



**Tjänsteutlåtande**

Utfärdat 2026-04-15

Ärendenummer GST-2026-00034

**Handläggare**

Andrea Wettergren

Telefon: 031-708 7013

E-post: andrea.wettergren@stadsteatern.goteborg.se

## Medarbetarenkät 2025

### Förslag till beslut

I styrelsen för Göteborgs Stadsteater AB:

Styrelsen antecknar informationen.

### Sammanfattning

Göteborgs Stadsteater AB genomför årligen en medarbetarenkät. Enkäten tillhandahålls av Göteborgs Stad och ingår i det stadengemensamma utbudet av tjänster.

Medarbetarenkäten 2025 är sammanfattningsvis ett centralt underlag i bolagets systematiska arbetsmiljöarbete och omsätts i handlingsplaner för organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) för 2026 i respektive verksamhet.

### Bedömning ur ekonomisk dimension

Att arbeta med förbättringar i arbetsmiljön kan leda till kortsiktigt högre kostnader för de insatser som beslutas som åtgärder men i ett långsiktigt perspektiv ger välbefinnande och trivsel bland medarbetarna rimligtvis låg personalomsättning och låga sjuktal, vilket i sin tur även påverkar ekonomin positivt.

Åtgärderna i 2026 års OSA-handlingsplaner omfattar flera delar såsom förbättring av kommunikationsvägar, utveckling av produktionsprocesser, bemötande, återhämtning samt organisatorisk tillit. Sammantaget bedöms åtgärderna på längre sikt kunna bidra till fortsatt låga kostnader för ohälsa, personalomsättning samt förbättrad effektivitet.

### Bedömning ur ekologisk dimension

Åtgärderna i OSA-handlingsplanerna bedöms ha begränsad ekologisk påverkan, då de i huvudsak avser arbetssätt, kommunikation, planering, möteskultur och intern samverkan. Förslaget bedöms därför inte påverka energianvändning, avfall/kemikalier, markanvändning eller biologisk mångfald i någon nämnvärd omfattning.

Viss påverkan kan uppstå om aktiviteter genomförs som fysiska möten eller resor, exempelvis i samband med studieresor/kompetensutveckling. Den påverkan bedöms kunna hållas låg genom att i första hand använda befintliga mötesstrukturer och, där det är möjligt, digitala alternativ eller samordnade upplägg.

## **Bedömning ur social dimension**

Ärendet bedöms ha en tydlig social dimension, eftersom resultatet från medarbetarenkäten 2025 omsätts i konkreta OSA-åtgärder som syftar till att stärka en hållbar och inkluderande arbetsmiljö. Handlingsplanerna för 2026 omfattar flera områden som är centrala för social hållbarhet: organisatorisk tillit och internkommunikation, arbetsbelastning och återhämtning, bemötande/jargong och konflikthantering, samt utveckling och motivation genom möteskultur och kompetensutveckling.

Sammantaget bedöms åtgärderna ha positiva effekter på delaktighet, tydlighet och trygghet i arbetet samt bidra till stärkt social sammanhållning, minskade risker för kränkande särbehandling och ett mer hållbart medarbetarskap.

## **Samverkan**

Bolagsövergripande resultat av medarbetarenkät 2025 partssamverkades på samverkansmöte 7 november 2025. Handlingsplanerna (OSA-rond) partssamverkades 27 januari 2026.

## **Bilagor som ingår i beslutsunderlaget**

1. Medarbetarenkät 2025 hela Bolaget
2. Handlingsplan OSA, Backa Teater
3. Handlingsplan OSA, Stadsteatern
4. Handlingsplan OSA, Stora Teatern

## Beskrivning av ärendet

Göteborgs Stadsteater AB genomför årligen en medarbetarenkät. Enkäten tillhandahålls av Göteborgs Stad och ingår i det stadengemensamma utbudet av tjänster.

Medarbetarenkäten 2025, se resultat i bilaga 1, har en svarsfrekvens på 85 procent, vilket ger ett gott underlag för prioritering av insatser.

Resultatet visar god nivå på hållbart medarbetarengagemang och kommunikationsindex. Medarbetarna uppger att arbetet känns meningsfullt, att deras kunskap tas tillvara samt att chef ger förutsättningar att ta ansvar samt visar dem uppskattning. Samtidigt är den organisatoriska tilliten lägre och flera utvecklingsområden rör återkoppling från bolagsledning, tillit till ledningsinformation samt uppföljning av mål.

Resultat och tendenser gällande kränkande särbehandling, sexuella trakasserier och kränkning/diskriminering utgör även dem viktiga signaler i det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Resultatet från de delarna i enkäten utgör även en del i underlaget till utvecklingen av bolagets likabehandlingsarbete som årligen sammanställs i Likabehandlingsplanen.

Medarbetarenkäten 2025 är sammanfattningsvis ett centralt underlag i bolagets systematiska arbetsmiljöarbete och omsätts i handlingsplaner för organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) för 2026 i respektive verksamhet, se bilagor 2, 3, 4.

## Bolagets bedömning

Medarbetarenkäten 2025 visar sammantaget stabil nivå i HME och kommunikationsindex, men pekar ut organisatorisk tillit och återkoppling från bolagsledning som tydliga utvecklingsområden. Mot denna bakgrund bedömer bolaget att det är ändamålsenligt att genomföra, och fortsätta de redan påbörjade, åtgärderna i de bilagda OSA-handlingsplanerna under 2026, med fokus på tillit, tydlighet, planering och arbetsbelastning/återhämtning samt bemötande. Uppföljning sker på APT, i samverkan och genom ordinarie arbetsmiljöarbete samt genom kommande medarbetarenkät.

Andrea Wettergren

HR-chef

Frida Edman

VD

# Göteborgs Stadsteater AB jämfört med 2024 i

Mätning: Årlig medarbetarundersökning 2025 Svarefrekvens: 85% (±0) 156 svar

## Index och frågeområden

Här hittar du det sammanfattande resultatet per index och frågeområde. Dessa beräknas utifrån de frågor som tillhör frågeområdet. Klicka på cirkeln för att få se vilka frågor som är inkluderade i indexet/frågeområdet.

**Hållbart medarbetarengagemang (HME)** är ett index som används för att beskriva medarbetarnas motivation och förutsättningar att göra sitt bästa för organisationen. HME-frågorna har funnits i stadens undersökningar under lång tid.

**Kommunikationsindexet (KOMI)** är en indikator på hur kommunikationen fungerar internt i organisationen. KOMI har följts över tid men är i år uppdaterat med andra frågor.



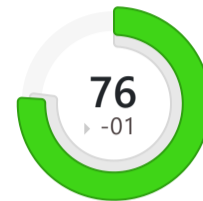
HME - Totalindex



HME - Delindex Motivation



HME - Delindex Ledarskap



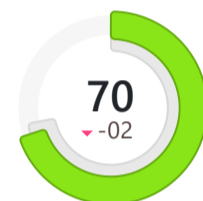
HME - Delindex Styrning



KOMI - Kommunikationsindex total



KOMI - Delindex Kommunikationsklimat



KOMI - Delindex Organisatorisk tillit



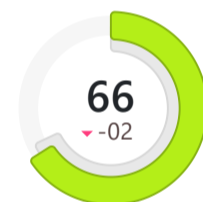
KOMI - Delindex Kommunikativt ledarskap



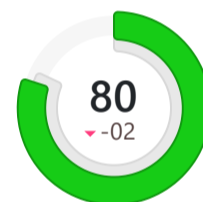
Vår arbetsplats



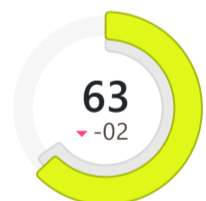
Uppdrag



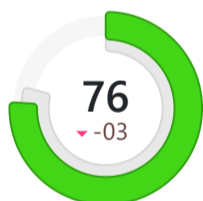
Organisatorisk tillit



Min närmaste chef



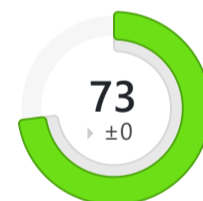
Lön



Samarbete



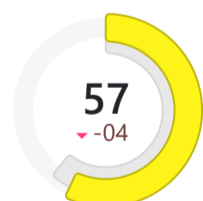
Trygghet



Utveckling



Arbetsbelastning och återhämtning



Ledningsgruppen



Stöd till chef

## Vår arbetsplats

Medelvärde (1-5) +/-

> Jag ser fram emot att gå till arbetet

4,1

-0.1

> Jag är stolt över att arbeta i en förvaltning eller ett bolag inom Göteborgs Stad

3,8

+0.1

› Jag rekommenderar gärna andra att arbeta på min förvaltning eller mitt bolag inom Göteborgs Stad

4,0

▶ ±0



## Uppdrag

	Medelvärde (1-5)	+/-
> Jag är insatt i min arbetsplats* mål	4,4	±0
> Min arbetsplats* mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt	3,5	±0
> Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete	4,3	±0
> Jag och mina kollegor bidrar gemensamt för att tillgodose behov och rättigheter för de vi är till för*	4,4	-0.1
> I min arbetsgrupp arbetar vi med att förbättra och utveckla vår verksamhet för att tillgodose behov och rättigheter för de vi är till för*	4,1	±0
> I min arbetsgrupp lyssnar vi på varandra	4,0	-0.1
> Jag håller mig informerad om det som är viktigt för mitt arbete	4,5	±0
> Jag kommunicerar om det som är viktigt i mitt arbete	4,5	±0

## Organisatorisk tillit

	Medelvärde (1-5)	+/-
> Min närmaste chef ger mig relevant information från sin ledningsgrupp	4,0	-0.1
> Min närmaste chef tar med sig arbetsgruppens synpunkter och idéer till sin ledningsgrupp	4,0	-0.1
> Jag litar på den information som kommer från förvaltnings-/bolagsledningen	3,6	-0.1
> Min förvaltnings-/bolagsledning fångar upp medarbetarnas synpunkter och idéer och ger återkoppling	3,0	±0

## Min närmaste chef

	Medelvärde (1-5)	+/-	
> Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser	4,3	-0.1	
> Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare	4,5	±0	
> Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	4,4	±0	
> Min närmaste chef tar tag i problem	3,8	-0.2	
> Min närmaste chef kommunicerar verksamhetens uppdrag och mål så att jag förstår vad det innebär för mig	4,1	±0	
> Min närmaste chef uppmuntrar delaktighet i planering och utveckling av verksamheten	4,2	±0	

## Lön

	Medelvärde (1-5)	+/-	
> Jag vet vilka kriterier som gäller när min lön bestäms	3,6	-0.1	
> Jag har fått en motivering av min lön från min chef	3,4	±0	

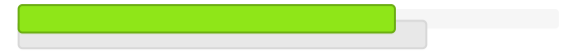
## Samarbete

Medelvärde  
(1-5) +/-

> Jag och mina kollegor ger varandra återkoppling på våra arbetsinsatser

3,8

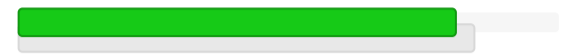
▼ -0.2



> Jag och mina kollegor delar med oss av vår kunskap och erfarenhet till varandra

4,2

▼ -0.2



> Jag och mina kollegor stöttar varandra när arbetet känns svårt eller besvärligt

4,2

▼ -0.1



> Jag och mina kollegor har ett bra samarbete

4,2

► -0.1



> I min arbetsgrupp kan vi lösa konflikter på ett bra sätt

3,7

▼ -0.1



> Jag och mina kollegor bemöter varandra med omtanke och respekt även om vi har olika uppfattningar

4,1

▼ -0.1



## Trygghet

Medelvärde  
(1-5) +/-

› Jag känner mig trygg med att uttrycka avvikande åsikter om vårt arbete

4,0

▶ ±0



› Jag känner mig trygg med att ta upp problem och missförhållanden\* med min chef

4,1

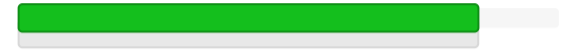
▼ -0.2



› Jag känner till vart jag vänder mig om jag upplever att det finns problem och missförhållanden\* på min arbetsplats

4,4

▶ ±0



› På min arbetsplats\* är det inte accepterat att uttrycka sig på ett sexistiskt, rasistiskt eller nedvärderande sätt

4,4

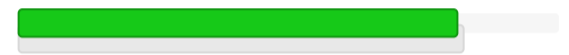
▼ -0.1



› Jag säger ifrån om någon uttrycker sig på ett sexistiskt, rasistiskt eller annat nedvärderande sätt på min arbetsplats

4,2

▶ -0.1



## Utveckling

Medelvärde  
(1-5) +/-

> Mitt arbete känns meningsfullt	✓ 4,2	▶ -0.1	
> Mina kunskaper och min förmåga tas tillvara	✓ 3,9	▲ +0.1	
> Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete	3,8	▼ -0.1	
> Jag får den kompetensutveckling jag behöver för att kunna utföra mitt arbete	🌀 3,5	▼ -0.1	
> Jag har tillräcklig kunskap för att använda de digitala verktyg som behövs i mitt arbete	4,0	▲ +0.1	

## Arbetsbelastning och återhämtning

Medelvärde  
(1-5) +/-

› Jag kan påverka hur jag utför mitt arbete, till exempel planering av arbetet och hur arbetsuppgifterna ska lösas

3,8

▲ +0.1



› Jag har tillräckligt med tid för att utföra mina arbetsuppgifter

3,5

▶ ±0



› Min närmaste chef hjälper mig att göra prioriteringar om jag har för hög arbetsbelastning

3,7

▶ ±0



› Jag har möjlighet att återhämta mig efter perioder av hög arbetsbelastning

3,3

▶ -0.1



› Hur många gånger har du, under de senaste 12 månaderna, arbetat trots att du borde ha sjukanmält dig?

Andel

Aldrig

22%

▼ -6.7



En gång

19%

▶ -0.2



2-3 gånger

30%

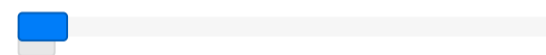
▶ -0.2



4-5 gånger

9%

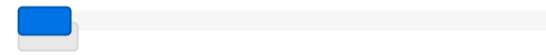
▲ +2.3



Mer än 5 gånger

10%

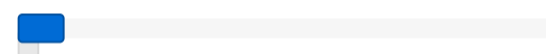
▶ -1.3



Ej aktuellt – har inte varit sjuk de senaste 12 månaderna

8%

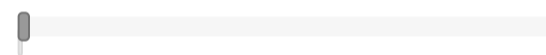
▲ +4.7



Kan inte besvara frågan

2%

▶ +1.3



## Kränkningar och trakasserier

Värde +/-

> Vet du vart du kan vända dig om du upplever dig utsatt\*?

Andel



> Har du, under de senaste 12 månaderna, varit utsatt för kränkande särbehandling eller mobbning i arbetet\*? Flera svarsalternativ är möjliga

Andel



> Har du, under de senaste 12 månaderna, varit utsatt för icke önskvärd sexuell uppmärksamhet i arbetet? Flera svarsalternativ är möjliga.

Andel



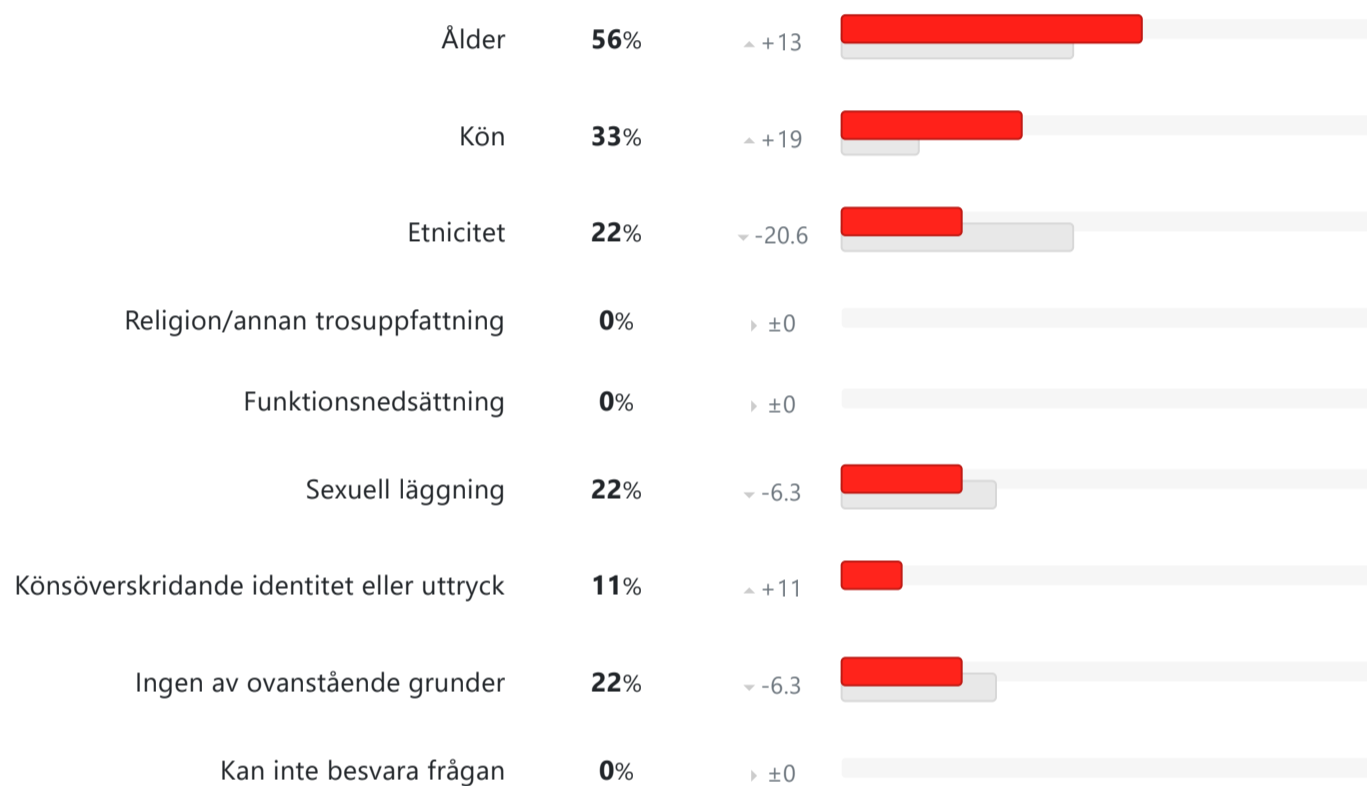
› Har du, under de senaste 12 månaderna, varit utsatt för trakasserier eller diskriminerande behandling\* i arbetet? Flera svarsalternativ är möjliga.

Andel



› Eftersom du svarade "Ja" på förra frågan: På vilken diskrimineringsgrund har du blivit utsatt? Flera svarsalternativ är möjliga.

Andel



## Hot, våld och otillåten påverkan

Medelvärde

(1-5)

+/-

- På min arbetsplats\* känner jag mig trygg med att jag får stöd om jag bevittnar eller utsätts för hot, våld eller otillåten påverkan\*\*

4,3

▼ -0.1

- Har du, under de senaste 12 månaderna, varit utsatt för hot, våld eller hot om våld i ditt arbete? Flera svarsalternativ är möjliga.

Andel

Ja, av kollega	1%	▶ +0.1	
Ja, av chef	0%	▶ ±0	
Ja, av brukare/elev	0%	▶ -0.6	
Ja, av besökare/kund/anhörig	0%	▼ -1.8	
Ja, av annan (till exempel invånare/leverantör/extern konsult/hantverkare)	0%	▶ ±0	
Nej	98%	▲ +2.3	
Kan inte besvara frågan	1%	▶ ±0	

- Eftersom du svarade "Ja" på förra frågan: Har händelsen eller händelserna polisanmälts? Flera svarsalternativ är möjliga.

Andel

Ja, jag gjorde anmälan själv	0%	▶ ±0	
Ja, min chef/arbetsgivare gjorde polisanmälan	0%	▼ -28.6	
Nej, jag vet inte hur jag ska göra anmälan	0%	▶ ±0	
Nej, jag själv tyckte inte det var någon idé	50%	▲ +21	
Nej, på vår arbetsplats anses det ingå en viss nivå av hot	50%	▲ +21	
Nej, på grund av rädsla för repressalier från den som utsatte mig för hot/våld	0%	▶ ±0	
Nej, jag fick inte stöd av min chef att göra anmälan	0%	▶ ±0	
Kan inte besvara frågan	0%	▼ -28.6	

- Har du, under de senaste 12 månaderna, varit utsatt för otillåten påverkan\* i samband med att du utför ditt arbete? Flera svarsalternativ är möjliga.

Andel

Ja, från person utanför organisationen (bolaget/ förvaltningen)	2%	▶ +0.7	
Ja, från person inom organisationen (bolaget/ förvaltningen)	1%	▶ +0.7	
Nej	96%	▶ -0.2	
Kan inte besvara frågan	1%	▶ -1.2	

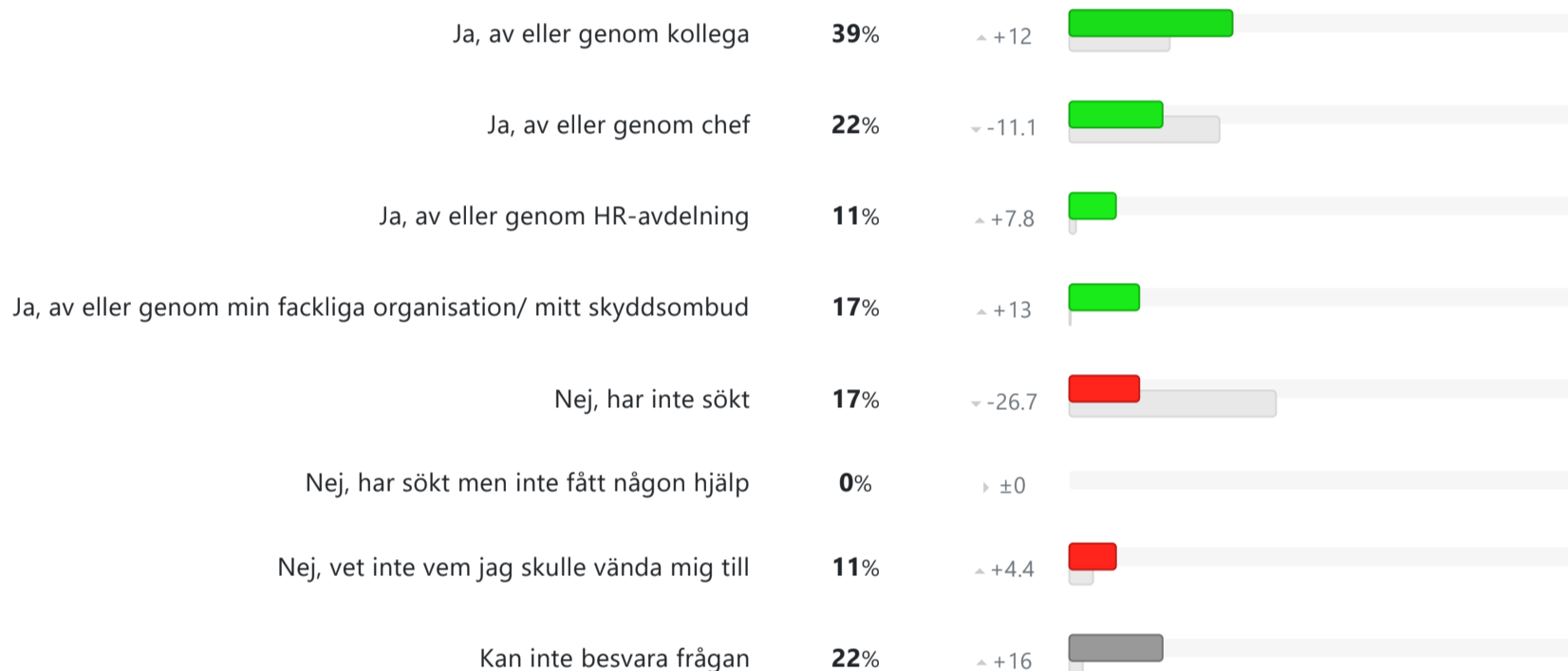
- Har du med anledning av otillåten påverkan: - förändrat ett beslut eller förslag till beslut - låtit bli att agera i enlighet med vad som förväntas av dig i ditt arbete på grund av rädsla för repressalier från någon av nedanstående? Flera svarsalternativ är möjliga.

Andel



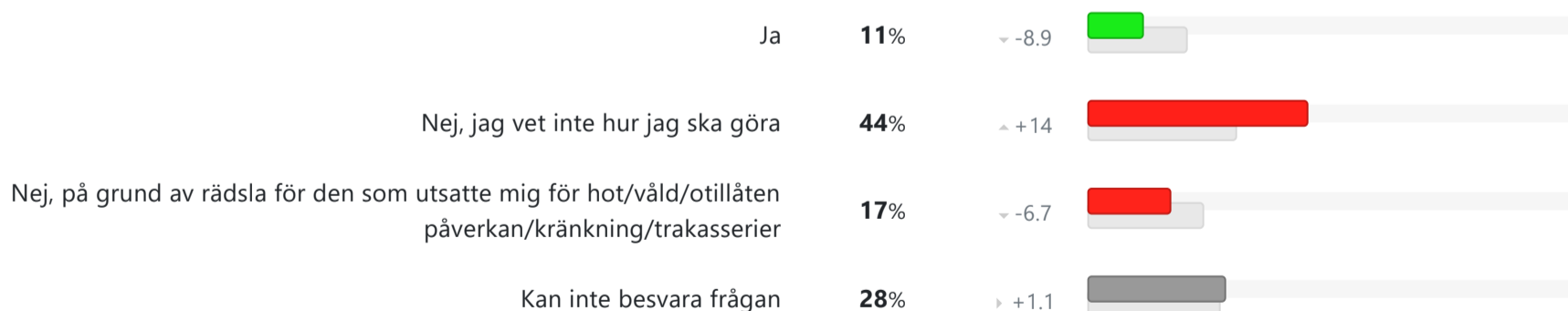
- Om du svarat "Ja" på någon av tidigare frågor om "hot och våld, kränkningar, trakasserier eller otillåten påverkan": Har du fått något stöd på din arbetsplats att hantera detta? Flera svarsalternativ är möjliga.

Andel



- Om du svarat "Ja" på någon av tidigare frågor om "hot och våld, kränkningar, trakasserier eller otillåten påverkan": Har du rapporterat det som riskobservation, tillbud, olycksfall eller kränkning/diskriminering i IT-stödet för händelser i arbetsmiljön (exempelvis IA)?

Andel



## Ledningsgruppen (Chefsfrågor)

Medelvärde  
(1-5) +/-

> Jag upplever att vi i vår ledningsgrupp samarbetar bra med varandra

3,5

▼ -0.2



> Jag upplever att vår ledningsgrupp prioriterar rätt frågor

3,2

▼ -0.1



> Jag upplever att våra möten i ledningsgruppen är givande och effektiva

3,4

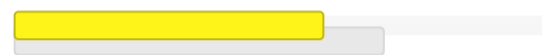
▲ +0.2



> Jag upplever att alla deltar aktivt vid möten i vår ledningsgrupp

3,3

▼ -0.4



> I vår ledningsgrupp satsar vi på att utveckla samarbetet mellan olika enheter, avdelningar, förvaltningar och bolag inom staden

3,0

▼ -0.3



## Stöd till chef (Chefsfrågor)

	Medelvärde (1-5)	+/-
> Jag har det stöd jag behöver för att utföra mitt arbete (till exempel från HR, ekonomi, utveckling, kommunikation, administration)	3,7	▼ -0.2
> Det finns fungerande forum där jag kan få stöd att lösa problem som jag inte har tillräckliga resurser eller befogenheter att klara av på egen hand	3,2	▼ -0.5
> Jag och min närmaste chef har regelbundna individuella möten	4,6	▲ +0.5
> Min närmaste chef har förståelse och insikt om vilka organisatoriska förutsättningar* jag behöver för att utföra mitt arbete	3,9	▲ +0.1
> Jag upplever att jag har förutsättningar för att utöva mitt ledarskap och att utveckla verksamheten	3,7	▼ -0.2

## Bakgrundsfrågor

	Värde	+/-
> Hur gammal är du?		
Andel		
Under 30 år	5%	▼ -2.8
30–39 år	22%	▼ -1.8
40–49 år	30%	► -0.2
50–59 år	27%	▲ +5.7
60 år eller äldre	12%	► +1.3
Vill ej svara	3%	▼ -2.2

### > Var är du född?

	Andel	+/-
I Sverige, med en eller båda föräldrarna födda i Sverige	88%	► ±0
I Sverige, med båda föräldrarna födda utom Sverige	3%	► +0.7
Utanför Sverige	7%	► -0.8
Vill ej svara	2%	► +0.1

## Handlingsplan för organisatorisk och social arbetsmiljöromd Backa Teater 2026

Handlingsplanen är framtagen i ledningsgrupp 2026-01-13 efter inspel från prodledning samt genomgång av medarbetarenkät avdelningsvis på Backa Teater.

Handlingsplanen är fastställd och partsamverkad på samverkansmöte 2025-01-24.

<b>Område</b>	<b>Bemötande / Jargong</b>
<b>Åtgärd</b>	<i>ARBETA AVDELNINGSVIS OCH TILLSAMMANS MED HELA TEATERN KRING BEMÖTANDE, JARGONG OCH KONFLIKTHANTERING.</i>
<b>Ansvarig</b>	AVDELNINGSCHEFER
<b>Tidplan</b>	Hela 2026
<b>Åtgärdat</b>	
<b>Uppföljning</b>	Konferensdagar juni och december 2026.

<b>Område</b>	<b>Hållbart medarbetarskap</b>
---------------	--------------------------------

<b>Åtgärd</b>	<i>FORTSÄTTA UTVECKLA PLANERINGSARBETET PÅ TEATERN MED HÅLLBARHET OCH RESURSER I FOKUS. JOBBA I LEDNINGSGRUPP, PRODLEDNING OCH I VÅRA AVDELNINGAR.</i>
<b>Ansvarig</b>	AVDELNINGSCHEFER
<b>Tidplan</b>	HELA 2026
<b>Åtgärdat</b>	
<b>Uppföljning</b>	Konferensdagar juni och december 2026
<b>Område</b>	<b>Internkommunikation och organisatorisk tillit</b>
<b>Åtgärd</b>	<b>VISIONSARBETE OCH MÅLFÖRMULERING</b> <i>FORTSÄTTA ARBETA I AVDELNINGAR OCH I DE KONSTELLATIONER OCH GRUPPER SOM FINNS PÅ TEATERN UTIFRÅN FRAMTAGNA MÅLFÖRMULERINGAR OCH HANDLINGSPLANER.</i>  <i>UTVECKLA ORGANISATIONEN UTIFRÅN VISIONSFÖRMULERINGEN SOM TOGS FRAM 2024.</i>
<b>Ansvarig</b>	AVDELNINGSCHEFER
<b>Tidplan</b>	HELA 2026
<b>Åtgärdat</b>	
<b>Uppföljning</b>	Konferensdagar juni och december

## Handlingsplan för organisatorisk och social arbetsmiljö i Göteborgs Stadsteater AB 2026

*Stadsteatern. Datum: Utkast framarbetat på Stadsteaterns ledningsgrupp 2025-12-11, Fastställd på samverkansmöte 2026-01-xx*

<b>Område</b>	Organisatorisk tillit
<b>Åtgärd</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Fortsätta arbetet som stärkts under hösten 2025 med transparent kommunikation och informationsflöde där ledning delger information och förankrar processer och beslut i kommunikation. Görs genom samverkansforum, infomöte, APT och enskilda samtal mellan chef och medarbetare.</li><li>2. Fortsätta arbeta med produktionsprocessen genom god planering, hålla strukturen genom rutiner och beslut för att kunna arbeta på ett flexibelt sätt inom ramarna för vad som är hållbart.</li><li>3. Genomlysning av avdelningarna/arbetssätt inom produktion, konstnärligt och tekniskt med start under första kvartalet 2026.</li></ol>
<b>Ansvarig</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. VD tillsammans med övrig ledning, representanter i samverkansforum samt även alla medarbetare.</li><li>2. Produktionsledning tillsammans med övrig ledning.</li><li>3. Teknisk chef och produktionschef ansvarar för att genomlysningen genomförs. Alla som berörs av genomlysningen ansvarar för att delta engagerat i arbetet. Ledning ansvarar för att arbetet följs upp med eventuella åtgärder.</li></ol>
<b>Tidplan</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Kontinuerligt arbete under 2026.</li><li>2. Kontinuerligt arbete under 2026.</li><li>3. Uppstart under kvartal 1 2026. Färdigställt med åtgärdsplan/kommunikation under första halvåret 2026.</li></ol>
<b>Åtgärdat</b>	
<b>Uppföljning</b>	Följs upp på samverkansmöte före halvårsskiftet samt även genom att följa resultatet på medarbetarenkätens frågor om organisatorisk tillit 2026.
<b>Område</b>	Arbetsbelastning och återhämtning
<b>Åtgärd</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Fortsätta arbeta med produktionsprocessen genom god planering, hålla strukturen genom rutiner och beslut för att kunna arbeta på ett flexibelt sätt inom ramarna för vad som är hållbart.</li></ol>

	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Genomföra dialog om vad återhämtning innebär i respektive enhet och identifiera konkreta sätt att främja återhämtning i det dagliga arbetet.</li> </ol>
<b>Ansvarig</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Produktionsledning tillsammans med övrig ledning.</li> <li>2. Respektive enhets-/avdelningschef</li> </ol>
<b>Tidplan</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kontinuerligt arbete under 2026.</li> <li>2. Genomförs under första halvåret 2026.</li> </ol>
<b>Åtgärdat</b>	
<b>Uppföljning</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Följs upp på samverkansmöte före halvårsskiftet samt även genom att följa resultatet på medarbetarenkätens frågor om arbetsbelastning och återhämtning 2026.</li> <li>2. Följs upp på respektive enhets APT</li> </ol>

## Handlingsplan för organisatorisk och social arbetsmiljö Stora Teatern 2026

Område	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Stärka utveckling och motivation.</li><li>2. Fortsätta vårda kommunikationen på alla nivåer: i gruppen, mellan kollegor, mellan chef och medarbetare, mellan kollegor i andra avdelningar och mellan kollegor och andra chefer.</li></ol>
Åtgärd	<ul style="list-style-type: none"><li>- trivselregler – genomgång, diskussion och uppdatering</li><li>- möten och möteskultur: genomgång, diskussion av syfte och funktion</li><li>- studieresor: om relevant 2 tillsammans, stimulera utveckling</li><li>- kurser och utbildningar: erbjuda och stimulera kompetensutveckling, både individuellt och gemensamma</li><li>- frukostmötet – bredda ansvar och innehåll för mer relevant möte</li></ul>
Ansvarig	Ledningsgruppen på Stora Teatern
Tidplan	2026
Åtgärdat	
Uppföljning	Medarbetarenkät 2026 nå ett bättre resultat samt vårda det resultat vi har.