



Aktivitetsplan

Datum: 2025-03-10

Dokumentansvarig: Kommunikatör

Fokusområde 1. Stärka organisationskulturen och skapa ett öppet kommunikationsklimat som skapar tillit och delaktighet.

I resultatet av medarbetarenkäten för 2024 visar kommunikationsindex (Komi) och resultatet för område organisatorisk tillit att det finns behov med att stärka tillit och delaktighet i organisationen. Därför prioriterar förvaltningsledningen följande aktiviteter för 2025.

Datum	Kommunikationsinsats	Syfte/mål	Målgrupp	Ansvarig
Våren 2025	Ta fram ett APT-material och annat stödmaterial till enhetschef för att arbeta med organisationskulturen och de fyra förhållningssätten med sina medarbetare	Stärka organisationskulturen och vi-känslan	Alla medarbetare	Kommunikatörer (CW, MW)
Hösten 2025	Sprida goda exempel på hur vi arbetar med att stärka vår organisationskultur och de fyra förhållningssätten.	Stärka organisationskulturen och vi-känslan.	Alla medarbetare	Kommunikatörer (CW, MW)
Våren 2025	Direktörens månadshälsning på Digitala navet omarbetas till Förvaltningsledningens månadshälsning där direktör och avdelningschefer är avsändare.	Synliggöra ledningen, skapa tillit	Alla medarbetare	Kommunikatör (HM)
Våren 2025	Synliggöra avdelningschefer och verksamhetschefer i aktuella och strategiskt viktiga frågor genom intervju via film.	Synliggöra ledningen, skapa tillit	Alla medarbetare	Kommunikatörer (LP)

Fokusområde 2: Stärka chefers förutsättningar för kommunikation

Under kommande år genomförs flera större förändringar som berör förvaltningen. Från 1 februari genomför vi en omorganisation, under året börjar ny socialtjänstlag att gälla och vi fortsätter arbetet med omställningen till nära vård. Dessutom pågår ett kontinuerligt arbete med att utveckla och förändra arbetssätt med hjälp av digital teknik. Därför behöver vi arbeta med att öka chefers förmåga att vara kommunikativa ledare i förändringsarbetet. Det innebär att ge cheferna stöd i att förklara och skapa förståelse för vad förändringarna innebär för den egna arbetsgruppen och enskilda medarbetares arbete. Stödet kan till exempel vara i form av utbildning, material i olika former och coachning.

Datum	Kommunikationsinsats	Syfte/mål	Målgrupp	Ansvarig
Början i mars 2025	Avdelningarnas ledningsgrupper får besök av kommunikationsenheten för dialog kring anvisningen för kommunikation och behov av kommunikationsstöd utifrån kommunikationsindex och kommande förändringsarbete.	Öka kännedom om anvisning och arbetet med kommunikativ organisation. Dialog om stöd utifrån kommunikativt index (Komi)	Chefer	Kommunikationschef, kommunikatör (MB, MW)
Våren 2025	Verksamhetschefer besöker APT för att skapa möjlighet till dialog.	Synliggöra ledning, skapa tillit.	Chefer och medarbetare	Verksamhetschefer
13 mars	Medieträning och krishantering/kriskommunikation	Utbildning	Enhetschefer	Kommunikatör (HM, LP)
	Storytelling	Utbildning	Chefer	Kommunikatör (HM)
26 februari 4 april	Klarspråk	Utbildning	Chefer och medarbetare	Kommunikatör (YL)
8 maj	Grundläggande utbildning för chefer – kommunikation	Utbildning	Nya chefer och chefer som vill ha en uppfräschning i området kommunikation.	Stadsledningskontoret, SLK
Våren 2025 datum ej satt	Förändringskommunikation	Utbildning/workshop	Ledningsgrupper	Kommunikatörer (CW, MW)
Våren 2025 datum ej satt	Presentationsteknik och effektiva möten	Utbildning	Chefer och medarbetare	Kommunikatör (CW)

Fokusområde 3: Kompetensförsörjning och arbetsgivarvarumärke

Kompetensförsörjning är en av förvaltningens största utmaningar på kort och lång sikt. I kompetensförsörjningsplanen 2023 - 2026 redovisar förvaltningen strategier för att stärka arbetet med kompetensförsörjning. Under 2024 har sjukfrånvaron ökat i förvaltningen. Därför prioriterar förvaltningsledningen följande aktiviteter för 2025:

Datum	Kommunikationsinsats	Syfte/mål	Målgrupp	Ansvarig
Hösten 2025	Ta fram en on-boarding film om förvaltningen	Stärka arbetsgivarvarumärket, attrahera nya medarbetare	Nyanställa medarbetare Blivande medarbetare	Kommunikatör (CW, LP)
Våren 2025	Ta fram filmer utifrån olika yrkesroller	Stärka arbetsgivarvarumärket, attrahera nya medarbetare	Alla medarbetare	Kommunikatör (CW, LP)
Våren 2025	Ta fram ett koncept för kommunikation med unga (13-19 år)	Stärka arbetsgivarvarumärket, attrahera nya medarbetare i åldrarna 13-19 år	Blivande medarbetare	Kommunikatör/HR (CW, SS)
Våren 2025	Berätta om goda exempel från verksamheten och om olika yrkesroller	Stärka arbetsgivarvarumärket, attrahera nya medarbetare	Blivande medarbetare Alla medarbetare	Kommunikatörer
Ej tidssatt	Fortsatt nyttja våra yrkesambassadörer på ett strategiskt sätt	Stärka arbetsgivarvarumärket, attrahera nya medarbetare	Blivande medarbetare Alla medarbetare	Kommunikatör/HR (CW)
Våren 2025	Ta fram ett APT-material och annat stödmaterial till enhetschef för att arbeta med organisationskulturen och de fyra förhållningssätten med sina medarbetare	Stärka arbetsgivarvarumärket och behålla perspektivet Stärka organisationskulturen och vi-känslan	Alla medarbetare	Kommunikatörer (CW, MW)
Hösten 2025	Sprida goda exempel på hur vi arbetar med att stärka vår organisationskultur och de fyra förhållningssätten.	Stärka arbetsgivarvarumärket och behålla perspektivet Stärka organisationskulturen och vi-känslan	Alla medarbetare	Kommunikatörer (CW, MW)