



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2018-12-05

Diarienummer 0526/18

Agnetha Ljungqvist Qvart

Telefon: 031- 368 36 80

E-post: agnetha.qvart@kultur.goteborg.se

Amanda Ramsin

Telefon: 031- 368 32 65

E-post: amanda.ramsin@kultur.goteborg.se

Förslag till budget för kulturnämnden 2019

Förslag till beslut

I kulturnämnden

1. Kulturnämnden antecknar att eget kapital motsvarande 2 500 tkr tas i anspråk för 2019 i enlighet med nämndens beslut 2018-11-27 § 198.
2. Kulturnämnden godkänner förvaltningens förslag till budgethandling med en grund för besparingar motsvarande 14 700 tkr, i enlighet med bilaga 1.
3. Kulturnämnden uppmanas därutöver att göra kulturpolitiska besparingar motsvarande 3 100 tkr för att nå en budget i balans.
4. Förvaltningen ges i uppdrag att inarbeta förändringar i budgethandlingen, nämndens driftsbudget och ekonomiska ramar per sektor/avdelning i enlighet med kulturnämndens beslut, punkt 1-3 ovan.
5. Kulturnämnden förklarar förvaltningens uppdrag fullgjort vad gäller att återkomma till nämnden med en plan för arbetet med förändringsfaktorn med fokus på effektivisering och kvalitetsutveckling.
6. Kulturnämnden fastställer årlig tid- och arbetsplan för nämndens planerings- och uppföljningsprocess i enlighet bilaga 2.
7. Kulturnämnden fastställer samlad riskbild och åtgärdsplan 2019 i enlighet med bilaga 3.
8. Kulturnämnden fastställer intern kontrollplan 2019 i enlighet med bilaga 4.
9. Kulturnämnden fastställer plan för lika rättigheter och möjligheter 2019 i enlighet med bilaga 5.
10. Kulturnämnden fastställer nämndens avgifter och priser samt principer för prissättning i enlighet med bilaga 6.

Sammanfattning

Kulturnämnden ska årligen fastställa budget för nästkommande års verksamhet senast den 31 oktober, men vid valår ska nämnderna invänta det nyvalda kommunfullmäktiges budgetbeslut innan nämnden fattar beslut om egen budget. Kommunfullmäktige beslutade den 22 november om Göteborgs Stads budget för 2019 och flerårsplaner för 2020-2021.

Förvaltningen har tagit fram förslag till budget för kulturnämnden 2019 som partsamverkats i enighet i FSG den 2018-12-03. De fackliga parterna bedömer dock att arbetsgivarens förslag kan få konsekvenser vilka medför försämrad arbetsmiljö och hälsa

för medarbetarna, möjligheten att vara attraktiv arbetsgivare och rekrytera kompetens minskar samt att förtroendet för kulturnämnden och förvaltningen riskeras.

Kulturnämnden har av kommunfullmäktige tilldelats ett kommunbidrag för 2019 på 401 181 tkr, vilket är en minskning med 2 219 tkr mot föregående år.

I kommunbidraget ingår indexuppräknings motsvarande 9 493 tkr. Därtill kvarstår 1 000 tkr för arbete inom Västsvenska paketet. Budgetramen reduceras därefter med förändringsfaktorn om 6 021 tkr, effektiviseringsfaktorn om 1 556 tkr samt medel för kulturprogram motsvarande 2 000 tkr och pensionärskort om 2 000 tkr. Medel för geodata om 160 tkr flyttas till stadsbyggnadskontoret då motsvarande kostnad flyttas. Kulturnämnden behöver precis som under 2018 även hantera de extra 125 tkr som avser stadens delfinansiering av Dragon Award, vilket tidigare har bekostats av Göteborg & Co.

Detta medför att kulturnämnden har att hantera besparingar om 20 331 tkr för att kompensera för kostnadsökningar, intäktsminskningar och förstärkningar i förvaltningen för 2019 och därigenom nå en budget i balans.

Förvaltningen har arbetat fram en grund för besparingar motsvarande 14 700 tkr. På kulturnämndens sammanträde den 27 november 2018 beslutade nämnden att ianspråka 2 500 tkr i eget kapital för nästa år. Därmed återstår för nämnden att besluta om ytterligare kulturpolitiska besparingar motsvarande 3 100 tkr.

Ekonomiska konsekvenser

Nämnden behöver i år hantera ett underskott motsvarande 20 331 tkr. De åtgärder som förvaltningen har behövt göra för att få en budget i balans får kännbara effekter på verksamheten avseende leverans av grunduppdraget, för medarbetare genom försämrade arbetsmiljö och för invånare och besökare genom minskad tillgång till kultur.

Förvaltningen har redan tidigare år gjort stora besparingar. Detta innebär att förvaltningen föreslår en grundbesparing om ca 14 700 tkr. Jämte förvaltningen grundbesparing står nämnden därmed inför kulturpolitiska prioriteringar motsvarande ca 5 600 tkr. Nämnden har i ett yrkande beslutat att använda 2 500 tkr i eget kapital, vilket medför att kulturpolitiska besparingar motsvarande 3 100 tkr kvarstår.

Den grundbesparing som förvaltningen föreslår kommer att påverka en redan hårt ansträngd arbetsmiljö. Risken för ökade sjukskrivningar är hög. Därtill finns det en risk att nyckelpersoner slutar samt att svårigheten att rekrytera chefer till förvaltningen förstärks ytterligare. Ytterligare en effekt är att förvaltningens leverans på grunduppdraget minskar samt att förvaltningen inte kan leva upp till förväntad delaktighet i det stadsövergripande arbetet. Vidare föreligger risk för att förtroendet för nämnd och förvaltning i organisationen minskar.

Barnperspektivet

Barn och unga är en prioriterad målgrupp och barnperspektivet genomsyrar kulturförvaltningens samtliga verksamheter. Förvaltningen har även uppdraget att utarbeta en barn- och ungdomskulturplan för hela Göteborgs Stad. Planen ska tydliggöra stadens strategiska arbete för att alla barn och unga i Göteborg ska ha likvärdig tillgång till kultur och likvärdiga möjligheter till eget skapande.

De besparingar som genomförs i nämndens budget 2019 kommer emellertid att påverka barn och ungas tillgång till kultur i mer eller mindre omfattning, beroende på vilka åtgärder som beslutas av nämnden.

Mångfaldsperspektivet

Kulturförvaltningen prioriterar arbetet för att skapa jämlika förutsättningar för alla invånare att ta del av och aktivt delta i Göteborgs kulturliv. Särskilt fokus är på barn, unga och äldre. De besparingar som beslutas genom budget 2019 påverkar nämndens bidrag till kultur och till samhälls- och stadsutvecklingen i staden då det kulturstrategiska arbetet kommer att minska, vilket påverkar tillgången till kultur för alla.

Jämställdhetsperspektivet

Förvaltningen kommer fortsätta att utveckla strategier och ta fram konkreta åtgärder för att minska könsdiskrimineringen. Förvaltningen bidrar även till att sprida kunskap, synliggöra problemställningar och skapa samtal kring jämställdhet och mänskliga rättigheter genom sina verksamheter, program och aktiviteter inom respektive sektor.

Miljöperspektivet

Kulturförvaltningen kommer under året strukturera det interna miljöarbetet i syfte att minska förvaltningens miljö- och klimatpåverkan. Arbetet för att öka hållbara resvanor internt kommer också fortsätta. I stadens övriga miljöarbete bidrar förvaltningen genom att uppmärksamma hållbar livsstil, hållbara resvanor samt god resurshushållning och uthålliga konsumtionsmönster i förvaltningens verksamheter genom program och utställningsverksamhet.

Omvärldsperspektivet

Göteborg står inför en omfattande stadsutveckling, nya stadsdelar ska utvecklas och befintliga områden ska byggas om. Tillgången till kultur och kulturella mötesplatser är en avgörande framtidsfråga i arbetet att bygga den socialt och kulturellt hållbara staden.

Bilagor

1. Förslag till budget för kulturnämnden 2019
2. Tid- och arbetsplan för nämndens planerings- och uppföljningsprocess
3. Samlad riskbild och åtgärdsplan
4. Intern kontrollplan
5. Plan för lika rättigheter och möjligheter
6. Avgifter och priser samt principer för prissättning
7. Mål- och inriktningsdokument för kulturnämnden 2019, S, V och MP

Ärendet

Kulturnämnden ska årligen fastställa budget för nästkommande års verksamhet senast den 31 oktober, men vid valår ska nämnderna invänta det nyvalda kommunfullmäktiges budgetbeslut innan nämnden fattar beslut om egen budget. Kommunfullmäktige beslutade den 22 november om Göteborgs Stads budget för 2019 och flerårsplaner för 2020-2021.

I samband med budget ska kulturnämnden även fastställa åtgärdsplan och intern kontrollplan för kommande verksamhetsår. Nämnden ska tillämpa en jämlikhets- och jämställdhetsintegrerad planering och förvaltningen har utarbetat en plan för lika rättigheter och möjligheter 2019. Vidare har förslag på hantering av de avgifter och priser som kulturnämnden själv ska fastställa i enlighet med kommunfullmäktiges beslut tagits fram för nästkommande år.

Beskrivning av ärendet

Kulturnämnden antog 2018-10-23 § 154 Mål- och inriktningsdokument för kulturnämnden 2019 från S, MP och V. Mål- och inriktningsdokumentet biläggs föreliggande tjänsteutlåtande, bilaga 7. Samtliga ledamöter och tjänstgörande ersättare för M, L och KD reserverade sig mot beslutet till förmån för eget yrkande.

Kommunfullmäktige beslutade den 22 november att anta budget för Göteborgs Stad i enlighet med förslag från M, L, C och KD. Kommunfullmäktiges budget anger ett antal inriktningar för stadens arbete och även särskilda uppdrag riktade till enskilda nämnder och bolagsstyrelser. Kulturnämnden har i kommunfullmäktiges budget fått fyra särskilda uppdrag inom kulturområdet:

- Kulturnämnden ges i uppdrag att se över hur stadens samlingar kan göras mer tillgängliga för allmänheten.
- Kulturnämnden ges i uppdrag att se över och utvärdera entréavgifter.
- Kulturnämnden ges i uppdrag att se över lokalisering, öppettider och utbud på stadens bibliotek.
- Kulturnämnden ges i uppdrag att säga upp hyresavtalet för Stora Teatern.

Förvaltningen har tagit fram förslag till budget för kulturnämnden 2019 som partsamverkats i enighet i FSG den 2018-12-03. De fackliga parterna bedömer dock att arbetsgivarens förslag kan få konsekvenser vilka medför försämrad arbetsmiljö och hälsa för medarbetarna, möjligheten att vara attraktiv arbetsgivare och rekrytera kompetens minskar samt att förtroendet för kulturnämnden och förvaltningen riskeras.

Tidsplan för uppföljningsprocessen 2019

Kommunstyrelsen beslutade den 3 oktober 2018 om tidplan för stadens uppföljningsprocess 2019. Beslutet innebär att under nästa mandatperiod kommer kulturnämnden utöver årsredovisning ha en uppföljningsrapport på våren UR1 och en på hösten UR2/delårsrapport.

Förslag till tid- och arbetsplan har tagits fram för nämndens budget- och uppföljningsprocess enligt bilaga 2.

Kommunstyrelsen har av fullmäktige fått i uppdrag att ta fram ett nytt uppföljningssystem med mål, indikatorer och delmål för Göteborgs Stad. Innehåll och struktur i nämndens

rapportering till kommunstyrelsen är avhängigt beslut om anvisningar för stadens uppföljning. Vissa justeringar i nämndens tid- och arbetsplan kan därför behöva göras längre fram, efter att beslut fattats om innehåll och struktur för stadens uppföljning.

I förslag till tid- och arbetsplan för kulturnämnden framgår när olika delmoment ska genomföras i processen samt beslutsnivå. Även en beskrivning av vad som avses följas upp i fördjupningen till kulturnämnden i varje rapport framgår dvs. det som följs upp utöver rapporteringen till kommunstyrelsen.

Samlad riskbild och åtgärdsplan

Enligt stadens riktlinjer för styrning, uppföljning och kontroll ska riskhanteringen för olika riskområden fastställas i samband med budget till en samlad riskbild för nämndens verksamhetsområde. Med riskhantering avses att identifiera, analysera och utvärdera risker och därefter besluta om hur riskerna ska behandlas. Med utgångspunkt i förvaltningens totala riskbild görs en värdering och prioritering. De riskområden som bedöms vara de mest väsentliga utifrån ett nämndperspektiv har därefter ställts samman till en samlad riskbild.

Bedömningen av vad som är mest väsentligt har gjorts med utgångspunkt i kulturnämndens uppdrag, skyldigheter och mål för verksamheten. Det kan vara risker av strategisk karaktär utifrån verksamhetens långsiktiga mål, men kan även handla om operativa risker i kärn- och stödprocesser. Risken för förekomst av oegentligheter inom nämndens verksamhetsområde ska alltid vara en del av nämndens riskhantering. Andra risker kan vara ekonomiska, legala eller risker i verksamheten och omvärlden som påverkar nämndens förutsättningar att genomföra sitt uppdrag eller nå verksamhetens mål.

Den samlade riskbilden ska beskriva vilka riskreducerande åtgärder som har införts för att minska risken och vilka åtgärder som kommer att vidtas (åtgärdsplan). Uppföljningen av samlad riskbild och beslutade åtgärder ingår som en del av den ordinarie uppföljningen.

Förslag till samlad riskbild och åtgärdsplan för kulturnämnden framgår av bilaga 3.

Intern kontrollplan

Utifrån den samlade riskbilden och som en del av nämndens arbete med att förbättra verksamheten ska nämnden välja ut ett antal områden som särskilt ska granskas under kommande verksamhetsår för att verifiera att de riskreducerande åtgärderna/kontrollerna fungerar på ett tillfredsställande sätt (intern kontrollplan).

Uppföljning av intern kontroll ska ske i den omfattning som fastställs av respektive nämnd. Enligt kulturnämndens anvisningar för styrning, uppföljning och kontroll ska uppföljningen av intern kontrollplan rapporteras till nämnden i samband med delårsrapport. På så sätt kan återkoppling ske till nämnd innan beslut om budget och tillhörande planer för nästkommande år ska fattas.

Förslag till intern kontrollplan för kulturnämnden framgår av bilaga 4.

Plan för lika rättigheter och möjligheter

Enligt stadens riktlinjer för styrning, uppföljning och kontroll ska nämnden tillämpa en jämlikhets- och jämställdhetsintegrerad planering, budget- och uppföljningsprocess.

Diskrimineringslagen har till ändamål att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Aktiva åtgärder för att förebygga och förhindra diskriminering med avseende på samtliga diskrimineringsgrunder ska dokumenteras årligen.

Förvaltningen har tagit fram ett förslag till plan för lika rättigheter och möjligheter 2019 i enlighet med bilaga 5. Rapportering av arbetet med lika rättigheter och möjligheter kommer genomföras i samband med delårsrapport till nämnden. På så sätt kan återkoppling ske till nämnd innan beslut om budget och tillhörande planer för nästkommande år ska fattas.

Avgifter och priser samt principer för prissättning

Tidigare har kulturnämnden fastställt samtliga avgifter och priser inom nämndens verksamhetsområde. Enligt 5 kap. 1 § kommunlagen beslutar kommunfullmäktige i ekonomiska frågor av principiell beskaffenhet eller av större vikt för kommunen eller landstinget. I samband med att kulturnämnden fick ett nytt reglemente under 2018 genomfördes därför en översyn av nämndens samtliga avgifter och priser.

Avgiftsnivåer och val av indexuppräkningsindex för kulturnämndens avgifter fastställdes därefter av kommunfullmäktige 2018-09-13 § 14. Enligt beslutet ska kulturnämnden årligen indexjustera taxan. Kommunfullmäktige delegerade även beslutanderätten till kulturnämnden för vissa av avgifterna och bemyndigade kulturnämnden att fastställa övriga avgifter av mindre ekonomisk betydelse.

Förvaltningen har tagit fram förslag på hantering av de avgifter och priser som kulturnämnden själv ska fastställa enligt fullmäktiges beslut. För samtliga avgifter och priser föreslås antingen en faktisk belopps- eller prisnivå eller en princip för prissättning som förvaltningen därefter kan verkställa. Avgifter och priser räknas upp var tredje år med konsumentprisindex (KPI) om inte annat anges.

Förvaltningens förslag till avgifter och priser samt principer för prissättning framgår av bilaga 6.

Kulturnämndens budgetram och indexuppräkningsindex

Kulturnämnden har av kommunfullmäktige tilldelats ett kommunbidrag för 2019 på 401 181 tkr, vilket är en minskning med 2 219 tkr mot föregående år.

I kommunbidraget ingår indexuppräkningsindex motsvarande 9 493 tkr. Därtill kvarstår 1 000 tkr för arbete inom Västsvenska paketet. Budgetramen reduceras därefter med förändringsfaktorn om 6 021 tkr, effektiviseringsfaktorn om 1 556 tkr samt medel för uppdrag inom kulturprogrammet motsvarande 2 000 tkr och för pensionärskort om 2 000 tkr. Medel för geodata om 160 tkr flyttas till stadsbyggnadskontoret då motsvarande kostnad flyttas. Kulturnämnden behöver precis som under 2018 även hantera de extra 125 tkr som avser stadens delfinansiering av Dragon Award, vilket tidigare har bekostats av Göteborg & Co.

Totalt innebär det en minskning i ram på 2 219 tkr jämfört med föregående år.

Kulturnämndens verksamhet finansieras till 78 procent av kommunbidrag, 11 procent av region- och statsbidrag och resterande 11 procent genom övriga intäkter.

Den totala budgetomslutningen uppgår till ca 515 000 tkr. Flera av förvaltningens verksamheter har en hög grad av självfinansiering, vilket innebär att det finns en hög ekonomisk sårbarhet och krav på flexibilitet under året.

För att förvaltningen ska ha möjlighet att täcka ökade kostnader för ökad hyra gällande magasinerna i Säve och för Göteborgs stadsmuseum har en hemställan gjorts till kommunstyrelsen om ett utökat kommunbidrag om 1 900 tkr för 2019. Något beslut har ännu inte fattats i ärendet.

Kostnader för kommungemensamma tjänster inom IT- och administrativa system som fördelas enligt stadens ekonomimodell kommer att öka med 2 789 tkr jämfört med 2018, vilket är en ökning med 30 procent. Då det inte finns någon kompensation i kommunbidragsramen för dessa ökade kommungemensamma kostnader innebär det att förvaltningen får hantera kostnadsökningen inom tilldelad ram vilket i sin tur leder till minskad verksamhet.

Det egna kapitalet beräknas uppgå till 14 268 tkr vid 2018 års bokslut, vilket är lägre än det i linjen med kommunstyrelsens riktlinjer gällande förvaltningens nivå på eget kapital som är 15 000 tkr – 25 000 tkr för en balansomslutning mellan 500 000 tkr – 749 000 tkr. För 2019 har kulturnämnden beslutat att använda det egna kapitalet motsvarande 0,5 procent av balansomslutningen, vilket för kulturnämndens del motsvarar ca 2 500 tkr.

Förvaltningens bedömning och förslag

Kulturnämnden har av kommunfullmäktige tilldelats ett kommunbidrag för 2019 på 401 181 tkr, vilket är en minskning med 2 219 tkr mot föregående år. Det innebär att kulturnämnden behöver hantera kostnadsökningar, intäktsminskningar och förstärkningar i förvaltningen motsvarande 20 331 tkr.

Förvaltningen har arbetat fram en grund för besparingar motsvarande 14 700 tkr. Besparingarna omfattar dels personalrelaterade kostnader för vakanssättning av tjänster inom administrativt stöd. Dels kostnader för inköp av främmande tjänster som resor/övernattningar, konferens, individuell kompetensutveckling, kommunikation, IT och HR. Besparingarna inom personalrelaterade kostnader och kostnader för inköp av främmande tjänster uppgår till 6 100 tkr.

Därutöver föreslås besparingar inom verksamhetskostnader för leasing (3 000 tkr), Västlänken avseende kommunikation och bemanning i stadsövergripande arbetsgrupper (1 000 tkr), kulturstrategiskt arbete (1 500 tkr), nämndens bidrag till Göteborg & Co avseende Kulturkalaset (300 tkr) samt besparingar som minskar omfattningen av verksamheterna Speldags, Medborgarskapsceremonin och museielektioner. Besparingarna av verksamhetskostnader uppgår till 8 600 tkr.

Besparingar har gjorts inom de områden där medel kunnat frigöras under 2019 och får ses som en kortsiktig lösning inför kommande budgetarbete 2020. Såvida kulturnämndens budgetram inte förstärks inför 2020 behöver nämnden redan under 2019 fatta beslut om vilken/vilka verksamheter som ska avvecklas på sikt. Att avsluta en verksamhet är

resurskrävande och det tar tid innan medel kan frigöras. En rimlig bedömning är att kulturnämndens budget kan komma i balans under mandatperioden. Att avveckla verksamheter temporärt innebär svårigheter att återuppta verksamheten igen och medför hög risk för minskat förtroende för nämnd och förvaltning, varför långsiktigt hållbara prioriteringar är att föredra.

Higab ser utifrån sitt ägaravtal över samtliga hyresavtal. Detta medför kraftiga hyresökningar för kulturnämnden som innebär hyreskostnader utöver den indexuppräknings som nämnden får ersättning för enligt stadens budgetmodell. De ökade hyreskostnaderna beräknas uppgå till ca 5 800 tkr från 2020 och framåt, utöver ordinarie hyresökning. Såvida kulturnämnden inte erhåller kompensation för de ökade hyreskostnaderna kommer nämnden stå inför ytterligare besparingar.

Konsekvenser

Den grundbesparing som föreslås kommer få kännbara negativa effekter för verksamheternas leverans på grunduppdraget och för medarbetarnas arbetsmiljö samt för invånare och brukare genom minskad tillgång till kultur i staden.

De förändringar som besparingarna medför kommer ytterligare att påverka en hårt ansträngd arbetsmiljö. Förvaltningen har redan gjort stora effektiviseringar och risken för ökade sjukskrivningar är hög. Därtill finns risk att nyckelpersoner slutar samt att svårigheten att rekrytera chefer till förvaltningen förstärks ytterligare. Effekten av besparingarna innebär även att förvaltningens leverans på grunduppdraget minskar och att förvaltningen inte kan leva upp till förväntad delaktighet i det stadsövergripande arbetet. Vidare föreligger risk för att förtroendet för förvaltningen och nämnd minskar i organisationen.

På kulturnämndens sammanträde den 27 november 2018 beslutade nämnden att ianspråka 2 500 tkr i eget kapital för nästa år. Därmed återstår för nämnden att besluta om ytterligare kulturpolitiska besparingar motsvarande 3 100 tkr.

Kulturpolitiska besparingar och möjliga konsekvenser

Nedan beskrivs en möjliga kulturpolitiska besparingar som kan frigöra medel under nästa år och vilka konsekvenser besparingarna kan medföra.

Sammanfattning av poster	Besparingar	Kommentar
Kulturnatta	350 tkr	Innebär ingen verksamhet 2019
Speldags	1 300 tkr	Innebär ingen verksamhet hösten 2019
Sommarunderhållningen	800 tkr	Innebär ingen verksamhet 2019
Bokbussar	600 tkr	Innebär ingen verksamhet 2019
Utvecklingsstöd kulturskolan	2 700 tkr	Innebär att 2 870 tkr återstår av total budget för utvecklingsstöd 2019
300 m ²	2 000 tkr	Avtalet sägs upp. Innebär att verksamheten avvecklas från 2:a kvartalet 2019
Stadsbiblioteket Götaplatsen	1 000 tkr	Innebär ingen programverksamhet andra halvåret och minskade öppettider under sommaren 2019

Kulturnatta – samordning och marknadsföring

Kulturnatta bidrar till ett spännande och mångfacetterat fritt kulturliv genom att synliggöra och tillgängliggöra allt från gallerier och bildkonstnärer med egna ateljéer till progressiva föreningar och ungdomsgrupper som spelar musik eller teater utöver stadens etablerade kulturaktörer och institutioner. Kulturföreningar och fria grupper får möjlighet att synliggöra sitt utbud för en större publik under en kväll, vilket förbättrat förutsättningarna för verksamhet under resten av året. Kulturnattas besöks av likväl barn och unga som vuxna och äldre.

Konsekvenser

- Förlorade kontaktytor till och för det fria kulturlivet både för professionella aktörer och amatörkulturverksamhet (140 arrangörer).
- Minskad tillgång till kultur för invånare och besökare i alla åldrar – en insats ger stor återbärning till liten kostnad (97 % nöjda arrangörer och ca 25 000 besök).
- Förlorad goodwill för Göteborgs Stad, nämnd och förvaltning hos fria kulturaktörer.

Speldags

Speldags är en uppsökande verksamhet som erbjuder och förmedlar kulturarrangemang till personer som av olika anledningar saknar möjlighet att besöka offentliga tillställningar. Verksamheten riktar sig till äldreboenden, träffpunkter för seniorer, sjukhem, pensionärsföreningar samt till några boenden för psykiskt funktionsnedsatta. Verksamheten programläggs 44 veckor per år. Stadsdelarna ansöker hos kulturförvaltningen om besök av Speldags artister. Speldags ger årligen möjlighet till två veckors heltidsarbete för ca 200 artister och genomför 1 800-2 000 spelningar på ca 80 spelställen varje år. Kulturnämnden står för 80 procent av kostnaden, stadsdelarna för resterande 20 procent. Speldags har funnits sedan 1969 och drevs ursprungligen av Göteborgs Arbetarinstitut. Sedan 1993 ansvarar kulturnämnden för verksamheten.

Konsekvenser

- Minskad tillgång till kultur för äldre och personer som saknar möjlighet att besöka offentliga tillställningar.
- Risk för minskat förtroende när en fungerande och väl etablerad verksamhet läggs ner.
- Minskade arbetstillfällen för frilansande kulturaktörer och artister.

Sommarunderhållningen

Sommarunderhållningen har sitt ursprung i Stiftelsen Göteborgs Arbetarinstitut. Varje år sedan 1948 har gratis kultur och underhållning erbjudits alla göteborgare och besökare på olika platser i staden. Sedan 1993 ansvarar kulturnämnden för verksamheten. Sommarunderhållningen pågår under perioden maj – augusti varje år. Sommarunderhållning genomför avgiftsfria kulturarrangemang på ett 20-tal spelplatser med ca 200 anlitade artister och för ca 40 000 besökare. Sommarunderhållningen är en viktig arbetsgivare för kulturarbetare framförallt bosatta i göteborgstrakten, men även nationella och internationella artister förekommer. Sommarunderhållningen äger rum i parker, på lokala torg och mötesplatser i samtliga

stadsdelar. Verksamheten sker i samverkan med stadsdelsförvaltningar, fackförvaltningar, kommunala bolag, ideella föreningar och privata aktörer.

Konsekvenser

- Minskad tillgång till avgiftsfri kultur centralt och lokalt i närmiljö samt under sommartid för alla oavsett ålder.
- Risk för minskat förtroende när en fungerande och väl etablerad verksamhet läggs ner.
- Minskade arbetstillfällen för frilansande kulturaktörer och artister.

Bokbussar

Att ställa två bokbussar tillfälligt 2019 kan spara ca 600 tkr i minskade kostnader för drivmedel, reparationer samt viss personalkostnad. Detta är under förutsättning att verksamheten till Skogomeanstalten kan fortsätta för att inte den intäkten ska utebli och därmed minska besparingen. Indragning av bokbussarna påverkar barn, barnfamiljer och vuxna varav många äldre. De två bokbussarna besöker idag 108 förskolor per månad och ca 72 övriga bokbusshållplatser varje vecka. Utlån per år är totalt ca 100 000 och besöken på ordinarie hållplatser är ca 14 000. Den totala kostnaden för verksamheten per år är betydligt högre än den på kort sikt möjliga besparingen, då garage- och lokallhyror och de huvudsakliga personalkostnaderna kvarstår.

Konsekvenser

- Minskad tillgång till litteratur och läsfrämjande insatser för barnen i stadens förskolor.
- Ingen möjlighet till uppsökande läsfrämjande arbete samt service på t.ex. badplatser och stadsfestivaler.
- Äldre som har svårt att ta sig till bibliotek och är stora nyttjare av bokbussarna blir utan litteratur, alternativt hänvisas till Boken Kommer-servicen som idag bekostas av stadsdelarna.
- Minskad tillgång till litteratur och läsning i prioriterade områden där det inte finns eller är långt till närmsta bibliotek.

Utvecklingsstöd till kulturskolan

Sedan 2007 kan stadsdelsnämnderna i Göteborg ansöka om utvecklingsstöd till kulturskolan av kulturnämnden. Kulturnämnden har 5 570 tkr att fördela i utvecklingsstöd. Stödet är avsett till projekt vars syfte är att utveckla kulturskolorna och kan beviljas för breddning av utbud och målgrupper, lovverksamhet, resor, publika framträdanden och utbyten.

Kulturskolan har en grundfinansiering genom stadens stadsdelsnämnder. Utvecklingsstöd ges i syfte bredda eller vidareutveckla befintligt utbud och stöd ges därmed inte till verksamhet som ligger inom kulturskolans ordinarie ansvar att genomföra enligt Riktlinjer för den frivilliga Kulturskolan i Göteborgs Stad.

I enlighet med kulturnämndens beslut 2018-03-27 § 42 om ny arbetsordning och reviderade riktlinjer har kulturskolan i Göteborg inkommit med en gemensam ansökan för 2019. Ansökan avser 5 320 tkr i utvecklingsstöd och 250 tkr för resor/utbyten/läger.

Konsekvenser

- Minskad utveckling eller utökning av kulturskolans utbud till barn och unga.
- Negativ inverkan på barn och ungas möjlighet till delaktighet och inflytande i kulturskolan.
- Tillgång till kulturskolan för nya målgrupper av barn och unga försvåras.
- Arbetet med att utveckla en jämlik kulturskola som är angelägen för fler barn försvåras.

Biblioteket 300 m²

Att avveckla Stadsbiblioteket 300 m² från andra kvartalet 2019 innebär en besparing på ca 2 000 tkr. Stadsbiblioteket 300 m² har ca 800 besök per dag, 365 dagar om året dvs. ca 300 000 besök under ett år. Besökarna kommer från hela staden och alla stadsdelar och är ett av de bibliotek där det skrivs ut flest nya bibliotekskort. Samarbetet med social resursförvaltning är mycket uppskattat och är planerat även för våren 2019. Hyreskostnaden för ett år utgör ca 1 000 tkr. Personalkostnad för ett år utgör 3 000 tkr. Idag är 2 000 tkr finansierat inom ram och 1 000 tkr genom rationaliseringar inom sektor bibliotek som inte är långsiktigt hållbara. Utöver det finansieras 1 000 tkr sedan två år tillbaka genom social resursnämnd som står för lokalkostnaden. Då även social resursnämnd står inför stora besparingar finns risk för att kulturnämnden behöver stå för verksamhetens totala kostnad nästa år. Social resursförvaltnings ambition är emellertid att kunna finansiera hyreskostnaden under hela 2019. Beslut fattas av social resursnämnd i början av 2019.

Konsekvenser

- Minskat förtroende vid en avveckling då biblioteket startade som en tillfällig verksamhet men blivit fortsatt finansierat år från år tack vare hög användning och nöjdhet.
- Uppstartskostnad för en ny verksamhet i ny lokal är hög och det tar tid att etablera sig, vilket gör att en avveckling får konsekvenser som sträcker sig långt längre än 2019.
- Minskad möjlighet att nå icke-användare då läget och exponeringen idag fungerar som ett skyltfönster för samtliga folkbibliotek.
- Sämre möjligheter att nå de utsatta grupper som verksamheten idag når.

Förändrade öppettider och minskat programutbud på biblioteket

Minskade öppettider under sommaren beräknas ge en besparing på 500 tkr. Besparingen är möjlig att uppnå genom att upphöra med semestervikarier under sommaren, införande av fasta semesterperioder för övrig personal samt ej full ersättning vid vakans. Idag finns ett samarbete med högskolan i Borås där studenter erbjuds sommarvikariat som möjliggör ordinarie öppettider även under sommaren när ordinarie personal har semester.

En minskad programbudget i nivå med besparingen skulle kunna uppnås genom att dra ner något på programmen under första halvåret och nästan helt under andra halvåret. Programmen riktar sig till barn, vuxna och äldre. Program för barn är en viktig del av arbetet med *Staden där vi läser för våra barn*. Inspiration, kulturella upplevelser, besök, utlån och läsfrämjande kommer att minska och urholkar bibliotekets möjligheter att

attrahera användare. De besökare som lockas till biblioteket via ett program och därmed får en inblick i bibliotekets övriga erbjudanden kommer att minska.

Konsekvenser

- Minskad tillgång till litteratur, läsfrämjande insatser och kultur för alla oavsett ålder.
- Sämre tillgång till biblioteksverksamhet när människor är lediga. Flera stadsdelsbibliotek har delvis stängt eller minskade öppettider under sommaren.
- Borttagande av semestervikarier innebär högre arbetsbelastning för ordinarie personal och sämre möjlighet att få semester vid önskad tidpunkt.
- Samarbetet med Högskolan i Borås avseende sommarvikariat skulle upphöra, vilket kan påverka möjligheten att attrahera studenter att söka sig till biblioteken i Göteborg efter examen.
- Upphörande av programverksamhet skulle innebära avslut av samarbeten med andra viktiga aktörer och samarbetsparter. Det finns en betydande risk att det blir svårt att starta upp dessa igen, då det tar tid att bygga upp tillitsfulla relationer.

Förslag till beslut

Förvaltningen föreslår att kulturnämnden godkänner förvaltningens förslag till budgethandling där eget kapital motsvarande 2 500 tkr tas i anspråk för 2019 i enlighet med nämndens beslut 2018-11-27 § 198 och med föreslagna grundbesparingar motsvarande 14 700 tkr.

Kulturnämnden uppmanas därutöver att göra kulturpolitiska besparingar motsvarande 3 100 tkr för att nå en budget i balans.

Förvaltningen föreslås även ges i uppdrag att inarbeta förändringar i budgethandlingen, nämndens driftsbudget och ekonomiska ramar per sektor/avdelning i enlighet med kulturnämndens beslut.

GÖTEBORGS STADS KULTURFÖRVALTNING

Anna Rosengren

Agnetha Ljungqvist Quart

Förvaltningsdirektör

Ekonomichef

Kulturnämnden



Göteborgs
Stad

Budget 2019

Kulturnämnden

Innehållsförteckning

1 Inledning.....	4
2 Förutsättningar.....	5
2.1 Styrning och ledning	5
2.1.1 Verksamhetsidé och förhållningssätt	5
2.1.2 Organisation	5
2.1.3 Processer	7
2.2 Personal.....	7
2.3 Ekonomi	9
2.4 Omvärldsanalys.....	11
3 Grunduppdraget.....	12
3.1 Kulturnämndens reglemente	12
3.2 Andra styrdokument som påverkar kulturnämndens uppdrag	13
3.3 Uppföljning och rapportering.....	14
4 Nämndens mål	15
4.1 Stödja och främja konst, kulturella verksamheter och stadens fria kulturaktörer 15	
4.1.1 Skapa goda och hållbara villkor för konsten och konstnärerna.....	15
4.2 Driva och utveckla publika kulturinstitutioner, mötesplatser och verksamheter . 15	
4.2.1 Främja delaktighet, interkulturell dialog och människors lust och motivation att ta del av och utöva konst och kultur	15
4.3 Aktivt förvalta och tillgängliggöra nämndens samlingar	16
4.3.1 Främja och möjliggöra kunskapsuppbyggnad, sammanhang och delaktighet 16	
4.4 Bidra till hållbar samhälls- och stadsplanering, utveckling av kulturvärden och konstnärlig gestaltning i stadens rum.....	17
4.4.1 Skapa en attraktiv livsmiljö i staden	17
4.5 Medarbetarskap och ledarskap.....	17
4.5.1 Vara en attraktiv arbetsplats med trygga och rättvisa villkor, samt med ett klimat kännetecknat av delaktighet och inflytande och förtroendefullt samarbete och bemötande.....	17
4.6 Ekonomi	18
4.6.1 Bedriva ändamålsenlig och effektiv verksamhet som långsiktigt bidrar till hållbar utveckling och god ekonomisk hushållning.....	18
5 Kommunfullmäktiges mål och uppdrag.....	19
6 Sammanfattande riskanalys	20
7 Resursfördelning	24
7.1 Effektiv resursanvändning (förändringsfaktorn).....	24
7.2 Driftbudget.....	25
7.3 Resultaträkning	26

Bilagor

Bilaga 1: Tid- och arbetsplan för planering och uppföljning

Bilaga 2: Samlad riskbild och åtgärdsplan

Bilaga 3: Intern kontrollplan

Bilaga 4: Plan för lika rättigheter och möjligheter

Bilaga 5: Avgifter och priser samt principer för prissättning

Bilaga 6: Mål- och inriktningsdokument kulturnämnden 2019, S MP och V

1 Inledning

Kommunfullmäktiges budget är Göteborgs Stads övergripande styrdokumentet och ska styra utvecklingen för samtliga nämnder och bolag. Budgeten anger vilka mål, inriktningar och uppdrag som är särskilt prioriterade inom de ekonomiska ramarna. Budgeten är förändringsinriktad dvs. beskriver huvuddragen i det som ska förändras i verksamheterna. Många verksamheter nämns inte i budgeten. Det innebär inte att de är mindre viktiga, utan ska utföras som tidigare enligt gällande lagstiftning och övriga styrdokument. Göteborgarnas behov ska vara vägledande. Viktigt är också att medarbetarna i Göteborgs Stad får möjlighet att engagera sig och vara delaktiga i verksamhetens utveckling. Program, planer, policys och riktlinjer som kommunfullmäktige antagit ska följas, men är underordnade budgeten.

Från kommunfullmäktiges budget till lokalt budgetdokument

Det är nämndens ansvar att värdera sin egen roll i arbetet med att nå intentionerna i stadens budget. Med utgångspunkt i nämndens reglemente, kommunfullmäktiges budget, andra styrande dokument samt analys av nuläget och utvecklingstendenser, ska nämnden besluta om ett mål- och inriktningsdokument. Inriktningsdokumentet bryter i första hand ner kommunfullmäktiges mål och inriktningar och anpassar dem till övergripande inriktningar och målsättningar för nämndens verksamheter för att bidra till god måloppfyllelse ur ett hela-staden-perspektiv. Därefter kan nämnd göra ytterligare prioriteringar och formuleringar utifrån den egna verksamhetens förutsättningar. I inriktningsdokumentet ska det tydligt framgå hur målen ska uppnås.

Därefter tar förvaltningen fram ett förslag till budget som baseras på mål- och inriktningsdokumentet. I budget föreslås anpassningar samt förslag till konkreta och kvantifierbara mål utifrån förvaltningens förutsättningar. I budgetförslaget klargörs de strategiska vägval och arbetssätt som väsentligt förväntas bidra till måloppfyllelse samt hur förvaltningen ska samverka och föra dialog med andra förvaltningar och bolag för att nå målen.

När nämnden fattat beslut om budget, tar förvaltningen hand om mål, inriktningar och uppdrag och arbetar in dem i verksamhetsplaner. Verksamhetsplanerna innehåller mer detaljerade beskrivningar av verksamheternas planerade aktiviteter och insatser för att bidra till måloppfyllelse.

2 Förutsättningar

2.1 Styrning och ledning

2.1.1 Verksamhetsidé och förhållningssätt

Vi öppnar världar

Kulturen är för alla. När alla kan ta del av konst och kultur formas en stad angelägen för människor från hela världen.

Varje dag arbetar vi för att kulturen ska vara en kraft i en värld som ständigt förändras. Vi ger möjlighet till upplevelser som kan förflytta tankar och gränser. Vi ger utrymme för reflektion och perspektiv. Vi skapar möten för berättelser, kunskapande och diskussion. Vi är modiga när det behövs. Vi stör, berör och överraskar. Genom oss hörs många röster.

På våra scener och i våra olika rum lyfter vi mångbottnade berättelser om vår historia, samtid och framtid. Vi stödjer det fria kulturlivet och värnar konstens egenvärde. Vi gör det möjligt att uppleva vårt kulturarv och vi vårdar det för framtiden.

Kulturen och konsten ska stå i centrum i utvecklingen av staden. Det är så staden blir mänsklig. Kunskap, nyfikenheten på omvärlden och lyhördhet driver oss framåt. Vi lyssnar för att förstå. Vi tar plats, involverar och skapar delaktighet. Målet är en jämlik och öppen stad.

- Vi vet vårt uppdrag och vem vi är till för
- Vi bryr oss
- Vi arbetar tillsammans
- Vi tänker nytt

2.1.2 Organisation

Förvaltningens organisationsstruktur utgörs av tre sektorer: bibliotek, museer samt fri konst och kultur. Därutöver finns ett flertal avdelningar för övergripande verksamhetsstöd.

Sektor bibliotek

Sektor bibliotek omfattar biblioteken Stadsbiblioteket Göteborg och Stadsbiblioteket 300 m² samt två bokbussar. Därutöver ansvarar sektorn för digitala tjänster, biblioteksdatasystem, vissa konsulentuppgifter samt mediabudgeten för samtliga folkbibliotek i Göteborgs Stad. I mars 2018 beslutade kommunfullmäktige att ansvaret för stadsdelsbiblioteken ska överföras till kulturnämnden. Kulturförvaltningen har uppdraget att leda arbetet med överföringen i samverkan med stadsdelarna och stadsledningskontoret. Målbilden är att överföringen sker 1 april 2019.

Sektor museer

Sektor museer omfattar stadens fyra museer: Göteborgs konstmuseum, Göteborgs stadsmuseum, Röhsska museet och Sjöfartsmuseet Akvariet. Därtill förvaltar sektorn stadens museisamlingar om sammanlagt 1,2 miljoner konst- och kulturhistoriska föremål och därutöver omfattande arkiv. Sektorn samordnar även kulturförvaltningens arbete med att bevara och utveckla kulturvärden i stadens planeringsprocesser.

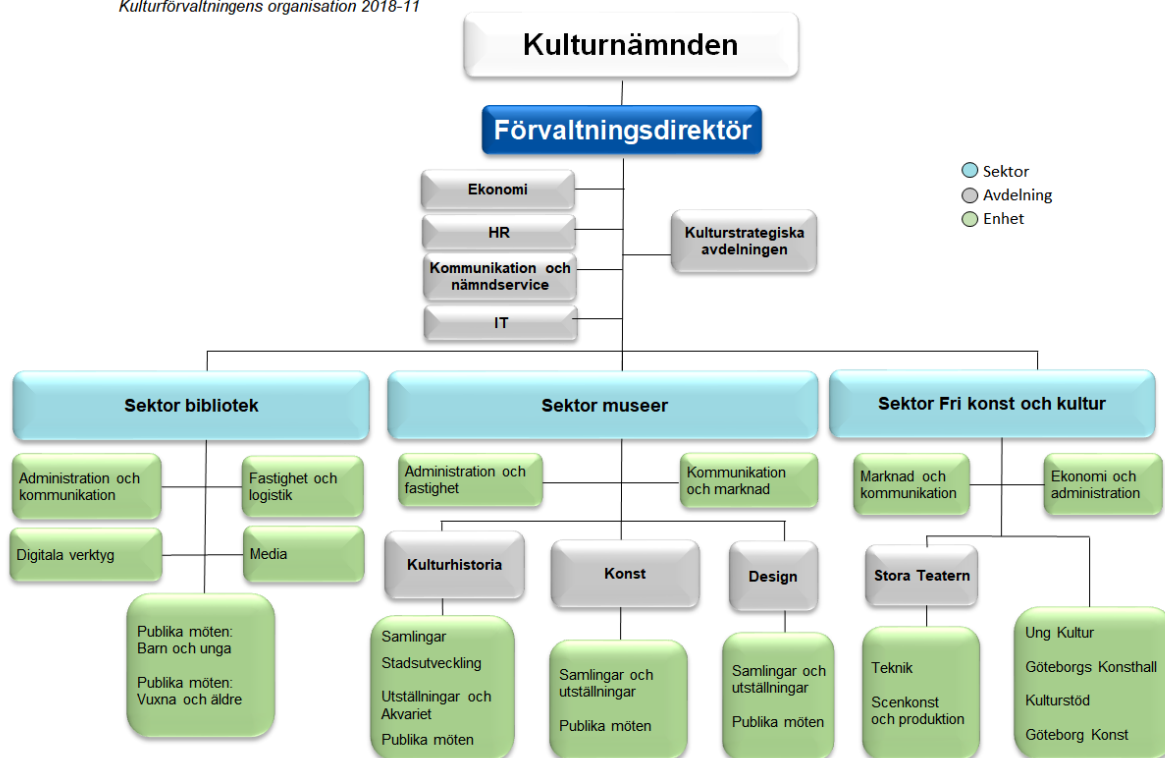
Sektor fri konst och kultur

Sektor fri konst och kultur omfattar tre av nämndens kulturinstitutioner: Göteborgs Konsthall, Stora Teatern och Frilaget. Därutöver ansvarar sektorn för kulturstöd till Göteborgs fria kulturliv samt verkar för tillämpningen av enprocentsregeln och för konstgestaltning i stadens offentliga miljöer såväl inomhus som utomhus. Till sektorn hör konst- och kulturarrangemang som Göteborgs dans- och teaterfestival, Sommarunderhållningen, Medborgarskapsceremonin, Speldags och Skolbio. Sektorn har en konsultativ roll gentemot stadsdelarna samt grundskole- och förskoleförvaltningen i kulturfrågor och hyr ut instrument till kulturskolans elever genom Instrumentförrådet.

Kulturkansli och kulturstrategisk avdelning

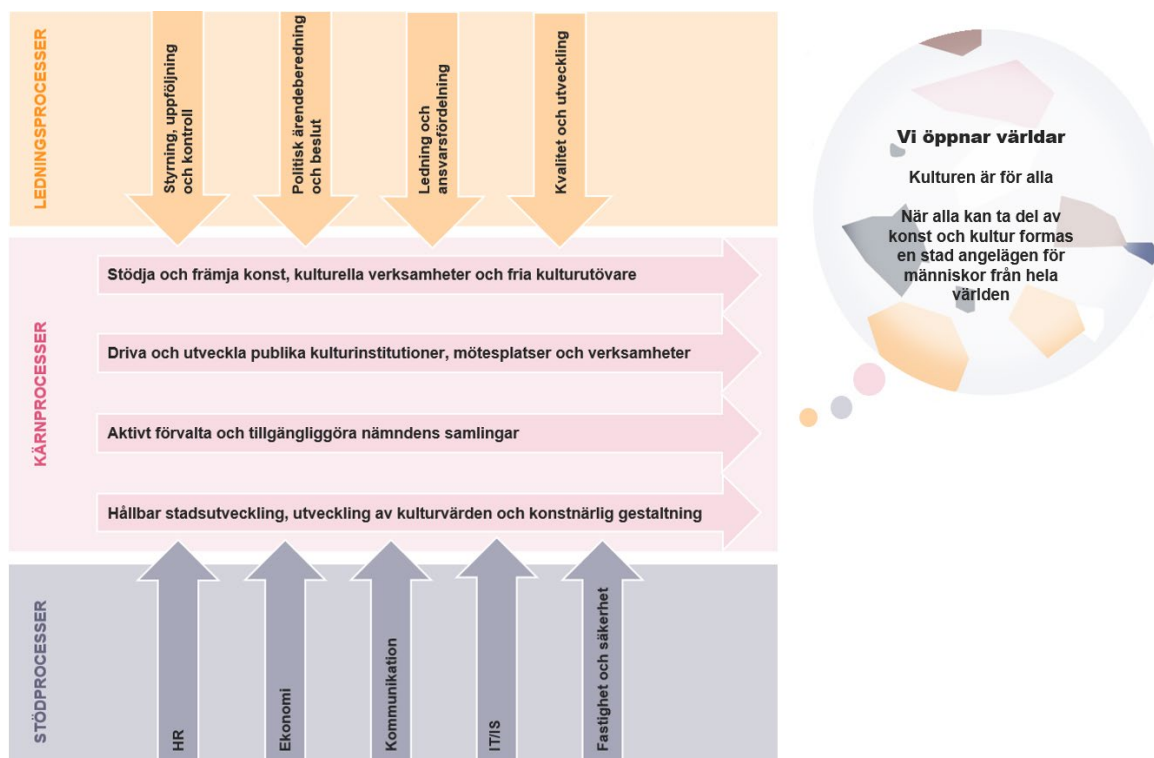
Kulturkansliet består av flera avdelningar inom förvaltningsövergripande verksamhetsstöd: Ekonomi, HR, IT samt Kommunikation och nämndservice. Kulturkansliet utvecklar gemensamma processer, metoder och förhållningssätt samt ger stöd till förvaltningsledning, avdelningar och enheter inom respektive område. Kulturstrategisk avdelning utvecklar gemensamma strategier, arbetsmetoder och modeller för samverkan som bidrar till en långsiktig kulturstrategisk planering i staden.

Kulturförvaltningens organisation 2018-11



2.1.3 Processer

Förvaltningen har identifierat fyra huvudsakliga kärnprocesser som förverkligar vår verksamhetsidé och grunduppdrag genom att leverera produkter och tjänster till dem vi är till för - våra invånare, brukare och besökare. Förvaltningens ledningsprocesser syftar till att styra, leda och utveckla verksamheten och förser verksamheten med mål, strategier och övergripande beslut. Förvaltningens stödprocesser har huvudsakligen interna brukare i form av verksamhet och förvaltningsledning, men ger ett indirekt mervärde för externa brukare och besökare genom att stödja övriga processer i verksamheten.



2.2 Personal

Attraktiv arbetsgivare och arbetsplats

Kulturförvaltningen ska vara en attraktiv arbetsplats och arbetsgivare som erbjuder en god arbetsmiljö samt karriär- och kompetensutvecklingsmöjligheter. Attraktiva arbetsplatser skapar nytta och mervärde för göteborgarna. Förutsättningar för arbetsplatsens attraktivitet är exempelvis ett tydligt, tillåtande och tryggt ledarskap samt hållbara organisatoriska förutsättningar. Tydliga roller och ansvar, öppenhet och transparens, utveckling och kontinuerliga förbättringar är nödvändiga för att höja arbetsplatsernas attraktivitet.

Förvaltningen har senaste åren utifrån forskningsbaserad erfarenhet satsat på frågor som utifrån ett längre perspektiv skapar förutsättningar för en utvecklande och hälsofrämjande organisation utan förekomst av kränkande behandling. Genom exempelvis ökad tydlighet avseende organisation, uppdrag och roller samt mål och styrning, i kombination med tydlighet i chefsrollen, kommunikativt ledarskap och robust samarbetskultur och medarbetarskap, förväntas förbättringseffekter nås. Dessa effekter följs upp bl.a. i förvaltningens medarbetarenkät och förväntas ge resultat under 2019 och framåt.

Förvaltningens utmaningar utifrån personalperspektivet är att kunna möta ett ökande rekryteringsbehov, säkra kompetensförsörjningen, förbättra arbetsmiljöförutsättningar och möjligheter för återhämtning för medarbetare och chefer samt att säkra konkurrenskraftiga lönenivåer. Chefernas förutsättningar att utföra chefsuppgifterna behöver förbättras och stärkas med anpassat administrativt stöd och smarta digitala lösningar.

God personalpolitik och konkurrenskraftig arbetsgivare

Medarbetarnas möjligheter till delaktighet och initiativtagande ska öka genom att Göteborgs Stad ska premiera egna initiativ som leder till ett effektivare och förbättrat servicearbete. Förvaltningens nya organisation kan skapa bättre förutsättningar för samarbete och kompetensspridning likaså spridning av goda exempel och resultat som finns inom den egna organisationen. Förvaltningen ska erbjuda arbetsplatser där människor trivs, vill arbeta och kan göra skillnad. Lönen ska återspegla utbildning, kompetens och ansvar. Det ska vara möjligt att kunna göra karriär inom staden under ett helt arbetsliv. Arbetet med att motverka osakliga och oförklarliga löneskillnader kommer att fortsätta. Individuella prestationer ska uppmuntras och ge utslag vid lönerevision. Ett led i att vara en konkurrenskraftig arbetsgivare är att ha löneförmåner som gör skillnad för medarbetaren och som bidrar till att attrahera och behålla chefer och medarbetare.

Kompetensförsörjning och nya jobbmöjligheter

Senaste årens höga rekryteringstakt och rörlighet bland chefer och medarbetare har varit ansträngande för förvaltningens arbetsorganisation. Genom att utveckla och stärka kompetensförsörjningsprocessen kan förvaltningen skapa stabilitet och långsiktighet i verksamheterna. Samarbete med utbildningsanordnare och arbetsmarknadspolitiska åtgärder kan bidra till att förvaltningen breddar sin rekryteringsbas samtidigt som instegsmöjligheter på arbetsmarknaden och självförsörjning ökar. Den växande gruppen nyanlända som kan behöva stöd av arbetsmarknadsåtgärder för att komma in på arbetsmarknaden kan bredda urvalsgrunden för förvaltningens rekryteringsprocesser och bidra till bättre spegling av befolkningsstrukturen. Validering av tidigare erfarenheter och kompetenser som är från utanför Sverige kan prövas inom förvaltningens verksamheter i samarbete olika utbildningsanordnare inom och utanför staden.

Det krävs ett aktivt och strukturerat arbete, från att attrahera, rekrytera och introducera medarbetare till att ge medarbetare utvecklingsmöjligheter över tid. Vid avgång är det nödvändigt att erfarenheter tillvaratas och kompetensöverföring möjliggörs.

Förändringsprocesserna i omvärlden och verksamhetsbehoven ställer krav på omställning, utveckling och anpassning i verksamheterna. Hittills har olika anpassningar och förändringar kring kompetensförsörjningen genomförts vid nyrekrytering, oftast i samband med medarbetarnas avgångar. Att avvakta med nödvändiga anpassningar och förändringar av grundkompetens tills möjligheten av avgångar uppstår kan innebära en verksamhetsrisk i form av kompetensbrist för utförande av uppdragen. En snabbare anpassning och utveckling av kompetenser bör ske för att inte öka risken att verksamheterna inte kan uppfylla sina uppdrag. Detta är en utmaning för förvaltningen under rådande ekonomiska förutsättningar.

Chefs- och ledarrollen inom förvaltningen är komplex och krävande. Förutom chefs- och ledarkompetens efterfrågas i rekryteringssituationer oftast djup och bred yrkeserfarenhet från olika arbetsområden. Dessa komplexa krav är ofta svåra att hitta i en och samma person och det uppstår många gånger svårigheter att hitta rätt

kompetenser för chefsuppgifter. Medarbetare som vill utveckla sin yrkesroll och stärka sin kompetens för att bli ledare ska uppmuntras och förvaltningen kommer att fortsätta satsa på framtida ledare bl.a. genom programmet morgondagens chef.

Nolltolerans mot trakasserier och diskriminering

Alla medarbetare har rätt till en god och trygg arbetsplats oavsett vem man är. Förvaltningen tolererar inte kränkande särbehandling, diskriminering eller trakasserier i någon form och alla är skyldiga att verka för att detta inte sker. Förvaltningens verksamheter ska präglas av jämlikhet, jämställdhet, tillgänglighet och alla människors lika värde. Förvaltningen värnar om ett inkluderande och icke diskriminerande förhållningssätt och ska vara en verksamhet där både medarbetare och brukare är delaktiga och kan påverka.

Sjukfrånvaron behöver minska

Sjukfrånvaro är ett problem såväl för den enskilde som för verksamheten ekonomiskt och organisatoriskt. Sjukfrånvaron behöver minska. Ett strukturerat arbetsmiljö- och hälsoarbete samt tidiga insatser utifrån organisatoriska och sociala arbetsmiljöfrågor kan bidra en friskare arbetsplats. Cheferna ska genom hälso- och uppföljningssamtal uppmärksamma medarbetarnas upprepade korttidsfrånvaro och vidta åtgärder på individnivå som kan bidra till minskad sjukfrånvaro.

2.3 Ekonomi

Kulturnämnden står inför besparingar för 2019 motsvarande 20 331 tkr. Detta till följd av minskad budgetram samt kostnadsökningar, intäktsminskningar och behov av förstärkningar i förvaltningen.

Kulturnämndens tilldelade budgetram

Kulturnämnden har av kommunfullmäktige tilldelats ett kommunbidrag för 2019 på 401 181 tkr, vilket är en minskning med 2 219 tkr mot föregående år.

I kommunbidraget ingår indexuppräknings motsvarande 9 493 tkr. Därtill kvarstår 1 000 tkr för arbete inom Västsvenska paketet. Budgetramen reduceras därefter med förändringsfaktorn om 6 021 tkr, effektiviseringsfaktorn om 1 556 tkr samt medel för uppdrag inom kulturprogrammet motsvarande 2 000 tkr och för pensionärskort om 2 000 tkr. Medel för geodata på 160 tkr flyttas till stadsbyggnadskontoret då motsvarande kostnad flyttas. Kulturnämnden behöver precis som under 2018 även hantera de extra 125 tkr som avser stadens delfinansiering av Dragon Award, vilket tidigare har bekostats av Göteborg & Co.

Förändringar av kostnader och intäkter

Förutom kostnader motsvarande index för löner, hyror och inköp (9 493 tkr) har nämnden ökade kostnader för kommungemensamma tjänster inom IT- och administrativa system motsvarande 2 789 tkr, vilket innebär en ökning om ca 30 procent jämfört med föregående år. Dessutom har nämnden ökade kostnader för hyra av magasin i Säve eftersom hyreskostnaden inte är fullt finansierad, kostnader för indexuppräknings av kulturstöd samt kostnader för nytt kassasystem om sammanlagt 2000 tkr. Nämndens totala kostnader utöver index uppgår därmed till 4 789 tkr.

Kulturnämnden har fortsatt minskade intäkter för Stora Teatern motsvarande 650 tkr då sommarklubben Backstage inte bedrivs 2019. Nämnden har även intäktsbortfall för sektor museer 2019. Dels för att Röhsska museet och Sjöfartsmuseet Akvariet på

stängda under olika delar av året, dels för att förvaltningen inte bedömer få in motsvarande intäkt för de 2 000 tkr som tas bort i nämndens budgetram för pensionärskort. Förvaltningen uppskattar intäktsbortfallet för museerna till 1 000 tkr. Därutöver uppskattas ett intäktsbortfall motsvarande 300 tkr för sektor bibliotek avseende införande av avgiftsfria toaletter.

Många nämnder i staden står inför stora besparingar. Därmed finns även risk att nämndens hyresbidrag från social resursnämnd på 1 000 tkr avseende biblioteket 300 m² uteblir 2019.

För att förstärka kompetensen inom inköp och upphandling och säkerställa förvaltningens deltagande i strategisk samhälls- och stadsutveckling ökar nämndens kostnader med 1 000 tkr.

Museerna erhåller ett ökat regionalt bidrag på 722 tkr för ökade kostnader. Denna ökning är på 1,5 procent och har med åren minskat, vilket gjort att museernas självfinansieringsgrad behövt öka i motsvarande takt.

Strategi för att nå budget i balans

Då nämnden står inför kraftiga besparingar har förvaltningen fokuserat på vilka medel som kan frigöras redan under 2019 för att få en budget i balans. Förvaltningen har haft som ambition att bespara hela verksamhetsdelar, men generella minskningar av olika kostnader har ändå varit nödvändiga då det inte varit möjligt att på så kort sikt frigöra medel på annat sätt. Den grund för besparingar som förvaltningen tagit fram är kortsiktiga lösningar som inte är hållbara på sikt. Flera besparingsåtgärder kommer att medföra negativa effekter för verksamheterna och för medarbetarnas arbetsmiljö samt påverka invånare och brukare genom minskad tillgång till kultur. Om kulturnämnden skulle erhålla utökad budgetram för hyra av magasin och erhålla intäkten från social resursnämnd behöver omprioriteringar göras under året för att minska de negativa effekterna av genomförda besparingar. I detta arbete prioriteras åtgärder i syfte att skapa en mer hållbar arbetsmiljö.

Konsekvenser inför budget 2020

Det akuta besparingsläget medför att förvaltningen inte kan föreslå långsiktigt hållbara besparingar inför 2019. De besparingar som föreslås är kortsiktiga och där merparten av kostnaderna kommer tillbaka 2020.

Såvida kulturnämndens budgetram inte förstärks inför 2020 behöver nämnden redan under 2019 fatta beslut om vilken/vilka verksamheter som ska avvecklas på sikt. Att avsluta en verksamhet är resurskrävande och det tar tid innan medel kan frigöras. En rimlig bedömning är att kulturnämndens budget kan komma i balans under mandatperioden. Att avveckla verksamheter temporärt innebär svårigheter att återuppta verksamheten igen och medför hög risk för minskat förtroende för nämnd och förvaltning, varför långsiktigt hållbara prioriteringar är att föredra.

Higab ser utifrån sitt ägaravtal över samtliga hyresavtal. Detta medför kraftiga hyresökningar för kulturnämnden som innebär hyreskostnader utöver den indexuppräkning som nämnden får ersättning för enligt stadens budgetmodell. De ökade hyreskostnaderna beräknas uppgå till ca 5 800 tkr från 2020 och framåt, utöver ordinarie hyresökning. Såvida kulturnämnden inte erhåller kompensation för de ökade hyreskostnaderna kommer nämnden stå inför ytterligare besparingar.

Eget kapital

Nämnden har mandat att disponera eget kapital motsvarande 0,5 procent av balansomslutningen där beloppet fastställts av kommunfullmäktige årligen. För kulturnämnden är beloppet ca 2 500 tkr. Kulturnämnden beslutade 2018-11-30 § 198 att i samband med beslut om nämndens budget 2019 ianspråkta det maximala belopp som nämnden själv äger rätt att besluta om utan att hemställa till kommunstyrelsen.

Nämndens eget kapital uppgår 2018 till 15 168 tkr och ligger i den lägre delen av intervallet enligt stadens riktlinjer gällande nämndens volym på eget kapital. Enligt prognosen för 2018 kommer 900 tkr att disponeras från eget kapital, vilket innebär att nämndens eget kapital inför 2019 kommer att understiga rekommenderad riktnivå. För facknämnder med en omsättning på 500 000 tkr är rekommenderad riktnivå för eget kapital 15 000 tkr – 25 000 tkr.

Klimatkompensation

Förvaltningen kommer att kompensera utsläpp av växthusgaser som förvaltningens resor bidrar till genom att stödja och stimulera miljövänliga färdssätt, såsom kollektivtrafik och cyklande. Klimatkompensation för 2019 uppgår till 150 tkr.

Förvaltningen har för avsikt att påverka anställdas resvanor och medvetenhet kring resandets miljöpåverkan. Under 2019 kommer förvaltningen fortsätta att erbjuda en generell cykelförmån på 1 500 kr per anställd under tre år, som den anställda kan använda antingen till inköp av ny cykel, cykelservice eller till cykeltillbehör. Förvaltningen kommer även att fortsätta erbjuda en subvention som kan användas som ett bidrag till resor med kollektivtrafik.

2.4 Omvärldsanalys

Göteborgs Stad ska inom de närmaste 20 åren möta behovet av bostäder, arbetsplatser och infrastruktur för ytterligare 150 000 boende och 80 000 nya arbetstillfällen. Fram till 2030 är målsättningen att besöksnäringen i Göteborg ska fördubblas. Den demografiska utvecklingen medför också utmaningar vad gäller befolkningssammansättningen som t.ex. generationsväxlingar och nya medborgare. Göteborgs Stad står inför stora ekonomiska utmaningar med ökade nettokostnader och minskade skatteintäkter, samtidigt som staden är på väg in i en period med höga investeringsvolym. Detta har konsekvenser för förvaltningen i arbetet med att säkra tillgången till kultur och kulturella mötesplatser. Stadens arbete med konst- och kulturpolitik samt en ökad medveten kulturplanering är avgörande för att Göteborg ska bli en socialt hållbar stad. Ett vitalt kulturliv stärker även Göteborg som destination och stadens attraktionskraft för näringsliv och företagande. Förvaltningen verkar för att kulturplanering ska bli en integrerad del i planprocessen genom att säkerställa metoder och arbetssätt så att kulturvärden beaktas i ett tidigt skede i stadens utveckling.

Polariseringen ökar i ett allt mer segregerat Göteborg till följd av underliggande socioekonomiska orsaker. Kulturen är en viktig kraft som kan ge möjlighet till upplevelser, förflytta tankar och gränser. Kulturen skapar utrymme för reflektion och perspektiv, för möten, kunskap och diskussion. Kulturförvaltningen är idag aktiv inom samtliga målområden som identifierats inom Göteborgs Stads arbete för Jämlikt Göteborg: att skapa god start i livet och goda uppväxtvillkor med särskild tyngdpunkt på staden där vi läser för våra barn, att skapa förutsättningar för arbete, att skapa hållbara och jämlika livsmiljöer samt att skapa förutsättningar för delaktighet, inflytande och tillit. Förbättrad styrning av förvaltningens roll och medverkan i stadsövergripande samarbeten behövs för att utgöra en självklar samarbetspart i utvecklingen av ett jämlikt Göteborg och av stadens besöksnäring och kulturturism.

En förutsättning för att nämndens institutioner och verksamheter ska fortsätta vara attraktiva och angelägna, är att också vara tillgängliga och välkomnande. Projekten gällande om- och tillbyggnad samt omlokalisering av kulturnämndens institutioner behöver realiseras och en långsiktig magasinslösning för nämndens samlingar måste säkras. Det handlar om betydande, men nödvändiga investeringar för att säkerställa verksamheternas behov och krav. Om- och tillbyggnaden av Göteborgs konstmuseum behöver realiseras för att garantera klimat och säkerhet för museets konstsamling, för att säkerställa tillgängligheten för besökarna, arbetsmiljön för medarbetarna samt för att möjliggöra fortsatta inlån av internationella verk.

Göteborgs fria kulturliv fortsätter att växa och ramarna för verksamhets- och projektstöd bedöms inte kunna möta behovet. Göteborg Stads kulturstöd måste växa i takt med staden samt vara i nivå med landets övriga storstäder för att bibehålla ett rikt, brett och mångsidigt konst- och kulturliv.

Ändrade förutsättningar och behov i samhället och stadens snabba expansionstakt har medfört att inriktningen på kulturnämndens ansvar och uppgifter har kommit att förändras under de senaste åren. Förvaltningens uppdrag inom samhällsutveckling har ökat liksom kraven på organisationens förmåga att kunna ställa om i förhållande till omvärldens behov. En hållbar verksamhet och organisation behöver säkerställas utifrån kulturnämndens ekonomiska förutsättningar för att förvaltningen även fortsättningsvis ska kunna möta behovet hos dem verksamheterna är tillför. Samverkan på kommunal, regional och nationell nivå är nödvändig för att åstadkomma en långsiktigt hållbar och gemensam finansieringsmodell för kulturnämndens verksamheter på sikt.

3 Grunduppdraget

3.1 Kulturnämndens reglemente

Kulturnämndens och därmed kulturförvaltningens grunduppdrag framgår av kulturnämndens reglemente som beslutas av kommunfullmäktige. I februari 2018 antog kommunfullmäktige ett nytt reglemente för kulturnämnden som anger nämndens kommunala ändamål, verksamhetsområde och särskilda uppgifter i staden. Reglementet beskriver även generella bestämmelser och grundläggande principer som gäller för alla nämnder i Göteborgs Stad. Kulturnämndens grunduppdrag enligt reglementet sammanfattas nedan.

Det kommunala ändamålet

Kulturnämnden ska driva och samordna stadens kulturstrategiska arbete, stödja och främja konsten i dess olika former och konstnärernas villkor i staden. Nämnden ska driva och utveckla publika kulturinstitutioner och mötesplatser som inte åligger annan nämnd. Därtill ska nämnden bidra till utvecklingen av kulturvärden i stadsutvecklingen.

Verksamhetsområde och uppgifter

- Ansvara för folkbiblioteksverksamhet inom ramen för stadsbiblioteket i enlighet med bibliotekslagen, samt att ansvara för gemensamma stödsystem för stadens bibliotek och för bibliotekens gemensamma mediebestånd och biblioteksavgifter.
- Ansvara för stadens museiverksamhet och bidra till samhället och dess utveckling genom att främja kunskap, kulturupplevelser och fri åsiktsbildning samt aktivt förvalta och tillgängliggöra museernas samlingar i enlighet med museilagen.

- Ansvara för vård och förvaltande av arkeologiska föremål som tillvaratagits inom staden och som enligt kulturmiljölagen erhållits genom stående begäran om fyndtilldelning.
- I stadsplaneringen bidra med kunskap om kulturvärden, kulturarv och kulturmiljö i enlighet med plan- och bygglagen samt kulturmiljölagen.
- Besluta om namn på stadsdelar, gator, vägar och stråk, broar, parker, torg och kommunala anläggningar, institutioner m.m. enligt kulturmiljölagen och god ortnamnsred. Nämnden ansvarar för registerhållning av Ortsnamn.
- Ansvara för stadens hus för ung kultur, samt för gästspelsscen för nationell och internationell scenkonst, samt för konsthallen.
- Fastställa kriterier för bidragsgivning och besluta om stöd och stipendier till kulturell verksamhet och fria kulturutövare.
- I samverkan med nämnder och styrelser verka för stadens tillämpning av enprocentsregeln om konstnärlig gestaltning och utsmyckning i samband med byggnation.
- Inköp och vård av inomhuskonst för utsmyckning av offentliga lokaler och byggnader samt registerhållning av inomhus- och utomhuskonst inköpt av kulturnämnden.
- Bereda förslag, inkomna till kommunfullmäktige gällande Charles Felix Lindbergs donationsfond, avseende donationsmedlens användning samt verkställa kommunfullmäktiges beslut rörande fonden.

Samverkan

Kulturnämnden ska medverka i samhällsplaneringen tillsammans med andra nämnder, samhällsorgan, organisationer och fria kulturutövare för att främja stadens kulturliv. Nämnden ska också aktivt bidra i den strategiska stadsplaneringen. Nämnden har en konsultativ roll gällande inriktningen av kulturverksamheten i Göteborg och ska verka för ett regionalt, nationellt och internationellt samarbete inom kulturområdet.

3.2 Andra styrdokument som påverkar kulturnämndens uppdrag

Utöver kommunfullmäktiges budget, som är stadens högst styrande dokument, är *Göteborgs Stads kulturprogram* och *Biblioteksplan för Göteborgs Stad* viktiga planerande och strategiskt styrande dokument för kulturnämndens uppdrag och verksamheter. Programmen anger en politisk viljeinriktning för vad som ska uppnås inom kultur- och biblioteksområdet inom Göteborgs Stad för en viss tid.

Därutöver prioriteras särskilt det stadsövergripande arbetet inom ramen för *Göteborgs Stads program för en jämlik stad*, *Göteborgs Stads näringslivsstrategiska program* och *Göteborgs Stads program för besöksnäringens utveckling*.

Kultur har vidare en särskild roll och kulturnämnden även i några fall ett särskilt utpekat ansvar för vissa aktiviteter och åtgärder i nedanstående planer och program i Göteborgs Stad. Utifrån dessa planer och program kommer prioriteringar behöva göras och insatser genomföras i mån av utrymme och utifrån givna förutsättningar samt ekonomiska och personella resurser:

- Handlingsplan för finskt förvaltningsområde
- Handlingsplan för nationella minoritetsfrågor
- Handlingsplan för Göteborgs Stads miljöprogram 2018–2020
- Göteborgs Stads plan för att förbättra hbtq-personers livsvillkor

- Göteborgs Stads program för full delaktighet för personer med funktionsnedsättning
- Program för Göteborgs Stads trygghetsfrämjande och brottsförebyggande arbete

Inom övriga program antagna av kommunfullmäktige finns begränsad möjlighet för förvaltningen att bedriva aktivt arbete.

I Göteborgs Stad finns också reglerande styrdokument för hur stadens förvaltningar och bolag ska utföra sina uppdrag och som syftar till att skapa sunda beteenden, säkerställa rättssäkerhet och att brukare, invånare och kunder får likvärdig service. Reglerande styrdokument utgörs av policys, riktlinjer, regler och anvisningar på stadenövergripande nivå och förvaltningsnivå inom områden som personal, ekonomi, kommunikation, inköp och upphandling, ärende- och dokumenthantering m.m.

3.3 Uppföljning och rapportering

Ett nytt uppföljningssystem ska införas i Göteborgs Stad under 2019.

Kommunfullmäktige ska fastställa ett antal smarta övergripande mål, ett flertal indikatorer för att följa upp dessa mål samt delmål för planperioden. Indikatorerna följs upp i kommunstyrelsens och kommunfullmäktiges uppföljningsrapporter. Övergripande mål följs upp i samband med årsrapporten.

En del mål och indikatorer ska vara obligatoriska för stadens alla nämnder och styrelser. Det gäller exempelvis mål och indikatorer rörande stadens medarbetare. Därutöver kan nämnder och styrelser fastställa lokala indikatorer och delmål som är specifika för verksamheten, förutsatt att dessa ligger i linje med fullmäktiges budget. Dessa ska följas upp lokalt. Kommunstyrelsen har fått uppdraget att ta fram ett nytt uppföljningssystem med mål, indikatorer och delmål samt en struktur och tidplan för stadens uppföljning.

Varje nämnd ansvarar för uppföljningen av dels grunduppdraget enligt reglemente, dels kommunfullmäktiges mål, uppdrag och inriktningar. Uppföljningen ska under året vara heltäckande och belysa hur verksamheten utvecklas i förhållande till de mål, inriktningar och uppdrag som fastställts. Uppföljningen ska göras utifrån invånarnas behov och med fokus på den verksamheten riktas till. Uppföljningens resultat ska bidra till såväl kontroll som lärande och utveckling av verksamheten.

Rapportering av verksamhetens uppföljning sker till kulturnämnd och kommunstyrelse utifrån risk och väsentlighet i första hand genom nämndens uppföljningsrapporter 1-2 och årsrapport. Nämndens uppföljningsrapporter till kommunstyrelsen kommer att följa den struktur och tidsplan som fastställs av kommunstyrelsen.

I samband med nämndens uppföljningsrapporter lämnas även en fördjupning till kulturnämnden med rapportering av särskild uppföljning inom olika områden under året. Fördjupningen till kulturnämnden avser t.ex. rapportering och uppföljning av riskåtgärder och intern kontrollplan, arbete med lika rättigheter och möjligheter samt systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) och systematiskt brandskyddsarbete (SBA). I samband med delårsrapport och årsrapport lämnas även analys och bedömning av måluppfyllelse för kulturnämndens mål utifrån indikatorer och relevanta nyckeltal.

4 Nämndens mål

4.1 Stödja och främja konst, kulturella verksamheter och stadens fria kulturaktörer

4.1.1 Skapa goda och hållbara villkor för konsten och konstnärerna

Strategi

Kulturförvaltningen ska stödja och utveckla det fria kulturlivet genom relevanta och tillgängliga stödformer samt fortsatt bidra till att skapa goda och hållbara villkor för konsten och konstnärerna i enlighet med kulturprogrammets intentioner.

Förvaltningen ska uppmärksamma konstens och konstnärers villkor i syfte att öka kunskapen internt, inom politisk ledning och bland externa aktörer. Förvaltningens ambition är att finna gemensamma och hållbara principer och ersättningsnivåer för arvodering till konstnärer som anlitas i nämndens verksamheter.

Det samlade konst- och kulturutbudet i Göteborgs Stad ska synliggöras och kommuniceras bättre i samverkan med Göteborg & Co. Förvaltningen ska även bidra till utvecklingen av en hållbar infrastruktur för de kulturella och kreativa näringarna genom att särskilt stärka förutsättningarna inom dans- och filmbranschen.

4.2 Driva och utveckla publika kulturinstitutioner, mötesplatser och verksamheter

4.2.1 Främja delaktighet, interkulturell dialog och människors lust och motivation att ta del av och utöva konst och kultur

Strategi

Kulturförvaltningen ska öka tillgången till kultur och särskilt prioriterade grupper är barn, unga och äldre.

Mångbottnade bilder av staden, världen och livet ska lyftas fram genom utställningar och program. Att öka tillgängligheten till stadens museer både avseende innehåll, tilltal och fysiska rum är prioriterat. Om- och tillbyggnader av Sjöfartsmuseet Akvariet och Göteborgs konstmuseum samt omlokaliseringen av Göteborgs konsthall behöver säkerställas.

Hållbara relationer till besökare och samarbetsparter ska etableras genom att förhållningssätt och arbetssätt utvecklas för vidgat deltagande och ökat inflytande. Relationsskapande och deltagardrivna aktiviteter ska möjliggöras.

Genom biblioteken ska förvaltningen tillhandhålla öppna mötesplatser som främjar människors lust och motivation att ta del av litteratur, medier, samhällsinformation, kulturupplevelser och skapande. Förvaltningen bidrar till ett jämlikt Göteborg genom att nå prioriterade grupper med såväl riktade insatser som generella aktiviteter.

Förvaltningen ska också stödja det fria kulturlivet så att staden förses med levande och angelägen konst och kultur, med både spets och bredd i det samlade kulturutbudet.

Mått	Utfall 2017	Utfall 2018	Målvärde 2019
Museernas anläggningsbesök ska minst uppgå till 1)	672 617		700 000
Uppsökande aktiviteter ska leda till återbesök 2)			20%
Utlån av barnmedia per barninivånare i Göteborg (0–17 år) ska minst uppgå till 2)			9,1
Aktiva biblioteksanvändare (med aktivt bibliotekskort) i prioriterade stadsdelar ska öka jämfört med föregående år 2)			5%
Aktiva biblioteksanvändare (med aktivt bibliotekskort) över 55 år i Göteborg öka jämfört med föregående år 2)			3%
Antalet registrerade användare i nedladdningstjänsten för litteratur för personer med läsnedsättning ska öka jämfört med föregående år 2)			20%
Andelen ambassadörsbesök i prioriterade stadsdelar ska utgöra minst 2)			50%

1) När Sjöfartsmuseet Akvariet stängt är målvärde 550 000. 2) Måttet är nytt för 2018 och därför finns ännu inget utfall att sätta målvärde utifrån. Kompletteras efter årsrapport 2018.

4.3 Aktivt förvalta och tillgängliggöra nämndens samlingar

4.3.1 Främja och möjliggöra kunskapsuppbyggnad, sammanhang och delaktighet

Strategi

Stadens konstsamling *Göteborgarnas konst* ska tillgängliggöras och förmedlas. Förvaltningen ska bidra till att fler tar del av konst i de offentliga rummen, såväl inomhus som utomhus. Ambitionen är att fler, utöver de som redan besöker förvaltningens institutioner, ska kunna ta del av kvalitativ konst.

För att öka tillgängligheten till museernas samlingar och kunskaper ska det interna samarbetet inom sektor museer stärkas och processer kopplade till samlingsförvaltning ska utvecklas med fokus på hållbarhet och kvalitet. Avgörande för den aktiva samlingsförvaltningen är att nya magasin säkerställs under mandatperioden.

Arbete med digitalisering av stadens samlingar ska prioriteras för att främja kunskapsuppbyggnad, sammanhang och delaktighet.

Mått	Utfall 2017	Utfall 2018	Målvärde 2019
Antal redigerade och tillförda poster i museernas databaser för samlingar ska öka 1)			
Antal besök till den digitala kartan för stadens utomhuskonst ska öka 1)			

1) Måttet är nytt för 2018 och därför finns ännu inget utfall att sätta målvärde utifrån. Kompletteras efter årsrapport 2018.

4.4 Bidra till hållbar samhälls- och stadsplanering, utveckling av kulturvärden och konstnärlig gestaltning i stadens rum

4.4.1 Skapa en attraktiv livsmiljö i staden

Strategi

Kulturförvaltningen ska utveckla och formera den interna samverkan och tvärssektoriella arbetssätt inom området kultur och stadsutveckling. Detta innebär att säkerställa det förvaltningsövergripande uppdraget på Stadsutvecklingsenheten och nya arbetssätt i samverkan med Göteborg Konst. Att organisera den externa kommunikationen av kulturförvaltningens arbete på området ska prioriteras.

Kulturvärden behöver bli en tydlig del av den nya Översiktsplanen för Göteborg och en plan för ökad medveten kulturplanering i stadens utveckling behöver fastställas. En bibliotekslokaliseringsanalys ska tas fram som underlag för att åstadkomma en god biblioteksstruktur i stadens utveckling. Förvaltningen ska främja konstnärlig integritet och oberoende så att en stor variation av konstnärliga uttryck och perspektiv kan ta plats i stadens livsmiljöer. Det är alla viktiga delar i arbetet för att skapa en attraktiv livsmiljö och en socialt hållbar stad på sikt.

Områden som särskilt ska uppmärksammas under nästa år är Västlänken och Program Biskopsgården. Arenaområdet kommer att prioriteras i mån av utrymme utifrån förvaltningens resurser.

Utrymme ska ges för fler att ta del av, att påverka och att skapa konst i det offentliga rummet. Samhälls- och stadsplanering i ett historiskt och samtida perspektiv och gestaltade livsmiljöer ska lyftas i publik verksamhet.

4.5 Medarbetarskap och ledarskap

4.5.1 Vara en attraktiv arbetsplats med trygga och rättvisa villkor, samt med ett klimat kännetecknat av delaktighet och inflytande och förtroendefullt samarbete och bemötande

Strategi

Förvaltningen kommer att fortsätta prioritera förbättrad samverkan, intern kommunikation och samarbete i syfte att stärka medarbetarnas delaktighet och inflytande, samt motverka förekomsten av kränkningar, mobbning och diskriminering. Kompetensutvecklande insatser för medarbetare kommer att vara i fokus som en fortsättning av tidigare genomförda chefsutvecklingsinsatser i syfte att förbättra en utvecklande och hälsofrämjande arbetsmiljö.

För att öka jämlikhet, tydlighet och transparens i gemensamma frågor och uppnå förutsättningar inom förvaltningen för likvärdig hantering och organisatorisk rättvisa kommer konsolidering och uppdatering av rutiner och arbetssätt att fortsätta framöver.

Förvaltningens lönebild som fortfarande inte är konkurrenskraftig, påverkar verksamheternas attraktionskraft, speciellt när det gäller specialist- och chefsroller. Fortsatta åtgärder är nödvändiga för att uppnå mer konkurrenskraftiga löner och därigenom kunna locka och behålla kompetens till förvaltningen.

Mått	Utfall 2017	Utfall 2018	Målvärde 2019
Förvaltningens index för Attraktiv arbetsgivare i medarbetarenkäten ska öka	51	53	55
Förvaltningens index för HME ska öka	65	68	70
Förvaltningens index för Inflytande i medarbetarenkäten ska öka	51	49	55
Förvaltningens enskilda värde för Bemötande internt i medarbetarenkäten ska öka	3,7	3,9	4,2
Andelen personer som inte har varit utsatta för kränkande särbehandling/mobbning i arbetet ska öka	63	69	74
Sjukfrånvaro ska inte överstiga	6,3%	6,6%	6%
Chefsrörlighet ska inte överstiga	22%	27%	10%
Jämställdheten bland chefer ska spegla jämställdhet bland medarbetarna	24%	17%	30%

4.6 Ekonomi

4.6.1 Bedriva ändamålsenlig och effektiv verksamhet som långsiktigt bidrar till hållbar utveckling och god ekonomisk hushållning

Strategi

Förvaltningen fortsätter sitt arbete med att utveckla ekonomistyrningsprocesserna i syfte att nyttja de ekonomiska resurserna optimalt.

Inköpsprocessen kommer att stärkas och utvecklas under året samt implementeras i den nya organisationen. Effekten förväntas bli ett tydligt och strukturerat arbete med fokus på effektiviseringar och kvalitet.

För att upprätthålla nämndens verksamheter, hålla en budget i balans och ha en god beredskap för oförutsedda händelser kommer prioriteringar behöva göras för att fördela resurser mellan verksamheter under året i syfte att optimera resursanvändningen. Nämndens priser och avgifter ses över och ett aktivt arbete ska bedrivas för att söka externa finansieringslösningar.

Förvaltningen strävar efter att göra tydliga överväganden kring aktuella projekt utifrån de effekter som förväntas uppnås för kulturen, verksamheten och staden. För att säkerställa kvaliteten i besluten kommer förvaltningen att följa budgetföljsamhet och kvaliteten i prognosen under året där tydliga tidsplaner, roller och rutiner för prognosarbetet behöver säkerställas på alla nivåer i förvaltningen.

5 Kommunfullmäktiges mål och uppdrag

Kulturnämndens mål- och inriktningsdokument ska i första hand bryta ner kommunfullmäktiges mål och inriktningar och anpassa dem till övergripande inriktningar och målsättningar för nämndens verksamheter. Därefter görs ytterligare prioriteringar och formuleringar utifrån den egna verksamhetens förutsättningar. Kulturnämnden beslutade den 23 oktober 2018 om mål- och inriktningsdokument för kulturnämnden 2019 i enlighet med förslag från S, MP och V. Samtliga ledamöter och tjänstgörande ersättare för M, L och KD reserverade sig mot beslutet till förmån för eget yrkande.

Den 22 november 2018 beslutade kommunfullmäktige att anta budget för Göteborgs Stad i enlighet med förslag från M, L, C och KD. I kommunfullmäktiges budget anges ett antal inriktningar för stadens arbete och särskilda uppdrag ges till enskilda nämnder och bolagsstyrelser. Kulturnämnden har i kommunfullmäktiges budget 2019 erhållit fyra särskilda uppdrag inom kulturområdet.

Uppdrag till kulturnämnden i kommunfullmäktiges budget

- Kulturnämnden ges i uppdrag att se över hur stadens samlingar kan göras mer tillgängliga för allmänheten.
- Kulturnämnden ges i uppdrag att se över och utvärdera entréavgifter.
- Kulturnämnden ges i uppdrag att se över lokalisering, öppettider och utbud på stadens bibliotek.
- Kulturnämnden ges i uppdrag att säga upp hyresavtalet för Stora Teatern.

Inriktning för fortsatt arbete med mål och indikatorer för Göteborgs Stad

Nedanstående utgör den inriktning i kommunfullmäktiges budget som ska ligga till grund för kommunstyrelsens uppdrag att ta fram ett nytt uppföljningssystem för 2019 och för det fortsatta arbetet med mål, indikatorer och delmål för Göteborgs Stad:

- Göteborg har en förskola och skola som skapar goda och jämlika uppväxtvillkor
- Göteborg är en företags- och tillväxtvänlig stad
- Göteborg är en stad där människor jobbar och försörjer sig själva
- Göteborg är en trygg, säker och ren stad
- Göteborg är en stad fri från diskriminering där mänskliga rättigheter är självklara
- Göteborg genomför tidiga sociala insatser som skapar likvärdiga livschanser för alla
- Göteborg är en tillgänglig stad för alla
- Göteborg har en värdig äldreomsorg med god kvalitet och valfrihet
- Göteborgarna erbjuds valfrihet och mångfald
- Alla göteborgare har tillgång till kultur
- Göteborg har ett rikt utbud av idrott och fritid som är tillgängligt för alla
- Göteborg är en stad med högt bostadsbyggande
- Göteborgs livsmiljö är hållbar
- Upphandlingar skapar mervärde för göteborgarna
- Göteborgs Stad är en attraktiv arbetsgivare med goda arbetsvillkor
- Göteborgs Stads budget är i balans

6 Sammanfattande riskanalys

Samlad riskbild och åtgärdsplan för kulturnämnden

En förutsättning för att nämndens institutioner och verksamheter ska fortsätta vara attraktiva och angelägna, är att också vara lättillgängliga och välkomnande. Till stora delar bedrivs verksamhet i kulturbyggnader uppförda i en tid då synen på konsten och kulturens roll i samhället såg väsentligt annorlunda ut. Lokalerna är starkt eftersatta och inte anpassade utifrån dagens behov för en modern kulturverksamhet. Samtliga institutioner utom Stadsbiblioteket Götaplatsen har behov av att anpassas utifrån ett brukarperspektiv, men också säkerhets- och arbetsmiljöutmaningar har identifierats. I väntan på omlokalisering och större om- och tillbyggnationer av nämndens institutioner kan de förbättringsåtgärder som har identifierats inom aktuella områden innebära en stor ekonomisk risk för verksamheterna.

Långsiktigt hållbara magasin för kulturnämndens samlingar är avgörande för nämndens förutsättningar att leva upp museilagens krav på aktiv samlingsförvaltning. Ärendet om nya magasin har pågått under lång tid och situationen är nu akut. I oktober 2018 beslutade kommunfullmäktige om ett nytt inriktningsbeslut gällande nämndens magasin varvid kommunstyrelsen, tillsammans med kulturnämnden, fick i uppdrag att ta fram en förstudie med inriktningen ett renodlat fjärrmagasin med placering utanför centrum. Fastighetsnämnden har fått uppdraget att ta fram förslag på mark för etablering och ansöka om planbesked. Higab har av kulturnämnden fått uppdraget att genomföra en fördjupad förstudie i enlighet med beslutad inriktning. Därtill har lokalsekretariatet i uppdrag av nämnden att parallellt med pågående förstudie undersöka ersättningslokaler för delar av nuvarande magasin.

Omfattningen av nämndens uppdrag har ökat under de senaste åren och står inte i relation till kommunbidraget. Nya uppdrag har tillkommit utan medföljande finansiering t.ex. inom Västsvenska paketet. Genom det nya reglementet har förvaltningens uppdrag att driva och samordna stadens kulturstrategiska arbete förtydligats. Arbetet inom kulturplanering och bevakning av kulturvärden i stadens utveckling har också utökats i takt med stadens kraftiga expansion. Nämnden har inte erhållit resurser för uppdragen, utan har omfördelat resurser inom ram för att kunna hantera arbetet. Förvaltningens bedömning är att det inte är tillräckligt för att uppfylla nämndens ansvar i samhälls- och stadsutvecklingsfrågor, utan att ytterligare resurser behöver tillföras.

Inom flera av nämndens verksamheter, främst sektor museer, råder en strukturell underfinansiering. Museerna har efter erhållande av kommun-, region- och statsbidrag ett gemensamt intäktskrav om ca 41 000 tkr per år för att kunna bedriva ordinarie verksamhet. Av egenintäkterna används ca 30 procent för att täcka fasta kostnader som löner, hyror och driftskostnader för byggnaderna. Andelen regionalt bidrag till museerna har också minskat genom åren. Utredningen Finansieringsmodeller för samfinansierade kulturinstitutioner i Göteborg som redovisades i kommunstyrelsen 2015 visar en beräknad urholkning av museernas regionbidrag om minst 5 600 tkr sedan 2011. Den lägre indexeringen har även fortsatt sedan 2015 och det totala inkomstbortfallet är 500 tkr per år. Den sammanlagda ekonomiska effekten uppgår därmed till 7 100 tkr för perioden 2011–2018.

Uppräkning av nämndens kulturstöd har heller inte skett i takt med kostnadsökningar eller i relation till stadens växande kulturliv och ökande befolkning. I jämförelse med Stockholm och Malmö är Göteborgs kulturstöd drygt 30 procent lägre i förhållande till befolkningens storlek, vilket motsvarar ca 40 000 tkr. Enbart inom stödformen projektstöd behövs en förstärkning om ytterligare 10 000 tkr för att kunna möta de fria aktörernas behov och antalet kvalificerade ansökningar. Även inom verksamhetsstöd råder hård konkurrens samtidigt som de organisationer som får kommunalt verksamhetsstöd redovisar en växande publik med ca 1,2 miljoner besök årligen, varav ca 20 procent är barn och unga. Nuvarande situation medför ett högt söktryck, att många kvalificerade ansökningar får avslag och hindrar nya aktörer att komma in i systemet. De som erhåller stöd beviljas ofta ett betydligt lägre belopp än vad som ansökts. Därmed föreligger hög risk att Göteborgs fria kulturliv hamnar efter i utvecklingen, förlorar i konkurrensen om regionala och nationella stöd samt att tillgången till kultur i Göteborg därmed minskar.

Kulturnämndens budgetram har ingen följsamhet med befolkningsutvecklingen t.ex. förändringar i befolkningssammansättningen och den ökande befolkning som skett genom åren. Det kan komma att bli än mer kännbart nu när ansvaret för stadens samtliga folkbibliotek ska överföras till kulturnämnden. Förvaltningen har tidigare påtalat att kulturnämndens budget bör utvecklas i relation till befolkningsökningen. Detta då antalet besök till verksamheterna samt det fria kulturlivet växer i takt med staden. Förvaltningen leder, i samverkan med stadsdelar och stadsledningskontoret, arbetet med överföringen av ansvaret med målbilden är att överföring sker den 1 april 2019. Kulturförvaltningens antal årsarbetare kan då komma att öka från ca 400 till 600 årsarbetare. Förvaltningen har påtalat att stödresurser i proportion till antalet medarbetare måste säkras. Om inte medel för stödresurser tillförs kulturnämnden finns risk för försämrad kvalitet och likvärdighet i verksamheten samt risk för ytterligare urholkning av kulturnämndens ekonomi.

Förändringar i omvärlden och verksamhetsbehov ställer krav på omställning, utveckling och anpassning i verksamheterna. Hittills har olika anpassningar och förändringar kring kompetensförsörjningen genomförts vid nyrekrytering, oftast i samband med medarbetares avgångar. Att avvakta med nödvändiga anpassningar och förändringar av grundkompetens tills möjligheten av avgångar uppstår kan innebära en verksamhetsrisk i form av kompetensbrist för utförande av uppdragen. En snabbare anpassning och utveckling av kompetenser bör möjliggöras och ske för att inte öka risken för att verksamheterna inte kan uppfylla sina uppdrag.

Förvaltningens löneläge inom flera yrkesgrupper matchar inte marknadslöneläget i omgivningen. Det finns också löneskillnader mellan jämförbara kvinno- respektive mansdominerade yrkesgrupper inom Göteborgs Stad. Risken finns att båda dessa faktorer kan komma att påverka framtida rekryteringsprocesser i negativ mening. För att kunna minimera riskerna samt behålla nödvändig kompetens och attrahera nya kompetenser måste en del lönesatsningar ske även fortsättningsvis. Om de ekonomiska behoven av lönesatsningar ska kunna hanteras inom ram för, kan åtgärderna komma att kräva omprioriteringar som kan påverka verksamheten. Om de nödvändiga satsningarna inte genomförs kan förvaltningens kompetensförsörjning hotas.

Förvaltningen har genomfört en riskanalys för hela nämndens verksamhetsområde och ställt samman de mest väsentliga riskerna utifrån ett nämndperspektiv i en samlad riskbild. Vissa risker har valts att accepteras trots höga riskvärden då bedömningen är att inte ytterligare riskreducerande åtgärder är möjliga inom ram, eller ligger utanför förvaltningens möjligheter att hantera. De åtgärder som planeras att genomföras för att minska de risker som kan hanteras har sammanställts i en åtgärdsplan. Samlad riskbild och åtgärdsplan biläggs nämndens budgethandling i sin helhet.

Intern kontrollplan

Utifrån den samlad riskbilden har ett antal riskområden även valts ut för att särskilt granskas under nästkommande år genom intern kontrollplan.

- *Informationshantering:* Avser förvaltningens efterlevnad av den nya dataskyddsförordningen. Dataskyddsförordningen kräver omfattande förändringar och risk finns för att nya arbetssätt och rutiner inte efterlevs, vilket kan medföra förtroendeskada samt skada förenskild och risk för vite.
- *Beslutsprocessen:* Avser förvaltningens efterlevnad av principer och ordning för delegation och verkställighet. En bristfällig intern styrning och kontroll kan medföra förtroendeskada och konsekvenser för både ekonomi och verksamhet.
- *Inköpsprocessen:* Avser förvaltningens efterlevnad av LOU samt policies, riktlinjer och rutiner inom området. Om inte ramavtal och bestämmelser följs eller om oegentliga inköp kan förekomma innebär det både risk för ekonomiska konsekvenser och förtroendeskada. Förvaltningen har identifierat behov av förstärkning av funktioner inom inköp och upphandling, vilket innebär en ökad men nödvändig kostnad.

Risker i kulturnämndens budget

Det finns risker i kulturnämndens budget som kan medföra konsekvenser. Den största risken är att nämnden inte har full finansiering för sitt grunduppdrag i budgetramen. En buffert förespråkas i kommunfullmäktiges budget, vilket förvaltningen bedömer inte är möjligt att avsätta 2019. Det innebär risk för att nya ofinansierade uppdrag eller akuta situationer som kräver omedelbar omställning av både personal och medel inte kan hanteras när befintliga resurser redan är uppbundna och kraftiga besparingar redan genomförts.

Stora Teatern och stadens museer har hög självfinansieringsgrad och är därmed känsliga för plötsliga förändringar eller intäktsbortfall. För att uppnå budget i balans kommer förvaltningen att behöva omfördela medel mellan verksamheter under året där avvikelser uppstår. Detta förutsätter prognoser av god kvalitet och god framförhållning.

Förvaltningens föreslagna besparingsåtgärder kommer medföra negativa effekter på medarbetarnas redan ansträngda arbetsmiljö. Om kulturnämnden skulle erhålla utökad budgetram för hyra av magasin och erhålla intäkten från social resursnämnd kommer åtgärder som syftar till att skapa en mer hållbar arbetsmiljö att prioriteras.

Det finns en stor förväntan och efterfrågan på förvaltningens kompetens i stadsövergripande arbete och stadens strategiska samhällsutveckling där förvaltningen ser att ytterligare resurser skulle behöva avsättas, men som nu ställs mot annan verksamhet. En tydlig inriktning och prioritering av nämndens mål är önskvärt.

Förslag till grund för besparingar och konsekvenser

Kulturnämndens budgetram i kommunfullmäktiges budget innebär en minskning mot föregående år motsvarande 2 219 tkr. Det innebär att nämnden behöver kompensera för kostnadsökningar, intäktsminskningar och förstärkningar i förvaltningen motsvarande 20 331 tkr.

Förvaltningen har arbetat fram en grund för besparingar motsvarande 14 700 tkr. Besparingarna omfattar dels personalrelaterade kostnader för vakanssättning av tjänster inom administrativt stöd. Dels kostnader för inköp av främmande tjänster som resor/övernattningar, konferens, individuell kompetensutveckling, kommunikation, IT och HR. Besparingarna inom personalrelaterade kostnader och kostnader för inköp av främmande tjänster uppgår till 6 100 tkr.

Därutöver föreslås besparingar inom verksamhetskostnader för leasing (3 000 tkr), Västlänken avseende kommunikation och bemanning i stadsövergripande arbetsgrupper (1 000 tkr), kulturstrategiskt arbete (1 500 tkr), nämndens bidrag till Göteborg & Co avseende Kulturkalaset (300 tkr) samt besparingar som minskar omfattningen av verksamheterna Speldags, Medborgarskapsceremonin och museilektioner. Besparingarna av verksamhetskostnader uppgår till 8 600 tkr.

Den grundbesparing som förvaltningen föreslår kommer medföra kännbara negativa effekter för verksamheterna, för medarbetarnas arbetsmiljö och för invånare och brukare genom minskad tillgång till kultur. Förslaget medför förändringar som ytterligare kommer påverka en redan hårt ansträngd arbetsmiljö. Förvaltningen har sedan tidigare gjort stora effektiviseringar och risken för ökade sjukskrivningar är hög. Därtill finns risk att nyckelpersoner slutar samt att svårigheten att rekrytera chefer till förvaltningen förstärks ytterligare. Effekten av besparingarna innebär även att förvaltningens leverans utifrån grunduppdraget minskar och att förvaltningen inte kan leva upp till förväntad delaktighet i det stadsövergripande arbetet. Vidare föreligger risk för minskat förtroende i organisationen för både nämnd och förvaltning.

Möjliga kulturpolitiska besparingar och konsekvenser

På kulturnämndens sammanträde den 27 november 2018 beslutade nämnden att ianspråkta 2 500 tkr i eget kapital för nästa år. Därmed återstår för nämnden att besluta om ytterligare kulturpolitiska besparingar motsvarande ca 3 100 tkr.

Nedan sammanfattas möjliga kulturpolitiska besparingar som kan frigöra medel inför 2019.

Sammanfattning av poster	Besparingar	Kommentar
Kulturnatta	350 tkr	Innebär ingen verksamhet 2019
Speldags	1 300 tkr	Innebär ingen verksamhet hösten 2019
Sommarunderhållningen	800 tkr	Innebär ingen verksamhet 2019
Bokbussar	600 tkr	Innebär ingen verksamhet 2019
Utvecklingsstöd kulturskolan	2 700 tkr	Innebär att 2 870 tkr återstår av total budget för utvecklingsstöd 2019
300 m ²	2 000 tkr	Avtalet sägs upp. Innebär att verksamheten avvecklas från 2:a kvartalet 2019
Stadsbiblioteket Götaplatsen	1 000 tkr	Innebär ingen programverksamhet andra halvåret och minskade öppettider under sommaren 2019

7 Resursfördelning

7.1 Effektiv resursanvändning (förändringsfaktorn)

Kulturnämndens effektiviserings- och förändringsfaktor

Kommunfullmäktiges budget för kulturnämnden innebär en effektiviseringsfaktor på 1 556 tkr samt en förändringsfaktor på 1,5 procent om 6 021 tkr, vilket totalt blir 7 577 tkr i minskad budgetram för nämnden att hantera i 2019 års budget.

Förändring och effektivisering på kulturstöd och medieinköp

Förändrings- och effektiviseringsfaktorn beräknas på nämndens totala kommunbidrag, varav 26 procent utgör kulturstöd och medieinköp.

Kulturstödet är transfereringar som avser utbetalningar till det fria kulturlivet i form av bidrag. Förvaltningens bedömning är att detta är verksamhet som inte kan effektiviseras. Budgeten för medieinköp avser inköp till alla folkbibliotek i staden och inte bara till kulturnämndens biblioteksverksamhet, varför inköp av medier inte heller föreslås effektiviseras.

Av den totala effektiviserings- och förändringsfaktorn på 7 577 tkr avser 1 970 tkr den andelen av förvaltningens kommunbidrag som gäller transfereringar och medieinköp. Detta motsvarar en förändringsfaktor på 2,0 procent istället för 1,5 procent på övriga verksamheter inom kulturnämndens ansvarsområde. Då denna modell för hanteringen av effektiviseringsfaktorn har tillämpats över lång tid i kulturnämnden har det resulterat i en högre effektiviseringsfaktor för övriga verksamheter att bära då kulturstöd och medieinköp varit befriade.

Strategi för effektiv resursanvändning

Kulturnämnden har gett förvaltningen i uppdrag att se över samtliga verksamheter utifrån mål och grunduppdrag i reglemente, vilket pågår. Eftersom kulturnämnden står inför kraftiga besparingar har förvaltningen fokuserat på vilka medel som kan frigöras redan under 2019 för att få en budget i balans. Det innebär att flera besparingar är kortsiktiga lösningar som inte är hållbara på längre sikt. Förvaltningen har haft som ambition att bespara hela verksamhetsdelar, men generella minskningar av olika kostnader har ändå varit nödvändiga då det inte varit möjligt att på så kort sikt frigöra medel på annat sätt.

Då kulturnämnden under de senaste åren behövt effektivisera och omfördela inom ram bedöms inte ytterligare generella effektiviseringar möjliga. Förvaltningen har därför inför 2019 valt att genomföra besparingar inom särskilda områden som t.ex. inköp av främmande tjänster, personalrelaterade kostnader, stadsövergripande arbete och genom att minska tillgången till kultur. Förvaltningens föreslagna besparingsåtgärder kommer medföra negativa effekter för verksamheterna, för medarbetarnas arbetsmiljö samt påverka invånare och brukare. Om kulturnämnden skulle erhålla utökad budgetram för hyra av magasin och erhålla hyresbidraget från social resursnämnd behöver omprioriteringar göras under året för att minska de negativa effekterna av genomförda besparingar. I detta arbete kommer åtgärder i syfte att skapa en mer hållbar arbetsmiljö att prioriteras.

Det pågår fortlöpande arbete för att utveckla och förbättra arbetssätt och processer i syfte att nyttja resurserna på bästa sätt utan att kvaliteten eller tillgången till kultur minskar.

Under 2019 kommer inköpsprocessen att förtydligas med målsättningen att effektivisera inköpen. Uppföljningsprocessen behöver också förbättras i syfte att öka kvaliteten i prognoserna. På så sätt kan en flexibilitet under året skapas som möjliggör för förvaltningen att hantera oväntade händelser genom att omfördela resurser mellan verksamheter.

7.2 Driftbudget

Kulturnämndens budgetram i kommunfullmäktiges budget innebär en minskning mot föregående år motsvarande 2 219 tkr. Det innebär att nämnden behöver kompensera för kostnadsökningar, intäktsminskningar och förstärkningar i förvaltningen motsvarande 20 331 tkr.

Förvaltningen har arbetat fram en grund för besparingar motsvarande 14 700 tkr. Kulturnämnden har beslutat att ianspråka 2 500 tkr i eget kapital för 2019. Därmed återstår ytterligare besparingar om 3 100 tkr för nämnden att fatta beslut om.

Fördelningen av nämndbidraget per sektor och avdelning kan göras först när nämnden beslutat om förvaltningens förslag till budget och om ytterligare kulturpolitiska besparingar.

Budget per sektor/avdelning 2019

Sektor/avdelning (tkr)	Kommun- bidrag 2018	KF budget KN inriktning	Pris och löne- ökning	Omfördelning inom nämndens ansvar	Kommun- bidrag 2019	Obalans i budget
Förvaltningsgemensamt						
Sektor Bibliotek						
Sektor Museer						
Sektor Fri konst och kultur						
Summa						

7.3 Resultaträkning

Budget 2019

Budget (tkr)	Budget 2019	Prognos 2018	Budget 2018	Bokslut 2017
Verksamhetens intäkter				
Avgiftsintäkter	19 828	20 655	20 828	17 990
Regionbidrag/Statsbidrag	58 027	60 602	59 135	52 373
Övriga intäkter	36 471	41 725	36 613	47 320
Summa verksamhetsintäkter	114 326	122 982	116 576	117 683
Verksamhetskostnader				
Löner och arvoden	-159 470	-153 661	-154 876	-149 497
Sociala avgifter och övriga personalkostnader	-60 472	-59 056	-59 169	-56 102
Lokalkostnader, fastighetsservice och energi	-79 825	-78 013	-77 555	-76 651
Övriga verksamhetskostnader	-217 797	-238 805	-230 713	-228 352
<i>varav transfereringar</i>	<i>-77 799</i>	<i>-77 249</i>	<i>-77 249</i>	<i>-79 573</i>
Avskrivningar	-363	-363	-363	-364
Summa verksamhetskostnader	-517 927	-529 898	-522 676	-510 966
Nettokostnad	-403 601	-406 916	-406 100	-393 283
Kommunbidrag				
Kommunbidrag	401 181	401 200	401 200	390 400
Kommunbidrag, tillägg		4 900	4 900	600
Summa kommunbidrag	401 181	406 100	406 100	391 000
Finansiella intäkter				
Finansiella intäkter	20	19	0	23
Finansiella kostnader	-100	-103	0	-72
Resultat	-2 500	-900		- 2 332

Verksamhetens totala kostnader uppgår till 517 927 tkr vilket är ca 5 000 tkr lägre mot föregående år. Det beror på dels ett budgettillägg för 2018 på 4 900 tkr varav 2 700 tkr avsåg utökade öppettider för 2018, dels minskad kommunbidragsram med 2 219 tkr samt minskade kostnader för att kompensera för minskade intäkter med 2 250 tkr. Budget 2019 visar ett underskott på 2 500 tkr som kommer att tas mot eget kapital.

Verksamhetsintäkterna budgeteras till 114 326 tkr och ligger något lägre än föregående års budget, vilket förklaras av minskade intäkter för sommarklubben på Stora Teatern med 650 tkr samt minskad intäkt för hyresbidrag till 300 m² med 1 000 tkr. Nämnden har också fått ett ökat regionbidrag med 722 tkr för museerna. Totalt bedöms intäkterna minska med 2 250 tkr. Priser och avgifter har justerats för året men en osäkerhet finns hur efterfrågan påverkas av detta.

Lönekostnader har ökat med ca 6 000 tkr vilket motsvarar indexuppräknings av löner med 2,5 procent samt vissa förstärkningar för delar av året.

Tid- och arbetsplan för nämndens planerings- och uppföljningsprocess

Delmoment	Beslutsnivå	Månad
Årsrapport 2018 Uppföljning av kommunfullmäktiges mål och uppdrag, ekonomi, personal, väsentliga händelser och verksamhetens utveckling, samt övrig uppföljning i enlighet med kommunstyrelsens anvisningar. Kulturnämnden ska till kommunstyrelsen följa upp och rapportera tillämpningen av enprocentsregeln i Göteborgs Stad. <i>Fördjupning till kulturnämnd</i> • Uppföljning och rapportering av nämndens mål och indikatorer. • Rapportering och redovisning avseende särskilda uppdrag till förvaltningen. • Mer detaljerad redovisning av verksamhetens utveckling och specifika volym- och nyckeltal per sektor.	Nämnd	Februari
Förvaltningsledningen reviderar nulägesanalys samt den samlade riskbilden för förvaltningen	FD	April
Uppföljningsrapport 1 2019 Uppföljning av ekonomi, personal, väsentliga händelser och verksamhetens utveckling samt övrig uppföljning i enlighet med kommunstyrelsens anvisningar. <i>Fördjupning till kulturnämnd</i> • Årlig rapportering av systematiskt brandskyddsarbete (SBA). • Årlig rapportering av systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)	Nämnd	April
Förvaltningsledning lämnar underlag till nämndens mål- och inriktningsdokument	FD	Juni ¹
Mål- och inriktningsdokument fastställs för kulturnämnden	Nämnd	Augusti-september

¹ Under valår lämnas underlag till nämndens inriktningsdokument i augusti.

Delmoment	Beslutsnivå	Månad
Uppföljningsrapport 2 2019 Uppföljning av ekonomi, personal, väsentliga händelser och verksamhetens utveckling samt övrig uppföljning i enlighet med kommunstyrelsens anvisningar. <i>Fördjupning till kulturnämnd</i> • Uppföljning och rapportering av nämndens mål och indikatorer. • Uppföljning och rapportering av riskåtgärder och intern kontrollplan. • Uppföljning och rapportering av plan lika rättigheter och möjligheter.	Nämnd	September
Budget 2020 Förutsättningar inom styrning och ledning, personal, ekonomi, omvärldsanalys, prioriterade mål i kommunfullmäktiges budget, nämndens mål, särskilda uppdrag, risker och resursfördelning m.m. <i>Bilagor som ska fastställas i samband med budget</i> • Årlig tid- och arbetsplan för nämndens planerings- och uppföljningsprocess. • Plan för lika rättigheter och möjligheter för nästkommande år. • Samlad riskbild, åtgärdsplan och intern kontrollplan för nästkommande år. • Kulturnämndens avgifter och priser.	Nämnd	Oktober ²
Den förvaltningsövergripande verksamhetsplanen fastställs	FD	December ³

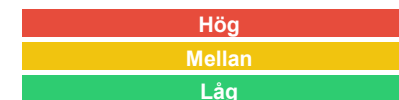
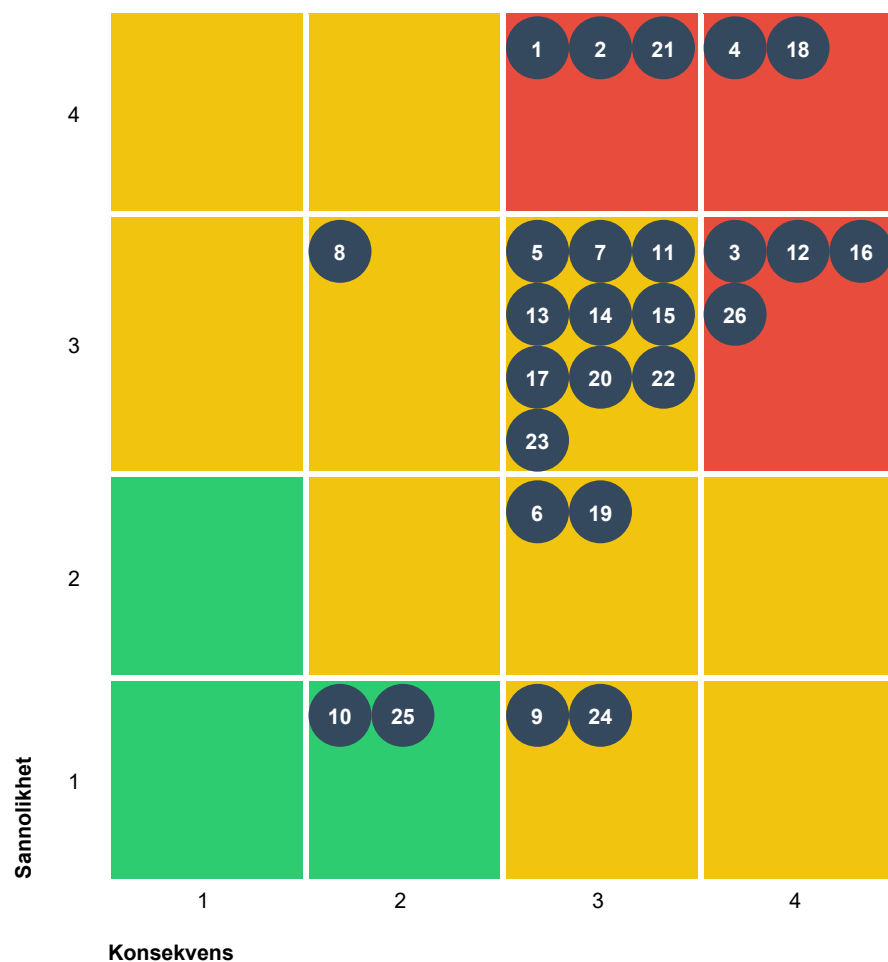
Kommentar: Innehåll och struktur för kulturnämndens uppföljningsrapporter kan komma att revideras efter kommunstyrelsen beslutat om struktur och innehåll för stadens uppföljning.

² Under valår ska nämnden invänta det nyvalda kommunfullmäktiges budgetbeslut.

³ Under valår förskjuts arbetet med att fastställa verksamhetsplaner till januari.

Samlad riskbild och åtgärdsplan 2019

9 ■ 13 ◆ 4 ● 0 — av 26 Risker



	Sannolikhet	Konsekvens
4	Sannolik	Allvarlig
3	Möjlig	Kännbar
2	Mindre sannolik	Lindrig
1	Osannolik	Försumbar



Riskområden	Risker	Beskrivning av risken	Sannolikhet	Konsekvens	Totalt	Status	Välj Plan	Kommentar
Stödja konst, kulturella verksamheter och stadens fria kulturaktörer •Kulturnämnden Inkl. underliggande	 1 Resurser saknas för att möta det ökade söktrycket inom kulturstöd och många kvalificerade ansökningar får därmed avslag	Riskbeskrivning Ett växande kulturliv avspeglar sig i ett ökande söktryck och det råder hård konkurrens om stöd. Många kvalificerade ansökningar får avslag.	4	3	12	Acceptera risk		Ytterligare åtgärder är inte möjliga inom befintlig ram.
	Konsekvensbeskrivning Detta påverkar förvaltningens trovärdighet negativt gentemot fria kulturaktörer och i förvaltningens arbete med kulturprogrammet gentemot andra förvaltningar i staden. Konstnärer kan lämna kommunen. Svårigheter för nya aktörer att etablera sig i staden och få stöd. Kan medföra svårigheter att säkerställa ett mångsidigt kulturliv, med brett utbud och av hög kvalitet i Göteborg.	Existerande kontrollaktiviteter På uppdrag av kulturnämnden har en omvärldsanalys och översyn av kulturstödet genomförts. Nya riktlinjer och regler för samtliga stödformer har utarbetats och en ny stödform ska inrättas. Nya riktlinjer och regler ska implementeras nästa år. Antalet inkomna ansökningar och beviljandegraden gällande kvalificerade ansökningar bevakas för varje ansökningsomgång.						
	Till samlad riskbild? Ja Kulturnämnden		4	3	12	Hantera risk	Åtgärdsplan	
	 2 Ingen följsamhet med rekommenderade ersättningsnivåer eller enhetliga ersättningsnivåer vid anlitande av konstnärer i förvaltningen	Riskbeskrivning Ekonomiska resurser saknas och det finns inte en likabehandlingsprincip för ersättningsnivåer vid anlitande av konstnärer i förvaltningens olika verksamheter.						
	Konsekvensbeskrivning Påverkar utbud och innehåll i verksamheten. Förvaltningen bidrar inte till hållbara och goda villkor för konstnärer i staden i enlighet med kulturprogrammet. Kan påverka nämndens och förvaltningens trovärdighet.	Existerande kontrollaktiviteter En kartläggning av ersättningsnivåer i sektor fri konst och kultur genomförd.						
	Till samlad riskbild? Ja Kulturnämnden							

Riskområden	Risker	Beskrivning av risken	Sannolikhet	Konsekvens	Totalt	Status	Välj Plan	Kommentar
Driva och utveckla publika kulturinstitutioner och mötesplatser •Kulturnämnden Inkl. underliggande	 3 Omlokalisering samt om- och tillbyggnader av nämndens institutioner Till samlad riskbild? Ja Kulturnämnden	Riskbeskrivning Det är viktigt att projekten avseende omlokalisering av konsthallen samt om- och tillbyggnader av museerna blir av och inte fördröjs. De är nödvändiga för att säkerställa verksamhet, publikens tillgänglighet, personalens arbetsmiljö och samlingarnas miljö och säkerhet. Samtliga pågående förstudier har fått lägre rambudget än de behov som förstudier påpekat. Konsekvensbeskrivning Projekten medför intäktsbortfall under stängningen av den publika verksamheten samt ökade omkostnader för flytt, kommunikationsinsatser m.m. Om de inte genomförs eller fördröjs minskar tillgängligheten till kultur. Förvaltningen lever inte upp till kraven på tillgänglighet, arbetsmiljö och museilagstiftning. Den publika verksamheten behöver minska för att frigöra resurser för etableringen av de nya verksamheterna. Existerande kontrollaktiviteter Förvaltningsledningen har kontinuerlig bevakning av pågående ärenden: - Omlokalisering av konsthallen - Om- och tillbyggnad Sjöfartsmuseet Akvariet (beslut fattat) - Tillgänglighetsanpassa entrén Röhsska museet (beslut fattat) - Om- och tillbyggnad Göteborgs konstmuseum (beslut om finansiering återstår) - Inriktning på förstudie av nya långsiktigt hållbara magasin (beslut fattat) - Samt ytterligare behov avseende Röhsska museet och Göteborgs stadsmuseum. Vakanssättning av tjänster under om- och tillbyggnad. Planer för kommunikationsinsatser för de olika projekten.	3	4	12	Acceptera risk		Samtliga ärenden bevakas. Ytterligare åtgärder är inte möjliga inom befintlig ram.

Riskområden	Risker	Beskrivning av risken	Sannolikhet	Konsekvens	Totalt	Status	Välj Plan	Kommentar
Aktivt förvalta och tillgängliggöra nämndens samlingar •Kulturnämnden Inkl. underliggande	 4 Bristfälliga och icke ändamålsenliga magasin Till samlad riskbild? Ja Kulturnämnden	Riskbeskrivning Stadens samlingar har omfattande brister i sin aktiva samlingsförvaltning utifrån att magasinerna som nämnden hyr är icke ändamålsenliga (jmf 9§ museilagen om aktiv samlingsförvaltning). Staden äger heller inte sina magasin vilket påverkar hanteringen av utmaningar – akuta och långsiktiga. Konsekvensbeskrivning Påverkar samlingarna på ett oåterkalleligt sätt. Påverkar också personalens arbetsmiljö. Påverkar i längden tillgängligheten till samlingarna för framtida generationer. Existerande kontrollaktiviteter Kontinuerliga stickprovskontroller genomförs och rutiner finns för att hantera eventuella akuta situationer. Arbete enligt museernas befintliga bevarandeplaner pågår. Nytt inriktningsbeslut fattat i KS, KF att inrikta arbetet på ett långsiktigt hållbart och renodlat fjärrmagasin. En förstudie genomförs 2019 under ledning av HIGAB. En arbetsgrupp har bildats inom sektor museer för att säkerställa ett kvalificerat underlag till förstudiearbetet avseende ny magasinlösning.	4	4	16	Acceptera risk		Ytterligare åtgärder är inte möjliga inom befintlig ram.
Bidra till hållbar stadsplanering samt utveckling av kulturvärden och konstnärlig gestaltning i stadens rum •Kulturnämnden Inkl. underliggande	 5 Att inte kulturvärden säkerställs och utvecklas i takt med stadens utbyggnad och utveckling Till samlad riskbild? Ja Kulturnämnden	Riskbeskrivning Kulturplanering behöver vara en integrerad del av planprocessen och andra processer i stadsutvecklingen. Resurser saknas för att kunna möta stadens behov och efterfrågan. Konsekvensbeskrivning Att kulturnämnden inte uppfyller sitt ansvar enligt reglemente och att kulturvärden går förlorade. Bristande kulturplanering kan på sikt medföra en mindre jämlik och socialt hållbar stad samt negativt påverka stadens identitet och attraktionskraft. Existerande kontrollaktiviteter Förvaltningens omorganisation och inrättande av en stadsutvecklingsenhet är del av förvaltningens hantering av risken. En plan för stadens arbete med kulturplanering är under framtagande. En prioritering gällande vilka projekt förvaltningen ska fokusera på inför nästkommande år görs nu av nämnden i samband med budget.	3	3	9	Hantera risk	Åtgärdsplan	

Riskområden	Risker	Beskrivning av risken	Sannolikhet	Konsekvens	Totalt	Status	Välj Plan	Kommentar
Styrning, uppföljning och kontroll •Kulturnämnden <i>Inkl. underliggande</i>	 6 Bristfällig efterlevnad av kulturnämndens principer för delegation och delegationsordning Till samlad riskbild? Ja Kulturnämnden	Riskbeskrivning <i>Att beslut inte fattas och dokumenteras i enlighet med delegationsordningen och förvaltningsdirektörens vidaredelegation. Att beslut inte verkställs i enlighet med direktörens verkställighetsförteckning.</i> Konsekvensbeskrivning <i>Bristfällig intern styrning och kontroll. Kan medföra förtroendeskada för nämnd och påverka förvaltningens anseende i samarbete med andra. Kan även medföra konsekvenser både för verksamhet och ekonomi.</i> Existerande kontrollaktiviteter <i>Ingår som en del i utbildning för nyanställda chefer. Utbildning sker även på chefsforum i samband med delegationsordningens revidering, vilket sker ca 1 ggr per år/vartannat år.</i>	2	3	6	Hantera risk	Internkontroll plan	
	 7 Bristande hantering avseende inköp och upphandling Till samlad riskbild? Ja Kulturnämnden	Riskbeskrivning <i>Att gällande rutiner, riktlinjer, policys och lagar för inköp och upphandling inte är kända eller inte efterlevs. Att det inte finns dokumentation eller att oegentliga inköp sker. Att ramavtal inte följs. Att rutiner inte följs vid användning av inköps- och betalkort.</i> Konsekvensbeskrivning <i>Kan ge ekonomiska konsekvenser och medföra förtroendeskada om förvaltningen inte följer LOU.</i> Existerande kontrollaktiviteter <i>Kontinuerlig kompetensutveckling av berörda medarbetare. Förvaltningen inför ett färre antal inköpare samt ser över centrala funktioner och sektorstöd som ska stödja övriga förvaltningen.</i>	3	3	9	Hantera risk	Internkontroll plan	

Riskområden	Risker	Beskrivning av risken	Sannolikhet	Konsekvens	Totalt	Status	Välj Plan	Kommentar
	 8 Icke uppdaterade samlingsförvaltningsplaner avseende museernas samlingar samt bristfällig systematisk uppföljning och rapportering Till samlad riskbild? Ja Kulturnämnden	Riskbeskrivning Samlingsförvaltningsplanerna (bevarandeplaner) avseende museernas samlingar är inte uppdaterade. Även riktlinjerna för vad planerna ska innehålla är bristfälliga och saknar reglering avseende hur planerna ska följas upp och revideras, samt hur arbetet ska rapporteras till nämnd. Konsekvensbeskrivning Förådrade planer samt osystematisk uppföljning i verksamhet och i nämnd kan påverka effektiviteten i ett systematiskt arbete med aktiv samlingsförvaltning och kunskapsuppbyggnad (jmf 9§ museilagen om aktiv samlingsförvaltning och 8§ museilagen om kunskapsuppbyggande arbete). Existerande kontrollaktiviteter Planernas struktur och innehåll ses över efter rekommendationer av stadsrevisionen.	3	2	6	Hantera risk	Åtgärdsplan	
	 9 Jäv i samband med fördelning av kulturstöd, programläggning/bokning av föreställningar (speldags/sommar underhållningen) Till samlad riskbild? Ja Kulturnämnden	Riskbeskrivning Att rutiner för att hantera jäv inte följs och att dokumentation inte sker. Konsekvensbeskrivning Kan medföra förtroendeskada och ekonomiska konsekvenser. Existerande kontrollaktiviteter Berörd personal deltagit i utbildningsinsatser anordnad av sektorn på tema jäv och oegentligheter. Kulturstöd har sett över sina processer för beslut samt hantering av bisyssla. Insatserna har syftat till att bättre förebygga felaktig hantering vid tecknande av avtal med artister samt att säkerställa en transparent beslutsprocess. Även rutiner för hantering och dokumentation av jäv finns på plats samt rutin för egenkontroller och stickprov avseende kulturstödsprocesserna. Referenspersoner/grupper används vid bedömning av kulturstöd och konstkonsulenter används vid inköp av konst till Göteborg Konsts samling samt vid enprocentsregeln, som byts ut regelbundet. Egenkontroller under 2018 visade att arbetet fallit väl ut och inget som tyder på oegentligheter upptäcktes.	1	3	3	Acceptera risk		

Riskområden	Risker	Beskrivning av risken	Sannolikhet	Konsekvens	Totalt	Status	Välj Plan	Kommentar
	 10 Bristfällig uppfyllelse av processägarskapet för att öka tillgängligheten till kultur Till samlad riskbild? Ja Kulturnämnden	Riskbeskrivning Leda, samordna och följa upp arbetet med processägarskapet. Konsekvensbeskrivning Lägre måluppfyllelse gällande tillgängligheten till kultur utifrån ett hela-staden-perspektiv. Existerande kontrollaktiviteter Bättre samordning och ansvarsfördelning gentemot SDN Östra Göteborg har genomförts. Ansvarsfördelningen har godkänts av båda nämnders presidium. En plan har tagits fram för kulturförvaltningen fokusering av arbetet på facknämnder och på kultur i stadsutvecklingen och som godkänts av kulturnämndens presidium. Uppföljning sker vid delårs- och årsbokslut.	1	2	2	Acceptera risk		
	 11 Icke fullgod ärende- och dokumenthantering Till samlad riskbild? Ja Kulturnämnden	Riskbeskrivning Förvaltningen har inte tydliga processer och arbetssätt för ärende- och dokumenthantering, registrering och arkiv. Förvaltningen har behov av att säkerställa en processororienterad informationsredovisning. Konsekvensbeskrivning Risk att förvaltningen inte uppfyller de krav som ställs enligt lag och föreskrifter samt försvårar återsökning av information. Existerande kontrollaktiviteter Ny ärendeprocess till kulturnämnden är framtagen och implementeras. Återkommande utbildningar genomförs för chefer och särskilda funktioner inom ärendeprocessen, registrering, dokumenthantering och arkiv samt offentlighet och sekretess m.m. Ingår även i utbildning för nyanställda chefer och särskilda funktioner. Processororienterad klassificeringsstruktur är fastställd.	3	3	9	Hantera risk	Åtgärdsplan	

Riskområden	Risker	Beskrivning av risken	Sannolikhet	Konsekvens	Totalt	Status	Välj Plan	Kommentar
Medarbetarskap och ledarskap •Kulturnämnden <i>Inkl. underliggande</i>	 12 Bristande fysisk och social arbetsmiljö Till samlad riskbild? Ja Kulturnämnden	Riskbeskrivning <i>Förutsättningar för att bedriva systematiskt arbetsmiljöarbete saknas. Behovet av åtgärder överstiger ekonomiska resurser.</i> Konsekvensbeskrivning <i>De mest ekonomiskt krävande behoven av anpassning kan inte täckas inom ramen för ordinarie budget. Förvaltningen lever inte upp till kraven enligt arbetsmiljölagen. Förtroendeskada utifrån medarbetarperspektiv. Kan medföra anmälan till arbetsmiljöverket.</i> Existerande kontrollaktiviteter <i>Åtgärder genomförs inom det årliga arbetet med systematisk arbetsmiljöarbete (SAM) som även inkluderar organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA). En årlig plan fastställs och följs upp i FSG. Den årliga rapporteringen av förvaltningens SAM-arbete sker till kulturnämnden i samband med UR 1. Samtliga verksamheter arbetar med strukturerade handlingsplaner för förbättringar i arbetsmiljön.</i> <i>En större redovisning av formerna för SAM inom Göteborgs Stad och kulturförvaltningen arbetsmiljöarbete i den egna organisationen har redovisats till kulturnämnden under 2018.</i> <i>Samtliga pågående ärenden och projekt angående om- och tillbyggnad samt omlokalisering av nämndens institutioner är pågående åtgärder för att även förbättra arbetsmiljön.</i>	3	4	12	Acceptera risk		Ytterligare åtgärder är inte möjliga inom befintlig ram.
	 13 Underbemanning och slimmad organisation Till samlad riskbild? Ja Kulturnämnden	Riskbeskrivning <i>Antalet anställda är inte dimensionerade utifrån uppdragets och verksamheternas komplexitet och omfattning.</i> Konsekvensbeskrivning <i>Hög arbetsbelastning för chefer och medarbetare och risk för sjukskrivning eller uppsägning. Medarbetarenkäten uppvisar bristande inflytande på den egna arbetssituationen avseende planering och återhämtning. Risk för att uppdrag inte kan genomföras eller skjuts på framtiden.</i> Existerande kontrollaktiviteter <i>Förvaltningens nya organisation är en del i hanteringen av risken. Plan för att stärka medarbetarrollen är framtagen.</i>	3	3	9	Hantera risk	Åtgärdsplan	

Riskområden	Risker	Beskrivning av risken	Sannolikhet	Konsekvens	Totalt	Status	Välj Plan	Kommentar
	 14 Kompetensbrist och rekryteringssvårigheter Till samlad riskbild? Ja Kulturnämnden	Riskbeskrivning <i>Förvaltningens uppdrag har förändrats vilket påverkar behovet av olika kompetenser. Andra orsaker är låg rörlighet, låg representation utifrån befolkningsstruktur samt höga komplexa krav och lågt löneläge.</i> Konsekvensbeskrivning <i>Hög arbetsbelastning, att väsentliga funktioner blir otillsatta, risk för otillräcklig måluppfyllelse.</i> Existerande kontrollaktiviteter <i>Rekryteringsprocesserna ses över. Kompetenser kartläggs och möjligheter till kompetensväxling undersöks. Befattningar och löneboxar ses över. Att rimliga krav ställs vid rekrytering och att kravprofiler upprättas säkerställs. Annonseringskanaler och nya sätt att hitta sökande ses över. Annonser utformas för att vara inkluderande och nå bredare sökunderlag. Nya sätt att marknadsföra tjänster undersöks.</i>	3	3	9	Acceptera risk		
	 15 Icke konkurrenskraftiga löner Till samlad riskbild? Ja Kulturnämnden	Riskbeskrivning <i>Förvaltningen inte har ekonomiska resurser att kunna erbjuda konkurrenskraftiga löner. Förvaltningen får inte del av stadensgemensamma lönesatsningar.</i> Konsekvensbeskrivning <i>Kompetensförsörjningen hotas på sikt. Svårigheter att rekrytera påverkar arbetsbelastning för medarbetare och kvalitet i verksamhet till brukare.</i> Existerande kontrollaktiviteter <i>Omvärldsbevakning i löneanalysen ger en bild av vilka satsningar som kan behövas göras. Andra förmåner som arbetsgivaren erbjuder marknadsförs. Särskilda lönesatsningar för specifika grupper har genomförts.</i>	3	3	9	Acceptera risk		

Riskområden	Risker	Beskrivning av risken	Sannolikhet	Konsekvens	Totalt	Status	Välj Plan	Kommentar
Ekonomi •Kulturnämnden Inkl. underliggande	 16 Avsaknad av avtal mellan Göteborgs Stad och Västra Götalandsregionen avseende samfinansiering av museerna	Riskbeskrivning Regionens andel av samfinansieringen av museerna har minskat de senaste åren Konsekvensbeskrivning Urholkning av ekonomin. Påverkar samarbeten med regionens verksamheter negativt. Kan skapa onödigt frustration och hämma strategisk långsiktig utveckling. Existerande kontrollaktiviteter Förvaltningen bidrar med underlag till den politiska dialogen om en mer långsiktig och tydlig finansieringsmodell mellan Västra Götalandsregion och Göteborgs Stad. Kontinuerliga dialoger förs på tjänstemannanivå med både stat och region. Förvaltningens verksamheter är representerade i regionens pågående arbete med ny regional kulturplan.	3	4	12	Acceptera risk		Politisk fråga
	 17 Höga intäktskrav och självfinansieringsgrad samt svårprognostiserade intäkter	Riskbeskrivning Hög självfinansieringsgrad avser främst Göteborgs museer och Stora Teatern där kommunbidragsramen inte täcker fasta kostnader och program/innehåll. Konsekvensbeskrivning Kan påverka utbudet och val av innehåll m.m. vilket kan få konsekvenser för måluppfyllelse. Medför stark projektifiering av verksamheten. Påverkar arbetsmiljön genom hög arbetsbelastning och oro. Huvudmålgruppen för museerna har fri entré men utbudet måste utvecklas så att det attraherar de som betalar entré. Existerande kontrollaktiviteter Intäkter ses över och följs upp varje månad. Förvaltningen arbetar aktivt för extern finansiering.	3	3	9	Acceptera risk		

Riskområden	Risker	Beskrivning av risken	Sannolikhet	Konsekvens	Totalt	Status	Välj Plan	Kommentar
	 18 Budgetramen har ingen följsamhet med omfattningen av grunduppraget eller befolkningsutvecklingen Till samlad riskbild? Ja Kulturnämnden	Riskbeskrivning Avser de förändringar i befolkningssammansättningen och den befolkningsökning som skett genom åren samt kulturförvaltningens förändrade uppdrag. Förändringsprocesserna i omvärlden och förändrade behov ställer krav på omställning, utveckling och anpassning i verksamheterna. Konsekvensbeskrivning Kan medföra konsekvenser för kulturförvaltningen i arbetet med att säkra tillgången till kultur och kulturella mötesplatser för alla invånare. Påverkar arbetsmiljö och arbetsbelastning för medarbetare. Risk att verksamheten inte lever upp till brukarnas behov och förväntningar. Existerande kontrollaktiviteter Kontinuerlig bevakning i uppföljning av verksamhet och i arbetsmiljöuppföljning. Översyn av förvaltningens samtliga verksamheter utifrån reglementet pågår samt översyn av stödfunktioner och säkerställande av kritiska funktioner påbörjats.	4	4	16	Acceptera risk		Politisk fråga
	 19 Överföringen av ansvaret av stadsdelsbiblioteken Till samlad riskbild? Ja Kulturnämnden	Riskbeskrivning Förvaltningen behöver säkerställa att resurser medföljer ansvaret. Förvaltningen ansvarar för överföringen med stöd av SLK och i samarbete med stadsdelarna. Konsekvensbeskrivning Att förvaltningens ekonomi urholkas ytterligare om inte tillräckliga resurser medföljer överföringen av biblioteksansvaret. Arbetssätt och samarbeten kan försvåras, oro och spekulationer om framtiden kan hindra verksamheten och därmed påverka brukare samt medarbetares arbetsmiljö. Existerande kontrollaktiviteter Principer för hur resurser följer med ansvaret tas fram och kommer beslutas på direktörsnivå alternativt i kommunstyrelsen. Kulturförvaltningen har bildat en styrgrupp med SLK och SDN som följer upp arbetet som utförs i de olika arbetsgrupper som hanterar EK, HR, kommunikation, Fastighet och IT.	2	3	6	Acceptera risk		

Riskområden	Risker	Beskrivning av risken	Sannolikhet	Konsekvens	Totalt	Status	Välj Plan	Kommentar
	 20 Omfattande pågående förändringar i stadens organisation Till samlad riskbild? Ja Kulturnämnden	Riskbeskrivning Både facknämnder och stadsdelsnämndernas ansvarsområden ses över i Göteborgs Stad. Förvaltningen är inte delaktig i alla de dialoger som förs i pågående ärenden som kan komma att påverka kulturnämndens ansvarsområde. Konsekvensbeskrivning Kan medföra både ekonomiska konsekvenser och brister i samverkan utifrån ett hela-staden-perspektiv. Kan påverka förvaltningens möjlighet att utföra verksamheter samt medarbetares arbetsmiljö. Existerande kontrollaktiviteter Förvaltningen för en kontinuerlig dialog med stadsledningskontoret och rapporterar löpande till presidium. Förvaltningen ingår genom sektor FKK stadens styrgrupp för att säkerställa samverkan med de nya nämnderna för förskola och grundskola inom området kultur och fritid.	3	3	9	Acceptera risk		
	 21 Utebliven effekt av kommungemensamma tjänster Till samlad riskbild? Ja Kulturnämnden	Riskbeskrivning Staden utvecklar olika IT-tjänster som finansieras genom den s.k. ekonomimodellen. Förvaltningen har liten möjlighet till påverkan av utvecklingen av tjänsterna och tjänsterna motsvarar inte alltid förvaltningens behov. De icke påverkansbara administrativa och IT-kostnaderna ökar och hemtagningen av kostnadsökningen förväntas ske i verksamheten. Konsekvensbeskrivning De ekonomiska konsekvenserna gör att förvaltningens utrymme att digitalisera minskar. Standardiserade tjänster kan skapa merarbete då verktygen inte passar verksamheten. Därmed urholkning av ekonomi och ger motsatt effekt till effektiviseringsfaktorn. Existerande kontrollaktiviteter Dialoger och samtal förs med berörda parter utifrån nyttorealiseringsperspektivet och på olika tjänstemannanivåer. Förvaltningen finns representerad och deltar i vissa av stadens forum i syfte att lyfta kulturförvaltningens behov och påverka utbudet av tjänster.	4	3	12	Acceptera risk		

Riskområden	Risker	Beskrivning av risken	Sannolikhet	Konsekvens	Totalt	Status	Välj Plan	Kommentar
IT/IS •Kulturnämnden Inkl. underliggande	 22 Efterlevnad av ny dataskyddsförordning	Riskbeskrivning DSF kräver omfattande förändringar och risk finns för att nya arbetssätt och rutiner inte efterlevs. Konsekvensbeskrivning Kan medföra förtroendeskada och skada för enskild. Risk för vite. Existerande kontrollaktiviteter Organisation för DSF har antagits i nämnden. Särskilda dataskyddskontakter utsedda i förvaltningen. Utbildningsinsatser för alla medarbetare har genomförts.	3	3	9	Hantera risk	Internkontroll plan	
	Till samlad riskbild? Ja Kulturnämnden							
	 23 Bristande IT-system och e-tjänster för föreningsstöd och bidrag (BIDA)	Riskbeskrivning E-tjänster samt BIDA fungerar inte tillfredställande och skapar en rättsosäker stödhantering. Konsekvensbeskrivning Förtroendet för kulturförvaltningen riskeras och risk att hantering av stöd inte kan fullgöras i tid eller på ett rättssäkert sätt. Åtgärd kan innebära att verksamheten går över i manuell hantering, vilket kommer att medföra ökade kostnader. Existerande kontrollaktiviteter SLK arbetar för ett säkerställande av ett nytt system som ska upphandlas av SKL 2019 och vara på plats 2020. Särskild rutin för bevakning och hantering inför och under varje sökomgång och utbetalningstillfälle har införts.	3	3	9	Acceptera risk		
	Till samlad riskbild? Ja Kulturnämnden							
	 24 Bristande driftsäkerhet i de system kulturnämnden ansvarar för	Riskbeskrivning Att de IT-system som kulturförvaltningen ansvarar för inte är tillgängliga och klarar verksamheternas behov. Konsekvensbeskrivning Verksamheten kan inte leverera förväntade tjänster och service till Göteborgarna. Existerande kontrollaktiviteter Övervakning av servrar och serverhall. Regelbundna uppdateringar av OS/hårdvara och programvaror. Serviceavtal och beredskapstjänster finns. Avveckling av egen serverhall genom flytt av servrar till Intraservice pågår enligt plan.	1	3	3	Acceptera risk		
	Till samlad riskbild? Ja Kulturnämnden							

Riskområden	Risker	Beskrivning av risken	Sannolikhet	Konsekvens	Totalt	Status	Välj Plan	Kommentar
Säkerhet och fastighet •Kulturnämnden <i>Inkl. underliggande</i>	 25 Otillgängliga lokaler Till samlad riskbild? Ja Kulturnämnden	Riskbeskrivning <i>Att enkelt avhjälpta hinder inte åtgärdas enligt plan.</i> Konsekvensbeskrivning <i>Att tillgängligheten är inte tillräckligt hög för brukare och besökare kan medföra förtroendeskada och bristande attraktivitet.</i> Existerande kontrollaktiviteter <i>Enkelt avhjälpta hinder har nu åtgärdats enligt plan.</i>	1	2	2	Acceptera risk		
	 26 Bristande kris- och säkerhetsarbete Till samlad riskbild? Ja Kulturnämnden	Riskbeskrivning <i>Att dokumentation för kris- och säkerhetsarbetet inte är kända eller efterlevs. Att riskanalyser inte revideras årligen eller innehåller det som anges i fullmäktiges riktlinjer enligt SBA. Behov av systematiska utbildningsinsatser enligt fastställd utbildningsplan. Avser personsäkerhet, fysisk säkerhet och krisberedskap.</i> Konsekvensbeskrivning <i>Kan medföra skada för person, egendom och miljö.</i> Existerande kontrollaktiviteter <i>Ny säkerhetsinventering 2018. Fortsatt arbete med att ta fram säkerhetsprogram. Samordna resurser avseende räddning av restvärde vid eventuell händelse av brand, översvämning m.m. En central resurs som fastighets- och säkerhetsansvarig har inrättats.</i>	3	4	12	Hantera risk	Åtgärdsplan	

Planerade åtgärder

Riskområden	Risk- och konsekvensbeskrivning	Status och startdatum	Åtgärder	Avstämnings- och slutdatum
Stödja konst, kulturella verksamheter och stadens fria kulturaktörer	 Ingen följsamhet med rekommenderade ersättningsnivåer eller enhetliga ersättningsnivåer vid anlitande av konstnärer i förvaltningen Riskbeskrivning <i>Ekonomiska resurser saknas och det finns inte en likabehandlingsprincip för ersättningsnivåer vid anlitande av konstnärer i förvaltningens olika verksamheter.</i> Konsekvensbeskrivning <i>Påverkar utbud och innehåll i verksamheten. Förvaltningen bidrar inte till hållbara och goda villkor för konstnärer i staden i enlighet med kulturprogrammet. Kan påverka nämndens och förvaltningens trovärdighet.</i> Existerande kontrollaktiviteter <i>En kartläggning av ersättningsnivåer i sektor fri konst och kultur genomförd.</i>	 Pågående Startdatum 2019-01-01	Gemensamt förhållningsätt för arvodering och ersättningsnivåer vid anlitande av konstnärer Beskrivning <i>Policy, riktlinjer och regler för arvodering och ersättningsnivåer vid anlitande av konstnärer i kulturnämndens verksamheter ska tas fram. Därefter kan frågan aktualiseras om detta kan överföras till även andra delar i Göteborgs Stad.</i> <i>Ansvarig: Kulturstrategisk chef</i>	Slutdatum 2019-12-31
Bidra till hållbar stadsplanering samt utveckling av kulturvärden och konstnärlig gestaltning i stadens rum	 Att inte kulturvärden säkerställs och utvecklas i takt med stadens utbyggnad och utveckling Riskbeskrivning <i>Kulturplanering behöver vara en integrerad del av planprocessen och andra processer i stadsutvecklingen. Resurser saknas för att kunna möta stadens behov och efterfrågan.</i> Konsekvensbeskrivning <i>Att kulturnämnden inte uppfyller sitt ansvar enligt reglemente och att kulturvärden går förlorade. Bristande kulturplanering kan på sikt medföra en mindre jämlik och socialt hållbar stad samt negativt påverka stadens identitet och attraktionskraft.</i> Existerande kontrollaktiviteter <i>Förvaltningens omorganisation och inrättande av en stadsutvecklingsenhet är del av förvaltningens hantering av risken. En plan för stadens arbete med kulturplanering är under framtagande. En prioritering gällande vilka projekt förvaltningen ska fokusera på inför nästkommande år görs nu av nämnden i samband med budget.</i>	 Pågående Startdatum 2019-01-01	Plan för kulturplanering i staden Beskrivning <i>Plan för ökad medveten kulturplanering i staden behöver fastställas. Därefter kan implementeringsarbetet initieras i berörda förvaltningar och bolag.</i> <i>Ansvarig: Kulturstrategisk chef</i>	Slutdatum 2019-12-31

Riskområden	Risk- och konsekvensbeskrivning	Status och startdatum	Åtgärder	Avstämnings- och slutdatum
Styrning, uppföljning och kontroll	 Bristfällig efterlevnad av kulturnämndens principer för delegation och delegationsordning Riskbeskrivning Att beslut inte fattas och dokumenteras i enlighet med delegationsordningen och förvaltningsdirektörens vidaredelegation. Att beslut inte verkställs i enlighet med direktörens verkställighetsförteckning. Konsekvensbeskrivning Bristfällig intern styrning och kontroll. Kan medföra förtroendeskada för nämnd och påverka förvaltningens anseende i samarbete med andra. Kan även medföra konsekvenser både för verksamhet och ekonomi. Existerande kontrollaktiviteter Ingår som en del i utbildning för nyanställda chefer. Utbildning sker även på chefsforum i samband med delegationsordningens revidering, vilket sker ca 1 ggr per år/vartannat år.	 Pågående Startdatum 2019-01-01	Särskilda utbildningsinsatser behövs efter att en större revidering av delegationsordningen nu genomförs Beskrivning Utbildningsinsatser på chefsforum samt genom besök på SLG. Besök till enskilda avdelningar och enheter vid behov. Utbildning i principer för delegation och verkställighet samt praktisk hantering och dokumentation angående delegationsbeslut. Rapportör Nike Vallström	Slutdatum 2019-04-30
	 Bristande hantering avseende inköp och upphandling Riskbeskrivning Att gällande rutiner, riktlinjer, policys och lagar för inköp och upphandling inte är kända eller inte efterlevs. Att det inte finns dokumentation eller att oegentliga inköp sker. Att ramavtal inte följs. Att rutiner inte följs vid användning av inköps- och betalkort. Konsekvensbeskrivning Kan ge ekonomiska konsekvenser och medföra förtroendeskada om förvaltningen inte följer LOU. Existerande kontrollaktiviteter Kontinuerlig kompetensutveckling av berörda medarbetare. Förvaltningen inför ett färre antal inköpare samt ser över centrala funktioner och sektorstöd som ska stödja övriga förvaltningen.	 Pågående Startdatum 2019-01-01	Implementera processen för inköp och upphandling Beskrivning Tydliggöra organisation och arbetssätt för processen. Tillsätta nyckelfunktioner samt genomföra särskilda utbildningsinsatser. Skapa tvärfunktionella forum för utveckling och lärande i organisationen rörande inköp. Rekrytering kommer vara nödvändigt. Rapportör Agnetha Ljungqvist Quart	Slutdatum 2019-12-31

Riskområden	Risk- och konsekvensbeskrivning	Status och startdatum	Åtgärder	Avstämnings- och slutdatum
	Icke uppdaterade samlingsförvaltningsplaner avseende museernas samlingar samt bristfällig systematisk uppföljning och rapportering Riskbeskrivning <i>Samlingsförvaltningsplanerna (bevarandeplaner) avseende museernas samlingar är inte uppdaterade. Även riktlinjerna för vad planerna ska innehålla är bristfälliga och saknar reglering avseende hur planerna ska följas upp och revideras, samt hur arbetet ska rapporteras till nämnd.</i> Konsekvensbeskrivning <i>Föråldrade planer samt osystematisk uppföljning i verksamhet och i nämnd kan påverka effektiviteten i ett systematiskt arbete med aktiv samlingsförvaltning och kunskapsuppbyggnad (jmf 9§ museilagen om aktiv samlingsförvaltning och 8§ museilagen om kunskapsuppbyggande arbete).</i> Existerande kontrollaktiviteter <i>Planernas struktur och innehåll ses över efter rekommendationer av stadsrevisionen.</i>	▶ Pågående Startdatum 2019-01-01	Revidera och uppdatera riktlinjer och regler för nämndens planer gällande aktiv samlingsförvaltning på museerna Beskrivning <i>Riktlinjer och regler som styr vad en plan för aktiv samlingsförvaltning ska innehålla, hur planerna löpande kan följas upp, uppdateras och hur återrapportering till nämnd ska ske.</i> Rapportör Britta Söderqvist	Slutdatum 2019-03-31
		▶ Pågående Startdatum 2019-03-31	Uppdatera befintliga bevarandeplaner till planer för aktiv samlingsförvaltning för varje enskilt museum Beskrivning <i>En plan ska tas fram för varje enskilt museum och ska innehålla regler för insamling, vård och gallring m.m.</i> Rapportör Britta Söderqvist	Slutdatum 2019-12-31
	Icke fullgod ärende- och dokumenthantering Riskbeskrivning <i>Förvaltningen har inte tydliga processer och arbetssätt för ärende- och dokumenthantering, registrering och arkiv. Förvaltningen har behov av att säkerställa en processororienterad informationsredovisning.</i> Konsekvensbeskrivning <i>Risk att förvaltningen inte uppfyller de krav som ställs enligt lag och förförskrifter samt försvårar återsökning av information.</i> Existerande kontrollaktiviteter <i>Ny ärendeprocess till kulturnämnden är framtagen och implementeras. Återkommande utbildningar genomförs för chefer och särskilda funktioner inom ärendeprocessen, registrering, dokumenthantering och arkiv samt offentlighet och sekretess m.m. Ingår även i utbildning för nyanställda chefer och särskilda funktioner. Processororienterad klassificeringsstruktur är fastställd.</i>	▶ Pågående Startdatum 2019-01-01	Framtagande av processororienterad dokumenthanteringsplan Beskrivning <i>Inventering av handlingstyper för förvaltningens kärnprocesser genom utifrån nuvarande dokumenthanteringsplan och i avstämning med verksamheterna. Därefter eventuellt framtagande av gallringsframställningar som ska godkännas av regionarkivet.</i> Rapportör Nike Vallström	Slutdatum 2019-05-31

Riskområden	Risk- och konsekvensbeskrivning	Status och startdatum	Åtgärder	Avstämnings- och slutdatum
Medarbetarskap och ledarskap	Underbemanning och slimmad organisation Riskbeskrivning Antalet anställda är inte dimensionerade utifrån uppdragets och verksamheternas komplexitet och omfattning. Konsekvensbeskrivning Hög arbetsbelastning för chefer och medarbetare och risk för sjukskrivning eller uppsägning. Medarbetarenkäten uppvisar bristande inflytande på den egna arbetssituationen avseende planering och återhämtning. Risk för att uppdrag inte kan genomföras eller skjuts på framtiden. Existerande kontrollaktiviteter Förvaltningens nya organisation är en del i hanteringen av risken. Plan för att stärka medarbetarrollen är framtagen.	▶ Pågående Startdatum 2019-01-01	Översyn av förvaltningens samtliga verksamheter utifrån reglemente och kritiska centrala stödfunktioner Beskrivning Samtliga sektorer och avdelningar ser över verksamheten och kritiska funktioner identifieras. Syftet är att säkerställa en hållbar organisation och verksamhet på sikt. Rapportör Anna Rosengren	Slutdatum 2019-12-31
IT/IS	Efterlevnad av ny dataskyddsförordning Riskbeskrivning DSF kräver omfattande förändringar och risk finns för att nya arbetssätt och rutiner inte efterlevs. Konsekvensbeskrivning Kan medföra förtroendeskada och skada för enskild. Risk för vite. Existerande kontrollaktiviteter Organisation för DSF har antagits i nämnden. Särskilda dataskyddskontakter utsedda i förvaltningen. Utbildningsinsatser för alla medarbetare har genomförts.	▶ Pågående Startdatum 2019-01-01	Framtagande av rutin för den registrerades rättigheter (rättelse, radering, registerutdrag och återkallande av samtycke) Beskrivning Enligt Dataskyddsförordningen har den registrerade rättigheter avseende rättelse och radering av personuppgifter, rätt till registerutdrag, samt återkallande av samtycke. Förvaltningen behöver skapa en rutin för att hantera detta på ett sätt som är juridiskt korrekt och anpassat efter organisationen. Rapportör Nike Vallström	Slutdatum 2019-12-24

Säkerhet och fastighet		Bristande kris- och säkerhetsarbete		Färdigställa Risk- och sårbarhetsanalys (RSA) för nästa mandatperiod	Slutdatum 2019-03-31
				Beskrivning <i>RSA-arbetet utförs på två nivåer, dels utifrån de kriterier som är framtagna av Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB), dels i form av lokala risker som inte definitionsmässigt innebär allvarlig störning i viktiga samhällsfunktioner men som kan vara allvarliga på lokal nivå.</i>	
				Rapportör Agnetha Ljungqvist Qvart	
				Uppdatera krishanteringsmanualer	Slutdatum 2019-08-31
				Beskrivning <i>Utgångspunkten är krisberedskapens tre grundläggande principer: ansvarsprincipen (den som normalt är ansvarig för en verksamhet är det även i en kris), närhetsprincipen (en kris ska hanteras där den inträffar) och likhetsprincipen (verksamheten ska så långt möjligt fungera på liknande sätt som vid normala förhållanden). För att säkerställa att förvaltningen ska kunna agera rationellt i händelse av kris eller incident ska krishanteringsmanualer för byggnaderna vara aktuella och anpassade till befintlig organisation, väl känd bland chefer och medarbetare samt övad i rimlig utsträckning.</i>	
				Rapportör Jonna Ulin, Britta Söderqvist, Anette Eliasson	

Intern kontrollplan 2019

Riskområden	Risk- och konsekvensbeskrivning	Status och startdatum	Kontrollaktiviteter	Avstämnings- och slutdatum
Styrning, uppföljning och kontroll	 Bristfällig efterlevnad av kulturnämndens principer för delegation och delegationsordning Riskbeskrivning Att beslut inte fattas och dokumenteras i enlighet med delegationsordningen och förvaltningsdirektörens vidaredelegation. Att beslut inte verkställs i enlighet med direktörens verkställighetsförteckning. Konsekvensbeskrivning Bristfällig intern styrning och kontroll. Kan medföra förtroendeskada för nämnd och påverka förvaltningens anseende i samarbete med andra. Kan även medföra konsekvenser både för verksamhet och ekonomi. Existerande kontrollaktiviteter Ingår som en del i utbildning för nyanställda chefer. Utbildning sker även på chefsforum i samband med delegationsordningens revidering, vilket sker ca 1 ggr per år/vartannat år.	 Pågående Startdatum 2019-01-01	Dokumentation av godkännande vid tjänsteresa Kontrollmetod Medarbetare som ska resa i tjänsten måste alltid ha ett beslut om godkännande från berörd chef innan bokning av resa. Kontroll sker genom stickprov av att blanketten "Beslut för inrikes- och utrikes resor" sparats ihop med faktura för biljett i Winst. Stickprov görs en gång per år med 3 stickprov för varje sektor och för kulturkansliet (totalt 12 stickprov). Rapportering sker till Ekonomichef senast 31 maj Avstämning sker i FLG Rapportering till KN i UR 2 Rapportör Tatjana Marin Kartal	Avstämningsdatum 2019-06-10 Slutdatum 2019-05-31

Riskområden	Risk- och konsekvensbeskrivning	Status och startdatum	Kontrollaktiviteter	Avstämnings- och slutdatum
	 Bristande hantering avseende inköp och upphandling Riskbeskrivning Att gällande rutiner, riktlinjer, policies och lagar för inköp och upphandling inte är kända eller inte efterlevs. Att det inte finns dokumentation eller att oegentliga inköp sker. Att ramavtal inte följs. Att rutiner inte följs vid användning av inköps- och betalkort. Konsekvensbeskrivning Kan ge ekonomiska konsekvenser och medföra förtroendeskada om förvaltningen inte följer LOU. Existerande kontrollaktiviteter Kontinuerlig kompetensutveckling av berörda medarbetare. Förvaltningen inför ett färre antal inköpare samt ser över centrala funktioner och sektorstöd som ska stödja övriga förvaltningen.	 Pågående Startdatum 2019-01-01	Att inköp och upphandling skett i enlighet med delegationsordning, attestregler i staden och LOU Kontrollmetod Kontroll görs genom stickprov av 10 fakturor för varje sektor och kulturkansliet (totalt 40 stickprov). Kontroll ska göras avseende: - Att den som gjort inköpet är behörig granskare (inköpare) för ansvaret - Att den som attesterat är behörig attestant för ansvaret - Att leverantören är upphandlad genom avrop mot ramavtal alternativt direktupphandlad - Att inköpet konterats enligt gällande redovisningsregler Rapportering sker till Ekonomichef senast 31 maj Avstämning sker i FLG Rapportering till KN i UR 2 Rapportör Agnetha Ljungqvist Qvart	Avstämningsdatum 2019-06-10 Slutdatum 2019-05-31
		 Pågående Startdatum 2019-01-01	Att beslut om representation är i enlighet med delegationsordning och stadens riktlinjer och regler Kontrollmetod Kontroll görs genom stickprov av konton för representation gällande 10 procent av verifikationerna. Sker månadsvis och avser kontroll gällande: - Dokumentation av underlag som deltagarförteckning, kvitton, kontering - Följsamhet med inköpsprocessen - Följsamhet med gällande riktlinjer och regler i staden Kontroller görs per månad och senast 31 maj för våren samt senast 31 oktober för hösten Avstämning sker i FLG Rapportering till KN i UR 2 Rapportör Agnetha Ljungqvist Qvart	Avstämningsdatum 2019-06-10, 2019-11-11 Slutdatum 2019-10-31

Riskområden	Risk- och konsekvensbeskrivning	Status och startdatum	Kontrollaktiviteter	Avstämnings- och slutdatum
IT/IS	 Efterlevnad av ny dataskyddsförordning Riskbeskrivning DSF kräver omfattande förändringar och risk finns för att nya arbetssätt och rutiner inte efterlevs. Konsekvensbeskrivning Kan medföra förtroendeskada och skada för enskild. Risk för vite. Existerande kontrollaktiviteter Organisation för DSF har antagits i nämnden. Särskilda dataskyddskontakter utsedda i förvaltningen. Utbildningsinsatser för alla medarbetare har genomförts.	 Pågående Startdatum 2019-01-01	Uppföljning gällande efterlevnad av rutin för hantering av personuppgifter Kontrollmetod Kontroll görs genom stickprov i programverksamheten på Göteborgs stadsmuseum. Kontrollen genomförs två gånger per år. Rapportering sker till Ekonomichef senast 31 maj för våren och 31 oktober för hösten Avstämning sker i FLG Rapportering till KN i UR 2 Rapportör Nike Vallström	Avstämningsdatum 2019-06-10, 2019-11-11 Slutdatum 2019-10-31
		 Pågående Startdatum 2019-01-01	Efterlevnad av rutin för personuppgiftsincident Kontrollmetod Kontroll av att rutinen efterlevs på de personuppgiftsincidenter som kommit Kulturförvaltningen tillhanda. Kontroll görs genom stickprov 2 gånger per år med hjälp av lokala kontaktpersoner. Rapportering sker till Ekonomichef senast 31 maj för våren och 31 oktober för hösten Avstämning sker i FLG Rapportering till KN i UR 2 Rapportör Anna Petrén-Kihlström	Avstämningsdatum 2019-06-10, 2019-11-11 Slutdatum 2019-10-31
		 Pågående Startdatum 2019-01-01	Kunskap efter genomförda utbildningar hos chefer och medarbetare om DSF och antagna rutiner Kontrollmetod Undersöka om medarbetare och chefer vet vad dataskyddsförordningen innebär i deras arbete. Kontrollen genomförs via en enkät till ett slumpmässigt urval av medarbetare och chefer en gång per år. Ansvarig för att genomföra kontrollen: Kommunikationschef Rapportering sker till Ekonomichef senast 31 maj Avstämning sker i FLG Rapportering till KN i UR 2 Rapportör Nike Vallström	Avstämningsdatum 2019-06-10 Slutdatum 2019-05-31

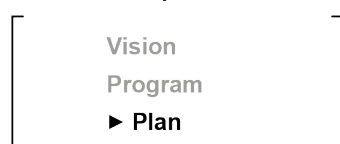


Göteborgs
Stad

Kulturnämndens plan för lika rättigheter och möjligheter 2019

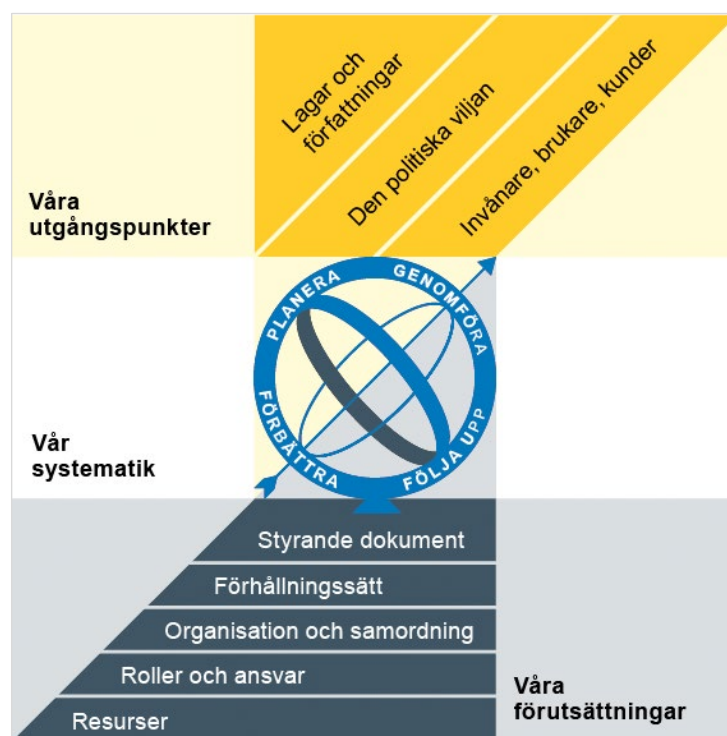
[Eventuell underrubrik]

Planerande styrande dokument



Göteborgs Stads styrsystem

Utgångspunkterna för styrningen av Göteborgs Stad är lagar och författningar, den politiska viljan och stadens invånare, brukare och kunder. För att förverkliga utgångspunkterna behövs förutsättningar av olika slag. Stadens politiker har möjlighet att genom styrande dokument beskriva hur de vill realisera den politiska viljan. Inom Göteborgs Stad gäller de styrande dokument som antas av kommunfullmäktige och kommunstyrelsen. Därutöver fastställer nämnder och bolagsstyrelser egna styrande dokument för sin egen verksamhet. Kommunfullmäktiges budget är det övergripande och överordnade styrande dokumentet för Göteborgs Stads nämnder och bolagsstyrelser.



Om Göteborgs Stads styrande dokument

Göteborgs Stads styrande dokument är våra förutsättningar för att vi ska göra rätt saker på rätt sätt. De anger vad nämnder/styrelser och förvaltningar/bolag ska göra, vem som ska göra det och hur det ska göras. Styrande dokument är samlingsbegreppet för dessa dokument.

Stadens grundläggande principer såsom demokratisk grundsyn, principer om mänskliga rättigheter och icke-diskriminering omsätts i praktisk verksamhet genom att de integreras i stadens ordinarie beslutsprocesser. Beredning av och beslut om styrande dokument har en stor betydelse för förverkligandet av dessa principer i stadens verksamheter.

De styrande dokumenten ska göra det tydligt både för organisationen och för invånare, brukare, kunder, leverantörer, samarbetspartners och andra intressenter vad som förväntas av förvaltningar och bolag. De styrande dokumenten ligger till grund för att utkräva ansvar när vi inte arbetar i enlighet med vad som är beslutat.

Styrande dokument			
Kommunala föreskrifter		Planerande och reglerande styrande dokument	
Normgivning mot enskild	Riktade styrande dokument	Planerande styrande dokument	Reglerande styrande dokument

Dokumentnamn: Kulturnämndens plan för lika rättigheter och möjligheter 2019			
Beslutad av: Kulturnämnden	Gäller för: Kulturnämnden	Diarienummer: [Nummer]	Datum och paragraf för beslutet: [Text]
Dokumentsort: Plan	Giltighetstid: 2019	Senast reviderad: 2018-11-28	Dokumentansvarig: HR-chef
Bilagor: 1. Definitioner diskrimineringsgrunder utifrån Diskrimineringslagen. 2. Definitioner av tillgänglighetsbegrepp, brukarperspektiv. 3. Definitioner av tillgänglighetsbegrepp, internt perspektiv			

Innehåll

Inledning	3
Syftet med denna plan	3
Vem omfattas av planen	3
Giltighetstid	3
Bakgrund	3
Koppling till andra styrande dokument	5
Stödjande dokument	5
Uppföljning av denna plan	6
Planen	6
Jämlikt Göteborg	6
Värdegrund	6
Aktivitetsplan 2019	7
Rutin vid kränkande särbehandling och diskriminering	10
Arbetsgivarens skyldigheter	10
Diskriminering	10
Kränkande särbehandling	11
Missgynnande av föräldralediga är förbjudet	11
Jämställdhet	11
Beredskapsplan vid kränkande särbehandling och trakasserier	12
Bilaga 1	14
Definitioner diskrimineringsgrunder utifrån Diskrimineringslagen	14
Bilaga 2	15
Definitioner av tillgänglighetsbegrepp, brukarperspektiv	15
Bilaga 3	16
Definitioner av tillgänglighetsbegrepp, internt perspektiv	16

Inledning

Syftet med denna plan

Kulturförvaltningens verksamheter ska präglas av jämlikhet, jämställdhet, tillgänglighet och alla människors lika värde. Förvaltningen värnar om ett inkluderande och icke diskriminerande förhållningssätt och ska vara en verksamhet där både medarbetare och brukare är delaktiga och kan påverka. Den likabehandling som förvaltningen strävar efter internt ska även synas i dess verksamheter gentemot alla som kommer i kontakt med förvaltningen. Kulturförvaltningens plan för lika rättigheter och möjligheter innefattar samtliga diskrimineringsgrunder¹ och berör förvaltningens interna organisation samt den verksamhet som bedrivs. Uppsatta mål och åtgärder ska vara konkreta och genomförbara. Denna plan ska ses som ett levande dokument för uppföljning, utvärdering och vara en inspiration för jämställdhets- och jämlikhetsarbetet i förvaltningen. Vidare gäller planen på övergripande förvaltningsnivå och förutsätter ett målinriktat arbete i verksamheterna där mål och åtgärder framgår i respektive verksamhetsplan. Aktiviteterna och målen i planen bör därmed anpassas till verksamheterna för att få effekt och resultat.

Vem omfattas av planen

Denna plan gäller för kulturnämnden. Inom kulturförvaltningen ska alla medarbetare och brukare ges lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning eller ålder. Såväl på arbetsplatserna som i mötet med verksamheterna i förvaltningen, ska alla kunna delta utifrån egna förutsättningar och våra brukare ska uppleva att vi speglar den omvärld som vi verkar i, där alla ska kunna känna igen sig.

Giltighetstid

Denna plan gäller för 2019.

Bakgrund

Göteborg ska vara en stad som genomsyras av frihet, öppenhet och respekt, där den enskildes fri- och rättigheter värnas. I Göteborg ska man både få tillhöra och tillföra. Målet för kulturförvaltningen är att jämställdhets- och jämlikhetsfrågorna ska genomsyra den dagliga verksamheten och för att det ska vara möjligt krävs en tydlig ansvarsfördelning.

Kulturnämnden ansvarar för att arbetet följer den inriktning och de mål som kommunfullmäktige fastställt i budget. Kulturnämnden beslutar om förvaltningens plan för lika rättigheter och möjligheter i samband med årsrapporten, samt får en uppföljning i samband med Uppföljningsrapport 2.

Kulturförvaltningens ledningsgrupp innefattar förvaltningsdirektör, sektorchefer samt avdelningschefer för förvaltningens övergripande stödfunktioner och har det övergripande ansvaret för förvaltningens jämställdhets- och jämlikhetsarbete och dessa ska ha kunskap inom området. Ledningen ska se till att aktiviteter och frågor som kan främja jämställdhets- och jämlikhetsarbetet initieras i förvaltningens verksamheter bland annat genom att beakta dem i verksamhetsplaner samt

¹ Diskrimineringslagen, SFS 2008:567

ansvara för att frågorna diskuteras på arbetsplatsträffar och i samverkansgrupper. Arbetet följs upp kontinuerligt och utvärderas vid årets slut.

Chefer ansvarar för att frågor om lika rättigheter och möjligheter blir ett naturligt inslag i verksamheten. Detta bland annat genom att integrera frågorna i planeringsarbete, verksamhetsplaner, arbetsmiljöarbete, utvecklingssamtal och arbetsplatsträffar samt se till att frågorna beaktas vid varje rekryteringsprocess.

HR-avdelningen har ansvar för att planen för lika rättigheter och möjligheter upprättas, förankras och följs upp samt att den revideras och utvärderas enligt tidsplan. HR-avdelningen ska stödja chefernas arbete genom att till exempel samordna förvaltningens övergripande aktiviteter såsom utbildningsinsatser och tillhandahålla informationsmaterial.

Referensgrupper skapas för att hämta in kunskap, kompetens och erfarenheter. Förvaltningen använder olika referensgrupper bestående av medarbetare, fackliga företrädare, chefer samt brukare vid planering och samordning av likabehandlingsinsatser och åtgärder. Detta arbetssätt bidrar till att skapa engagemang och delaktighet samt att sprida kunskap om jämställdhets- och jämlikhetsfrågorna i förvaltningens verksamheter.

Medarbetare oavsett befattning har ett ansvar att behandla kollegor, chefer och brukare på ett respektfullt sätt, samt att värna om en trygg och säker arbetsmiljö. Alla som upptäcker trakasserier, diskriminering eller kränkande särbehandling ska agera utifrån vad som är lämpligt i situationen. Fackliga parter kan representera medarbetaren i de fall då hen önskar. Arbetsgivaren, fackliga parter och skyddsombud ska föra dialog, samarbeta och samverka kring frågor som rör bland annat diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier.

Övergripande lagar som ligger till grund för arbetet gällande lika rättigheter och möjligheter på kulturförvaltningen är diskrimineringslagen samt den allmänna föreskriften organisatorisk och social arbetsmiljö.

Den allmänna föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö² gör en tydlig koppling mellan den psykosociala arbetsmiljön och kränkande särbehandling. Kränkande särbehandling är ett samlingsbegrepp som innefattar negativa beteenden som mobbning, trakasserier och social utstötning³. Definitionen av begreppet breddades när den allmänna föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö trädde i kraft, där en enstaka handling som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt kan klassificeras som kränkande särbehandling (jmf. Arbetsmiljöverket, 1993). Mobbning är en utvecklad form av kränkande särbehandling, där någon utsätts för systematiska kränkningar under en längre period och inte kan försvara sig. Om grunden till kränkande särbehandling är någon av diskrimineringsgrunderna handlar det om diskriminering.

Diskrimineringslagen⁴ har till ändamål att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. I januari 2017 trädde förändringar i diskrimineringslagen, kap 3 i kraft. Det tidigare kravet på att upprätta en likabehandlingsplan årligen har ersatts med ett generellt krav på aktiva åtgärder⁵ som ska dokumenteras årligen. Åtgärderna skall förebygga och förhindra diskriminering med avseende på

² Arbetsmiljöverket, 2015: AFS 2015:4

³ Arbetsmiljöverket, 2016: Vägledning till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4

⁴ Diskrimineringslagen, SFS 2008:567

⁵ 3 kap. 1 § Diskrimineringslagen, SFS 2008:567

samtliga diskrimineringsgrunder utifrån Arbetsförhållanden; Löner och anställningsvillkor; Rekrytering och befordran; Utbildning och övrig kompetensutveckling samt Möjligheten att förena förvärvsarbete med föräldraskap.

Forskning visar på en koppling mellan bristande psykosocial arbetsmiljö och kränkande särbehandling, den så kallade arbetsmiljöhypotesen⁶. Viktiga faktorer för att proaktivt arbeta mot negativa beteenden på arbetsplatsen är bland annat ledarskap, socialt klimat, arbetskrav, kontroll i arbete och rollförväntningar, områden som förvaltningen aktivt arbetar med. Kulturförvaltningen tolererar inte kränkande särbehandling eller diskriminering i någon form och alla medarbetare måste bidra och verka för att detta inte sker.

Arbete med jämställdhet och jämlikhet handlar också om att stärka mänskliga rättigheter och motverka diskriminering. Normkreativt tänkande och ett inkluderande förhållningssätt, både gentemot medarbetare och brukare, bidrar till att organisationen utvecklas på ett sätt som främjar det interkulturella perspektivet.

I kulturförvaltningen ska det vara en självklarhet att alla medarbetare har lika möjligheter till kompetensutveckling, löneutveckling och delaktighet. Internt ska också arbetet med en hälsosam arbetsmiljö för alla fokuseras på och prioriteras.

Koppling till andra styrande dokument

Utöver Diskrimineringslagen och den allmänna föreskriften OSA 2015:4 finns det inom Göteborgs stad flera styrdokument som ligger till grund för jämställdhets- och jämlikhetsarbetet i stadens verksamheter. Dessa är bland annat:

- Kommunfullmäktiges budget
- Jämställdhetspolicy inom Göteborgs Stad Medarbetar- och arbetsmiljöpolicy Göteborgs Stads kulturprogram
- Lönepolitik för Göteborgs Stad
- Samverkan Göteborg
- Göteborgs Stads förhållningssätt
 - Vi vet vårt uppdrag och vem vi är till för
 - Vi bryr oss
 - Vi arbetar tillsammans
 - Vi tänker nytt

Stödjande dokument

Kulturförvaltningen gör en kartläggning samt en nulägesanalys av eventuella risker och hinder dels genom att samla in information från medarbetarna, exempelvis genom medarbetarenkäten, dels genom förvaltningsövergripande analyser såsom löneanalys, JÄMIX samt annan personaluppföljning såsom sjukstatistik, ofrivilliga deltider samt föräldraledighet med mera. **Förvaltningens** verksamheter kartläggs och utvärderas bl.a. genom att mäta NKI (Nöjd Kund Index) samt genom analys av resursfördelning per kön, ålder samt etnisk bakgrund.

⁶ Blomberg, 2016; Leymann, 1996

Uppföljning av denna plan

Kulturförvaltningen följer årligen upp mål och åtgärder som är uppsatta i planen för lika rättigheter och möjligheter. Kulturnämnden får en uppföljning i samband med uppföljningsrapport 2. Arbetet med jämlikhet och jämställdhet är en del i avdelningarnas verksamhetsplaner, där uppföljning av de specifika målen sker i samband med löpande uppföljningsrapporter.

Planen

Kulturen för samman människor av olika ursprung och med olika bakgrund och bidrar till kunskap och förståelse. En tillgänglig kultur för alla göteborgare ökar förutsättningarna för delaktighet och förståelse, människor emellan. Kulturen ska kännetecknas av frihet, mångfald och kvalitet och kultur ska vara fri från diskriminering och osynliggörande. Vidare ska kultur fokusera på att stärka den sociala sammanhållningen, blottlägga och bearbeta konflikter samt bidra till förståelse och respekt för olikheter och motsättningar. I dagens samhälle, som bland annat, symboliseras av globalisering, digitalisering och migration, skapas möjligheter för utveckling. Men det ställer också krav på interkulturell kompetens för oss som arbetar i kulturförvaltningen. Forskning visar att heterogena arbetsgrupper berikar dialoger och bidrar med fler perspektiv, vilket kan leda till nya innovativa idéer och resultat. I kulturförvaltningen finns medarbetare och brukare från olika kulturer och subkulturer, människor som har olika språk, religion, sexuell läggning och fysiska och psykiska förutsättningar. Interkulturell kompetens innebär att vi som arbetar i kulturförvaltningen ska ha kunskap och medvetenhet om allas olikheter för att tillsammans kunna kommunicera, samverka och samarbeta.

Fokusområden för 2019 utgår ifrån den kartläggning och uppföljning som gjorts för 2018.

Förvaltningen har för kommande år valt att fokusera på följande övergripande utvecklingsområden i arbetet med lika rättigheter och möjligheter.

Jämlikt Göteborg

Kulturförvaltningen ska fortsätta arbeta för att skapa jämlika förutsättningar för alla göteborgare att ta del av och aktivt delta i Göteborgs kulturliv. Att öka tillgängligheten till kulturen är vår främsta prioritering och fokus ska ligga på barn, unga och äldre. Alla invånares mänskliga rättigheter ska bli tillgodosedda och förvaltningen ska arbeta aktivt för att tillgängliggöra kulturaktiviteter och kulturarenor för personer med fysisk, psykisk eller interkulturell funktionsnedsättning. Förvaltningen ska sträva efter en rättvis och jämlik resursfördelning samt bli medveten om hur resurserna används i verksamheterna, detta för att förhindra att någon, medarbetare som brukare, missgynnas. Förvaltningens arbete inom Jämlikt Göteborg målområde – Förutsättningar för arbete, ska struktureras, intensifieras och riktas främst till unga och personer som står långt från arbetsmarknaden.

Värdegrund

Alla medarbetare ska ha god kännedom om normkritiskt tänkande och interkulturell dialog samt dess betydelse för verksamheten och arbetsmiljön. Det interkulturella och inkluderande perspektivet innefattande emotionell och social tillgänglighet på arbetsplatsen ska även integreras i verksamhetsplaneringen. Samtliga anställda ska bemöta varandra, och förvaltningens brukare, med vänlighet, respekt, öppenhet och professionalitet. Inom förvaltningen ska vi tillsammans arbeta för att skapa ett hälsofrämjande arbetsklimat för samtliga anställda – vi är varandras arbetsmiljö. Vår interna arbetsmiljö för medarbetare som definierar sig som ”annat” och inte som kvinnor och män (utifrån

medarbetarenkäten) bör förbättras. Kränkande särbehandling, diskriminering eller trakasserier får inte förekomma.

Utöver ovan nämnda fokusområden arbetar förvaltningen löpande med uppföljning samt vidtar åtgärder och aktiviteter gällande mål, inriktningar och uppdrag som anges i lagstiftning samt i kommunfullmäktiges budget.

Aktivitetsplan 2019

Jämlikt Göteborg			
Aktivitet	Perspektiv	Tidsplan	Ansvar
Förvaltningen ska bidra till Jämlikt Göteborgs målområde – Förutsättningar för arbete, genom ”Sysselsättningsprojektet” som innebär att kulturförvaltningen ska skapa möjligheter till arbete för personer som står långt ifrån arbetsmarknaden. Varje sektor ska erbjuda minst tre arbetsmarknadspolitiska åtgärder, arbetsträning eller praktikplatser, riktade mot unga, utrikes födda och personer med funktionsnedsättning. Projektplan framtagen under 2018 skall implementeras och projektet intensifieras.	Medarbetare	2019	Chefer och HR-avdelningen
Förvaltningen ska vara delaktig i de utvalda målområden som pekas i programmet Jämlikt Göteborg, bl.a. mobiliseringen ”Staden där vi läser för våra barn”	Brukare och medarbetare	2019	Chefer och HR-avdelningen
Förvaltningens metod för jämställdhetssäkring och jämställdhetsintegrering ska implementeras i minst en verksamhetsdel eller process.	Verksamhet	2019	Chefer och HR-avdelningen

Värdegrund			
Aktivitet	Aktivitet	Aktivitet	Aktivitet
Arbetsförhållande			
Plan för lika rättigheter och möjligheter, inklusive rutin och beredskapsplan för hantering av kränkande särbehandling och trakasserier ska integreras i verksamhetsplanering och göras känd i samtliga verksamheter på arbetsplatsträffar så att de organisatoriska, strukturella och sociala förutsättningarna minimerar riskerna för uppkomst av bland annat kränkande särbehandling och diskriminering.	Verksamhet och Medarbetare	Löpande	Respektive chef och HR-avdelningen
Jämlikhetssäkra den fysiska och organisatoriska och sociala arbetsmiljön genom en kartläggning av arbetsplatsens tillgänglighet.	Verksamhet	2019	HR-avdelningen sammankallar en referensgrupp
Förvaltningen ska aktivt arbeta med att skapa förutsättningar för organisatorisk rättvisa i organisationen som helhet. Särskilt fokus kring tillkommande verksamheter och förvaltningens nya organisation.	Medarbetare	2019	Avdelnings- och sektorschef med hjälp av HR-avdelningen
Förbättra introduktionen för nyanställda, med särskilt fokus på chefsstöd. Uppföljning av introduktionsmall, implementerad 2018. Planen ska användas och följas upp vid varje nyanställning.	Medarbetare	2019	HR-avdelningen med input från chefer och medarbetare
Löner och anställningsvillkor			
Förvaltningen ska sträva efter att utannonserade tjänster ska vara heltid.	Medarbetare	Löpande	Chef HR-avdelningen
Förankra plan för lika rättigheter och möjligheter som en naturlig del i introduktion av nyanställda genom att lyfta löner och anställningsvillkor, medarbetares rättigheter och skyldigheter och handlingsplan för kränkande särbehandling och diskriminering.	Medarbetare	löpande	Chefer
Löneanalys/lönekartläggning ska ske i samband med lönerrevision för att säkerställa att aktiva åtgärder vidtas för att nå jämställda och konkurrenskraftiga löner samt förebygga eventuella osakliga löneskillnader.	Medarbetare	2019	HR-avdelningen

Rekrytering och befordran			
Arbete med att jämlikhetssäkra rekryteringsprocessen ska fortsätta. Särskilt fokus skall ligga på att normkritiskt se över annonser och kravprofiler.	Verksamhet och medarbetare	2019	HR- avdelningen
Förvaltningen lanserar och implementerar "Guide för karriärvägar" som beskriver medarbetares möjligheter - karriärvägar inom förvaltningen och Göteborgs stad.	Medarbetare	2019	HR-avdelningen
Utbildning och övrig kompetensutveckling			
Utveckling av samverkan i linje med genomförda utbildningsinsatser, genomförda 2018 som syftade till att skapa mer robusta samarbetskulturer och motverka kränkande särbehandling. Detta ska göras genom fortsatta förvaltningsövergripande utbildningsinsatser samt att förstärka, definiera och implementera begreppen "medarbetarskap", "ledarskap" och "medledarskap" på arbetsplatsträffar.	Medarbetare	2019	Respektive chef
"Verktygslådan" med exempel på övningar och diskussionsunderlag relaterade till bemötande, likabehandling, kränkande särbehandling och diskriminering som chefer kan använda på APT ska förbättras och utvecklas och lanseras i samband med kommunikationsmaterial av plan för lika rättigheter och möjligheter.	Verksamhet och medarbetare	Löpande	HR- avdelningen
Åtgärder som gäller ledarskapsutveckling ska syfta till förbättring av chefernas förutsättningar och möjligheter att bedriva ett kommunikativt, jämställt, jämlikt och mångfaldsfokuserat ledarskap.	Medarbetare	2019	HR- avdelningen
Förvärvsarbete och föräldraskap			
Utvärdering om det strukturerade arbetssättet inför föräldraledighet har bidragit till upplevelsen av att arbete och föräldraskap kan kombineras.	Medarbetare	2019	Chef
Skapa arbetsstrukturer och förutsättningar för föräldrar och partiellt frånvarande medarbetare att ta del av information.	Verksamhet	2019	Respektive chef

Rutin vid kränkande särbehandling och diskriminering

Arbetsgivarens skyldigheter

Arbetsgivaren ska förebygga och främja arbetet för att motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning eller ålder⁷. Arbetsgivaren har även en skyldighet att utforma rutiner för att säkerställa att de organisatoriska och sociala arbetsmiljöförhållandena, inkluderande personligt bemötande, arbetssituation och arbetsorganisation, blir så bra som möjligt och på så vis också motverka ohälsa och olycksfall i arbetet. Arbetsgivaren ska också vidta åtgärder för att motverka förhållanden som kan ge upphov till kränkande särbehandling⁸.

Diskriminering

Diskriminering är när någon missgynnas eller kränks som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. I lagen ges följande definitioner på olika typer utav diskriminering⁹.

Direkt diskriminering: Att en enskild person missgynnas genom att behandlas sämre än en annan person i jämförbar situation på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Indirekt diskriminering: Att en enskild person missgynnas genom användning av bestämmelser, kriterier eller förhållningssätt som är skenbart neutrala men som i praktiken särskilt missgynnar personer på grund av visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder. Undantag görs då bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte vid exempelvis positiv särbehandling.

Instruktioner att diskriminera: Att ge order eller instruktioner till någon att diskriminera en tredje part genom direkt eller indirekt diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier.

Bristande tillgänglighet: Bristande tillgänglighet inom arbetslivet är när en person med funktionsnedsättning missgynnas genom att en arbetsgivare inte vidtar skäligen tillgänglighetsåtgärder för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning.

Trakasserier: Ett uppträdande som kränker någon annans värdighet på grund av dennes kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Trakasserier kan visa sig genom exempelvis förlöjligande generaliseringar, ignorering av en person, att någon förtalas och/eller nedsvärtas eller genom humoristiska nedsättande kommentarer.

Sexuella trakasserier: Ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Det kan exempelvis innefatta oönskade beröringar, kränkande skämt, förslag, blickar och bilder som är sexuellt anspelande och kränkande eller olämpliga kommentarer och anspelningar på utseende eller klädsel.

Det är den som är utsatt som avgör vad som är kränkande. Alla människor är olika och har därmed olika gränser för vad som är välkomna handlingar eller inte. Beteendet måste inte upprepas för att definieras som sexuella trakasserier.

⁷ Diskrimineringslagen, SFS 2008:567 kap 3 §1

⁸ AFS OSA 2015:4

⁹ Diskrimineringslagen, SFS 2008:567 kap 1 §4

Kränkande särbehandling

Kulturförvaltningen tolererar inte kränkande särbehandling¹⁰ eller diskriminering i någon form och alla är skyldiga att verka för att detta inte sker. Diskrimineringslagen gäller och är tvingande.

Kränkande särbehandling i form av olika klandervärda beteenden kan utföras av arbetstagare såväl som av arbetsgivaren personligen eller av dennes representanter. Kränkande särbehandling är ett samlingsbegrepp som innefattar negativa beteenden såsom mobbning, trakasserier och social utstötning.

Några exempel på kränkande särbehandling är:

- medvetet undanhållande av arbetsrelaterad information eller lämnande av felaktig sådan
- medvetet saboterande eller försvårande av arbetets utförande
- uppenbart förolämpande utfrysning, åsidosättande behandling, negligeringar av arbetstagaren

För tydlighetens skull bör nämnas att tillfälliga meningsmotsättningar, konflikter och problem i samarbetsrelationer i de flesta fall hanteras enligt lämplig metod för grupputveckling och konflikthantering.

Kränkande särbehandling föreligger först när personkonflikter förlorar sin prägel av ömsesidighet och när respekt för människors rätt till personlig integritet glider över till icke etiska handlingar av sådant slag som nämnts här ovan samt när detta på ett riskfyllt sätt drabbar enskilda arbetstagare.

Missgynnande av föräldralediga är förbjudet

En arbetstagare eller arbetssökande som är, ska vara eller har varit föräldraledig är skyddad mot missgynnande från arbetsgivaren. Ett missgynnande är en behandling som medför en skada eller nackdel. Det kan handla om att komma i ett sämre läge eller gå miste om en förbättring, eller en förmån.

Skyddet mot missgynnande gäller när en person är föräldraledig enligt bestämmelserna i föräldraledighetslagen. Det omfattar även tillfällig föräldraledighet för vård av sjukt barn (så kallad VAB). Skyddet gäller oavsett hur lång eller kort föräldraledigheten är. Det spelar heller ingen roll om man är föräldraledig på hel- eller deltid¹¹.

Jämställdhet

Göteborgs Stad har en kommunövergripande jämställdhetspolicy som gäller för alla förvaltningar och bolag i staden. Policyn understryker vikten av att alla medarbetare och brukare ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet. Jämställdhet ska vara integrerat i stadens övergripande styrsystem och varje verksamhet ska beakta jämställdhetsfrågor vid sin planering. Både Göteborgs Stad och tillika kulturförvaltningen är övertygade om att jämställdhet är en viktig fråga för att behålla och främja en god arbetsmiljö. Rekrytering, utvecklingsmöjligheter, föräldraledighet samt lön och förmåner ska inte vara beroende av kön¹².

¹⁰ AFS 2015:4, AFS 1993:17

¹¹ Föräldraledighetslagen 1995:584 §16, Diskrimineringslagen 2008:567 §5

¹² Jämställdhetspolicy för Göteborgs Stad

Beredskapsplan vid kränkande särbehandling och trakasserier

Om du som medarbetare blir utsatt för eller får kännedom om att kränkande särbehandling eller trakasserier förekommer ska följande rutin tillämpas:

- Ett nej är alltid ett nej! Det är viktigt att säga ifrån.
- Vid allvarliga fall behöver inte du som kränks säga ifrån för att handlingen ska räknas som kränkande särbehandling eller trakasseri.
- Om du känner dig utsatt ska du tala med någon du har förtroende för. Du ska inte behöva vara ensam. De som ska ha kompetens och möjlighet att ta emot sådan information är bland andra:
 - Din närmsta chef, chefens chef eller HR- chef
 - HR- specialist
 - Skyddsombud
- Beskriv situationen så utförligt som möjligt muntligt eller skriftligt. Du kan också göra en skriftlig arbetsskadeanmälan eller rapportera händelsen som tillbud tillsammans med din chef, skyddsombud eller facklig representant. Även polisanmälan kan bli aktuell.
- Om du vill kan du be ett skyddsombud eller fackligt ombud vara med när du beskriver händelsen för arbetsgivaren (muntligt eller skriftligt).

Din upplevelse av situationen är den som är sann för dig.

- Arbetsgivarrepresentanten som tar emot en anmälan ska:
- Dokumentera anmälan skriftligt och i första hand lämna den till HR- chefen (anmälan kan lämnas till annan lämplig arbetsgivarrepresentant om det är nödvändigt).
- Agera så att den oönskade handlingen genast upphör.
- Informera den utsatte om vad som händer härnäst och vilka steg som arbetsgivaren kommer vidta samt vilka som kommer informeras om händelsen.
- Inta en objektiv ställning till problemet.
- Undersök om händelsen bör polisanmäla och i så fall ta kontakt med jurist inom staden för handledning.
- Iaktta stor försiktighet avseende den sociala arbetsmiljön på arbetsplatsen, så att situationen inte förvärras och/eller att den sociala arbetsmiljön inte skadas.
- Se till att professionellt stöd ges (exempelvis av företagshälsovård eller HR-avdelning) till den utsatte och informera om att hen även kan vända sig till facklig representant.

Beslutet att inleda en utredning fattas oftast av HR-chef, i vissa fall kan utredningsarbetet initieras av annan part. Utredningen som sådan ska göras av en utomstående och oberoende funktion (exempelvis konsult eller företagshälsovård) som har tillräcklig kompetens och möjlighet att agera opartiskt samt ha de berördas förtroende. Utredningen ska alltid bedrivas på ett sakligt, objektivt och rättssäkert sätt samt bedrivas skyndsamt och med iakttagande av stor diskretion. Arbetsgivaren ska, inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet, utreda orsakerna och uppkomsten av ohälsa, olycksfall eller allvarligt tillbud så att dessa i fortsättningen kan förebyggas.

Vad som händer under utredningen och vilka åtgärder som behöver vidtas för att undvika liknande händelser igen skiljer sig från fall till fall. Om utredningen visar att det förekommit kränkande särbehandling, mobbning och/eller trakasserier kan en åtgärd exempelvis vara av disciplinär karaktär.

Den utsatte får alltid veta om en åtgärd kommer att vidtas av arbetsgivaren eller inte, dock aldrig vilken typ av åtgärd. Ifall en lösning inte kan nås kan ärendet komma att drivas i domstol.

Om en arbetsgivarrepresentant diskriminerar, trakasserar eller inte fullgör sin utredningsplikt kan påföljden bli diskrimineringsersättning som betalas av arbetsgivaren¹³.

Om kränkande särbehandlingen eller trakasserierna inte upphör bör den utsatte påtala detta omgående för arbetsgivaren. Även vid dessa tillfällen kan hen söka stöd hos skyddsombud, fackligt ombud, chef eller HR.

Vid fall då brukare diskriminerar och/eller trakasserar en anställd inom kulturförvaltningen bör ärendet hanteras ihop med närmsta chef som en arbetsskadeanmälan eller tillbud. Därefter görs åtgärder i enlighet med fastställd process, här hänvisas medarbetaren även till plan för hot och våld för vidare läsning.

¹³ Diskrimineringslagen, SFS 2008:567 5 kap 1 §

Bilaga 1

Definitioner diskrimineringsgrunder utifrån Diskrimineringslagen

Kön

Med kön avses det juridiska kön som registrerats för en person vid födseln eller det kön som senare fastställts för henne eller honom. Även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön.

Könsöverskridande identitet eller uttryck

Med könsöverskridande identitet eller uttryck avses att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.

Etnisk tillhörighet

Med etnisk tillhörighet menas: nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Det är upp till var och en att definiera och bestämma sin etniska tillhörighet. Det är också möjligt att ha flera tillhörigheter.

Religion eller annan trosuppfattning

Med religion avses, förutom de stora världsreligionerna, även trosuppfattning såsom ateism och agnosticism. Lagen omfattar uttryck och handlingar som ingår i ens religion eller trosuppfattning, såsom klädsel, bön, kost och så vidare. Filosofiska, etiska och ideologiska trosuppfattningar och övertygelser omfattas inte av bestämmelsen.

Funktionsnedsättning

Med funktionsnedsättning menas varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till en följd av skada eller sjukdom som fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå. Graden av funktionsnedsättning har ingen betydelse för lagens skydd mot diskriminering.

Sexuell läggning

Med sexuell läggning avses i lagen homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning. På kulturförvaltningen är det inte heller tillåtet att diskriminera någon på grund av exempelvis sexuella preferenser.

Ålder

Föreställningar om ålderns betydelser får inte utgöra ett hinder i arbetslivet. Med ålder avses uppnådd levnadslängd.

Bilaga 2

Definitioner av tillgänglighetsbegrepp, brukarperspektiv¹⁴

Fysisk tillgänglighet

Ger vi alla besökare möjlighet att komma till, in och runt i byggnaderna?

Sensorisk tillgänglighet

Är vårt innehåll anpassat för olika funktionsvariationer och inlärningspreferenser: syn, hörsel, känsel?

Intellektuell tillgänglighet

Behöver besökaren förkunskaper eller högre utbildning? Kan besökare med inlärnings svårigheter ta del av vår verksamhet?

Ekonomisk tillgänglighet

Har besökaren råd med entréavgift och andra kostnader?

Emotionell tillgänglighet

Är vår verksamhet välkomnande för nya besökare? Har personalen en öppen attityd till mångfald och olika behov?

Delaktighetsstyrd tillgänglighet

Konsulterar verksamheten sina målgrupper? Är besökare medskapare i verksamheten?

Informationsstyrd tillgänglighet

Är vår kommunikation anpassad till olika kanaler och behov av information?

Kulturell tillgänglighet

Speglar våra samlingar, utställningar, program etc. historia/kulturarv erfarenheter, intressen och behov hos ALLA göteborgare.

¹⁴ Diskrimineringslagen SFS 2008:567

Bilaga 3

Definitioner av tillgänglighetsbegrepp, internt perspektiv¹⁵

Som en del av de mänskliga rättigheterna ska arbetslivet vara tillgängligt för alla. Medarbetare med permanenta eller tillfälliga funktionsnedsättningar ska ha möjlighet att delta i arbetslivet på lika villkor och utifrån egna förutsättningar. Genom att göra verksamheten tillgänglig ger vi också förutsättningarna för att inte diskriminera eller kränka någon.

Tillgängliga arbetsförhållanden

Arbetstid

Ges medarbetarna möjlighet till återhämtning och vila? Tillämpas flextid för att låta medarbetaren själv regleras sin arbetstid inom vissa ramar? Finns det möjlighet att förena arbetet med föräldraskap?

Arbetsuppgifter

Ges alla medarbetare lika möjlighet att utföra sitt arbete professionellt? Är arbetsuppgifterna anpassade till befattningens ansvar och befogenheter?

Arbetsbelastning

Står arbetsbelastningen i rimlig proportion till befattningens krav, ansvar och befogenheter?

Organisatorisk och strukturell tillgänglighet

Är organisationen och organisationsstrukturen utformad så att den inte ger upphov till strukturella kränkningar?

Arbetsledning

Är chef- och ledarskapet tydligt och välkänt för alla medarbetare? Har cheferna möjlighet att bedriva ett likvärdigt chef- och ledarskap mot sina medarbetare?

Delaktighetsstyrd tillgänglighet

Hur är mötesstrukturen upplagd; ger mötet möjlighet att låta alla som deltar komma till tals? Ges medarbetare möjlighet att vara delaktig i verksamheten på lika villkor?

Informationsstyrd tillgänglighet

Hur tillhandahålls information till medarbetarna? Är informationen anpassad till målgruppen och finns den tillgänglig på rätt sätt för alla som bör få ta del av den?

Social och emotionell tillgänglighet

Är den sociala arbetsmiljön inkluderande och till för alla medarbetare? Tillåts, kan och inbjuds alla att vara med på sociala aktiviteter som rör arbetsgruppen och är direkt kopplat till arbetet? Hur och på vilket sätt ger vi feedback till varandra? Har vi en inkluderande och positiv attityd gentemot varandra? Tar vi vara på varandras olikheter och ser mångfald som något berikande?

¹⁵ Definitioner framarbetade av förvaltningens ledningsgrupp 2014-04-09

Fysisk tillgänglighet

Ger vi alla medarbetare möjlighet att komma till, in, ut och runt i byggnaderna? Är arbetsplatserna/arbetsrummen utformade så att tillgängligheten möjliggörs för alla medarbetare? Ledstänger i trapphuset? Hiss? Punktskrift? Finns möjlighet till mikrofon/hörsnäckor i konferens- och mötesrum? Har våra lokaler bra ljud-, ljus- och ventilationsförhållanden? Tas det hänsyn till allergier eller liknande hos medarbetarna?

Kognitiv tillgänglighet

Är exempelvis utbildning, möten, instruktioner och föreläsningar anpassade efter alla medarbetares kognitiva förmåga och förmåga till inläring?

Avgifter och priser samt principer för prissättning

Avgifter beslutade av kommunfullmäktige

Kulturnämndens avgifter och beslutsordning, redan beslutade av kommunfullmäktige 2018-09-13 § 14

Avgift		Beslutsnivå och uppräkningsnivå		
Nr	Entréavgifter	Beslutsnivå	Delegation	Nivå och uppräkningsnivå
1	Entréavgift museer	KF	Nej	Årsbiljett 100 kr. Engångsbiljett 60 kr. Ingen uppräkningsnivå.
2	Entréavgift konsthall	KF	Nej	Avgiftsfritt
3	Subventionerad eller fri entréavgift för särskilda besöksgrupper	KF	Nej	Avgiftsfritt
Uthyrning av instrument				
4	Subventionerad eller fri hyra av instrument för elever inom kulturskolan	KF	Nej	Avgiftsfritt 2 år
5	Subventionerad hyra av instrument för elever inom kulturskolan efter två år	KF	Nej	350 kr/termin. Uppräkningsnivå med KPI sker var tredje år, avrundning närmsta tiokrona. Nästa uppräkningsnivå sker i samband med budget 2022.
6	Förseningsavgift uthyrning av instrument	KF	KN	Avgift för påbörjad termin
7	Avgift för förkommet instrument	KF	KN	Schablonvärde
Museilektioner				
8	Avgift för museilektion för förskolor och skolor inom Göteborgs stad	KF	KN	Avgiftsfritt
9	Avgift för museilektion för förskolor och skolor utanför Göteborgs stad	KF	KN	450 kr/45–60 min. Uppräkningsnivå med KPI sker var tredje år, avrundning närmsta tiokrona. Nästa uppräkningsnivå sker i samband med budget 2022.
Biblioteksavgifter				
10	Förseningsavgift vid lån av medier	KF	KN	3 kr/dag. Ingen uppräkningsnivå
11	Avgift för förekomna medier	KF	KN	Schablonvärde

Förkortningar – **KF**: Kommunfullmäktige, **KN**: Kulturnämnden, **FD**: Förvaltningsdirektör, **SEC**: Sektorschef, **AvdC**: Avdelningschef inom sektor, **EnhetsC**: Enhetschef.

Kulturnämndens övriga avgifter¹

	Avgift	Beslutsnivå	Delegation/ vidaredelegation	Avgiftsnivå	Kommentar
Nr	Avsteg från avgifter²				
12	Tillfälliga fria entréavgifter	KN	FD/SEC	-	Anmäls till nämnden.
13	Tillfälliga förhöjda entréavgifter	KN	FD	-	Anmäls till nämnden.
14	Befrielse från förseningsavgift vid uthyrning av instrument	KN	FD/SEC	-	Befrielse från förseningsavgift baseras på tekniskt fel, handhavandefel eller akut olycksfall. Anmäls till nämnden.
15	Befrielse från förseningsavgift vid medieutlån på biblioteken	KN	-	-	Princip för när befrielse från förseningsavgift ska verkställas tas fram i samband med överföringen av stadsdelsbiblioteken till kulturnämnden.
	Kulturpunkten				
16	Medlemsavgift Kulturpunkten	KN	<i>Nej</i>	3000 kr	Ingen uppräknings. Ses över och behandlas av nämnden var tredje år. Nästa översyn sker i samband med budget 2022.
	Upphängning av konst				
17	Avgift för upphängning av konst (Gbg konst)	KN	<i>Nej</i>	500 kr 700 kr 900 kr	Nivåerna (300,500,700) har inte räknats upp sedan 2002–2003, föreslagna priser i budget 2019 har därför räknats upp baserat på KPI.
	Skolbio				
18	Skolbioavgift	KN	<i>Nej</i>	20 kr/elev oförändrat	Denna avgift bör, i likhet med avgift för museilektion, fastställas av kommunfullmäktige vid nästa revidering av kulturnämndens avgifter.

¹ Samtliga avgifter räknas upp med konsumentprisindex (KPI) var tredje år om inte annat anges. Avrundning görs till närmsta tiokrona. Nästa uppräknings sker i samband med budget 2022.

² Avstegen gäller entréavgift (nr 1) och förseningsavgift (nr 6 och 10) beslutade av kommunfullmäktige enligt sida 2 i denna bilaga.

Priser och principer för prissättning³

Nr	Pris	Prisnivå	Kommentar
Visningar och externa föreläsningar			
19	Visning universitet, högskola, folkhögskola, studieförbund samt övriga vuxengrupper.	Priset är 600 kr/timme, oavsett om det är en genomförandetimme eller förberedsetimme. Det är det totala antalet timmar som faktureras. Priset avser självkostnad. Undantag när särskilt samarbets- eller samverkansavtal upprättats med staden eller förvaltningen, då visning kan ges kostnadsfritt. Vid visningar som kräver specialistkompetens inom förvaltningen gäller istället marknadspris om 850 kr/tim.	Ex. 1 visning utgör 1 timme publik visning + 1 timme förberedelse = 1200 kr. Pristillägg på kvällar, helger eller utanför ordinarie öppettider samt för visning på andra språk än svenska. Marknadspris används vid visningar som kräver specialistkompetens och som kan konkurrera med andra på marknaden.
20	Externa föreläsningar och undervisning inom högskola och universitet	Priset är 600 kr/timme, oavsett om det är en genomförandetimme eller förberedsetimme. Det är det totala antalet timmar som faktureras. Priset avser självkostnad. Undantag när särskilt samarbets- eller samverkansavtal upprättats med staden eller förvaltningen, då externa föreläsningar kan ges kostnadsfritt. Vid föreläsningar som kräver specialistkompetens inom förvaltningen gäller istället marknadspris om 850 kr/tim.	Ex. 1 föreläsning utgör 1 timme föreläsning + 1 timme förberedelse = 1200 kr. Pristillägg på kvällar, helger eller utanför ordinarie öppettider samt på andra språk än svenska. Marknadspris används vid föreläsningar som kräver specialistkompetens och som kan konkurrera med andra på marknaden.
Specialistuppdrag			
21	Specialistuppdrag efter beställning/överenskommelse gällande arkeologiska utgrävningar, kulturmiljöutredningar och kulturkonsekvensanalyser inom stadsutveckling.	Priset är 850 kr/tim. Antal timmar fastställs utifrån uppdragets omfattning och tidsåtgång.	Marknadspris används eftersom uppdragen kräver specialistkompetens och konkurrerar med andra aktörer på marknaden.

³ Samtliga priser räknas upp med konsumentprisindex (KPI) var tredje år om inte annat anges. Avrundning görs till närmsta tiokrona. Nästa uppräknings sker i samband med budget 2022.

Nr	Pris	Prisnivå		Kommentar
22	Uthyrning av konferenslokal⁴⁵	Heldag 8–17	Halvdag/kväll	
	Auditoriet, Röhsska museet	22 000 kr	15 000 kr	
	Studion, Röhsska museet	15 000 kr	7 500 kr	
	Wallenstamssalen, Stadsmuseet	22 000 kr	17 600 kr	
	S.A. Hedlund, Stadsmuseet	9 200 kr	7 360 kr	
	Olga Dahl, Stadsmuseet	6 900 kr	5 520 kr	
	Foajén, Stadsmuseet	11 500 kr	-	
	Bäcksins Källare, Stadsmuseet	11 500 kr	-	
	Hörsal, Stadsbiblioteket	8 400 kr	5 250 kr	
	Konferensrum, Stadsbiblioteket	Timpris om 370 kr/timme ⁶ .		
23	Kopiering och utskrifter⁷	A4	A3	
	Kopiering svartvitt	2 kr	4 kr	
	Kopiering färg	5 kr	10 kr	
	Utskrift svartvitt	2 kr	-	De tre första sidorna är kostnadsfria
	Utskrift färg	5 kr	-	

⁴ Pristillägg på kvällar, helger eller utanför ordinarie öppettider samt för extra person, tekniker eller vakt.

⁵ Under 2019 kommer en översyn av förvaltningens priser på konferenslokaler att genomföras för att eftersträva en enhetlighet inom förvaltningen samt en balans mellan självkostnadsprincip enligt kommunallagens 2 kap 6 § och förbud mot konkurrens på marknaden enligt konkurrenslagens 3 kap 27 §.

⁶ Priset är indexuppräknat för 2019.

⁷ Vid allmänna handlingar gäller istället Göteborgs Stads taxa för kopior, utskrifter och avskrifter av allmänna handlingar, beslutad i KF 2018-06-07 § 22.

Nr	Principer för övriga priser	Verkställande	Princip	Kommentar
24	Varor för försäljning i butik	EnhetsC	Pris per vara sätts utifrån inköpspris + OH-kostnader knutna till verksamheten och utifrån marknadspris. Prissättningen verkställs av enhetschef.	I de fall varan finns för försäljning på marknaden, ska kulturförvaltningen sätta marknadspris.
25	Materialkostnader i samband med workshops, pedagogiska program mm.	EnhetsC	Pris fastställs utifrån självkostnad av enhetschef.	
26	Biljettpris för scenkonstföreställningar, Stora teatern	AvdC	Princip för prissättning för egna produktioner är: direkta kostnader per föreställning + OH-kostnader knutna till verksamheten. Biljettpriset tar även hänsyn till marknaden.	Detta gäller ej lokaluthyrning. Självkostnad är utgångspunkt för det totala scenkonstutbudet på Stora Teatern.
27	Pris för att tillgängliggöra museernas samlingar, t.ex. bildframställning, fotografering av föremål, utlån av konst/föremål till utställningar	SEC	Självkostnad är utgångspunkt för prissättningen. Hänsyn tas till museilagens krav på samverkan och tillgängliggörande av samlingar (SFS 2017:563 11-12 §§).	

Nr	Utgående pris 2019	Nuvarande pris	Ekonomiska konsekvenser
28	Toalettpris Stadsbiblioteket	Förvaltningen har för avsikt att från och med december 2018 ta bort nuvarande toalettpris om 5 kr/dag på prov under en period, då kontanthanteringens inneburit arbetsmiljöproblem för personal.	Minskad intäkt om 200 tkr och ökade kostnader för städ om ca 100 tkr.

Mål- och inriktningsdokument 2019

Kulturnämnden

Bilaga 7



Innehåll

INLEDNING	1
KULTUR	2
JÄMLIKHET	5
TRYGGHET	5
MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER OCH JÄMSTÄLLDHET	6
DEMOKRATI	7
ÄLDRE	8
MILJÖ, KLIMAT OCH STADSUTVECKLING	8
ARBETSMARKNAD	9
NÄRINGSLIV	10
TURISM OCH EVENEMANG	11
PERSONAL	11
EKONOMI, INKÖP OCH UPPHANDLING	12

Inledning

En jämlik och hållbar i fyra dimensioner

Göteborgarnas behov är ledstjärnan för utvecklingen av kulturen och dess verksamheter. Funktionerna inom kulturförvaltningen ska primärt arbeta för att tillgodose invånarnas behov och intressen i en stad präglad av mångfald, samt influera och influeras av omvärlden. Kulturförvaltningen ska också stödja konstens egenvärde och främja konstnärers fria ställning. Kulturförvaltningens arbete ska utgå från hållbarhet i fyra dimensioner; social, ekologisk, kulturell och ekonomisk, där särskilt fokus riktas mot barn, unga och äldre. Ett ”hela staden-perspektiv” ska råda inom hela förvaltningens organisation.

Mål- och inriktningsdokument 2019

Den av kommunfullmäktige beslutade budgeten för Göteborgs stad för 2019 utgör grunden för kulturnämndens mål och inriktningar. Mål- och inriktningsdokumentet är ett komplement till kommunfullmäktiges budgetbeslut. Därtill ska kommunfullmäktiges beslutade planer, program, riktlinjer, policy- och strategidokument följas och genomföras. Framför allt är Göteborgs stads kulturprogram, antaget av kommunfullmäktige, ett viktigt styrdokument för kulturförvaltningen.

I föreliggande dokument ligger fokus enbart på de mål och uppdrag som är relevanta för kulturnämnden. Efter varje mål anges om det är särskilt prioriterat eller om kulturnämnden enbart ska bidra till måloffyllelse.

Uppföljning och rapportering

För att stärka kulturnämndens arbete och den politiska styrningen bör rapporteringen utvecklas i en mer analytisk riktning där verkan och effekter av satsningar och verksamheter utvärderas i större utsträckning. Förutom viktiga mätresultat ska rapporteringen innehålla analyser, slutsatser och kommentarer som förklarar resultaten och vad det betyder för den egna verksamheten och Göteborgs stad som helhet.

Extra vikt i rapporteringen ska ligga på det av kommunfullmäktige beslutade processägarskap som kulturnämnden tilldelas. Kulturnämnden ska få en kontinuerlig analys och uppföljning. Den administrativa bördan bör minska och fokus i uppföljningen ska ligga på relevans och invånarnas behov. Ett normkritiskt och intersektionellt arbetssätt och analys ska genomsyra alla verksamheter.

Den filosofi som präglat offentlig sektor under de senaste decennierna med New Public Management har lett till kortsiktighet och en övertro på kvantifieringens effektivitet. Detta har varit särskilt tydligt inom kulturen – ett område som präglas av analys, reflektion och helhetstänkande. Det är viktigt att kulturförvaltningen arbetar utifrån tillit och tillitsbaserad styrning

Kultur

Analys

En jämlikhetssträvande och inkluderande kulturpolitik stad är grunden för vårt uppdrag. Ett jämlikt Göteborg bygger på en bred och generell tillgång till kultur. Kulturen måste bli jämlik och tillgänglig för alla, för att garantera stadens invånare kulturell välfärd. Vi ska stödja kulturlivet och ge konstnärer inom alla konstarter reella möjligheter att utvecklas och att möta sin publik samt stimulera till eget kulturskapande och kulturell delaktighet.

Konst och kultur är ett sätt att närma sig svåra frågor och bearbeta dem. De är en källa till och redskap för samhällsförändring som skapar sammanhållning och bygger broar mellan människor.

Ökad tillgänglighet till kultur är kulturnämndens främsta prioritering. Alla göteborgare ska ha rätt och reell möjlighet att ta del av kulturen som konsument och kulturskapare. Det är en fråga om rättvisa och jämlikhet. Implementeringen av kulturprogrammets handlingsplaner är särskilt prioriterat vilket kräver en samverkan mellan olika förvaltningar och bolag.

Rätten att utöva och uppleva kultur i sin närmiljö är viktig. Det ställer krav på en god lokal infrastruktur samt en aktivt uppsökande verksamhet från stadens kulturinstitutioner och det fria kulturlivet. Den kreativitet som växer i det spontana kulturutövandet ska stimuleras, vilket bland annat kan göras genom ökad samverkan mellan kulturinstitutionerna och det fria kulturlivet.

Såväl kulturinstitutionerna, biblioteken som stadsdelarnas kulturhus utgör kraftcentra i stadens kulturliv. Fler kulturstråk behöver konkretiseras samtidigt som små lösningar och kulturinslag är viktiga för att bredda och förnya utbudet.

Samarbetet mellan kulturinstitutionerna och stadens skolor är viktigt i arbetet med att öka tillgängligheten till kultur. Den pedagogiska verksamheten vid stadens kulturinstitutioner samt inriktningen mot barn och unga inom scenkonst och bibliotek ska vidareutvecklas. Det är i dessa verksamheter som många kommer i kontakt med konst och kultur för första gången. Beträffande stadens biblioteksinfrastruktur ska kulturförvaltningen verka för en utbyggnad i enlighet med biblioteksplanen.

Det finns en hård konkurrens mellan kulturföreningar som söker stöd av staden. Det är viktigt att kulturförvaltningen aktivt sprider information och kunskap om hur konstutövare kan göra för att söka kulturstöd, inte minst för att nå ut till fler grupper. En närliggande fråga är det strukturella problemet som uppstått i och med att kulturstödet inte utvecklats i samma takt som hyressättningen av stadens lokaler. Därtill är det viktigt att kulturförvaltningen är delaktig i arbetet med de nya villkoren gällande föreningsbidragen.

Det finns ett utvecklingsarbete att bedriva gällande den nya museilagen. Detta gäller inte minst kravet på aktiv samlingsförvaltning vilket är förutsättningen för att skapa ett starkt publikt utbud. En lösning på den långsiktiga magasinsfrågan möjliggör att kompetens kan dedicerats till en allt mer aktiv samlingsförvaltning jämte en avgörande kunskapsuppbyggnad. Den publika verksamheten är avgörande för kulturens demokratiska mål samtidigt som en god arbetsmiljö ska värnas.

Kommunfullmäktiges prioriterade mål

- Tillgängligheten till kultur ska öka.

För detta särskilt prioriterade mål är kulturnämnden processägare tillsammans med SDN Östra Göteborg.

Inriktningar

Fler invånare ska ta del av stadens kulturliv och antalet kulturutövare ska öka. Särskilt fokus ska ligga på barn, unga och äldre.

Kulturprogrammet är grunden för stadens kulturarbete vilket kräver fortsatt kommunikation både intern och externt i stadens förvaltningar och bolag. De antagna handlingsplanerna med utgångspunkt i kulturprogrammet ska ligga till grund för kulturförvaltningens arbete.

Digitaliseringen av museernas samlingar ska utvecklas. Det är en viktig del i tillgängliggörandet av kultur.

Att biblioteken kommer att samlas under Kulturnämnden kan möjliggöra effektiviseringar och skapa en större likvärdighet inom stadens utbud. Samtidigt är det viktigt att behålla den lokala förankringen och samverkan i närområdet. Behovet av förankring i närområdet är avgörande oavsett organisation.

Kulturskolan är en viktig ingång till kulturen och ungas möjligheter att utvecklas. Samverkan mellan skolan och kulturskolan är avgörande för att realisera varje barns och ungdoms potential i skolan. Arbetet med den gemensamma handlingsplanen ska intensifieras för att öka och vidga delaktighet, deltagande och inflytande. Detta gäller inte minst att kunna fånga varje barn och ungdom genom att erbjuda ett brett utbud av kulturformer och aktiviteter. Kulturförvaltningen ska bidra till utbyggnaden av kulturskolan genom att öka tillgängligheten till kulturutövande i stadsdelarna.

Samhället ska bära den fria kulturen och konsten – en essentiell del i det fria och öppna samhället. Goda förutsättningar att verka som fri kulturutövare är en av de bärande delarna i ett blomstrande kulturliv i staden. Kultursatsningar ska värna det fria kulturlivet och fokusera på icke-kommersiella verksamheter. Goda villkor ska råda för konsten, där konstutövarnas oberoende ställning ska främjas och stöttas. Kulturinstitutionerna ska samverka med de fria kulturgrupperna och i större utsträckning upplåta lokaler åt dem. Överenskommelser ska sökas för att säkra rimliga hyresnivåer för det fria kulturlivets nödvändiga lokaler. Trenden att resurserna i stödsystemen urholkas ska vändas, och skillnaderna mellan fria konstnärers förutsättningar att verka i Göteborg jämfört med övriga storstäder ska minska.

Kulturnämnden har omfattande behov av att genomföra nödvändiga förbättringar i befintliga byggnader, både magasin och museerna, om målet att skapa ändamålsenliga och tillgängliga lokaler för samlingar, publik och personal ska kunna uppnås. Magasinsfrågans lösning i kommunfullmäktige är avgörande för detta, samtidigt som det är viktigt att nämnden fortsätter samverka brett kring magasin och aktiv förvaltning.

Kulturförvaltningen ska tillsammans med Västra Götalandsregionen fortsätta stärka och utveckla dansens förutsättningar i Göteborg.

Filmpolitiken ska underlätta och stödja filmaktörer som verkar och vill verka i staden. Det kräver ett tydligt ansvar och en strategisk dialog och samverkan med flera aktörer, inklusive regionalt. Samtidigt måste innovationskapaciteten på Lindholmen utvecklas och stärkas.

I möjligaste mån ska arbetet med "Skapande skola" på Stadsledningskontoret följas upp.

Barn och ungas scenkonstbesök, där nämndens utjämningsbidrag nyttjas, ska återrapporteras till kulturnämnden. Åtgärder för att öka jämlikheten över staden ska fortsätta, bland annat genom ett aktivt uppsökande arbete men också genom att titta på flera kulturformer. Utvecklingen ska återrapporteras jämte scenkonstbesökens utveckling.

Samarbete mellan kulturförvaltningen, stadsdelsförvaltningarna, övriga fackförvaltningar och bolagen ska öka för att motverka centralisering av kulturen i Göteborg samt för att upprätthålla en mångfaldig, aktiv och aktuell kulturverksamhet i alla stadsdelar. Detta samarbete syftar också till att motverka segregering.

Kulturnämndens uppdrag till kulturförvaltningen

- Möjligheten att starta en ”kulturbank”/rekvisitaförråd för det fria scenkonstlivet ska utredas.
- Konceptet ”Staden där vi läser för våra barn” ska permanentas. Kulturförvaltningen ska samverka med Social resursförvaltning.
- Stadens offentliga konst och parker ska synliggöras bättre genom digitaliseringens möjligheter. Kulturförvaltningen ska i möjligaste mån samverka med park- och naturförvaltningen.
- Alla elever i grundskolan i samtliga stadsdelar ska erbjudas minst ett scenkonstbesök. Kulturförvaltningen ska samverka med stadsdelsförvaltningarna.

Jämlikhet

Analys

Jämlikhet är en förutsättning för en socialt hållbar stad och en naturlig del i stadens arbete med *Jämlikt Göteborg*. Klasskillnader och sociala orättvisor kommer inte bara till uttryck som ekonomiska klyftor utan också som kulturell ojämlikhet. För att skapa en bättre samhällsmiljö och bidra till ökad jämlikhet är kulturnämndens verksamheter viktiga delar i Göteborgs utveckling.

Kommunfullmäktiges prioriterade mål

- Göteborg ska vara en jämlik stad.
Kulturförvaltningen ska bidra till måluppfyllelse.

Inriktningar

Kulturförvaltningen ska arbeta för att skapa jämlika förutsättningar för alla göteborgare att ta del av och aktivt delta i Göteborgs kulturliv. Kulturförvaltningen ska fortsätta stärka sitt arbete inom *Jämlikt Göteborg*. För att öka den sociala hållbarheten i Göteborg ska kulturförvaltningen vara delaktig i de utvalda fokusområden som utpekats i programmet för *Jämlikt Göteborg*, bland annat mobiliseringen *”Staden där vi läser för våra barn”*.

Konst och kultur ska vara verktyg i arbetet med att stärka människor, att möta människor i särskilt utsatta situationer samt att utjämna socioekonomiska skillnader.

Trygghet

Analys

Med trygghet växer människors frihet och kreativitet. De allra flesta göteborgare känner sig trygga i vardagen, men i vissa delar och i vissa grupper i samhället är det fler som känner sig otrygga. Otryggheten skadar den sociala sammanhållningen som håller ihop Göteborg och dess invånare. Därtill blir tilliten lidande. Göteborg ska vara en stad där kulturen ska bidra till stadens trygghetsarbete.

Dagens kulturarbetsmarknad präglas av tidsbegränsade osäkra anställningar. Det är vanligt att kulturarbetare kombinerar projektanställningar, egen företagsverksamhet och perioder när de försörjer sig genom stipendier, som inte räknas som inkomst i trygghetssystemen. Konstpolitik som syftar till att skapa goda och hållbara villkor för konsten och konstnärerna är ett steg på vägen till en ekonomisk trygghet med bättre arbetsvillkor.

Kommunfullmäktiges prioriterade mål:

Göteborg ska vara en trygg stad.
Kulturförvaltningen ska bidra till måluppfyllelse.

Inriktningar

Kulturplaneringen i stadens offentliga rum ska vara ett verktyg för ett tryggare Göteborg.

Hot och hat som riktas mot konstnärer är ett samhällsproblem. Kulturarbetarna ska kunna uttrycka sig genom sin konst utan att riskera hot och hat.

#metoo har visat på ett stort behov av ett arbete för att skapa trygga arbetsmiljöer inom kulturlivet.

Kulturförvaltningen ska vara en självklar part i samverkan ”Särskilt utsatta områden”.

Kulturnämndens uppdrag till kulturförvaltningen

- Kulturförvaltningen ska kartlägga i vilken omfattning som konstnärer i Göteborg är utsatta för hot och hat samt vilka konsekvenser detta medför.

Mänskliga rättigheter och jämställdhet

Analys

Konst och kultur är viktiga drivkrafter i ett demokratiskt samhälle. Kulturell mångfald förutsätter konstnärlig frihet, jämlikhet och yttrandefrihet. Kulturförvaltningens verksamheter skapar förutsättningar för mångfald av kulturella uttryck som ett medel för mänskliga rättigheter, både för invånarna och för kulturskaparna.

Arbetet med att motverka trakasserier och diskriminering måste fortgå med full kraft. Det handlar i grunden om alla människors lika värde och frihet.

Kulturen har en stärkande effekt på hälsan. Sambandet mellan kultur och hälsa blir dessutom allt viktigare i en växande stad som Göteborg. Större fokus bör därför läggas på kulturens roll att stärka detta samband. Det krävs ett aktivt arbete för att kulturen ska nå fler och nya grupper samt för att minska segregationen.

Det förutsätter att kulturförvaltningen arbetar aktivt för att öka den interkulturella dialogen och förståelsen för varandra och olika grupper i staden. Kulturprogrammet och biblioteksplanen är vägledande i detta arbete. Ett dubbelriktat flöde mellan innerstadsinstitutionerna och ytterstadskulturen behövs för att kunna förverkliga stadens kulturpolitik. Hela stadens mångfald ska återspeglas i stadens konst- och kulturliv samt de kultursatsningar som görs. Det är viktigt att ta tillvara nya kulturella strömningar och synliggöra de som inte tidigare kommit till uttryck.

Uppmärksammandet av de nationella minoriteterna är en del av stadens arbete med mänskliga rättigheter.

Kommunfullmäktiges prioriterade mål

- De mänskliga rättigheterna ska genomsyra alla stadens verksamheter.
Kulturförvaltningen ska särskilt prioritera målet.
- Den strukturella könsdiskrimineringen ska upphöra.
Kulturförvaltningen ska särskilt prioritera målet.

- Livsvillkoren för personer med fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsnedsättning ska förbättras.
Kulturförvaltningen ska bidra till måluppfyllelse.

Inriktningar

Kulturförvaltningen ska säkerställa ett aktivt arbete så att alla invånares mänskliga rättigheter blir tillgodosedda både ur ett brukar- och medarbetarperspektiv. För att öka likabehandlingen ska kulturförvaltningen fokusera på normkritik och genomföra utbildningsinsatser för att höja den normkritiska kompetensen.

Kulturförvaltningen ska fortsätta applicera jämställdhetsintegrering i alla beslut och på alla nivåer i beslutsprocessen samt implementera strategier och konkreta åtgärder för att minska könsdiskrimineringen. Den könsuppdelade statistiken som förs ska i möjligaste mån inkludera personer som inte identifierar sig som kvinna eller man. Kulturförvaltningen ska arbeta med ett inkluderande förhållningssätt.

För att bekämpa trakasserier och diskriminering ska fokus vara på det systematiska arbetsmiljöarbetet och inriktas på konkreta åtgärder. Det krävs en större konkretion och skarpare åtgärder för att påverka en strukturell problematik. Kulturförvaltningen ska följa det stadenövergripande arbetet i frågan och aktivt bidra till åtgärder mot trakasserier, såväl proaktivt som reaktivt. Nolltolerans gäller.

Kulturförvaltningen ska aktivt arbeta för att tillgängliggöra kulturaktiviteter och kulturarenor för personer med fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsnedsättning, samt öka kulturutövarna bland målgruppen. Kulturförvaltningen ska i möjligaste mån samverka med stadsdelsnämnderna som särskilt ska stötta det lokala kulturlivet.

Demokrati

Analys

Kultur utgör ett väsentligt fundament för en levande demokrati. Kulturen möjliggör att människor möts och olika erfarenheter och åsikter kommer till uttryck. Det stärker demokratin, sammanhållningen och tilliten i samhället. Ett mångsidigt kulturliv skapar förutsättningar för ett öppet demokratiskt samhälle.

Kommunfullmäktiges prioriterade mål

Göteborgarnas möjligheter till delaktighet och inflytande ska öka.
Kulturförvaltningen ska särskilt prioritera målet.

Inriktningar

För att främja kulturmöten och den roll kulturen kan spela i en fri och öppen åsiktsbildning behövs fler arenor i Göteborg. När staden omdanas är det viktigt att befintliga mötesplatser tas med i planeringen, och att nya skapas. Det är också viktigt att forum säkerställs för en kontinuerlig dialog med alla berörda om kulturlivets utveckling.

Kulturpolitiken ska värna konstens och konstnärernas frihet och samtidigt ha ett kraftfullt fokus på att säkra demokratin. Det innebär bland annat att det ska ställas krav på en demokratisk värdegrund för att en organisation ska få offentliga medel.

Förslag ska tas fram på hur medborgare kan bli mer direkt involverade i kulturlivets utformning via deltagande beslutsprocesser. Förvaltningen ska utöka möjligheterna att upplåta sina lokaler för andra aktörer.

Kulturnämndens uppdrag till kulturförvaltningen

- Kulturförvaltningen ges i uppdrag att återkomma med ett förslag till ett kontinuerligt forum för dialog mellan kulturnämnden och det fria kulturlivet.

Äldre

Analys

Konst och kultur utgör naturliga inslag i vardagen för många äldre i Göteborg. Det bidrar till att bryta isolering och öka känslan av delaktighet. Äldre människors möjligheter till sociala och kulturella aktiviteter är avgörande för deras hälsa och välmående. Det finns dock fortfarande stora skillnader i hur de upplever och utövar kultur utifrån sina egna förutsättningar.

Kommunfullmäktiges prioriterade mål

- Äldres livsvillkor ska förbättras.
Kulturförvaltningen ska bidra till måluppfyllelse.

Inriktningar

Kulturförvaltningen ska bidra till målet genom att öka tillgängligheten till kultur för äldre.

Miljö, klimat och stadsutveckling

Analys

Kulturen ska ha en självklar plats i stadsutvecklingen. För att detta ska ske är det viktigt att en nära dialog förs med det fria konst- och kulturlivet. De stora infrastrukturprojekten som staden står inför ger unika möjligheter till gränsöverskridande och inkluderande gatukonstprojekt, liksom möjligheter till spontankultur i stadsrummet. Den möjligheten ska kulturförvaltningen dra nytta av och genom dialog ge stadens invånare möjlighet att vara med och forma det offentliga rummet, till exempel genom urban konst.

Göteborg står inför sitt största utvecklingssprång i modern tid med många projekt. Det ställer höga krav på särskilda insatser av förvaltningen. Den ökade efterfrågan av förvaltningens kompetens inom kulturplanering, kulturmiljöfrågor och konstnärlig gestaltning i stadens utveckling och planeringsprocesser kräver nya arbetssätt för att bättre kunna nyttja befintliga resurser och ge större effekt genom ökad samverkan. Det är väsentligt att kulturförvaltningen aktivt medverkar i stadenövergripande utvecklingsprocesser för att genom kulturplanering skapa en hållbar stad och attraktiv livsmiljö, motverka segregation och utjämna skillnader i livsvillkor.

Kommunfullmäktiges prioriterade mål

- Göteborg ska minska sin miljö- och klimatpåverkan för att bli en hållbar stad med globalt och lokalt rättvisa utsläpp.
Kulturförvaltningen ska bidra till måluppfyllelse.
- Bostadsbristen ska byggas bort och bostadsbehoven tillgodoses bättre.
Kulturförvaltningen ska bidra till måluppfyllelse.
- Det hållbara resandet ska öka.
Kulturförvaltningen ska bidra till måluppfyllelse.

Inriktningar

Kulturförvaltningen ska i ökad utsträckning uppmärksamma en hållbar livsstil, resurshushållning och uthålliga konsumtionsmönster i sina verksamheter. Därtill ska kulturförvaltningen sträva efter att göra energibesparande lösningar vad gäller material, teknik och lokaler samt följa resepolitiken och använda klimatpotten för att främja hållbart resande. Genom att hårda krav ställs vid upphandling och andra inköp ska miljöriktiga verksamheter stimuleras. Kulturförvaltningen ska arbeta med målet om hållbara resvanor internt inom förvaltningen, men även lyfta behovet av och sprida sådana resvanor genom sina institutioner.

Kulturplaneringen ska bidra till att Göteborg förblir en ren, trygg och vacker stad som uppmuntrar och underlättar invånarnas möjlighet till utvistelse. Kulturen ska utgöra en naturlig och integrerad del av stadsutvecklingen för att bidra till en attraktiv stadsmiljö. En grön stadsplanering ska främjas och stadens rekreationsområden kvalitetshöjas genom exempelvis konstnärlig utsmyckning. Kulturhistoriska värden ska samtidigt bevakas.

Kulturförvaltningen ska vara aktiv i planprocesserna och verka för att enprocentsregeln för konstnärlig gestaltning vid ny- och ombyggnation tillämpas kontinuerligt. Handlingsplanen för kulturplanering ska implementeras. Ärenden som har stor strategisk betydelse för kulturmiljö eller annat som framgår av kulturnämndens reglemente ska lyftas i nämnden. Kulturförvaltningen ska fortsatt ha en aktiv roll i arbetet med Västlänken och dess konstprogram samt i andra plan- och byggprocesser.

Arbetsmarknad

Analys

Kultur ger spridningseffekter till olika branscher och är av stor ekonomisk betydelse för Göteborg och dess ekonomi. De kulturella och kreativa näringarna skapar sysselsättning, ökar stadens attraktivitet och lockar flera kreatörer till Göteborg. Det skapar unika mötesplatser och det gynnar såväl det offentliga som det fria kulturlivet i Göteborg. Genom implementeringen av kulturprogrammets handlingsplaner finns det förutsättningar att skapa en dynamisk och mångfaldig kulturmarknad. Det kräver gränsöverskridande samverkan inom kulturförvaltningen, staden i stort samt mellan olika branscher och sektorer. Genom stadens konstopolitik finns det unika möjligheter att skapa hållbara ersättningar till konstnärer som får stöd av kulturnämnden.

Kommunfullmäktiges prioriterade mål

- Sysselsättningen för grupper långt ifrån arbetsmarknaden ska öka.
Kulturförvaltningen ska bidra till måluppfyllelse.

Inriktningar

Kulturförvaltningen ska fortsatt sträva efter att skapa platser för praktik, arbetsträning och olika typer av arbetsmarknadsåtgärder för grupper långt från arbetsmarknaden. Fokus ska främst ligga på unga, utrikes födda och personer med funktionsnedsättning.

I samverkan med kommunala förvaltningar, bolag, Västra Götalandsregionen och andra relevanta aktörer ska kulturförvaltningen bidra till utvecklingen av kulturella och kreativa näringar.

Näringsliv

Analys

De kulturella och kreativa näringar som verkar i Göteborg är en motor för samhällsutvecklingen. Göteborg är unikt, med ett växande antal entreprenörer inom det kreativa och kulturella området. Kreativiteten skapar möjligheter till egen sysselsättning, vilket gynnar alla som bor och besöker staden. En attraktiv stad som skapar förutsättningar för kreatörerna att verka i Göteborg kräver en lyhördhet för och en insikt om kulturens förmåga att skapa spännande miljöer, bidra till spridningseffekter, öka stadens attraktivitet, och i slutändan faktiskt generera ekonomiska värden.

Genom Göteborgs Stads näringslivsstrategiska program ska staden aktivt satsa på kreativa näringar som katalysator för innovation. Kulturprogrammets inriktningar spelar också en viktig roll för ett bra näringslivsklimat – där en attraktiv och öppen kulturstad är en grundläggande del.

Kommunfullmäktiges prioriterade mål

- Göteborg ska vara en ledande innovationsstad där nya jobb hela tiden skapas inom ett brett, hållbart och konkurrenskraftigt näringsliv.
Kulturförvaltningen ska bidra till måluppfyllelse.

Inriktningar

Kulturnämnden ska genom det näringslivsstrategiska programmet medverka till såväl ökad attraktionskraft som innovationskraft. Innovationer inom kreativa näringar ska kunna testas. Följdinnovationer och kunskapsspridning ska stimuleras.

Kulturförvaltningen ska i möjligaste mån samverka med BRG i framtagandet av handlingsplanerna för *Attraktionskraft* och *Innovationskraft* inom ramen för Göteborgs Stads näringslivsprogram.

Kulturförvaltningen ska aktivt arbeta för samverkan med näringslivet. Pilotprojekt inom exempelvis innovation och ökad tillgänglighet till kultur ska prövas.

Turism och evenemang

Analys

Göteborg som turist- och evenemangsstad genererar nya arbetstillfällen och bidrar till besöksnäringens utveckling. Det gynnar stadens konst- och kulturliv. Samarbete och nätverkande mellan kulturförvaltningen och stadens olika intressenter är en nyckelfaktor för att konst och kultur ska förbli centralt.

Kommunfullmäktiges prioriterade mål

- Sysselsättningen inom besöksnäringen ska öka.
Kulturförvaltningen ska bidra till måluppfyllelse.

Inriktningar

Kulturförvaltningen ska aktivt arbeta för att dess institutioner ska anses vara självklara besöksmål för göteborgarna. Utvecklingen av besöksnäringen kräver att förvaltningarna medverkar till att exponera konst- och kulturlivet och göra kulturen tillgänglig för olika typer av besökare. Arbetet ska ske genom ökad extern kommunikation och samverkan med till exempel Göteborg & Co.

Kulturförvaltningen ska i samverkan med det lokala näringslivet, ideella krafter och föreningslivet verka för att staden även i fortsättningen ska vara en ledande kultur- och evenemangsstad.

Personal

Analys

Kulturförvaltningen genomgick en stor översyn för att möta stadens behov. Översynen ger goda förutsättningar att skapa en vassare organisation som tydliggör kulturens roll i de stora stads- och samhällsutvecklingsprocesserna som pågår i Göteborg. Översynen är dock lika viktig ur ett medarbetarperspektiv. Medarbetarenkäten visar ett förbättrat resultat inom alla områden, utom när det gäller området *Inflytande* där trenden är negativ. Medarbetares inflytande över den egna arbetssituationen, arbetsbelastning och möjlighet till återhämtning måste förbättras. Behovet av förbättringsåtgärder för en bättre och mer hållbar arbetsmiljö kvarstår. Att personalen trivs och utvecklas är en förutsättning för att verksamheterna ska fungera. Det förutsätter ett ständigt utvecklande ledarskap som sätter fokus på arbetsmiljö och kvalitetsfrågor. För att få bra förutsättningar att leda och stötta sina medarbetare är det avgörande att nya chefer får möjlighet att gå stadens chefsutbildning.

Kulturförvaltningen är en attraktiv arbetsplats med eftertraktade yrkesgrupper. Kompetensförsörjningen kan på sikt hotas då förvaltningens löneläge inte matchar marknadsläget i omvärlden.

Kommunfullmäktiges prioriterade mål

- Sjukfrånvaron i Göteborgs Stad ska minska.
Kulturförvaltningen ska bidra till måluppfyllelse.

Inriktningar

Kulturförvaltningen ska utgöra en attraktiv arbetsplats med trygga och rättvisa villkor samt vara ett föredöme när det gäller att motverka kränkning, mobbning och diskriminering.

Personalen ska vara delaktig i och ha inflytande över sin egen arbetssituation. Klimatet ska präglas av öppenhet. Kulturförvaltningens chefer ska sträva efter en förtroendefull samverkan med de anställdas fackliga organisationer. Kulturnämnden ska årligen ta del av rapporter kring den psykosociala arbetsmiljön för att därigenom kunna stärka arbetet på detta område.

Det ska finnas ett rättvist, tydligt och öppet system för befordran och karriärutveckling. Kulturförvaltningen ska sträva efter att motverka förekomsten av osakliga löneskillnader och fortsatt arbeta med riktade lönesatsningar inom ramen för ordinarie budget, om inget annat anges.

Kulturförvaltningen ska fortsätta stärka det systematiska arbetsmiljöarbetet med fokus på att motverka sexuella trakasserier. Det handlar om att säkra och säkerställa det systematiska arbetet samt arbeta med en stödjande organisationskultur med sikte på nolltolerans. Det kräver också kunskapshöjning, ett aktivt ledarskap och att frågan ständigt är i fokus vid t ex APT. I planeringen av kulturförvaltningens arbete framöver är det viktigt att inkludera dessa inriktningar samt att fortsätta utvecklingen av det långsiktiga arbetsmiljöarbetet.

Nyrekrytering av personal till kulturförvaltningen ska i möjligaste mån spegla stadens befolkning.

Kulturförvaltningen ska erbjuda praktikplatser i enlighet med kommunfullmäktiges riktlinjer.

För att vara en attraktiv arbetsplats ska kulturförvaltningen satsa på chefsrekrytering och chefers förutsättningar för ett kommunikativt ledarskap, utveckling av kompetens och en hälsofrämjande arbetsmiljö.

Trygga anställningsvillkor med grundanställning på heltid för alla tillsvidareanställda samt möjlighet till deltid ska erbjudas.

Jämställda och konkurrenskraftiga löner ska vara i fortsatt fokus inom kulturförvaltningen. Verksamheterna ska ha ett integrerat jämställdhets- och mångfaldsperspektiv.

Ekonomisk kompensation vid arbetsmarknadsåtgärder bör möjliggöras.

Ekonomi, inköp och upphandling

Kommunfullmäktiges prioriterade mål

- Göteborg ska öka andelen hållbara upphandlingar.
Kulturförvaltningen ska bidra till måluppfyllelse.

Kulturnämnden står inför stora ekonomiska utmaningar de närmaste åren. För att upprätthålla nämndens verksamheter, hålla en budget i balans och ha en god beredskap för oförutsedda händelser behöver förvaltningen göra avgörande prioriteringar. Vid synnerliga skäl och för att möta de rådande ekonomiska utmaningarna på kort sikt ska nämnden kunna använda eget kapital utan att riskera god ekonomisk hushållning.

För att utnyttja de ekonomiska resurserna optimalt är det viktigt att kulturförvaltningen i den nya organisationen fortsätter att arbeta strukturerat med effektiviseringar och kvalitetsutveckling, framförallt inom utvecklings-, kommunikations-, och ekonomiprocesserna. Därför ska kulturförvaltningen kontinuerligt redovisa till kulturnämnden hur effektiviserings- och kvalitetsarbetet fortlöper.

För att förbättra möjligheterna till en långsiktig hushållning med stadens resurser ska kulturförvaltningen fortsätta att utveckla formerna för intern kontroll, analys och uppföljning.

Kopplingen mellan nämndens grunduppdrag, reglemente och de mål som styr verksamheten måste bli tydligare och i högre grad styra verksamheternas prioriteringar. Långsiktig hållbar finansiering, samverkan och hela-staden-perspektivet ska utgöra en viktig grund i detta arbete.

Kulturförvaltningen ska bedriva ett aktivt arbete för att, tillsammans med berörda aktörer inom staden, finna externa finansieringslösningar i form av exempelvis EU-bidrag och näringslivet. Användning av projekt som form och finansiering ska värderas utifrån ett långsiktigt perspektiv. Kulturförvaltningen ska göra tydliga analyser och överväganden kring aktuella projekt och vilka positiva effekter dessa kan generera för kulturen och staden i stort. Det gäller exempelvis i förhållande till *Jämlikt Göteborg*. Denna inriktning ska inkluderas i förvaltningens långsiktiga arbete med mål och grunduppdrag.

En viktig aspekt vid användandet av de fondmedel som kulturnämnden förfogar över är att alltid förklara på vilket sätt nyttjandet av dessa medel följer donatorernas vilja. Därtill ska alla externa aktörer och projekt som får ekonomiskt stöd från kulturnämnden följas upp och redovisas. Verksamheten ska bedrivas inom ramen för de ekonomiska förutsättningarna.

Som upphandlande enhet ska kulturförvaltningen inarbeta sociala hänsyn i alla förfrågningsunderlag där det är möjligt.

Kulturnämnden får en förändringsfaktor på 1,0 procent. Samtliga resursnämndsuppdrag får en förändringsfaktor på 0,5 procent. Förändringsfaktorn ska speglas i det kontinuerliga innovations- och effektiviseringsarbete som bör vara en integrerad del i utvecklingen av verksamheten.

Kulturnämndens uppdrag till kulturförvaltningen

- Kulturförvaltningen får i uppdrag att redovisa en plan för hur arbetet med förändringsfaktorn ser ut under 2019. Planen ska i möjligaste mån utgå från innovation och effektivisering. Översynen av nämndens verksamheter i relation till grunduppdraget ska slutföras.