



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2025-04-15

Ärendenummer KULT-2025-00017

Handläggare

Joakim Sebring

Telefon: 031-368 78 16

E-post: joakim.sebring@kultur.goteborg.se

Kulturnämndens delårsrapport mars 2025

Förslag till beslut

I kulturnämnden

1. Kulturnämnden förklarar uppdraget från kommunfullmäktige, att identifiera befattningar i sina verksamheter som bedöms vara utsatta för hög risk för infiltration, för fullgjort (KF 2024-09-12 § 344).
2. Kulturnämnden förklarar uppdraget till förvaltningsdirektören, att säga upp nyttjanderättsavtalet med äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen om lokalupplåtelse av nuvarande Linnéstadens bibliotek, för fullgjort (KN 2024-08-26 § 153).
3. Kulturnämnden avropar upparbetade kostnader motsvarande 1,2 miljoner kronor från den kommuncentrala posten för driftskostnader tillkommande anläggningar i kommunfullmäktiges budget 2025.
4. Kulturnämnden godkänner delårsrapport mars 2025 och överlämnar den till kommunstyrelsen.
5. Kulturnämnden antecknar uppföljningen av det systematiska brandskyddsarbetet.
6. Kulturnämnden antecknar uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet.
7. Kulturnämnden reviderar priser och avgifter 2025 punkt 17 genom att lägga till "Priset är 800 kr/tim för byggande förvaltningar i Göteborgs Stad" med kommentar om att "Priset fastställs utifrån självkostnad" (KN 2024-12-16 § 232).
8. Kulturnämnden förklarar paragrafen omedelbart justerad.

Sammanfattning

Delårsrapport mars 2025 är årets första delårsrapport enligt kommunstyrelsens beslut om struktur och tidplan för uppföljning 2025. Avsnitt 1–3 i rapporten avser väsentlig styrinformation från kulturnämnden till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige. Avsnitt 4–5 avser väsentlig styrinformation från kulturförvaltningen till kulturnämnden.

Bedömning ur ekonomisk, ekologisk och social dimension

Kulturförvaltningens förslag till revidering av priser och avgifter 2025 innebär en negativ avvikelse mot förvaltningens tidigare förväntade intäkt. En positiv avvikelse är att ett lägre timpris leder till minskade kostnader för de byggande förvaltningarna, vilket innebär att de kan lägga mer resurser på produktion av konstverk.

Ärendet i övrigt leder inte till några direkta konsekvenser i verksamheten. Bedömningar ur ekonomisk, ekologisk och social dimension redovisas i delårsrapporten där det är relevant.

Samverkan

Förvaltningen informerar förvaltningens samverkansgrupp (FSG) om ärendet den 16 april 2025.

Bilagor

1. Delårsrapport mars 2025
2. Uppföljning av systematiskt brandskyddsarbete
3. Uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder
4. Protokollsutdrag KN 2024-12-16 § 232 om kulturnämndens priset och avgifter 2025
5. Kulturnämndens priser och avgifter 2025

Expedieras till

Kommunstyrelsen

Ärendet

Kulturnämnden har att ta ställning till att godkänna delårsrapport mars 2025 och överlämna den till kommunstyrelsen. Nämnden har även att ta ställning till att anteckna uppföljningarna av det systematiska brandskyddsarbetet respektive det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Sista dag för nämndens beslut om delårsrapport mars 2025 är den 23 april 2025 (KS 2024-12-11 § 1055).

Beskrivning av ärendet

Delårsrapport mars 2025 är årets första delårsrapport enligt kommunstyrelsens beslut om struktur och tidplan för uppföljning 2025. Avsnitt 1–3 i rapporten avser väsentlig styrinformation från kulturnämnden till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige. Avsnitt 4–5 avser väsentlig styrinformation från kulturförvaltningen till kulturnämnden.

Kulturnämnden har beslutat att ärendet om delårsrapport mars 2025 ska kompletteras med uppföljning av det systematiska brandskyddsarbetet respektive det systematiska arbetsmiljöarbetet (KN 2024-12-16 § 233).

Delårsrapport mars 2025

Utfallet för perioden är 8,1 miljoner kronor, vilket är en positiv budgetavvikelse på 6,3 miljoner kronor. Kostnaderna avviker positivt mot periodiserad budget med 5,1 miljoner kronor, vilket främst beror på vakanser samt ännu outnyttjade centrala medel.

Förvaltningen prognostiserar ett överskott om 2,4 miljoner kronor på grund av att kulturnämndens gåvomedel (konst) redovisas som en anläggningstillgång från och med 2024.

Avrop av kommuncentral post

I kommunfullmäktiges budget 2025 finns 5,4 miljoner kronor i kommuncentrala medel för kulturnämnden att avropa för driftskostnader för tillkommande anläggningar. Det rör de medel som kulturnämnden hemställde om i februari 2025 med anledning av tidsförskjutning i behoven av projektmedel för nya magasin och om- och tillbyggnad av Göteborgs konstmuseum (KN 2025-02-07 § 36).

Kulturförvaltningen har under första kvartalet 2025 upparbetat kostnader motsvarande 1,2 miljoner kronor. Förvaltningen föreslår att kulturnämnden avropar dessa medel från den kommuncentrala posten. Förvaltningen återkommer i delårsrapport augusti 2025 och årsrapport 2025 med ytterligare förslag om avrop baserat på upparbetade kostnader.

Uppföljning av personalområdet

Antal årsarbetare är oförändrat jämfört med motsvarande period föregående år. Prognosen för antal årsarbetare 2025 innebär en marginell ökning jämfört med föregående års utfall. Prognosen förklaras främst av slutförda rekryteringar för vakanser som uppstod under slutet av föregående år.

Förvaltningen har genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter och rapporterar resultatet till kommunledningen i rapporten och fördjupat till nämnden i bilaga 3.

Uppföljning av kommunfullmäktiges uppdrag

Förvaltningen redovisar i delårsrapporten status på kommunfullmäktiges uppdrag till nämnden. Förvaltningen föreslår att nämnden förklarar ett uppdrag fullgjort med hänvisning till redovisningen i rapporten (bilaga 1).

Uppföljning av kulturnämndens uppdrag

Förvaltningen redovisar i delårsrapporten status på kulturnämndens uppdrag till förvaltningen. Förvaltningen föreslår att nämnden förklarar ett uppdrag fullgjort med hänvisning till redovisningen i rapporten (bilaga 1).

Uppföljning av systematiskt brandskyddsarbete

Göteborgs Stads riktlinje för systematiskt brandskyddsarbete anger att förvaltningen en gång om året ska göra en sammanställning av det systematiska brandskyddsarbetet och presentera detta för nämnden.

Uppföljningen visar att förvaltningen har stärkt sitt systematiska brandskyddsarbete. Förvaltningen redovisar att det finns behov av utveckling inom området utbildningar i brandskydd och första hjälpen och planerade åtgärder inom området (bilaga 2).

Uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete

Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2023:1) anger att arbetsgivaren varje år ska göra en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Uppföljning visar att förvaltningen i huvudsak har ett fungerande systematiska arbetsmiljöarbete. Uppföljningen visar att det finns tre områden med behov av utveckling. Förvaltningen redovisar planerade åtgärder inom dessa områden (bilaga 3).

Revidering av kulturnämndens priser och avgifter 2025

Kulturnämnden beslutade i december 2024 att fastställa priser och avgifter 2025 (KN 2024-12-16 § 232). Punkt 17 i priser och avgifter 2025 avser specialistuppdrag efter beställning/överenskommelse gällande arbetet med Göteborgs Stads enprocentregel för den del som är intäktsfinansierad. Priset är 1 130 kronor per timme (marknadspris).

Kulturförvaltningen bedömer att timpriset för byggande förvaltningar i Göteborgs Stad, för processledningen av produktionen av konstverk finansierade av enprocentregeln, behöver revideras. Skälet är att prissättningen behöver följa gällande regler och lagstiftning för investeringsmedel. Det innebär att självkostnadspris behöver tillämpas för dessa parter.

Förvaltningen föreslår nämnden att lägga till följande under punkt 17 i priser och avgifter 2025: ”Priset är 800 kr/tim för byggande förvaltningar i Göteborgs Stad” med kommentar om att ”Priset fastställs utifrån självkostnad”.

Förändringen innebär en negativ avvikelse mot förvaltningens tidigare förväntade intäkt. En positiv avvikelse är att ett lägre timpris leder till minskade kostnader för de byggande förvaltningarna, vilket innebär att de kan lägga mer resurser på produktion av konstverk. Förvaltningen har informerat berörda parter om planerad förändring.

Förvaltningens bedömning

Förvaltningen bedömer att delårsrapport mars 2025 följer kommunstyrelsens struktur och tidplan för uppföljning, stadsledningskontorets anvisningar samt innehåller den kompletterande information som anges i nämndens tid- och arbetsplan för planerings- och uppföljningsarbetet 2025.

Förvaltningen bedömer att delårsrapporten sammanfattar utvecklingen under årets första kvartal på ett rättvisande sätt

GÖTEBORGS STADS KULTURFÖRVALTNING

Anna Rosengren

Henrik Larsson

Förvaltningsdirektör

Avdelningschef Ekonomi, planering, analys



Delårsrapport mars 2025 - nämnder och styrelser

Kulturnämnden

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	3
2	Väsentlig styrinformation till kommunledningen.....	4
2.1	Verksamhetens utveckling	4
3	Övrig uppföljning till kommunledningen.....	6
3.1	Utveckling inom personalområdet.....	6
3.2	Ekonomisk uppföljning	8
3.3	Uppföljning av särskilda beslut och uppdrag	9
4	Insamling av information inför budget 2026.....	10
5	Styrinformation till nämnden.....	11
5.1	Väsentliga avvikelser	11
5.2	Kulturnämndens grunduppdrag.....	12
5.3	Fördjupad ekonomisk uppföljning	16
6	Redovisning av nämndens uppdrag.....	17
6.1	Redovisning av uppdrag från kommunfullmäktige.....	17
6.2	Redovisning av nämndens egna uppdrag	20

1 Sammanfattning

Göteborgs Stads plan för kulturprogrammet 2023–2026 beskriver hur stadens förvaltningar och bolag ska samverka för att bidra till kulturprogrammets mål. En av aktiviteterna i planen är att göra kulturplanering till en del av plan- och exploateringsprocessen så att kulturen är integrerad i stadsutvecklingen. Under perioden har arbetet med att utveckla ett gemensamt systematiskt arbetssätt i de berörda förvaltningarna kommit i mål. Det innebär att kulturens värden nu har en given plats i stadsutvecklingen. Det ger bättre förutsättningar för att kulturens alla kvaliteter följer med från idé till färdigbyggd miljö.

Kulturförvaltningen har identifierat befattningar som bedöms vara utsatta för hög risk för infiltration, enligt kommunfullmäktiges uppdrag. Uppdraget genomfördes inom sex månader från kommunfullmäktiges beslut.

Hammarkullens bibliotek var helt stängt från den 25 november 2024 till och med den 6 januari 2025. Till och med den siste mars 2025 hade Hammarkullens bibliotek begränsade öppettider. Detta på grund av en vattenläcka i fastigheten. Händelsen innebär att invånarna i området fick en mer begränsad tillgång till biblioteksverksamhet.

Kulturförvaltningen kommer under 2025 att genomföra neddragningar av två administrativa tjänster som frigörs genom mer effektiva arbetssätt. Tjänsterna kommer inte att återbesättas. Förvaltningen kommer även att införa en mer resurseffektiv tilldelning av licenser inom IT. Sammantaget kommer åtgärderna att leda till att kostnadsminskningar om två miljoner kronor år 2025.

Utfallet för januari till och med mars 2025 är 8,1 miljoner kronor, vilket är en positiv budgetavvikelse på 6,3 miljoner kronor. Kostnaderna avviker positivt mot periodiserad budget med 5,1 miljoner kronor, vilket främst beror på vakanser samt ännu outnyttjade centrala medel.

Förvaltningen prognostiserar ett överskott om 2,4 miljoner kronor för helåret 2025 på grund av att kulturnämndens gåvomedel (konst) redovisas som en anläggningstillgång från och med 2024.

2 Väsentlig styrinformation till kommunledningen

2.1 Verksamhetens utveckling

2.1.1 Mått/nyckeltal som beskriver verksamhetens utveckling

Volym-, intäkts- och kostnadsutveckling

Mått	Utfall perioden jämfört med samma period föregående år	Prognos helår jämfört med helår föregående år
Bruttokostnadsutveckling	2,3 %	1,2 %
Nettokostnadsutveckling	2,3 %	2,0 %
Antal årsarbetare	0 %	1 %

Effektmått och övriga mått/nyckeltal

Mått/nyckeltal	Utfall perioden 2025	Prognos helår 2025	Utfall helår 2024	Utfall helår 2023
Antal besök, museer, konsthall och bibliotek	991 730	4 150 000	3 967 420	3 965 564
Antal besök, museer och konsthall	187 214	750 000	806 401	885 103
Antal besök, bibliotek	804 516	3 400 000	3 161 019	3 080 461
Antal medieutlån, bibliotek	999 369	4 000 000	3 841 676	3 911 193

Antal årsarbetare är oförändrad jämfört med motsvarande period föregående år. Prognosen för antal årsarbetare (+1 procent) förklaras främst av slutförda rekryteringar för vakanser som uppstod under slutet av föregående år samt att Frölunda Kulturhus öppnar igen.

Förvaltningens prognos är att antal fysiska anläggningsbesök till museerna och konsthallen kommer att nå årets målvärde. En negativ avvikelse på perioden finns för Göteborgs stadsmuseum, vars negativa utveckling från föregående år fortsätter och har förstärkts av den pågående fasadrenoveringen av fastigheten. En positiv avvikelse finns för Röhsska museet, som har ökat väsentligt jämfört med motsvarande period föregående år, främst på grund av en ny basutställning.

Förvaltningens prognos är att antal fysiska besök till bibliotek och kulturhus kommer att nå årets målvärde. Jämfört med motsvarande period föregående år har antalet besök minskat marginellt (-1 procent). Minskningen är större i verksamhetsområdet Sydväst och Hisingen (-9 procent). Det förklaras främst av att pop up-biblioteket på Frölunda Torg stängde i slutet av mars och ersattes av en servicestation i väntan på att Frölunda bibliotek öppnar på nytt samt stängningen av Kärra och Trulsegårdens bibliotek. I verksamhetsområdet Centrum och Nordost har besöken ökat marginellt (1 procent). Det finns samtidigt stora variationer i utfallet på enhetsnivå. I verksamhetsområdet stadsbiblioteket och förutsättningskapande

ökade antalet besök med 3 procent (inkluderar bland annat bokbussar och 300m2).

Förvaltningens prognos är att antal utlån av media på biblioteken kommer att nå årets målvärde. Prognosen baseras på att Frölunda Kulturhus åter öppnar i slutet av april samt återgång till ordinarie öppettider vid Hammarkullens bibliotek.

Periodens utfall är 3 procent lägre än motsvarande period föregående år.

Utvecklingen förklaras främst av begränsade öppettider vid Hammarkullens bibliotek, att Kärra och Trulsegårdens bibliotek har stängt samt att barnavdelningen på Gamlestadens bibliotek har stängt. I verksamhetsområdet Sydväst och Hisingen minskade utlånen med 5 procent jämfört med motsvarande period föregående år, alltså inte lika mycket som minskningen av antalet besök. Minskningen förklaras bland annat av att pop up-biblioteket på Frölunda Torg stängde i slutet av mars och ersattes av en servicestation i väntan på att Frölunda bibliotek öppnar på nytt samt stängningen av Kärra och Trulsegårdens bibliotek. I verksamhetsområdet Centrum och Nordost har antal utlån inte förändrats. I verksamhetsområdet stadsbiblioteket och förutsättningsskapande ökade antalet utlån med 3 procent, vilket främst förklaras av bokbussarna nu kör sju dagar i veckan. Totalt antal utlån av barnmedia ökade med 15 procent jämfört med motsvarande period föregående år. Förvaltningen behöver analysera vad ökningen beror på.

Göteborgs Stads plan för kulturprogrammet 2023–2026 beskriver hur stadens förvaltningar och bolag ska samverka för att bidra till kulturprogrammets mål. En av aktiviteterna i planen är att göra kulturplanering till en del av plan- och exploateringsprocessen så att kulturen är integrerad i stadsutvecklingen. Under perioden har arbetet med att utveckla ett gemensamt systematiskt arbetssätt i de berörda förvaltningarna kommit i mål. Det innebär att kulturens värden nu har en given plats i stadsutvecklingen. Det ger bättre förutsättningar för att kulturens alla kvaliteter följer med från idé till färdigbyggd miljö.

2.1.2 Väsentliga avvikelser i verksamhetens utveckling

Begränsade öppettider vid Hammarkullens bibliotek
<i>Orsak till att avvikelsen uppstått</i>
Hammarkullens bibliotek stängde den 25 november 2024 på grund av en omfattande vattenläcka i fastigheten.
<i>Konsekvenser för de verksamheten är till för</i>
Biblioteket var helt stängt från den 25 november 2024 till och med den 6 januari 2025. Till och med den siste mars 2025 hade Hammarkullens bibliotek begränsade öppettider. Den planerade programverksamheten genomfördes i Folkets Hus lokaler samt på Angereds bibliotek. Händelsen innebär att invånarna i området fick en mer begränsad tillgång till biblioteksverksamhet.
<i>Konsekvenser för organisation, medarbetare och chefer</i>
Berörda medarbetare har täckt upp vakanser samt förstärkt näraliggande bibliotek.
<i>Ekonomiska konsekvenser</i>
Ej aktuellt.
<i>Vidtagna åtgärder</i>
Delegations-, ordförande- samt nämndbeslut om att tillfälligt stänga verksamheten och att införa tillfälliga öppettider (KN 2024-12-16 §§ 241–242).

3 Övrig uppföljning till kommunledningen

3.1 Utveckling inom personalområdet

3.1.1 Personalvolymsutveckling

	Aktuell period (ack sedan årets början)	Motsvarande period föregående år	Prognos 2025	Utfall 2024
Antal årsarbetare	175	175	690	684

Antal årsarbetare är oförändrat jämfört med motsvarande period föregående år.

Prognosen för antal årsarbetare 2025 innebär en marginell ökning jämfört med föregående års utfall (knappt 1 procent). Prognosen förklaras främst av slutförda rekryteringar för vakanser som uppstod under slutet av föregående år samt att Frölunda Kulturhus öppnar igen.

Förvaltningen bedömer att planerad verksamhet kommer att kunna fullföljas med prognostiserat antal årsarbetare. Ökade öppettider i biblioteksverksamheten är möjliga genom att förvaltningen har implementerat likvärdiga principer för bemanningsplaneringen.

3.1.2 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljningen av aktiva åtgärder

JA

Förvaltningens uppföljning har identifierat följande hinder och risker

Förvaltningen har identifierat följande risker och hinder i arbetet att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter: förekomst av kränkande särbehandling internt i organisationen eller från brukare; bristande personsäkerhet i publik verksamhet; ojämsställda yrkesgrupper; svårigheter att attrahera en bred sökandebas; upplevd otydlighet kring befintliga karriärvägar; icke konkurrenskraftiga löner för vissa yrkesgrupper och äldre medarbetare; att föräldralediga upplever bristande information och stöd.

Genomförda åtgärder och resultat

Förvaltningen har genomfört flera åtgärder som lett till positiva resultat. Efter genomförda utbildningar i trygghet och säkerhet för publika arbetsplatser har upplevelser av trygghet och kännedom om säkerhetsrutiner ökat. Förekomst av känd kränkande särbehandling hanteras skyndsamt enligt gällande rutiner. Rekryteringsarbetet har utvecklats genom normkritiska metoder och anonymiserade ansökningar, med pågående insatser för att bredda sökandebasen. Utifrån slutsatser i löneanalys har satsningar genomförts gällande mer konkurrenskraftiga löner för utpekade grupper. Konkurrenskraften i lönebild för dessa grupper har förbättrats. Kompetensutveckling för chefer har stärkts genom

"Ledarakademin" och erfarenhetsutbytet mellan chefer har ökat. Effekterna av genomförd kompetensutveckling är ökad kunskap och förmåga hos chefer att bedriva förändringsledning. Strukturerade samtal inför och efter föräldraledighet har införts som förbättrar medarbetarnas upplevelser av information vid föräldraledighet.

Pågående och planerade insatser

Kompetensutveckling ska genomföras gällande inkluderande ledarskap, ökad kunskap inom grupputveckling, normkritik och diskriminering. Förvaltningen planerar att öka arbete med arbetsmarknadsåtgärder som på sikt kan bidra till kompetensförsörjning. Chefer ska få kunskapsstöd och verktyg för att kunna hantera besökare som påverkar arbetsmiljön negativt, med fokus på att förebygga rasism och trakasserier samt att arbeta med HBTQI-frågor. Föräldralediga ska få bättre stöd genom ökad dialog och tydligare kommunikation med arbetsplatsen under ledighetstiden. Samtliga insatser tidsätts i enlighet med stadens planer och utvärderas årligen.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

JA

Förvaltningen har identifierat avvikelser vad gäller kunskaper i systematiskt arbetsmiljöarbete. Det handlar om att säkerställa kontinuerlig kännedom om rutiner och skriftliga instruktioner samt tydliggöra ansvarsfördelning mellan olika funktioner och nivåer. Ytterligare en avvikelse är brister i följsamhet och kontinuitet vad gäller uppföljning av åtgärder i handlingsplaner.

Förvaltningen har vidtagit alternativt planerat åtgärder för att hantera ovan nämnda avvikelser genom att:

- Uppdatera befintliga mallar, utbildningsmaterial och instruktioner inom det systematiska arbetsmiljöarbetet. Tidplan: klart andra kvartalet 2025.
- Sprida information till chefsorganisationen om identifierade förbättringsområden för att uppmana chefer att genomföra åtgärder lokalt på respektive enhet. Tidplan: omgående.
- Kunskapshöjande insats för att kvalitetssäkra ansvarsfördelning mellan nivåer och funktioner inom ramen för ny organisation. Tidplan: klart fjärde kvartalet 2025.

De största arbetsmiljöriskerna

De två största arbetsmiljöriskerna är förekomst av kränkande särbehandling samt hög arbetsbelastning och bristande möjligheter för återhämtning, särskilt för chefer.

Andelen medarbetare som upplever kränkande särbehandling eller mobbning har ökat med 1 procentenhet jämfört med föregående år. Utsattheten sker i lika hög utsträckning av kollegor som av besökare. Planerade åtgärder är obligatorisk utbildning vid arbetsplatsträffar om inkluderande arbetsplatser; implementering av personsäkerhetsrond i syfte att säkerställa nödvändiga rutiner; utbildning i trygghet och säkerhet i prioriterade delar av verksamheten.

Upplevelsen av möjlighet till återhämtning, för medarbetare och chefer, har förbättrats något. Cheferna rapporterar fortsatt betydligt sämre resultat än medelvärdet i Göteborgs Stad. Planerade åtgärder är utveckling av det systematiska arbetsmiljöarbetet med fokus på friskfaktorer; fortsättning på fördjupande undersökningar gällande chefers förutsättningar, arbetsbelastning samt återhämtning.

Upplevd arbetsbelastning har ökat utifrån resultat från chefsenkäten 2024 som

genomfördes i början av hösten. Planerade åtgärder framgår av OSA-plan för chefer som arbetades fram gemensamt i hela chefsorganisationen utifrån resultat i chefsenkät samt fortsatt arbete med handlingsplan Chefoskopet. Ytterligare åtgärder är förvaltningens omorganisation av styr-och stödfunktioner; riktat stöd till chefer i enheter med nytt eller förändrat uppdrag; stärkt målstyrning samt tydliggörande av uppdrag för respektive chefsnivå.

Samtliga åtgärder ryms inom förvaltningens rådighet och budget.

Främjande faktor (friskfaktor)

Förvaltningens goda resultat i medarbetarenkäten på frågor som rör ledarskap är en friskfaktor som bidrar till tydlighet och goda arbetsplatsrelationer. Ett nära och gott ledarskap bidrar till en god arbetsmiljö för medarbetare, minskar risken för eskalerande arbetsmiljöproblem och tystnadskultur samt ökar möjlighet för delaktighet och inflytande.

Planerade insatser för att behålla och vidareutveckla denna friskfaktor är fortsatt arbete med att förbättra chefers organisatoriska förutsättningar utifrån handlingsplan efter Chefoskopet; utvecklingsarbete vad gäller tydligare ledning, styrning och uppföljning, samt chefers tillgänglighet kopplat till återhämtning. Förvaltningen arbetar för att utveckla chefsforum i förvaltningen i syfte att stärka ledarskapsförmåga samt kompetensutveckla chefer. Fokus på insatser för kompetensutveckling ligger på förändringsledning samt implementering av stadens koncept kring det gemensamma ledarskapet.

3.2 Ekonomisk uppföljning

3.2.1 Resultatredovisning i sammandrag nämnder

Belopp i mnkr	Period				Helår			
	Utfall	Budget	Avvikelse	Utfall fg år	Prognos	Fg prognos	Budget	Bokslut fg år
Intäkter	35,6	34,4	1,2	35,2	146,1	147,1	143,7	150,3
Kostnader	-212,7	-217,8	5,1	-208,2	-885,1	-885,8	-885,1	-874,7
Kommun-bidrag	184,0	184,0	0,0	182,8	736,0	735,6	736,0	731,2
Kommun-interna bidrag	1,2	1,2	0,0	0,0	5,4	5,4	5,4	0,0
Resultat	8,1	1,8	6,3	9,8	2,4	2,0	0,0	6,7

3.2.2 Utfall till och med perioden

Utfallet för perioden är 8,1 miljoner kronor, vilket är en positiv budgetavvikelse på 6,3 miljoner kronor. Kostnaderna avviker positivt mot periodiserad budget med 5,1 miljoner kronor, vilket främst beror på vakanser samt ännu outnyttjade centrala medel.

3.2.3 Prognos

Förvaltningen prognostiserar ett överskott om 2,4 miljoner kronor på grund av att kulturnämndens gåvomedel (konst) redovisas som en anläggningstillgång från och med 2024.

Enligt Göteborgs Stads riktlinje för tillämpning av regelverk för investeringar och anläggningstillgångar stannar resultateffekten, av gåvor som anläggningstillgångar, normalt kvar hos berörd förvaltning om beloppet inte är betydande, men det får inte användas till att täcka andra löpande driftskostnader.

Förvaltningen har en reserv för att hantera risker under året. Riskerna följs upp löpande för att förvaltningen vid behov ska kunna agera skyndsamt. Kulturnämnden har uppdragit åt förvaltningsdirektören att fördela återstående medel i reserven, som under året inte behöver nyttjas för att hantera risker och oförutsedda kostnader, till att minska förvaltningens långsiktiga kostnader, högre måluppfyllelse på kommunfullmäktiges mål och till att förstärka stödet till det fria kulturlivet (KN 2024-12-16 § 233).

3.2.4 Uppföljning av kommuncentrala poster som hanteras genom beslut av andra nämnder

Kommuncentral post (Belopp i mnkr)	Utfall perioden	Prognos helår	Budgeterat belopp helår
Driftskostnader tillkommande anläggningar	1,2	5,4	5,4

Det finns idag inget som tyder på avvikelse under 2025.

3.3 Uppföljning av särskilda beslut och uppdrag

3.3.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

Kulturförvaltningen kommer under 2025 att genomföra neddragningar av två administrativa tjänster som frigörs genom mer effektiva arbetssätt. De tjänsterna kommer inte att återbesättas. Förvaltningen kommer även att införa en mer resurseffektiv tilldelning av licenser inom IT.

Sammantaget kommer åtgärderna att leda till att kostnadsminskningar om två miljoner kronor år 2025, enligt inriktningen i kommunfullmäktiges budget. Utöver dessa åtgärder arbetar förvaltningen systematiskt för att på ett hållbart sätt minska förvaltningens administration.

4 Insamling av information inför budget 2026

Kulturnämndens hyresutveckling och ökad ränterisk

Kulturförvaltningen instämmer i stadsledningskontorets bedömning i *Förutsättningar för budget 2025–2027* att kulturnämndens hyresutveckling kommer behöva hanteras inom ramen för kommande års budgetprocess då det innebär väsentliga förändringar av nämndens finansieringsbehov. De väsentliga förändringarna avser dels nytt magasin, dels om- och tillbyggnad av Göteborgs konstmuseum.

Higab har, likt övriga bolag i Göteborgs Stadshus AB, en räntemodell som justeras kvartalsvis utifrån den faktiska upplåningsutvecklingen. Det innebär att kulturnämndens hyra förändras kvartalsvis för att möta ränteutvecklingen. Detta till skillnad mot stadsfastighetsnämndens räntemodell som baseras på kommunens internränta och som sätts för ett år i taget i samband med kommunfullmäktiges budgetbeslut.

Förvaltningen bedömer att det är väsentligt att nämnden i god tid får tydliga planeringsförutsättningar i fråga om nämnden förväntas bära den väsentligt ökade ränterisk som uppstår i samband med att produktionsbaserade hyror för nya magasin och om- och tillbyggnad av Göteborgs konstmuseum börjar falla ut.

5 Styrinformation till nämnden

Här rapporterar förvaltningen väsentlig styrinformation till nämnden. Rapporteringen omfattar väsentliga avvikelser i grunduppdraget, utvecklingen av förvaltningens indikatorer för grunduppdraget och fördjupad ekonomisk uppföljning.

5.1 Väsentliga avvikelser

Tid för öppnande av nytt bibliotek i Norra Biskopsgården

Kulturförvaltningen har fått ny information från fastighetsägaren att de kan överlämna en renoverad lokal till kulturförvaltningen i början på 2026, januari eller februari. Tidigare information var att överlämning kunde ske i slutet av 2025. Förklaringen är fördröjning i samband med upphandling.

Detta innebär att verksamheten inte kommer att kunna öppna så tidigt som förvaltningen tidigare har kommunicerat till nämnden. Förvaltningen planerar att redovisa nämndens uppdrag, att återkomma med tidplan för öppnande av biblioteket och förslag till ordinarie öppettider, i november eller december 2025.

Tillfälliga öppettider på Hammarkullens bibliotek

Hammarkullens bibliotek har haft tillfälliga öppettider under hela första kvartalet 2025. Förklaringen är en tidigare vattenläcka i fastigheten. De tillfälliga öppettiderna minskat tillgången till biblioteksservice i området och därmed antalet besökare till biblioteket. Hammarkullens bibliotek har nu åter ordinarie öppettider.

Behov av förändrad timdebitering för arbete med enprocentregeln

Kulturförvaltningen fakturerar från och med 2025 kostnader för processen för konstgestaltungsprojekt baserade på underlag innehållande tidsredovisning per projekt. Förvaltningen fakturerar endast kostnader förknippade med processen. Övrigt arbete med enprocentregeln hanteras inom nämndens kommunbidrag.

Nämnden beslutade i december 2024 att kulturförvaltningens timpris skulle vara 1 130 kronor exklusive moms, det vill säga motsvarande marknadspris och branschstandard. Förvaltningen bedömer att timpriset för byggande förvaltningar, för processledningen av produktionen av konstverk finansierade av enprocentregeln, behöver justeras. Skälet är gällande regler och lagstiftning för investeringsmedel. Förvaltningen föreslår att timpriset justeras till 800 kronor exklusive moms för byggande förvaltningar.

Förändringen innebär en negativ avvikelse mot förvaltningens tidigare förväntade intäkt. En positiv avvikelse är att ett lägre timpris leder till minskade kostnader för de byggande förvaltningarna, vilket innebär att de kan lägga mer resurser på produktion av konstverk. Förvaltningen har informerat berörda parter om planerad förändring.

5.2 Kulturnämndens grunduppdrag

5.2.1 Indikatorer

Kulturförvaltningens förvaltningsdirektör har beslutat om en verksamhetsplan för 2025 utifrån styrningen i kommunfullmäktiges budget och kulturnämndens genomförandeplan. Förvaltningens verksamhetsplan innehåller indikatorer och målvärden för året. Förvaltningen redovisar i detta avsnitt utvecklingen av förvaltningens indikatorerna för grunduppdraget.

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

Förvaltningens prognos är att årets målvärde kommer att nås. Föregående år följdes indikatorn per tertial, varför exakt jämförelse saknas. Utfallet för första kvartalet 2025 är dock högre än första tertialet 2024 (27 kontakter). Under perioden 2025 har inga nya avtal tecknats i de förmedlade kontakterna.

Indikator (Månad)	Utfall jan-mar 2024	Utfall jan-mar 2025	Mål 2025
Antal förmedlade kontakter, kulturlotsen	-	31	100

Uppgift om antal förmedlade kontakter, kulturlotsen, är ej tillgänglig för kvartal ett 2024.

5.2.1.2 Driva och utveckla publika kulturinstitutioner, mötesplatser och verksamheter

Målvärdet för indikatorn om antal timmar öppet per vecka vid biblioteken uppnåddes vid utökningen av öppettiderna som genomfördes i februari 2025. Indikatorn avser ordinarie öppettider. Under första kvartalet 2025 hade Hammarkullens bibliotek begränsade öppettider på grund av en vattenläcka, vilket innebar en tillfällig negativ avvikelse. Hjällbo bibliotek var helt stängt under januari 2025, på grund av flytt och renovering, vilket också innebar en tillfällig negativ avvikelse.

Periodens utfall för nöjdhetsindex publikupplevelse vid museer och konsthall ligger marginellt under årets målvärde. Utfallet förklaras främst av att Göteborgs stadsmuseum har ett lägre utfall på grund av frånvaro av café och pågående fasadrenovering.

Förvaltningens prognos är att antal fysiska anläggningsbesök till museerna och konsthallen kommer att nå målvärdet. Jämfört med motsvarande period föregående år har antalet besök minskat med 6 procent. Minskningen förklaras främst av att Göteborgs Konsthall har stängt på Götaplatsen och effekter av interna prioriteringar av arbetet med nya magasin och om- och tillbyggnad av Göteborgs konstmuseum. En negativ avvikelse finns för Göteborgs stadsmuseum, vars negativa utveckling fortsätter och har förstärkts av den pågående fasadrenoveringen av fastigheten. En positiv avvikelse finns för Röhsska museet, som har ökat väsentligt jämfört med motsvarande period föregående år (25 procent), främst på grund av en ny basutställning.

Förvaltningens prognos är att antal fysiska besök till bibliotek och kulturhus kommer att nå målvärdet. Jämfört med motsvarande period föregående år har antalet besök minskat marginellt (-1 procent). I verksamhetsområdet Sydväst och

Hisingen är minskningen 9 procent, vilket främst förklaras av att pop up-biblioteket på Frölunda Torg stängde i slutet av mars och ersattes av en servicestation i väntan på att Frölunda bibliotek öppnar på nytt samt stängningen av Kärra och Trulsegårdens bibliotek. I verksamhetsområdet Centrum och Nordost har besöken ökat marginellt (1 procent). Här finns stora variationer på enhetsnivå: Hammarkullens bibliotek minskade med två tredjedelar jämfört med samma period föregående år på grund av vattenläcka och begränsade öppettider samtidigt som besöken till Angereds och Hjällbo bibliotek ökade (+12 respektive +16 procent). I verksamhetsområdet stadsbiblioteket och förutsättningsskapande ökade antalet besök med 3 procent. Här noterar 300 m2 färre antal besökare (-6 procent). Analysarbete pågår för att kunna vidta adekvata åtgärder.

Utfallet för antal programbesök, bibliotek och kulturhus, ligger något under förväntad nivå under första kvartalet 2025. Förvaltningen bedömer dock att antalet programbesök kommer att nå årets målvärden. Förklaringen är främst att Hammarkullens bibliotek åter har ordinarie öppettider och att Frölunda Kulturhus invigs i slutet av april.

Förvaltningens prognos är att antal utlån av media på biblioteken kommer att nå årets målvärde. Prognosen baseras på att Frölunda Kulturhus åter öppnar i slutet av april samt återgång till ordinarie öppettider vid Hammarkullens bibliotek. Periodens utfall är 3 procent lägre än motsvarande period föregående år. Utvecklingen förklaras främst av begränsade öppettider vid Hammarkullens bibliotek, att Kärra och Trulsegårdens bibliotek har stängt, att barnavdelningen på Gamlestadens bibliotek har stängt samt att pop up-biblioteket på Frölunda Torg stängde i slutet av mars och ersattes av en servicestation i väntan på att Frölunda bibliotek öppnar på nytt. Det är värt att notera att de minskade utlånen vid Hammarkullens och Gamlestadens bibliotek under perioden möts av ökade utlån på Angereds och Kortedala bibliotek samt vid Kulturhuset Bergsjön och Kåken. I verksamhetsområdet Sydväst och Hisingen minskade utlånen med 5 procent jämfört med motsvarande period föregående år, alltså inte lika mycket som minskningen av antalet besök. I verksamhetsområdet Centrum och Hisingen har antal utlån inte förändrats. I verksamhetsområdet stadsbiblioteket och förutsättningsskapande ökade antalet utlån med 3 procent, vilket främst förklaras av bokbussarna nu kör sju dagar i veckan.

Antal utlån av barnmedia har ökat med 15 procent jämfört med motsvarande period föregående år. Förvaltningen behöver analysera vad ökningen beror på. Bedömningen är att årets målvärde kommer att nås. Det kan noteras att barnmedia under perioden stod för 54 procent av de totala utlånen.

Indikator (År)	Utfall 2024	Utfall 2025	Mål 2025
Öppet antal timmar per vecka vid biblioteken	1 487	1 568	1 568
Öppet antal timmar per vecka vid biblioteken, varav antal timmar per vecka som är efter klockan 18 eller lördagar och söndagar	216	257	257
Antal erbjudna kulturaktiviteter till barn och unga på skoltid i	88 %	-	95 %

Indikator (År)	Utfall 2024	Utfall 2025	Mål 2025
förhållande till antal inskrivna elever vid förskolor, skolor och gymnasier i Göteborg			

Uppgift om antal erbjudna kulturaktiviteter till barn och unga på skoltid i förhållande till antal inskrivna elever är först tillgängligt på helår 2025.

Indikator (Kvartal)	Utfall jan-mar 2025	Mål 2025
Nöjdhetsindex publikupplevelse, museer och konsthall	8,3	8,4

Indikator (Månad)	Utfall jan-mar 2024	Utfall jan-mar 2025	Mål 2025
Antal fysiska anläggningsbesök till museerna och konsthallen	200 019	187 214	750 000
Antal fysiska anläggningsbesök till museerna och konsthallen, varav antal verksamhetsbesök	167 902	152 033	550 000
Antal fysiska anläggningsbesök till museerna och konsthallen, varav antal verksamhetsbesök barn och unga	40 209	37 832	120 000
Antal digitala besök till museerna och konsthallen	-	3 986 808	7 100 000
Antal museielektioner för barn och unga, museer och konsthall	435	461	1 900
Antal deltagare i pedagogiska aktiviteter för barn och unga, museer och konsthall	-	11 958	40 000
Antal fysiska besök till biblioteken	813 625	804 516	3 400 000
Antal programbesök, bibliotek och kulturhus	354 890	31 171	150 000
Antal programbesök, varav antal barn och unga,	-	12 150	81 000

Indikator (Månad)	Utfall jan-mar 2024	Utfall jan-mar 2025	Mål 2025
bibliotek och kulturhus			
Antal utlån av media på biblioteken	1 032 310	999 369	4 000 000
Antal utlån av barnmedia på biblioteken	271 530	312 455	1 010 000

Uppgift om antal digitala besök till museerna och konsthallen, antal programbesök, bibliotek och kulturhus, och antal deltagare i pedagogiska aktiviteter för barn och unga, museer och konsthall, är ej tillgänglig för kvartal ett 2024.

5.2.1.3 Aktivt förvalta och tillgängliggöra nämndens samlingar

Förvaltningen behöver säkerställa datakvaliteten på indikatorernas utfall och rapporterar därför inga utfall i denna rapport.

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

Förvaltningens prognos är att årets målvärden kommer att nås för antal påbörjade antikvariska och arkeologiska uppdrag och antal färdigställda arkeologiska rapporter. Indikatorerna har ingen regelbunden och återkommande säsongsvariation, varför jämförelser mellan perioderna 2024–2025 är mindre relevanta.

Förvaltningens prognos för antal förmedlade kontakter, kulturlotsen, är att årets målvärde kommer att nås. Föregående år följdes indikatorn per tertial, varför exakt jämförelse saknas. Utfallet för första kvartalet 2025 är dock högre än första tertialet 2024 (27 kontakter). Under perioden 2025 har inga nya avtal tecknats i de förmedlade kontakterna.

Indikator (Månad)	Utfall jan-mar 2024	Utfall jan-mar 2025	Mål 2025
Antal påbörjade antikvariska och arkeologiska uppdrag	10	5	20
Antal färdigställda arkeologiska rapporter	7	2	15
Antal förmedlade kontakter, kulturlotsen	0	31	100

Uppgift om antal förmedlade kontakter, kulturlotsen, är ej tillgänglig för kvartal ett 2024.

5.3 Fördjupad ekonomisk uppföljning

Belopp i miljoner kronor (mnkr)	Perioden januari-mars 2025			Helår 2025		
Avdelning	Utfall	Budget	Avvikelse	Prognos	Budget	Avvikelse
Göteborgs museer och konsthall	0,9	-1,1	2,0	0,0	0,0	0,0
Göteborgs bibliotek och kulturhus	2,6	0,6	2,0	0,0	0,0	0,0
Kultur- och samhällsutveckling	0,3	1,8	-1,5	-1,6	0,0	-1,6
Förvaltningsgemensamt	4,3	0,5	3,8	4,0	0,0	4,0
Resultat	8,1	1,8	6,3	2,4	0,0	2,4

Göteborgs museer och konsthall

Resultatet för perioden avviker positivt med 2 miljoner kronor mot budget. Intäkterna avviker positivt med 0,5 miljon kronor mot budget, vilket främst beror på uthyrnings- och butiksintäkter. Kostnader avviker positivt med 1,5 miljoner kronor, främst på grund av vakanser och planerade kostnader som ännu inte fallit ut.

Göteborgs bibliotek och kulturhus

Resultatet för perioden avviker positivt med 2 miljoner kronor mot budget. Det beror främst på planerade kostnader som ännu inte fallit ut.

Kultur- och samhällsutveckling

Resultatet för perioden avviker negativt med 1,4 miljoner kronor mot budget. Det beror främst på att en förstärkning av stödet till det fria kulturlivet om 2 miljoner kronor har verkställts, enligt nämndens uppdrag till förvaltningsdirektören.

Prognosen avviker negativt med 1,6 miljoner kronor mot budget, vilket beror på lägre intäkter i arbetet med Göteborgs Stads enprocentregel.

Förvaltningsgemensamt

Kostnaderna avviker positivt mot periodiserad budget med 5,1 miljoner kronor, vilket främst beror på vakanser samt ännu outnyttjade centrala medel.

6 Redovisning av nämndens uppdrag

6.1 Redovisning av uppdrag från kommunfullmäktige

Uppdrag	Status och kommentar
Kulturnämnden får i uppdrag att realisera Nya Magasin i enlighet med förstudien. Uppdragsår 2021	 Pågående Nya magasin beräknas stå klara våren 2028 för att inleda inflyttning. Upphandling av totalentreprenaden har behövts tas om och nu har den nya tilldelningen överklagats. Kulturnämnden har gett kulturförvaltningen i uppdrag att återkomma med en kalkyl i god tid inför budgetberedningen 2027 (KN 2024-11-25 § 221). Kulturnämnden har hemställt till kommunstyrelsen att överlämna en redovisningen av projekt med tidsförskjutning i behoven av projektmedel till den politiska budgetberedningen inför 2026 (KN 2025-02-07 § 36).
Kulturnämnden får i uppdrag att säkerställa att andelen av kapital- och driftskostnaden som idag bekostas av kommunala skattemedel inte ökar. Uppdragsår 2021	 Pågående Kulturförvaltningen planerar att redovisa ett ärende till kulturnämnden i maj 2025 om om- och tillbyggnad av Göteborgs konstmuseum. I ärendet kommer förvaltningen att redovisa uppdraget.
Kulturnämnden får i uppdrag att realisera om- och tillbyggnad av Göteborgs konstmuseum. Uppdragsår 2022	 Pågående Kulturförvaltningen planerar att redovisa ett ärende till kulturnämnden i maj 2025 om om- och tillbyggnad av Göteborgs konstmuseum. I ärendet kommer förvaltningen att hantera frågan om inhyrning samt att redovisa uppdraget att säkerställa att andelen av kapital- och driftskostnaden som idag bekostas av kommunala skattemedel inte ökar. Kulturnämnden har hemställt till kommunstyrelsen att överlämna en redovisningen av projekt med tidsförskjutning i behoven av projektmedel till den politiska budgetberedningen inför 2026 (KN 2025-02-07 § 36).
Kulturnämnden får i uppdrag att följa upp Göteborgs Stads plan för kulturprogrammet 2023–2026 i enlighet med vad som framkommer av planen Uppdragsår 2023	 Pågående Kulturförvaltningen redovisade en uppföljning av planen till kulturnämnden i årsrapport 2024. Förvaltningen genomför under våren 2025 en halvtidsutvärdering av planen, vilken kommer att redovisas till nämnden i juni 2025. Ny uppföljning av planen kommer att redovisas till nämnden i årsrapport 2025.
Kulturnämnden får i uppdrag att i samverkan med Higab påbörja planering för ett kulturhus och allaktivitetsarena i Biskopsgården. I ett första steg ska för- och nackdelar med en nybyggd byggnad	 Pågående Kulturförvaltningen planerar att delredovisa uppdraget till kulturnämnden i april 2025.

Uppdrag	Status och kommentar
kontra tillskapandet av verksamheterna i befintliga byggnader belysas. Planeringen ska göras i nära samverkan med boende och lokala föreningar. Uppdragsår 2023	
Kulturnämnden får i uppdrag att inrätta ett bibliotek i Norra Biskopsgården. Uppdragsår 2023	 Pågående Kulturförvaltningen har fått information från fastighetsägaren att de kan lämna över en renoverad lokal till kulturförvaltningen i början på 2026, i januari eller februari. Tidigare information var att överlämning kunde ske i slutet av 2025. Förklaringen är fördröjning i samband med upphandling. Kulturförvaltningen konstaterar att detta innebär att verksamheten inte kommer att kunna öppna så snart som förvaltningen tidigare har kommunicerat till kulturnämnden. Förvaltningen planerar att redovisa uppdraget att återkomma med tidplan för öppnande samt förslag till ordinarie öppettider för verksamheten i november eller december 2025 (KN 2025-02-24 § 49).
Kulturnämnden får i uppdrag att utreda hur ytterligare en kultur-eller allaktivitetsarena än den som planeras i Biskopsgården ska inrättas. Innehållet ska utformas tillsammans med invånare. Uppdragsår 2023	 Pågående Kulturförvaltningen bedömer fortsatt att utredningen kan genomföras först efter att en behovsutredning om allaktivitetsarena i Biskopsgården har ett resultat eller kan visa på en riktning. Den politiska hanteringen av frågan behöver ligga till grund för hur uppdraget läggs upp. Det finns många olika möjliga ingångar och perspektiv att beakta i uppdraget och lokala förutsättningar ser mycket olika ut i staden. Om det finns politiska beslut om utredningen om allaktivitetsarenan i Biskopsgården under 2025, är det förvaltningens uppskattning att uppdraget kan slutredovisas under år 2026.
Kulturnämnden får i uppdrag att inkludera barn och unga som en prioriterad målgrupp i nästa revidering av kulturprogrammet, utifrån uppföljning och utvärdering av Göteborgs Stads plan för barn- och ungdokument. Uppdragsår 2024	 Ej påbörjad Kulturförvaltningen utvärderar det befintliga kulturprogrammet under våren 2025. Förvaltningen planerar att föreslå kulturnämnden att hemställa till kommunstyrelsen om ett igångsättningsbeslut för att revidera kulturprogrammet. Uppdraget inleds efter kommunstyrelsens beslut om igångsättning.
Kulturnämnden får i uppdrag att inom sin verksamhet synliggöra judiskt liv i Göteborg. Uppdragsår 2024	 Avslutad Kulturnämnden har förklarat uppdraget fullgjort (KN 2025-03-24 § 70).
Samtliga nämnder och styrelser i Göteborgs Stad får i uppdrag att identifiera befattningar i sina verksamheter som bedöms vara utsatta för hög risk för infiltration. Uppdraget ska ha genomförts sex månader efter kommunfullmäktiges beslut.	 Avslutad Kulturförvaltningen har identifierat befattningar som bedöms vara utsatta för hög risk för infiltration. Uppdraget genomfördes inom sex månader från kommunfullmäktiges beslut. Förvaltningen fortsätter kontinuerligt att utveckla arbetssätten. Kulturförvaltningen föreslår kulturnämnden att förklara uppdraget fullgjort i samband med beslut om delårsrapport mars 2025.

Uppdrag	Status och kommentar
Uppdragsår 2024	
Alla nämnder och bolagsstyrelser får i uppdrag att analysera sina inköp utifrån Göteborgs Stads spendrapport och ta fram förslag på hur inköpsarbetet kan förbättras avseende kostnadsmedvetenhet, långsiktighet och hållbarhet. Inköps- och upphandlingsnämnden ska stötta i detta arbete.	 Pågående Kulturförvaltningen planerar att redovisa uppdraget till kulturnämnden i samband med årsrapport 2025.
Uppdragsår 2025	
Alla nämnder och bolagsstyrelser får i uppdrag att säkerställa en hållbar livscykelhantering av bärbar elektronik.	 Pågående Kulturförvaltningen planerar att redovisa uppdraget till kulturnämnden i samband med årsrapport 2025.
Uppdragsår 2025	
Göteborgs Stads nämnder och styrelser får i uppdrag att med rapporten som utgångspunkt se över sina samverkansformer och arbetssätt för att aktivt samråda med och involvera funktionsrättsrörelsen inom områden där det anses vara befogat. Uppdraget återredovisas i respektive nämnds och styrelses del- eller årsrapport.	 Pågående Kulturförvaltningen planerar att redovisa uppdraget till kulturnämnden i samband med årsrapport 2025.
Uppdragsår 2025	
Idrotts- och föreningsnämnden och kulturnämnden får i uppdrag att utreda hur samlokaliseringen av idrott- och kulturverksamheter kan öka där det bedöms lämpligt ur verksamhetssynpunkt.	 Pågående Förvaltningen planerar att redovisa uppdraget till kulturnämnden i samband med årsrapport 2025.
Uppdragsår 2025	
Kulturnämnden får i uppdrag att i samverkan med berörda nämnder och bolagsstyrelser inom tillståndshantering, fastighet och besöksnäringen undanröja hinder och ta fram åtgärder för ökad filmproduktion i Göteborg	 Pågående Kulturförvaltningen planerar att redovisa uppdraget till kulturnämnden senast under det fjärde kvartalet 2025.
Uppdragsår 2025	
Kulturnämnden får i uppdrag att säkerställa att besökare enkelt kan få reda på vilka kulturarrangemang som erbjuder syntolkning. Återrapporteringen ska ske till kulturnämnden.	 Pågående Kulturförvaltningen planerar att redovisa uppdraget till kulturnämnden i delårsrapport augusti 2025.

Uppdrag	Status och kommentar
Uppdragsår 2025	
Kulturnämnden får i uppdrag att utveckla och utöka konceptet meröppet på Göteborgs Stads bibliotek. Återrapporteringen ska ske till kulturnämnden.	 Pågående Kulturförvaltningen planerar att redovisa uppdraget till kulturnämnden i oktober 2025. Det är en mindre försening med en månad i förhållande till vad förvaltningen tidigare har kommunicerat.
Uppdragsår 2025	

6.2 Redovisning av nämndens egna uppdrag

Uppdrag	Status och kommentar
Att återkomma med förslag till hantering av hyran för Remfabriken efter att Higabs hyressättningsmodell beslutats i kommunfullmäktige.	 Pågående Kulturförvaltningen planerar att slutredovisa uppdraget till kulturnämnden senast under fjärde kvartalet 2025.
Uppdragsår 2018	
Förvaltningen får i uppdrag att utifrån förstudiens resultat, om möjligheten för Angereds bibliotek att expandera inom fastigheten Kulturhuset Blå Stället, återkomma med ett ärende till kulturnämnden som beaktar tillgången till möjliga bibliotekslokaler i Angered, arbetsmiljö och ekonomiska konsekvenser.	 Avslutad Kulturnämnden har beslutat att uppdraget utgår (KN 2025-03-24 § 72).
Uppdragsår 2021	
Kulturnämnden ger förvaltningen i uppdrag att under 2024 återkomma till nämnden med förslag på hur behovet av biblioteksservice i stadsdelen Lundby kan mötas på ett effektivt sätt i väntan på nytt kulturhus vid Backaplan.	 Avslutad Kulturnämnden har beslutat att uppdraget utgår (KN 2025-03-24 § 73).
Uppdragsår 2023	
Kulturnämnden ger förvaltningen i uppdrag att under 2025 återkomma med förslag på datum för öppnande av Göteborgs Konsthall i Gamlestaden och öppettider för den publika verksamheten där.	 Pågående Kulturförvaltningen planerar att redovisa uppdraget till kulturnämnden under 2025. Mer exakt tidplan för redovisning till nämnden är beroende av pågående upphandling av entreprenörer.
Uppdragsår 2024	
Kulturnämnden ger förvaltningsdirektören i uppdrag att fördela återstående medel i reserven, som under året inte behöver nyttjas för att hantera risker och oförutsedda kostnader, till att minska förvaltningens långsiktiga kostnader, högre	 Pågående Förvaltningsdirektören har under perioden beslutat att utöka stödet till det fria kulturlivet med 2 miljoner kronor. Beslutet grundades i en bedömning av det ekonomiska läget och aktuell riskbild. Under perioden har 0,4 miljoner kronor av reserven nyttjats för ökade hyreskostnader, i förhållande till

Uppdrag	Status och kommentar
måluppfyllelse på kommunfullmäktiges mål och till att förstärka stödet till det fria kulturlivet. Uppdragsår 2024	informationen vid nämndens budgetbeslut. Därmed återstår 3,6 miljoner kronor av ursprungliga 6 miljoner kronor i reserven. Kulturförvaltningen planerar att redovisa uppdraget till kulturnämnden i årsrapport 2025.
Kulturnämnden ger förvaltningsdirektören i uppdrag att revidera Regler för Riktat stöd, i enlighet med tjänsteutlåtandets förslag. Uppdraget ska redovisas till kulturnämnden senast i april 2025. Uppdragsår 2024	 Pågående Kulturförvaltningen planerar att redovisa uppdraget till kulturnämnden i enlighet med beslutad tidplan.
Kulturnämnden ger förvaltningsdirektören i uppdrag att under 2025 fortsätta att effektivisera verksamheten i syfte att minska de långsiktigt fasta kostnaderna. Uppdragsår 2024	 Pågående Kulturförvaltningen planerar att redovisa uppdraget till kulturnämnden i årsrapport 2025.
Kulturnämnden ger förvaltningsdirektören i uppdrag att utreda förutsättningar för alternativ hantering till Riktat stöd per berörd organisation inom stödformen. Uppdraget ska redovisas till kulturnämnden senast i april 2025. Uppdragsår 2024	 Pågående Kulturförvaltningen planerar att redovisa uppdraget till kulturnämnden i enlighet med beslutad tidplan.
Kulturnämnden ger kulturförvaltningen i uppdrag att återkomma med en uppdaterad kalkyl avseende driftskostnaderna för Nya Magasin i god tid inför budgetarbetet 2027. Uppdragsår 2024	 Ej påbörjad Förvaltningen planerar att redovisa uppdraget under första kvartalet 2026.
Kulturnämnden ger stadsfastighetsförvaltningen i uppdrag att genomföra en förstudie avseende lokal för ett folkbibliotek i Gamlestaden och återkomma till kulturnämnden med ett kostnadsförslag. Uppdragsår 2024	 Pågående Kulturförvaltningen återkommer till kulturnämnden med en planerad tid för redovisning efter att stadsfastighetsförvaltningens förstudie är klar.
Kulturnämnden ger stadsfastighetsförvaltningen i uppdrag att genomföra en förstudie avseende lokalanpassningar för kaféverksamheten på Frölunda Kulturhus i enlighet med förvaltningens tjänsteutlåtande Alternativ 2 a och återkomma till kulturnämnden med en kostnadsberäkning av respektive förslag.	 Pågående Kulturförvaltningen återkommer med en planerad tid för redovisning till kulturnämnden efter att stadsfastighetsförvaltningens förstudie är klar.

Uppdrag	Status och kommentar
Uppdragsår 2024	
Kulturnämnden uppdrar till förvaltningsdirektören att säga upp nyttjanderättsavtalet med äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen om lokalupplåtelse av nuvarande Linnéstadens bibliotek under förutsättning att nämnden fattar beslut enligt förvaltningens förslag.	 Avslutad Förvaltningsdirektören har sagt upp nyttjanderättsavtalet med äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen. Kulturförvaltningen föreslår att kulturnämnden förklarar uppdraget fullgjort i samband med beslut om delårsrapport mars 2025.
Uppdragsår 2024	
Kulturnämnden uppdrar till förvaltningsdirektören att återkomma med förslag på tidsperiod för renovering av Majornas bibliotek och redovisning av hur biblioteksservice i området kan upprätthållas under renoveringen.	 Pågående Kulturförvaltningen bedömer att renovering av Majornas bibliotek kan inledas under första kvartalet 2026. Det är senare än vad förvaltningen tidigare har redovisat till nämnden (fjärde kvartalet 2025). Förklaringen är att förvaltningen behöver prioritera kommunfullmäktiges uppdrag att inrätta ett bibliotek i Norra Biskopsgården.
Uppdragsår 2024	
Kulturnämnden uppdrar till förvaltningsdirektören att återkomma med förslag till när stängning av Linnéstadens bibliotek kan ske samtidigt som det nya biblioteket i Lagerhuset kan öppnas.	 Pågående Kulturförvaltningen bedömer att stängning av Linnéstadens bibliotek samtidigt som nytt bibliotek i Lagerhuset öppnar kommer att genomföras under tredje kvartalet 2025 som planerat. Förvaltningen planerar att redovisa ett ärende till kulturnämnden i maj 2025.
Uppdragsår 2024	
Kulturnämnden uppdrar till förvaltningsdirektören att, i avvaktan på stadsfastighetsförvaltningens förstudie, erbjuda alternativ kaféservice i Frölunda Kulturhus enligt nytt koncept från och med april 2025.	 Pågående Kulturförvaltningen planerar att slutredovisa uppdraget till kulturnämnden i delårsrapport augusti 2025. Alternativ kaféservice kommer att finnas vid invigningen av Frölunda Kulturhus den 26 april 2025.
Uppdragsår 2024	
Kulturnämnden uppdrar till förvaltningsdirektören att, i avvaktan på stadsfastighetsförvaltningens förstudie, undersöka hur kompenserande biblioteksservice för barn kan bedrivas i Gamlestadens medborgarhus i samverkan med förskoleförvaltningen.	 Pågående Stadsfastighetsförvaltningen har meddelat förskoleförvaltningen att tidplanen för när förskoleförvaltningen får tillgång till lokalen försenas. Förskoleförvaltningen beräknas få tillgång till lokalen tidigast sommaren 2026. Kulturförvaltningen bedömer att kompenserande biblioteksservice för barn i Gamlestadens medborgarhus, i samverkan med förskoleförvaltningen, därför inte kommer att kunna inledas förrän under andra hälften av 2026. Möjligheten till andra åtgärder i området är beroende av resultatet av uppdraget kulturnämnden har gett till stadsfastighetsförvaltningen att genomföra en förstudie avseende lokal för ett folkbibliotek i Gamlestaden.
Uppdragsår 2024	
Kulturnämnden ger förvaltningen i uppdrag att under 2025 ta fram en lokalbehovsanalys för ett folkbibliotek och kultur- eller allaktivitetsarena vid Backaplan som kan ligga till grund för ett lokalsök.	 Ej påbörjad Uppdraget gavs vid kulturnämndens sammanträde i mars 2025. Kulturförvaltningen återkommer med information om status och planerad tid för redovisning till kulturnämnden i delårsrapport augusti

Uppdrag	Status och kommentar
Uppdragsår 2025	2025.
Kulturnämnden ger förvaltningen i uppdrag att utifrån stadsfastighetsförvaltningens förstudies resultat, avseende en lokal för ett folkbibliotek och kultur- eller allaktivitetsarena vid Backaplan, återkomma med ett ärende till kulturnämnden.	 Ej påbörjad Uppdraget gavs vid kulturnämndens sammanträde i mars 2025. Kulturförvaltningen återkommer med information om status och planerad tid för redovisning till kulturnämnden i delårsrapport augusti 2025.
Uppdragsår 2025	
Kulturnämnden ger förvaltningen i uppdrag att utifrån stadsfastighetsförvaltningens förstudies resultat, avseende kundanpassning inom fastigheten Kulturhuset Blå Stället, återkomma med ett ärende till kulturnämnden.	 Ej påbörjad Uppdraget gavs vid kulturnämndens sammanträde i mars 2025. Kulturförvaltningen återkommer med information om status och planerad tid för redovisning till kulturnämnden i delårsrapport augusti 2025.
Uppdragsår 2025	
Kulturnämnden ger förvaltningen i uppdrag att återkomma med en bedömning på en övergripande nivå om det finns behov av att ytterligare revidera regler, i syfte att öka transparensen och förutsättningarna för ett hållbart kulturliv i Göteborg.	 Ej påbörjad Uppdraget gavs vid kulturnämndens sammanträde i mars 2025. Kulturförvaltningen återkommer med information om status och planerad tid för redovisning till kulturnämnden i delårsrapport augusti 2025.
Uppdragsår 2025	
Kulturnämnden ger förvaltningen i uppdrag att återkomma med förslag på revidering av Kulturnämndens riktlinjer för kulturstöd till det fria kulturlivet, antagna av kulturnämnden 2018-11-27 § 177, Kulturnämndens regler för Kulturstipendier, antagna av kulturnämnden 2018-11-27 § 187, samt Kulturnämndens regler för Arbetsstipendium för författare, antagna av kulturnämnden 2018-11-27 § 188, i enlighet med yrkandet.	 Ej påbörjad Uppdraget gavs vid kulturnämndens sammanträde i mars 2025. Kulturförvaltningen återkommer med information om status och planerad tid för redovisning till kulturnämnden i delårsrapport augusti 2025.
Uppdragsår 2025	
Kulturnämnden ger stadsfastighetsförvaltningen i uppdrag att genomföra en förstudie avseende kundanpassning inom fastigheten Kulturhuset Blå Stället och återkomma till kulturnämnden med ett kostnadsförslag.	 Ej påbörjad Uppdraget gavs vid kulturnämndens sammanträde i mars 2025. Kulturförvaltningen återkommer med information om status och planerad tid för redovisning till kulturnämnden i delårsrapport augusti 2025.
Uppdragsår 2025	
Kulturnämnden ger stadsfastighetsförvaltningen i uppdrag att söka en lokal för ett folkbibliotek	 Ej påbörjad Uppdraget gavs vid kulturnämndens sammanträde i mars 2025. Kulturförvaltningen återkommer med

Uppdrag	Status och kommentar
och kultur- eller allaktivitetsarena vid Backaplan och därefter återkomma till kulturnämnden med förstudie inklusive kostnadsförslag. Uppdragsår 2025	information om status och planerad tid för redovisning till kulturnämnden i delårsrapport augusti 2025.
Kulturnämnden uppdrar till förvaltningsdirektören att hösten 2025 återkomma i eget ärende med tidplan för öppnande av ett bibliotek i Norra Biskopsgården samt förslag till ordinarie öppettider för verksamheten. Uppdragsår 2025	 Pågående Kulturförvaltningen har fått ny information från fastighetsägaren att de kan överlämna en renoverad lokal till kulturförvaltningen i början på 2026, januari eller februari. Tidigare information var att överlämning kunde ske i slutet av 2025. Förklaringen är fördröjning i samband med upphandling. Kulturförvaltningen konstaterar att detta innebär att verksamheten inte kommer att kunna öppna så tidigt som förvaltningen tidigare har kommunicerat till kulturnämnden. Förvaltningen planerar att redovisa uppdraget till kulturnämnden i november eller december 2025.
Kulturnämnden uppdrar till förvaltningsdirektören att återkomma med reviderat förslag till kulturnämndens instruktion för Göteborgs Stads namnberedning, i enlighet med yrkande från S, V och MP. Uppdragsår 2025	 Pågående Kulturförvaltningen planerar att redovisa uppdraget till kulturnämnden i juni 2025.

Uppföljning av systematiskt brandskyddsarbete 2024

Kulturförvaltningen

2025-03-21

Innehåll

1	Sammanfattning.....	3
1.1	Förändringar och förbättringar under 2024	3
1.2	Slutsats	3
2	Bakgrund.....	4
3	Uppföljning.....	4
3.1	Brandskyddsorganisation	4
3.2	Egenkontroller av brandskyddet	5
3.3	Brand- och sjukvårdsutbildningar	5
3.4	SBA-utbildning för chefer.....	6

1 Sammanfattning

1.1 Förändringar och förbättringar under 2024

- **Implementering av ny stadsövergripande mall** för brandskyddsdokumentation inom förvaltningen som nu används enhetligt i förvaltningen.
- **Ökad närvaro i Brandkontroll.nu** där fler verksamheter nu använder systemet för att dokumentera egenkontroller.
- **Storskalig övning genomförd** i samarbete med Frölunda räddningsstation och Sjöfartsmuseet, där organisationen tränade på utrymningsscenario.
- **Utveckling av insatsplaner** för avdelningen Göteborgs museer och konsthalls magasin, Sjöfartsmuseet och Lilla Änggården för att säkerställa en högre beredskap.

1.2 Slutsats

Förvaltningen har under 2024 gjort framsteg inom brandskyddsorganisationen, egenkontroller och utbildningar. En översyn av delegationer har säkerställt att fler chefer genomgått relevanta utbildningar i systematiskt brandskyddsarbete (SBA), vilket stärker ansvaret och kunskapen i organisationen.

Implementeringen av Brandkontroll.nu har förbättrat egenkontrollerna och ökat strukturen i brandskyddsarbetet. Införandet av en stadsövergripande mall har ytterligare stärkt rapporteringen och skapat en enhetlig uppföljning.

Utbildningssatsningen har tagit steg framåt med 155 genomförda brandskyddsutbildningar och 106 utbildningar i första hjälpen. Denna insats har bidragit till ökad medvetenhet och trygghet inom verksamheterna. För att ytterligare förbättra uppföljning för utbildningsstatus föreslås digitalt verktyg där utbildningsstatus noteras automatiskt för chefer när medarbetare deltagit i utbildning, vilket kan öka utbildningsdeltagandet ytterligare.

Två SBA-utbildningar för chefer genomfördes i maj, vilket har lett till förbättrad samordning och uppdaterade delegationer. Detta är ett viktigt steg mot en mer välfungerande brandskyddsorganisation. För att undvika onödig administration runt delegationsansvar överväger förvaltningen att utreda om brandskyddsansvaret ska följa linjeansvaret, likt arbetsmiljöansvaret. Det skulle medföra att fysiska dokument kring delegeringsansvar inte behöver administreras, bevaras och följas upp.

Sammanfattningsvis har förvaltningen stärkt sitt brandskyddsarbete genom strukturerade åtgärder och utbildningsinsatser. Med fortsatt fokus på utbildning, delegationer och egenkontroller kan säkerheten förbättras ytterligare och en trygg arbetsmiljö säkerställas för alla medarbetare.

2 Bakgrund

Kommunerna i Sverige har ett lagstadgat ansvar att arbeta förebyggande med brandskydd för att skydda liv, egendom och samhällsviktiga funktioner. Enligt lagen (2003:778) om skydd mot olyckor (LSO) ska kommunen bedriva ett systematiskt brandskyddsarbete (SBA). Detta arbete omfattar allt från att identifiera brandrisker och säkerställa fungerande utrymningsvägar till att utbilda personal och informera allmänheten. Genom att arbeta strukturerat med brandskydd kan kommunerna förebygga bränder och minimera deras konsekvenser.

Kulturförvaltningen genomför årligen en systematisk genomgång av brandskyddsarbetet och rapporterar detta till kulturnämnden. SBA följer gällande lagstiftning och Göteborgs Stads riktlinjer som även kompletteras med stödjande handledning.

Förvaltningen har samlat information till årets uppföljning genom dialog med Räddningstjänsten Storgöteborg och förvaltningens avdelningschefer.

3 Uppföljning

3.1 Brandskyddsorganisation

Förvaltningen har en strukturerad brandskyddsorganisation där ansvaret är fördelat enligt linjeorganisationen. Enligt lag ska arbetsuppgifter skriftligt delegeras från förvaltningsdirektör till avdelnings- och enhetschefer.

Utfall/avvikelse 2024:

- Brandskyddsansvaret har delegerats men det finns fortsatt utrymme för en mer enhetlig struktur.
- Vissa chefer saknar delegation och utbildning i SBA.

Åtgärd:

- Under 2024 har förvaltningen genomfört en översyn av delegationerna och säkerställt att samtliga chefer som har brandskyddsansvar genomgått relevant utbildning.

Under 2025 överväger förvaltningen att utreda möjligheten att inkludera brandskyddsansvaret i linjeansvaret, likt arbetsmiljöansvaret, då detta blir vanligare för att minska administrationen och skapa tydliga ansvar. Detta medför att fysiska dokument kring delegeringsansvar inte behöver administreras, bevaras och följas upp av förvaltningen men ansvaret kvarstår.

3.2 Egenkontroller av brandskyddet

Egenkontroller av brandskyddet genomförs systematiskt i det digitala systemet Brandkontroll.nu. Förvaltningen har fortsatt implementeringen av detta system och säkerställt att ordinarie personal ansvarar för kontrollerna i sina respektive verksamheter.

Utfall/avvikelse 2024:

- Vissa verksamheter har fortfarande bristfällig brandskydds-dokumentation.
- I vissa fall utförs egenkontroller av annan personal än verksamhetens egna medarbetare.

Åtgärd:

- Brandskyddsdocumentationen har reviderats och uppdaterats under året.
- En ny stadsövergripande mall har implementerats för enhetligare rapportering.
- Utbildningsinsatser har genomförts för att tydliggöra vikten av egenkontroller.

3.3 Brand- och sjukvårdsutbildningar

Förvaltningen har fortsatt arbetet med att säkerställa att all personal får regelbunden utbildning i brandskydd och första hjälpen. Publik personal utbildas vart tredje år, medan administrativ personal utbildas vart fjärde år.

Genomförda utbildningar 2024:

Under året har en rad utbildningar genomförts på olika platser inom Göteborg, där personal från kulturförvaltningens verksamheter deltagit.

- **Brandutbildningar** har genomförts på bland annat Selma Lagerlöfs torg, Tuve torg och Kärre centrum, där mellan 7 och 20 personer deltagit per tillfälle.
- **Första hjälpen och hjärt-lungräddning (HLR)** har genomförts vid Östra Hamngatan, Polstjärnegatan och Vårväderstorget, med upp till 12 deltagare per tillfälle.
- **SBA-utbildningar** har hållits på Östra Hamngatan vid flera tillfällen under året, där totalt 48 av 49 personer deltagit.
- **Anläggningsskötare** har utbildats under året, där alla 4 personer genomfört utbildningen.

Denna utbildningssatsning har haft en positiv inverkan på medvetenheten och beredskapen inom förvaltningens verksamheter. Under 2024 har 155 medarbetare genomgått brandskyddsutbildning och 106 har utbildats i första hjälpen. För att säkerställa att samtliga medarbetare har rätt kompetens behöver

cirka 500 personer utbildas årligen med fördelning på 250 i brandskydd och 250 i HLR. Med totalt 266 utbildade, där cirka 155st genomförde brandskyddsutbildning och 106 första hjälpen, under 2024 är utvecklingen på rätt väg, men ytterligare insatser krävs för att nå det fastställda målet.

För att uppfylla målet för 2024 saknas därmed 95 utbildningar inom brandskydd och 144 inom HLR, totalt 239 personer. För att både ta igen det som uteblev under 2024 och samtidigt uppnå det ordinarie målet för 2025, behöver sammanlagt 739 medarbetare utbildas under året. Det innebär att 345 personer behöver genomgå brandskyddsutbildning och 394 personer utbildas i HLR under 2025.

Detta kräver en förstärkt och tydligt planerad utbildningsinsats för att säkerställa att hela organisationen uppnår önskad kompetensnivå inom både brandskydd och första hjälpen.

Årets uppföljning visar på en utmaning för chefer att ha övergripande kontroll över utbildningar i brandskydd och första hjälpen utan att ha ett administrativt stöd. Förvaltningen är inte ensam om att möta denna utmaning och det är relativt vanligt att organisationer implementerar digital uppföljning. För att effektivisera uppföljningen och säkerställa att utbildningsbehoven möts, överväger förvaltningen att göra en utredning av en digital lösning.

3.4 SBA-utbildning för chefer

Förvaltningen har arbetet att säkerställa att chefer med brandskyddsansvar genomgår regelbunden utbildning. Under året har särskilda utbildningstillfällen arrangerats för att säkerställa att chefer har god kunskap om sitt ansvar enligt gällande regelverk, där 48 av 49 chefer deltog under 2024. Förvaltningen bedömer att det är ett bra resultat.

Åtgärd:

- Två utbildningstillfällen genomfördes i maj 2024 för chefer med brandskydds- och personalansvar.
- Efter genomförda utbildningar har delegationerna uppdaterats och samordnats på ett bättre sätt.

Förvaltningen har under gångna perioden fått 6 nya chefer som under 2025 som bör utbildas i ”SBA-utbildning för chefer” för att fortsatt upprätthålla den goda chefskunskapen inom ansvaret för det systematiska brandskyddsarbetet.

Årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder

2024

Innehåll

1	Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet	3
1.1	Bakgrund	3
1.2	Sammanfattning.....	3
1.3	Uppföljning Systematiskt arbetsmiljöarbete 2024	5
1.3.1	Medverkan och samarbete	5
1.3.2	Uppgiftsfördelning	5
1.3.3	Kunskaper	5
1.3.4	Rutiner och skriftliga instruktioner	6
1.3.5	Undersökning och riskbedömning	6
1.3.6	Åtgärder och kontroll	7
1.3.7	Sakkunnig hjälp.....	7
2	Årlig uppföljning av aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter	7
2.1	Bakgrund	7
2.2	Sammanfattning.....	8
2.3	Uppföljning av mål och bedömning av måluppfyllelse 2023–2024.....	8
2.3.1	Arbetsförhållanden	9
2.3.2	Rekrytering och befordran	9
2.3.3	Kompetensutveckling	10
2.3.4	Löner och anställningsvillkor	10
2.3.5	Föreana föräldraskap och förvärvsarbete	10
2.4	Uppföljning av aktiva åtgärder 2023–2024	11

1 Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

1.1 Bakgrund

Arbetsgivaren ska årligen genomföra en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet, enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete.¹ Syftet med uppföljningen är att kontrollera om det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar väl och hur det eventuellt kan förbättras. I den årliga uppföljningen av systematiskt arbetsmiljöarbete utvärderas inte arbetsmiljön, uppföljningen fokuserar på hur arbetsgivaren arbetar med arbetsmiljöfrågorna.

Denna rapport avser kulturförvaltningen i sin helhet. Uppföljningen ska ge nämnden, och ytterst kommunfullmäktige, väsentlig information och möjlighet att styra, stödja, förbättra och följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet. Lokala variationer i hur det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivs kan förekomma.

Uppföljningen har genomförts genom att nio av förvaltningens samverkansgrupper, i egenskap av skyddskommitéer, gemensamt har besvarat en enkät. Den förvaltningsövergripande samverkansgruppen (FSG) har inte besvarat enkäten utan tar del av sammanställning och analys. Denna avgränsning har gjorts eftersom övriga samverkansgrupper täcker upp samtliga delar av verksamheten. Utöver enkäten har förvaltningens HR-avdelning samlat in kompletterande information, genom genomgång av dokumentation och statistik. Sammanställning baseras på ovan nämnda informationskällor.

1.2 Sammanfattning

Uppföljning visar att kulturförvaltningen i huvudsak har fungerande arbetssätt i det systematiska arbetsmiljöarbetet genom att;

- Medarbetare och skyddsombud ges möjlighet att medverka
- Uppgiftsfördelning i arbetsmiljöarbete tilldelas berörda chefer
- Kunskap i arbetsmiljöfrågor är tillräckliga
- Rutiner och instruktioner för arbetsmiljöarbete och arbetsmoment finns på plats
- Riskbedömningar inför förändringar och utredning vid ohälsa eller olycksfall görs
- Handlingsplaner tas fram och åtgärder vidtas för att förebygga ohälsa och olycksfall
- Sakkunnig hjälp i form av företagshälsovård anlitas vid behov

Uppföljning visar även att kulturförvaltningen har förvaltningsgemensamma utvecklingsområden för att ytterligare kvalitetssäkra det systematiska arbetsmiljöarbetet;

- Säkerställa systematik gällande medarbetares kännedom om rutiner och instruktioner
- Öka kännedomen om arbetsmiljömål beslutade av Kulturnämnden:
- Förbättra systematik gällande uppföljning av handlingsplaner

¹ Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 2023:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete – grundläggande skyldigheter för dig med arbetsgivaransvar

<i>Uppföljningsområden</i>	<i>Bedömning av SAM</i>	<i>Åtgärder (vid behov)</i>
Medverkan och samarbete	Fungerande SAM	
Uppgiftsfördelning	Fungerande SAM	
Kunskaper	Behov av utveckling	Informera och uppmana chefer via chefsbrev om att levandegöra rutiner löpande över året
		Lansera checklista för personsäkerhetsrond för att underlätta säkerställande av rutiner kopplade till hot och våld och övrig säkerhet
		Kvalitetssäkra förvaltningsgemensam checklista för introduktion av nya medarbetare
		Kvalitetssäkra avsnitt om ansvarsfördelning vid förvaltningsspecifik arbetsmiljöutbildning (GAM dag 3)
		Ta fram kunskapshöjande insats för att kvalitetssäkra ansvarsfördelning mellan nivåer och funktioner inom ramen för ny organisation
		Tillgängliggöra information om relevanta utbildningar
Rutiner och skriftliga instruktioner	Behov av utveckling	Tydliggöra kopplingar till arbetsmiljömål i aktiviteter i årshjul för APT och arbetsmiljörelaterade artiklar på Digitala Navet
Undersökning och riskbedömning	Fungerande SAM	
Åtgärder och kontroll	Behov av utveckling	Uppmana till användning av stadengemensam mall för riskbedömning där uppföljning tydligare planeras in
		Informera chefer via chefsbrev om vikten av systematisk uppföljning och utvärdering samt uppmaning om att planera in detta i egna årshjul och verksamhetsplanering
Sakkunnig hjälp	Fungerande SAM	

Åtgärder vidtas löpande under året och utvärderas vid kommande uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete.

1.3 Uppföljning Systematiskt arbetsmiljöarbete 2024

1.3.1 Medverkan och samarbete

Arbetsgivaren ska ge arbetstagarna, skyddsombuden alternativt arbetsmiljöombuden, studerandeskyddsombuden och elevskyddsombuden möjlighet att medverka i det systematiska arbetsmiljöarbetet. (6 § AFS 2023:1)

Vid uppföljning i samverkansgrupp framgår att betydande majoritet av förvaltningens samverkansgrupper anser att såväl medarbetare som skyddsombud ges möjlighet att medverka i arbetsmiljöarbetet. De kompletterande kommentarer som lämnats beskriver att påverkansmöjligheterna stundtals är lägre än vad som önskas.

1.3.2 Uppgiftsfördelning

Arbetsgivaren ska fördela uppgifterna i det systematiska arbetsmiljöarbetet till en eller flera chefer, arbetsledare eller andra arbetstagare i verksamheten. (9 § AFS 2023:1)

Kulturförvaltningen följer Göteborgs Stads rutin för uppgiftsfördelning i arbetsmiljöarbetet där en skriftlig fördelning görs från överordnad chef till chef för aktuell arbetsplats. Inför signering säkerställer överordnad chef med stöd av HR-avdelningen att den chef som mottar uppgiftsfördelning har förståelse för ansvaret och tillräckliga kunskaper. Alla nya chefer genomgår Göteborgs Stads grundläggande arbetsmiljöutbildning. Chefer med motsvarande utbildning från andra arbetsgivare genomgår repetitionsutbildning samt introduceras i kulturförvaltningens lokala arbetssätt i det systematiska arbetsmiljöarbetet. HR-avdelningen bevakar och följer upp att utbildning genomförs och att uppgiftsfördelning görs.

1.3.3 Kunskaper

Arbetsgivaren ska se till att de som får dessa uppgifter

- *är tillräckligt många för att kunna utföra de uppgifter som behövs,*
- *har de befogenheter och resurser som behövs, och*
- *har tillräckliga kunskaper om*
 - *bestämmelserna som har betydelse för arbetsmiljön,*
 - *fysiska, organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön som innebär risker för ohälsa eller olycksfall, och åtgärder för att förebygga ohälsa och olycksfall samt uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö (9 § AFS 2023:1).*

Arbetsgivaren ska se till att alla arbetstagare har tillräckliga kunskaper om arbetet, och riskerna i arbetet, för att ohälsa och olycksfall ska kunna förebyggas och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. (10 § AFS 2023:1)

Uppföljning i samverkansgrupper visar att det finns tillräckliga kunskaper hos chefer, skyddsombud och andra nyckelpersoner i arbetsmiljöfrågor. Det framgår också att det finns behov av att stärka tydlighet gällande hur ansvaret fördelas mellan chefsnivåer, mellan funktioner, vid delade lokaler och kring specifika frågor som angränsar såväl arbetsmiljö som övrig säkerhet.

Det uppges finnas en variation inom kulturförvaltningen gällande hur väl kända rutiner och instruktioner är bland medarbetare, vilket knyter an till medarbetares kunskaper om risker kopplade till arbetet.

1.3.4 Rutiner och skriftliga instruktioner

Arbetsgivaren ska se till att det finns skriftliga rutiner som beskriver hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska gå till. Av rutinen ska framgå:

- *när och hur arbetsmiljöarbetet ska genomföras,*
- *vem som ska se till att det genomförs, och*
- *vilka som ska medverka (8 § AFS 2023:1)*

Kulturförvaltningen har ett årshjul för APT för att säkerställa att det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivs. I årshjulet framkommer när på året arbetsmiljöronder ska genomföras och följas upp samt när rutiner för trygghet och säkerhet (inkl. hot och våld) ska gås igenom. Utöver det finns arbetsmiljöinriktade aktiviteter så som genomgång av rapporteringssystem för arbetsskador och tillbud samt aktiva åtgärder mot kränkande särbehandling och diskriminering.

Om det finns allvarliga risker i arbetet, ska det finnas skriftliga instruktioner för hur arbetet ska utföras säkert. Instruktionerna ska vara anpassade efter målgrupp och hållas aktuella. (10 § AFS 2023:1)

Uppföljning visar att förvaltningen har instruktioner, rutiner och handlingsplaner för arbetsmiljöarbete samt gällande arbetsmoment som kan innebära risker.

Uppföljningen har ställt en specifik fråga gällande hur väl kända arbetsmiljömål beslutade av Kulturnämnden är. Svaren på denna fråga visar att det totalt sett inte är känt hur arbetsmiljömålen är formulerade.

1.3.5 Undersökning och riskbedömning

Arbetsgivaren ska regelbundet undersöka arbetsmiljöförhållandena, för att bedöma risker för ohälsa och olycksfall i arbetet. (11 § AFS 2023:1)

När ändringar i verksamheten planeras, ska arbetsgivaren undersöka om ändringarna medför risker för ohälsa eller olycksfall och bedöma dessa (11 § 2 st. AFS 2023:1)

Riskbedömningar ska alltid dokumenteras skriftligt. Av dokumentationen ska det framgå vilka riskerna är, och om de är allvarliga (11 § 3 st. AFS 2023:1)

Om någon arbetstagare råkar ut för ohälsa eller olycksfall i arbetet, eller om något allvarligt tillbud inträffar i arbetet, ska arbetsgivaren utreda orsakerna så att risker för ohälsa och olycksfall kan förebyggas (12 § AFS 2023:1)

Uppföljning visar att det inom kulturförvaltningen görs riskbedömningar inför förändring. Kulturförvaltningens arbetssätt är att riskbedömningar dokumenteras skriftligt och presenteras eller fastställs i aktuell skyddskommitté.

Förvaltningens samverkansgrupper anger som helhet att utredning vid ohälsa eller olycksfall genomförs.

1.3.6 Åtgärder och kontroll

Arbetsgivaren ska omedelbart, eller så snart det är praktiskt möjligt, genomföra de åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall i verksamheten samt för att även i övrigt uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö (13 § AFS 2023:1)

Åtgärder som inte genomförs omedelbart ska dokumenteras skriftligt i en handlingsplan, där det framgår när varje åtgärd ska vara genomförd och vem som ska se till att den genomförs (13 § AFS 2023:1)

Genomförda åtgärder ska kontrolleras (13 § AFS 2023:1).

Vid uppföljning framgår att kulturförvaltningen som helhet genomför åtgärder och utformar handlingsplaner för att säkerställa att förbättringsområden omhändertas och risk för ohälsa och olycksfall förebyggs.

Av kompletterande kommentarer framgår att under pågående processer har åtgärder inte fullt ut aktualiserats ännu samt att åtgärder stundtals försvåras utifrån graden av påverkansmöjlighet.

Merparten av samverkansgrupperna anger att uppföljning delvis genomförs, varför det finns ett behov av att säkerställa systematik gällande uppföljning av handlingsplaner.

1.3.7 Sakkunnig hjälp

Arbetsgivaren ska anlita företagshälsovård, eller motsvarande sakkunnig hjälp utifrån, om det inte finns tillräcklig kompetens inom den egna verksamheten för det systematiska arbetsmiljöarbetet, eller för arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering (15 § AFS 2023:1)

Kulturförvaltningen har upphandlad företagshälsovård som anlitas vid behov när interna resurser saknar tillräcklig kompetens eller tid för uppgiften. Anlitande av företagshälsovård föregås av en behovsanalys utifrån omständigheter i varje enskilt fall.

2 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter

2.1 Bakgrund

Alla arbetsgivare ska arbeta med aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering på arbetsplatsen. Diskrimineringslagen beskriver de aktiva åtgärderna som ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Diskrimineringslagen syftar till att motverka specifika diskriminerande handlingar i enskilda fall, medan arbetsgivarnas aktiva åtgärder även ska:

- Förebygga diskriminering på arbetsplatsen

- Främja lika rättigheter och möjligheter på en generell och strukturell nivå.

Arbetet ska genomföras kontinuerligt i fyra steg: undersöka, analysera, åtgärda och följa upp inom följande fem områden:

- Arbetsförhållanden
- Löner och andra anställningsvillkor
- Rekrytering och befordran
- Utbildning och övrig kompetensutveckling
- Föräldraskap och arbete

Utvärderingen och uppföljningen syftar till att fastställa om de uppsatta målen har uppnåtts och om identifierade hinder och risker har eliminerats eller minimerats. Resultatet av utvärderingen kommer att utgöra underlag för nästa period av arbetet med aktiva åtgärder. Oavsett om en åtgärd har varit effektiv eller ej, kan vi dra lärdom av processen och därigenom identifiera vad som behöver åtgärdas i den kommande perioden. Samtliga aktiva åtgärder är antingen pågående eller avslutade. Vissa delar har redan visat sig vara potentiellt relevanta att fortsätta arbeta med framåt, vilket kräver analys för att avgöra om justeringar behövs eller om de anses ha minskat risken för diskriminering.

2.2 Sammanfattning

Uppföljning visar att kulturförvaltningen har delvis fungerande arbetssätt gällande aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter. Trots att förvaltningen bedriver ett aktivt och omfattande arbete, visar uppföljningen även att kulturförvaltningen har förvaltningsgemensamma utvecklingsområden för att ytterligare kvalitetssäkra lika rättigheter och möjligheter och motverka diskriminering. En av förvaltningens största risker i arbetsmiljö- och arbetet med att motverka diskriminering är att enbart 83 % av de som har besvarat medarbetarenkäten uppger att de inte har varit utsatta för kränkande särbehandling och mobbning.

2.3 Uppföljning av mål och bedömning av måluppfyllelse 2023–2024

Arbetsförhållande	
Hållbart medarbetarengagemang ska öka	Fungerande
Sjukfrånvaron ska minska. Inom respektive avdelning ska sjukfrånvaron inte överstiga 5,5%	Behov av utveckling
Nolltolerans mot kränkande särbehandling/mobbning i arbetet	Behov av utveckling
Rekrytering och befordran	
Andelen jämställda arbetsgrupper ska öka	Behov av utveckling
Skapa förutsättningar för medveten och kompetensbaserad rekrytering genom utvecklingsinsatser för chefer	Behov av utveckling
Andelen arbetsmarknadspolitiska åtgärder/samarbeten med studentmedarbetavtal inom förvaltningen ska öka	Behov av utveckling
Kompetensutveckling	
En jämn fördelning av genomförd kompetensutveckling och kompetensöverföring mellan kvinnor och män	Fungerande

Bidra till lika möjligheter för kompetensutveckling	Fungerande
Intensifiera kompetensutveckling av kulturförvaltningens chefsroll	Fungerande
Löner och anställningsvillkor:	
Bibehålla de jämställda lönerna mellan könen som uppnåts. Fortsatt arbete för att uppfylla målen för löneanalysen	Fungerande
Förvaltningen lönebild ska vara konkurrenskraftig. Arbeta för ett mer konkurrenskraftigt löneläge för förvaltningens yrkesgrupper	Behov av utveckling
Företräda föräldraskap och förvärvsarbete:	
Bidra till flexibla former och förutsättningar för uttag av föräldraledighet	Behov av utveckling
Bidra till att minska potentiella risker för att föräldralediga missgynnas inom löneutveckling	Behov av utveckling

2.3.1 Arbetsförhållanden

Hållbart medarbetarengagemang ska öka

Hållbart medarbetarengagemang (HME) följs upp genom medarbetarenkäten. Engagemanget har ökat från 73 till 75 mellan 2023 och 2024.

Sjukfrånvaron ska minska. Inom respektive avdelning ska sjukfrånvaron inte överstiga 5,5%

Kulturförvaltningens totala sjukfrånvaro för 2023 ligger på 6,6% och för 2024 är sjukfrånvaro 6,2 %. Målvärdet har uppnåts inom samtliga verksamhetsdelar förutom Bibliotek och kulturhus, där korttidsfrånvaro är högre än i övriga delar av förvaltningen. Resultatet påverkas av korttidsfrånvaro som är hög på grund av interaktion i publika kontakter och risk för smittspridning vid influenser och förkylningar.

Nolltolerans mot kränkande särbehandling/mobbning i arbetet

Medarbetarenkäten för 2023 visar att 84 % inte upplever att de har blivit utsatta för kränkande särbehandling eller mobbning på arbetet och 83 % för 2024. Trots att kulturförvaltningen upprätthåller nolltolerans förekommer det, men förebyggande arbete pågår och rutiner finns för att hantera sådana situationer.

2.3.2 Rekrytering och befordran

Andelen jämställda arbetsgrupper ska öka

Inga av förvaltningens yrkesgrupper är jämställda. Insatser i kompetensbaserad normkritisk rekrytering förväntas ge långsiktig effekt och bidra till att öka andelen jämställda yrkesgrupper.

Skapa förutsättningar för medveten och kompetensbaserad rekrytering genom utvecklingsinsatser för chefer

Förvaltningen har tidigare utbildat chefer i diskriminering, normkritik samt normkritisk och kompetensbaserad rekrytering, samt hur vi når ut bredare för att skapa förändring genom rekrytering. Detta upprätthålls genom introduktion för nya chefer och löpande utbildningsinsatser eller som stöd i genomförande av rekryteringsprocesser.

Andelen arbetsmarknadspolitiska åtgärder/samarbeten med studentmedarbetaravtal inom förvaltningen ska öka

Kartläggning har genomförts för att identifiera var och vilka insatser som genomförts, pågår eller planeras. Uppföljning kan först komma att ske under nästkommande period. Pågående arbete med att ta fram rutin/anvisning för att systematisera processen.

2.3.3 Kompetensutveckling

En jämn fördelning av genomförd kompetensutveckling och kompetensöverföring mellan kvinnor och män

Verksamheterna arbetar kontinuerligt med att identifiera och analysera risker eller hinder som kan påverka tillgången till utbildning och kompetensutveckling, oavsett diskrimineringsgrund. Enligt JÄMIX 2023 är karriärmöjligheter mellan könen jämställt. Göteborgs stad har inte gjort någon JÄMIX mätning under 2024.

Bidra till lika möjligheter för kompetensutveckling

Kulturförvaltningen arbetar utifrån en kompetensförsörjningsstrategi som stödjer systematisk planering och säkerställer rättvisa insatser både på kort och lång sikt. Under perioden har varje avdelning arbetat med egna kompetensförsörjningsplaner för lokal och verksamhetsnära kompetensutveckling.

Intensifiera kompetensutveckling av kulturförvaltningens chefsroll

Insatser för samtliga chefer har genomförts under perioden i syfte att intensifiera kompetensutveckling av kulturförvaltningens chefsroll, såsom satsningar på tillitsbaserat ledarskap.

2.3.4 Löner och anställningsvillkor

Bibehålla de jämställda lönerna mellan könen som uppnåts. Fortsatt arbete för att uppfylla målen för löneanalysen

Förvaltningen har på totalen enligt den årliga löneanalysen samt JÄMIX-resultatet jämställda löner, 1,0% skillnad mellan könen vilket anses jämställt.

Förvaltningen lönebild ska vara konkurrenskraftig. Arbeta för ett mer konkurrenskraftigt löneläge för förvaltningens yrkesgrupper

Förvaltningen har i flera år vidtagit aktiva åtgärder och gjort satsningar för att positivt förändra förvaltningens lönebild som inom flera löneintervall ligger under stadens median. Tidigare års insatser har inte nått fullständigt önskade resultat, och arbetet fortsätter med att identifiera behov, delvis åtgärdade i årets översyn men kräver också en långsiktig plan.

2.3.5 Företräda föräldraskap och förvärvsarbete

Bidra till flexibla former och förutsättningar för uttag av föräldraledighet

Förvaltningen har ett strukturerat arbetssätt och för dialoger både på gruppnivå och individuellt för att underlätta kombinationen av föräldraskap och arbete.

Enkätuppföljningen visar dock att detta delvis upplevs som otillräckligt.

Bidra till att minska potentiella risker för att föräldralediga missgynnas inom löneutveckling

Förvaltningen säkerställer att risker elimineras genom löneanalys och översyn av löner samt genom att löneöversynsprocessen genomförs och kommuniceras på ett korrekt och tydligt sätt. Löneanalysen från 2023 visade att inga osakliga skillnader förekom, inte heller för föräldralediga.

2.4 Uppföljning av aktiva åtgärder 2023–2024

Arbetsförhållande
Åtgärd: Kommunicera och bidra till användning av stödmaterial som berör identifiering av enkelt avhjälpna hinder och risker för diskriminering i arbetsmiljön utifrån diskrimineringsgrunderna.
Uppföljning: Stödmaterial har tagits fram och integrerats i fysisk arbetsmiljörund som stöd till chefer.
Åtgärd: Kommunicera och bidra till användning av metodboken inom otillåten påverkan till chefer och medarbetare i syfte att öka medvetenheten. Dialoger på APT i förebyggande syfte för att inkludera frågorna som en del av arbetsmiljöarbetet.
Uppföljning: Informationsinsats på APT har genomförts och stödmaterial finns integrerat i plan för trygghet och säkerhet. Fortsatt arbete inom kommande period för att säkerställa implementeringen.
Åtgärd: Utveckla intranätets överskådlighet och språkbruk i samband med nytt intranät i syfte att öka kunskapstillgängligheten för medarbetare.
Uppföljning: Tillgänglighetsanalys har genomförts vid införandet av digitala navet samt löpande vid reviderad information.
Åtgärd: Utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet och stödja chefer i att synliggöra, förebygga och agera mot rasism för att bidra till plan för insatser mot rasism.
Uppföljning: Vi utvecklar arbetsmiljöarbetet för att omfatta alla diskrimineringsgrunder, inklusive rasism. Chefer får stöd och verktyg för att arbeta förebyggande, exempelvis genom verktygslådor och APT-material. Kulturnämnden har utpekat ansvaret att arbeta utifrån <i>Vidga Normen</i> , men extern finansiering saknas för att kunna genomföra detta fullt ut, och arbetet fortsätter därför under nästa period.
Åtgärd: Fortsatt arbete med att bidra till gott bemötande i verksamheterna genom samtal och insatser i bemötande, förhållningssätt, jargong, normer och värderingar för att bidra till ett normfrämjande arbetsklimat.
Uppföljning: Integrerat i APT-årshjulet och sker löpande efter behov. Stödmaterial finns efter behov.
Åtgärd: Hantera frågor om hot och våld inom ramen för säkerhetsarbete med fokus på att skapa verktyg och utöka kunskap för medarbetare i att hantera konflikter i publik-/besöksnära verksamheter.
Uppföljning: Säkerställt plan för trygghet och säkerhet på respektive insatser. Riktade insatser och utbildning har och kommer att genomföras för arbetsplatser som arbetar med det publika mötet.
Åtgärd: Öka chefers kompetens kring MR och diskrimineringsfrågor genom utbildning.
Uppföljning: Tidigare år har större insatser genomförts. Introduktionsprogram säkerställer att nya chefer får rätt kompetens inom området.
Åtgärd: Öka kunskap inom svåra samtal, konflikthantering och oönskade beteenden. HR-avdelningen kompetensutvecklas under våren 2023 och därefter sker kompetensöverföring till chefer.

Uppföljning: HR-avdelningen har kompetensutvecklats inom svåra samtal, där metoden tillämpas i coachning gentemot chefer. Majoriteten av cheferna har genomgått och/eller påbörjat stadens utbildning i svåra samtal.
Åtgärd: Implementering av nytt samverkansavtal och tillhörande stödmaterial. Skapa möjligheter till inflytande och delaktighet genom samverkansforum samt se till att få verksamhetsfrågor så allsidigt belysta som möjligt utifrån ett mångsidigt perspektiv.
Uppföljning: Implementering av nytt samverkansavtal har skett under våren 2024, med tillhörande utbildningsinsatser för chefer och skyddsombud. Till hösten påbörjas dialoger på APT för att bidra till inflytande och delaktighet utifrån framtaget dialogmaterial.
Rekrytering och befordran
Åtgärd: Fortsatt arbete med att öka andelen jämställda arbetsplats ska stå i fokus genom att fortsatt se över normkritik i kravprofiler/annonser/kanaler samt pröva nya arbetssätt för att bidra till objektivitet i rekryteringsprocessen, såsom att rekrytera utan personligt brev
Uppföljning: Upprätthållit tidigare arbete med normkritisk kompetensbaserad rekrytering samt integrerat i introduktion för nya chefer. Rekryteringar har under perioden genomförts utan personligt brev, där enkäter har tillämpats i stället.
Åtgärd: Utveckla processen kring avgångssamtal för att upptäcka brister gällande ex. kompetensutveckling, befordran, chefer och medarbetares förutsättning
Uppföljning: Pågår arbete med avgångssamtal på staden nivå och förvaltningen avvaktar därför i väntan på material och process från staden.
Åtgärd: Ta stöd av kommunikatörerna för översyn av annonser och bidra till ett tillgängligt språk.
Uppföljning: Kommunikatörerna har varit behjälpliga vid utformningen av vissa annonser. Främst har kommunikatörerna jobbat med att bredda rekryteringskanaler genom ex. LinkedIn.
Åtgärd: Intensifiera samverkan med Arbetsförmedlingen/ArbVux för att tillhandahålla praktikplatser, inom ex. arbetsmarknadspolitiska åtgärder, praktikplatser och arbetsträning. Kartläggning av arbetsuppgifter inom verksamheten för att identifiera vilka arbetsuppgifter som kan utföras av praktikanter/nystartsbidrag/andra områden samt var vi kan tillhandahålla praktikplatser inom verksamheten.
Uppföljning: Påbörjat arbetet genom kartläggning av genomförda, pågående och planerade arbetsmarknadsåtgärder. Fortsatt arbete under kommande period. Pågår olika insatser, såsom praktikplatser. Utöver detta har anställningar gjorts inom ramen för arbetsmarknadsåtgärd
Åtgärd: Utöka samarbeten med högskolor, universitet och övriga lärosäten. Öka närvaro/kommunikation kring jobb inom kulturområdet i relevanta forum för att skapa en bredare påverkan som en långsiktig åtgärd.
Uppföljning: Samarbete med lärosäten har främst pågått inom avdelningen Bibliotek och kulturhus. Arbetssätt och rutiner är framtagna, lokalt och på staden nivå. Samarbeten sker löpande efter upparbetade rutiner och behov.
Åtgärd: Bidra till lika möjligheter för chefsutveckling och stärka förutsättningarna för interna karriärvägar till chefsroller, genom att utveckla och rikta kommunikationsmaterial under sökperioderna för Morgondagens chef för att påverka och bredda sökandet. Översyn av hur förvaltningen omhändertar medarbetare med ledarkompetens och/eller som tidigare har genomfört Morgondagens chef genom exempelvis traineeprogram för att säkra bemanning vid rekryteringsbehov

Uppföljning: Förvaltningen har blivit bättre på att tillvarata medarbetare som gått Morgondagens chef. Initierat arbete med att uppmärksamma intresserade individer som inte får en plats morgondagens chef men som ändå har potentialen, exempelvis genom projektledarroller. Informationsinsatser sker inför sökperioderna.
Löner och anställningsvillkor
Åtgärd: Se över lönekriterierna i syfte att öka förutsättningar och tydlighet kring lönesättning. Workshop och kompetenshöjande insatser för att stärka cheferna i tillämpning av lönekriterier.
Uppföljning: Workshop har genomförts under perioden tillsammans med cheferna för att gemensamt se över hur lönekriterierna kan översättas och göras relevanta för respektive enhet. Genomgång av stödmaterialet om bl a bedömningssamtal och exempel på dialogfrågor om bedömningskriterier har gjorts. APT-material har även uppdaterats för att bidra till en större tydlighet.
Åtgärd: Genomföra löneanalys i samband med lönerevision för att säkerställa att aktiva åtgärder vidtas för att nå jämställda och konkurrenskraftiga löner samt förebygga eventuella osakliga löneskillnader. Fortsatt fokus på att planera för insatser som möjliggör mer konkurrenskraftiga löner och som lever upp till stadens målbild inom BAS-intervallerna
Uppföljning: Årligen genomförs löneanalys. Förvaltningen kan konstatera vid en omvärldsanalys med andra organisationer, att förvaltningen har ett generellt sett lägre löneläge. För att säkerställa en konkurrenskraftig lönestruktur behöver förvaltningen fortsätta med jämförelser och analyser samt, utifrån förutsättningarna, göra insatser för att uppnå målbilden med en större lönespridning.
Åtgärd: Förankra plan för lika rättigheter och möjligheter som en naturlig del i introduktion av nyanställda och i medarbetarsamtal genom att lyfta löner och anställningsvillkor, förmåner, medarbetares rättigheter och skyldigheter och Göteborgs Stads rutin vid kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier inom arbetslivet
Uppföljning: Integrerat i introduktionsplanen för nyanställda.
Åtgärd: Förbättra introduktionen för nyanställda genom revidering av introduktionsmaterial ur ett verksamhetsperspektiv. Kroka an och komplettera stadens digitala introduktionsprogram i Digitala Navet under 2023.
Uppföljning: Pågående projekt med att digitalisera introduktionsprogrammet, tillsammans med stadens digitala introduktionsprogram på Digitala navet. Planeras vara färdigställt och implementeras under hösten 2024.
Utbildning och kompetensförsörjning
Åtgärd: Bidra till att stärka medarbetarskapet utifrån stadens riktlinjer, skyldigheter, rättigheter samt socialt samspel på arbetsplatsen.
Uppföljning: APT-material framtaget och kommunicerat. Medarbetarakademi planeras för uppstart under hösten 2024 för att stärka medarbetarskapet.
Åtgärd: Åtgärder som gäller ledarskapsutveckling ska syfta till förbättring av chefernas förutsättningar och möjligheter att bedriva ett kommunikativt, jämställt, jämlikt och mångfaldsfokuserat ledarskap. Fortsatt insatser i chefsgrupp gällande kompetensutveckling av chefskapet genom t.ex. förändringsledarskap/tillitsbaserat ledarskap i linje med Göteborgs stads program för attraktiv arbetsgivare.

Uppföljning: Ledarakademin har genomförts under 2022–2023, vars övergripande syfte och mål sammanfattas till att etablera ett gemensamt språk och en tydlig förståelse för ledarskap, främja individ- och grupputveckling, stärka färdigheter för effektivt ledarskap, samt stödja en förvaltningsgemensam syn på ledarskap. Chefoskopet har genomförts som syftar till att synliggöra vilka förutsättningar som chefer har idag och om något kan förbättras
Åtgärd: Skapa förutsättningar för erfarenhetsutbyte inom arbete med mänskliga rättigheter, möjlighet till reflektion och diskussioner för samsyn, för och mellan arbetsgrupper.
Uppföljning: Påbörjats på Förvaltningsnivå kring prioriteringar för planer och program, vilket ska bidra till förstärkt ledning och styrning utifrån prioriteringar. Ej genomfört fullt ut och tas därför med till nästkommande period.
Åtgärd: Implementering av ny rutin för kränkande särbehandling utifrån Göteborgs stads nya process och riktlinjer. Fokus under perioden på chefer och medarbetare. Kompetensutveckla medarbetare inom b.la. kränkande särbehandling, minoritetsstress och bemötande.
Uppföljning: Implementering har skett inom HR-avdelningen samt till alla chefer på ett gemensamt chefsforum. Fördjupad kompetensinsats har skett till chefer som där det har varit aktuellt att utreda situationer eller ärenden som berör kränkande särbehandling. Medarbetare har inte kompetensutvecklats inom ovan nämnda områden, men dialog har förts på APT där behov har funnits.
Föräldraskap och arbete
Åtgärd: Inventering och planering av mötesstrukturer inom arbetsgrupperna för att främja föräldraskap såsom förläggning av möten, APT och tillgång till information.
Uppföljning: Dialoger och inventeringar har skett lokalt, baserat på behov.
Åtgärd: Säkerställa att det strukturerade arbetssättet (samtal utifrån checklista innan föräldraledighet) tillämpas i verksamheten genom stärkt kommunikation för att bidra till upplevelsen av att föräldraskap och arbete kan kombineras.
Uppföljning: Strukturerade arbetssättet inför föräldraledighet är implementerat i verksamheterna.
Åtgärd: Insatser för att främja föräldraskap genom att bibehålla och utveckla flexibla arbetssätt och former för det.
Uppföljning: Dialoger har förts enskilt och i grupp där behov har uppstått.
Åtgärd: Kartläggning av föräldraledigas löneutveckling för att säkerställa likvärdig löneutveckling.
Uppföljning: Genomförs årligen genom löneanalysen, där även föräldraledigas löneutveckling ses över.
Åtgärd: Upplevelsen gällande förutsättningar för föräldraledigas löneutveckling behöver stärkas. Stärkt kommunikation och kunskapshöjande insatser för förvaltningens chefer i samband med lönerevision för att bidra till ökad upplevelse och stärka förutsättningar för jämlik löneutveckling.
Uppföljning: Chefer har fått information under februari 2023. Arbetet med att stärka jämlik löneutveckling pågår löpande och särskilt inför löneöversynen. Innan de årliga löneöversynerna påbörjas kommuniceras processen och ses över som en del av löneöversynen, vilket inkluderar hantering av föräldraledigas lönesättning.

Grön markering: åtgärd genomförd

Gul markering: ej slutförda åtgärder

Kulturnämndens priser och avgifter 2025

§ 232, 0466/24

Beslut

I kulturnämnden

Kulturnämnden fastställer priser och avgifter 2025 enligt bilaga till förvaltningens tjänsteutlåtande.

Handling

Kulturförvaltningens tjänsteutlåtande 2024-11-26.

Dag för justering

2024-12-17

Vid protokollet

Sekreterare

Stina Borrman

Ordförande

Pär Johansson

Justerande

Ewa Jablonska

Kulturnämndens priser och avgifter 2025

Principer och kategorier

Det framgår av 2 kap. 4 § reglemente för Göteborgs Stads kulturnämnd att nämnden fastställer avgifter av mindre ekonomisk betydelse som inte med hänsyn till kraven på likabehandling av kommunens medlemmar ska fastställas av kommunfullmäktige. Vidare att nämnden fastställer avgifter som hänförs till stadens samlade biblioteksverksamhet.

Uthyrning av konferenslokaler

Principen för prissättning är självkostnad, utifrån likställighetsprincipen i 2 kap. § 3 kommunallagen, självkostnadsprincipen i 2 kap. § 6 kommunallagen samt bestämmelse om konkurrensbegränsande offentlig säljverksamhet i 3 kap. 27 § konkurrenslagen.

Samtliga priser räknas upp med konsumentprisindex (KPI) årligen med september månad som basindexmånad. Ändamålsenlig avrundning tillämpas.

Prissättning för uthyrning av konferenslokaler utgår från geografiskt område samt andra faktorer så som antal sittplatser, utrustning samt om service är inkluderat.

Tider för uthyrning anges i *heldag* och *halvdag* under ordinarie öppettid, vardagar klockan 8:00–17:00. Merkostnader kan tillkomma vid uthyrning och alltid efter ordinarie öppettider. Merkostnaderna varierar beroende på lokal, utrustning och tidpunkt. Uthyrningspris för halvdag med bemanning under ordinarie arbetstid uppgår till cirka 75 procent av heldagspriset.

Geografiskt område

Zon 1 avser område med radie om 4 kilometer från Vallgraven. Zon 2 avser område som är mer än 4 kilometer från densamma. Differentiering mellan zon 1 och 2 är att grundhyran i zon 2 är cirka 40–50 procent lägre jämfört med samma lokaltyp i zon 1. Därefter tas hänsyn till övrig utrustning och tillgång till service.

Lokaliteter

Totalt finns nio lokaliteter, med tre grundtyper: hörsal, konferensrum och aktivitetssal. Lokaliteterna är indelade utifrån antal platser.

Hörsal

Hörsal finns i tre kategorier enligt nedan. Mindre hörsal avser upp till 25 sittplatser. Hörsal avser 26–149 sittplatser. Större hörsal avser 150–240 sittplatser.

	Hörsal	Prisspann heldag (kr)		Prisspann halvdag (kr)	
	Lokalitet	Zon 1	Zon 2	Zon 1	Zon 2
	Mindre hörsal	-	2 700–5 400	-	1 900–4 000
	Hörsal	20 600	2 800–5 500	15 200	2 100–4 200
	Större hörsal	11 700–23 800	2 900–5 700	8 800–31 500	2 100–4 300

Konferensrum

Konferensrum finns i tre kategorier enligt nedan. Mindre konferensrum avser upp till 30 sittplatser. Konferensrum avser 31–60 sittplatser. Större konferensrum avser 61–100 sittplatser.

	Konferensrum	Prisspann Heldag (kr)		Prisspann Halvdag (kr)	
	Lokalitet	Zon 1	Zon 2	Zon 1	Zon 2
	Mindre konferensrum	2 100–4 200	2 100–5 400	1 600–3 100	1 600–4 000
	Konferensrum	7 600 – 10 800	2 200–4 300	5 700–8 100	1 600–3 400
	Större konferensrum	10 800	2 300–4 500	8 100	1 700–3 400

Aktivitetssal

Aktivitetssal finns i tre kategorier enligt nedan. Mindre aktivitetssal avser upp till 25 sittplatser. Aktivitetssal avser 26–100 sittplatser. Större aktivitetssal avser mellan 101–400 sittplatser.

	Aktivitetssal	Prisspann Heldag (kr)		Prisspann Halvdag (kr)	
	Lokaltyp	Zon 1	Zon 2	Zon 1	Zon 2
	Mindre aktivitetssal	-	2 300–4 700	-	1 800–3 500
	Aktivitetssal	-	-	-	-
	Större aktivitetssal	12 400	2 500–5 000	-	1 900–3 800

Basutrustning

Basutrustning avser tillgång till följande utrustning: trådlöst nätverk, projektor, anteckningsblock och penna till deltagarna.

Visningar och externa föreläsningar

Inom område ”Visningar och externa föreläsningar” där det finns ett marknadspris att tillgå, har det använts i prissättning av timtariffen för denna tjänst. I övrigt har självkostnadspris med verksamhets- och förvaltningsoverhead tillämpats.

Specialistuppdrag

Inom område ”Specialistuppdrag” finns ett marknadspris att tillgå, vilket används för prissättning av timtariffen för denna tjänst.

Intern prissättning

För uthyrning inom Göteborgs Stad tillämpas den stadengemensamma principen, det vill säga 20 procent rabatt på av nämnden beslutad prislista.

Priser och avgifter 2025

Avgifter som beslutas av kommunfullmäktige § 21 0838/22

Avgift		Beslutsnivå och uppräkningsnivå		
Nr	Entréavgifter	Beslutsnivå	Delegation	Nivå och uppräkningsnivå
1	Entréavgift museer ¹	KF	Nej	Årsbiljett 140 kr. Engångsbiljett 70 kr. Med undantag för utställningar med förhöjd entréavgift. Uppräkningsnivå sker årligen enligt KPI, basindexmånad september. Ordinarie årsbiljett är grunden för samtliga entréavgifter och räknas upp när ordinarie årsbiljett räknas upp. Avgift justeras när förändringen närmast är tiokrona.
2	Entréavgift konsthall	KF	Nej	Avgiftsfritt
3	Entréavgift museer för seniorer ¹	KF	Nej	Årsbiljett 120 kr. Engångsbiljett 70 kr. Med undantag för utställningar med förhöjd entréavgift. Ordinarie årsbiljett är grunden för samtliga entréavgifter och räknas upp när ordinarie årsbiljett räknas upp. Uppräkningsnivå sker årligen enligt KPI, basindexmånad september, av den ordinarie årsbiljetten som är grunden till avgift nummer 1 och 3. Avgift justeras när förändringen närmast är tiokrona.
4	Subventionerad eller fri entréavgift för särskilda besöksgrupper, avgiftsfria dagar ¹ på museerna samt medföljande vuxen.	KF	Nej	Avgiftsfritt
5	Fri entré för ungdomar upp till 20 år samt för studenter mot uppvisad studentlegitimation.	KF	Nej	Avgiftsfritt, med undantag för utställningar med förhöjd entréavgift.

Förkortningar – KF: Kommunfullmäktige, KN: Kulturnämnden, FD: Förvaltningsdirektör, AvdC: Avdelningschef, VC: Verksamhetsområdeschef, EnhetsC: Enhetschef.

¹ Avsteg gäller entréavgift (nr 1 och nr 3) enligt beslut av kommunfullmäktige, 2020-11-12 §10. Avgiftsfria dagar är Kulturnatta, Kulturkalaset och Museernas dag.

	Avgift	Beslutsnivå och uppräknig		
Nr	Museilektioner			
6	Avgift för museilektion för förskolor, skolor och SFI inom Göteborgs stad	KF	KN	Avgiftsfritt
7	Avgift för museilektion för förskolor och skolor utanför Göteborgs stad	KF	KN	550 kr/45–60 min. Uppräknig sker årligen efter KPI, basindexmånad september. Avgift justeras när förändringen närmast tiokronor.
	Biblioteksavgifter			
8	Avgift för förekomna medier	KF	KN	Schablonvärde ²

² Schablonvärde avser ett genomsnittspris för respektive förekommen mediatyp.

Kulturnämndens övriga avgifter³

	Avgift	Beslutsnivå	Delegation	Avgiftsnivå	Kommentar
Nr	Avsteg från avgifter				
9	Tillfälliga fria entréavgifter ⁴	KN	FD/Avd C	-	Anmäls till nämnden.
10	Tillfälliga förhöjda entréavgifter	KN	FD	-	Anmäls till nämnden.
11	Befrielse från förseningsavgift vid mediautlån på biblioteken	KN	-	-	Befrielsen avser förseningsavgiften, ej ersättningsavgiften för förekommen media.

³ Samtliga avgifter räknas upp med konsumentprisindex (KPI) årligen med septembermånad som basindexmånad. Ändamålsenlig avrundning tillämpas.

⁴ Avsteg gäller entréavgift (nr 1 och nr 3) enligt beslut av kommunfullmäktige, 2020-11-12 § 10. Avgiftsfria dagar är Kulturnatta, Kulturkalaset och Museernas dag.

	Avgift	Beslutsnivå	Delegation	Avgiftsnivå	Kommentar
Nr	Upphängning av konst				
12	Avgift för upphängning av konst (Gbg konst)	KN	Nej	630 kr 870 kr 1 130 kr	Uppräkning sker årligen efter KPI, basindexmånad september. Avgift justeras när förändringen är närmast tiokrona. Avgifterna berör de kommunala verksamheter som lånar /deponerar konst från Göteborg Konst. Göteborg Konst tar ut en engångsavgift per utlånat verk baserat på arbete, verkets teknik och storlek.
Skolbio					
13	Skolbioavgift	KN	Nej	25 kr/elev	Uppräkning sker årligen efter KPI, basindexmånad september. Avgift justeras när förändringen är närmast tiokrona. Avgift för Skolbio ingår i Kulturbokningen (KuBo) för kommunala aktörer. Externa aktörer kommer fortsättningsvis att tillämpa nuvarande prissättning.
Administrativ hantering					
14	Administrativ hantering för förlorat musei-/bibliotekskort	KN	Nej	30 kr	Uppräkning sker årligen efter KPI, basindexmånad september. Avgift justeras när förändringen är närmast tiokrona.

	Pris	Prisnivå	Kommentar
Nr	Visningar och externa föreläsningar		
15	Visningar och externa föreläsningar för universitet, högskola, folkhögskola, studieförbund samt övriga vuxengrupper	Priset är 2 000 kr/visning och innefattar förberedelse och genomförande.	Marknadspris används eftersom visningar och föreläsningar som erbjuds mot privata grupper kräver specialistkompetens och konkurrerar med andra aktörer på marknaden. Pristillägg på kvällar, helger eller utanför ordinarie öppettider samt på andra språk än svenska görs. Priset är justerad inför budget 2025.
16	Specialistuppdrag efter beställning/överenskommelse gällande arkeologiska utgrävningar, kulturmiljöutredningar och kulturkonsekvensanalyser inom stadsutveckling.	Priset är 1 000 kr/tim. Antal timmar fastställs utifrån uppdragets omfattning och tidsåtgång.	Marknadspris används eftersom uppdragen kräver specialistkompetens och konkurrerar med andra aktörer på marknaden. Priset är justerad inför budget 2025.
17	Specialistuppdrag efter beställning/överenskommelse gällande arbetet med Göteborgs Stads enprocentregel för den del som är intäktsfinansierad.	Priset är 1 130 kr/tim. Antal timmar fastställs utifrån uppdragets omfattning och tidsåtgång.	Marknadspris används eftersom uppdragen kräver specialistkompetens och konkurrerar med andra aktörer på marknaden. Priset är justerad inför budget 2025.

	Avgift	Prisnivå		Kommentar
Nr	Kopiering och utskrifter ⁵	A4	A3	
18	Kopiering svartvitt	2 kr	5 kr	Uppräkning med KPI, basindexmånad september. Avgift justeras när förändringen är närmaste krona.
	Kopiering färg	6 kr	12 kr	Uppräkning med KPI, basindexmånad september. Avgift justeras när förändringen är närmaste krona.
	Utskrift svartvitt	2 kr	-	De tre första sidorna är kostnadsfria. Uppräkning med KPI, basindexmånad september. Avgift justeras när förändringen är närmaste krona.
	Utskrift färg	6 kr	-	Uppräkning med KPI, basindexmånad september. Avgift justeras när förändringen är närmaste krona.

⁵ Vid allmänna handlingar gäller i stället Göteborgs Stads taxa för kopior, utskrifter och avskrifter av allmänna handlingar, beslutad i KF 2019-03-28 § 23.

Nr	Lokalinformation				Föreningar			Kommersiell			Kommentar
19	Uthyrning av lokal ⁶	Lokaltyp	Antal sittplatser	Zon	Timtariff	Heldag	Halvdag	Timtariff	Heldag	Halvdag	Övrig information
	Utbildningsrummet, <i>Stadsbiblioteket</i>	Mindre konferensrum	22	1	260 kr	2 100 kr	1 600 kr	520 kr	4 200 kr	3 100 kr	
	Konferensrum, <i>Stadsbiblioteket</i>	Mindre konferensrum	16	1	260 kr	2 100 kr	1 600 kr	520 kr	4 200 kr	3 100 kr	
	Grupprum, <i>Frölunda Kulturhus</i>	Mindre konferensrum	14	2	260 kr	2 100 kr	1 600 kr	520 kr	4 200 kr	3 100 kr	Service - Önskas tekniker tillkommer en kostnad per timma.
	Logen, <i>Blå Stället</i>	Mindre konferensrum	15	2	260 kr	2 100 kr	1 600 kr	520 kr	4 200 kr	3 100 kr	Konferensrummet är endast tillgänglig när Stora scenen (Blå Stället), inte är bokad.
	Konferensrum, <i>Frölunda Kulturhus</i>	Mindre konferensrum	16	2	260 kr	2 100 kr	1 600 kr	520 kr	4 200 kr	3 100 kr	Service - Önskas tekniker tillkommer en kostnad per timma.
	Pergolan, <i>Blå Stället</i>	Mindre konferensrum	25	2	260 kr	2 100 kr	1 600 kr	520 kr	4 200 kr	3 100 kr	Utrustning – Mikrofoner.
	Mary von Sydow, <i>Sjöfartsmuseet Akvariet</i>	Mindre konferensrum	18	1		4 000 kr	2 900 kr		4 000 kr	2 900 kr	Service – Mötesvärd ingår. Utrustning – Storskärm finns.

⁶ Samtliga priser räknas upp med konsumentprisindex (KPI) årligen med septembermånad som basindexmånad. Ändamålsenlig avrundning tillämpas. Merkostnader kan tillkomma vid uthyrning och alltid efter ordinarie öppettider, vilket varierar beroende på lokal, utrustning och tidpunkt. Pristillägg på kvällar, helger eller utanför ordinarie öppettider samt för extra personal, tekniker eller vakt. Tillkommande kostnader som uppstår i samband med uthyrning av lokaler till externa aktörer, exempelvis för utökad bemanning och säkerhetsåtgärder, ska debiteras den externa part som hyr.

Nr	Lokalinformation				Föreningar			Kommersiell			Kommentar
19	Uthyrning av lokal ⁶	Lokaltyp	Antal sittplatser	Zon	Timtariff	Heldag	Halvdag	Timtariff	Heldag	Halvdag	Övrig information
	Studion, Röhsska museet	Konferensrum	40	1		10 800 kr	8 100 kr		10 800 kr	8 100 kr	Service – Mötesvärd ingår Utrustning - Högtalarsystem, projektor, vit duk och städ ingår.
	Olga Dahl, Göteborgs stadsmuseum	Konferensrum	48	1		7 600 kr	5 700 kr		7 600 kr	5 700 kr	Service – Mötesvärd ingår Utrustning - Headset och handmikrofon, projektor och vit duk samt högtalare och hörslinga ingår.
	Studion, Blå Stället	Konferensrum	40	2	270 kr	2 200 kr	1 600 kr	540 kr	4 300 kr	3 200 kr	Service - Önskas tekniker tillkommer en kostnad per timma. Utrustning - Filmduk, video- och ljudsystem.
	Konferenssalen, Världslitteraturhuset	Konferensrum	60	2	280 kr	2 200 kr	1 600 kr	610 kr	4 500 kr	3 400 kr	Service - Önskas tekniker tillkommer en kostnad per timma. Utrustning - Headset och handmikrofon, högtalare och hörslinga ingår.
	Lilla Salongen, Blå Stället	Större konferensrum	65	2	280 kr	2 300 kr	1 700 kr	560 kr	4 500 kr	3 400 kr	Konferensrummet är endast tillgänglig när Stora scenen (Blå Stället), inte är bokad.
	S.A. Hedlund, Göteborgs stadsmuseum	Större konferensrum	68	1		10 800 kr	8 100 kr		10 800 kr	8 100 kr	Service – Mötesvärd ingår. Utrustning - Headset och handmikrofon, projektor och vit duk samt högtalare och hörslinga ingår.

Nr	Lokalinformation				Föreningar			Kommersiell			Kommentar
19	Uthyrning av lokal ⁶	Lokaltyp	Antal sittplatser	Zon	Timtariff	Heldag	Halvdag	Timtariff	Heldag	Halvdag	Övrig information
	Ataljén, Kåken Kulturhus	Mindre aktivitetssal	25	2	290 kr	2 300 kr	1 800 kr	580 kr	4 700 kr	3 500 kr	Utrustning - Ljudanläggning och piano ingår. Lokalen kan för näravande ej hyras på grund av annan långtidsuthyrning.
	Danssalen, Blå Stället	Större aktivitetssal	100	2	310 kr	2 500 kr	1 900 kr	630 kr	5 000 kr	3 800 kr	Utrustning – Ljudanläggning finns. Anteckningsblock och penna ingår ej.
	Fojén, Göteborgs stadsmuseum	Större aktivitetssal	250	1		12 400 kr			12 400 kr		Service – Mötesvärd ingår Uthyrning - Uthyrning görs enbart heldagar och på måndagar.
	Lilla Salen, Kåken Kulturhus	Mindre hörsal	20	2	340 kr	2 700 kr	1 900 kr	670 kr	5 400 kr	4 000 kr	Utrustning - Högtalarsystem ingår.
	Stora Salen, Kulthuset Bergsjön	Större hörsal	132	2	360 kr	2 900 kr	2 100 kr	710 kr	5 700 kr	4 300 kr	Service - Kostnad för Tekniker tillkommer. Utrustning - Sittplatser i gradäng, Avancerad ljud-, ljus- och bildteknik, projektor för presentation respektive bio finns. Steg dämpat dansgolv.
	Auditoriet, Röhsska museet	Hörsal	130	1		20 600 kr	15 500 kr		20 600 kr	15 500 kr	Service – Mötesvärd och Städ ingår Utrustning – Högtalarsystem, 4 handmikrofoner, 4 headsets, projektor med vit duk, ståbord och bord ingår.

Nr	Lokalinformation				Föreningar			Kommersiell			Kommentar
19	Uthyrning av lokal ⁶	Lokaltyp	Antal sittplatser	Zon	Timtariff	Heldag	Halvdag	Timtariff	Heldag	Halvdag	Övrig information
	Stora Salen, Kåken Kulturhus	Större hörsal	120	2	360 kr	2 900 kr	2 100 kr	710 kr	5 700 kr	4 300 kr	Utrustning - Högtalarsystem och flygel ingår.
	Stora Salongen, Blå Stället	hörsal	100	2	350 kr	2 800 kr	2 100 kr	690 kr	5 500 kr	4 200 kr	Utrustning - Ljudanläggning och filmduk ingår, anteckningsblock och penna ingår ej.
	Lilla Salen, Frölunda Kulturhus	Hörsal	100	2	350 kr	2 800 kr	2 100 kr	690 kr	5 500 kr	4 200 kr	Service - Önskas tekniker tillkommer en kostnad per tim Utrustning - Whiteboard, DVD- och CD-spelare ingår.
	Hörsalen, Göteborgs stadsmuseum	Större hörsal	140	1		23 800 kr	19 000 kr		23 800 kr	19 000 kr	Service – Mötesvärd ingår Utrustning – Projektor med vit duk, tre headset och två handmikrofoner, högtalare och hörslina ingår.
	Hörsal, Stadsbiblioteket	Större hörsal	200	1	1 500 kr	11 700 kr	8 800 kr	2 900 kr	23 400 kr	17 500 kr	Service - Önskas tekniker tillkommer en kostnad per timma.
	Stora Scen, Blå Stället	Större hörsal	250	2	360 kr	2 900 kr	2 100 kr	710 kr	5 700 kr	4 300 kr	Utrustning - Avancerad ljud-, ljus- och bildteknik ingår, dock kräver det bokning av tekniker i samband med bokning av hörsalen. Anteckningsblock och penna ingår ej. Övrig information - Vid bokning av denna hörsal ingår även Lilla Salongen och Logen.

Nr	Lokalinformation				Föreningar			Kommersiell			Kommentar
19	Uthyrning av lokal ⁶	Lokaltyp	Antal sittplatser	Zon	Timtariff	Heldag	Halvdag	Timtariff	Heldag	Halvdag	Övrig information
	Stora Salen, Frölunda Kulturhus	Större hörsal	240	2	360 kr	2 900 kr	2 100 kr	710 kr	5 700 kr	4 300 kr	Service - Önskas tekniker tillkommer en kostnad per timma. Utrustning - Whiteboard, DVD- och CD- spelare ingår.
	Akvariet, Sjöfartsmuseet	Större hörsal	150	1			31 500			31 500 kr	Endast kvällstid efter stängning, kl. 18-22. Service – Två mötesvärdar samt en säkerhetsvakt ingår i priset.
	Entréhall med kapprum, Sjöfartsmuseet	Större hörsal	150	1			31 500 kr			31 500 kr	Endast kvällstid efter stängning, kl. 18-22. Service – Två mötesvärdar samt en säkerhetsvakt ingår i priset.
	Hörsal - Ostindiesalen, Sjöfartsmuseet	Större konferensrum	50	1		10 800 kr	8 100 kr		10 800 kr	8 100 kr	Service - Mötesvärd ingår Utrustning – Projektor med vit duk, två headset och två handmikrofoner, högtalare och hörslinga ingår.
	Lilla Salen, Kulthuset Bergsjön	Mindre konferensrum	18	2	340 kr	2 700 kr	2 000 kr	670 kr	5 400 kr	4 000 kr	Service - kostnad för Tekniker kan tillkomma. Utrustning - Blackbox. Ljus-och ljudanläggning, samt projektor och duk. Steg dämpat dansgolv, Spegel.
	Grupprum 1026, Kulthuset Bergsjön	Mindre konferensrum	6	2	260 kr	2 100 kr	1 600 kr	520 kr	4 200 kr	3 100 kr	Utrustning - Bord+ stolar. Större skärm på vägg samt kamera för videomöte.
	Grupprum Textilateljé 1120, Kulthuset Bergsjön	Mindre konferensrum	16	2	340 kr	2 700 kr	2 000 kr	670 kr	5 400 kr	4 000 kr	Utrustning - Bord + stolar. Projektor för presentation + duk, whiteboard- tavla.

Nr	Principer för övriga priser	Verkställande	Princip	Kommentar
20	Varor för försäljning i butik	Enhets C	Pris per vara sätts utifrån inköpspris + OH-kostnader knutna till verksamheten och utifrån marknadspris.	I de fall varan finns för försäljning på marknaden, ska kulturförvaltningen sätta marknadspris.
21	Materialkostnader i samband med workshops, pedagogiska program mm.	Enhets C	Pris fastställs utifrån självkostnad.	
22	Pris för att tillgängliggöra museernas samlingar, till exempel bildframställning, fotografering av föremål, utlån av konst/föremål till utställningar.	Avd C	Självkostnad är utgångspunkt för prissättningen. Hänsyn tas till museilagens krav på samverkan och tillgängliggörande av samlingar (SFS 2017:563 11-12 §§).	