kunskap och tillgång till kunskap ökat exponentiellt. Långa processer, ekonomiska förutsättningar och stora krav på säkerhet skapar ett glapp mellan medborgarnas förväntningar och verksamheternas utvecklingstakt. Det är viktigt att alltid förankra förändrade arbetssätt i nyttokalkyler och satsar på de verktyg som ger bäst effekt.

## **5 Övriga utvecklingsområden**

Förvaltningen har identifierat de viktigaste områdena för verksamhetsutveckling för det kommande året. Utifrån olika förutsättningar och behov kommer avdelningar arbeta med dessa områden under året.

Genom att kartlägga de processer som berör förvaltningens verksamheter utifrån brukarens behov är det lättare att identifiera när saker görs på rätt sätt och när det finns behov av ett förändrat arbetssätt (ex. nya lagstiftningar, införande digitala verktyg). En tydlig process syftar till att skapa värde för medborgarna samtidigt som den bidrar till att säkerställa arbetssätt som följer lagstiftningen och når nämndens mål resurseffektivt. Processer ger förutsättningar för introduktion av nya chefer och medarbetare, och säkra kvaliteten i levererade/våra tjänster/insatser över tid.



## Nationell styrning och nya lagstiftningar

Från nationellt håll påverkas förvaltningen av flera stora förändringar inom de lagstiftningar som vi arbetar utifrån. Detta skapar olika utmaningar och behov av förändringar inom våra avdelningar. Den nya socialtjänstlagen innebär en omställning till en kunskapsbaserad socialtjänst, samt ett fokus på lätt tillgängliga och tidiga insatser – och det ett hälsofrämjande förhållningssätt. Utöver den nya socialtjänstlagen är det stora förändringar inom områden som våld, brottsförebyggande och psykisk hälsa som påverkar delar av förvaltningen i olika grad.

### Ny socialtjänstlag

Projektet *En hållbar socialtjänst på Gotland* initieras i samband med att ny lagstiftning började gälla från 1 juli 2025. Projektet syfte är att styra, driva och följa arbetet med att ta analyserna om nuläget kring socialtjänstens arbete med målområdena *förebyggande, lätt tillgänglig, kunskapsbaserad och jämställd* socialtjänst vidare i arbetet och omställningen som leder till att Region Gotland når intentionerna med socialtjänstlagen. Projektet pågår mellan 2025 och 2028 och förväntas också bidra till att involvera övriga förvaltningar och civilsamhället i omställningen.

### Regionala samverkans- och stödstrukturer RSS

Genom RSS samordnar och stödjer Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) kommunerna i länen och samverkan mellan kommuner och regioner rörande socialtjänst och hälso- och sjukvård.

För socialförvaltningen är RSS en viktig del av nätverkande med Sveriges kommuner och omvärldsbevakningen. Genom RSS drivs en gemensam kunskapsutveckling av Sveriges socialtjänst och kommunala hälso- och sjukvård och den denna samverkan initierar olika utvecklingsarbeten inom förvaltningen.

## Digitalisering

Medborgare ställer högre krav på tillgänglighet och digitala tjänster. Vi behöver även hantera medborgares behov kopplat till välfärd med hjälp av teknik med anledning att det framåt kommer finnas färre personer i arbetsför ålder.

Med hjälp av digitalteknik kan förvaltningen tillgodose flera behov och fortsätta kunna ge information, service och insatser av god kvalitet till medborgare. Det är viktigt att förvaltningen bevakar målgruppernas behov så att tjänster kan utföras på ett efterfrågat och effektivt sätt.