

Kulturförvaltningens förvaltningsgrupp

2026-04-13

Närvarande:

| | |
|-------------------------------|--------------------------------|
| Maria Jansén | <i>Förvaltningschef</i> |
| Lena Nilsson | <i>Administrativ chef</i> |
| Frida Strömberg | <i>HR-chef</i> |
| Annasara Yderstedt Karlsson | <i>Chefssekreterare</i> |
| Carl Korch (punkt 4–13) | <i>Saco</i> |
| Maria Sundström | <i>DIK</i> |
| Mats Gustafsson | <i>Sveriges Lärare</i> |
| Daniel Knudsen (punkt 1–7) | <i>Akademikerförbundet SSR</i> |
| Patrick Linderöth (punkt 1–7) | <i>DIK och skyddsombud</i> |
| Ernesto Garzón | <i>Vision</i> |

Förhinder:

| | |
|----------------|-------------------|
| Åsa Reiding | <i>HR-konsult</i> |
| Sebastian From | <i>Kommunal</i> |
| Karin Wrannvik | <i>Ledarna</i> |

Adjungerade:

Tidpunkt:

Kl. 10:30-12:00

Plats:

Askebykroken

1. Föregående protokoll

- a) **Information:** Bilaga från senaste förvaltningsgruppsmöte (bilaga 1)

Arbetsgivaren informerade om att en bilaga av misstag fallit bort från protokollet från föregående möte och ligger därför med som bilaga till dagens protokoll.

Föregående protokoll lades till handlingarna.

2. Godkännande av dagordning

Inga övriga frågor anmäldes. Dagordningen godkändes.

3. Fastställande av datum för justering

Följande beslutades kring dagens protokoll:

- Protokollet skickas ut onsdag 15 april.
- Synpunkter ska skickas senast torsdag 16 april kl. 12.
- Protokollet signeras måndag 20 april.

Patrick Linderoth och Daniel Knudsen avstår justering.

4. Arbetsmiljö och hälsa

- a) **Information:** Svarsfrekvens, AMI och tidplan medarbetarenkät 2026 kulturförvaltningen (bilaga 2)

Arbetsgivaren informerade om svarsfrekvens, aktivt medskapandeindex (AMI) samt tidplan för det fortsatta arbetet med resultatet av årets medarbetarenkät. Förvaltningen har ett positivt resultat där AMI ökat från 80 föregående år till 82 nu.

Saco noterade att svarsfrekvensen är något lägre än tidigare år. Arbetsgivaren bekräftade att den är lägre än 2025, men att den fortfarande ligger på en hög nivå.

Saco frågade hur resultatet ser ut för frågan om arbetsplatsens mål följs upp på ett bra sätt. Arbetsgivaren svarade att frågan fortfarande har lägst resultat, men att det också är den fråga som har förbättrats mest sedan föregående år.

- b) **Information:** Paket friskfaktorer, medarbetarskap och pulsmätning (bilaga 3)

Arbetsgivaren informerade om ett nytt paket för arbete med friskfaktorer, medarbetarskap och pulsmätning. Paketet kan användas i arbetet med resultatet från medarbetarenkäten och i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Chefer och har fått inbjudan till utbildning i friskfaktorer

Sveriges Lärare och Vision ser positivt på initiativet och efterfrågade mer information om piloten med pulsmätningar samt om planen är att införa metoden på alla avdelningar. Arbetsgivaren

svarade att utvärderingen visar att verktyget fungerar bra, men att det krävs ett tydligt syfte, gemensam förståelse för varför mätningarna görs och vilka åtgärder som ska vidtas. Verktyget finns tillgängligt för alla, men det finns i nuläget inget beslut om att införa det i hela förvaltningen.

Sveriges Lärare framförde att huvudskyddsombuden bör få inbjudan till utbildningen om friskfaktorer. Arbetsgivaren svarade att information har gått ut till chefer som ska bjuda med lokala skyddsombud, eftersom utbildningen bygger på att dessa deltar tillsammans. Utbildningen finns även i kulturförvaltningens lärportal med öppen anmälan [Kurs: Hur kan vi jobba med friskfaktorer?](#). Arbetsgivaren informerade vidare om att fler utbildningstillfällen kan bli aktuella och föreslog att dialog om behov och planering kan fortsätta i respektive samverkansgrupp.

Vision och Sveriges Lärare framhöll att det är bra om huvudskyddsombuden får information om utbildningen kring friskfaktorer i ett tidigare skede. Arbetsgivaren tar med sig synpunkten.

Saco framhöll att arbetet med friskfaktorer är positivt, men upplever en skillnad mellan Sunt Arbetsliv och stadens syn på ansvar för prioritering av arbetsuppgifter. Arbetsgivaren svarade att sådana frågor behöver hanteras i dialog mellan chef och medarbetare utifrån varje enskild situation.

5. Verksamhetsfrågor

a) *Information:* Kulturnämndsärenden

Arbetsgivaren informerade om ärendena inför kulturnämnden den 21 april och lyfte särskilt ärendet om övergång till digitala personalakter. Saco ställer sig bakom förvaltningens remissvar.

Sveriges Lärare frågade hur övergången till digitala personalakter påverkar medarbetare och chefer. Arbetsgivaren svarade att chefer får enklare och säker tillgång till personalakter samt att administrativ personal sparar tid i hanteringen.

Vision informerade om att de fackliga organisationerna kan yttra sig i frågan senast den 30 april och efterfrågade en rekommendation från förvaltningen kring systemstöd. Arbetsgivaren svarade att förvaltningen tidigare har genomfört en egen förstudie som visade att det finns ändamålsenliga och moderna system på marknaden som är särskilt utformade för digitala personalakter.

b) **Förslag till beslut:** Kulturstrategiskt program för Stockholms stad (bilaga 4)

Arbetsgivaren informerade om det kulturstrategiska programmet samt dess arbetsprocess, mål och åtaganden.

Saco lyfte frågor om kulturens frihet och bibliotekens roll som demokratiska rum och betonade vikten av saklighet vid inbjudan av externa aktörer. De framhöll behovet av tydlighet och utbildning för personal, särskilt inför situationer där diskussioner kan bli intensiva, till exempel under ett valår. Arbetsgivaren informerade om att arbete pågår med utbildning i tjänstemannarollen för att stärka verksamheten i dessa frågor.

Saco frågade om tidpunkten för programmet, eftersom det kommer att beslutas strax innan valet, samt hur oppositionen ställer sig till programmet. Arbetsgivaren svarade att förvaltningen har haft dialog även med oppositionen under arbetsprocessen.

6. Arbetsmiljö och hälsa

Inget att notera.

7. Ekonomifrågor

a) **Information:** Treårsbudget

Arbetsgivaren informerade om treårsbudgeten.

Saco frågade om skrivningen kring att det saknas organisation och resurser inom Kultur för äldre för att nå äldre i ofrivillig ensamhet i eget boende. Saco undrade om detta innebär nya arbetsuppgifter för befintlig personal eller nyrekrytering samt vilken kompetensutveckling som avses. Arbetsgivaren svarade att en eventuell organisation för samordning skulle kräva resurser i form av projektledning och att behovet av kompetensutveckling beror på ansvarsfördelning, till exempel i samverkan med civilsamhällets aktörer.

Saco frågade om skrivningen kring vidareutbildningspaketet för stadens fritidsledare och när besked kan väntas om Myndigheten för yrkeshögskolan antar kursen. Arbetsgivaren svarade att besked förväntas under våren 2026.

Saco frågade om skrivningen om att personalens kompetens är avgörande för besökarens upplevelse på stadens parklekar och hur förvaltningen arbetar med frågan. Arbetsgivaren svarade att introduktionsutbildningar och tematiska kompetenshöjande insatser genomförs inom ramen för samordningsuppdraget barn, kultur och

fritid. Kulturförvaltningen har samordningsansvar medan stadsdelarna har arbetsgivar- och verksamhetsansvar.

Saco frågade om förslaget till nytt system för Kulanpremien samt vad det skulle innebära för förvaltningens medarbetare. Arbetsgivaren svarade att det är en fråga som inte kan besvaras i dagsläget.

Saco efterfrågade mer information om projektet med ökat administrativt stöd för chefer. Arbetsgivaren svarade att arbetet bygger på en design thinking-process och att ett pilotprojekt inom Museer och konst ska se över hr- och ekonomiprocesser för att förenkla för cheferna. Saco önskar löpande information om pilotprojektet i samverkansgruppen för Museer och konst.

Saco frågade hur förvaltningen tillgodoser både individuellt och kollektivt kompetensutvecklingsbehov. Arbetsgivaren svarade att kompetensförsörjningsplanen avser förvaltningsnivå medan individuell kompetensutveckling hanteras i medarbetarens utvecklingsplan.

Sveriges Lärare lyfte att Kulturskolan ska öka samverkan med skolan och ser detta som positivt för att nå fler barn, särskilt yngre och underrepresenterade grupper. De betonade samtidigt att samverkan inte får ersätta behovet av ändamålsenliga lokaler. Sveriges lärare påpekade också att verksamheten behöver möjliggöra fortsatt deltagande på kurser för de barn som exempelvis deltagit i tvåornas kör. Arbetsgivaren delar denna synpunkt.

Sveriges Lärare lyfte frågan om den föreslagna ökningen av deltagare i Kulturskolans bokningsbara kurser och om det är rimligt att genomföra en så stor ökning inom en treårsperiod. Sveriges Lärare ser positivt på ambitionen att öka deltagandet, särskilt bland underrepresenterade grupper, och instämmer i behovet av att förstärka verksamheten med fler lärare i populära ämnen. Sveriges Lärare framhöll att kulturskolan behöver stärkas inom samtliga ämnesområden för att säkerställa ett brett utbud. Arbetsgivaren noterade synpunkterna och svarade att det kan vara den totala verksamheten som avses när det gäller ökningen av deltagare, och inte enbart bokningsbara kurser. Arbetsgivaren ska se över om detta behöver förtydligas i underlaget.

Sveriges Lärare frågade om rekrytering av nya lärare utifrån den nya chefsstrukturen inom Kulturskolan och begränsningen av antal medarbetare per chef. Arbetsgivaren svarade att frågan får ses över om den blir aktuell.

Sveriges Lärare frågade varför kostnaden för nya chefer inom Kulturskolan inte är specificerad. Arbetsgivaren svarade att den ingår i den totala kostnadsökningen.

Sveriges Lärare frågade vad en lokal för resurscentrums verksamhet i västerort skulle innebära. Arbetsgivaren hänvisade frågan till Kulturskolans samverkansgrupp.

Sveriges Lärare ifrågasatte en skrivning om Kulturskolans historik kring utvecklingsbidrag från Kulturrådet. De menade att uppgiften är felaktig och att bidraget inte funnits sedan 2010. Arbetsgivaren tar med sig synpunkten.

Sveriges Lärare framhöll att om den öppna verksamheten ska rymmas inom Kulturskolans ordinarie budget krävs omprioriteringar eller utökad budget för att undvika att annan verksamhet påverkas. Arbetsgivaren hänvisade frågan till Kulturskolans samverkansgrupp.

Sveriges Lärare efterfrågade information om kostnader för nya lokaler i Norra Innerstaden. Arbetsgivaren hänvisade till bilagan om lokalkostnader.

Sveriges Lärare stödjer skrivningen att kulturskolan behöver anställa sommarpersonal för att kunna bedriva verksamhet under sommarlovet, eftersom ordinarie personal har semester. Sveriges Lärare föreslog även att feriearbetande ungdomar och studenter kan vara en del av sommarbemanningen. Arbetsgivaren noterade synpunkten.

Vision ställde frågor kring bilagan om hyreskostnader och vilka reflektioner arbetsgivaren har gjort. Arbetsgivaren svarade att det inte går att se effekterna av den nya hyresmodellen ännu.

Vision frågade om förvaltningen har fått information om eventuella ändringar av stadsdelar. Arbetsgivaren svarade att man inte känner till något om detta.

Vision tipsade om filmen "The Librarians" med anledning av valåret, en hårdnande samhällsdebatt och att medarbetare i publik verksamhet utsatts för hot, och föreslog att den kan visas för hela förvaltningen. Arbetsgivaren tar med sig förslaget.

Saco önskade längre mötestid vid samverkan av treårsbudgeten. Arbetsgivaren tar med sig synpunkten.

8. Information till och från FVG

Inget att notera.

9. Lika rättigheter och möjligheter

Inget att notera.

10. Utbildnings- och utvecklingsfrågor

Inget att notera.

11. Samverkan

- a) Evenemangsavdelningen

Inget att notera.

- b) Liljevalchs konsthall

Inget att notera.

- c) Administrativa staben

Inget att notera.

- d) Kulturstrategiska staben

Inget att notera.

- e) Kommunikationsstaben

Inget att notera.

12. Övriga förvaltningsövergripande frågor

Inget att notera.

13. Nästa förvaltningsgrupp

Nästa möte blir måndag 11 maj.

Bilagor:

1. Yttrande från Sveriges Lärare gällande nya avgifter i Kulturskolan
2. Information svarsfrekvens, AMI och tidplan medarbetarenkät 2026
3. Paket friskfaktorer, medarbetarskap och pulsmätning
4. Presentation om det kulturstrategiska programmet

Vid protokollet
Annasara Yderstedt Karlsson

Justerare
Maria Jansén

Justerare
Ernesto Garzón

Justerare
Mats Gustafsson

Justerare
Carl Korch

Justerare
Maria Sundström

Yttrande gällande nya avgifter i Kulturskolan

Sveriges Lärare anser generellt att all utbildning ska vara avgiftsfri, så även deltagande i kulturskolans verksamhet. Då det av nödvändighet ska vara avgifter så anser vi att det bör vara låga avgifter, för att minska trösklar och hinder deltagande. Vi ser positivt på att avgifterna ska sänkas samt att Kulturskolan samtidigt kompenseras ekonomiskt för denna sänkning. Det är ett viktigt steg för att öka tillgängligheten och möjliggöra för fler barn och unga att delta i verksamheten.

Samtidigt saknar vi i underlaget en tydligare beskrivning av värdet av Kulturskolans längre kurser. Framställningen blir i stora delar ensidigt fokuserad på avgiftsfri och öppen verksamhet. Kulturskolan bedriver en bred pedagogisk verksamhet i flera olika format där de längre kurserna utgör lejonparten av verksamheten.

Förslaget om ämnesneutrala kurser kan till viss del vara verkningsfullt. Vi ser dock risker i hur detta hanteras i det aktuella avgiftsärendet. Att ta bort tydliga ramar, såsom antal garanterade kurstillfällen, och i stället hänskjuta stora delar av regleringen till interna rutiner (som ännu inte är framtagna) kan innebära otydlighet och risker för verksamheten samt likvärdigheten i deltagandet. Vi noterar att skrivningar som tidigare funnits i tidigare avgiftsärenden, exempelvis kring kvalitetsgarantin, antal garanterade tillfällen saknas i det aktuella underlaget. Det står att en kort kurs är 1-5 veckor och en lång kurs 6-16 veckor. Sveriges Lärare anser att det är problematiskt att räkna kursernas längd i antal veckor i stället för antal tillfällen. Vi menar att en kurs på endast sex veckor, en halv termin, inte kan ses som en lång kurs.

I underlaget anges att *“Kulturskolan sedan 2020 har ett ökat antal deltagare inom den avgiftsfria verksamheten i skolan samt den öppna avgiftsfria verksamheten”*. Den avgiftsfria och öppna verksamheten fyller en viktig funktion som en del av helheten men är i praktiken en mindre del av verksamheten. De långa kurserna utgör fortsatt lejonparten av kursutbudet men deltagandet har under åren minskat med ett par tusen deltagare och det beror på prioriteringar och sned resursfördelning. Det är därför allt för tydligt att ökningen av den öppna, avgiftsfria verksamheten skett på bekostnad av de längre kurserna. Om det finns en ambition om att lägre avgifter ska ge fler barn och unga möjlighet att börja i en kurs så behöver Kulturskolan också prioritera och fördela resurserna till de långa kurserna.

Sveriges Lärare vill betona att arbetet med att nå underrepresenterade grupper bör ha som mål att skapa jämlika möjligheter att ta del av hela Kulturskolans hela verksamhet, inklusive de längre kurserna. Det är viktigt att den underrepresenterade gruppen, som skulle gynnas mest av låga avgifter, inte enbart erbjuds avgiftsfri och öppen verksamhet, utan också ges reella möjligheter att delta i de mer långsiktiga undervisningsformerna, annars finns det risk för ett A- och ett B-lag i kulturutövandet.

Underlaget beskriver också att anmälningsförfarandet kan utgöra en tröskel för deltagare. Anmälningsförfarandet har dock nyligen förändrats genom ett nytt bokningssystem. Effekterna av denna förändring har ännu inte utvärderats. Samtidigt har flera vårdnadshavare framfört att det nya systemet upplevs svårare att navigera och att det blivit mer komplicerat att hitta relevanta kurser. Vid öppet hus har återkommande synpunkter lämnats om att vårdnadshavare helt enkelt har gett upp försöken att boka plats. Vi ser även att vissa i stället väljer andra aktörer för att de inte hittar någon ledig plats i en grundkurs.

Avslutningsvis vill Sveriges Lärare återigen framhålla att sänkta avgifter är en positiv förändring. Att fler får möjlighet till reducerad avgift kan bidra till att barn och unga från hushåll med svagare ekonomi får bättre möjligheter att delta i Kulturskolans verksamhet.

Svarsfrekvens, AMI och tidplan medarbetarenkät 2026 kulturförvaltningen

Resultat svarsfrekvens

| Svarsfrekvens | 2026 | 2025 | 2024 | 2023 |
|---------------------------|------|------|------|------|
| Kulturförvaltningen | 86% | 89% | 88% | 89% |
| Administrativa staben | 97% | 100% | 97% | 100% |
| Kulturskolan | 86% | 92% | 86% | 87% |
| Kulturstrategiska staben | 100% | 96% | 100% | 100% |
| Museer och Konst | 93% | 87% | 93% | 97% |
| Stockholms stadsbibliotek | 80% | 86% | 86% | 86% |
| Kommunikationsstab | 100% | 67% | 100% | 75% |
| Liljevalchs | 90% | 83% | 87% | 83% |
| Evenemangsavdelningen | 100% | 94% | 94% | 89% |

Resultat AMI

| AMI | 2026 | 2025 | 2024 | 2023 |
|---------------------|------|------|------|------|
| Kulturförvaltningen | 82 | 80 | 78 | 79 |

Tidplan

- 1 april: länkar skickas ut till chefer för resultatrapporter
- 7 april: diskussion i förvaltningens ledningsgrupp kring förvaltningens och avdelningarnas resultat
- 13 april: information i förvaltningsgruppen kring svarsfrekvens, AMI kulturförvaltningen samt tidsplan
- 11 maj: information i förvaltningsgruppen gällande resultat för förvaltningen och avdelningar exkl. SSB, KS och MoK (SSB, KS och MoK resultat hanteras på respektive SVG)

- 31 maj: handlingsplaner på alla nivåer ska vara klara
- Maj-juni: nyhet på intranätet kring förvaltningens resultat

Paket friskfaktorer, medarbetarskap och pulsmätning

Kulturförvaltningens förvaltningsgrupp 2026-04-13

Vad betyder friskfaktorer?

Friskfaktorer är de positiva faktorer som får oss att må bra fysiskt och psykiskt. Friskfaktorerna är inte bara bra för vår hälsa, utan hjälper oss även att utvecklas och att känna lust och engagemang.

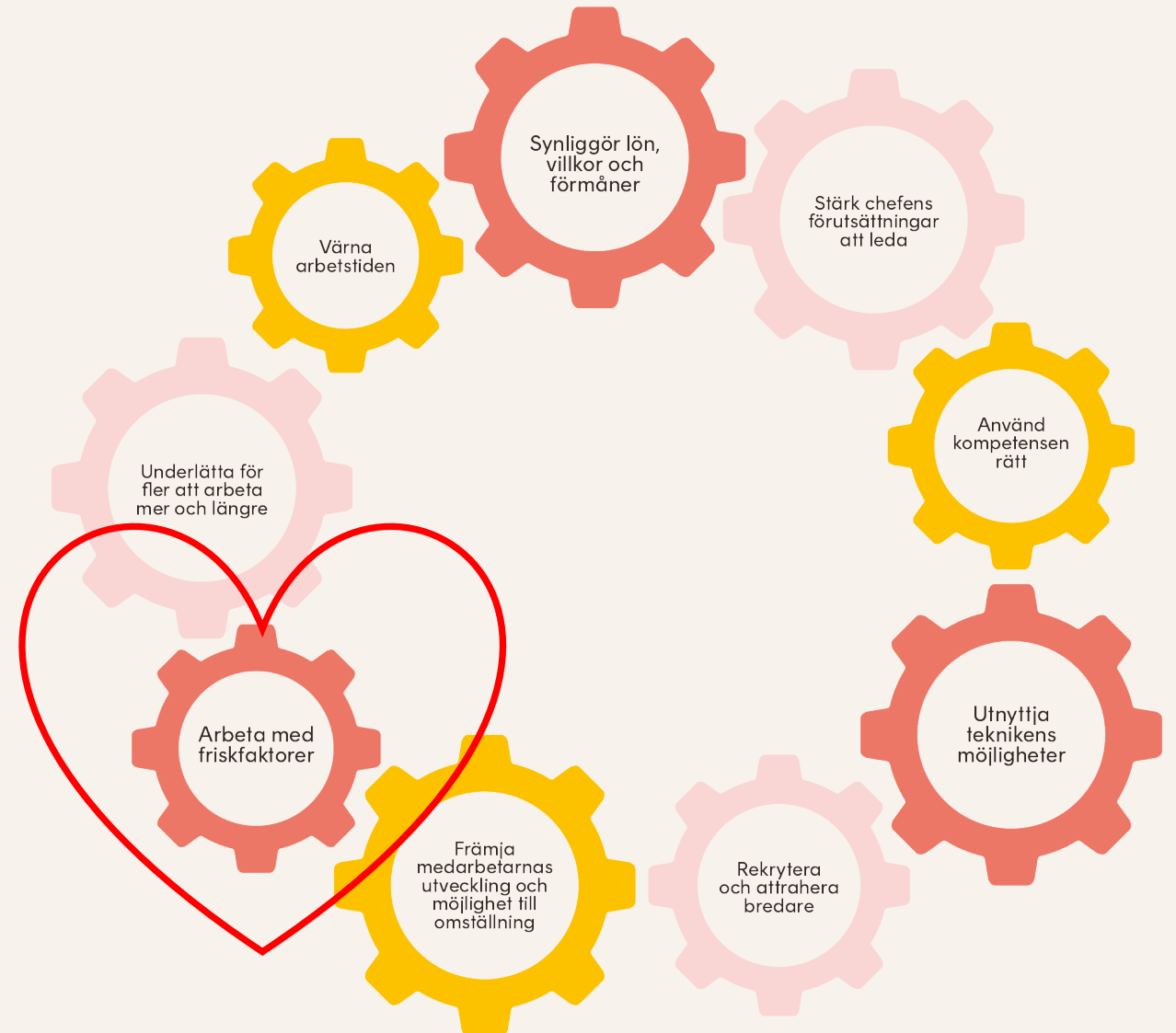
Friskfaktorer ger bra arbetsmiljö och bidrar till verksamhetsmålen. Forskare har funnit att organisationer med låg och stabil sjukfrånvaro har mycket gemensamt, och en del av dessa kännetecken kallas friskfaktorer.



9 strategier

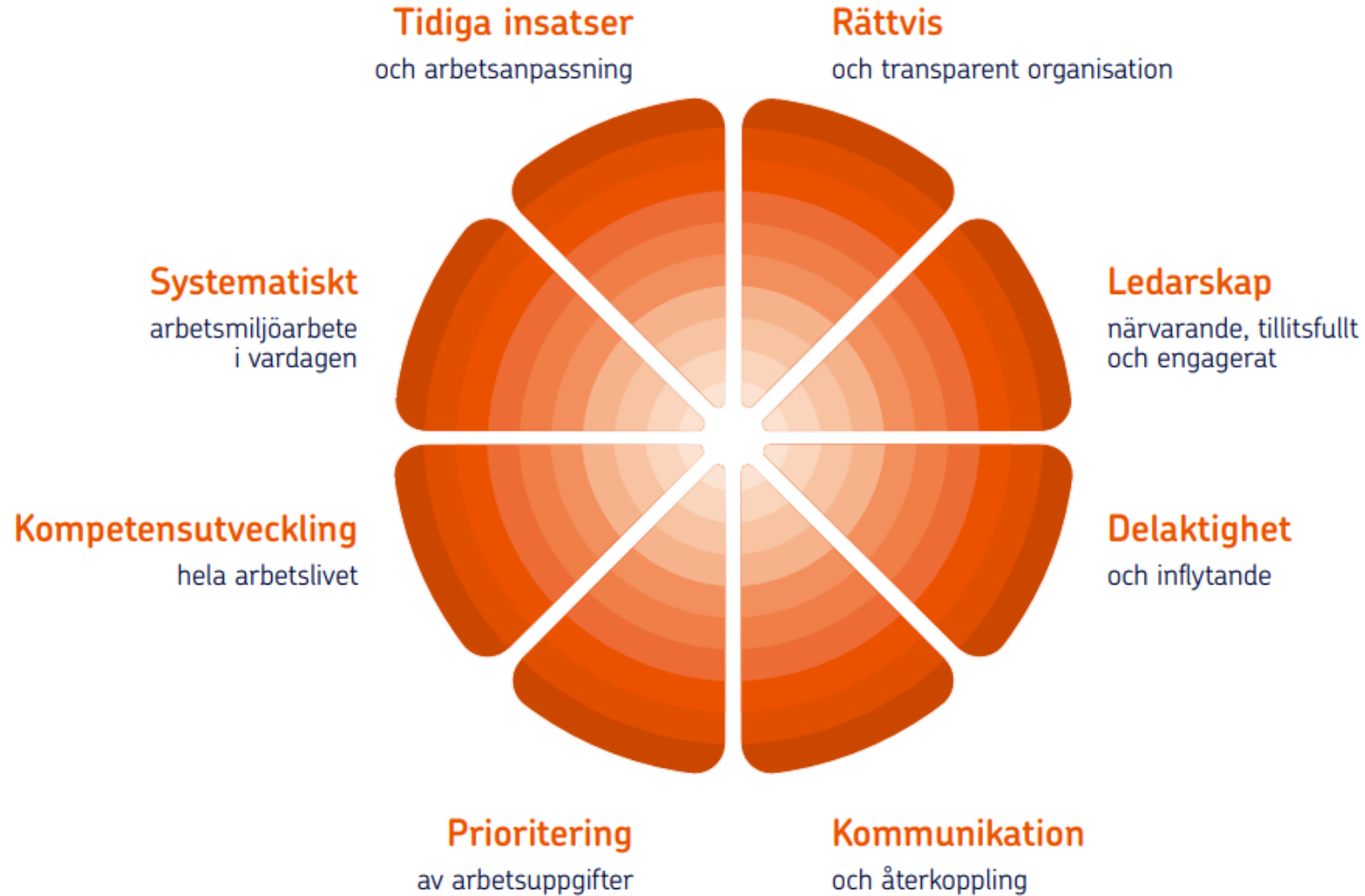
Säkra välfärdens
kompetensförsörjning (SKR)

Finns även med i stadens
budget



Friskfaktorer

“suntarbetsliv



Friskfaktorer – beskrivning

Rättvis och transparent organisation

Organisationen upplevs som schysst.

Resurstilldelningar och beslut är välmotiverade, rättvisa, transparenta och efterlevs i hela organisationen.

Roller, ansvar och mandat är tydliga. Det finns en hög grad av tillit mellan organisationens olika nivåer, verksamheter och individer.

Värdegrund, policys och rutiner är välkända, upplevs som relevanta och följs. Det är tydligt vad som gäller.

Prioritering av arbetsuppgifter

Det förs regelbundna samtal för att främja balans mellan krav och resurser.

Det finns samsyn om vad som är viktigt, bråttom och rätt sak att göra.

Medarbetarna upplever att de kommer till sin rätt och är trygga i den prioritering de gör i vardagen.

När kraven i arbetet – mer än tillfälligt – överskrider resurserna går chefer i alla led in och prioriterar arbetsuppgifter.

Närvarande, tillitsfullt och engagerat ledarskap

Ledare är tillgängliga, tydliggör mål, inspirerar och visar vägen.

Ledare är måna om att utveckla relationer och visar tillit genom att ge ansvar, stöd och möjligheter.

Chefer och medarbetare i alla led tar ansvar och tydliggör vad de behöver för att göra sina uppgifter och nå uppsatta mål. Alla ser till verksamhetens bästa och driver gemensamt verksamheten framåt.

Kompetensutveckling hela arbetslivet

Det finns strukturer och strategier för att ta vara på och utveckla den kompetens och erfarenhet som finns inom organisationen. Det sker genom utbildning, byte av arbetsuppgifter/roll inom organisationen eller annan form av kompetensutbyte.

Det finns en strävan efter att vara en lärande organisation och medarbetare ges möjlighet att lära av varandra och utvecklas tillsammans i vardagen.

Delaktighet och inflytande

Organisationen skapar förutsättningar för medarbetare att ha inflytande över sin arbetssituation och vara delaktiga i verksamhetsutvecklingen.

Rutiner, arbetssätt, mötes- och beslutsstrukturer utformas för att ta vara på medarbetares tankar, åsikter och idéer.

Alla kommer till tals och bidrar med olika erfarenheter och perspektiv. Det är tydligt vad man kan påverka och inte.

Systematiskt arbetsmiljöarbete i vardagen

Det systematiska arbetsmiljöarbetet är en del av det dagliga arbetet och verksamhetsutvecklingen.

Det är rutin att löpande bedöma risker för ohälsa och olycksfall samt att reflektera över vad som fungerar bra på arbetsplatsen. Åtgärder för att förebygga risker och främja en god arbetsmiljö utförs och följs upp.

Verksamheten förbättras ständigt genom dialog och samverkan.

Kommunikation och återkoppling

Samtalsklimatet är öppet och tillåtande uppåt, nedåt och åt sidorna.

Det finns fungerande kommunikationsvägar och forum för information och dialog. Alla lyssnar på varandra.

Återkoppling ges på beteenden och hur de påverkar verksamhetens resultat.

Sakfrågor hanteras utan att det blir personligt.

Tidiga insatser och arbetsanpassning

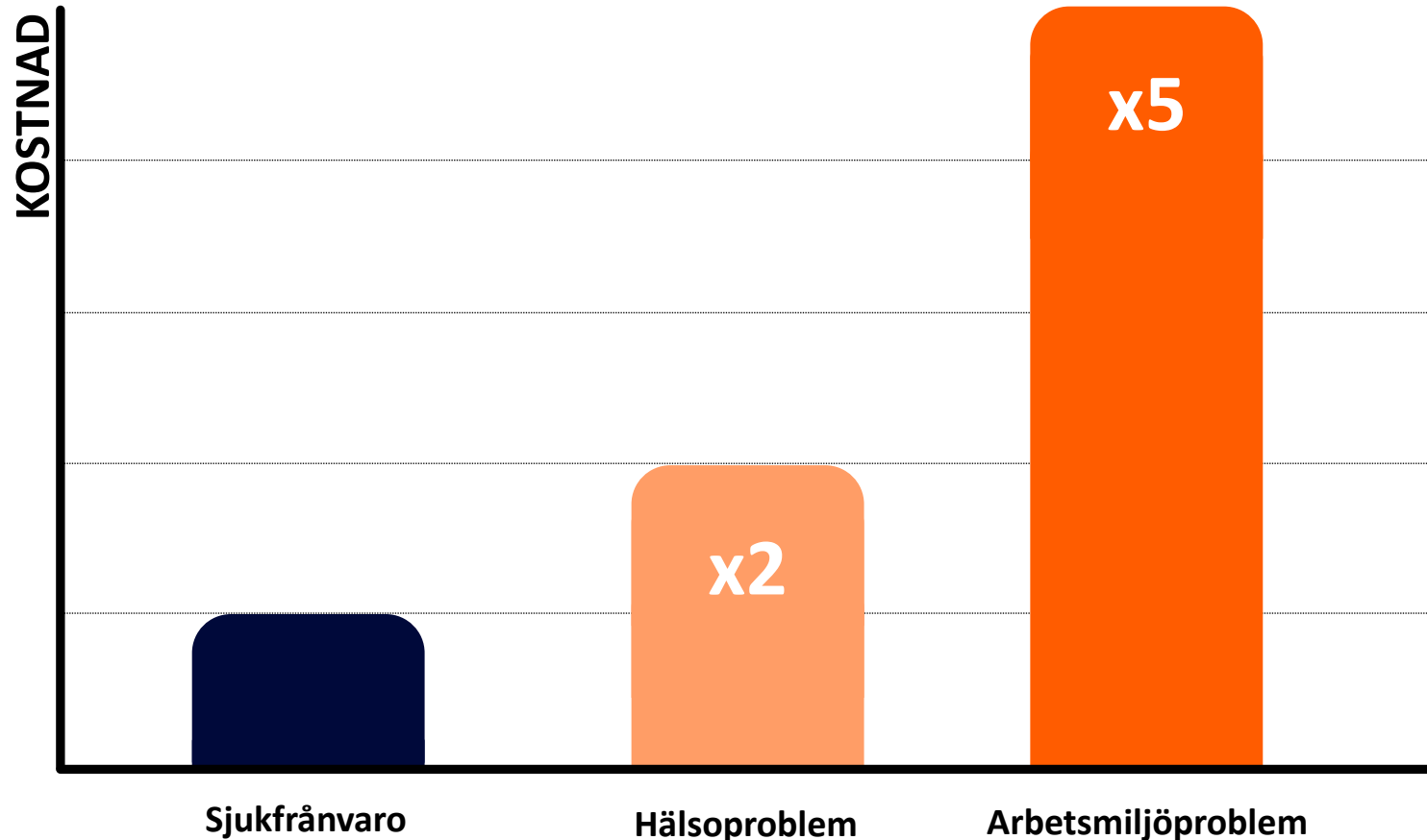
Kunskapen om sjukfrånvaromönster och arbetsrelaterade orsaker till sjukfrånvaro är god.

Rutiner för kort- och långtidssjukfrånvaro finns, är väl kända och efterlevs.

Alla uppmärksammar sin chef om de inte mår bra och chef agerar på tidiga signaler.

Arbetsanpassning och andra tidiga insatser sker i dialog med medarbetare och andra aktörer så som företagshälsovård och försäkringskassa.

Investera i arbetsmiljö



Forskning visar att svaga friskfaktorer leder till högre kostnader:

- kostnaden för hälsoproblem på arbetsplatsen är två gånger högre än sjukfrånvarokostnaderna
- arbetsmiljöproblem är fem gånger högre än sjukfrånvarokostnaderna

*Källa: Malin Lohela Karlsson,
forskare och arbetshälsoekonom*

Hur kan vi jobba med friskfaktorer?

Suntarbetsliv har tagit fram en modell för att arbeta med friskfaktorerna som de kallar [Friskfaktorlabbet](#)

Här finns ett antal verktyg/aktiviteter för att arbeta med friskfaktorerna i arbetsgruppen.

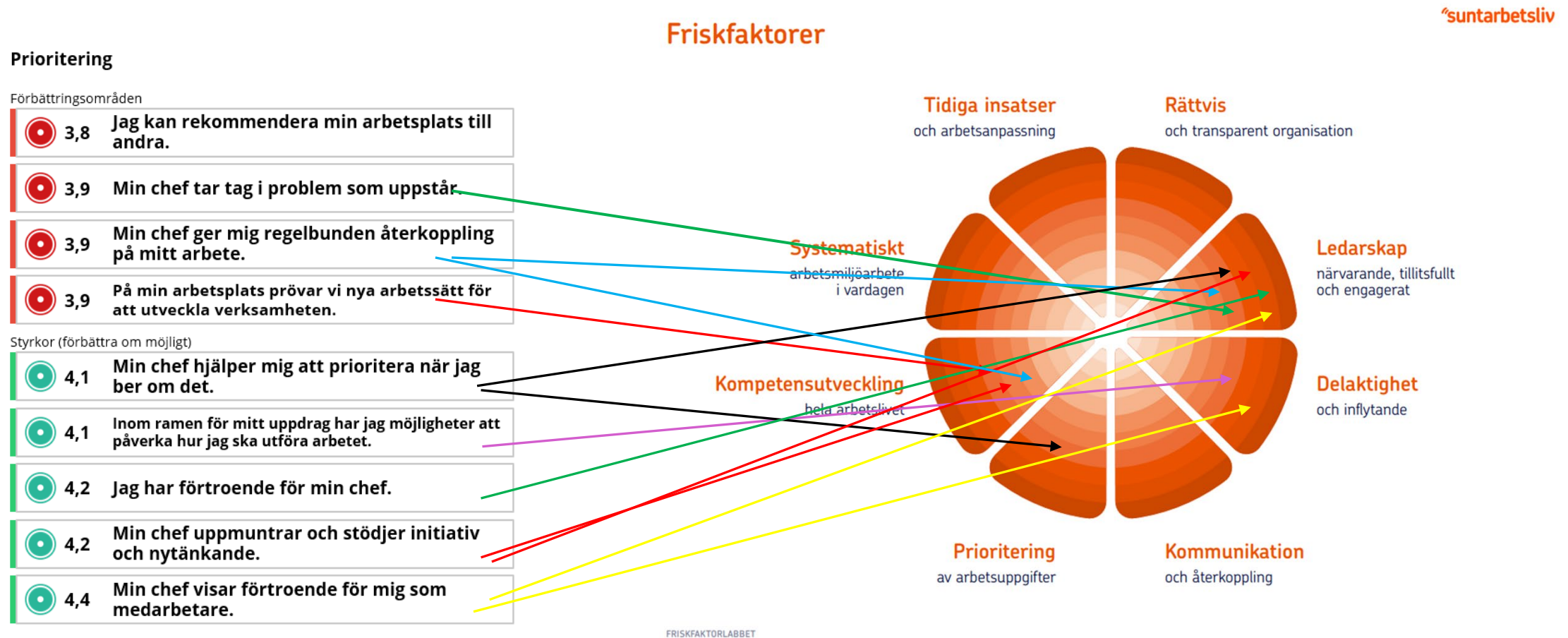
- Introduktionsfilmer
- Skattningsverktyg
- Fördjupningsfrågor och reflektionsfrågor
- Verktyg för handlingsplan
- Verktyg för uppföljning
- Inspiration

Här finns även [Friskfaktorplaneraren](#) som är ett verktyg för chef och skyddsombud att arbeta med friskfaktorer i samverkan.



Friskfaktorer och medarbetarenkät

Verktygen i friskfaktorlabbet fungera utmärkt att använda för att arbeta vidare med resultatet från medarbetarenkäten. Istället för att göra skattningen i friskfaktorlabbet tittar man på de prioriteringar man fått fram i enkäten och utifrån det väljer man en friskfaktor som man vill arbeta vidare med.

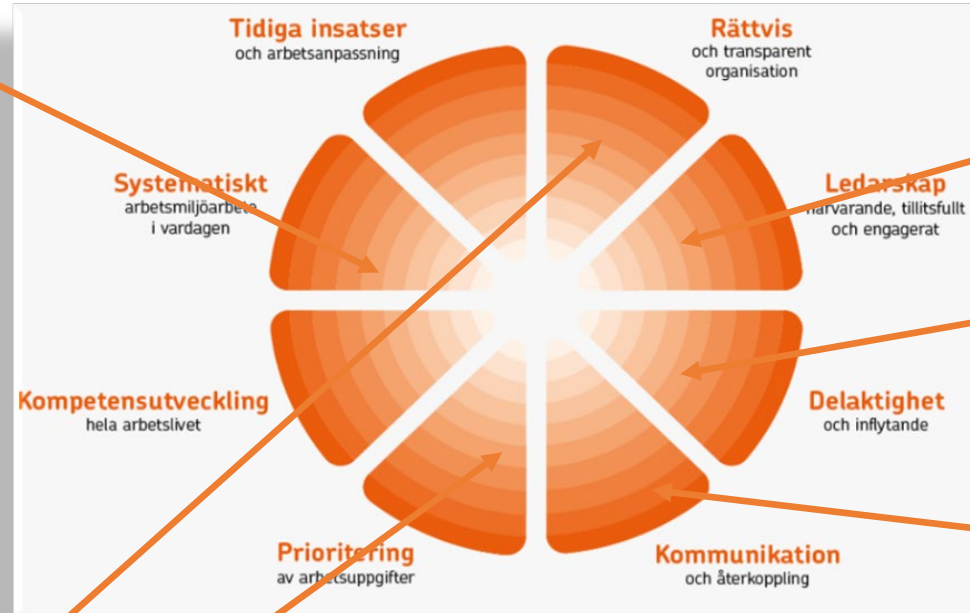


Här ser ni exempel på hur de olika delarna i medarbetarenkäten kan knytas till de olika friskfaktorerna.

Friskfaktorer och medarbetarskap

Genom att aktivt arbeta med medarbetarskapet kan man ytterligare stärka den friskfaktor man valt att prioritera i arbetsgruppen. Detta kan man göra genom att genomföra någon/några av de medarbetarskapsövningar som finns. Nedan ser ni vilken övning som kan kopplas till vilken friskfaktor.

- Stress
- Skapa fokus för mig själv
- Självledarskap
- Balans i livet



- Rollen som medarbetare i relation till rollen som chef (Stötta sin chef)
- Självledarskap

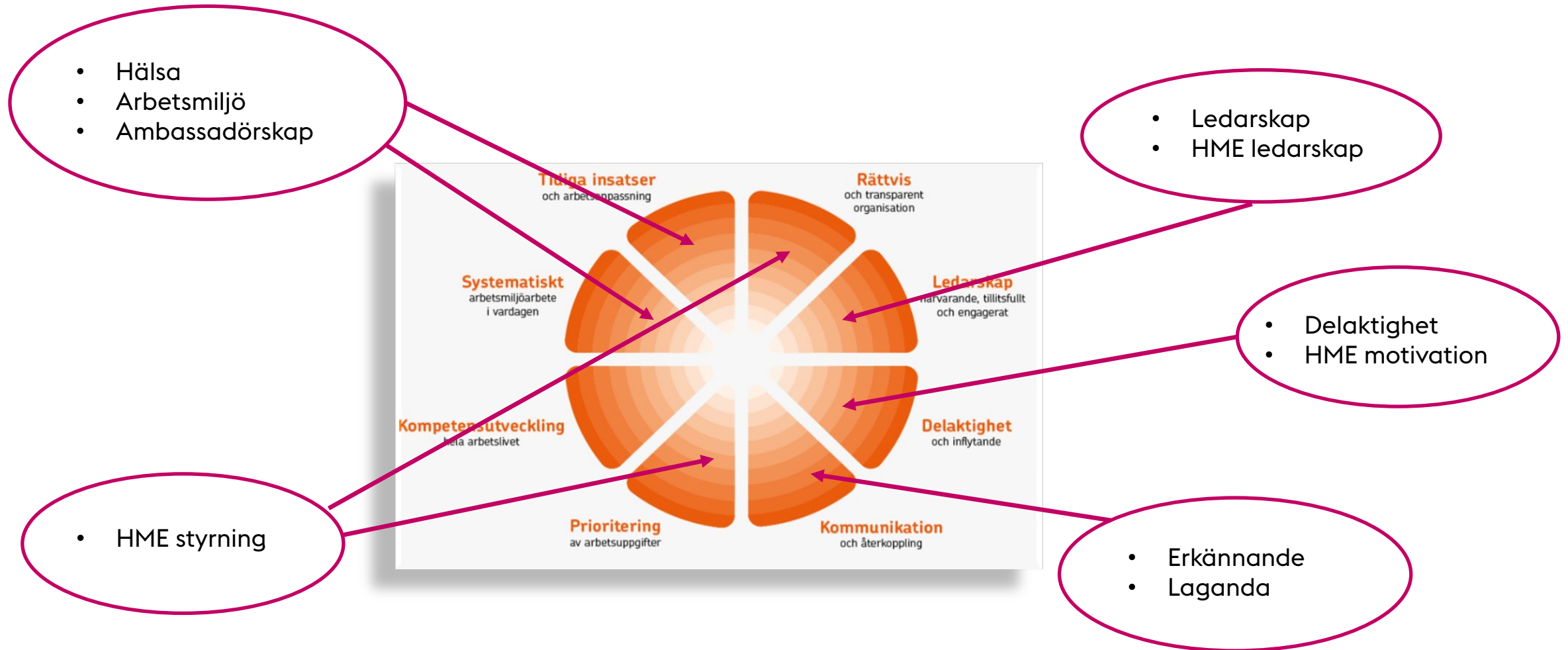
- Jag och min uppgift
- Grupper och samarbete

- Träna acceptans
- Ta hand om frustration
- Lösningfokus

- Tillit och mod
- Att ge feedback till kollega
- Ta emot feedback
- Inkludering
- Samarbete när det är svårt
- Rätt från mig

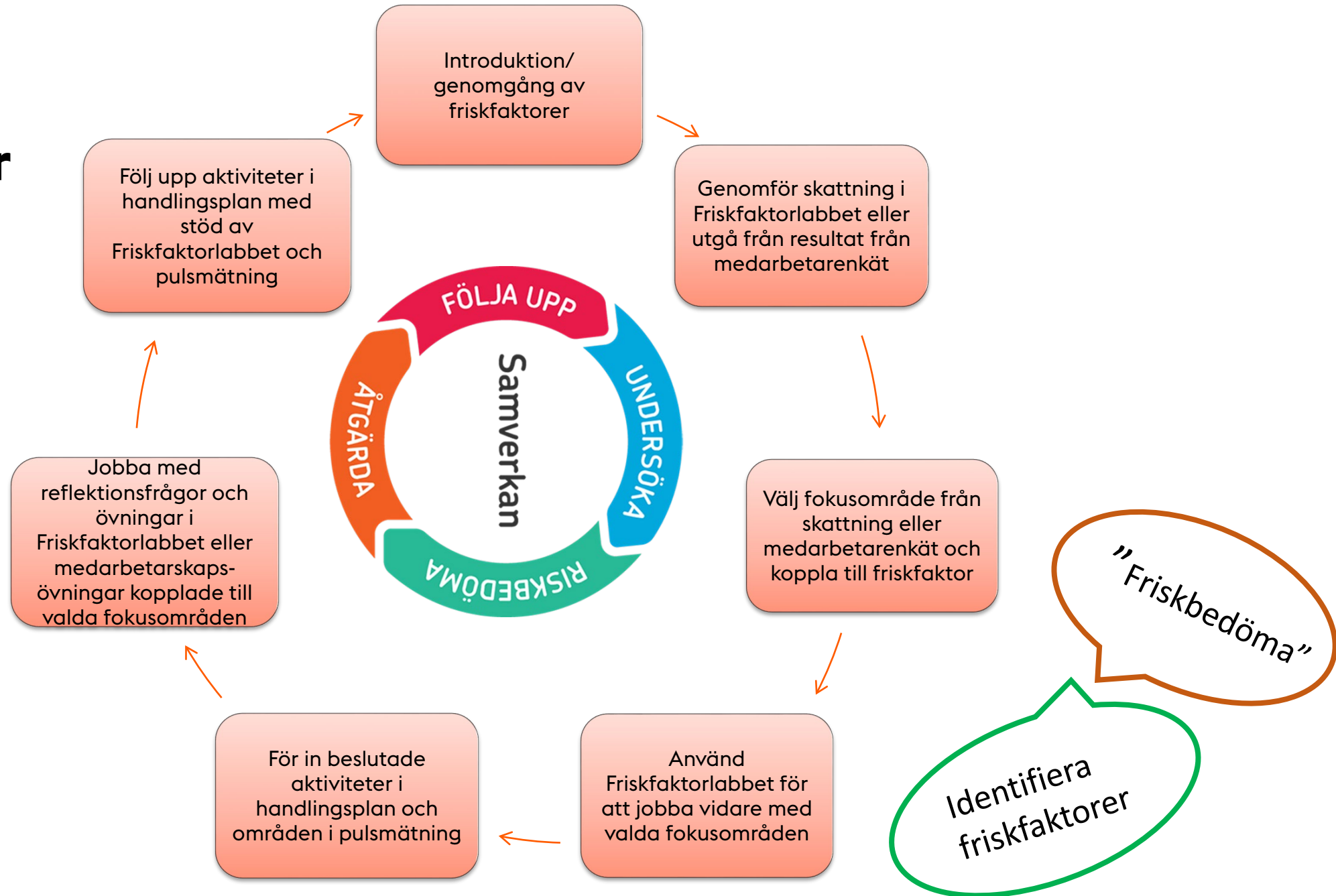
Friskfaktorer och pulsmätning

Genom att följa upp åtgärder genom pulsmätning kan man ytterligare stärka den friskfaktor man valt att prioritera i arbetsgruppen. Detta kan man göra genom att välja områden i pulsmätning som kopplar till en friskfaktor alternativt lägga in egna frågor.



Här ser ni exempel på hur de olika delarna i pulsmätningen kan knytas till de olika friskfaktorerna.

Process för arbete med friskfaktorer



Plan framåt



Respektive avdelning/enhet beslutar om specifik plan för användande av paket friskfaktorer, medarbetarskap och pulsmätning (omfattning, tidplan osv).

**Gör inte mer
– gör annorlunda!**



STOCKHOLMS STADS KULTURSTRATEGISKA PROGRAM





Hemstad



Huvudstad



Världsstad



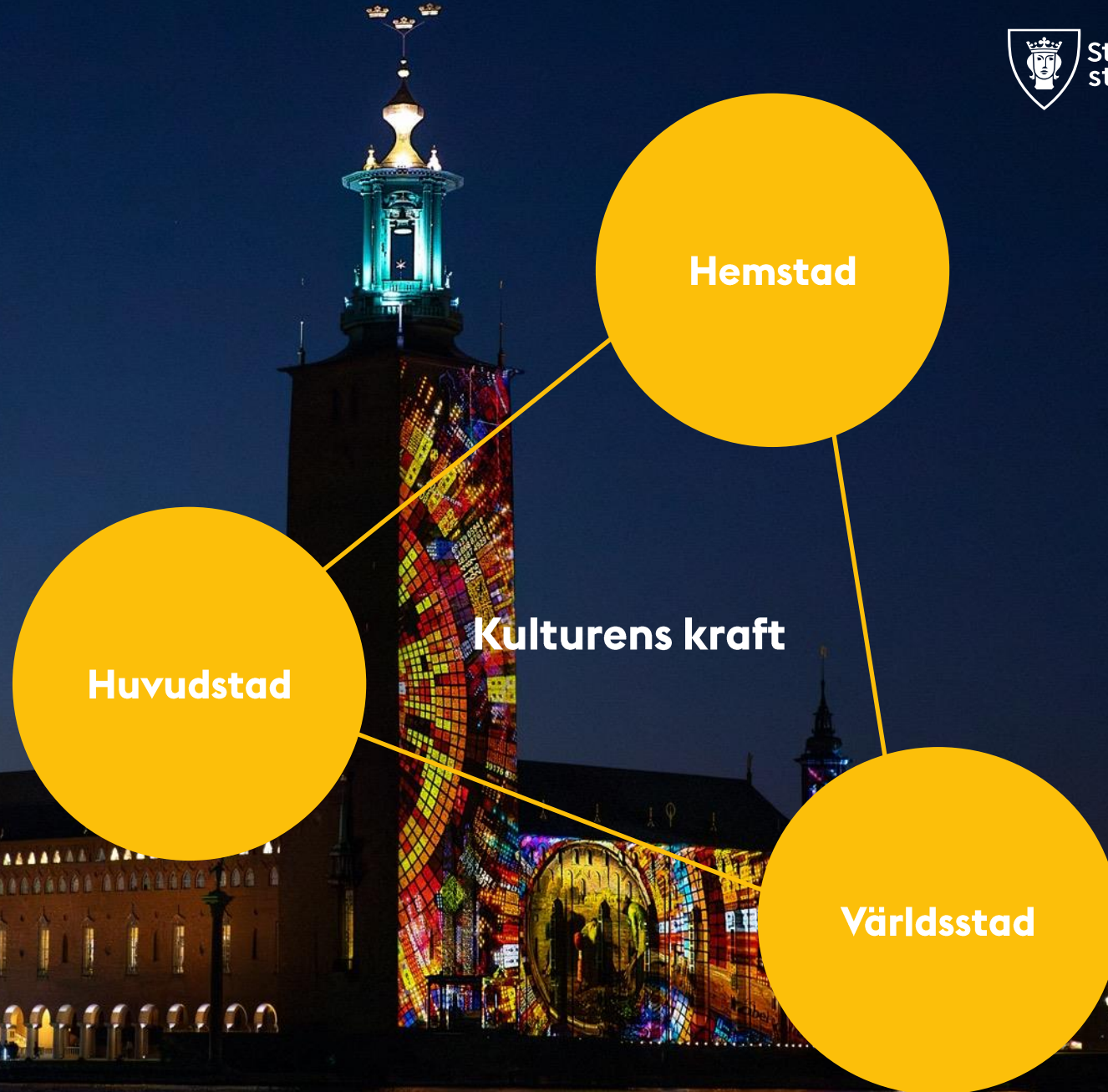
Arbetsprocess

Kunskap som grund

Designad för att skapa gemensamt
engagemang och ansvarstagande

Innehåll

Stockholm växer med kultur



Stockholm – vår hemstad, huvudstad och världsstad

Ett dynamiskt ekosystem

Mål, åtaganden och genomförandeansvar

Mål:

- 1 I Stockholm har kulturaktörer de **bästa möjliga förutsättningarna**
- 2 Kultur finns **i varje stockholmares vardag**
- 3 Kultur gör Stockholms **stadsmiljöer attraktiva och levande**
- 4 Kultur är **en bärande del av Stockholms stads identitet**

Mål 1:

I Stockholm har kulturaktörer de bästa möjliga förutsättningarna

ÅTAGANDEN

- Stockholms stad ska garantera kulturens frihet
- Stockholms stad ska skapa goda villkor för kulturverksamheter i sina egna lokaler
- Stockholms stad ska öka samverkan kring kulturlokaler
- Stockholms stad ska stärka kulturlivets ekonomiska förutsättningar
- Stockholms stad ska främja konstnärligt nyskapande och återväxt

Mål 2:

Kultur finns i varje stockholmares vardag



ÅTAGANDEN

- Stockholms stad ska ge invånarna en jämlik tillgång till storstadens breda kulturutbud
- Stockholms stad ska säkra ett levande kulturliv i varje stadsdelsområde

Mål 3:

Kultur gör Stockholms stadsmiljöer attraktiva och levande

ÅTAGANDEN

- Stockholms stad ska ha en kulturdriven stadsbyggnadsprocess
- Stockholms stads offentliga rum ska vara levande platser för kultur

Mål 4:

Kultur är en bärande del av Stockholms stads identitet

ÅTAGANDEN

- Stockholms stad ska ge kultur en tydlig plats i stadens varumärke
- Stockholms stad ska ge kulturaktörer goda förutsättningar att driva innovation