

Diarienummer: KS-2024/976



Arbetsmiljörapport 2024

Kommunstyrelsen



Innehållsförteckning

1.	Bedömning och utvärdering av föregående års åtgärder	3
2.	Bedömning och analys av arbetsmiljöarbetet	4
2.1	Arbetssskador och tillbud.....	4
2.2	Sjukfrånvaro.....	5
2.3	Personalomsättning.....	5
2.4	Övertid och mertid	6
2.5	Arbetsplatsträffar och samverkan	6
2.6	Arbetsmiljöronder/Arbetsmiljöarbete.....	7
2.7	Företagshälsovård	7
2.8	Aktiva åtgärder (Diskrimineringslagen)	7
2.9	Arbetet med resultatet av medarbetarenkäten	8
2.10	Inspektioner från Arbetsmiljöverket	8
2.11	Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter och certifiering	8
3.	Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare	9
3.1	Kommentarer till utvalda risker och åtgärder	9

1. Bedömning och utvärdering av föregående års åtgärder

Risk	Riskenivå	Åtgärd	Status	Slutdatum
Risk för arbetsrelaterad utmattning på grund av fortsatt behov av förändringsarbete och kompetensbrist	12	Arbete med att sänka personalomsättningen	✓ Avslutad	2024-03-31
		Önskad effekt		
		Den önskade effekten är att öka förvaltningens förmåga till kompetensförsörjning.		
		Implementering av ny process för kompetensbaserad rekrytering	✓ Avslutad	2023-12-31
Önskad effekt				
Bra kandidatupplevelse, säkerställa att förvaltningen får in rätt kompetens.				
Frustration, stress och besvär på grund av lokalernas beskaffenhet i kommunhuset	8	Ny lokallösning i september 2023	✓ Avslutad	2023-09-30
		Önskad effekt		
		Minskad frustration, stress och besvär, arbetsglädje		
		Kylaggregat under varmare årstid	✓ Avslutad	2023-09-30
		Önskad effekt		
		Medarbetarna upplever att det görs insatser för att förbättra temperatur och luftkvalitet i Kommunhuset utifrån de förutsättningar som finns.		
		Revidering och implementering av de gemensamma förhållningssätten i Husboken	✓ Avslutad	2023-09-30
		Önskad effekt		
Alla medarbetare följer förhållningssätten för trivsel och en effektiv användning av lokalerna.				
Införande av ny tjänst som kontorsvärd	✓ Avslutad	2023-09-30		
Önskad effekt				
Ordning och reda i lokalerna.				

Risk för arbetsrelaterad utmattning på grund av fortsatt behov av förändringsarbete och kompetensbrist

I förra årets rapport togs risken för arbetsrelaterad utmattning upp. Risken var identifierad utifrån dels ett fortsatt behov av förändringsarbete, dels att det fanns behov av att rekrytera nya medarbetare på grund av den höga personalomsättningen. Risk fanns att kvarvarande medarbetare fick högre arbetsbelastning samt risken av att förlora historik och få ett minskat tempo i de olika uppdragen. Flera av förvaltningens yrkesgrupper är svårrekryterade där det krävs betydande insatser för att nå kvalificerade kandidater till befattningarna.

En av åtgärderna som föreslogs i syfte att få ner personalomsättningen och öka förvaltningens förmåga till kompetensförsörjning var att implementera en ny process för kompetensbaserad rekrytering. En övergripande strategi för kommunkoncernens kompetensförsörjning togs fram, eftersom en av de viktigaste frågorna under de kommande åren är att hitta rätt medarbetare, behålla och utveckla dem. Det strategiska arbetet utgår från befintliga styrkor och att successivt utveckla nya koncerngemensamma arbetssätt, verktyg och metoder för att minska rekryteringsbehoven på sikt.

För att förstärka HR-stödet till chefer, fattades ett beslut om att centralisera HR-funktionerna till ett (1) HR. Arbetet med centraliseringen påbörjades hösten 2023 och kommer att pågå under 2024.

I dagsläget har personalomsättningen minskat, vilket är en del i att trygga personalförsörjningen inom förvaltningen.

Fler åtgärder har vidtagits för att minska den arbetsrelaterade utmattningen, men det pågår fortfarande ett arbete kring dessa. Läs mer om detta i avsnittet 3.0 och 3.1 i detta dokument.

Frustration, stress och besvär på grund av lokalernas beskaffenhet i kommunhuset

Frustration, stress och besvär på grund av lokalernas beskaftenhet i kommunhuset togs också upp som en risk i förra årets arbetsmiljörapport. Anpassningar av lokalerna har genomförts i den mån det bedömdes vara motiverat i och med att samtliga verksamheter kommer att flytta till nytt kommunhus 2028. Ett nytt kök och lunchrum har byggts där medarbetare kan äta lunch och träffa kollegor från andra avdelningar. Lunchrummet kan också användas som mötesrum utanför lunchtid. Nya låsbara skåp för förvaring till medarbetarna har införskaffats och fler mötesrum har anordnats. I de kontorsrum som haft sämst ventilation och problem med kyla/värme har ventilationsaggregat installerats. Husboken med förhållningssätt uppdaterades och implementerades. Varje avdelning har nu en utgångspunkt i Kommunhuset, vilket innebär att medarbetarna i första hand kan välja arbetsplats inom sin utgångspunkt. För att undvika trängsel i lokalerna har avdelningarna bestämt olika dagar för fysiska möten. För att öka möjligheterna att hitta en ledig plats i de olika landskapen behöver medarbetarna plocka ihop sitt material och lämna kontorsplatsen tom för annan att nyttja om hen ska på ett möte eller ärende som varar i mer än 1,5 timme. För att skapa mer ordning och reda i lokalerna inrättades och tillsattes en ny tjänst som kontorsvärd.

Den fysiska arbetsmiljöronden för kommunhuset genomfördes i november 2023, där ett fortsatt missnöje fanns beträffande kyla och värme i lokalerna. Dock har det kommunicerats att ytterligare kylaggregat kan komma att köpas in, men att stora förändringar beträffande ventilationsanläggningen inte kommer att genomföras eftersom nytt kommunhus kommer att stå klart 2028.

Upplevelsen av att det är trångt och svårt att boka mötesrum är inte lika stark som tidigare, så den nya lokallösningen har fått positiv effekt.

Kommunhusets förhållningssätt i Husboken behöver ständigt ses över och kommuniceras till medarbetarna.

Det blev en stor positiv effekt när det gäller ordning och reda i lokalerna när tjänsten som kontorsvärd tillsattes och för att betona starten av den nya kontorslösningen i Kommunhuset, hölls en invigning i september.

2. Bedömning och analys av arbetsmiljöarbetet

2.1 Arbetsskador och tillbud

Tabell arbetsskador och tillbud

Arbetsskador och tillbud	Föregående år
Antal rapporterade arbetsskador	9
Antal rapporterade tillbud	9
Antal klarmarkerade händelser	2

Arbetet med arbetsskador och tillbud	Ja/Nej
Har rapporteringen fungerat enligt den kammungemensamma rutinen?	Ja
Har anmälda arbetsskador och tillbud samt utredningar och åtgärder av dessa återrapporterats till medarbetarna under året?	Ja

De rapporterade tillbuderna har handlat om hotfulla beteenden från kommuninvånare, mögel och för varmt i lokaler, dålig städning samt batteriexplosion i en RollerMouse.

Arbetskadorna, som är rapporterade i KIA under 2023, handlade om sju färdolycksfall och två olycksfall (fall och skadad kroppsdel). Färdolycksfall är svårt för arbetsgivaren att vidta några åtgärder kring, men händelserna har rapporterats i KIA enligt rutin.

När det gäller de ej klarmarkerade händelserna, pågår fortfarande handläggningen av dessa.

2.2 Sjukfrånvaro

Tabell sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro	R12 2023–12	R12 2022–12	Skillnad
Total sjukfrånvaro	4,2	4,4	-0,2
Kvinnor	5,8	5,8	0,0
Män	1,8	2,1	-0,3
Kort sjukfrånvaro (0–14 dagar)			
Totalt	1,5	1,4	0,1
Kvinnor	1,5	1,6	-0,1
Män	1,5	1,1	0,4
Lång sjukfrånvaro (15-dagar)			
Totalt	2,7	3,0	-0,3
Kvinnor	4,2	4,2	0,0
Män	0,3	1,0	-0,7

Den totala sjukfrånvaron för 2023 var 4,2 procent, vilket är en minskning med 0,2 procentenheter jämfört med 2022. Sjukfrånvaron är dock fortfarande högre än både 2021 (3,9 procent) och 2020 (3,4 procent). Förvaltningens sjukfrånvaro var mycket låg under pandemin. Jämfört med kommunen totalt (7,8 procent) har förvaltningen en låg sjukfrånvaro.

Förvaltningens totala sjukfrånvaro för kvinnor var 5,8 procent och för män 1,8 procent. Kvinnors sjukfrånvaro är på samma nivå som 2023, medan för männen har den minskat med 0,3 procentenheter.

Den korta sjukfrånvaron (0–14 dagar) ökade marginellt (0,1 procentenhet) under 2023 jämfört med 2022. Dock är trenden den att den korta sjukfrånvaron ökar en aning för varje år. För 2023 är det männens korta sjukfrånvaro som har ökat (0,4 procentenheter).

Den längre totala sjukfrånvaron över 15 dagar har minskat marginellt (0,3 procentenhet). Kvinnors längre sjukfrånvaro är oförändrad jämfört med 2022. Männens längre sjukfrånvaro minskade med 0,7 procentenheter.

Kommunstyrelsens förvaltning har arbetat strukturerat med rehabilitering av längre tids sjukfrånvaro. Ett prioriterat område har varit ett nära och aktivt samarbete mellan chef och medarbetare under pågående sjukfrånvaro och vid återkommande korttidsjukfrånvaro. För dem som är eller har blivit sjukskrivna, så har insatser för återgång till arbete genomförts tillsammans med företagshälsovård och HR. Handlingsplaner och olika arbetsanpassningar har tagits fram.

Orsakerna till långtidssjukskrivningarna har varierat. Som exempel kan nämnas fysiska sjukdomar som inte är arbetsrelaterade, långtids-Covid samt både arbetsrelaterad och icke arbetsrelaterad psykisk belastning.

När det gäller de avslutade rehabiliteringsärendena har 83 procent av medarbetarna återgått till ordinarie arbete och 17 procent har antingen slutat sin anställning i Huddinge kommun eller tagit tjänstledigt.

2.3 Personalomsättning

Tabell personalomsättning

Personalomsättning (externa)	R12 2023–12	R12 2022–12	Skillnad
Totalt	12,0 %	19,5 %	-7,5
Kvinnor	12,0 %	21,1 %	-9,1
Män	11,9 %	16,7 %	-4,8
Antal avgångar (externa)	44	68	-24

Personalomsättningen inom förvaltningen har minskat med 7,5 procentenheter. Under pandemiåren var personalomsättningen rekordlåg (9,0 procent) för att efter pandemin öka till 19,5 procent. Nu har läget stabiliserats och är nu inom normalnivå (12 procent).

För att minska personalomsättningen har förvaltningen arbetat med organisationsstrukturen på flera sektioner

samt tillsatt enhetschefer för att skapa bättre förutsättningar för ett nära ledarskap och en bra arbetsmiljö.

2.4 Övertid och mertid

Tabell övertid och mertid

Arbetstid (timmar)	R12 2023–12	R12 2022–12	Skillnad
Mertid/fyllnadstid	184	213	-29
Övertidstimmar	205	629	-424
Summa	389	842	-453

Totalt sett har mertid/fyllnadstid och övertid minskat inom kommunstyrelsens förvaltning med totalt 453 timmar under 2023. Det har inte varit valår under året vilket kan förklara minskningen jämfört med 2022, då valet var en stor orsak till övertid och mertid. Fortfarande finns det medarbetare som arbetar en del övertid/mertid vilket kan förklaras av att deras uppdrag handlar delvis om att ge stöd vid digitala sändningar efter kontorstid. Det finns även en koppling till kompetensförsörjningen utifrån att några avdelningar har haft svårt att hitta nya medarbetare med rätt kompetens.

En del medarbetare har höga årsarbetstidskonton, vilket hanteras i dialog med respektive chef.

2.5 Arbetsplatsträffar och samverkan

APT har genomförts enligt avtal inom samtliga avdelningar. Medarbetarna har gjorts delaktiga i arbetsmiljöarbetet genom att risker i arbetsmiljön har identifierats och diskuterats i enlighet med det systematiska arbetsmiljöarbetet och dess årshjul. Med anledning av det som framkommit i dessa diskussioner har handlingsplaner för åtgärder tagits fram. Personalpolicyn ingår som en del i introduktionen av nya medarbetare och finns att tillgå på Insidan (kommunens Intranät), men lyfts även vid APT för all personal, till exempel vid diskussion om ansvar och mandat.

Som exempel på mötesinnehåll på APT kan följande nämnas:

- handlingsplaner utifrån genomgångna arbetsmiljöronder
- digitaliseringsarbete
- diskussioner om arbetsmiljöfrågor, rutiner och lönekriterier
- arbetsplatserna och lokalerna i kommunhuset samt de gemensamma förhållningssätten i Husboken
- VP/AP-arbetet

Samverkan med de fackliga organisationerna har skett på förvaltningsövergripande nivå (FSG). FSG på Kommunstyrelsens förvaltning har bland annat behandlat organisationsförändringar, budget, bemanning, sjukfrånvaron och arbetsmiljön i kommunhuset samt ny kontorslösning och uppdatering av Husboken.

Inblicken, som är ett fysiskt informationsforum för alla medarbetare i förvaltningen, har genomförts fyra gånger under 2023.

Fyra gånger per år hålls Chefsforum för alla chefer inom förvaltningen. Som exempel på ärenden kan följande nämnas: teman om kompetensbaserad rekrytering, tillitsbaserad styrning och ledning i praktiken, koncernövergripande partnerskap och den nya kontorslösningen i Kommunhuset.

En gång per år anordnas KSF-dagen, som är ett forum där all personal inom förvaltningen möts för att skapa gemenskap och ta del av det arbete som utförs. Exempel på vad som tagits upp 2023 är krisorganisationens arbete samt partnerskap inom förvaltningen och hela organisationen.

2.6 Arbetsmiljöronder/Arbetsmiljöarbete

Arbetsmiljöronder/Arbetsmiljöarbete

Ja/Nej

Har kartläggning av arbetsmiljön (arbetsmiljöronder) genomförts?	Delvis
Har rutiner och instruktioner för arbetsmiljöarbetet följts?	Delvis
Har skyddsombud medverkat?	Ja
Har åtgärder återrapporterats till medarbetarna?	Delvis

Den fysiska arbetsmiljöronden genomfördes i november 2023. En slutrapport skrevs och uppföljning har gjorts 2024. Det mesta som togs upp i arbetsmiljöronden var antingen sådant som avdelningarna kan åtgärda själva eller ska åtgärdas via felanmälan. Det som återstod har till största delen åtgärdats, men några få åtgärder återstår och finns i handlingsplanen för Internservice. Det finns vissa återkommande risker, såsom exempelvis upplevelsen av dålig ventilation. Detta kommer dock inte att åtgärdas annat än med små medel med tanke på att nytt kommunhus kommer att byggas och stå färdigt 2028.

Skyddsombuden för förvaltningen deltog i den fysiska arbetsmiljöronden och har även delgivits slutrapporten och uppföljningen.

Övriga arbetsmiljöronder såsom Hot och våld, Organisatorisk och social arbetsmiljö för medarbetare, Belastningsergonomi med flera har delvis genomförts på avdelningarna.

Skyddsombuden är delaktiga genom att de har läsbehörighet i DigiSAM, där all kartläggning och upprättande av handlingsplaner sker. Samverkan sker på förvaltningssamverkan (FSG) där både de fackliga representanterna/skyddsombuden och arbetsgivaren kan ta upp olika frågor.

Återkoppling till medarbetarna, när det gäller arbetsmiljöronder och åtgärder, har skett på APT (arbetsplatsträffar).

2.7 Företagshälsovård

Företagshälsovård	Ja/Nej
Har du avropat tjänster när du har haft behov av sakkunnig hjälp från företagshälsovården?	Ja

Förvaltningen har använt företagshälsovårdens tjänster i hög utsträckning, framförallt när det gäller samtalsstöd och läkarkontakter. Detta förväntas bidra till en minskad sjukfrånvaro.

2.8 Aktiva åtgärder (Diskrimineringslagen)

Aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen innebär att arbeta förebyggande och främjande för att motverka diskriminering samt kontinuerligt arbeta för allas lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Under året har en revidering gjorts när det gäller rutinerna om diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling.

Inom rekryteringsområdet är arbetet starkt inriktat på att vara fördomsfritt och jämlikt genom en kompetensbaserad och tydlig rekryteringsprocess.

Gällande löner och andra anställningsvillkor samt kompetensutveckling och befordran följer förvaltningen kommunens processer för att säkerställa en diskriminerings- och fördomsfri arbetsplats.

Samtliga avdelningar arbetar för att underlätta för medarbetarna att ha balans mellan arbete och föräldraskap. Som exempel kan nämnas att möten helst inte planeras in före klockan 09:00 och efter klockan 16.00. Om arbetet tillåter finns det möjlighet att vissa dagar arbeta på distans. En sektion beskriver att efter överenskommelse mellan chef och medarbetare så arbetar de efter fullgjorda uppdrag snarare än närvarotid, vilket medger en tidsmässig flexibilitet som möjliggör att föräldrar kan planera sin tid på ett bättre sätt.

2.9 Arbetet med resultatet av medarbetarenkäten

Medarbetarenkäten har ännu inte genomförts under 2024. Det finns därför inget aktuellt resultat att redovisa i detta avsnitt. Dock fortsätter avdelningarna att arbeta utifrån medarbetarenkätens resultat 2023 och de

handlingsplaner som finns framtagna. Bland annat kan det handla om att tydliggöra mål och målkvalitet, tydliggöra roller och ansvar, arbeta med det sociala klimatet, delaktighet samt arbeta med området ohälsa på grund av högt arbetstryck.

För att bibehålla ett gott socialt klimat, delaktighet och rimlig arbetsbelastning har HR-avdelningen arbetat aktivt inför centraliseringen av HR-funktionerna den 1 januari 2024. Det har varit viktigt med ett aktivt förberedelsearbete i och med att sektionen för verksamhetsnära HR-stöd ökar från 5 till cirka 21 medarbetare. Inför centraliseringen har bland annat de nya rollerna Senior HR-partner och HR-partner tagits fram och kommunens HR-konsulter har fått möjlighet att visa intresse. Det har också tagits fram en ny struktur för APT. Arbetet kommer att fortsätta under 2024.

2.10 Inspektioner från Arbetsmiljöverket

Inspektion från Arbetsmiljöverket	Ja/Nej
Har verksamheten haft inspektion av Arbetsmiljöverket under året?	Nej

Inga inspektioner har skett på förvaltningen under 2023.

2.11 Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter och certifiering

Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter	Ja/Nej
Har alla med ansvar för arbetsmiljöuppgifter fått en skriftlig vidarefördelning?	Nej
Har alla som fått en skriftlig vidarefördelning tillräckliga befogenheter, resurser och kunskaper?	Ja
Är samtliga chefer i verksamheten certifierade i Huddinge kommuns arbetsmiljöarbete?	Nej

Kommunen säkerställer att chefer och skyddsombud har tillräckliga kunskaper i arbetsmiljöfrågor genom den interna grundläggande arbetsmiljöutbildningen. Efter utbildningen skriver cheferna ett certifieringstest. Efter fyra år behöver cheferna gå en fördjupningsutbildning och göra ett nytt certifieringstest. Efter godkänt certifieringstest, kan chef motta en vidarefördelning av arbetsmiljöarbetsuppgifter. I samband med att en vidarefördelning görs av överordnad chef, säkerställs även att tillräckliga befogenheter, resurser och kunskaper finns.

De flesta chefer har fått en skriftlig vidarefördelning av arbetsmiljöarbetsuppgifter. Skälet till att inte alla chefer är certifierade är att flera är nyanställda och därmed inte hunnit genomföra kommunens grundläggande arbetsmiljöutbildning. Planen är att så många som möjligt ska kunna genomföra utbildningen under 2024/2025.

3. Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare

Risk	Riskenivå	Åtgärd	Ansvarig chef	Slutdatum
Risk för arbetsrelaterad utmattning på grund av fortsatt behov av förändringsarbete och kompetensbrist	12	🔍 Kommunikation kring förändringar	Anna Tengelin Skoog	2024-12-31
		🔍 Gemensamma prioriteringar	Anna Tengelin Skoog	2025-01-31
		🔍 Chefsutvecklingsprogrammet inom KSF	Anna Tengelin Skoog	2025-01-31
		🔍 Arbete med det aktiva medarbetarskapet	Anna Tengelin Skoog	2025-01-31
		🔍 Översyn av riktlinjer för styrande dokument	Anna Tengelin Skoog	2024-12-31

3.1 Kommentarer till utvalda risker och åtgärder

Risk: Arbetsrelaterad utmattning på grund av fortsatt behov av förändringsarbete och kompetensbrist

Åtgärder

Kommunikation kring förändringar, Gemensamma prioriteringar, Översyn av riktlinjer för styrande dokument

Förändring och utveckling är naturligt och nödvändigt i en kommunal organisation, men liksom de tidigare tre åren lyfts risken med för många förändringar samtidigt utan att det finns tillräckligt med både tid och kraft till förändringsarbete. Förändrings- och utvecklingsarbete påverkar arbetssätt, roller och ansvar inom förvaltningens avdelningar samt inom förvaltningen som helhet och även gentemot andra förvaltningar och bolag. Det är utmanande att arbeta i matrisorganisation eftersom roller, ansvar och mandat uppfattas olika och kan krocka med linjens och processens uppfattning, behov samt intresse.

Flera avdelningar och sektioner upplever att det är ett högt förändringstryck och höga förväntningar på att effektivisera arbetet. Styrning som går isär och/eller brist på prioriteringar mellan process och linje kan orsaka stress och ohälsa. I många fall ska arbetet gå från ett fokus på operativt utförande till att leda i strategiskt förändringsarbete. Det påverkar risken för hög belastning med arbetsrelaterad utmattning som följd. Det är viktigt att hitta balansen mellan organisationens förmåga kontra det stora behovet av förändringar som är identifierat. Ett arbete pågår på ledningsnivå för att minska risken för otydliga styrsignaler bland annat genom att se över riktlinjerna för styrande dokument.

En annan åtgärd är arbetet med utveckling av informationsflödet genom hela förvaltningen. Tydlig kommunikation kring förändringar på flera nivåer i organisationen ger de bästa möjligheterna att både förstå och agera utifrån sitt uppdrag. Alla nivåer och funktioner behöver samplanera och hjälpas åt med prioriteringar. Detta skulle öka förståelsen och insikten för varandras utmaningar.

Det behövs även en fortsatt prioritering av förändringsinitiativen och att fortsätta arbeta i partnerskap och få tid att arbeta tillsammans (process och linjeorganisation) för att öka förmågan att leda förändringar.

Den önskade effekten är att:

- styrsignalerna är tydliga
- de förändringar som identifieras prioriteras i en bra tidsordning så att förändringarna hinns med
- förståelsen för den andre partens perspektiv och förutsättningar finns
- alla parter får de bästa möjligheterna att förstå och agera på sin nivå utifrån sitt uppdrag.

Chefsutvecklingsprogrammet inom KSF

Förvaltningen har fortsatt arbetet med chefsutvecklingsprogrammet med fokus på partnerskap. I förvaltningens digitala introduktion för medarbetare (lanserades i januari 2023), finns också viktiga begrepp och arbetssätt från programmet med. Ett fortsatt arbete med partnerskap behöver ske så att det genomsyrar hela organisationen.

Den önskade effekten är att arbetet med partnerskap genomsyrar förvaltningens kultur och skapar förståelse för den andre partens perspektiv och förutsättningar.

Arbete med det aktiva medarbetarskapet

För att hantera den komplexa verksamheten med ständiga förändringar arbetar förvaltningen med tillitsbaserad ledning och styrning. För att tillitsbaserad ledning ska fungera krävs även ett aktivt medarbetarskap. Exempel på forum för att utveckla medarbetarskapet är i samband med medarbetarsamtal och APT.

Under 2023 påbörjades ett arbete med att ta fram en utbildning gällande medarbetarskap tillsammans med en extern expert. Syftet och målet med utbildningen är att ge medarbetarna en tydligare bild av hur de aktivt förväntas bidra i de förändringar som eftersträvar en mer tillitsbaserad styrning och ledning inom kommunen. Utbildningen finns i form av en e-utbildning, APT-material och ett träningsprogram för chefer. Utbildningen kommer att implementeras under 2024 på Kommunstyrelsens förvaltning.

Den önskade effekten är att medarbetare i förvaltningen ökar sin initiativkraft samt tar ägarskap i olika frågor och därigenom bidrar till förvaltningens förändringsarbete.