



# Aktiviteter Handlingsplan Chefskapet

**Grön** = Genomfört/klart, **Gul** = Pågående, **Röd** = Ej påbörjat

Aktivitetsplan Chefskapet: Önskat läge	Aktivitet:	Ansvar:	Uppstart:	Uppföljning var / när:	Konkretisera aktivitet:	Status:
<b>1. Logikkonflikt</b>						
1.1 Skapa goda förutsättningar att utföra chefsuppdraget - Öka det praktiska stödet till enhetschefer från stödfunktionerna.	1.1.1 Strukturerad introduktion för chefer.	HR-chef + resp AC	Q3 2025	FL 8 dec 2025	* Fortsätta pågående arbete.	Grön
	1.1.2 Strukturerad kompetensutveckling för chefer. (Sker genom Ledarplattform enligt kompetensförsörjningsplan 2026.)	HR-chef	Q4 2025	FL <del>feb-2026</del> maj 2026	* Fortsätta pågående arbete. * Arbetsgrupp som leds av HR-chef Se 1.5.1	Gul
1.2 Tillräckligt tydliga rollfördelningar; mellan chefer, stödfunktioner, AC/VU, AC/EC, EC/arbetsledare	1.2.1 Tydliggöra vad som ska göras av vem: Gå igenom och konkretisera uppdragsbeskrivningarna AC/EC inom respektive ledningsgrupp	FD, AC	Q4 2025	FL 8 dec 2025	* Skriva samman uppdragsbeskrivningar. * Hitta gränssnitten.	Grön
		FD AC	24 feb 2026	FL Q4 2026	* Hitta gränssnitten för - medtodusutvecklare - verksamhetsutvecklare - processledare	Gul
1.3 Tydligt stödfunktionsuppdrag som innebär att stödfunktioner arbetar både operativt och strategiskt. Tillräckligt god kvalitet i förhållande till verksamhetens/chefer faktiska behov.	1.3.1 Kundenkät från respektive stödfunktion till alla chefer, återkommande.	AC Stöd (HR, Ekonomi, Stab)	Q4 2025	FL 8 dec 2025	* Stödchefsmötet arbetar fram plan. * Utveckla kundenkät. Skicka ut kundenkät. Sammanställa kundenkät.	Grön
		1.3.2 Implementera introduktioner som är anpassad för t.ex. juniora och seniora. Se ovan, strukturerad introduktion för chefer	HR-chef	Q3 2025	FL <del>feb-2026</del> Q3 2026	*HR-specialist: se över nuvarande introduktion. * Utveckla en gemensam.
	HR-chef		24 feb 2026	FL Q4 2026	* Säkerställa så paketet inte blir för tungt för juniora chefer.	Röd
1.4 Tydligt verksamhetsuppdrag som innebär att chefer lägger ökad andel tid till verksamhetsuppdraget (i förhållande till det formella chefskapet)	1.4.1 Säkerställa att EC är med i samverkansforum som har relevans för deras verksamhetsområde, samt att EC inte är med i samverkansforum som inte har relevans för deras verksamhetsområde.	AC	Q4 2025	FL Q2 2026	* AC skapar sig en bild kring vad EC har för förutsättningar. * Därefter se över vilka samverkansforum som finns och prioriteringar kring dessa.	Grön
		FD	Q2 2026	FL <del>feb-2026</del> Q4 2026	* Invänta resultat av punkt 1.4.1 (Olika förutsättningar för olika avdelningar)	Gul

1.5 Tydligt chefsuppdrag och tydliggöra uppdragsbeskrivningen för enhetschefer/avdelningschefer/arbetsledare. Olika balans mellan utrymmet för långsiktigt och operativt arbete kopplat till de olika rollerna.	1.5.1 Besluta innehållet i ledarplattformen.	HR-chef	Q4 2025	FL feb 2026	* Ledarplattformen utformad, det är beslut som saknas.* Kartlägga vilka chefer som inte har gått "Att leda i förändring". EC utb 1. AC utb 1+2Se 1.1.2	
	1.5.2 Implementera ledarplattformen	HR-chef	Q4 2025	FL feb 2026	* Utforma plan för implementering.	
	1.5.3 Se över behovet av att revidera uppdragsbeskrivningar för AC/EC.	FD	Q4 2026	FL <del>feb 2026</del> Q4 2026	* Respektive chef går igenom med sina chefer, förslagsvis i medarbetarsamtal.	
	1.5.4 Genomföra planerade chefsmöten med ledartema	FD	Q4 2025	FL 8 dec 2025	* Utforma plan för teman för 2026.	
		FD	24 feb 2026	FL Q4 2026	* Få in kulturfrågor på agendan - Vilken kultur önskar vi ha på SFH?	
<b>2. Kommunikation</b>						
2.1 Det ska vara tydligt var information finns och vem som ska göra vad med den	2.1.1 Undersöka vilken information som behövs och vilka kanaler som bäst användas för specifik information	FL, AC Stab, Kommunikation	Q4 2025	FL Okt 2025	* Kartläggning av kommunikationskanaler. * Samlade information från stödfunktioner via chefsbrev.	
2.2 Tydliggöra primärkanalerna och var man kan lära sig använda dem.	2.2.1 Skapa ordning i dokumenthantering (Förslag om att minska antalet ytor, tydliggöra hantering och lagringsstruktur)	FL, AC Stab, Kommunikation	Q4 2025	FL feb 2026	* Implementering av Ciceron Se punkt 2.3.1	
	2.2.2 Följa mallar	FL, alla chefer	Q4 2025	FL feb 2026	* Besluta att mallar ska användas.	
		FL, alla chefer	24 feb 2026	FL Q4 2026	* Säkerställa så att mallar är användarvänliga "Det ska vara lätt att göra rätt"	
2.3 Tydlighet kring användningen av lagringsytor, färre men funktionella ytor.	2.3.1 Identifiera syftet med olika former av kommunikation och därefter hitta fungerande kommunikationskanaler	AC Stab, Kommunikation	Q4 2025	FL <del>feb 2026</del> Q4 2026	* VU ser över - hantering, lagring av verksamheternas dokument. - Sharepoint-tytor - styrande dokument - kompetenshöjande insats gällande Sharepoint	
2.4 Förvaltningen ska ha en öppen kommunikation	2.4.1 Se över funktionsbrevlådor och förtydliga användning av funktionsbrevlådor.	Kommunikation	Q4 2025	FL <del>feb 2026</del> Q2 2026	* Se över funktionsbrevlådor * Förtydliga användning av funktionsbrevlådor.	
<b>3. Positiva brukare</b>						

3.1 Stärka chefen i rollen som ledare och verksamhetsföreträdare. Chefer ska bli trygga i att leda sitt verksamhetsuppdrag och i sitt ledarskap.	3.1.1 Handledning som har fokus på ledarskap. (Se även ledarplattform)	AC och HR	Q4 2025	FL <del>feb 2026</del> Q2 2026	* Respektive chef går igenom med sina chefer. Förslagsvis i medarbetarsamtal. * Se över stadens utbud gällande handledning och hur man skulle kunna erbjuda stora delar (?) av chefsgruppen en förvaltningsövergripande handledning. * Övningar på Chefsforum	
	3.1.2 Stadens mentorsprogram för arbetsledare och chefer (ledarrollen)	HR-chef	Q4 2025	FL 8 dec 2025	Anmälan 1/9–31/10. Programstart 29/1–26	
3.2 Stolthet och reflektion: Chefer och medarbetare skall känna stolthet över verksamheten. Ökad tillit till socialtjänsten gör chefsrollen mindre utsatt.	3.2.1 Gemensamt arbete på ledarforum, med fokus på nya SOL.	FD, controll er (ihop med FL)	Q4 2025	FL Q1 2026	* Plocka in relevanta delar av handlingsplanen för omställning av nya SOL.	
	3.2.2 Kommunikationsinsatser för att göra förvaltningens goda arbete känt.	Kommunikation	Q4 2025	FL Q1 2026	* Fortsätta arbetet med att ta fram en långsiktig kommunikationsplanering .	
	3.2.3 ALG bör ge utrymme för reflektion (för att känna stolthet över verksamhet)	AC	Q4 2025	FL Q2 2026	* AC planerar agendan. * AC följer vid arbetsmiljöronder.	
3.3 Skapa effektiva arbetsflöden. Balans till det riskorienterade förhållningssättet.	3.3.1 Sortera vem som för vad för att skapa effektiva arbetsflöden	AC Stab och kommunikatörer	??	FL feb 2026	* Förtydliga av processer och arbetsflöden	
		AC Stab och kommunikatörer	24 feb 2026		* Se över ärendeprocesserna inom stödprocesserna * Kommunicera dem via ALG och Chefsforum	