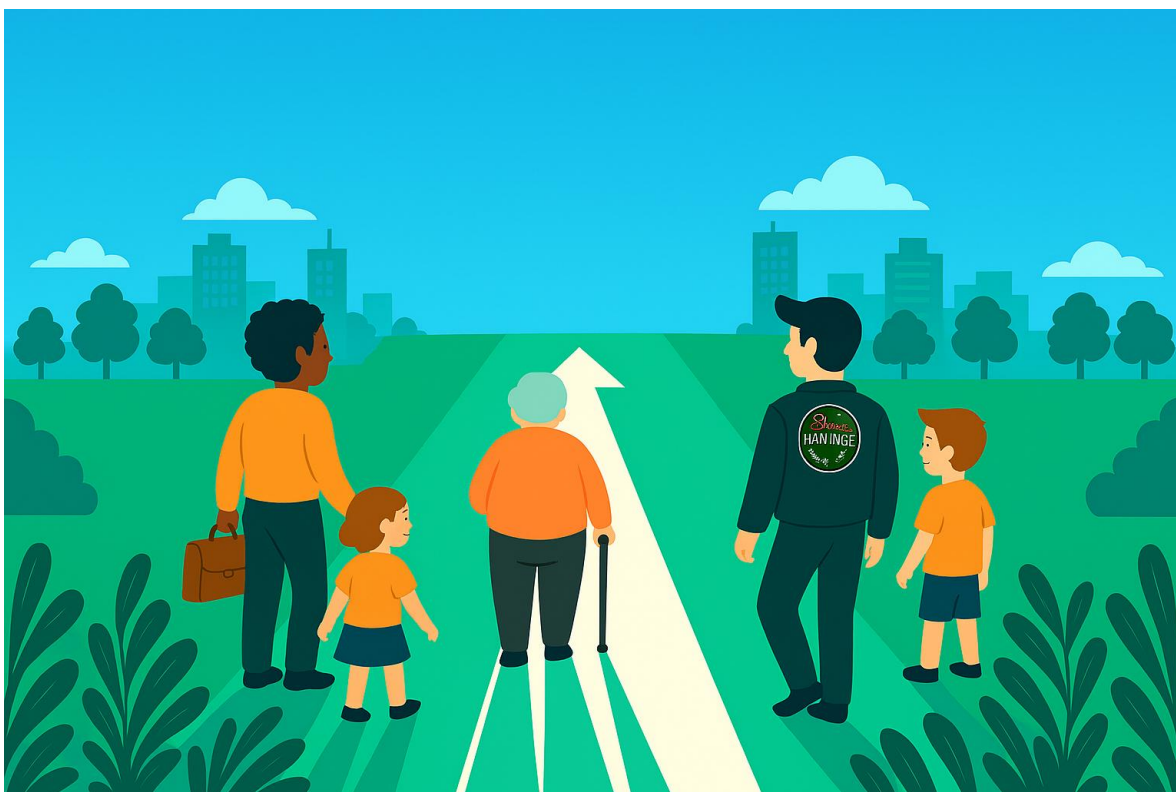


Framtidens socialtjänst i Haninge

- en omställningsplan för 2026–2028





Om dokumentet

Dokumenttyp: Omställningsplan

Dokumentnamn: Omställningsplan för framtidens socialtjänst i Haninge

Beslutad eller godkänd av: Socialförvaltningens utökade ledningsgrupp

Beslutat datum: 2025-12-05

Gäller från datum: 2025-12-05

Ansvarig förvaltning och avdelning: Socialförvaltningen, staben för stöd och utveckling

Ämnesord: Ny socialtjänstlag, omställningsplan, framtidens socialtjänst

Dokumentinformation: Omställningsplan för socialförvaltningen att under åren 2026–2028 ställa om till nya socialtjänstlagens intentioner.

Innehåll

1. Bakgrund	4
2. Socialförvaltningens omställningsområden.....	4
2.1 En mer lätt tillgänglig socialtjänst	5
2.2 En socialtjänst med större fokus på förebyggande och tidiga insatser	5
2.3 En kunskapsbaserad socialtjänst där insatser ger mätbara resultat.....	5
2.4 En socialtjänst som främjar jämlika och jämställda levnadsvillkor	5
2.5 En socialtjänst som präglas av helhetssyn och samverkan.....	5
2.6 En socialtjänst som utgår från individers behov och delaktighet	6
3. Omställningsområden och aktiviteter.....	6
4. Avgränsningar	6
5. Organisation för omställningen	6
6. Brukar driven utveckling som drivkraft i omställningen	7
7. Lokal nulägesanalys	8
8. Lärprocess Framtidens socialtjänst	8
9. Risker och beroenden.....	8
10. Dokumenthantering och diarietföring	8
11. Kommunikation	9
Bilaga 1. Socialnämndens mål	10
Bilaga 2. Socialtjänstens målbild	11
Bilaga 3. Kommunikationsplan	12

1. Bakgrund

Den nya socialtjänstlagen (2025:400) trädde i kraft den 1 juli 2025 och innebär ett omfattande förändringsarbete för kommunernas socialtjänst. Lagens syfte är att stärka socialtjänstens förebyggande arbete, öka tillgängligheten och säkerställa att insatserna vilar på kunskap och beprövad erfarenhet. Ett ökat fokus läggs på tidiga insatser, individens delaktighet och att nå människor innan problem uppstår eller förvärras. En viktig förändring är att socialtjänsten nu ska kunna erbjuda insatser utan föregående behovsprövning. Samtidigt behåller lagen sin karaktär som målinriktad ramlag, vilket ger kommunerna fortsatt flexibilitet att utforma insatser utifrån lokala behov och förutsättningar.

Omställningen till den nya lagen är ett långsiktigt arbete som bör ske i samverkan med andra förvaltningar och samhällsaktörer. För att möta lagens intentioner krävs nya arbetssätt där invånarnas och brukarnas behov står i centrum. Brukar driven utveckling kommer att vara en central drivkraft i detta arbete. Genom att involvera invånare och brukare i utvecklingen av socialtjänstens insatser skapas lösningar som är både relevanta och hållbara.

Omställningsplanen är ett strategiskt styrdokument som ska vägleda socialförvaltningens arbete under perioden 2025–2028. Regeringen har aviserat att statsbidrag kommer att avsättas för omställningen under samma tidsperiod. Planen innefattar sex omställningsområden som tydliggör vilken förflyttning som behöver ske för att nå lagens intentioner, uppfylla socialnämndens mål och leva upp till socialtjänstens målbild. Planen beskriver hur omställningsarbetet ska bedrivas inom socialförvaltningen för att möta den nya lagens intentioner. Omställningsplanen kan komma att revideras vid förändrade behov eller förutsättningar.

2. Socialförvaltningens omställningsområden

Omställningen till den nya socialtjänstlagen ska inte bedrivas som ett separat projekt vid sidan av förvaltningens strategiska arbete och verksamhetsplanering. I stället ska omställningen integreras i det pågående arbetet med att nå socialnämndens mål. De mål som socialnämnden har antagit omfattar i stor utsträckning de förändringar som den nya lagen innebär, och socialtjänstens målbild ligger väl i linje med lagens intentioner.

Omställningsarbetet ska därför utgå från socialnämndens mål och socialtjänstens målbild. Tillsammans med de huvudsakliga förändringarna i den nya socialtjänstlagen utgör dessa grunden för de sex omställningsområden som identifierats. Dessa områden är en sammanvägning av lagens intentioner, nämndens mål och socialtjänstens målbild och ska fungera som vägledning för det fortsatta omställningsarbetet.

Socialförvaltningens omställningsområden:

- En mer lätt tillgänglig socialtjänst.
- En socialtjänst med större fokus på förebyggande och tidiga insatser.
- En kunskapsbaserad socialtjänst där insatser ger mätbara resultat.
- En socialtjänst som främjar jämlika och jämställda levnadsvillkor.
- En socialtjänst som präglas av helhetssyn och samverkan.
- En socialtjänst som utgår från individers behov och delaktighet.



2.1 En mer lätt tillgänglig socialtjänst

En mer lätt tillgänglig socialtjänst innebär att det blir enklare och snabbare att få kontakt med, och ta del av, stöd och insatser från socialtjänsten för att förhindra att problem växer. Detta uppnås genom att sänka trösklarna för att få hjälp, till exempel genom att erbjuda insatser utan behovsprövning, öka tillgängligheten på olika platser och genom digitala lösningar, genom att arbeta mer uppsökande för att nå invånare tidigt, samt att anpassa verksamhet utifrån olika invånares behov.

Det är viktigt att vara väl förtrogen med lokala förhållanden och eventuella hinder som finns i kontakten med socialtjänsten, det vill säga förstå vad som krävs för att olika målgrupper ska uppfatta socialtjänsten som lätt tillgänglig.

2.2 En socialtjänst med större fokus på förebyggande och tidiga insatser

Att socialtjänsten ska ha ett större fokus på förebyggande och tidiga insatser innebär att arbetet förflyttas från att främst hantera akuta och redan uppkomna problem till att i högre grad förhindra att dessa uppstår eller förvärras. Det handlar om att erbjuda stöd i ett tidigt skede, innan svårigheter har vuxit sig stora. Det innebär också ett tätare samarbete med andra aktörer för att tidigt identifiera behov och skapa samordnade insatser. Det förebyggande arbetet är också en fråga för hela kommunen, inte bara socialtjänsten.

2.3 En kunskapsbaserad socialtjänst där insatser ger mätbara resultat

En kunskapsbaserad socialtjänst där insatser ger mätbara resultat innebär att verksamheten utgår från forskning, beprövad erfarenhet och systematisk uppföljning för att säkerställa att insatserna faktiskt gör nytta. Det innebär att socialtjänsten använder metoder och arbetssätt som har stöd i forskning eller dokumenterad erfarenhet, att man samlar in data om insatsernas resultat och att man analyserar dessa för att förbättra kvaliteten. Det kräver att socialtjänsten har strukturer för dokumentation, uppföljning och lärande.

2.4 En socialtjänst som främjar jämlika och jämställda levnadsvillkor

En socialtjänst som främjar jämlika och jämställda levnadsvillkor innebär att verksamheten aktivt arbetar för att alla människor, oavsett kön, ålder, etnicitet, funktionsvariation, socioekonomisk bakgrund eller annan livsomständighet, ska ha likvärdiga möjligheter till ett gott liv. Det handlar om att identifiera och motverka strukturella hinder, diskriminering och ojämlikhet, samt att utforma insatser som är rättvisa, inkluderande och anpassade efter individens behov och livssituation.

I den nya socialtjänstlagen finns ett stärkt barnrättsperspektiv genom exempelvis barns rätt att framföra sina åsikter och barns rätt till relevant och anpassad information.

2.5 En socialtjänst som präglas av helhetssyn och samverkan

En socialtjänst präglad av helhetssyn och samverkan innebär att arbetet utgår från individens samtliga behov och samverkan med andra aktörer för att ge effektivt stöd. Helhetssynen fokuserar på att se hela människan och inte enbart isolerade problem, medan samverkan kräver samarbete både inom kommunen och mellan kommunen, andra myndigheter och civilsamhället för att tidiga och förebyggande insatser ska kunna ges.

2.6 En socialtjänst som utgår från individers behov och delaktighet

Den nya socialtjänstlagen betonar vikten av att socialtjänsten utgår från individers behov och delaktighet. Det innebär att insatser ska utformas i dialog med den enskilde och anpassas efter individens livssituation, resurser och önskemål. För att detta ska bli verklighet behöver socialtjänsten aktivt undersöka invånares och brukares behov och erfarenheter, samt involvera dem i utvecklingen av verksamheten. Genom att lyssna till dem som berörs skapas en mer träffsäker, rättvis och inkluderande socialtjänst.

3. Omställningsområden och aktiviteter

För varje omställningsområde identifieras aktiviteter som ska genomföras under omställningsperioden fram till 2028. Aktiviteterna baseras på dialoger med medarbetare, chefer och kommuninvånare samt den nulägesanalys som ska genomföras – se avsnittet om lokal nulägesanalys. Aktiviteterna är kopplade till nämnd- och verksamhetsplan och kommer följas upp inom ramen för ordinarie verksamhetsuppföljning. De aktiviteter som görs inom ramen för omställningen taggas med nya SoL i verksamhetsplaneringen i Hypergene.

4. Avgränsningar

Inom ramen för omställningsarbetet hanteras inte digitala frågor specifikt, de hanteras i digitaliseringsplanen.

Omställningsplanen sträcker sig till och med 2028.

5. Organisation för omställningen

Omställningen till framtidens socialtjänst kräver ett tydligt ledarskap och samverkan på flera nivåer inom förvaltningen. För att säkerställa ett samlat och strategiskt genomförande har socialförvaltningen etablerat en struktur med projektägare, styrgrupp, projektledare, projektgrupp samt arbets- och referensgrupper.

Projektägare

Förvaltningsdirektör är projektägare och har det övergripande ansvaret för omställningen.

Projektägaren:

- Finansierar projektet och säkerställer att resurser finns tillgängliga.
- Fattar beslut på en övergripande nivå, undanröjer hinder och säkerställer att omställningsplanen med aktivitetsplan är i linje med organisationens mål.
- Har mandat att fatta beslut om arbetet ska pausas, ändras eller avslutas.

Projektägare och projektledare stämmer av arbetet en gång i månaden eller oftare vid behov.

Styrgrupp

Utökad ledningsgrupp utgör styrgrupp för det övergripande omställningsarbetet och ansvarar för strategisk inriktning, beslut och prioriteringar. Styrgruppen:

- Fastställer omställningsplanen samt årligt prioriterade aktiviteter för socialförvaltningen.
- Ger omställningsarbetet prioritet och säkerställer att tillräckliga resurser avsätts.
- Ansvarar för det förvaltningsövergripande genomförandet och uppföljningen av omställningen.

Avstämning sex gånger per år i samband med ordinarie möten.

Projektledare

En projektledare har det operativa ansvaret för att driva och samordna genomförandet av omställningsplanen. Projektledaren rapporterar till styrgruppen och:

- Tar fram och uppdaterar omställningsplanen samt aktivitetsplanen.
- Följer upp omställningens framåtskridande och säkerställer att arbetet håller rätt riktning.
- Främjar intern kommunikation och förankring av omställningsarbetet.

Projektledare sammankallar projektgrupp två till fyra gånger i månaden eller oftare vid behov.

Projektgrupp

Projektledaren får stöd av en projektgrupp bestående av förändringsledare och verksamhetscontroller. Gruppen bidrar med kunskap, analys och idéer i omställningsarbetet. Förändringsledare och verksamhetscontroller har ett särskilt ansvar för att:

- Integrera brukardriven utveckling som drivkraft i omställningen.
- Säkerställa att omställningens prioriterade aktiviteter är i linje med förvaltningens verksamhetsplanering

Arbetsgrupper och referensgrupper

Vid behov tillsätts särskilda arbetsgrupper och tillfälliga referensgrupper i samråd med styrgruppen, det vill säga den utvidgade ledningsgruppen. Dessa grupper kopplas till specifika aktiviteter i omställningsarbetet. Referensgrupper kan utgöras av medarbetare i kommunen eller bestå av representanter från olika civilsamhällesorganisationer, brukarråd etc. för att få in ett invånar- och brukarperspektiv i omställningsarbetet.

6. Brukartdriven utveckling som drivkraft i omställningen

För att möta intentionerna i den nya socialtjänstlagen – en mer förebyggande, tillgänglig och kunskapsbaserad socialtjänst – krävs nya arbetssätt som utgår från invånarnas behov. Brukartdriven utveckling är en metod som sätter användaren i centrum och säkerställer att utvecklingen av tjänster och insatser sker utifrån verkliga behov snarare än antaganden.

Brukartdriven utveckling kommer att vara en central drivkraft i omställningen till den nya socialtjänstlagen. Genom att utgå från invånarnas och brukarnas behov och involvera dem i utvecklingen av nya arbetssätt skapas lösningar som är både relevanta och hållbara. Metoden

möjliggör ett systematiskt utforskande av behov, idéutveckling och testning, vilket stärker socialtjänstens förmåga att möta lagens intentioner om en mer tillgänglig, förebyggande och kunskapsbaserad verksamhet.

7. Lokal nulägesanalys

Med utgångspunkt i den nya socialtjänstlagens betoning på kunskapsbaserad och behovsstyrd verksamhet kommer socialförvaltningens arbete de kommande åren att baseras på en analys av lokal data. Genom att ta fram en samlad nulägesanalys skapas en fördjupad förståelse för invånarnas levnadsförhållanden, vilket utgör grunden för en behovsanalys där relevanta aktiviteter identifieras och prioriteras. Målet är att säkerställa att förvaltningens och kommunens aktiviteter svarar mot de faktiska behov och utmaningar som finns i kommunen. Denna datadrivna utveckling stärker förvaltningens kapacitet att agera strategiskt och behovsanpassat.

8. Lärprocess Framtidens socialtjänst

Socialförvaltningen kommer under 2026–2028 ingå i Lärprocess Framtidens socialtjänst, där ledningsfunktioner får stöd i att driva förändring i linje med nya socialtjänstlagen. Lärprocessen är ett nationellt koncept från Sveriges kommuner och regioner (SKR), där kommuner löpande lär av varandra. Syftet med lärprocessen är att stödja kommunerna att utveckla en mer förebyggande, tillgänglig, jämlik och jämställd och kunskapsbaserad socialtjänst i linje med nya socialtjänstlagen.

9. Risker och beroenden

I tabellen nedan listas de främsta riskerna som bedöms inom omställningsarbetet samt förslag på åtgärder.

Risker	Åtgärder
Projektmedlems oplanerade frånvaro.	Ansvarig chef ser till att arbetsuppgifter ses över, prioriteras och fördelas om.
Projektmedlem kan inte avsätta tillräcklig tid för omställningsarbetet.	Ansvarig chef ser över projektmedlemmens arbetssituation.
Det avsätts ej tillräckliga resurser för omställningsarbetet.	Styrgruppen prioriterar de aktiviteter som ska genomföras alternativt tillsätter mer resurser.
Statliga medel fördelas inte i enlighet med socialförvaltningens plan.	Styrgruppen prioriterar de aktiviteter som ska genomföras alternativt tillsätter mer resurser.
Aktiviteterna blir för omfattande och ryms inte inom satta tidsramar.	Styrgruppen prioriterar om aktiviteter som ska genomföras alternativt tillsätter mer resurser.

10. Dokumenthantering och diarieföring

Arbetet med omställningen ges ett eget diarienummer där all dokumentation sparas. Teamsmapp används för projektgruppen och viktiga dokument delas på intranätet.

11. Kommunikation

En kommunikationsplan för omställningsarbetet har tagits fram – se bilaga 3.

Kommunikationsplanen är ett levande dokument som uppdateras vid förändrade behov eller förutsättningar.

Bilaga 1. Socialnämndens mål



Socialnämndens mål 2026

- Barn, unga och vuxna i behov av stöd får insatser i tid av god kvalitet
- Invånare får en förbättrad livssituation efter stöd från socialtjänsten
- Socialtjänsten är tillgänglig och arbetar förebyggande i samverkan med andra aktörer
- Kommunen är en attraktiv arbetsgivare med kompetenta och engagerade chefer och medarbetare som har invånarna i fokus
- Nämndens verksamheter har en god ekonomisk hushållning som säkerställer maximal nytta för invånarna av insatta medel

Bilaga 2. Socialtjänstens målbild

Målbild – socialtjänsten Haninge

Lätt tillgänglig

Enkel, tydlig och behovsanpassad kontakt och information som guidar vidare och är tillgänglig digitalt och fysiskt på tider även utanför kontorstid.

Helhetssyn och samordning

Helhetssyn och samordning kring individen, där rätt kompetenser samarbetar för att möta hela livssituationen. Arbetssättet utgår från individens behov, inte organisationens.

Individanpassad

Vi utformar insatser utifrån individens behov, med fokus på delaktighet och resultat. Färre kontaktytor och ökad dialog med de vi är till för.



Utgår från brukare och klienters behov. För att de ska få leva ett värdigt liv och känna välbefinnande.

Kunskapsbaserad

Beprovade metoder och bästa tillgängliga kunskap används med tydlig uppföljning och fokus på det som leder till resultat. För att skapa trygghet och stolthet.

Effektiv

Vi skapar hållbara och träffsäkra insatser som ger rätt hjälp i rätt tid, med fokus på kvalitet, tidiga insatser och bästa möjliga resultat för varje individ.

Förebyggande

Vi förebygger sociala problem och behov av social omsorg genom tidiga och förebyggande insatser innan problem och behov växt sig för stora.

Vårt arbetssätt

Vi arbetar med helhetssyn och utgår från brukare och klienters behov. Vi samverkar internt och externt och använder kunskap för nå resultat. Vi agerar ansvarsfullt, prestigelöst, modigt, nyfikt och professionellt samtidigt som vi följer upp och utvecklar utifrån individens behov.

Bilaga 3. Kommunikationsplan

Kommunikationsplan för omställningen till ny socialtjänstlag

Bakgrund

Den nya socialtjänstlagen (SoL) trädde i kraft den 1 juli 2025. Ett stort omställningsarbete pågår inom socialförvaltningen och detta ska kommunicera löpande internt inom kommunen. Kommunikationsplanen är en bilaga till socialförvaltningens omställningsplan till nya socialtjänstlagen. Externa kommunikationsinsatser planeras i en egen plan.

Syfte

Syftet med kommunikationen är att säkerställa att alla internt berörda parter inom kommunen får en tydlig, aktuell och relevant information om omställningen till den nya socialtjänstlagen.

Målgrupp

- Medarbetare och chefer inom socialförvaltningen.
- Samverkansparter inom utbildningsförvaltningen, gymnasie- och arbetsmarknadsförvaltningen, kultur- och fritidsförvaltningen och äldreförvaltningen.
- Förtroendevalda i socialnämnden.

Mål för kommunikationen

- Medarbetare och chefer vet vad kommunen gör för att uppnå intentionerna i nya SoL.
- Medarbetare och chefer vet var de kan hitta information kring nya SoL.
- Medarbetare och chefer har den kunskap de behöver för sina respektive roller.
- Medarbetare och chefer engagerar sig i omställningen, tar del av informationen, lämnar synpunkter, deltar i möten och förändrar sina arbetssätt där så är möjligt.
- Medarbetare och chefer visar på eventuella goda exempel för att inspirera andra.
- Samverkansparter och förtroendevalda har kännedom om intentionerna i nya SoL.
- Förståelse hos alla målgrupper att de är en del i att gemensamt uppnå intentionerna i nya SoL.

Budskap

- Ställa om till en socialtjänst som arbetar mer förebyggande för att upptäcka problem innan de växer sig för stora.
- Ställa om till en socialtjänst som är lätt att nå och få stöd av.
- Det är enklare att få hjälp – ibland utan omfattande behovsprövning.
- Insatserna ska baseras på bästa möjlig kunskap och utgå från individens behov för att ge största möjliga nytta.

Tre förkortade budskap utifrån detta, för medarbetare:

- VI GER HJÄLP DIREKT
- LYSSNA OCH AGERA
- BEMÖT SMÅ PROBLEM INNAN DE BLIR STORA

Kommunikationskanaler

- **Intranät:** Webb sida med allt material, information och nyheter.
- **Chefsmöten/chefsforum:** För diskussion och för att sprida information vidare.
- **Workshops och utbildningar:** Fördjupa i olika delar.
- **APT:** För diskussion och fördjupning.
- **Ledningsinformation:** "Fråga Marie".

Talespersoner

Förvaltningsdirektör samt projektledare för omställningen.

Budget, kostnadsberäkningar

Statsbidrag har aviserats fram till 2028.

Kommunikationsaktiviteter

Datum	Aktivitet	Målgrupp	Budskap	Ansvarig
2025	Webb sida på Hint	medarbetare	Detta är nya SoL och så arbetar vi med den	MN, JR med stöd av ELW
2025–2028	Löpande information och nyheter på Hint	medarbetare	Nya socialtjänstlagen så berör den dig, så förändrar den vårt arbete	ELW med underlag av MN och JR
2026	Insatskatalog	medarbetare	Dessa insatser erbjuder socialtjänsten	MN, JR med stöd av ELW
2026	Utbildning nya SoL	förtroendevalda	Detta innebär nya SoL	MN, JR
2026	Utbildning nya SoL	samverkanspart er	Detta innebär nya SoL	MN, JR

Uppföljning och utvärdering

- Statistik (webb, sociala medier).
- Enkäter till medarbetare och invånare.
- Avstämning i styrgrupp och projektgrupp.