

Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2023-09-15

Diarienummer 0017/23

Handläggare

Joakim Sebring

Telefon: 031-368 78 16

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

Delårsrapport augusti 2023

Förslag till beslut

I kulturnämnden

1. Kulturnämnden godkänner delårsrapport augusti 2023 enligt bilaga 1.
2. Kulturnämnden hemställer till kommunfullmäktige att förklara uppdraget från budget 2023, att aktivt arbeta med hållbarhetsperspektiven i budget- och uppföljningsprocesser, för fullgjort.
3. Kulturnämnden godkänner uppföljningen av samlad riskbild och intern kontrollplan i bilaga 4.
4. Kulturnämnden förklarar paragrafen omedelbart justerad.

Sammanfattning

Delårsrapport augusti 2023 är årets andra uppföljningsrapport enligt kommunstyrelsens beslut om struktur och tidplan för uppföljning 2023. Avsnitt 1–3 i rapporten avser väsentlig styrinformation till kommunledningen. I rapporten redovisar kulturförvaltningen bland annat uppföljning av de kommunfullmäktigemål som är fördelade till kulturnämnden, förvaltningens ekonomiska läge, utvecklingen inom personalområdet, underlag till kommunstyrelsens uppdrag att ta fram en kompetensförsörjningsplan för Göteborgs Stad samt uppföljning av särskilda beslut.

Avsnitt 4–6 avser styrinformation till kulturnämnden. Här redovisar förvaltningen väsentliga händelser i förvaltningen, en fördjupad ekonomisk uppföljning samt sammanställning och analys av volym- och nyckeltal. Här redovisar förvaltningen också status i samtliga uppdrag från kommunfullmäktige och kulturnämnden och uppföljning av nämndens huvudprocesser.

Bedömning ur ekonomisk, ekologisk och social dimension

Kulturförvaltningen har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån dessa dimensioner. Förvaltningens förslag till beslut i detta ärende orsakar inga konsekvenser utöver befintlig verksamhetsplanering.

Samverkan

Information om ärendet har givits i förvaltningens samverkansgrupp (FSG) den 13 september 2023.

Bilagor

1. Delårsrapport augusti 2023

2. Kulturnämndens personalplan för folkbiblioteken
3. Kompetensförsörjningsstrategi
4. Uppföljning av samlad riskbild och intern kontrollplan 2023

Expedieras till

Kommunstyrelsen.

Ärendet

Kulturnämnden har att ta ställning till kulturförvaltningens förslag till delårsrapport augusti 2023 med bilagor. Kulturnämnden har också att ta ställning till att godkänna uppföljningen samlad riskbild och intern kontrollplan.

Sista dag för beslut i Göteborgs Stads nämnder om delårsrapport augusti 2023 är den 27 september 2023, enligt kommunstyrelsens beslut om struktur och tidplan för uppföljning 2023.

Beskrivning av ärendet

Delårsrapport augusti 2023 är årets andra uppföljningsrapport enligt kommunstyrelsens beslut om struktur och tidplan för uppföljning 2023.

Enligt kulturnämndens beslutade tid- och arbetsplan för planerings- och uppföljningsarbetet 2023 ska delårsrapport augusti 2023 innehålla uppföljning av nämndens mål och indikatorer om uppföljning på delår är aktuell (bilaga 1) samt uppföljning av samlad riskbild och intern kontrollplan (bilaga 4).

Uppföljning av kommunfullmäktiges mål

Kommunfullmäktige beslutade i mars om fördelning av ansvar för målen i budget 2023. Kulturnämnden är huvudansvarig för ett mål samt ansvarig för åtta mål.

I delårsrapporten redovisar förvaltningen uppföljning av målen enligt stadsledningskontorets anvisningar. Nämnd som är huvudansvarig för ett eller flera mål ska redovisa hur nämnden bedömer nuläget inom målet och vilka initiativ till samverkan nämnden har tagit för att arbeta med målet och dess framdrift. Nämnd som är ansvarig för ett eller flera mål ska redovisa hur nämnden hittills har arbetat med målet och om det har skett samverkan med huvudansvarig. För både huvudansvariga och ansvariga gäller att om möjligt analysera med stöd av utvecklingen i berörda program och planer.

Förvaltningen redovisar ingen väsentlig avvikelse i arbetet med kommunfullmäktiges mål.

Uppföljning av kommunfullmäktiges uppdrag

Förvaltningen redovisar i delårsrapporten status på kommunfullmäktiges uppdrag till kulturnämnden i budget 2021, budget 2022, budget 2023 samt uppdrag givna utanför budgetbeslut.

Förvaltningen föreslår att nämnden hemställer till kommunfullmäktige att förklara ett (1) uppdrag från budget 2023 för *fullgjort*. Det gäller uppdraget att aktivt arbeta med hållbarhetsperspektiven i budget- och uppföljningsprocesser. Utifrån kulturnämndens reglemente och ansvarsområden är hållbarhets- och jämställdhetsperspektiven en naturlig del i hur förvaltningen leder, planerar och följer upp verksamheten.

Förvaltningen rapporterar att ett (1) uppdrag från budget 2023 pågår med *avvikelse*. Det gäller uppdraget att arbeta för att andelen arbetade timmar som utförs av timanställda inte överstiger fem procent. Andelen har överstigit målvärdet under perioden, vilket beror på behovet av sommarvikarier i biblioteksverksamheten, kultursommarjobbare samt ökat besöksstryck på museerna under sommaren. Förvaltningens prognos är att målvärdet inte

kommer att vara möjligt att uppnå för helåret 2023. Ny redovisning av uppdraget kommer att ske i årsrapport 2023.

Ett (1) uppdrag från kommunfullmäktige är *inte startat*. Kommunfullmäktige beslutade i juni 2023 att alla nämnder och styrelser fick i uppdrag att möjliggöra för anställningar och praktikplatser för fler personer med funktionsnedsättning. Förvaltningen kommer att börja arbeta med uppdraget under hösten 2023 och återkommer med ny statusinformation i årsrapport 2023.

Övriga 14 uppdrag från kommunfullmäktige pågår utan väsentliga avvikelser.

Uppföljning av kulturnämndens uppdrag

Förvaltningen redovisar i delårsrapport augusti 2023 även status på kulturnämndens uppdrag till förvaltningen.

Förvaltningen rapporterar att ett (1) uppdrag pågår med *avvikelse*. Det gäller uppdraget att efter eventuella genomförda omlokaliseringar av Majornas och Linnéstadens bibliotek, beroende av lokalernas placeringar och storlek, utreda behovet av ytterligare ett kompletterande mindre bibliotek. År 2021 genomförde lokalförvaltningen lokalsök vid och runt Järntorget och Stigbergstorget, utan resultat. Kulturnämnden beslutade i februari 2022 om ett reviderat uppdrag till stadsledningskontoret. Några nya förslag har inte kunnat presenteras. Förvaltningen pausar uppdraget tills vidare med hänvisning till behov av ny analys av biblioteksbehov i relation till utvecklingen av stadsdelarna Majorna och Linnéstaden. Detta behov adresserar förvaltningen i ärendet med förslag till lokalbehovsplan, vid kulturnämndens sammanträde i september 2023.

Övriga två uppdrag från kulturnämnden pågår utan väsentliga avvikelser.

Uppföljning av kulturnämndens huvudprocesser

Nämndens budget och verksamhetsplan 2023 anger att verksamheten har fyra huvudprocesser. I delårsrapporten redovisas uppföljning av huvudprocesserna, som fördjupad styrinformation till nämnden.

Förvaltningen redovisar ingen väsentlig avvikelse i huvudprocesserna.

Uppföljning av samlad riskbild och intern kontrollplan

Enligt Göteborgs stads riktlinje för styrning, uppföljning och kontroll ska alla nämnder säkerställa att ett kontinuerligt arbete med riskhantering bedrivs. Riskhantering är ett verktyg för att säkerställa att verksamheten bedrivs i enlighet med politiska mål och riktlinjer och följer de lagar och föreskrifter som gäller nämndens verksamhet.

Kulturnämnden fastställde samlad riskbild och intern kontrollplan i samband med beslut om budget och verksamhetsplan 2023 i februari. I nämndens beslutade tid- och arbetsplan för planering och uppföljning anges att uppföljning av samlad riskbild och intern kontrollplan ska ske i samband med delårsrapport augusti 2023. En slutlig uppföljning rapporteras till nämnden i samband med årsrapport 2023.

Uppföljningen av åtgärderna i samlad riskbild visar att tio åtgärder pågår och att tre åtgärder har avslutats under perioden. Det finns inga väsentliga avvikelser mot planeringen i de pågående åtgärderna.

Uppföljningen av kontrollaktiviteterna i planen för intern kontroll visar att en (1) kontrollaktivitet har avslutats under perioden och att en (1) kontrollaktivitet inte har startats. Det senare förklaras av att förvaltningen väntar in implementeringen av ett nytt staden-gemensamt systemstöd. Övriga kontrollaktiviteter pågår utan väsentliga avvikelser.

Förvaltningens bedömning

Förvaltningen bedömer att delårsrapport augusti 2023 följer kommunstyrelsens struktur och tidsplan för uppföljning 2023 samt innehåller den information anges i nämndens tid och arbetsplan för planerings- och uppföljningsarbetet 2023. Bedömningen är att rapporten sammanfattar utvecklingen i förvaltningen under årets första åtta månader på ett rättvisande sätt.

Förvaltningen bedömer att åtgärderna i den samlade riskbilden och kontrollaktiviteterna i planen för intern kontroll hanterar riskerna. Uppföljningen ger inte anledning att rapportera någon väsentlig avvikelse i den interna kontrollen. Den genomförda uppföljningen är också ett underlag för att värdera risker inför nästa verksamhetsår.

GÖTEBORGS STADS KULTURFÖRVALTNING

Anna Rosengren

Sofi Lubian

Förvaltningsdirektör

Avdelningschef kultur och samhällsutveckling



Delårsrapport augusti 2023

Kulturnämnden

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	4
2	Väsentlig styrinformation till kommunledningen.....	5
2.1	Verksamhetens utveckling	5
2.1.1	Mått/nyckeltal som beskriver verksamhetens utveckling.....	5
2.1.2	Väsentliga avvikelser i verksamhetens utveckling	6
2.2	Kommunfullmäktiges budgetmål	7
2.2.1	Alla göteborgare ska ha god tillgång till kultur oavsett i vilken stadsdel de bor.....	7
2.2.2	Göteborg ska vara en jämlik och jämställd stad där alla bemöts likvärdigt, får sina mänskliga rättigheter tillgodosedda och ges likvärdiga möjligheter oberoende av kön 8	
2.2.3	Göteborgs klimatavtryck ska kraftigt minska för att vara nära noll senast 2030 i linje med Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram.....	8
2.2.4	Arbetsmiljön och arbetsvillkoren för Göteborgs Stads anställda ska förbättras	9
2.2.5	Sjukskrivningarna till följd av arbetsrelaterad ohälsa ska minska	10
2.2.6	Göteborg stads inköp- och upphandlingsprocesser ska bli mer effektiva och bidra till att nå samtliga hållbarhetsmål.....	10
2.2.7	Göteborgs Stad ska styras transparent och resurseffektivt.....	11
2.2.8	Livsvillkoren för Göteborgs invånare ska bli mer jämlika	11
2.2.9	Segregationen i Göteborg ska minska.....	12
3	Övrig uppföljning till kommunledningen.....	13
3.1	Utveckling inom personalområdet.....	13
3.1.1	Mått/nyckeltal som beskriver utvecklingen ur ett HR-perspektiv.....	13
3.1.2	Analys av situationen inom HR-området.....	14
3.1.3	Långsiktig kompetensförsörjning	15
3.2	Ekonomisk uppföljning.....	17
3.2.1	Resultatredovisning i sammandrag	17
3.2.2	Utfall till och med perioden	18
3.2.3	Prognos.....	18
3.3	Uppföljning av särskilda beslut och uppdrag	19
3.3.1	Uppföljning avtalssamverkan.....	19

3.3.2	På vilket sätt har nämnden begränsat uppgifter inom bland annat administration, ledningsarbete och konsultanvändning?	19
3.3.3	Uppföljning av arbetet inom krisberedskap och civilt försvar.....	20
4	Styrinformation till nämnden.....	22
4.1	Väsentliga händelser	22
4.1.1	Göteborgs bibliotek och kulturhus	22
4.1.2	Göteborgs museer och konsthall.....	22
4.1.3	Stab, kultur och samhällsutveckling.....	23
4.1.4	Förvaltningsövergripande.....	23
4.2	Fördjupad ekonomisk uppföljning	24
4.3	Sammanställning av volym- och nyckeltal.....	27
4.3.1	Göteborgs bibliotek och kulturhus	27
4.3.2	Göteborgs museer och konsthall.....	28
5	Redovisning av nämndens uppdrag.....	29
5.1	Redovisning av uppdrag från kommunfullmäktige och kommunstyrelsen.....	29
5.2	Redovisning av nämndens egna uppdrag.....	34
6	Uppföljning av kulturnämndens huvudprocesser	36
6.1	Stödja och främja konst, kulturella verksamheter och stadens fria kulturaktörer	36
6.2	Driva och utveckla publika kulturinstitutioner, mötesplatser och verksamheter	37
6.3	Aktivt förvalta och tillgängliggöra nämndens samlingar	38
6.4	Bidra till hållbar samhälls- och stadsplanering, utveckling av kulturvärden och konstnärlig gestaltning i stadens rum	39

1 Sammanfattning

Förvaltningen bedömer att nuläget för målet att alla göteborgare ska ha god tillgång till kultur oavsett i vilken stadsdel de bor är positiv, men att den kan bli bättre. Utvecklingen bedrivs utifrån befintlig styrning och behovet att hitta nya sätt att leverera på grunduppdraget. Förvaltningen behöver utveckla den stadsövergripande analysen av tillgången till kultur.

Det ekonomiska utfallet för perioden är 26,2 miljoner kronor. Det är en positiv avvikelse mot budget med 6,6 miljoner kronor. Det beror främst på att intäkterna från besöken till museerna är högre än budgeterat för perioden. Det prognostiserade resultatet för helåret 2023 är enligt budget, 0 miljoner kronor. Om inte tidplaner i utvecklingsprojekten hade behövt flyttas fram eller museerna hade haft höga besökstal hade prognosen varit -2 miljoner kronor eller sämre.

Göteborgs museer och konsthall har under perioden lockat fler besökare än under hela 2022. Det är främst de stora satsningarna och avslutade utvecklingsprojekt som förklarar utvecklingen.

Biblioteken saknar fortsatt var fjärde besök jämfört med tiden före pandemin. E-utlånen fortsätter att öka. De fysiska utlånen är fortsatt lägre än före pandemin. Verksamheten behöver anpassas till invånarnas förändrade beteenden.

Antalet ansökningar om kulturstöd har under våren varit rekordhög. Det kan bero på att kulturlivet återhämtar sig efter pandemin, att fler hittar till stöden och inflationen i samhället.

Nyöppningen av Sjöfartsmuseet Akvariet har fått stort genomslag och många besök. Det nya Kulturhuset Bergsjön visar en stark utveckling i antal utlån och programbesök.

Förvaltningen och aktörer i det fria kulturlivet var en väsentlig del av Göteborgs Stads 400-årsfirande.

Bygglov för nya magasin har nu vunnit laga kraft. Inflyttning kan troligen inledas under 2027. Arbetet med arkitekttävling för om- och tillbyggnad av Göteborgs konstmuseum pågår och leds av Higab AB. Förvaltningen har rapporterat till nämnden om uppdraget att säkerställa att andelen av kapital- och driftskostnaden som idag bekostas av kommunala skattemedel inte ökar i konstmuseet.

Förberedelser pågår för att implementera Göteborgs Stads plan för kulturprogrammet.

Högsbo bibliotek har anmälts till Justitieombudsmannen (JO) för ett inlägg i sociala medier om gallring av böcker av författaren Lena Andersson. JO har begärt att nämnden yttrar sig.

Säkerhetspolisens beslut att höja terrorhotnivån påverkar förvaltningens många publika verksamheter och lokaler. Förvaltningen bedömer att säkerhetsläget ökar behovet av att stärka trygghets- och säkerhetsarbetet, vilket kommer att kräva att resurser omfördelas.

Förvaltningen har på nämndens uppdrag föreslagit en handlingsplan för att långsiktigt anpassa verksamheten till samhällsutvecklingen och de ekonomiska förutsättningarna. Förvaltningen bedömer att utvecklad resurseffektivitet i hög grad är beroende av en långsiktig anpassning av verksamheten samt stadens hyres-sättnings- och finansieringsmodell för museilokalerna.

2 Väsentlig styrinformation till kommunledningen

2.1 Verksamhetens utveckling

2.1.1 Mått/nyckeltal som beskriver verksamhetens utveckling

Effektmått och övriga mått/nyckeltal

Mått/nyckeltal	Utfall helår 2021	Utfall helår 2022	Utfall perioden 2023	Prognos helår 2023
Antal besök, museer, konsthall och bibliotek	2 536 936	3 716 766	3 256 180	4 000 000
Antal besök, museer och konsthall	223 869	319 109	625 664	800 000
Antal besök, bibliotek	2 257 050	3 185 299	1 983 579	3 200 000
Antal medieutlån, bibliotek	3 581 992	3 749 951	2 537 028	3 800 000

Observera att tabellen redovisar utfall helår 2021, helår 2022, perioden 2023 och prognos helår 2023. Uppgifterna om besök avser antal besök på anläggningarna. Sjöfartsmuseet Akvariet nyöppnade den 9 december 2022.

Volym-, intäkts- och kostnadsutveckling

Mått	Utfall perioden jämfört med samma period föregående år	Prognos helår jämfört med helår föregående år
Antal årsarbetare, procent	+4,1	+0,9
Bruttokostnadsutveckling, procent	+10,3	+6,7

Besöken till museer, konsthall och bibliotek har ökat med 16 procent jämfört med föregående period. Årets prognos motsvarar en ökning med 42 procent jämfört med 2022. Det finns stora skillnader mellan verksamheterna, vilka beskrivs nedan.

Göteborgs museer och konsthall har under perioden lockat fler besök än under helåret 2022. Jämfört med samma period föregående år är ökningen av antalet besök 96 procent. Det är främst de stora satsningarna som förklarar utvecklingen. Prognosen motsvarar en ökning med 51 procent jämfört med 2022.

Antalet besök till Göteborgs bibliotek är i princip oförändrat, med en ökning på 0,5 procent jämfört med föregående period. Periodens utfall innebär att biblioteken fortsatt saknar var fjärde besök jämfört med tiden före pandemin. Årets prognos motsvarar utfallet för 2022.

Bibliotekens utlån fortsätter att öka. Jämfört med föregående period är ökningen 5 procent. Ökningstakten är något lägre än tidigare. Föregående års negativa trend för e-utlånen har brutits och de har ökat med 16 procent. E-utlån avser främst strömmande media och e-böcker. De webbaserade utlånen ökar marginellt. Webbaserade utlån avser omlån på webben. De fysiska utlånen är fortsatt 10 procent lägre än vad de var före pandemin men har ökat med 3 procent jämfört

med föregående period. Prognosen för totala utlån motsvarar en ökning med 10 procent jämfört med 2022.

Antalet besök i kulturhusen och övriga arrangerande verksamheter ökade med 3 procent jämfört med föregående period. Det finns behov att kvalitetssäkra uppföljningen av antal besök till kulturhusen, som i vissa fall innehåller annan verksamhet än den förvaltningen ansvarar för. Uppgifterna redovisas därför inte i tabellen ovan.

Kostnaderna (brutto) ökade med drygt 10 procent jämfört med föregående period. Det beror i första hand på att det utökade kommunbidraget ledde till att förvaltningen har kunnat hantera faktiska kostnadsökningar som följer av hyres- och anställningsavtal. Vidare har den stadenexterna finansieringen ökat något vilket också möjliggjort kostnadsutvecklingen.

Personalvolymens utveckling är drygt 4 procent, medan personalkostnaderna ökat med närmare 10 procent. Ökningen av personalkostnaderna utöver volymökningen beror på löneavtal och den förhållandevis stora ökningen av avgifterna för arbetsavgivaravgifter, pensioner med mera 2023 (drygt 13 procent).

Övriga kostnader har ökat med närmare 11 procent. Där är det fram för allt kostnadsökning för lokalkostnaderna, drygt 15 procent. Kostnadsökningarna beror såväl på ökning för befintliga lokaler som för utökade lokalytor.

På helårsbasis beräknas kostnaderna (brutto) öka med närmare 7 procent i jämförelse med 2022. Att ökningen inte når upp till samma nivå som till och med augusti beror på de förhållandevis stora övriga kostnaderna i slutet av 2022, se nedan.

Personalvolymens utveckling prognostiseras till närmare 1 procent, medan personalkostnaderna beräknas öka med närmare 8,5 procent. Ökningen av personalkostnaderna utöver volymökningen beror på löneavtal och den förhållandevis stora ökningen av avgifterna för arbetsavgivaravgifter, pensioner med mera 2023 (drygt 13 procent).

Övriga kostnader ökar med drygt 5 procent. Bakgrunden till den lägre kostnadsökningen i jämförelse med fram till augusti innevarande år är de förhållandevis höga kostnaderna i slutet av 2022. Bakgrunden till det senare är bland annat omfördelningar av resurser i slutet av året till bland annat kulturstöd.

2.1.2 Väsentliga avvikelser i verksamhetens utveckling

Nämnden ska redogöra för väsentliga avvikelser, såväl positiva som negativa, i verksamhetens utveckling i förhållande till nämndens planering. Redovisningen ska här begränsas till avvikelser som är av vikt ur ett kommunledningsperspektiv och ligger till grund för stadsledningskontorets rapportering till kommunstyrelse och kommunfullmäktige.

Förvaltningen bedömer att det under perioden inte finns någon väsentlig avvikelse av vikt ur ett kommunledningsperspektiv att rapportera.

2.2 Kommunfullmäktiges budgetmål

2.2.1 Alla göteborgare ska ha god tillgång till kultur oavsett i vilken stadsdel de bor

Förvaltningen bedömer att nuläget inom målet är positivt, men att det kan bli bättre. Utvecklingen bedrivs dels utifrån befintlig styrning, dels utifrån behovet att hitta nya sätt att leverera på grunduppdraget. Förvaltningen behöver utveckla den stadsövergripande analysen av tillgången till kultur.

Förvaltningen arbetar med en kombination av stöd, tillgängliga verksamheter, offentlig konst, kulturmiljöer, bredd och spets, subventionerade priser, digitalisering, pedagogisk verksamhet, kostnadsfria verksamheter, samarbeten och marknadsföring.

Förvaltningen arbetar med plan för kulturprogrammet. Flera aktiviteter i planen inleds under hösten, i samverkan med förvaltningar och bolag. Planen följs upp i nämndens årsrapport. Förvaltningen arbetar även med plan för barn- och ungdokumentation. Prioriteringar i kulturbokningstjänsten (KuBo) bedöms kunna bidra till mer jämlik tillgång till kultur. *Kulturdata på karta* visar hur tillgång till kultur utvecklas över tid. Planen och KuBo följs upp under året.

Göteborgs museer och konsthalls uppsökande verksamheter fokuserar på barn och unga i Biskopsgården, Lövgärdet och Tynnered. Verksamheterna i stadsrummet präglas av samarbeten med skolor och bostadsbolag. Samtidigt välkomnas skolklasser från hela staden. Genom två statliga återstartsstöd har projekt för att öka barn och ungas tillgång till och delaktighet i kultur genomförts.

Göteborgs museer har årligen tre dagar med fri entré. Under Museernas dag i våras visade besöksundersökningen att 51 procent av besökarna aldrig tidigare hade besökt verksamheterna. Det var besökare från alla stadsområden, övriga Sverige och utomlands. 86 procent ville komma igen.

Den senaste publikundersökningen visar att invånarna har god kännedom om museerna och konsthallen. Två av fem hade besökt ett museum eller konsthallen. Tidigare undersökning visar att besökarna kommer från samtliga stadsdelar, flest från Centrum.

Göteborgs bibliotek och kulturhus prioriterar målgrupperna barn, unga och äldre. Vid nyetablering av bibliotekslokaler har barnens behov prioriterats. Exempel på det är det tillfälliga pop up-biblioteket på Friskvåderstorget och det nya biblioteket på Opaltorget. Bokbussarna har stor räckvidd och hög tillgänglighet. Bokbussarna är högt efterfrågade, bidrar med pop up-verksamheter och underlättar för grupper som inte kan besöka biblioteken.

Den senaste medborgarundersökningen följde upp gruppen som är icke-användare i bibliotek och kulturhus. Resultaten visar att mer information, anpassade program och utökade öppettider är viktiga faktorer för att nå ut till dem.

För att öka läslust, biblioteksbesök och utlån arbetar biblioteken systematiskt med läsfrämjande insatser. Samverkan inom staden och med civilsamhället säkrar lokal förankring.

2.2.2 Göteborg ska vara en jämlik och jämställd stad där alla bemöts likvärdigt, får sina mänskliga rättigheter tillgodosedda och ges likvärdiga möjligheter oberoende av kön

Förvaltningen arbetar med lokala evenemang. Inom ramen för West Pride genomförde förvaltningen utbildningar i grundläggande normmedvetenhet och hbtqi för anställda som representerade Göteborgs Stad i Pride Park. Förvaltningen har genomfört de nationella högtidsdagarna: Samefolkets dag, Sverigefinnarnas dag, internationella romadagen och Tornedalingarnas dag. Programmen planerades och genomfördes i samverkan med minoriteterna. Högtidsdagarna var väl besökta.

Frågan om formerna för samråd med minoriteterna har aktualiserats. Det pausade arbetet inom ramen för Göteborgs Stads råd för den sverigefinska minoriteten försvårade förvaltningens behov av samråd. Formerna för samråd med övriga minoriteter i samband med högtidsdagarna behöver ses över för att stärka effektivitet, likabehandling och representation.

Den judiska minoriteten har lyfts fram i utställningen *Sverige och Förintelsen* på Stadsbiblioteket, samt i program med fokus på judisk kultur och judiskt motstånd.

Förvaltningens budget för inköp av tryckt media på de nationella minoritetsspråken har utökats, med en extra satsning på barnböcker. Vidare utvecklar verksamheten utbudet av e-media på de nationella minoritetsspråken och inköp av e-böcker och e-ljudböcker på finska.

Göteborgs museer och konsthall har tagit fram en riktlinje för hur verksamheten arbetar med att säkerställa saklighet och opartiskhet. Implementering av riktlinjen pågår. Verksamheterna tar, i planeringen av utbud, ställning till jämlikhet, jämställdhet och mänskliga rättigheter. I projektdirektiv skrivs frågor om tillgänglighet in och programverksamheten beaktar vem som bjuds in att medverka i olika programaktiviteter. Vid förvärv till samlingarna är frågor om representation alltid närvarande.

Förvaltningen beaktar diskrimineringsgrunderna i beredningen av kulturstöd till det fria kulturlivet, liksom rättigheterna för nationella minoriteter.

Göteborg Konst producerar offentlig konst i samverkan med civilsamhället, där minoriteter är representerade. Ett exempel är framtagandet av hbtqi+monumentet som invigs i höst.

2.2.3 Göteborgs klimatavtryck ska kraftigt minska för att vara nära noll senast 2030 i linje med Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram

Förvaltningen har arbetat med miljö- och klimatprogrammets mål om minskat klimatavtryck genom minskad energianvändning. Förvaltningen har kartlagt elförbrukning och möjliga åtgärder på objektsnivå. Åtgärder har vidtagits och pågår som rör ventilation och belysning. Takten i vissa åtgärder har intensifierats mot bakgrund av stigande energipriser. I museilokalerna gör krav på samlingsförvaltningen, och de befintliga lokalernas karaktär, det svårt att göra ytterligare åtgärder i lokalernas klimatstyrning. Många av förvaltningens lokaler drivs som publika anläggningar, vilket gör att förbrukningen i huvudsak styrs av öppettiderna. Det finns dock utrymme för ytterligare åtgärder inom egen rådighet. Förvaltningen har även initierat en dialog med fastighetsägarna, i de fall de ansvarar för allmänbelysningen.

Förvaltningen kan inte jämföra elförbrukning på övergripande nivå med 2021 och 2022. Det beror på att förvaltningens publika verksamheter delvis var stängda under pandemin och att några stora lokaler tillkom under 2022. Förbrukningen har dock minskat vid några av de objekt där åtgärder har vidtagits efter genomförd kartläggning. Vid Majornas bibliotek är förbrukningen 9 procent lägre till och med juli 2023 jämfört med samma period 2022. Vid Röhsska museet har förbrukningen minskat med 7 procent under samma period.

I förvaltningen pågår implementering av ett miljöledningssystem. Miljöaspekter och miljörisiker har kartlagts, bedömts och prioriterats. Utbildning av chefer, miljöombud och medarbetare pågår. Rollbeskrivningar har tagits fram. De kommer att förtydligas ytterligare, för att säkra ansvar och befogenheter. Förvaltningens miljöombud och miljösamordnare träffas regelbundet för att följa upp arbetet och hantera förbättringsförslag. Förvaltningen ingår också i stadens nätverk för miljökontaktpersoner. Ett system för att hantera avvikelser tas nu fram. Under hösten kommer en miljörevision att ske.

Förvaltningen bedömer att uppföljning och utvärdering av miljöledningssystemets effekter kommer att kunna ske när det är fullt implementerat. För att underlätta överväganden och avvägningar kopplat till de tre hållbarhetsdimensionerna avser förvaltningen att i verksamhetsplan 2024 föreslå att integrera de lokala miljömålen i ordinarie verksamhetsstyrning.

2.2.4 Arbetsmiljön och arbetsvillkoren för Göteborgs Stads anställda ska förbättras

Förvaltningen har under våren genomfört en uppföljning av omorganisationen från 2021. Syftet var att följa upp målet att stärka arbetsmiljöförutsättningarna. Uppföljningen visar att viss förbättring i arbetsmiljö och arbetsvillkor har skett. Resultaten i medarbetarenkäten visar på en generell förbättring i samtliga delindex som inkluderar medarbetarnas arbetsmiljö. Resultaten i chefsenkäten visar på förbättringar i frågor om styrning, ledarskap och nöjdmedarbetarindex. Övriga delar i chefsenkäten har ett oförändrat eller försämrat resultat.

Förvaltningen konstaterar att arbetsmiljöförutsättningarna för medarbetare har förbättrats och att förutsättningarna för cheferna delvis har försämrats. Förvaltningen bedömer att arbetsmiljön inte fullt ut motsvarar regeringens intentioner om ett hållbart arbetsliv. Prioriterade utvecklingsbehov finns i den organisatoriska arbetsmiljön, exempelvis resurser och krav i arbetet samt arbetsbelastning.

Förvaltningen har genomfört ett flertal aktiviteter för att utveckla och förbättra de organisatoriska förutsättningarna. Som ett led i arbetet med utveckling av organisation, arbetssätt och samarbete, har en satsning genomförts för att utveckla ledarskapet. Det har skett på forskningsbaserade grunder kring tillitsbaserad ledning och styrning samt effektivt ledarskap. Satsningen *Ledarakademi*, som har omfattat hela förvaltningens chefsorganisation, har pågått under 2022–2023. Ledarakademin har i hög grad fokuserat på att etablera en förvaltningsgemensam syn och förståelse för ledarskapets påverkan på medarbetarskapet och hur man genom att involvera medarbetare och distribuera ledarskap kan utveckla medarbetare på så väl individ- som gruppnivå.

För fortsatt utveckling kommer en *Medarbetarakademi* att genomföras under 2024, alltså en satsning som riktas till medarbetarna. Förvaltningen har också startat upp *Chefoskopet*, som är ett sätt att kartlägga och förbättra chefernas organisatoriska förutsättningar. Detta är insatser som förvaltningen bedömer kommer att ge positiva effekter på arbetsmiljön för både medarbetare och chefer. Effekterna av

insatserna kommer att följas upp bland annat med nästa medarbetar- och chefsenkät.

När det gäller arbetsvillkor har förvaltningen satsat på att åstadkomma mer jämställda och konkurrenskraftiga löner utifrån förvaltningens löneanalys. Årets lönerevision är i slutfasen. Jämte jämställdhetsinsatsningen kommer förvaltningen att behöva fortsätta det långsiktiga arbetet som pågått i flera år, för att uppnå en konkurrenskraftig lönebild och därigenom säkerställa kompetensförsörjning och attraktiva arbetsvillkor. Förvaltningen har idag svårt att matcha lönenivåer som erbjuds i jämförbara verksamheter i Göteborgs Stad. Förvaltningen återkommer i årsrapport 2023.

2.2.5 Sjukskrivningarna till följd av arbetsrelaterad ohälsa ska minska

Förvaltningens sjukfrånvaro ligger på en lägre nivå än Göteborgs Stads totala sjukfrånvaro.

Förvaltningens ackumulerade sjukfrånvaro ligger på 6,3 procent. Det är en minskning med en procentenhet jämfört med föregående period. Minskningen beror på att korttidsfrånvaron har minskat. Förvaltningen har ett mål om att sjukfrånvaro generellt ska minska. Målet har uppfyllts.

Den arbetsrelaterade ohälsan är däremot oförändrad mellan år 2022 och 2023. Den arbetsrelaterade ohälsan utgör cirka 20 procent av den totala sjukfrånvaron på 6,2 procent. Uppgifterna är framtagna utifrån från förvaltningens rehabiliteringsärenden. Förvaltningens uppfattning är att det i ett jämförande perspektiv är en låg nivå.

Förvaltningen genomför flera åtgärder för att förbättra den organisatoriska och sociala arbetsmiljön och arbetar både med preventiva och reaktiva åtgärder för att minska sjukfrånvaro till följd av arbetsrelaterad ohälsa. Under året kommer förvaltningen att genomföra *Chefoskopet*, för att kartlägga chefernas förutsättningar och identifiera åtgärder för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Chefer som har en god arbetsmiljö har bättre förutsättningar att utveckla det nära ledarskapet och stödja medarbetarna. Förvaltningen följer utvecklingen noggrant.

Förvaltningen bedömer att arbetet med rehabilitering är välutvecklat. Det bygger på Göteborgs Stads rehabiliteringsprocess och sker i enlighet med stadens regler för arbetsanpassning och rehabilitering. Förvaltningen deltar i stadens arbete med utveckling och genomförande av rehabiliteringsarbetet, utifrån befintlig processgrupp för rehabilitering. Förvaltningens HR-avdelningen är länken mellan övriga instanser i Göteborgs Stad och förvaltningens chefer. Förvaltningen bedömer att cheferna arbetar systematiskt med både korttids- och långtidsfrånvaro. HR-avdelningen och de fackliga organisationerna stödjer processerna och företagshälsovården är en viktig samarbetspart i rehabiliteringsarbetet.

2.2.6 Göteborg stads inköp- och upphandlingsprocesser ska bli mer effektiva och bidra till att nå samtliga hållbarhetsmål

Förvaltningens inköpsorganisation har utvecklats, inte minst har rollerna för de olika aktörerna i processerna förtydligats. I inköpsorganisationen finns nu utbildnings- och kunskapskrav som höjer kvaliteten. Endast personer som ingår i inköpsorganisationen är nu användare i e-handelsystemet. För att upprätthålla kompetensen i inköpsorganisationen har förvaltningen inrättat interna forum för samverkan samt dedikerade kommunikationskanaler. Åtgärder har också vidtagits

för att på andra sätt stärka den interna kontrollen i inköpsorganisationen.

Förvaltningen har under det senaste året fokuserat på att standardisera inköpsprocesserna och att säkerställa följsamheten mot stadens processer. För att öka måluppfyllelsen ytterligare behöver kunskapen på inköps- och upphandlingsområdet öka. I det fortsatta arbetet behöver förvaltningen också initiera nya områden för egna ramavtal, eftersom det i viss utsträckning saknas på kulturområdet.

Genom att använda stadens eller förvaltningens egna ramavtal säkerställer förvaltningen att hållbarhetskraven tillgodoses. I förvaltningens egna upphandlingar är hållbarhetskraven i vissa fall på en högre nivå än de krav som staden har som grundnivå. Ett exempel är transport av museiföremål, som sker med högsta miljöklassning.

Förvaltningen har i arbetet tagit del av material och stöd från, och samverkat med, förvaltningen för inköp och upphandling.

2.2.7 Göteborgs Stad ska styras transparent och resurseffektivt

I budget 2023 konstaterade nämnden att flera år av kortsiktiga besparingar visade på behovet av att anpassa verksamheten till befintlig ekonomisk ram på ett långsiktigt hållbart sätt. På nämndens uppdrag har förvaltningen därför utrett och gett förslag på en handlingsplan för att anpassa nämndens verksamheter över tid i relation till samhällsutvecklingen och rådande ekonomiska förutsättningar. Vidare har förvaltningen sett över inköp och utveckling av IT-system, mjuk- och hårdvara för att undersöka om det är möjligt att minska kostnaderna samt utrett och följt upp om den organisation förvaltningen har är mest lämpad med tanke på uppdrag, omfattning och resurser, med fokus på förbättrad arbetsmiljö och följsamhet till styrning och ledning. Nämnden förklarade uppdragen fullgjorda i juni 2023. Samtidigt antecknade nämnden att beslut om inriktning för anpassning av verksamheten bör fattas senast i september 2023, för att ligga till grund för det långsiktiga arbete som behöver inledas med budget 2024.

Mot bakgrund av de ökade lokalkostnaderna har förvaltningen också låtit ta fram en extern utredning, som nämnden har bordlagt i augusti 2023. Förvaltningen ser behov av omprioriteringar och en mer robust lokalorganisation samt konstaterar att nämnden inte har rådighet över alla nödvändiga utredningar och beslut.

Förvaltningen har under året gått över från muntliga till skriftliga ekonomiska lägesrapporter till kulturnämnden. Skriftlig rapportering bedöms bidra till större transparens, bättre spårbarhet och bättre förutsättningar för nämndens ekonomistyrning.

Nämnden har under året beslutat om en ny anvisning för styrning, uppföljning och kontroll. Anvisningen kompletterar kommunfullmäktiges riktlinjer och regler på området och ger förutsättningar för nämndens styrning, uppföljning och kontroll.

Förvaltningen bedömer att genomförda åtgärder har bidragit till en transparent styrning samt bättre förutsättningar för en resurseffektiv styrning. Ytterligare utvecklad resurseffektivitet är i hög grad beroende av beslut om att anpassa nämndens verksamheter över tid i relation till samhällsutvecklingen och rådande ekonomiska förutsättningar.

2.2.8 Livsvillkoren för Göteborgs invånare ska bli mer jämlika

Tillgången till kultur påverkar människors livsvillkor. Förvaltningen bedömer att tillgången till kultur kan bli mer jämlik i Göteborg genom implementering av plan

för kulturprogrammet. Nämnden har huvudansvar att processleda och samordna arbetet med planens insatser och förvaltningen har inlett implementeringen. Tillgången till kultur kan också bli mer jämlik genom förmedling av kultur till barn och unga genom förmedlingstjänsten KuBo med kulturutbud för förskolor och skolor. Utbudet finansieras genom en gemensam budget från kulturförvaltningen, grundskoleförvaltningen och förskoleförvaltningen. Uppföljning av planen och KuBo kommer att ske i samband med nämndens årsrapport 2023.

Tillgången till kultur kan också bli mer jämlik med utvecklad analys och kunskapsstöd för att göra prioriteringar. Förvaltningen planerar att inleda ett utvecklingsarbete under året.

De konstgestaltningar i det offentliga rummet som förvaltningen bidrar till är tillgängliga för alla och finns i alla stadsområden. Genom att implementera kulturplanering i stadsutvecklingen, i samverkan med stadens nya nämnder för exploatering och planering, bidrar förvaltningen också till att tillgången till kultur säkerställs på längre sikt.

Biblioteken samverkar i projektet *Staden där vi läser för våra barn*. Syftet är att skapa läslust hos barn, som ett verktyg för en mer jämlik stad. Biblioteken deltar med läsfrämjande projekt, med finansiering från Kulturrådet och ordinarie verksamhet.

Förvaltningen samverkar sedan flera år med förvaltningen arbetsmarknad och vuxenutbildning. Målgruppen är vuxna långt från arbetsmarknaden. Nu pågår ett arbete för att integrera delar av det tidigare projektet i bibliotekens grunduppdrag.

Förvaltningens barnbibliotek på Opaltorget och i Eriksberg samt den tillfälliga biblioteksverksamheten på Friskvåderstorget prioriterar verksamhet för de yngre barnen. Biblioteken på Opaltorget och Eriksberg besöks flitigt av förskolor och daglediga föräldrar. På Opaltorget utvecklas arbetsformerna för att säkra barns delaktighet och inflytande i verksamheten. På Friskvåderstorget är det i första hand barn upp till tolv år som besöker verksamheten efter skoltid. Biblioteket tillgängliggör biblioteksverksamheten och möter nya användare. Samverkan kring barn och unga har utvecklats via Medborgarlöfte Södra Biskopsgården samt Nätverk Biskopsgården tillsammans med grundskoleförvaltningen och socialförvaltningen Hisingen.

Nämnden har remitterat ett förslag till ny biblioteksplan för Göteborgs Stad. I förslaget föreslås stärkta insatser som rör människor i socioekonomiskt utsatta områden och målgrupper som idag inte besöker biblioteken.

2.2.9 Segregationen i Göteborg ska minska

Kommunfullmäktige tilldelade kulturnämnden ansvar för målet i mars och nämnden reviderade därför sin verksamhetsplan i april. Nämndens omhändertagande av målet sker genom omhändertagandet av målet om att alla göteborgare ska ha god tillgång till kultur oavsett i vilken stadsdel de bor.

3 Övrig uppföljning till kommunledningen

3.1 Utveckling inom personalområdet

3.1.1 Mått/nyckeltal som beskriver utvecklingen ur ett HR-perspektiv

	Aktuell period (ack sedan årets början)	Motsvarande period föregående år	Prognos 2023	Utfall 2022
Årsarbetare	453	435	685	684
Total sjukfrånvaro (%)	6,3	7,2	6,1	7,2
Antal förvaltningsexterna avgångar, tillsvidareanställda	29	29		
Antal förvaltningsexterna rekryteringar, tillsvidareanställda	38	41		
Förvaltningsextern personalomsättning (%)			8,3	8,3

Antalet årsarbetare har ökat med 4 procent jämfört med föregående period, som fortfarande påverkades av pandemin. Omfattningen på verksamheten är större i år i och med nya bibliotek, servicestationer, öppnandet av Sjöfartsmuseet Akvariet och att utvecklingsprojekten bedrivs i större omfattning. Till viss del har personalresurserna kunnat samutnyttjas och effektiviseras, men vissa uppdrag har krävt mer personal, vilket förklarar ökningen. Under 2022 var utvecklingen av personalvolymen ojämn under året. En större ökning av personalvolymen under hösten 2022 var en effekt av pandemins slut och återstart av kulturverksamheterna. Årets personalvolymutveckling är mer jämn och prognosen är att det kommer att bestå till årets slut. Prognosen är att antalet årsarbetare på helårsbasis kommer att ligga på samma nivå som föregående år.

Sjukfrånvaron är 1 procentenhet lägre än föregående period. Minskningen avser helt och hållet förvaltningens korttidsfrånvaro. Det beror på att förra årets sjukfrånvaroorsaker för korttidsfrånvaron berodde på pandemin och luftvägsinfektioner. I takt med att pandemi upphörde, minskade denna typ av korttidsfrånvaro.

Förvaltningens rekryteringar är marginellt högre jämfört med föregående period. Det beror på en slumpmässig fördelning av avgångar och rekryteringar mellan åren, det vill säga att en avgång sker på ena sidan av nyåret och ersättningsrekrytering sker på andra sidan av nyåret. Personalomsättningen är på totalen oförändrad.

3.1.2 Analys av situationen inom HR-området

Förvaltningen implementerar nya arbetstidsregler för dygns- och veckovila som träder i kraft den 1 oktober 2023. Arbetet är något försenat, men bedömningen är att arbetet kommer att slutföras innan reglerna träder i kraft. Nya arbetstidsregler kan leda till flera konsekvenser. De mest påverkade medarbetarna är de som arbetar på veckoschema som innehåller kvälls- och helgtjänstgöring, i de publika verksamheterna. Det rör cirka hälften av förvaltningens medarbetare.

Den korta införandetiden kommer att påverka medarbetarna på ett negativt sätt, i och med att ställtiderna till nya scheman kommer att vara korta. Förändringen av arbetstidens förläggning kan också påverka medarbetarnas privatliv. I förhållande till verksamhetens uppdrag, öppettider och bemanningsbehov kommer förändringen att leda till ökat behov av extra personal i vissa lägen och överbemanning i andra lägen. Detta är effekter som är osäkra i dagsläget och som kommer att analyseras efter en genomgången schemaperiod. Bedömningen är att vissa justeringar kommer att behöva ske för att följa de nya arbetstidsreglerna och samtidigt se till att kostnaderna inte påverkas i väsentlig utsträckning. Förvaltningen återkommer i frågan i årsrapport 2023.









Förvaltningens övergripande situation inom HR-området visar inte på några betydande avvikelser. Läget är stabilt, med positiva utvecklingstrender. Personalvolymerna har ökat i takt med verksamheten. Sjukfrånvaron minskar. Samtliga planerade rekryteringar har kunnat genomföras. Förvaltningens kompetensförsörjning fungerar. Vissa utmaningar finns dock i kompetensförsörjningen av chefer. Medarbetar- och chefsenkäten visar på ett bättre resultat i nästan alla frågeområden. Chfsenkäten visar på ett sämre resultat i fråga om chefernas möjligheter till återhämtning och arbetsbelastning.

Förvaltningen har under flera år vidtagit åtgärder för att förbättra arbetsmiljön, utan att en betydande förbättring i fråga om arbetsbelastning har uppnåtts. För att kunna komma åt de bakomliggande orsakerna kommer förvaltningen att genomföra *Chefoskopet*, en forskningsbaserad undersökning av chefernas förutsättningar. Satsningen är i linje med övriga satsningar i Göteborgs Stad på HR-området.

Som ett led i förvaltningens arbete med utveckling av organisation, arbetssätt, samarbete och intern kultur, har förvaltningen under 2022 och 2023 genomfört en omfattande satsning på utveckling av ledarskap. Satsningen har utgått från forskningsbaserad kunskap om tillitsbaserad ledning och styrning samt effektivt ledarskap. Insatserna har i hög grad fokuserat på att etablera en förvaltningsgemensam syn och förståelse för ledarskapets påverkan på medarbetarskapet och hur medarbetarna kan utvecklas, såväl på individ- som gruppnivå, genom delaktighet och ett distribuerat ledarskap.

3.1.3 Långsiktig kompetensförsörjning

3.1.3.1 Hur bedömer förvaltningen möjligheten att kompetensförsörja verksamheten?

Yrkesgrupp	Ev. särskild befattning	Finns brist i bemanningen idag?	Hur stor är bristen?	Hur har möjligheten att bemanna verksamheten förändrats sedan föregående år?	Hur påverkar ev. brist idag utförandet av förvaltningens uppdrag?	Kommentar
Bibliotekspersonal	Bibliotekarier	 Ingen brist	0	 Oförändrat		
Kultur- och museipersonal		 Ingen brist	0	 Oförändrat		
Ledningsarbete	Chefer	 Viss brist	0	 Försämrats	Chefsvakanser återkommande under året. Chefstillställningar dröjer och skjuts fram. Arbetsbelastning på befintliga chefer ökar, då dessa håller ställningar i flera verksamheter än chefernas grunduppdrag. Bristande chefskontinuitet i verksamheten och mot medarbetarna.	Höga krav, ansträngande arbetsmiljöförutsättningar och förvaltningens löneläge gör det svårare att hitta nya chefer.
Administratörer	HR, ekonomer, arkiv, säkerhets och fastighetspersonal	 Viss brist		 Försämrats	Återkommande personalomsättning leder till brister i verksamhetskontinuitet.	Rekryteringar försvåras av förvaltningens löneläge.

3.1.3.2 Hur bedömer förvaltningen möjligheten att kompetensförsörja verksamheten på längre sikt (5 år)?

Yrkesgrupp	Ev. särskild befattning	Bedömer ni att brist finns i bemanningen på längre sikt?	Hur stor bedömer ni att bristen blir på längre sikt (5 år)?	Kommentar

Biblioteks-personal	Bibliotekarier	● Viss brist		Bristen handlar om kompetens-er i bibliotekarierollen, snarare än antalet personer.
Kultur- och musei-personal		● Ingen brist		
Lednings-arbete	Chefer	● Viss brist	Ca 3–5 personer årligen	Bristen påverkas av bristande förutsättningar för chefer.
Administra-törer	HR, ekonomer, arkiv, säkerhet	● Viss brist	5 personer årligen	Bristen handlar om hög personalomsättning och därmed svårigheter med verksamhetskontinuitet.

3.1.3.3 Vilka åtgärder har/planerar förvaltningen för att minimera påverkan på förvaltningens uppdrag?

Åtgärd	Syfte	Aktivitet	Start	Slut	Förväntad effekt
Chefskopet	Undersökning av chefernas arbetsmiljö-förutsättningar för att skapa bättre arbetsmiljö-förutsättningar i chefsrollen.	Handlingsplan för förbättrade förutsättningar för chefer.	2023-09	2024-12	Förbättrade arbetsmiljö-förutsättningar för chefer; förbättrad attraktivitet i chefsuppdragen; bättre förutsättningar för chefer att finnas till för medarbetare.
Verkställande av personalplan för biblioteks-verksamhet. Se bilaga.	Långsiktig kompetens-försörjning av biblioteks-verksamheten	Kompetens-försörjning med fokus på identifierade kompetens-kritiska områden kring digital kompetens, arbete med barn/unga, mångspråks-kompetens, mm. Kompetens-växling mot något bräddat innehåll i grund-kompetenserna.	2024	2030	Utveckling av bibliotekarie-rollen utifrån identifierade kompetens-kritiska områden.
Framtagande av kompetens-försörjningsplan för museernas publika verksamheter	Tydliggörande av kompetens-kritiska områden för publikarbete	Breddad kompetens i samband med nyrekrytering; kompetens-utveckling av befintliga medarbetare, minska andelen arbetstid utförd av timavlönade	2024	2025	Tydligare kompetens-försörjnings-behov.

Kontinuitetsplanering	Minimera risken för avbrott i verksamheterna	Framtagande av kontinuitetsplaner för styr-, stöd- och verksamhetsfunktioner	2023-09	2024-12	Minskad sårbarhet vid personalomsättning, färre verksamhetsavbrott.
-----------------------	--	--	---------	---------	---

3.1.3.4 Vilka åtgärder på stadennivå kan komplettera arbetet som sker i förvaltningar/bolag?

Stadengemensamma chefs- och medarbetarutbildningar som erbjuds via utbildningsportalen är ett efterfrågat och bra stöd för förvaltningens löpande kompetensutveckling och samarbete kring frågor som rör krav och arbetsätt i kommunala verksamheter. Förvaltningen ser behov av dessa utbildningsmöjligheter även framgent.

De senaste åren har förvaltningen haft en högre omsättning på chefer och specialister i förvaltningsövergripande stödfunktioner. Vissa tjänster har varit svåra att återbesätta och återkommande vakanssättning har förekommit i chefspositioner. Vakanserna har för vissa roller varit upp till ett år långa. Förvaltningen ser behov av en "resurspool" med chefer och specialister som förvaltningarna kan låna kompetens av under rekryterings- och vakanstider. Resurspoolen skulle kunna vara ett bra stöd i tillfällig kompetensförsörjning av chefer och vissa administrativa specialister (ekonomer, HR, kommunikatörer, med mera).

Arbetet med trygghet, säkerhet och beredskapsplanering kräver kompetenser som förvaltningen till viss del saknar och har svårt att bygga upp själv. Ett mer taktiskt och operativt stöd i utförandet av uppgifter kring beredskapsplanering ur arbetsgivarperspektivet efterfrågas.

3.2 Ekonomisk uppföljning

3.2.1 Resultatredovisning i sammandrag

Perioden

Belopp i mnkr	Period			
	Utfall	Budget	Avvikelse	Utfall fg år
Intäkter	102,4	94,9	7,4	88,6
Kostnader	-531,9	-530,8	-1,0	-482,3
Kommunbidrag	455,7	455,5	0,2	425,3
Resultat	26,2	19,6	6,6	31,6

I kostnaderna redovisas projektmedel för utveckling av nytt magasin och lokalerna för Göteborgs konstmuseum i miljoner kronor. Utfall -3,9 samt budget -3,9 respektive utfall föregående år -6,7 miljoner kronor.

Observera att avrundningar kan påverka summeringar i tabellen.

Helår

Belopp i mnkr	Helår			
	Prognos	Fg prognos	Budget	Bokslut fg år
Intäkter	146,7	144,0	137,7	153,8
Kostnader	-830,3	-827,3	-821,0	-777,9
Kommunbidrag	683,3	683,3	683,3	638,1
Resultat	0,0	0,0	0,0	14,0

I kostnaderna redovisas projektmedel för utveckling av nytt magasin och lokalerna för Göteborgs konstmuseum i miljoner kronor. Prognos -6,6 samt budget -8,9 respektive utfall föregående år -7,9 miljoner kronor.

Observera att avrundningar kan påverka summeringar i tabellen.

3.2.2 Utfall till och med perioden

Utfallet till och med augusti är 26,2 miljoner kronor vilket är en positiv avvikelse mot budget med 6,6 miljoner kronor. Det beror i första hand på att intäkterna till och med augusti är högre än budgeterat för perioden.

Intäkterna totalt sett till och med augusti avviker positivt mot budget med 7,4 miljoner kronor. Det beror främst på att besöken till museerna har varit fler än budgeterat hittills i år. I jämförelse med samma period föregående år är det en ökning för entréintäkter på drygt 10 miljoner kronor. Det är nästan en fördubbling av antalet besökare för museerna, dock var Sjöfartsmuseet Akvariet stängt föregående år.

Till och med augusti är det budgeterat 1,5 miljoner som intäkt för arbete med enprocentregeln. Utfallet är 0 kronor, på grund av avsaknad av beslut i frågan inom staden.

Kostnaderna till och med augusti är något högre än de budgeterade, 1 miljon kronor. Det är en avvikelse för personalkostnaderna, -1,5 miljoner kronor. Avvikelsen mot personalbudget beror på att budgeten förutsätter att frånvaro och vakanser uppkommer, vilket inte har inträffat i tillräcklig omfattning. Det är främst inom biblioteks- och kulturhusverksamheterna som avvikelsen finns.

De övriga kostnaderna är 0,5 miljoner kronor lägre än budgeterat. Inom förvaltningen finns relativt stora avvikelser, så väl positiva som negativa. Det beror på både att kostnader fallit ut tidigare än budgeterat som att de kommer senare än budgeterat.

3.2.3 Prognos

Förvaltningens bedömning är att det prognostiserade resultatet är enligt budget, det vill säga 0 miljoner kronor.

I den prognos som nu redovisas noteras följande negativa avvikelser: finansieringen av förvaltningens arbete med enprocentregeln (2,5 miljoner kronor), utjämningsbidraget (0,6 miljoner kronor) och personalkostnaderna (1,6 miljoner kronor).

När det gäller enprocentregeln bedömer förvaltningen att finansieringen inte kommer att kunna förverkligas under 2023. De nya reglerna kring arbetet som bearbetats under de senaste åren är ännu inte beslutade. Det finns en stor risk att årets resultat påverkas negativt av det.

Personalkostnaderna har en avvikelse mot budget. Det beror på att budgeten förutsätter att vakanser och frånvaro uppkommer. De har hittills inte uppkommit i

tillräckligt stor omfattning. Avvikelsen mot budget avser främst biblioteks- och kulturhusverksamheterna. Frölunda Kulturhus och bibliotek stänger för renovering från augusti respektive september, och personal måste därför omfördelas. Det kommer att skapa möjligheter för en minskad budgetavvikelse inom personalbudgeten.

På den positiva sidan i prognosen är de utvecklingsmedel som museer och konsthall har för sina lokalprojekt, 2,3 miljoner kronor. Det beror på förskjutningar i tid i utvecklingsprojekten. Utan dessa hade prognosen varit drygt -2 miljoner kronor. Vidare intäkterna generellt sett, som har en positiv utveckling gentemot budgeten. Fram för allt gäller det entréavgifterna till museerna.

3.3 Uppföljning av särskilda beslut och uppdrag

3.3.1 Uppföljning avtalssamverkan

Kommunstyrelsen ska enligt 9 kap. 37 § kommunallagen årligen rapportera till kommunfullmäktige om kommunens avtalssamverkan. Avtalssamverkan innebär att en kommun träffar avtal om att någon av dess uppgifter helt eller delvis ska utföras av annan kommun eller region. Syftet med rapporteringen är att kommunfullmäktige ska vara informerad och kunna ta fullt ansvar för verksamheterna även om den utförs av en annan kommun eller region.

Kulturnämnden har *inte* ingått avtal om att någon av dess uppgifter helt eller delvis ska utföras av en annan kommun eller en annan region.

3.3.2 På vilket sätt har nämnden begränsat uppgifter inom bland annat administration, ledningsarbete och konsultanvändning?

Förvaltningen har, på nämndens uppdrag, utrett och följt upp om den organisation förvaltningen har är mest lämpad med tanke på uppdrag, omfattning och resurser, med fokus på förbättrad arbetsmiljö och följsamhet till styrning och ledning. Nämnden förklarade uppdraget fullgjort i juni 2023.

Utredningen visade att förvaltningen har *lägre* andel ledningspersonal, administratörer och handläggare än jämförda förvaltningar med liknande personalvolym. Förvaltningen har också *lägre* andel förvaltningsövergripande stöd- och specialistfunktioner. Förvaltningen bedömde att det vore kontraproduktivt att dra ned ytterligare på dessa grupper och funktioner.

Förvaltningen bedömde att utredningen *inte* gav indikationer på att förvaltningen har en väsentligt avvikande andel ledningspersonal i förhållande till jämförda förvaltningar i Göteborgs Stad. Kulturförvaltningen ligger nära medelvärdet för de 13 jämförda förvaltningarna och under medelvärdet för de nio förvaltningar med mer jämförbar total personalvolym. De förvaltningar som har en väsentligt lägre andel ledningspersonal än kulturförvaltningen avviker från kulturförvaltningen i att ha betydligt större total personalvolym.

Andelen administratörer och handläggare varierar stort i de jämförda förvaltningarna. Förvaltningen bedömde att det till stor del har samband med att behoven i de olika grunduppdragen skiljer sig åt. Kulturförvaltningen har en *låg* andel administratörer, betydligt under medelvärdet för de 13 förvaltningarna. Jämfört med medelvärdet i de nio förvaltningarna med mer jämförbar personalvolym avviker kulturförvaltningen än mer. Andelen handläggare i

kulturförvaltningen visar samma mönster, det vill säga att kulturförvaltningen har en *låg* andel handläggare. Andelen är lägre än medelvärdet för de 13 förvaltningarna och betydligt lägre än medelvärdet för de nio mer jämförbara förvaltningarna.

Förvaltningen bedömde att åtgärder som minskar andelen ledningspersonal, administratörer och handläggare riskerar att få ytterligare negativ påverkan på chefsorganisationen och stöd- och specialistfunktionernas uppdrag att stödja verksamheten. Vilket i sin tur riskerar att leda till negativ påverkan på medarbetarnas arbetsmiljö. Förvaltningen bedömde att sådana åtgärder skulle ha negativ påverkan på ekonomi- och verksamhetsstyrningen, vilket skulle försämra förutsättningar för måluppfyllelse, effektivitet, arbetsmiljö och intern styrning och kontroll.

Den begränsning av personer som arbetar med administration och ledningsarbete som förvaltningen har genomfört under perioden har bestått i att tillfälligt vakanssätta chefs- och stödfunktioner. Det har påverkat chefernas förutsättningar negativt. Vid nyanställningar av personal, också vid anställningar av yrkesgrupper som arbetar med administration och ledningsarbete, tillämpar förvaltningen anställningsprövning. Den innebär översyn av behov och uppgifter, möjligheter till omfördelning och avslut av uppdrag, i varje enskilt fall. Beslut om anställning fattas i samråd med överordnad chef och HR. De ersättningsrekryteringar som har gjorts under året har varit nödvändiga utifrån pågående uppdrag och befintlig arbetsmiljösituation.

Omfattningen av konsulter i verksamheten bedöms 2022 omfatta cirka 4,5 miljoner kronor och under perioden januari till och med augusti 2023 cirka 2,5 miljoner kronor. Bedömningen innebär att helåret 2023 möjligen kan innebära en minskning jämfört med 2022. Majoriteten av konsultköpen avser IT och avser utveckling och underhåll av verksamhetssystem. Eftersom förvaltningen är systemägare för ett antal system är det nödvändigt med köp av specialistkompetens som inte finns i förvaltningen eller staden.

Förvaltningen konstaterar att kontering och klassificering av konsultkostnader behöver kvalitetssäkras för bättre styrinformation. Definitionen av konsulter är inte självklar. I vissa fall är gränsen mellan vad som är konsultinsats och en vanlig tjänst inte helt tydlig. Ett annat svårdefinierat område är utbildning/handledning som genomförs med anlitate konsulter.

Med konsulter avses här specialuppdrag som utförs av företag eller enskilda personer, med specialkompetens, som inte är anställda i staden. En konsult är en rådgivande, kvalificerad specialist inom ett visst område. Arbetsområdena är vanligtvis rådgivning och utredningar avseende tekniska och administrativa frågor, juridik, rekryteringstjänster och liknande specialuppdrag. Personal från personaluthyrningsföretag och liknande för att täcka tillfällig personalbrist i ordinarie verksamhet klassificeras som inhyrd personal, alltså inte som konsulter. Förvaltningens definition sammanfaller i stort sett med den som finns i stadens kontoplan och som används i den kommunala sektorn.

3.3.3 Uppföljning av arbetet inom krisberedskap och civilt försvar

3.3.3.1 Har nämnden/bolagsstyrelsen tagit fram en egen planering baserat på Göteborgs Stads riktlinje för nödvattenförsörjning?

I förvaltningens pågående arbete med en beredskapsplan ingår nödvattenplanering.

Arbetet inleddes under 2023 och beräknas pågå under hela 2024.

3.3.3.2 Har nämnden/bolagsstyrelsen tagit fram en pandemiplan?

Förvaltningen saknar en specifik pandemiplan. Däremot har lärdomar från pandemin dragits och åtgärder har vidtagits.

4 Styrinformation till nämnden

4.1 Väsentliga händelser

4.1.1 Göteborgs bibliotek och kulturhus

Göteborgs Stads medborgarskapsceremoni hade i år 3 000 besökare på ceremoniområdet. Jämfört med föregående år hade ceremonin i år ett större utrymme i nationaldagsfirandet. Det finns fortfarande behov av ökad tydlighet mellan de olika evenemangen under firandet. Förvaltningen tar hand om behoven i arbetet inför nästa års firande.

Nämnden har beslutat att stänga verksamheten i Frölunda Kulturhus under pågående renoveringsarbete. Stadsfastighetsförvaltningen renoverar ventilation och ställverk samt idrotts- och föreningsförvaltningens badhus i fastigheten. Verksamheterna stängs under perioden augusti 2023 till september 2024. Utifrån nuvarande information beräknas biblioteket åter kunna öppna i september 2024. Under tiden kommer det att finnas ett pop up-bibliotek på Frölunda Torg.

Nämnden har beslutat om inhyrning av ersättningslokal för biblioteket på Styrso. Bakgrunden är dels nämndens beslut från 2020 att folkbibliotek på sikt inte ska vara lokaliserade i skollokaler, dels att grundskoleförvaltningen har aviserat att de är i behov av bibliotekets nuvarande lokaler för sin skolverksamhet.

Förvaltningen har deltagit i firandet av Göteborg 400 år. Göteborgs bibliotek och kulturhus har bland annat arrangerat ett lästält för barn i alla åldrar på jubileumsområdet, i samarbete med bokmässan i Göteborg. Åtta bibliotek har dessutom arrangerat jubileumsfester under sommaren. Kulturhusen bidrog också till firandet. Blå Stället i Angered hade till exempel jubileumsfest i fem dagar med musik, teater, utställningar och workshops och Kulturhuset Bergsjön firade med 1-årskalaskal och den återkommande Tellusfestivalen.

4.1.2 Göteborgs museer och konsthall

Göteborgs museer och konsthall har lockat fler besökare än vad avdelningen gjorde under helåret 2022. Ett regnigt sommarväder påverkade antalet besökare, men är inte ensam förklaring. Det är främst de stora satsningarna som ligger bakom tillströmningen av publik. Publiken är nu tillbaka efter pandemin.

Nyöppningen av Sjöfartsmuseet Akvariet har fått ett stort genomslag. Mer resurser än vad som var planerat har behövt läggas på att möta besökarna, vilket har krävt extra personal, säkerhet, städ och underhåll. Antalet besökare har alltså både gett högre intäkter och ökade kostnader.

Efter överklaganden har bygglov för nya magasin nu vunnit laga kraft. Upphandling av totalentreprenad kommer att ske under hösten. Tidplanen är starkt påverkad. Inflytt kan troligen inledas under 2027. Flera åtgärder i existerande magasinlokaler har behövt genomföras för att möta arbetsmiljö- och säkerhetsrisker som uppkommit i det förberedande arbetet med intensiv packning.

Arbetet med arkitekttävling för om- och tillbyggnad av Göteborgs konstmuseum pågår under ledning av Higab AB. Förvaltningen har rapporterat till nämnden om det uppdrag som nämnden har att säkerställa att andelen av kapital- och driftskostnaden som idag bekostas av kommunala skattemedel inte ökar. Nämnden

bordlade ärendet i augusti.

Göteborgs museer och konsthall har aktivt bidragit i Higabs arbete med att ta fram en förstudie för den lokalanpassning i Slakthuset som är en förutsättning för Göteborgs Konsthalls omlokaliseringen. Det finns bygglov för fastigheten och ansökan om tillfälligt bygglov utifrån konsthallens behov är inskickat.

Göteborgs museer och konsthall har lanserat möjligheten att köpa entrébiljetter på internet och utvecklat metoder för att göra snabba publikundersökningar i verksamheterna.

4.1.3 Stab, kultur och samhällsutveckling

Vårens budgetbeslut om besparingar på kulturstödet, och senare beslut om återställande av besparingarna, ledde till att förvaltningens planering och det fria kulturlivets verksamhet i vissa fall fick senareläggas. Det ledde också till att nya uppdrag fick senareläggas, så som att omhänderta offentlig konst från skol- och stadsdelsförvaltningar på grund av förskjuten rekrytering.

Antalet bokare och arrangörer har ökat i förmedlingstjänsten för kultur för barn och unga (KuBo). Även antalet barn (bokade platser) som har tagit del av dans, musik och teater har ökat. Ökningen är förväntad och beror på att tjänsten successivt implementeras.

Flera aktörer, både fria kulturarrangörer och stadens firande av Göteborg 400 år, har bidragit till ett större programutbud för barn och unga, jämfört med tidigare år. Det innebär att utjämningsbidraget, som subventionerar barn och ungas kulturupplevelser av fria aktörer, har använts i högre utsträckning. Budgeten bedöms nu vara otillräckligt för helåret.

Rekordmånga ansökningar om kulturstöd har kommit in under våren. Antalet ansökningar om projektstöd har nästan fördubblats jämfört med hösten. Orsakerna kan vara att kulturlivet gradvis återhämtar sig efter pandemin, att fler aktörer hittar till stödformerna och kostnadsutvecklingen i samhället.

En ny e-tjänst för bokningar och bidrag (BoB) för ansökningar om kulturstöd har implementerats. Idrotts- och föreningsförvaltningen ansvarar för tjänsten, som ännu inte är färdigutvecklad. Förvaltningen lägger mer personella resurser i projektet än planerat. Det påverkar takten i förvaltningens digitala utvecklingsprojekt och övrig verksamhetsplanering negativt. Sökande organisationer påverkas negativt av att vissa funktioner ännu inte är klara.

4.1.4 Förvaltningsövergripande

Förvaltningen konstaterar att den centrala säkerhetsorganisationen behöver utvecklas. Nuvarande arbetssätt där förvaltningsledningen utgör både krisledning och inriktnings- och samordningskontakt (ISK) är inte hållbar. ISK-funktionen behöver fördelas till relevanta funktioner i förvaltningen. Det kommer att öka kostnaderna för beredskapsersättning. Framöver har förvaltningen också behov av att ersätta en del av de befintliga telefonerna med nyare för att åtgärda en identifierad säkerhetsbrist.

Säkerhetspolisens beslut att höja terrorhotnivån påverkar förvaltningens många publika verksamheter och lokaler. Förvaltningen bedömer att säkerhetsläget ökar behovet av att stärka förvaltningens trygghets- och säkerhetsarbete. Det kommer att kräva omfördelning av resurser.

Förvaltningen har under perioden genomfört och i juni slutredovisat tre större utredningsuppdrag från nämnden: att ta fram en handlingsplan, utreda IT och

digitalisering samt följa upp förvaltningens organisation. Arbetet har involverat samtliga avdelningar i förvaltningen och innebär att andra uppgifter nedprioriterades. Ärendet belyser förvaltningens förutsättningar att bedriva verksamheter och behovet av anpassningar till rådande förutsättningar ur ett långsiktigt perspektiv. Redovisningen är ett kunskapsstöd för nämndens planering inför budget 2024 och framåt, samt för förvaltningens verksamhetsplanering.

Förvaltningens analys av IT- och digitaliseringsarbetet visar att förvaltningen ligger lägst i staden avseende digitaliseringsutveckling och digital mognad. Bedömningen är att arbetet med IT och digitalisering för verksamhetens utveckling behöver prioriteras upp, för att bidra till verksamhetsutvecklingen, säkra följsamhet till stadens styrdokument och stödja samverkan med andra förvaltningar och bolag.

Årets lönerrevision är i slutfasen. Förvaltningen har satsat på att uppnå en jämställd lönebild, utifrån slutsatserna i årets löneanalys. Jämte jämställdhetsatsningen kommer förvaltningen att behöva fortsätta det långsiktiga arbetet som pågått i flera år, för att uppnå en konkurrenskraftig lönebild och därigenom säkerställa kompetensförsörjning och attraktiva arbetsvillkor. Förvaltningen har idag svårt att matcha lönenivåer som erbjuds i jämförbara verksamheter i Göteborgs Stad. Att ställa höga krav vid rekryteringar och erbjuda konkurrenssvaga löner minskar förvaltningens attraktionsförmåga. Först efter utbetalning av de nya lönerna mot slutet av året kan en djupare analys göras för att kontrollera om lönerrevision har haft den avsedda effekten på förvaltningens lönebild. Förvaltningen återkommer i årsrapport 2023.

Implementering av ett nytt samverkansavtal pågår i samarbete med de fackliga organisationerna.

4.2 Fördjupad ekonomisk uppföljning

Belopp i miljoner kronor (mnkr)	Januari-augusti 2023			Helår 2023		
	Utfall	Budget	Avvikelse	Prognos	Budget	Avvikelse
Bibliotek och kulturhus	10,6	7,7	2,9	-1,3	0,0	-1,3
Museer och konsthall	11,3	6,3	5,0	3,8	0,0	3,8
Stab, kultur och samhällsutveckling	4,2	5,1	-1,0	-1,8	0,0	-1,8
Förvaltnings-gemensamt	0,2	0,5	-0,3	-0,7	0,0	-0,7
Resultat	26,2	19,6	6,6	0,0	0,0	0,0

Av utfall och prognos inom museer och konsthall avser 0 respektive 2,3 miljoner kronor projektmedel för utveckling av nytt magasin och lokalerna för Göteborgs konstmuseum.

Observera att avrundningar kan påverka summeringar i tabellen.

Göteborgs museer och konsthall

Resultatet för perioden avviker positivt med 5,0 miljoner kronor mot budget. Det beror främst på entréintäkter och butiksförsäljning som har en positiv avvikelse under årets första åtta månader om 6,3 miljoner kronor. Det är framför allt Sjöfartsmuseet Akvariet och Göteborgs konstmuseum som har fler besökare än budgeterat. Övriga intäkter, uppdragsersättningar, visningar med mera avviker positivt med 0,9 miljoner kronor.

Personalkostnaderna avviker negativt med 0,8 miljoner kronor mot budget. Det

beror främst på att Sjöfartsmuseet Akvariet har haft extra kostnader kopplat till slutförandet av om- och tillbyggnaden. Även nödvändig extra bemanning med anledning av höga besökssiffror påverkar periodens utfall.

Övriga kostnader avviker negativt med 1,0 miljoner kronor mot budget. Det beror till stor del på periodiseringar gällande leasingkostnader för om- och tillbyggnaden av Sjöfartsmuseet och utställningskostnader vilka kommer att upparbetas på årsbasis. Ökade kostnader för städmaterial kopplat till ökat besöksstryck på museerna påverkar också.

Prognosen för 2023 avviker positivt med 3,8 miljoner kronor mot budget. Det beror till stor del på entréintäkter och butiksförsäljning och på att tilldelade utvecklingsmedel (totalt 2,2 miljoner kronor), ej kommer nyttjas fullt ut på grund av framflyttade tidplaner.

Göteborgs bibliotek och kulturhus

Resultatet för perioden januari - augusti avviker positivt med 2,9 miljoner kronor mot budget.

Intäkterna avviker positivt med 1,0 miljoner kronor mot budget och beror på att parkeringsavgifter, Frölunda kafé, sålda tjänster samt nyttjanderättsavtal ger en positiv budgetavvikelse om 1,0 miljoner kronor. För de externa bidragen är det en negativ avvikelse mot budget som beror på att projekt inte fortskrider i samma takt som antagits i budget. Avvikelsen kompenseras av diverse samarbeten som genererar ökade intäkter där verksamheterna har motsvarande kostnader inom programverksamheten.

Kommuninterna bidrag visar en positiv avvikelse med 0,5 miljoner kr avseende Jubileumssatsningen Göteborg 400 år. Intäkten motsvaras av kostnader, främst övriga verksamhetskostnader.

Personalkostnaderna för perioden avviker negativt med 2,3 miljoner kronor mot budget. Utgångspunkten för budget har varit att vakanser och frånvaro uppkommer via en personalomsättning på samma nivå som tidigare år. För att klara bemanningen behöver verksamheterna förstärka med timavlönade, vilket gör att vakansavdraget inte fullt ut kan hanteras. Renoveringsprojekten på Frölunda kulturhus innebär att personal kommer att omfördelas inom avdelningen, vilket ger möjligheter till viss kompensation.

Övriga kostnader för perioden avviker positivt med 3,7 miljoner kronor mot budget. Inköp av media visar ett överskott vilket är en periodiseringseffekt, det vill säga att kostnader kommer senare än budgeterat. Även verksamhetens enheter för marknad och kommunikation, ekonomi, administration och fastighet samt digitala verktyg och internservice bidrar till positiva avvikelser för perioden. Dessa medel kommer att förbrukas på aktiviteter senare under året. Slutligen bidrar också projektrelaterade kostnader eftersom aktiviteter inte genomförts i samma takt som antagit i budget.

Prognosen för helåret visar ett underskott på -1,3 miljoner kronor. Avdelningens ökade intäkter medför även ökade kostnader med undantag av Frölunda som har genererat ett mindre överskott från kafé och biljettintäkter, parkeringsintäkter samt nyttjanderättsavtal och sålda tjänster på Frölunda Kulturhus.

Underskottet på personalkostnader kommer inte att kunna omhändertas fullt ut. Besparing i form av vakansavdrag samt ej budgeterade timlöner har inte kunnat kompenseras av vakanta tjänster och lägre kostnader i samband med vård av barn och korttidssjukskrivningar.

Verksamhetskostnader såsom investeringar samt inredning till fastighetsprojekt har inte skett i den takt avdelningen planerat för vilket ger ett överskott för året.

Implementering av logistiksystem IMMS medför kostnader som inte kunde omhändertas i budgeten vilket ger ett underskott för året med cirka 0,8 miljoner kronor. Kostnader om cirka 0,6 miljoner kronor förskjuts till 2024 på grund av att logistiksystemet startas först 2024.

Stab, kultur- och samhällsutveckling

Det samlade resultatet för avdelningens enheter till och med augusti avviker negativt med 1 miljon kronor.

Intäkterna för perioden avviker negativt mot budget med 0,2 miljoner kronor. Detta beror främst på att finansieringsmodellen för fakturering av enprocentregeln ännu inte är beslutad i kommunfullmäktige. Underliggande har flera bidrag kunnat utöka verksamheten så som uppdraget kring Fristadsförfattare och verksamheten för KuBo.

Personalkostnaderna för perioden avviker positivt med 1,9 miljoner kronor. Detta beror dels på att ersättnings- och nyrekrytering inom vissa enheter har senarelagts. Därutöver har det nya uppdraget från kommunfullmäktige kring skol- och stadsdelskonst intensifierats först under hösten så som uppdraget kring Filmutveckling.

Övriga kostnader avviker negativt med 2,6 miljoner kronor och avser dels IT-kostnader, inhyrd personal i samband med ersättningsrekrytering och under planerad sjukskrivning så som kostnader direkt kopplade till bidragsfinansierade samarbeten. Därutöver står utjämningsbidraget för en negativ avvikelse. En eftersubvention där Fria aktörer, konstnärer och kulturutövare kan söka medel för konstnärliga verk, produktioner och föreställningar som riktar sig till barn och unga.

Sammantaget är avdelningens årsprognos negativ om 1,8 miljoner kronor där flera olika händelser påverkar; 0,4 miljoner kronor avser en budgetteknisk förvaltningsintern omfördelning kring lokalisering av ny tjänst, 0,6 miljoner kronor avser beslut som är kopplade till förvaltningsövergripande poster så som ISK-funktionen i form av beredskapsersättning och genomförd fastighetsutredning. Därutöver påverkar enprocentregeln med 1,5 miljoner kronor och det nya uppdraget kring skol- och stadsdelskonst förväntas visa 0,7 miljoner kronor i positiv avvikelse vid årets slut.

Förvaltningsgemensamt

Utfallet för perioden är ett underskott mot budget om 0,3 miljoner kronor. Det beror främst på kostnader kopplade till enprocentregeln. Förvaltningens bedömning är att arbetet med enprocentregeln under 2023 inte får full finansiering. Prognosen för 2023 är därför ett negativt resultat om 0,7 miljoner kronor på grund av den uteblivna finansieringen.

4.3 Sammanställning av volym- och nyckeltal

Volym- och nyckeltalsredovisning

	Jan-aug 2023	Jan-aug 2022	Jan-aug 2021	Jan-aug 2020
Göteborgs bibliotek och kulturhus				
Antal besök, kulturhus	646 937	526 886	-	-
Antal besök, bibliotek	1 983 579	1 972 782	1 237 042	664 676
Antal medieutlån	2 537 028	2 114 959	1 955 810	1 067 323
Göteborgs museer och konsthall				
Antal verksamhetsbesök	625 664	319 109	123 961	183 986
varav verksamhetsbesök, barn och unga	117 666	36 379	19 676	38 134
Antal deltagare i pedagogiska aktiviteter för barn och unga	21 959	13 686	6 762	5 853
Antal pedagogiska aktiviteter för barn och unga	1 811	691	335	271

Kulturhuset Bergsjöns besök ingår inte i uppgiften för antal besök till kulturhus 2023. De ingår i biblioteksbesöken.

Kulturhuset Käken ingår inte i uppgiften för antal besök till kulturhus 2022. Orsaken var avsaknad av besöksräknare.

Uppgifterna för jan-aug 2020 för Göteborgs museer och konsthall gäller enbart museerna, inte Göteborgs Konsthall.

Uppgifterna för 2020 för Göteborgs museer och konsthall påverkas av att museerna var öppna fram till den 14 november och sedan stängde med anledning av pandemin.

4.3.1 Göteborgs bibliotek och kulturhus

De totala biblioteksbesöken är i princip oförändrade, med en ökning på 0,5 procent jämfört med föregående period. Den ökning på 60 procent som biblioteken såg under samma period föregående år har avstannat och var sannolikt ett resultat av en ökning från en låg nivå i samband med pandemin. Årets resultat innebär att biblioteken fortsatt saknar var fjärde besök jämfört med tiden före pandemin.

Utvecklingen av antalet besök ser olika ut i biblioteksverksamheten. Stadsbiblioteket, 300m² och bokbussarna ökade mest, med 14 procent, där det är 300m² och bokbussarna som har snabbast ökningstakt. Verksamheterna i Sydväst och Hisingen ökade med 7 procent, främst på grund av att de medelstora bibliotekens besök har ökat, medan de större biblioteken har ett mer oförändrat resultat. Verksamheterna i Centrum och Nordost minskade i stället med 16 procent, främst på grund av att de större och medelstora biblioteken fortsätter att minska. Viss påverkan kan också komma från att mer precisa besöksmätare har installerats i vissa bibliotek.

Det saknas jämförbar nationell statistik för perioden januari till och med augusti 2023. Kungliga biblioteket, som är nationell statistikmyndighet, har så kallade riksnnyckeltal för alla bibliotekstyper. Riksnnyckeltalet för fysiska besök i folkbibliotek och samredovisade skolbibliotek var 28 procent lägre 2022 än 2019. Göteborg avviker alltså inte väsentligt från den nationella utvecklingen.

De totala utlånen fortsätter att öka, med 5 procent jämfört med föregående period. Ökningstakten är något lägre än tidigare. Föregående års negativa trend för e-utlånen har brutits och de har ökat med 16 procent. E-utlån avser främst strömmande media och e-böcker. De webbaserade utlånen ökar marginellt. Webbaserade utlån avser omlån via webben. De totala e-utlånen har ökat med 4

procent jämfört med året före pandemin, 2019. De fysiska utlånen är fortsatt 10 procent lägre än vad de var före pandemin, och har ökat marginellt jämfört med föregående period, 3 procent.

Kungliga bibliotekets riksnöckeltal för utlån av fysiska medier i folkbibliotek och samredovisade skolbibliotek var 13 procent lägre 2022 än 2019. Göteborg avviker alltså inte väsentligt från den nationella utvecklingen.

De fortsatta avvikelserna i förvaltningens jämförelser med tiden före pandemin bör också sättas i relation till att befolkningen samtidigt har ökat. Mellan 2019 och 2022 ökade befolkningen i Göteborgs kommun med 3,0 procent och i samtliga kommuner i Göteborgsregionen med 2,8 procent. Kungliga bibliotekets riksnöckeltal tar däremot hänsyn till folkmängdens utveckling.

Utvecklingen av antalet utlån varierar mellan biblioteken. Hos stadsbiblioteket, 300m2 och bokbussarna ökar de fysiska utlånen mest, med 7 procent. Samtidigt är de fysiska utlånen där fortsatt 17 procent lägre än tiden före pandemin. Utlånen i verksamheterna i Sydväst och Hisingen ligger på en jämförbar nivå med tiden före pandemin och visar en marginell ökning på 3 procent. I verksamheterna i Centrum och Nordost ökar utlånen marginellt med 2 procent. Det finns dock väsentliga skillnader i utvecklingen på enskilda bibliotek.

De totala besöksvolymerna i kulturhusen och övriga arrangerande verksamheter är i stort sett oförändrade, med en ökning på 3 procent jämfört med föregående period. Det finns behov att kvalitetssäkra uppföljningen av antal besök till kulturhusen, som i vissa fall innehåller annan verksamhet än den förvaltningen ansvarar för. Värt att notera är att antalet programbesök på Kulturhuset Bergsjön, som har firat ettårsjubileum under perioden, och Kulturhuset Frölunda ökade med 125 procent vardera jämfört med föregående period.

4.3.2 Göteborgs museer och konsthall

Göteborgs museer och konsthall har per augusti lockat fler besökare än vad avdelningen gjorde under hela 2022. Jämfört med samma period föregående år är ökningen av antalet besök 96 procent. Det är främst de stora satsningarna, så som det nyöppnade Sjöfartsmuseet Akvariet och den omfattande utställningen om Göteborgskoloristerna på Göteborgs konstmuseum samt Göteborgs Konsthalls satsningar, som förklarar utvecklingen. Ett regnigt sommarväder har påverkat antalet besökare, men är inte den enskilt viktigaste förklaringen.

Det saknas jämförbar nationell statistik för perioden januari till och med augusti 2023. Göteborgs museer och konsthall hade 11 procent färre besök 2022 jämfört med året innan pandemin, 2019. Observera att Sjöfartsmuseet Akvariet var stängt 2019, vilket försvårar jämförelser. Utvecklingen avviker inte väsentligt från den nationella utvecklingen. I den officiella statistiken framgår att antal besök i samtliga museer, oavsett kategori, var 9 procent färre 2022 jämfört med 2019.






Andelen barn och unga som besöker verksamheterna är väsentligt högre jämfört med föregående period. Andelen har ökat med 8 procentenheter. Antalet deltagare i pedagogiska aktiviteter är som innan pandemin och antalet aktiviteter är fler.





Förvaltningen bedömer att publiken nu är tillbaka efter pandemin. Samtidigt är utbudet fortsatt är avgörande för att nå höga besöksiffror. Bedömningen är att ett visst publik tapp sannolikt kommer att ske när arbetet med nya magasin intensifieras, eftersom ytterligare resurser då behöver prioriteras dit.




Helhetsupplevelsen är den vanligaste anledningen som publiken anger för sitt besök i publikundersökningarna. Besöksupplevelsen får höga poäng.






5 Redovisning av nämndens uppdrag

5.1 Redovisning av uppdrag från kommunfullmäktige och kommunstyrelsen

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
<p>Kulturnämnden får i uppdrag att genomföra uppföljning och utvärdering av Göteborgs Stads plan för barn- och ungdokument 2020–2023 i enlighet med vad som framgår av stadsledningskontorets tjänsteutlåtande.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2020 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag utanför budgetbeslut</p>	<p> Pågående</p> <p>Uppdraget kommer genomföras under hösten 2023. Redovisning av uppdraget är planerat till kvartal 4 2023.</p>
<p>Kulturnämnden får i uppdrag att realisera Nya Magasin i enlighet med förstudien.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2021 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag inom budgetbeslut</p>	<p> Pågående</p> <p>Uppdraget pågår. Nya magasin har beviljats bygglov efter ett beslut i Mark- och miljödomstolen den 16 juni 2023. Nya magasin beräknas stå klara för inflyttning 2027. Omfattande interna förberedelser pågår.</p>
<p>Kulturnämnden får i uppdrag att säkerställa att andelen av kapital- och driftskostnaden som idag bekostas av kommunala skattemedel inte ökar.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2021 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag utanför budgetbeslut</p>	<p> Pågående</p> <p>Förvaltningen har slutredovisat uppdraget i ett eget ärende. Ärendet bordlades av nämnden i augusti 2023.</p>
<p>Kulturnämnden ges i uppdrag att i samarbete med berörda nämnder kartlägga behov av allaktivitetshus.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2021 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag utanför budgetbeslut</p>	<p> Avslutad</p> <p>Uppdraget slutredovisades till nämnden i mars (KN 2023-03-27 § 77).</p>
<p>Göteborgs Stads samtliga nämnder och styrelser får i uppdrag att tillse att alla anställda informeras om grundlagens meddelarfrihet, meddelarskydd och i förekommande fall lagstadgade skyldigheter att rapportera om missförhållanden.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2022 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag utanför budgetbeslut</p>	<p> Pågående</p> <p>Uppdraget pågår. Chefsorganisationen har informerats och anställda får information via arbetsplatsträffar (APT). Informationen ska även inkluderas i introduktion till nyanställda, men det arbetet har blivit försenat. Planerad slutredovisning av uppdraget flyttas därför från delårsrapport augusti till årsrapport 2023.</p>







Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
<p>Kulturnämnden får i uppdrag att realisera om- och tillbyggnad av Göteborgs konstmuseum.</p> <p><i>Uppdragsår 2022 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag inom budgetbeslut</i></p>	<p> Pågående</p> <p>Uppdraget pågår. Arbetet med arkitekttävling och detaljplan pågår. En förutsättning för realiseringen är hanteringen av uppdraget <i>att säkerställa att andelen av kapital- och driftskostnaden som idag bekostas av kommunala skattemedel inte ökar</i>. Förvaltningen har slutredovisat uppdraget i ett eget ärende. Kulturnämnden bordlade ärendet i augusti 2023.</p>
<p>Kulturnämnden får i uppdrag att utifrån utredningen följa upp regeln om att en procent av byggkostnaderna avsätts för utsmyckning tillämpas på ett ändamålsenligt sätt.</p> <p><i>Uppdragsår 2022 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag inom budgetbeslut</i></p>	<p> Pågående</p> <p>Kulturförvaltningen väntar på beslut i kommunfullmäktige om nytt styrdokument för stadens konstnärliga utsmyckning i samband med investeringar. Förslag till nytt styrdokument remitterades till kulturnämnden under hösten 2022. Kulturnämnden föreslog då återremiss. Stadsledningskontoret har efter remissförfarandet gjort revideringar och förslag till nytt styrande dokument för enprocentregeln ligger för närvarande för beslut i kommunstyrelsen.</p>
<p>Kulturnämnden får i uppdrag att åtgärda de brister i arbetsmiljön som framkommit i stadsrevisionens granskning.</p> <p><i>Uppdragsår 2022 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag inom budgetbeslut</i></p>	<p> Pågående</p> <p>Kulturförvaltningens prognos är att uppdraget kan rapporteras tidigast i december 2023. Kulturförvaltningen avser att omhänderta uppdraget genom nämndens åtgärder för en hållbar kulturnämnd och kulturförvaltning, med en verksamhet i relation till budget. Förvaltningen startar utvärderingen av chefernas arbetsmiljöförutsättningar genom Chefoskopet i september månad. Utvärderingen kommer att visa på vilka områden behöver vara föremål för åtgärder för att hantera brister i arbetsmiljön.</p>
<p>Samtliga nämnder och bolag får i uppdrag att förbereda och genomföra energieffektiviserande och energibesparande åtgärder i syfte att minska energiförbrukningen och effektbehovet inför vintern 2022/23.</p> <p><i>Uppdragsår 2022 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag utanför budgetbeslut</i></p>	<p> Avslutad</p> <p>Uppdraget slutredovisades i delårsrapport mars (KN 2023-04-24 § 101).</p>

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
<p>Alla nämnder och styrelser får i uppdrag att aktivt arbeta med hållbarhetsperspektiven i budget- och uppföljningsprocesser. Detta gäller även jämställdhetsperspektivet och framför allt i investeringsbudgetar.</p> <p><i>Uppdragsår 2023 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag inom budgetbeslut</i></p>	<p> Avslutad</p> <p>Utifrån kulturnämndens reglemente och ansvarsområden är hållbarhets- och jämställdhetsperspektiven en naturlig del i hur verksamheten leds och planeras. Kulturnämnden är inte en investerande nämnd och har därmed ingen investeringsbudget.</p> <p>Uppdraget föreslås förklarats fullgjort i samband med delår augusti.</p>
<p>Alla nämnder och styrelser får i uppdrag att arbeta för att andelen arbetade timmar som utförs av timanställda inte överstiger fem procent.</p> <p><i>Uppdragsår 2023 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag inom budgetbeslut</i></p>	<p> Pågående med avvikelser</p> <p>Under perioden har andelen arbetad tid utförd av timavlönade överstigit målbilden om fem procent, vilket beror på sommarvikarier i biblioteksverksamheten, kultursommarjobbare samt ökat besöksstryck på museerna under sommaren. Prognosen är att andelen arbetad tid på helåret kommer att vara lägre än för perioden, dock att målsättningen om fem procent inte kommer att vara möjligt att uppnå.</p> <p>Förvaltningen planerar att slutredovisa uppdraget i årsrapport 2023.</p>
<p>Alla nämnder och styrelser får i uppdrag att stärka de organisatoriska förutsättningarna för första linjens chefer och genomföra utbildningar om tillitsbaserat ledarskap.</p> <p><i>Uppdragsår 2023 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag inom budgetbeslut</i></p>	<p> Pågående</p> <p>Under 2022 har förvaltningen påbörjat ett omfattande ledarskapsutvecklingsprogram Ledarakademi med huvudtema tillitsbaserat ledarskap samt ledning och styrning har slutförts under 2023 och kommer att övergå i medarbetarakademi, dvs utvecklingsinsats för medarbetare också, under 2024. Genom att utbilda både chefer och medarbetare, kommer förvaltningen att skapa bättre förutsättningar för implementering av tillitsbaserad arbetsmiljö i förvaltningen.</p> <p>Förvaltningen har också planerat för genomförande av Chefoskopet som är en forskningsbaserad metod för undersökning, kartläggning och utveckling av chefernas organisatoriska förutsättningar. Arbetet kommer att ske tillsammans med stadsledningskontoret.</p> <p>Förvaltningen planerar att slutredovisa uppdraget i årsrapport 2023.</p>

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
<p>Göteborgs Stads nämnder och styrelser får i uppdrag att analysera klimateffekternas påverkan och konsekvenser för sin verksamhet, samt identifiera och nominera åtgärdsbehov till stadens kommande klimatanpassningsplan. Uppdraget ska återrapporteras till kommunstyrelsen senast kvartal 3 2023.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2023 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag utanför budgetbeslut</p>	<p> Pågående</p> <p>Uppdraget pågår och planeras att slutredovisas till kulturnämnden i september 2023. Förvaltningen ser över frågan inom ramen för beredskapsarbetet.</p>
<p>Kulturnämnden får i uppdrag att följa upp Göteborgs Stads plan för kulturprogrammet 2023–2026 i enlighet med vad som framkommer av planen</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2023 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag utanför budgetbeslut</p>	<p> Pågående</p> <p>Uppdraget är påbörjat. Förvaltningen lägger en plan för uppföljning årligen. En utvärdering kommer att ske senast 2026.</p>
<p>Kulturnämnden får i uppdrag att i samverkan med Higab och andra relevanta parter tillgängliggöra fler kulturhistoriskt viktiga platser och miljöer med fokus på barn och ungdomar.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2023 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag inom budgetbeslut</p>	<p> Pågående</p> <p>Uppdraget pågår. Förvaltningen planerar att slutredovisa uppdraget i årsrapport 2023.</p>
<p>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 kontra tillskapandet av verksamheterna i befintliga byggnader belysas. Planeringen ska göras i nära samverkan med boende och lokala föreningar.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2023 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag inom budgetbeslut</p>	<p> Pågående</p> <p>Förvaltningen bedömer att det finns hinder som försvårar ett genomförande av uppdraget. I den behovskartläggning av allaktivitetshus som kulturnämnden beslutade om 2023-03-27 framgår att syftet med ett allaktivitetshus, förankrat i lokala behov, bör styra vilken eller vilka nämnder och/eller bolagsstyrelser som blir ansvariga för verksamheten. Kulturnämnden har dessutom inte fått utökad budgetram för att genomföra uppdraget. Förvaltningen planerar att slutredovisa uppdraget i årsrapport 2023.</p>
<p>Kulturnämnden får i uppdrag att inrätta ett bibliotek i Norra Biskopsgården.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2023 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag inom budgetbeslut</p>	<p> Pågående</p> <p>Uppdraget är pågående. Det är inte möjligt att innan årets slut genomföra hela förarbetet, vilket omfattar lokalbehovsanalys/förstudie, uppdrag till stadsmiljöförvaltningen, att identifiera hitta lokal, rekrytera personal och öppna ett nytt bibliotek. Fram till dess att ett nytt bibliotek kan öppnas bibehålls pop-up-biblioteket på Friskvåderstorget.</p>

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
<p>Kulturnämnden får i uppdrag att uppmärksamma Göteborgs industriarbetares historia, exempelvis genom varvs- och industrihistoriska inslag och utställningar.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2023 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag inom budgetbeslut</p>	<p>✓ Avslutad</p> <p>Uppdraget slutredovisades i delårsrapport mars (KN 2023-04-24 § 101).</p>
<p>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.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2023 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag inom budgetbeslut</p>	<p>▶ Pågående</p> <p>Förvaltningen bedömer att det finns hinder som försvårar ett genomförande av uppdraget. I den behovskartläggning av allaktivitetshus som kulturnämnden beslutade om 2023-03-27 framgår att syftet med ett allaktivitetshus, förankrat i lokala behov, bör styra vilken eller vilka nämnder och/eller bolagsstyrelser som blir ansvariga för verksamheten. Kulturnämnden har dessutom inte fått utökad budgetram för att genomföra uppdraget. Förvaltningen planerar att slutredovisa uppdraget i årsrapport 2023.</p>
<p>Kulturnämnden får i uppdrag att utöka stödet till det fria kulturlivet.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2023 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag inom budgetbeslut</p>	<p>✓ Avslutad</p> <p>Uppdraget slutredovisades i delårsrapport mars (KN 2023-04-24 § 101).</p>
<p>Samtliga nämnder och bolag får i uppdrag att, utifrån rapporten, ta fram konkreta åtgärder i syfte att minska administrationen. Uppdraget ska återredovisas i respektive nämnd/bolag.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2023 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag utanför budgetbeslut</p>	<p>✓ Avslutad</p> <p>Uppdraget förklarades fullgjort på kommunfullmäktiges sammanträde 2023-06-08 § 13.</p>
<p>Samtliga nämnder och styrelser får i uppdrag att möjliggöra för anställningar och praktikplatser för fler personer med funktionsnedsättning, uppdraget återrapporteras i respektive nämnd och styrelse.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2023 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag utanför budgetbeslut</p>	<p>— Ej påbörjad</p> <p>Kommunfullmäktige beslutade om uppdraget i juni 2023. Förvaltningen kommer att börja arbeta med uppdraget under hösten 2023 och återkommer med ny statusinformation i årsrapport 2023.</p>

5.2 Redovisning av nämndens egna uppdrag

Uppdrag från kulturnämnden	Uppdragets status och kommentar
Att återkomma med förslag till hantering av hyran för Remfabriken efter att Higabs hyressättningsmodell beslutats i kommunfullmäktige.	<p> Pågående</p> <p>Uppdraget är vilande. Beslut i kommunfullmäktige angående stadens hyressättningsmodell omfattade inte Remfabriken. Dialog har förts med Higab. Frågan kommer att utredas vidare under kvartal 3 2023.</p>
Kulturnämnden ger förvaltningen i uppdrag att efter eventuella genomförda omlokaliseringar av Majornas och Linnéstadens bibliotek, beroende av lokalernas placeringar och storlek, utreda behovet av ytterligare ett kompletterande mindre bibliotek.	<p> Pågående med avvikelse</p> <p>År 2021 genomförde lokalförvaltningen lokalsök vid och runt Järmtorget och Stigbergstorget, utan resultat. Kulturnämnden beslutade 2022-02-21 § 51 om reviderat uppdrag till stadsledningskontoret med utökad geografiskt område, avseende omlokalisering av Majornas och Linnéstadens bibliotek. Några nya förslag har inte kunnat presenteras under 2022. Kulturförvaltningen pausar uppdraget tills vidare med hänvisning till behov av ny analys av biblioteksbehov i relation till utvecklingen av stadsdelarna Majorna och Linnéstaden. Detta behov adresserar förvaltningen i ärendet med förslag till lokalbehovsplan, vid kulturnämndens sammanträde i september 2023.</p>
Förvaltningen ges i uppdrag att omlokalisering av Göteborgs Konsthall ska ske till Slakthusområdet, Gamlestaden.	<p> Pågående</p> <p>Uppdraget är pågående. Förstudie avseende lokalanpassning tillsammans med Higab pågår och förvaltningen återkommer till kulturnämnden i samband med att beslut om inhyring behöver fattas, vilket bedöms vara kvartal 3 2023.</p>
Kulturnämnden ger förvaltningen i uppdrag att så snart som möjligt återkomma med en ny bedömning av och förslag till fördelning av Verksamhetsstöd för 2023 till Jazzföreningen Nefertiti.	<p> Avslutad</p> <p>Uppdraget slutredovisades på kulturnämndens sammanträde 2023-05-22 § 122.</p>
Kulturnämnden ger förvaltningen i uppdrag att inarbeta besparingarna enligt punkt 1 i förvaltningens förslag till budget.	<p> Avslutad</p> <p>Uppdraget slutredovisades i delårsrapport mars (KN 2023-04-24 § 101).</p>
Kulturnämnden ger kulturförvaltningen i uppdrag att skyndsamt implementera och följa upp handlingsplan för inköp och upphandling för bättre regelefterlevnad och kostnads kontroll. Uppdraget ska återredovisas till kulturnämnden på sammanträdet 2023-06-19.	<p> Avslutad</p> <p>Uppdraget slutredovisades i delårsrapport mars (KN 2023-04-24 § 101).</p>

Uppdrag från kulturnämnden	Uppdragets status och kommentar
<p>Kulturnämnden ger kulturförvaltningen i uppdrag att skyndsamt se över inköp och utveckling av IT-system, mjukvara och hårdvara, för att minska kostnader. Uppdraget ska återredovisas till kulturnämnden på sammanträdet 2023-06-19.</p>	<p>✓ Avslutad</p> <p>Uppdraget slutredovisades på kulturnämndens sammanträde 2023-06-19 § 144.</p>
<p>Kulturnämnden ger kulturförvaltningen i uppdrag att utreda och följa upp om den organisation förvaltningen har idag är mest lämpad med tanke på uppdrag, omfattning och resurser. Fokus ska vara på förbättrad arbetsmiljö samt följsamhet mot ledning och styrning. Uppdraget ska återredovisas till kulturnämnden på sammanträdet 2023-06-19.</p>	<p>✓ Avslutad</p> <p>Uppdraget slutredovisades på kulturnämndens sammanträde 2023-06-19 § 144.</p>
<p>Kulturnämnden ger kulturförvaltningen i uppdrag att ta fram en handlingsplan för att anpassa nämndens verksamheter över tid i relation till samhällsutvecklingen och rådande ekonomiska förutsättningar. Uppdraget ska återredovisas till kulturnämnden på sammanträdet 2023-06-19. En första återrapportering och avstämning av vilka delar förvaltningen kommer att jobba vidare med ska ske på sammanträdet 2023-03-27.</p>	<p>✓ Avslutad</p> <p>En första återrapportering av uppdrag gavs muntligt på sammanträdet 2023-03-27. Uppdraget slutredovisades på kulturnämndens sammanträde 2023-06-19 § 144.</p>
<p>Kulturnämnden ger förvaltningsdirektören i uppdrag att inarbeta återställda medel enligt punkt 1 i kulturnämndens budget för 2023.</p>	<p>✓ Avslutad</p> <p>Uppdraget slutredovisades i delårsrapport mars (KN 2023-04-24 § 101).</p>

6 Uppföljning av kulturnämndens huvudprocesser

Nämndens budget och verksamhetsplan 2023 anger att verksamheten har fyra huvudprocesser för grunduppdraget. I detta avsnitt redovisar förvaltningen periodens uppföljning av huvudprocesserna.

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

Kulturnämndens beslut om budget 2023 i februari innebar en besparing på kulturstöd om 9 miljoner kronor. Förvaltningen pausade därför kommande ansökningsomgångar och årets planering reviderades. Kommunfullmäktiges beslut om kompletteringsbudget gjorde att nämnden i mars återförde 9 miljoner kronor till kulturstödsbudgeten. Förvaltningen konstaterar att budgetbeslutet ledde till inställda ansökningsomgångar under våren och ett stort behov av kommunikation med aktörer i det fria kulturlivet.

När förvaltningen i juni slutredovisade uppdraget att ta fram en handlingsplan för att anpassa nämndens verksamheter över tid i relation till samhällsutvecklingen och rådande ekonomiska förutsättningar fanns i beslutsunderlaget en rapport om förutsättningarna för det fria kulturlivet i Göteborg. Förvaltningen konstaterade att kulturstödet i Göteborg, räknat per invånare 2023, motsvarar 77 procent av kulturstödet i Malmö och 73 procent av kulturstödet i Stockholm. Nivån på det kommunala kulturstödet påverkar möjligheterna för aktörer i det fria kulturlivet att få medfinansiering från stat och region, och påverkar därmed invånarnas och besökarnas tillgång till kultur. Det är nämnden som beslutar om ambitionsnivå för kulturstödet.

En ny och mer användarvänlig e-tjänst för kulturstöd har sjösatts. Det finns ett stort intresse för nämndens olika stödformer. Antalet ansökningar ökar i flera stödformer, inklusive stöd till film och rörlig bild.

Förvaltningen samverkar om stadsutvecklingen på Lindholmen, för att stärka förutsättningarna för filmnäringen i området. Arrangemang har genomförts exempelvis inom ramen för Prototyp Göteborg, som var en del av Göteborg 400 år. Förvaltningen noterar att mindre samordning mellan tillståndsgivande myndigheter i staden och stadsägda fastighetsägare riskerar att minska tillgänglighet och tillgång till kultur samt de ekonomiska möjligheterna för aktiva filmskapare.

Förberedelser pågår för att implementera Göteborgs Stads plan för kulturprogrammet 2023–2026. Insatser i planen är bland annat en kartläggning och översyn av stadens stöd till det fria kulturlivet och att stärka stadens profil som kulturstad. Förvaltningen har genomfört informations- och planeringsmöten med ansvariga för insatserna.

Förvaltningen har anlitat och samverkat med kulturutövare inom såväl programverksamheten som utställningsverksamheten. Göteborgs Konsthall firade 100 år med utställningen *Jag föreställer mig ett hem*, vilket var den mest omfattande satsningen där 29 lokala konstnärer lyftes fram. Ett av verken,

Drömmarnas monument, har lett till hundratals samtal om konstens plats i det offentliga rummet. Förvaltningen har samtalat både med publiken och myndigheter som har utövat tillsyn av verket.

Förvaltningen arbetar med hållbara ersättningar till utövare och har varit drivande i Kulturrådets referensgruppsarbete med att ta fram förslag till regeringen om ett reviderat avtal för konstnärers ersättningar (MU-avtalet) inom utställningsområdet. Det finns i förvaltningen en hög medvetenhet om att arbeta professionellt och ansvarsfullt med ersättningar. Arbetet har bland annat inriktats på att säkerställa att både program- och utställningsverksamhet inom Göteborgs museer och konsthall i högre utsträckning följer nationella avtal. I Göteborgs bibliotek och kulturhus har arbetet inriktats på att säkerställa kunskapen om och implementera riktlinjerna för hållbara ersättningar. Frågan om hållbara ersättningar kommer på nytt att aktualiseras i en planerad översyn av kulturhusens och Stadsbibliotekens programprocesser. Se även information om hållbara ersättningar i uppföljningen av samlad riskbild (bilaga 4).

Tillsammans med Litteraturbanken har förvaltningen tagit fram *Litteraturkartan Göteborg 400 år*. Litteraturkartan är en digital vandringskamrat som kan plockas fram på smarta telefoner, surfplattor och datorer som levandegör författare från stadens förflutna.

6.2 Driva och utveckla publika kulturinstitutioner, mötesplatser och verksamheter

För att öka läslusten bland invånarna och öka antalet biblioteksbesök och utlån arbetar biblioteken dels genom mer långsiktiga projekt i Kulturrådets satsningar på *Stärkta bibliotek*, dels systematiskt med läsfrämjande insatser. Under 2022–2024 drivs två läsfrämjande projekt med medel från Kulturrådet.

Samverkan med både offentliga och civilsamhällesaktörer säkrar den lokala förankringen i biblioteken och kulturhusen. Det sker exempelvis genom medverkan i arrangemang, genom att koppla ihop olika teman och intressen med relevant litteratur och genom att samarbeta med idrottsföreningar och fotbollsklubbar.

Bokbussarna har stor räckvidd och hög tillgänglighet. De besöker förskolor över hela staden stannar vid 37 hållplatser runt om i staden. Bokbussarna är högt efterfrågade och bidrar med pop up-verksamheter på olika platser, vilket både bidrar till trygghet och läsfrämjande. Bussarna besöker också särskilda boenden, för att underlätta för grupper som har svårare att själva besöka biblioteken.

Den senaste medborgarundersökningen följde upp gruppen som är icke-användare. Resultaten visar att mer information, anpassade program och utökade öppettider är viktiga faktorer för att nå ut till dem.

Andelen barn och unga som besöker Göteborgs museer och konsthall är väsentligt högre i jämförelse med samma period år 2022. Andelen har ökat med 8 procentenheter (från 11 till 19 procent).

Med de stora besöksvolymerna har program och pedagogik hållits nere för att i stället prioritera aktivt bemötande i utställningssalarna. Samtidigt har det uppsökande arbetet mot äldreboenden och träffpunkter fortsatt och rönt stort intresse. Röhsska museet har sett över och utvecklat innehåll i sin programverksamhet för familjer och erbjuder nu färre men mer kvalitativa upplevelser, vilket har generat fler besökare.

Två återstartsstöd från Kulturrådet har möjliggjort utveckling för barn och unga. Göteborgs konstmuseum har genomfört ett återstartsprojekt där referensgrupper med lärare och elever har bidragit till utveckling av den pedagogiska verksamheten. Göteborgs Konsthall har genomfört ett projekt där deltagare i åldern 16–30 år har givits möjlighet att orientera sig i konst- och kulturbranschen genom studiebesök och workshops, liksom samtal med medarbetare och presentationer av projekt på konsthallen. Arbetet har även givit insikter som är relevanta i arbetet med omlokaliseringen av konsthallen.

Göteborgs museer och konsthall erbjuder tre dagar med fri entré varje år. I samband med Museernas dag visade en publikundersökning att 51 procent av besökarna aldrig tidigare hade gjort ett besök i verksamheterna.

Utvecklingen av uppdraget som *Focal Point* för Litteraturstaden Göteborg bidrar till målet att skapa fler mötesplatser för kultur.

Förvaltningen utvecklar arbetet med att mer systematiskt ta fram data, analyser och kunskapsunderlag, för att kunna bli en mer aktiv och tydlig samverkanspart i kommungemensamma frågor.

För utfall och analys av volym- och nyckeltal i verksamheterna, se avsnitt 4.3.

6.3 Aktivt förvalta och tillgängliggöra nämndens samlingar

Realisering av nya magasin är den enskilt viktigaste aktiviteten för en hållbar långsiktig aktiv samlingsförvaltning. Förvaltningens högst prioriterade aktivitet i denna huvudprocess är därför arbetet med nya magasin. Nya magasin ska säkra de långsiktiga förutsättningarna för att aktivt förvalta stadens samlingar.

Efter överklaganden och begäran av prövning har bygglovet för nya magasin nu vunnit laga kraft. Under hösten 2023 kommer Higab AB att upphandla totalentreprenad. Tidplanen är påverkad av det överklagade bygglovet. Förvaltningen bedömer att inflyttningen kan inledas under 2027.

Förvaltningen gör omfattande förberedelser för flytten. Det inkluderar samlingsöversyner, inventering, registrering, digitalisering och packning. Logistiska utmaningar i befintliga lokaler påverkar arbetet och omtag behöver göras löpande för att säkerställa föremålens säkerhet och medarbetarnas arbetsmiljö.

Förberedelserna för flytten till nya magasin styr också inriktningen på nyförvärv och digitalisering. Några av museerna har stopp för nyförvärv för att kunna prioritera nu nödvändiga processer och arbetsmoment. Förvaltningen bedömer att fler liknande åtgärder kommer att behövas framöver, vilket kommer att leda till att ambitionen i det publika utbudet behöver sänkas.

Arbetet med nya magasin leder till omfattande metodutveckling i samlingsförvaltningen. Samtidigt är arbetet krävande såväl logistik- som säkerhetsmässigt. Arbetet kommer att leda till att måluppfyllelsen i det publika arbetet försämras, som en följd av att resurser måste prioriteras till att klara de åtaganden som flytten innebär.

Göteborgs museer och konsthall deltar också i dialoger om undanförsel och utmärkning av samlingar och kulturmiljöer. Det är frågor som länsstyrelsen ansvarar för och som Göteborgs Stad har gett förvaltningen ett utpekat samordningsansvar för.

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

Förvaltningen är aktiv i stadens samhällsplanerande processer för att bidra till att stadens kulturvärden utvecklas och tas till vara. I samverkan med stadsbyggnadsförvaltningen utreder och genomlyser förvaltningen ansvarsfördelning för kulturmiljöperspektivet i stadsutvecklingsprocesserna. Resultatet ska vara klart innan årsskiftet.

Under våren inleddes arbetet med att ta fram en ny modell för klassificering av kulturhistoriskt värdefull bebyggelse i stadskärnan och en effektiv inventeringsmetod. Arbetet sker utifrån uppdrag i staden om att ta fram en plan för bevarande av den historiska stadskärnan. Resultatet ska vara klart under året.

Förvaltningen lyfter fram kulturmiljöns och konstnärliga praktikers bidrag till stadens utformning. Röhsska museet har, utifrån sitt nationella uppdrag om gestaltad livsmiljö, fortsatt att stärka och utveckla sina nätverk och samarbeten. Det har lett till att flera publika arrangemang tillsammans med externa parter. Projektet med Drakparken och Designklubben i Biskopsgården, som riktar sig till barn och unga, är nu inne på sitt sista år med finansiering från Kulturrådet. Röhsska museet undersöker, tillsammans med Bostadsbolaget, hur en långsiktig finansiering eventuellt kan säkras.

Arbetet med ny offentlig konst till Avenyn och Götaplatsen har startat. Konstnärens skissuppdrag pågår och eventuellt genomförande kommer att ske 2024–2026. Förvaltningen arbetar med två beviljade motioner för Charles Felix Lindbergs Donationsfond för konstnärlig gestaltning i staden: en staty över svensk damfotboll och en skulptur till Kvibergs Park. Invigningen av hbtqi+monumentet i Göteborg, som blir det första i sitt slag i Sverige, sker i november 2023.

Förvaltningen samordnar Göteborgs Stads plan för kulturprogrammet 2023–2026. Det finns insatser i planen för att implementera kulturplanering i stadsutvecklingen och stärka kulturens roll i befintlig miljö. Förvaltningen har med start i augusti 2023 haft inledande möten med ansvariga för insatserna.

Kulturhuset Bergsjön har bidragit med praktiska erfarenheter av samhällsplanering i samband med att kulturhuset har firat ettårsjubileum. Kulturhuset har samverkat och fört dialog med stadsbyggnadskontoret, Chalmers tekniska högskola, Göteborgs Universitet och byggbolag.

Förvaltningen är en aktiv part när det gäller insatser inom kommungemensamma frågor, bland annat trygghets- och folkhälsoarbete. Förvaltningen bemannar den organisering för samverkan på stadsområdesnivå som nu finns, i både strategiska och operativa forum. Trygghets- och folkhälsoarbetet är viktiga förutsättningar för en hållbar samhällsplanering. Förvaltningen har etablerade samarbeten med kommunpolis; skola, socialtjänst, polis och fritid i samverkan (SSPF); Trygg-i samordnare; och andra förvaltningar, bolag och civilsamhället. Förvaltningen deltar varje vecka i torsdagskonferensen och rapporterar lägesbilder om trygghet och säkerhet i verksamheterna. Andra exempel på förvaltningens bidrag är bibliotekens boken kommer-verksamhet, för att nå invånare som inte har möjlighet att komma till biblioteket; bibliotekens samarbete med äldrekonseulten och Hälsolots för att främja folkhälsan med kultur som medel och samverkan med barnavårdscentraler (BVC) och öppen förskola för att tidigt stimulera språk- och läsutveckling.

Ytterligare utveckling i huvudprocessen förutsätter stärkt samverkan mellan stadens förvaltningar och att nödvändig flernivåfinansiering säkras.

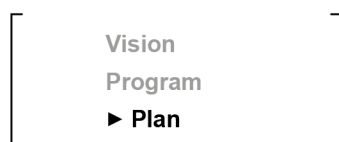


Göteborgs
Stad

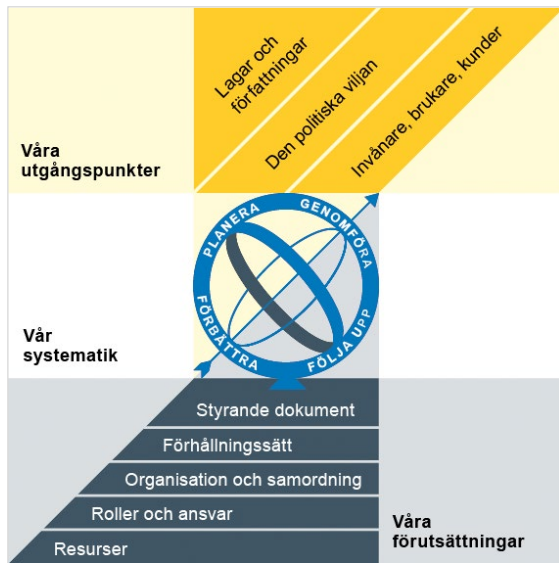
Kulturnämndens personalplan för folkbiblioteken

Avdelningen Bibliotek och kulturhus,
Kulturförvaltningen

Planerande styrande dokument



Göteborgs Stads styrsystem



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

Om Göteborgs Stads styrande dokument

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

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

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

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

Dokumentnamn: Kulturnämndens personalplan för folkbiblioteken

Beslutad av:
Kulturnämnden

Gäller för:
Avdelningen Bibliotek och kulturhus

Diarienummer:
0443/22

Datum och paragraf för beslutet:
2022.06.20

Dokumentsort:
Plan

Giltighetstid:
2022-2024

Senast reviderad:
[\[Datum\]](#)

Dokumentansvarig:
AC Bibliotek och kulturhus

Bilagor:
[\[Bilagor\]](#)

Innehåll

Inledning	6
Syftet med denna plan	6
Vem omfattas av planen	6
Giltighetstid	6
Bakgrund	6
Koppling till andra styrande dokument	7
Stödjande dokument	7
Genomförande av denna plan	8
Uppföljning av denna plan	8
Planen	8
Handlingsplanens förutsättningar	8
Kulturnämndens mål och strategier	9
Kulturförvaltningens mål	10
Avdelningens verksamhetsmål	10
Övergripande målsättning	10
Målsättning för 2022-2024	11
Identifierade utvecklingsområden	11
Hållbar grundbemanning	12
Kompetenser	13
Chefsrollen	14
Samverkan i staden	15
Insatser i planen	16
Fokus grundbemanning	16
Fokus kompetens	16
Fokus chefsrollen	16

Fokus samverkan i staden.....	16
Tidsplan	17

Inledning

Syftet med denna plan

Kulturnämndens personalplan för folkbiblioteken beskriver arbetet för hur avdelningen Bibliotek och kulturhus ska säkerställa att hållbar grundbemanning, relevant kompetens, ledarskap och samverkan finns i verksamheten så att uppdrag klaras av och målen uppnås.

Planen beskriver insatser som behöver genomföras för att kunna uppnå en likvärdig biblioteksservice i staden. Bibliotekspersonalen utgör den viktigaste faktorn för biblioteksverksamhetens kvalitet. En god och hållbar arbetsmiljö för medarbetarna lägger grunden för stabila bibliotek för stadens invånare. Medarbetarna behöver känna sig trygga i sin yrkesroll och i sitt arbete.

Planen konkretiserar strategiska insatser som syftar till att ge en hållbar, konkurrenskraftig och attraktiv verksamhet oavsett om planerade nyetableringar och omlokaliseringar av bibliotek genomförs enligt kulturnämnden antagna lokalbehovsplan.

Vem omfattas av planen

Denna plan gäller för folkbiblioteken i Göteborg.

Giltighetstid

Denna plan gäller för perioden 2022 – 2024.

Bakgrund

Kulturnämndens personalplan för folkbiblioteken utgör nämndens slutredovisning till kommunfullmäktige av uppdraget att ”... utifrån biblioteksutredningen genomföra en lokalbehovs- och personalplan med en redovisning hösten 2021.” (Göteborgs Stads budget 2021 och 2022).

Personalplanen beskriver hur staden på ett kostnadseffektivt sätt kan tillgodose biblioteksservice i relation till den expanderande befolkningsutvecklingen fram till 2024, samt vilka framtida kompetenser som krävs för att genomföra grunduppdraget samt öka måluppfyllelsen. Analysen tar sin utgångspunkt dels i *Kulturnämndens lokalbehovsplan för folkbiblioteken 2021-2030*, dels i utredningen *Personalsituationen på stadens bibliotek – nulägesanalys*.

Folkbiblioteken i Göteborg fördes över från stadsdelsnämnderna till kulturnämnden den 1 april 2019 och kulturnämnden har därefter fastställt inriktningen för biblioteksverksamheten genom en biblioteksutredning ¹, identifierat behov av omlokaliseringar och nya bibliotekslokaler i en lokalbehovsplan för folkbiblioteken, och

¹ Biblioteksutredning gällande folkbiblioteken i Göteborg våren 2020, KN 2020-08-24 § 159.

till kommunfullmäktige delredovisat uppdraget att utifrån biblioteksutredningen genomföra en lokalbehovs- och personalplan med redovisning hösten 2021².

Som redovisas ovan har ett antal politiska uppdrag beslutats i syfte att utveckla infrastrukturen för stadens biblioteksservice.

Under 2019 – 2022 har kartläggningsarbete gjorts för att analysera vilka kompetenser och utvecklingsområden folkbiblioteken behöver arbeta med framåt. Under samma tid har flera förändringar genomförts; arbetsfördelning och ansvar för gemensamma läsfrämjande insatser för barn och unga, samordnade inköp har införts och implementering av nytt klassifikationssystem pågår. Upphandling förbereds av ett logistiksystem för medier för att få full effekt av tidigare genomförda utvecklingsinsatser.

Under 2022-2023 kommer en ny biblioteksplan för Göteborgs Stad tas fram.

Koppling till andra styrande dokument

- Kommunfullmäktiges budget / Göteborgs Stads budget
- Kulturnämndens budget
- Göteborgs Stads Kulturprogram
- Göteborgs Stads program för attraktiv arbetsgivare
- Göteborgs Stads program för en jämlik stad
- Kulturförvaltningens Plan för det systematiska arbetsmiljö- och hälsoarbetet
- Kulturförvaltningens Plan för lika rättigheter och möjligheter
- Biblioteksplan för Göteborgs stad

Stödande dokument

- Guide karriärvägar i kulturförvaltningen och Göteborgs Stad
- Kunskapsunderlag för Göteborgs stads kompetensförsörjning
- Göteborgs stads medarbetar och arbetsmiljöpolicy
- Göteborgs Stads kompetensförsörjningsprocess
- Biblioteksutredning Framtidens bibliotek i Göteborg 2020
- Nulägesanalys – personalsituationen på biblioteken i Göteborg
- Kulturnämndens lokalbehovsplan för folkbiblioteken 2021-2030
- Stadens befolkningsprognoser

Referens

- International Federation of Library Associations- and Institutions - IFLA:s riktlinjer för kontinuerlig professionell utveckling – principer och best practice (Andra upplagan)

² Kulturnämndens lokalbehovsplan för folkbiblioteken 2021-2030, KN 2021-10-25 § 220.

Genomförande av denna plan

Planen anger identifierade utvecklingsområden med tillhörande insatser som kommer genomföras under perioden. Insatserna kommer arbetas in i avdelningen Bibliotek och kulturhus verksamhetsplan under kommande år.

Personalplanens fokus är att visa hur förvaltningen på kort och lång sikt ska säkerställa att hållbar grundbemanning, relevant kompetens, ledarskap och samverkan finns i verksamheten så att uppdrag klaras av och målen uppnås. Bibliotekets geografiska läge, basnivå av service och invånarnas behov av biblioteksservice utgör grund för bemannings- och kompetensbehov.

I denna personalplan ligger fokus på de enheter som främst påverkas i bemanningsfrågan, det vill säga de publika enheterna och de förutsättningskapande enheterna Digitala verktyg och Media.

Förutom de publika enheterna och förutsättningskapande enheterna behövs chefer och medarbetare som säkerställer att huvudprocesserna fungerar, det är medarbetare som arbetar med; logistik, administration, ekonomi, kommunikation och marknadsföring, inredning och tillgängliggörande av lokaler, trygghet och säkerhet samt specialistfunktioner inom utveckling och ledningsstöd. Dessa funktioner är helt avgörande för att åstadkomma en fungerande biblioteksservice. En analys av framtida behov av dessa kompetenser kommer ingå i en kompetensförsörjningsplan som är en av insatserna i personalplanen.

Uppföljning av denna plan

Uppföljning av planen kommer ske årligen i ordinarie uppföljningsarbete på avdelningen Bibliotek och kulturhus.

Planen

Handlingsplanens förutsättningar

Enligt Göteborgs Stads översiktsplan och utbyggnadsstrategi samt demografiska prognoser kommer Göteborg att öka sitt invånarantal med 250 000 till år 2050, vilket ställer krav på ytterligare bostäder, arbetstillfällen och kommunal service. När det gäller behovet av bibliotek skulle motsvarande 13 bibliotek behöva komma till under perioden enligt prognosen i översiktsplanen.

Kulturnämndens lokalbehovsplan för folkbiblioteken 2021-2030 beskriver hur staden på ett kostnadseffektivt sätt kan tillgodose biblioteksservice i den växande staden, utan att bygga de nya bibliotek som egentligen krävs. 13 nya bibliotek hade sannolikt inneburit ett behov av förstärkning av personal om uppåt ett hundratal nya medarbetare fram till 2030.

Lokalplaneringen påverkas av tre huvudsakliga drivkrafter som var för sig eller i olika kombinationer resulterar i ett förändrat lokalbehov: *befolkningsmässiga förändringar* (om befolkningen ökar eller minskar), *befintliga verksamhetslokaler* (om befintlig lokal är ändamålsenlig) samt *mål och visioner* (politikens eller verksamhetens mål och visioner).

Kulturnämndens lokalbehovsplan för folkbiblioteken 2021-2030 beskriver åtgärder och behov för att omlokalisera befintliga bibliotek, underhålla och komplettera med biblioteksservice i form av meröppet-teknik och självservicestationer. Behovet av en utökning av bemanning på kulturnämndens befintliga och framtida bibliotek kvarstår dock, dels p.g.a. ökade förväntningar på biblioteksservice från invånarna, dels i förhållande till att kulturnämnden beslutat att öppettiderna ska samordnas och utökas succesivt.

Kulturnämndens lokalbehovsplan för folkbiblioteken 2021-2030 kommer att revideras och ingå i Kulturförvaltningens lokalbehovsplan som planeras redovisas för nämnden i september 2022. Personalplanen förhåller sig därför på en övergripande nivå till *Kulturnämndens lokalbehovsplan för folkbiblioteken 2021-2030* och går inte in på enskilda biblioteks- eller enhetsnivåer.

Detta dokument tar sin utgångspunkt i Göteborgs stads budget 2022 samt de nämnd- och verksamhetsmål som ingår i Kulturnämndens verksamhetsplan 2022.

Organisationsmålet

Göteborgs Stad är en attraktiv arbetsgivare med goda arbetsvillkor.

Kulturnämndens mål och strategier

Nämnden har flera mål varav ett har tydlig bäring på bibliotekens uppdrag, målet att främja delaktighet, interkulturell dialog, människors lust och motivation att ta del av och utöva konst och kultur.

Nämndens strategier för att uppnå målen är flera och beskrivs nedan.

Nämndens verksamheter är öppna mötesplatser i stadens rum och fungerar som arenor för reflektion, samtal, kunskap och lärande. De präglas av tillgänglighet i vid bemärkelse. Samverkan med offentliga aktörer och civilsamhälle säkrar den viktiga lokala förankringen. Behovet av fastighetsutveckling säkerställs för jämlik tillgång till kultur i hela staden.

Ett varierat och relevant innehåll erbjuds genom att målgruppernas sammansättning och drivkrafter är kända. Vidgat deltagande och ökat inflytande prioriteras genom aktiva insatser. Digitalisering är en av flera möjliggörare och verksamheterna bidrar i arbetet med att minska det digitala utanförskapet. Hållbara relationer till besökare, civilsamhälle och övriga samarbetsparter värnas och vid behov etableras nya.

Nämnden ska utifrån sitt verksamhetsansvar vara en aktiv part när det gäller insatser inom kommungemensamma frågor som rör till exempel trygghetsarbete, folkhälsa, sociala erfarenheter i samhällsplaneringen samt samverkan med civilsamhället. Nämnden ska i sin organisation skapa förutsättningar för samverkan på stadsområdesnivå med andra verksamheter i staden.

Nämndens arbetsplatser ska vara attraktiva med trygga och rättvisa villkor, samt med ett klimat kännetecknat av delaktighet, inflytande och förtroendefullt samarbete och bemötande.

Kulturförvaltningens mål

Kulturförvaltningens prioriterade mål för bibliotekens verksamhet är:

- att ha en infrastruktur som säkerställer behoven för bibliotek och kulturhus
- att barns rättigheter och möjligheter omhändertas
- att arbeta för de nationella minoriteternas kultur och språk
- vara en attraktiv arbetsgivare med en hållbar arbetsmiljö och kompetensförsörjning
- kommunikativ organisation med kunniga, motiverade och engagerade kommunikativa ledare och medarbetare som styr mot syfte, mål och uppdrag

Avdelningens verksamhetsmål

Biblioteken ska erbjuda en attraktiv, relevant och likvärdig biblioteksservice i staden. Det sker genom att samordning av vissa uppgifter, tex mediainköpen, fördelning av arbete och ansvar, tex för gemensamma läsfrämjande satsningar. Det lokala läsfrämjande arbetet för att inspirera att fler läser och känner läslust planeras och bedrivs lokalt. Likvärdighet i biblioteksservicen skapas när olika förutsättningar tas hänsyn till i planering och bemanning av verksamheterna. Har invånarna i närområdet runt biblioteket behov av en hög servicegrad pga. av språklig och digital kompetens så behöver det tas hänsyn till.

Det publika arbetet prioriteras, i biblioteket, i samhället och på digitala plattformar genom att genomförda förändringar möjliggör fördjupning och specialisering i det publika mötet. Stödfunktioner har ansvar för inköp av medier, digitala verktyg, transporter och vaktmästeri.

Styrkan i avdelningen Bibliotek och kulturhus är mixen av olika kompetenser som gemensamt har i uppdrag att sig an de demokratiska- och läsfrämjande uppdragen. Biblioteken och kulturhusen kan ta stöd av varandra.

Förvaltningen får en ökad möjlighet att utveckla ett användardrivet arbetssätt, att tillsammans skapa möten, samtal och aktiviteter för, med och av invånarna. Medarbetarna kan lära av varandra och förvaltningen tar vara på att kompetenser och styrkor.

För att klara den kunskapsutveckling och förändring av samhället som ständigt pågår behöver avdelningen främja lärande i vardagen. Det görs genom att samskapa och därigenom ta vara på kollektivets kunskap och erfarenhet. Aktivt omvärldsbevaka, ta in ny information och utveckla verksamheten i takt med samhällets kontinuerliga förändring

Huvudprocesser för publika enheter är förmedling, läs- och demokratifrämjande insatser, aktiviteter och program, anpassade för målgruppen och den lokala kontexten. De förutsättningsskapande enheternas processer rör mediasamlingen, digitala verktyg och tjänster samt logistik. Avdelningen har stödprocesser för administration, ekonomi, kommunikation, marknadsföring, säkerhet, fastighet- och verksamhetsutveckling samt planering och uppföljning. Avdelningen har därav behov av olika roller och förmågor, både för det publika arbetet och det icke-publika.

Övergripande målsättning

Personalplanen bidrar till en övergripande analys och strategi för att ta sig an de

utmaningar avdelningen står inför vad gäller ett ökat antal invånare och en föränderlig omvärld. Biblioteket speglar samhället och biblioteket är samtidigt en del av samhället. Samhällets utmaningar är bibliotekets utmaningar. Samhällets möjligheter är bibliotekets möjligheter. Samtida teknik ska tas till vara och användas på ett relevant sätt för att medarbetarnas kompetens och arbetstid ska kunna tas till vara på bästa sätt. Det mänskliga mötet är prioriterat.

Planen beskriver framför allt insatser som genomförs inom området utifrån insatser för hur kulturförvaltningen/ avdelningen ska attrahera, rekrytera, utveckla och behålla kvalificerad personal. Insatserna i planen är både av löpande och planerande karaktär och utgår från identifierade utvecklingsområden.

Parallellt med framtagandet av denna personalplan arbetar förvaltningen fram en strategi / plan för kompetensförsörjning för hela förvaltningen. Föreliggande plan kommer därför utgöra underlag även för detta arbete.

Målsättning för 2022-2024

Biblioteken kommer i enlighet med biblioteksutredningen *Framtidens bibliotek i Göteborg*, delas in i olika kategorier med olika servicekategorier. Detta kommer sannolikt att påverka kompetensbehov i framtiden vilket kan tas om hand i en uppdaterad kompetensförsörjningsplan.

Personalplanens fokus är att på kort och lång sikt särställa hållbar bemanning, relevant kompetens, ledarskap och samverkan på de enskilda biblioteken. Bibliotekets geografiska läge, basnivå av service och invånarnas behov av biblioteksservice utgör grund för bemannings- och kompetensbehov.

Underlag till Kompetensförsörjningsplan utgörs av:

Biblioteksutredning Framtidens bibliotek i Göteborg 2020

Avdelningen Bibliotek och kulturhus Verksamhetsplan 2022

Nulägesanalys – personalsituationen på biblioteken i Göteborg

Identifierade utvecklingsområden

Kulturnämndens lokalbehovsplan för folkbiblioteken 2021-2030 visar var biblioteken bör finnas. Göteborgs kommande biblioteksplan tar fram riktning och strategi för innehållet i verksamheten. Personalplanen beskriver strategiska insatser för att kunna bemanna och tillgodose behovet av bibliotekens tjänster nu och i nära framtid.

Minskade skatteunderlag i relation till demografisk utveckling leder till ökat krav på effektivisering av offentliga verksamheter. Biblioteken står samtidigt inför ökad efterfrågan av dess tjänster samt förändrade och nya behov då samhällstrenden visar på förändrade läsvanor, minskad fritidsläsning, ökat hot mot demokratin, digital exkludering, falsk information, krav på livslångt lärande, ökad oro i samhället,

förväntningar på ökad delaktighet från invånarna, behov av sociala mötesplatser i samhället där invånare kan mötas i flera sammanhang och grupperingar.

En hållbar bemanning, medarbetarnas samlade kompetens samt tryggt ledarskap är avgörande för bibliotekens möjlighet att klara av sina uppdrag.

Hållbar grundbemanning

Behovet av bemanningen på det enskilda biblioteket påverkas av uppdrag, öppettider, lokalens utformning, besöksstryck, cirkulation fysiska medier, befolkningsstrukturen i närområdet, behov av uppsökande verksamhet och möjligheter till samarbete utifrån lokal kontext.

Framtidens bibliotek delar in biblioteken i tre kategorier. Kategorierna ska erbjuda biblioteksservice och utbud utifrån sin storlek samt sin kontext i närområdet.

Resurser behöver fördelas utifrån kategori på bibliotek och befolkningens behov. Uppdrag, basutbud och bemanning för de tre bibliotekskategorierna behöver definieras utifrån det specifika området. Avdelningen behöver se över bemanningen och eventuellt förstärka bemanningen på bibliotek i områden med social oro.

Kategori I, bibliotek i strategiska tyngdpunkter = storbibliotek

I denna kategori finns stora bibliotek med hög tillgänglighet, utbud och service. Samtliga bibliotek förutom Stadsbiblioteket ligger i samma byggnader som stadens kulturhus. Strategiska tyngdpunkter är platser eller områden i staden, där det dels finns många boende i närheten, dels en hög frekvens av service, handel och arbetsplatser. Där finns en god kollektivtrafikförsörjning och en karaktär av många blandade funktioner.

Kategori II, bibliotek i tyngdpunkter = centrumbibliotek

I denna kategori återfinns medelstora bibliotek som har generösa öppettider och ett brett utbud av media och program. Tyngdpunkter har utvecklats från mindre knutpunkter och ska på sikt likna innerstaden med hög befolkningstäthet, arbetsplatser, butiker och service. Två kriterier för platser eller områden som är eller kan utvecklas till tyngdpunkter är att ha ett lokalt torg med relativt hög befolkningstäthet inom 1 km samt viss tillgång till urbana verksamheter och service (tex bibliotek).

Kategori III, bibliotek på lokala torg = närbibliotek

Bibliotek som är placerade i denna kategori är viktiga i sitt lokala sammanhang. Många boende har gångavstånd till biblioteket. Även barnen kan ibland ta sig själva till sitt lokala bibliotek. De här biblioteken har inte lika mycket öppet som de övriga biblioteken. Biblioteken spelar en viktig roll i närsamhället och samarbetar med lokala aktörer, verksamheter på de lokala torgen, samt med föreningsliv, civilsamhälle etc.

Till de tre kategorierna tillkommer profilbibliotek. Profilbibliotek är bibliotek med ett unikt uppdrag, tydlig identitet och ett profilerat utbud. Det kan vara uppdrag mot särskild målgrupp eller ett särskilt medieinnehåll. Öppettider anpassas efter läge och uppdrag. Administration och personal kan utgå från ett större bibliotek. Exempel på profilbibliotek är Stadsbiblioteket 300 m², Världslitteraturhuset, samt tre med profil målgruppen barn:

Eriksberg, Friskvåderstorget och kommande bibliotek på Opaltorget.

Sex av stadens bibliotek är meröppna bibliotek, Askim, Guldheden, Kyrkbyn, Torslanda, Tuve samt Eriksberg juni 2022. På meröppna bibliotek har användarna tillgång till biblioteket även innan och efter de ordinarie öppettiderna vilket ökar tillgängligheten till lokalen och mediasamlingen. Det finns inte personal på plats under den meröppna tiden. Däremot kräver meröppet för- och efterarbete i lokalen och med medier.

Göteborg har två eldrivna bokbussar med tydlig profil mot målgruppen barn och de utgör en viktig del i jämlik stad-arbetet.

Biblioteksservicestationer finns för närvarande i Nya Hovås samt Sannegården. Det är en obemannad service som erbjuder tillgång till att lämna och hämta reserverade medier.

Lokalernas utformning påverkar behovet av bemanningen. Flera våningar samt lokaler som är svåra att få en överblick över behöver ur trygghet och säkerhetsaspekt en annan bemanning än bättre utformade och överblickbara lokaler. Under 2022 kommer en översyn av avdelningens samtliga lokaler att utföras för att ta fram en handlingsplan gällande åtgärder för ökad trygghet och säkerhet. Åtgärder kommer att genomföras direkt och på sikt för att få till en bra arbetsmiljö. Till det kommer även en översyn av bemanningen enligt denna plan.

Bibliotekens basutbud behöver definieras, dels för att klara det lokala uppdraget, dels för att prioritering och fördelning av medel och resurser ska motsvara krav och förväntningar.

Bibliotekets närområde och befolkningsstruktur påverkar behovet av bemanning i den fysiska lokalen, bemanning av uppsökande verksamhet i samhället samt krav på kompetens hos personalen som behövs för uppdragen.

Kompetenser

Personalen är den absolut viktigaste resursen och utgör med sin kompetens den kvalitet som invånarna möter. Biblioteken behöver hitta strategier för att snabbt kunna ställa om i verksamheten för att vara angelägna och relevanta för invånarna. För att klara de utmaningar som finns i en föränderlig värld gäller det att attrahera och engagera medarbetare och säkerställa att rätt kompetens finns på rätt plats vid rätt tidpunkt och i rätt omfattning. Att arbeta systematiskt med kompetensförsörjning ger möjlighet att möta nuet och framtiden med rätt kompetens för invånarnas bästa.

I områden med många vuxenstuderande och äldre så är behovet av platser utanför hemmet stort, platser att studera på och platser som kan bryta social isolering. I områden med många barnfamiljer behövs miljöer och kunniga medarbetare som attraherar och väcker nyfikenhet till litteratur och läsning. I områden där invånare har bristande kunskaper i svenska språket och inte har god tillgång till digitala verktyg eller digital kompetens så är behovet av biblioteksresurser och biblioteksservice stort. Lokalen fungerar som en mötesplats och blir en del av den sociala infrastrukturen i området. Verksamhet som språkcaféer, träna svenska, lättlästa bokcirklar och läxhjälp stödjer och stimulerar språkutvecklingen. Delaktighet och tillit byggs lokalt i närsamhället. Utöver

ändamålsenliga lokaler, litteratur, datateknik och digitala tjänster behövs det personal som har rätt kompetens utifrån invånarnas behov.

Det relationsskapande arbetet behöver utvecklas och stärkas. Bemanningen av biblioteken behöver optimeras så att trygga och främjande miljöer skapas. Det kräver förändrat arbetssätt och ändring i kultur hur bemanningsplanering sker för fysiska lokaler och uppsökande verksamhet.

Stadens möjlighet att vara en attraktiv och lockande arbetsgivare för sina biblioteksanställda är bitvis svår. Närliggande kommuner, universitet och högskolor ligger högre i lön samt har inte Göteborgs utmaning i att vara en segregerad stad med särskilt prioriterade områden. En utmaning som kräver medarbetare med kompetens, vilja och engagemang och som ser uppdraget stimulerande och utvecklande.

Flertal kompetenser krävs i dag och under den närmaste framtiden: språklig, kulturell, läsfrämjande, digital, inkluderande, social, pedagogisk och källkritisk kompetens, kompetens som främjar deltagarkultur samt ett relationsstärkande arbetssätt. Att arbeta publikt i biblioteksverksamhet innebär hög grad av social interaktion och kräver förmåga att hantera olika situationer och bemötande. Biblioteksmedarbetare ska både ge service och förmedla verksamhetens innehåll.

En god arbetsplatskultur och gott medarbetarskap är viktiga delar i en hållbar arbetsmiljö. Det krävs även för att kunna samskapa och uppnå en effektiv verksamhet.

Chefsrollen

Förändringstrycket är stort i dagens samhälle. Verksamheten behöver ha en förmåga att anpassa och ställa om. Avdelningen behöver vara innovativ och kunna ta vara på den kollektiva kapaciteten och arbeta tillsammans för att lösa problem. Avdelningen har sedan 2021 arbetat med att utveckla strukturer och stärka förutsättningar som gynnar nytänkande och utveckling i den önskade riktningen. Genom att tillämpa en mer tillitsbaserad styrning och ledning ges verksamheterna bättre förutsättningar att vara effektiva i en komplex och föränderlig värld.

Kraven i chefsrollen är komplexa och kräver en kombination av många kompetenser, inte enbart den verksamhetsinnehållsliga. Arbetsgivar- och administrativa frågor ökar och tar mycket av chefernas arbetstid i anspråk. Förvaltningens arbetsmiljö för chefer är ansträngd. Detta bidrar också till att förvaltningen har stora utmaningar avseende kompetensförsörjningen av nya chefstjänster. Chefernas ledarskap, dvs deras förmåga att på ett effektivt sätt påverka medarbetarna att nå de gemensamma målen och uppfylla uppdraget, är av särskild betydelse. Ett effektivt ledarskap är en förutsättning för hållbarhet och måluppfyllelse.

Chefernas ledarskap behöver vara effektivt och tillitsbaserat. Ledarskapet syftar till att klargöra uppdrag och förväntningar samt ange ramar och handlingsutrymme. Dialog och samskapande av lösningar inom de givna ramarna ger goda förutsättningar att använda medarbetarnas samlade kompetens och erfarenheter. Genom denna form av ledarskap ges förutsättningar för ökat engagemang hos medarbetarna och större nytta för invånarna.

Chefernas organisatoriska förutsättningar har betydelse för verksamhetens måluppfyllelse. Antal medarbetare, antal verksamheter och områdets komplexitet påverkar chefens uppdrag och arbetsmiljö. Specialistfunktioner kring tex trygghet och säkerhet behöver ses över i arbetet med kompetensförsörjningsplan.

Samverkan i staden

Biblioteken är en viktig del i samhället. Det är en uppskattad och respekterad verksamhet med hög tillit hos invånarna. För att klara av att nå alla, barn, unga vuxna och äldre krävs samverkan med omgivningen som är hållbar, strukturerad och strategisk. Samverkan behöver vara förankrad på flera nivåer i linjen för att säkerställa att verksamheterna har de beslut och resurser som behövs.

Förvaltningen når gemensamma mål med andra kommunala verksamheter genom samverkan. Då kan allas kompetenser och resurser bättre tas tillvara i de gemensamma målen och uppdragen.

Förvaltningen behöver samtidigt tydliggöra verksamhetens gränser för att kunna underlätta samarbete med andra aktörer, t ex statliga myndigheter, medborgarkontor och andra kommunala förvaltningar. Utan tydlig gränsdragning riskerar biblioteken ta på sig vidare uppdrag, vilket kan resultera i minskade resurser för biblioteksservice och bibliotekens grunduppdrag.

Ett tryggt och säkert lokalsamhälle byggs i samverkan.

Insatser i planen

Fokus grundbemanning

- Identifiera grundbemanning för varje bibliotek och enhet. Grundbemanning utgår från analys av närområdets befolkningsstruktur, lokalens utformning, besökstryck, cirkulation av fysiska medier, utbud av tjänster och aktiviteter, samt andra behov utifrån det lokala sammanhanget.
- Identifiera likvärdig schemaläggning samt grundprinciper för bemanningsplanering för de fysiska lokalerna.
- Ta fram rutiner, utbilda samt arbeta strategiskt och strukturerat med bemanningsplanering för att säkerställa likvärdighet, trygghet och säkerhet.
- Identifiera gapet mellan nuvarande läge gällande antal personal per bibliotek och enhet och behov i antal personal per bibliotek och enhet i relation till *Kulturnämndens lokalbehovsplan för folkbiblioteken 2021-2030* samt utifrån uppdrag likvärdig biblioteksservice, homogena öppettider och trygg arbetsmiljö.

Fokus kompetens

- Utföra en nulägesanalys av befintlig kompetens inom avdelningen Bibliotek och kulturhus för att kunna ta tillvara och utveckla befintlig kompetens.
- Identifiera behov av framtida kompetens utifrån en förändrad omvärld och därigenom påverkan på bibliotekens uppdrag: basutbud, service, läsfrämjande, programverksamhet, aktiviteter.
- Beskriva det gap som finns mellan nuvarande kompetens och behov av framtida kompetens. Ta fram en kompetensförsörjningsplan för att kunna överbrygga gapet och uppnå behövd kompetens.

Fokus chefsrollen

- Stärka och utveckla ledarskapet i enlighet med den forskning och beprövade erfarenhet som identifierats inom den tillitsbaserade styr- och ledningsfilosofin. Ledarskapet syftar till att utveckla medarbetarna som individer och som grupper, för att bättre kunna axla dagens och framtidens utmaningar.

Fokus samverkan i staden

- Säkerställa hållbar, strukturerad och strategisk samverkan i staden med andra förvaltningar, bemanna samverkansgrupper och forum.

Tidsplan

Fokusområde	Insatser	Metoder	Tidsplan
Grundbemanning	Identifiera grundbemanning för varje bibliotek och enhet	Kartläggning och analys av bemanning i relation till uppdrag	Q2 2022
Grundbemanning	Identifiera likvärdig schemaläggning	Gemensamma riktlinjer för bemanningsplanering.	Q2 2022
Grundbemanning	Ta fram rutiner och struktur för likvärdig schemaläggning	Utbildning EC bemanningsplanering	Q3 2022
Grundbemanning	Identifiera behov av personal i relation till <i>Kulturnämndens lokalbehovsplan för folkbiblioteken 2021-2030</i>	Identifiera gapet mellan befintlig grundbemanning och <i>Kulturnämndens lokalbehovsplan för folkbiblioteken 2021-2030</i>	Q3 2022
Kompetens	Utföra nulägesanalys av befintlig kompetens inom avdelningen	Intervjuer av ansvarig EC genomförs av HR specialist	Q4 2022
Kompetens	Identifiera framtida behövd kompetens	Utifrån mål i nya biblioteksplanen/visionsarbete Kulturförvaltning 2030.	Q2 2023
Kompetens	Identifiera hur gapet mellan befintlig och behövd kompetens åtgärdas	Ta fram en kompetensförsörjningsplan	Q3 2023
Chefsrollen	Utveckla tillitsbaserad styrning och ledning	Fortbildning EC Mentorskap nyanställda EC	Pågående
Samverkan	Säkerställa samverkan i staden	Genom samtal och dialoger skapa struktur för samverkan	Q3 2022



Kompetensförsörjningsstrategi

Kulturförvaltningen

2022-04-04

Versionshantering

Datum	Version	Beskrivning	Ändrat av
2022-04-04	1	Kompetensförsörjningsstrategi	HR-avdelningen

Innehåll

Bakgrund	3
1.1 Inledning.....	3
1.1.1 Definition	3
1.1.2 Vem omfattas av- och vad innehåller strategin	4
1.1.3 Giltighetstid.....	4
1.1.4 Ansvarsfördelning.....	4
1.1.5 Koppling till andra styrande dokument.....	5
1.1.6 Stödjande dokument.....	5
1.1.7 Uppföljning av denna strategi	5
1.2 Nulägesanalys	5
1.2.1 Bemanning, medarbetare	5
1.2.2 Yrkesgrupper och utbildningsbakgrund.....	5
1.2.3 Arbetsmarknad	6
1.2.4 Kompetenskritiska områden	8
1.3 Kompetensförsörjningsprocess.....	9
1.3.1 Utvecklingsarbete tema kompetens	9
1.3.2 ARUBA-modellen	10
1.3.3 Attrahera och rekrytera	10
1.3.4 Utveckla och behålla	12
1.3.5 Avsluta	14
1.3.6 Chefsförsörjning	15
1.4 Effektmål	16

Bakgrund

1.1 Inledning

För att attrahera och behålla rätt medarbetare behöver kulturförvaltningen vara en attraktiv arbetsgivare. Som stöd i det arbetet ger denna kompetensförsörjningsstrategi inriktningar och aktiviteter för hur förvaltningen ska attrahera, rekrytera, utveckla och behålla personal som är nödvändig för verksamhetens kontinuitet. Strategin syftar till att vara ett stöd för systematisk planering av förvaltningens kompetensförsörjning och säkerställa rätt insatser i arbetet som sker i verksamheterna på kort och lång sikt. Strategin ska ge en bild av kompetenssituationen och identifiera kompetensbehov för att uppnå förvaltningens verksamhetsmål och bidra till att vara en attraktiv arbetsgivare.

1.1.1 Definition

1.1.1.1 Kulturförvaltningens verksamhetsidé och förhållningssätt

Förvaltningens uppdrag utgår från Kommunfullmäktiges budget, Kulturnämndens budget samt Kulturnämndens verksamhetsplan. Kulturförvaltningens verksamhetsidé och förhållningssätt formuleras enligt följande:

Kulturen öppnar världar

I Göteborg finns konst och kultur alltid nära. Upplevelser av kultur öppnar dörrar till nya tankar, och förflyttar gränser. Alla har rätt till kulturen i staden och kan påverka eller engagera sig i den. Tillsammans skapar vi ett rikt kulturliv för en hållbar stad.

I en hållbar stad finns konst och kultur alltid nära

Konst och kultur bidrar till att Göteborg är en öppen, kreativ stad. Här finns mötesplatser för reflektion, samtal och lärande. Här får konstnärer och kulturaktörer möjlighet att ta utrymme och vara oberoende. Här utvecklas rum för kärlek, humor, hopp, lekfullhet, sorg, tröst, framtid – livet. Här lyfts mångbottnade berättelser fram ur stadens kulturarv. Här hörs en mängd röster, för att göra kulturen angelägen för fler. Allt sker i dialog med vår samtid där kulturen i staden berikar, och berikas av, sin omvärld.

Göteborgs Stads förhållningssätt

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

Som synes utgår uppdraget från att brukaren ska få del av kulturen, kulturen ska vara relevant och tillgängligt för alla. Det är med andra ord brukarens behov som är avgörande för förvaltningens verksamhet vilket till viss del formar vilka kompetenser som ska vara avgörande.

1.1.1.2 Begreppet kompetens

Kompetensförsörjning är hela processen från att komma in i-, utvecklas i- och lämna organisationen: attrahera och rekrytera, utveckla och behålla samt avsluta.

Enligt Göteborgs Stads definition innebär kompetens förmåga, motivation och förutsättning att utföra en konkret arbetsuppgift, genom att tillämpa kunskaper och färdigheter.

Kulturförvaltningen utgår från följande grunddefinition av begreppet kompetens.

Förmåga att utföra en uppgift under vissa förutsättningar.

Definitionen har arbetats fram i ett utvecklingsarbete med förvaltningens ledningsgrupp under hösten 2021, där man har valt att utesluta ”motivation” ur begreppet då motivation tillför en komplexitet i frågan som för övrigt hanteras inom ramen för förvaltningens systematiska arbetsmiljöarbete.

1.1.2 Vem omfattas av- och vad innehåller strategin

Denna strategi gäller för kulturförvaltningen i Göteborgs Stad. Kompetensförsörjningsstrategin bidrar till en förvaltningsövergripande analys och beskriver insatser som genomförs inom kompetensförsörjningsområdet utifrån aktiviteter för hur kulturförvaltningen ska attrahera, rekrytera, utveckla och behålla kvalificerad personal. Aktiviteterna i strategin är både av löpande och planerande karaktär.

1.1.3 Giltighetstid

Denna strategi gäller för 2022–2024.

1.1.4 Ansvarsfördelning

Kulturnämnden ansvarar för att arbetet följer den inriktning och mål som kommunfullmäktige fastställt i sin budget.

Förvaltningens ledningsgrupp ansvarar för att förvaltningens arbete med kompetensförsörjning bedrivs på ett framgångsrikt sätt.

Chefer ansvarar för att frågor om kompetensförsörjning blir ett naturligt inslag i verksamheten. Detta bland annat genom att integrera frågorna i planeringsarbete, verksamhetsplaner, arbetsmiljöarbete, utvecklingssamtal och arbetsplatsträffar samt se till att frågorna beaktas vid varje rekryteringsprocess. Kompetensutveckling ska användas som ett verktyg och stöd till förvaltningens chefer för att nå verksamhetens mål.

HR-avdelningen ansvarar för den förvaltningsövergripande kompetensförsörjningsstrategin genom uppföljning och revidering samt samordning av förvaltningsövergripande insatser och aktiviteter. HR-avdelningen stöttar även avdelningarna i deras verksamhetsspecifika arbete med kompetensförsörjning.

Avdelningar och verksamheter ansvarar för att kartlägga kompetensbehovet på lokal nivå.

Medarbetare i kulturförvaltningen ansvarar för att aktivt utveckla och dela med sig av sin kompetens.

1.1.5 Koppling till andra styrande dokument

- Kommunfullmäktiges budget
- Kulturnämndens budget
- Göteborgs Stads Kulturprogram
- Göteborgs Stads program för attraktiv arbetsgivare
- Göteborgs Stads program för en jämlik stad
- Verksamhetsplan för Kulturnämnden
- Kulturförvaltningens Plan för det systematiska arbetsmiljö- och hälsoarbetet
- Kulturförvaltningens Plan för lika rättigheter och möjligheter

1.1.6 Stödjande dokument

- Guide karriärvägar i kulturförvaltningen och Göteborgs Stad

1.1.7 Uppföljning av denna strategi

Kulturförvaltningen ska årligen följa upp mål och aktiviteter i kompetensförsörjningsstrategi. Strategin gäller för 2022–2024, dock kan utveckling och anpassningar av strategin löpande komma att genomföras utifrån förvaltningens uppdrag i budget och omvärldsförändringar. Målvärden i kompetensförsörjningsstrategin är presenterade under avsnitt 1.4 Effektmål. Då kompetensförsörjningsområdet tangerar arbetsmiljö, lönebildning och likabehandling behöver aktiviteter och uppföljning synkroniseras.

1.2 Nulägesanalys

Källor: Kulturnämndens budget 2022; verksamhetsplaner; Löneanalys efter 2021 års löneöversyn, inför 2022 års löneöversyn; Kulturförvaltningens plan för lika rättigheter och möjligheter; workshop HR-avdelningen 2021; statistik genom Nekksus, Visma Recruit och SCB.

1.2.1 Bemanning, medarbetare

Förvaltningen har cirka 800 medarbetare, motsvarande cirka 650 årsarbetare omräknat i heltidstjänster. Könsfördelningen bland medarbetarna är 70 procent kvinnor och 30 procent män. Majoriteten är 35 år eller äldre. Andelen arbetad tid utförd av timavlönade uppgår till cirka 6 procent och beror på verksamheternas ojämna bemannings- och kompetensbehov. Verksamheterna leds ett 50-tal chefer. Förvaltningens medarbetare speglar befolkningsstrukturen i Göteborgs stad i låg grad då 16,2 % av förvaltningens medarbetare har utländsk bakgrund jämfört med 34,9 % i Göteborgs Stad.

1.2.2 Yrkesgrupper och utbildningsbakgrund

Inom förvaltningen finns totalt ett 80-tal befattningar, vilket innebär att arbetsplatserna i hög grad består av specialistbefattningar. De största

yrkeskategorierna är bibliotekarier, biblioteksassistenter, intendent, tekniker och pedagoger. En del medarbetare har unika befattningar och kompetenser som ej finns inom någon annan förvaltning Göteborgs Stad såsom konservatorer, instrumenttekniker och marinbiologer. Generellt sett har förvaltningens medarbetare en hög yrkeskompetens. Drygt två tredjedelar av de anställda har en högskoleutbildning som krävs för arbetet.

1.2.3 Arbetsmarknad

1.2.3.1 Rekryteringar

En analys av förvaltningens rekryteringar visar att förvaltningen generellt har ett bra underlag av behöriga kandidater till förvaltningens tjänster. Det föreligger dock vissa utmaningar, framför allt inom biblioteksorganisationen, som fortlöpande redovisas i denna strategi.

Förvaltningen har i snitt ett stort antal sökande per tjänst. Det stora antalet sökande kan förklaras utifrån att förvaltningen är en attraktiv och unik arbetsgivare i regionen och konkurrerar således inte om arbetskraften med andra arbetsgivare i samma grad.

År	Antal utannonserade tjänster	Sökande per tjänst i snitt
2021	64	64
2020	63	71
2019	73	54
2018	85	37

En jämställdhetsanalys av rekryteringsprocessen visar att det söker färre män än kvinnor till förvaltningens utannonserade tjänster. År 2021 var andelen sökande 31 % män, 68 % kvinnor och 1 % som definierar sig som annat och förvaltningen når därmed inte upp till ett jämställt ansökningsunderlag. Samtidigt visar analysen att förvaltningen följer Göteborgs Stads normkritiska rekryteringsprocess, vilken minskar risken för diskriminering och särbehandling.

1.2.3.2 Konkurrenskraftiga löner

Förvaltningen har i flera år vidtagit aktiva åtgärder och gjort satsningar för att positivt förändra förvaltningens lönebild. Trots detta förekommer ett löneläge inom vissa befattningsgrupper som inte matchar marknadslöneläget. I rekryteringssituationer upplever förvaltningen svårigheter att matcha löneläget för de som söker tjänsterna. Sökande till tjänster väljer att lämna rekryteringsprocesser för att lönenivåerna skiljer sig orimligt mycket mellan förvaltningen och andra arbetsgivare. Detta uppstår även i relation till medarbetare som byter tjänst och kommer till kulturförvaltningen från övriga förvaltningar i staden. Lönenivåer för dessa medarbetare har vid olika tillfällen visat sig överstiga till och med förvaltningens chefslöner och är svåra att matcha.

1.2.3.3 Personalomsättning

Generationsväxling kopplat till pensionsavgångar sker generellt i hanterbart tempo och innebär inte några större risker för verksamhetens kompetensförsörjning.

Antalet medarbetare som har avslutat sin anställning på kulturförvaltningen, mellan 2018–2021 redovisas i tabellen nedan. Observera att intern rörlighet och frånvaro som tjänstledighet för att prova annat arbete och tjänstledighet för studier inte redovisas i statistiken.

År	Medarbetare totalt	Avgångar totalt	Avgångar Bibliotek och kulturhus*	Avgångar Museer och Konsthall	Avgångar Kultur och samhällsutveckling, Stab	Avgångar verksamhetsstöd
2021	800	79	34	7	3	4
2020	800	25	20	4	1	1
2019	800	37	28	6	3	3
2018	500	47	26	18	3	2

Avgång på egen begäran och vid ålderspension år 2018–2021

** Varav avgångar sektor Fri konst och kultur 2018 (9) och 2019 (2)*

Som synes finns den högsta personalomsättningen inom biblioteksorganisationen vilket beror på att flertalet av förvaltningens anställda ingår i denna verksamhet. I verksamhetsplan för bibliotek 2020 framgår att rekryteringssituationen på biblioteken i Göteborg de senaste åren har försvårats dels av ett stort behov av ersättningsrekryteringar, ca 100 under 2019, dels för att yrkesgrupperna har en attraktivitet på den öppna arbetsmarknaden. Rekryteringsunderlaget för bibliotekarier är till viss del bristfälligt med få sökande med erfarenhet och det medför även att det uppstår en konkurrenssituation inom avdelningen om samma kandidater som har eftertraktad kompetens.

Museiorganisationen har en låg personalomsättning över tid men står inför flera utvecklingsprojekt de närmaste åren: flytt av samlingar till nya magasin, om- och tillbyggnad av Sjöfartsmuseet Akvariet och Göteborgs Konstmuseum samt omlokalisering av Göteborgs Konsthall. Utvecklingsprojekten kommer att kräva kompetens i form av både nyrekryteringar och kompetensutveckling av befintliga medarbetare.

Avdelningen Kultur och samhälle, Stab samt förvaltningsövergripande stödfunktioner har liksom Museer och Konsthall också en låg personalomsättning och står inte inför någon större mängd rekryteringar de kommande åren.

1.2.3.4 Svårrekryterade kompetenser

Förvaltningen har över tid haft goda rekryteringsmöjligheter. Dock identifieras ett antal befattningar som kompetenskritiska i samband med avgångar:

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

Förvaltningen har ett flertal befattningar med specialistkompetens som är unika inom Göteborgs Stad. Framförallt handlar det om vissa intendent-, antikvarie-, konservator-, producent-, tekniker- och projektledartjänster. Avgångarna är relativt få så det har hittills inte varit en utmaning för förvaltningen att hantera dessa avgångar men det finns en risk att kunskap går förlorad och ej kan ersättas. Det kan också finnas risk att förvaltningen inte lyckas attrahera och rekrytera rätt kompetens då på grund av förvaltningens löneläge. Ytterligare en risk kan vara att specialistfunktioner avslutar sin tjänst nära i tid efter varandra, vilket ställer krav på att förvaltningen arbetar systematiskt med

kompetensspridning och kompetensöverföring. Förvaltningen saknar ekonomiska förutsättningar för en planerad kompetensöverföring i form av exempelvis ”bredvidgång” då en medarbetare lämnar sin tjänst i förvaltningen.

Behov av kompetenser inom fastighetsfrågor har ökat i förvaltningen de senaste åren, utifrån att förvaltningen har tagit över ansvaret för samtliga biblioteks- och kulturhuslokaler. De få kompetenser som har funnits i organisationen har halverats på grund av avgångar till andra arbetsgivare. Arbetsmarknaden inom kompetensområdet präglas dessutom av en hög konkurrens vilket uppmärksammas i samband med rekrytering inom fastighetsområdet.

Förvaltningen har också identifierat utmaningar i rekrytering av planeringsledare, utvecklingsledare, kontrollers och projektledare. Förvaltningens behov av dessa kompetenser har ökat de senaste åren till följd av förändrade verksamhetsbehov, men också för att kunna möta Göteborgs Stads organisationsstruktur.

1.2.4 Kompetenskritiska områden

1.2.4.1 Digitalisering

Förvaltningens verksamheter behöver allt mer ta till sig digital teknik för att kunna erbjuda besökare en intressant och angelägen upplevelse. Undersökningar som gjorts tyder på att kompetens inom digitalteknik och digitala medier är delvis något som saknas i förvaltningen. Kultur/bibliotek/museiinstitutioner har upplevt en förändring i brukarnas förväntningar och vanor. Som exempel kan nämnas bibliotekens och museernas brukare delvis förändrade medievanor där brukare allt mer tar till sig av medier digitalt, och informationssökning kan göras effektivt hemma. Det finns också ett ökat behov av digitalisering inom museer, bland annat för en ökad digital publik tillgänglighet och delaktighet. Samtidigt har pandemin covid-19 drivit på digitaliseringen och medfört ett förändrat konsumtionsmönster hos medborgarna. Kraven på digital- och IT-kompetens hos medarbetarna ökar i takt med att förvaltningen använder sig av fler digitala arenor och verktyg, samtidigt som brukarnas användning av digitala arenor samt behov av stöd, vägledning och inspiration kring IT ständigt ökar. Omvärldens utveckling ställer krav på verksamhetsutveckling och tillförande av nya kompetenser som inte har funnits i förvaltningen tidigare. Sådana befattningar kan vara till exempel mediepedagoger, systemutvecklare och IT-utvecklare.

1.2.4.2 Social kompetens och bemötande av mångfald

Föra att upplevas som attraktiva och angelägna för fler grupper behöver verksamheterna kunna bemöta och interagera med verksamhetens besökare. Det kan exempelvis handla om att bli än mer serviceinriktad, inkännande och att ha god förmåga att lyssna in och interagera med besökare med olika bakgrund. Samtidigt visar medarbetarenkäten över tid lägre resultat i jämförelse med staden i frågor om upplevda kränkningar och trakasserier internt inom förvaltningen. Att utveckla social kompetens är därmed angeläget utifrån både ett brukarperspektiv (service och bemötande) men också internt mellan chefer och medarbetare i förvaltningen (samarbetsförmåga och medarbetarskap). Att rusta förvaltningen i frågor om social kompetens och bemötande behöver ske i två spår, dels som förvaltningsintern kulturutveckling och utveckling av redan befintlig personal, dels i samband med rekrytering. Bilden av förvaltningen som arbetsgivare behöver tydligt spegla kraven och förväntningar på social

kompetens. I samband med rekrytering bör sociala kompetenser så som samarbetsförmåga och serviceförmåga tas i beaktande.

1.2.4.3 Breddad rekrytering

Kulturen ska vara relevant och tillgänglig för alla. Som tidigare nämnt utgör majoriteten av förvaltningens anställda av kvinnor i 35–65 årsåldern. Förvaltningens relativt låga personalomsättning (exkl. biblioteksorganisationen) i kombination med att höga krav ställs i samband med rekrytering till förvaltningens tjänster kan innebära att värdefull kompetens går förlorad.

Att skapa förutsättningar för arbete är ett centralt fokusområde för stadens satsning på en Jämlik stad. Att komma i arbete är avgörande inte bara för den enskilde utan även för familjens livsvillkor och för hela samhället (Göteborg Stads program för en Jämlik stad). Frågan om en breddad rekryteringsbas är dessutom en framtidsfaktor för framtida kompetensförsörjning. Genom att strukturera upp arbetet med sysselsättning kan förvaltningen tillföra kompetens utifrån ett bredare underlag av kompetenser och erfarenheter och bli relevant för fler besökare men också som arbetsgivare.

1.3 Kompetensförsörjningsprocess

Med en strategisk kompetensförsörjningsprocess kan kulturförvaltningen fortlöpande och långsiktigt säkerställa att förvaltningen har rätt kompetens för att nå förvaltningens mål och tillgodose brukarnas behov. Grunderna i den strategiska kompetensförsörjningen för förvaltningen utgår från ARUBA-modellen. Förvaltningen kommer också att arbeta utifrån den arbetsmetod som togs fram under utvecklingsarbetet med tema kompetens som genomfördes hösten 2021.

1.3.1 Utvecklingsarbete tema kompetens

Förvaltningens målsättning är att etablera ett systematiskt och långsiktigt arbetssätt med kompetensförsörjning som ett verktyg i att säkerställa kompetens och uppnå verksamhetskontinuitet. Förvaltningen har för avsikt att arbeta fram en arbetsmetod som kan tillämpas i olika verksamhetsdelar, som stöd i kompetensförsörjningsarbetet.

1.3.1.1 Arbetsmetod

Arbetsmetoden går ut på att arbeta med kompetensförsörjning systematiskt, långsiktigt och utifrån ett helhetsperspektiv. Fokus i metoden är att arbeta utifrån grupp- och organisationsnivå för att nå en förflyttning från individnivå och enstaka bemanningsbehov. Arbetsmetoden består av följande steg:

- Nulägesanalys av befintliga kompetenser.
- Analys av framtidsbehov genom identifiering av verksamhetsutveckling och kompetensbehov 3–5 år fram i tid för att kunna säkerställa framtida verksamhet.
- Genom gapanalys konstatera glappet mellan nuvarande kompetensbestånd och framtida behov.
- Analys av möjliga lösningar för att överbrygga kompetensgapen, tex genom rekrytering av nya kompetenser, kompetensutveckling av

befintliga, omställning av kompetens, kompetensspridning, uppgiftsspridning, mm.

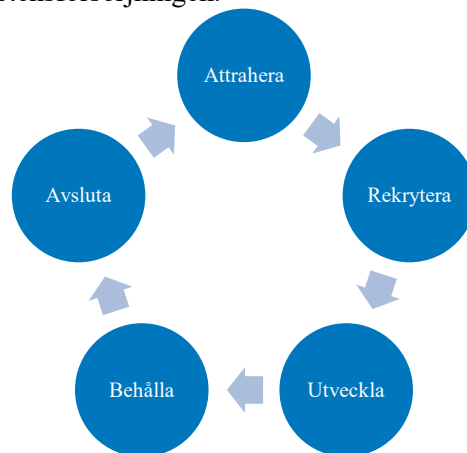
- Utifrån analys arbeta fram en handlingsplan för att säkerställa framtida kompetensbehov.

1.3.1.2 Tidplan för utvecklingsarbetet

Under år 2021 har arbetsmetoden testats och utvecklats genom en pilotgrupp inom ett verksamhetsområde för att analysera kompetens inom yrkesgruppen bibliotekarie. Under 2022 kommer utvecklingsarbetet att fortsätta inom olika verksamhetsdelar i förvaltningen för att därigenom anpassa metoden och förankra processen och metoden ur ett processledarperspektiv. HR-avdelningen har kompetensutvecklats i metoden och kommer att stödja verksamheterna i det fortsatta arbetet. En utvärdering av metoden kommer att genomföras under våren 2023 av HR-avdelningen.

1.3.2 ARUBA-modellen

Kompetensförsörjningsprocessen består av de olika delarna attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avsluta personal, dvs hela kompetensförsörjningscykeln. Förvaltningen har även valt att hantera chefsförsörjning som en egen del i den strategiska kompetensförsörjningen.



1.3.3 Attrahera och rekrytera

1.3.3.1 Attraktiv arbetsgivare

Kulturförvaltningens arbetsgivarvarumärke, att vi syns och upplevs som en attraktiv arbetsgivare, är viktigt för den långsiktiga kompetensförsörjningen. Förvaltningens största attraktionskraft är verksamhetens innehåll och förvaltningen strävar efter att erbjuda en stimulerande och god arbetsmiljö samt karriär- och kompetensutvecklingsmöjligheter. Attraktiva arbetsplatser bidrar till verksamhetens kvalitet och därmed nytta och mervärde för göteborgarna. Förutsättningar för arbetsplatsens attraktivitet är exempelvis ett tydligt och tryggt ledarskap samt hållbara organisatoriska förutsättningar. Tydliga roller och ansvar, öppenhet och transparens, personlig- och verksamhetsutveckling samt kontinuerliga förbättringar är nödvändiga för att höja förvaltningens attraktivitet.

1.3.3.2 Rekrytering och Employer Branding

En av utmaningarna inom förvaltningen är att bredda rekryteringsunderlaget så att fler målgrupper med olika bakgrund söker sig till förvaltningens tjänster. En strategi för att fler målgrupper ska lockas till förvaltningen är att synas på mässor, samarbeta med utbildningsanordnare och arbetsmarknadsaktörer samt erbjuda praktikplatser och möjligheter för studenter att utföra skolarbeten. Genom samarbete med utbildningsanordnare och arbetsmarknadspolitiska åtgärder kan det bidra till att förvaltningen breddar sin rekryteringsbas och tillför efterfrågad kompetens, samtidigt som instegsmöjligheter på arbetsmarknaden och självförsörjning ökar.

Förvaltningen fortsätter att bidra till Jämlik Stad utifrån att varje avdelning ska erbjuda platser inom arbetsmarknadspolitiska åtgärder, arbetsträning eller praktik, riktade mot unga, utrikes födda och personer med funktionsvariationer. Ytterligare en del i arbetet är att fortsatt analysera annonsering utifrån ett jämlikt perspektiv för att se hur förvaltningen ska arbeta vidare framåt. Förvaltningen ska i linje med Göteborgs Stad fortsätta med att förtydliga och tillämpa en icke-diskriminerande och normkritisk rekryteringsprocess.

Genom att kommunicera den nytta vi gör för dem vi är till för förstärker vi arbetsgivarvarumärket. Göteborgs Stads gemensamma arbetsgivarvarumärke ska därför genomsyra förvaltningens rekryteringar genom nyttjande av stadens verktygslåda för Employer Branding i samband med rekryteringar. För att öka spridningen av lediga tjänster ska riktade annonser i digitala kanaler användas vid behov så som LinkedIn, Facebook, mm. Kanalerna ska utvärderas för att säkerställa att de riktas rätt.

1.3.3.3 Konkurrenskraftiga löner

Förvaltningen har i flera år vidtagit aktiva åtgärder och gjort satsningar för att positivt förändra förvaltningens lönebild. Trots detta förekommer ett löneläge inom vissa befattningsgrupper som inte matchar marknadslöneläget. För att förvaltningen ska kunna leva upp till den politiska målbilden är det viktigt att fortsätta arbetet med differentierade löner och en fortsatt översyn av lönenivåer, både vid nylönesättningar och satsningar för berörda grupper (Löneanalys 2021).

Aktivitet	Syfte	Tidsplan	Ansvar	Kostnad
Ta fram årshjul för att marknadsföra förvaltningen som en attraktiv arbetsgivare genom mässor (exp. Spira), BHS, mm.	Öka bilden av att vara en attraktiv arbetsgivare för fler målgrupper.	2022, därefter årligen	HR	Inom ram
Använda stadens verktygslåda för Employer Branding samt använda och utvärdera digitala kommunikationskanaler i rekryteringar.	Stärka arbetsgivarvarumärket. Öka digital synlighet genom att använda rätt marknadsföringskanaler.	2022, därefter löpande	HR & Kommunikation	Inom ram
Erbjuda praktikplatser för studenter	Visa upp kulturförvaltningen som potentiell arbetsgivare	Löpande	Respektive avdelning/verksamhet	Inom ram

Initiera samarbete med t ex Arbetsförmedlingen för att tillvarata kompetens.	Öka tillgång på efterfrågad kompetens	Löpande	Förvaltningen	Inom ram
Öka kunskap om kompetensbaserad rekrytering hos chefer, introducera nya chefer i processen.	Säkerställa att chefer har den kompetens de behöver vid rekrytering.	Löpande	HR	Inom ram
Genomföra översyn av lönenivåer för att nå konkurrenskraftiga och jämställda löner.	Vara en attraktiv arbetsgivare	Årligen	HR & chefer	Inom ram

1.3.4 Utveckla och behålla

1.3.4.1 Organisationskultur, styrning och ledning

Kulturförvaltningen ska fortsätta arbetet med utveckling av ledarskap och medledarskap, vilket ska gynna verksamhetsutveckling, skapa delaktigt inflytande samt förbättra intern arbetsmiljö, samarbete samt kommunikation- och feedbackkultur. Under hösten 2020 har kulturförvaltningen följt upp utbildningsinsatser och det nya arbetssättet för att kunna utveckla resultatet. För att kunna uppnå framtida mål kommer förvaltningen att fortsätta genomföra förvaltningsövergripande utbildningsinsatser samt att förstärka, definiera och implementera begreppen ”medarbetarskap”, ”ledarskap” och ”medledarskap” på arbetsplatsträffar.

Kulturförvaltningen arbetar aktivt med att skapa förutsättningar för ett kontinuerligt lärande för och mellan arbetsgrupper. Arbetet kommer att återupptas och integreras i implementeringen av omorganisationen genom att identifiera grupper och arbetsprocesser och dess behov av samarbete över gränserna. Kulturförvaltningen kommer att tydliggöra arbetsgruppernas roll, mandat och ansvar samt uppdrag genom forumbeskrivningar (Plan för lika rättigheter och möjligheter).

1.3.4.2 Arbetsmiljö och hälsa

För att skapa ett hållbart arbetsliv ska förvaltningen fokusera på det som främjar alla medarbetares hälsa på arbetsplatsen, utan att för den skull tappa det mer traditionella arbetsmiljöarbetets fokus på riskfaktorer. Hälsa på arbetsplatsen främjas genom till exempel ett gott ledarskap, att medarbetare ges inflytande över sitt arbete, att kommunikationen är god och att arbetsplatsen är fri från alla former av kränkningar och diskriminering. Arbetet för en hälsofrämjande arbetsmiljö går också i samklang med arbetet för kvalitet i verksamheten.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet med delaktighet från medarbetarna är grunden för att både främja hälsa och förebygga ohälsa (Göteborgs Stads program för attraktiv arbetsgivare).

Förvaltningens systematiska arbetsmiljöarbete beskrivs i Plan för det systematiska arbetsmiljö- och hälsoarbetet.

1.3.4.3 Onboarding

Onboarding är en viktig process för att skapa en attraktiv kandidatupplevelse i samband med nyanställning. En bra introduktion ger medarbetare och chefer i kulturförvaltningen förutsättningar att snabbt komma in i- och trivas på arbetet. Introduktionen är ett gemensamt ansvar och ska innehålla stadenövergripande, förvaltningsspecifik och arbetsplatspecifik information. På kulturförvaltningen ska det finnas ett strukturerat arbetssätt för introduktion av nyanställda medarbetare för att säkerställa att introduktionen innehåller viktig och relevant information inför start av anställningen. Genom uppföljning och analys av introduktion för nyanställda kan förvaltningen utveckla processen och därmed öka förutsättningar för att nyanställda snabbare kommer in i arbetet samtidigt som den nyanställde får en god uppfattning av kulturförvaltningen som arbetsgivare.

1.3.4.4 Utveckling av medarbetare

Förvaltningen arbetar utifrån vattenfallsmetoden för utveckling av medarbetare, vilket innebär att det finns en röd tråd i kompetensutvecklingsinsatser för utveckling av ledningsgrupper, chefer och medarbetare. Medarbetare och chefer ska ges rätt förutsättningar och verktyg så att kompetenser, arbetsinsats och engagemang tas till vara. Medarbetare i förvaltningen ska ges förutsättningar att klara av dagens arbetsuppgifter och samtidigt ställa om utifrån förändrade behov i verksamheten. Som tidigare nämnt har till exempel den digitala utvecklingen i samhället identifierats som ett kompetenskritiskt område i förvaltningen. Behov av kompetensutvecklingsinsatser ska identifieras övergripande i verksamhetsplanering och individuellt i utvecklingssamtal mellan medarbetare och chef. Kompetensutvecklingsinsatser behövs både kopplat till verksamhet och medarbetares yrkesroll, men också kopplat till medarbetarskap och socialt samspel på arbetsplatsen.

1.3.4.5 Karriärvägar

Det ska vara tydligt för kulturförvaltningens medarbetare vilka möjliga karriärvägar som finns inom förvaltningen och i Göteborgs Stad. Intern rörlighet är ett sätt för förvaltningen att sprida och stärka verksamhets- och yrkesmässiga idéer och kompetenser inom organisationen. Karriärvägar ska systematiseras, tydliggöras och kommuniceras inom förvaltningen kopplat till kompetensförsörjningsbehovet på såväl kort som lång sikt. Detta görs mellan chef och medarbetare genom utvecklingssamtal. Medarbetare som har potential att axla ett chefsuppdrag inom förvaltningen ska identifieras och uppmuntras att söka till programmet morgondagens chef.

Aktivitet	Syfte	Tidsplan	Ansvar	Kostnad
Utvärdera introduktionsprocesser i samband med uppföljning av SAM	Helhetsbild och systematisering.	Årligen	Samverkansgruppen	Inom ram
Utveckla introduktionsprocess för medarbetare och chefer i samband med att Stadens digitala plattform för introduktion lanseras hösten 2022.	Ge medarbetare och chefer goda förutsättningar att komma in i sitt arbete.	2022	HR och chefer	Inom ram

Implementera dokumentet "Karriärvägar i kulturförvaltningen och Göteborgs Stad" som kan användas i utvecklingssamtal mellan medarbetare och chef.	Vidareutveckla medarbetare och möjliggöra kompetensspridning i förvaltningen	2022, därefter löpande	HR/chefer	Inom ram
Erbjuda möjligheten att genomgå programmet "Morgondagens chef" för medarbetare.	Identifiera och utveckla medarbetare som har potential att bli chef	Löpande	HR/chefer	Inom ram
Identifiera behov av- och planera kompetensutvecklingsinsatser övergripande i verksamhetsplanering men också individuellt i medarbetarsamtalet.	Utveckla medarbetare och initiera kompetensutveckling med utgångspunkt i att nå verksamhetens mål.	Löpande	Chefer	Inom ram
Skapa förutsättningar för ett kontinuerligt lärande för- och mellan arbetsgrupper, t ex genom avdelningsdagar, identifiera forum över gränser mm., se också dokumentet "Karriärvägar i kulturförvaltningen och Göteborgs Stad".	Utveckla medarbetare och initiera kompetensutveckling med utgångspunkt i att nå verksamhetens mål.	Löpande	Chefer	Inom ram
Fortsatt implementering av ny organisation, utveckling av ledarskap och medarbetarskap.	Öka förutsättningar för att utveckla ledarskap, medarbetarskap för att nå verksamhetens mål.	2022	FLG/AC/HR	Inom ram

1.3.5 Avsluta

När en medarbetare avslutar sin anställning är det viktigt att göra en bra avslutning för att medarbetaren ska känna sig välkommen tillbaka. Medarbetare som avslutar sin tjänst är också ambassadörer för kulturförvaltningen som arbetsgivare. För att kunna utveckla arbetet med kompetensförsörjning behöver förvaltningen som arbetsgivare ta reda på varför en medarbetare väljer att avsluta sin anställning. Då förvaltningen har flera specialistkompetenser är det extra viktigt att kompetens överförs till befintliga eller nya medarbetare. Genom att arbeta strukturerat i samband med avgångar bidrar det till ökade möjligheter för kontinuitet i verksamheten i samband med kompetensöverföring och introduktion.

Aktivitet	Syfte	Tidsplan	Ansvarig	Kostnad
Samtliga medarbetare med minst ett års sammanhängande	Fånga upp utvecklingsområden i kompetensförsörjning	2022, därefter löpande	Närmaste chef,	Inom ram

anställningstid erbjuds avgångssamtal/avgångsenkät. Sammanställs årligen förvaltningsövergripande.			Sammanställs av HR	
Systematiskt arbeta med kompetensöverföring i samband med att medarbetare med kritisk kompetens slutar. Ex genom mentor/fadderskap, om ekonomiskt möjligt säkerställa överlappning vid avgång/rekrytering.	Säkerställa att kritisk kompetens inte försvinner i samband med att medarbetare slutar.	Löpande	Närmaste chef	Inom ram

1.3.6 Chefsförsörjning

En del i chefsförsörjningen är, som tidigare nämnt, att marknadsföra tydliga karriärvägar för medarbetare som önskar ta ett nästa steg i karriären samt identifiera och stödja medarbetare som har potential att ta ett större ansvar. För att vara en attraktiv arbetsgivare för chefer krävs dessutom goda organisatoriska förutsättningar för att utöva ett gott chefskap, kompetensutveckling och professionellt stöd för chefer.

Ändrade förutsättningar och behov i samhället och Göteborgs Stads pågående expansion har medfört att kulturnämndens ansvar har förändrats. Uppdraget att bidra i samhälls- och stadsutveckling har ökat liksom kraven på förvaltningens förmåga att ställa om i förhållande till omvärldens behov. Detta ställer höga krav på förvaltningens chefer och påverkar chefers arbetsbelastning och möjlighet till återhämtning. Som tidigare nämnt är chefsrollen i förvaltningen komplex vilket kan medföra utmaningar i samband med avgångar och nyrekryteringar.

För att förbättra chefernas förutsättningar och möjligheter att bedriva ett kommunikativt, jämställt, jämlikt och mångfaldsfokuserat ledarskap kommer kulturförvaltningen fortsätta arbeta med chefsutveckling inom ramen av bland annat chefsforum.

Aktivitet	Syfte	Tidsplan	Ansvarig	Kostnad
Fortsatt implementering av ny organisation, utveckling av ledarskap och medarbetarskap.	Öka förutsättningar för att utveckla ledarskap, medarbetarskap för att nå verksamhetens mål.	2022	FLG/AC/HR	Inom ram
Erbjuda kompetensutveckling från stödfunktioner med ett verksamhetsnära arbetssätt och externt chefsstöd vid behov.	Genom chefsforum, FHV, konsulter, mm.	Löpande	Stödfunktioner	Inom ram

Uppstart av ledarakademi för kompetensutveckling av chefer	Genom chefsforum	2022	HR	Inom ram
--	------------------	------	----	----------

1.4 Effektmål

Förvaltningen följer de effektmål som är definierade i Göteborgs stads program för attraktiv arbetsgivare. Av de målvärden som har valts är flera hämtade från medarbetarenkäten. Alla målvärden ska nås på en övergripande nivå för Göteborgs Stad, men riktningen gäller för samtliga förvaltningar och bolag.

Uppföljning	Värde 2020	Målvärde december 2023
Hållbart medarbetarengagemang (HME)	Förvaltningen	Index för HME för staden ska vara:
Medarbetare	72	Minst 80 för medarbetare
Chefer	70	Minst 83 för chefer
Frisknärvaro	39,7 %	Frisknärvaron ska vara minst 40 %
Sjukfrånvaro	6,6 %	Sjukfrånvaron får inte överstiga 7 %
Attraktiv arbetsgivare		Index för attraktiv arbetsgivare för staden ska vara:
Medarbetare	57	Minst 70 för medarbetare
Chefer	64	Minst 78 för chefer
Utsatthet för kränkande särbehandling/mobbing i arbetet		Ska minska för staden
Av kollega	8	Nolltolerans mot kränkande
Av chef	5	särbehandling/mobbing i arbetet gäller i staden.
Av brukare/kund	13	

Samlad riskbild och intern kontrollplan 2023: uppföljning av åtgärder och kontrollaktiviteter

Inledning

I samband med framtagandet av verksamhetsplan ska riskhanteringen för olika riskområden sammanställas i en samlad riskbild för nämndens verksamhetsområde. Syftet med den samlade riskbilden är att ge en bild över verksamhetens mest väsentliga risker utifrån nämndens perspektiv. Den samlade riskbilden ska även innehålla åtgärder för att hantera riskerna.

Utifrån den samlade riskbilden ska en plan för intern kontroll upprättas. Planen ska innehålla de områden och processer som särskilt ska granskas under kommande verksamhetsår, för att verifiera att redan införda åtgärder har fått avsedd effekt. Syftet är ta reda på om den interna kontrollen fungerar på ett tillfredsställande sätt, utvärdera befintliga åtgärder och vid behov komma med förbättringsförslag.

Kulturnämnden fastställde samlad riskbild och plan för intern kontroll 2023 vid sammanträdet i februari 2023.

I kulturnämndens beslutade tid- och arbetsplan 2023 anges att uppföljning av samlad riskbild och plan för intern kontroll ska ske i samband med delårsrapport augusti 2023. I denna rapport redovisar kulturförvaltningen därför resultatet av uppföljningen av åtgärderna i samlad riskbild och kontrollaktiviteterna i planen för intern kontroll. Uppföljningen avser perioden januari till och med augusti 2023.

Kulturnämndens beslut om samlad riskbild i februari 2023 redovisar inte åtgärder till riskerna. Orsaken var att förvaltningen gjorde ett rent förbiseendefel i handlingen. Förvaltningen redovisar i denna rapport både åtgärderna och uppföljningen av åtgärderna.

Uppföljningen av åtgärderna och kontrollaktiviteterna är ett underlag för att värdera risker inför kommande verksamhetsår. Samtidigt kommer förvaltningen att ta ställning till om åtgärderna och kontrollaktiviteterna behöver kvarstå eller inte.

Slutlig uppföljning och rapportering till nämnden sker i samband med årsrapport 2023.


Sammanfattning



Uppföljningen visar att tio åtgärder i samlad riskbild pågår och att tre åtgärder har avslutats under perioden. Det finns inga väsentliga avvikelser mot planeringen i de pågående åtgärderna. För flera av riskerna bedömer förvaltningen att arbetet med åtgärder behöva fortgå kontinuerligt. Det gäller exempelvis risken för att kulturnämnden inte kan följa rekommenderade, eller upprätthålla enhetliga, ersättningsnivåer vid anlitande av konstnärer; risken för urholkning av kulturstöden över tid; och risken för omfattande brand.

Uppföljningen visar att en kontrollaktivitet i planen för intern kontroll har avslutats under perioden och att en kontrollaktivitet inte har påbörjats. Det senare förklaras av att förvaltningen väntar in implementeringen av ett nytt stadengemensamt systemstöd. Övriga kontrollaktiviteter pågår utan väsentliga avvikelser mot planeringen.


Förvaltningen bedömer att åtgärderna och kontrollaktiviteterna är effektiva för att hantera riskerna.

Samlad riskbild: uppföljning av åtgärder

Risk	Beskrivning	Åtgärd	Uppföljning
<p>Risk för att kulturnämnden inte kan följa rekommenderade, eller upprätthålla enhetliga, ersättningsnivåer vid anlitande av konstnärer</p>	<p>Riskbeskrivning</p> <p>Kulturnämnden har inte ekonomiska möjligheter att följa till exempel MU-avtalet vilket medför att nämnden inte fullt ut kan bidra till målet om att skapa hållbara villkor för konsten och konstnärerna.</p> <p>Konsekvensbeskrivning</p> <p>Att inte betala ut rekommenderade ersättningsnivåer skadar trovärdigheten för nämndens verksamheter. Kan påverka val av utbud och kvalitet. De konstnärer som nämndens verksamheter anlitar ges sämre möjligheter att livnära sig på sin konst.</p> <p>Existerande kontrollaktiviteter</p> <p>Implementering av upprättad policy och regler för arvodering och ersättningsnivåer vid anlitande av konstnärer i nämndens verksamheter.</p> <p>Uppföljning av nollmätning av ersättningar (Göteborgs museer och konsthall).</p> <p>Implementering av kompletterande riktlinje till ovan nämnda policy och regler (Göteborgs museer och konsthall).</p>	<p> Pågående</p> <p>Prioritering av ersättningsnivåer</p> <p>Kulturnämnden har tidigare nominerat om utökat kommunbidrag för att såväl hålla upp antalet kontrakterade konstnärer och betala ersättningar enligt de nationella riktlinjerna. Några extra medel för ändamålet har inte tillskjutits. Kulturnämnden prioriterar då att vara en god uppdragsgivare och så långt det är möjligt betala ersättningar enligt riktlinjerna även om det innebär minskad tillgång till kultur.</p>	<p>Uppföljning av hållbara ersättningar sker årligen i avdelningen Göteborgs museer och konsthall. Förvaltningen bedömer att det kommer att finnas en avvikelse mellan utfall och målnivå i avdelningen. Målnivån i verksamhetsplan 2023 är att avvikelsen inte mer än -25 procent. Detta kommer att rapporteras till nämnden i årsrapport 2023.</p> <p>Uppföljning av hållbara ersättningar i avdelning stab, kultur och samhällsutveckling visar att avdelningen följer riktlinjen för hållbara ersättningar.</p> <p>Avdelningen Göteborgs bibliotek och kulturhus har under perioden fortsatt arbetet med att säkerställa kunskapen om och att implementera riktlinjerna för hållbara ersättningar. Uppföljningen visar att verksamheterna i stort efterlever riktlinjens intentioner. Under 2023 kommer frågan om hållbara ersättningar åter att aktualiseras i samband en översyn av kulturhusens och stadsbibliotekets programprocesser. Information om riktlinjen behöver fortsatt spridas till berörda medarbetare och chefer för att öka medvetenheten om hur ersättningsnivåerna ser ut i verksamheterna. Avdelningen behöver intensifiera arbetet med att följa upp avvikelsen mellan utfall och nationella riktlinjer. Avdelningens målvärde är att avvikelsen inte ska mer än -40 procent.</p>


Risk	Beskrivning	Åtgärd	Uppföljning
	När möjligt prioritera ersättningsnivåerna i budget.		
Risk för urholkning av kulturstöden över tid	<p>Riskbeskrivning Stödnivåerna från kulturnämnden följer inte kostnadsutvecklingen i övriga samhället och ökar ej heller i takt med att staden växer, vilket leder till att kulturstöden riskerar att urholkas över tid.</p> <p>Konsekvensbeskrivning Aktörernas ekonomi urholkas när stödnivåerna inte följer övrig kostnadsutveckling. Detta påverkar i sin tur förutsättningarna för aktörerna att få ihop finansieringen av sina verksamheter då den sammantagna medfinansieringen från andra finansiärer riskerar att påverkas negativt om nämndens stöd håller lägre nivå eller uteblir. Förutsättningarna för att leva och verka som kulturutövare i Göteborg minskar.</p> <p>Existerande kontrollaktiviteter Tillfälliga förstärkningar har gjorts under pandemin och kulturförvaltningen har även omfördelat överskott i andra delar av verksamheten till kulturstöden. Inga av dessa satsningar är dock långsiktiga.</p>	<p> Pågående</p> <p>Dialog om förutsättningarna för det fria kulturlivet Nivån på kulturstöden är en fråga för politisk prioritering i kommunfullmäktiges budget. Kulturnämnden påvisar fakta och behov av ett utökat kulturstöd för att säkra den kulturella infrastrukturen i Göteborg men har små möjligheter att öka nivån på kulturstödet utan tillkommande resurser från fullmäktige.</p>	<p>Förvaltningen har beskrivit förutsättningarna för det fria kulturlivet i bilaga till uppdraget om att ta fram en handlingsplan, vilket kulturnämnden förklarade för fullgjort i i juni 2023. Bilagan redovisar nuläge och samband gällande det fria kulturlivets finansiering. Förvaltningen för löpande dialog med aktörer i det fria kulturlivet om tillgängliga medel, i samband med varje ansökningsomgång om kulturstöd.</p> <p>Förvaltningen utvecklar också uppföljningen med fler nyckeltal för att kunna följa den ekonomiska utvecklingen över tid och på så sätt kunna bidra med mer analys och bättre kunskapsstöd i kommunikationen med olika parter. I Göteborgs Stads plan för kulturprogrammet 2023–2026 finns en insats som syftar till att se över stadens stöd till det fria kulturlivet och att identifiera brister. Insatsen utförs i samverkan med fler parter i staden.</p>
Risk för att kulturnämnden inte kan genomföra en om- och	<p>Riskbeskrivning Om- och tillbyggnad av Göteborgs konstmuseum har</p>	<p> Pågående</p> <p>Genomgång av</p>	Kulturförvaltningen har redovisat ett tjänsteutlåtande till kulturnämnden som besvarar kommunfullmäktiges uppdrag att kulturnämnden ska säkerställa att andelen av kapital- och driftskostnaden som idag



Risk	Beskrivning	Åtgärd	Uppföljning
<p>tillbyggnad av Göteborgs konstmuseum om kommunfullmäktiges uppdrag avseende egenfinansiering av tillkommande driftskostnader för om- och tillbyggnad av Göteborgs konstmuseum kvarstår</p>	<p>syftet att säkerställa arbetsmiljön för personal, säkerhet för konsten och tillgängligheten för publik. Kommunfullmäktige har fattat ett beslut om att genomföra investeringen, men formulerat ett uppdrag till kulturnämnden att säkerställa att andelen av kapital- och driftskostnaden som idag bekostas av kommunala skattemedel inte ökar. Kulturförvaltningen har i en första bedömning kommunicerat det finns starkt begränsade möjligheter att säkerställa ekonomin för ökade driftskostnader på egen hand.</p> <p>Konsekvensbeskrivning Ökade kostnader kommer vara faktiska. Om inte driftsfinansieringen kan lösas politiskt riskeras projektet att inte kunna genomföras.</p> <p>Existerande kontrollaktiviteter Plan för informations- och påverkansarbete 2023 är framtagen.</p>	<p>förutsättningarna för att kunna möta uppdraget</p> <p>Kulturförvaltningen gör en översyn av möjligheterna att möta uppdraget. En första återkoppling sker till kulturnämnden under hösten 2023.</p>	<p>bekostas av kommunala skattemedel inte ökar. Kulturförvaltningen bedömer att kulturnämnden inte kan utföra uppdraget men står fast vid tidigare bedömning att det är avgörande att en om- och tillbyggnad av Göteborgs konstmuseum genomförs och att medel till inhyrning från 2030 säkras till kulturnämnden. Kulturnämnden bordlade ärendet i augusti 2023.</p>
<p>Risk för att kulturnämnden inte erhåller ersättning för tillkommande projekt- och driftskostnader för arbete med nya magasin</p>	<p>Riskbeskrivning</p> <p>Förseningar och oro i omvärlden ger ökade kostnader för byggtreprenaden och för verksamhetsutvecklingen vilket resulterar i ökade driftskostnader för kulturnämnden, som inte ryms</p>	<p>✓ Avslutad</p> <p>Frågan lyfts i kulturnämndens verksamhetsnomineringar</p> <p>Frågan om finansiering av kulturnämndens projektkostnader för nya magasin lyfts löpande i</p>	<p>Kulturnämnden adresserade i sina verksamhetsnomineringar 2024–2026 tidsförskjutning i behoven av projektmedel i projektet Nya magasin (KN 2023-04-24 § 100). Förseningen berodde på att bygglovets hade överklagats. Bygglovets har nu vunnit laga kraft. Den totala kostnadsramen för projektet som helhet (65 miljoner kronor) bedöms i dagsläget inte vara förändrad, men medlen behöver disponeras över en längre tidsperiod. Om ytterligare tidsförskjutning i behoven av projektmedel uppstår, kommer det att adresseras i förvaltningens förslag till nästkommande års verksamhetsnominering.</p>


Risk	Beskrivning	Åtgärd	Uppföljning
	<p>inom det beslutade ramutrymmet.</p> <p>Konsekvensbeskrivning Ökade kostnader kommer vara faktiska. Så besparingar/ omprioriteringar inom avdelningen/förvaltningen för att möta dessa kostnader. Alternativt behöver ytterligare en ramökning beslutas av politiken, vilket bedöms som mindre sannolikt.</p> <p>Existerande kontrollaktiviteter Flera styrgrupper och interna forum är etablerade för löpande uppföljning. Introduktion av ny nämnd.</p>	<p>respektive års verksamhetsnomineringar.</p>	
<p>Risk för att kulturnämnden inte kan uppfylla åtaganden, eller möta efterfrågan, på konstgestaltning genom enprocentsregeln</p>	<p>Riskbeskrivning Den finansieringsmodell som kommunfullmäktige beslutat ska gälla har inte verkställts. Modellen är i sin tur nära kopplad till kulturnämndens möjlighet att få ersättning för sitt uppdrag där motsvarande hinder och tolkningar finns. Ytterligare svårigheter avser Göteborgs Stads upphandlingsorganisation, vilken omöjliggjort för kulturnämnden att fullgöra sitt uppdrag som inköpsansvarig och avtalspart.</p> <p>Konsekvensbeskrivning Kan medföra ett minskat</p>	<p> Pågående</p> <p>Förvaltningen analyserar konsekvenserna av (stadsledningskontorets förslag till) nytt styrdokument</p> <p>Kulturnämnden har inkommit med remissvar på stadsledningskontorets förslag och för en löpande dialog under arbetet med att revidera underlaget.</p>	<p>Stadsledningskontoret tagit fram förslag till Göteborgs Stads enprocentregel för konstgestaltning i samband med bygginvesteringar. Kulturförvaltningen avvaktar nu beslut om förslaget i kommunstyrelsen och kommunfullmäktige. Efter beslut behöver förvaltningen uppdatera sin analys och utarbeta förslag till styrdokument och hantering utifrån inriktningen i beslutet.</p>


Risk	Beskrivning	Åtgärd	Uppföljning
	<p>förtroende hos de byggande förvaltningarna och bolagen i staden. Intentionerna med stadens kulturplanering och stadens konstpolitiska mål inom kulturprogrammet kan inte uppfyllas.</p> <p>Existerande kontrollaktiviteter Det finns ett pågående uppdrag kring att förbättra processen kring enprocentsregeln hos stadsledningskontoret.</p>		
Risk för bristfällig efterlevnad av kulturnämndens principer och regler för delegationsbeslut och verkställighet	<p>Riskbeskrivning Revisionen anser inte att nämnden har en helt ändamålsenlig hantering av delegationsbeslut.</p> <p>Konsekvensbeskrivning Förtroendeskada. Skadestånd.</p> <p>Existerande kontrollaktiviteter Stickprov på avtal för kontroll att de följer delegationsordningen (kvarstår från intern kontrollplan 2021).</p>	<p>✓ Avslutad</p> <p>Översyn av delegationsordningen Kulturförvaltningen genomför en översyn av delegationsordningen under våren 2023. Syftet är att anpassa delegationsordningen till förändrade organisatoriska förutsättningar, skapa en mer lättarbetad struktur och större tydlighet.</p>	Kulturnämnden beslutade om förvaltningens förslag till ny delegationsordning i augusti 2023.
Risk för att kulturförvaltningen som en följd av den slimmade organisationen inte lever upp till staden-	<p>Riskbeskrivning Som en följd av förvaltningens slimmade organisation finns det en överhängande risk för att förvaltningen inte lever upp till intentionerna i staden-gemensamma styrdokument.</p>	<p>▶ Pågående</p> <p>Prioritering av planerande program och planer Kulturförvaltningen håller på att bereda ett ärende till</p>	Arbete pågår enligt plan. Enligt tidigare information skulle rapportering till kulturnämnden ske under kvartal 3 år 2023. I redovisningen av nämndens uppdrag om att ta fram en handlingsplan (KN 2023-06-19 § 144) konstaterade förvaltningen att ytterligare nedprioritering av genomförandet av program och planer är möjlig och kan vara aktuell för att säkra att verksamheten kan bedrivas inom befintliga ekonomiska ramar. Nämnden antecknade att beslut om inriktning för anpassning av

Risk	Beskrivning	Åtgärd	Uppföljning
gemensamma styrdokument	<p>Konsekvensbeskrivning Förvaltningen kan inte leva upp till, eller arbeta systematisk med, utveckling utifrån staden-gemensamma styrdokument vilket kan ge sämre måluppfyllelse på staden-övergripande nivå. Kan påverka relationerna till andra förvaltningar och nämnder negativt.</p> <p>Existerande kontrollaktiviteter Det finns ett pågående prioriteringsarbete inom kulturförvaltningen för att utifrån rådande situation prioritera de planer och program där nämndens verksamheter har störst möjlighet att påverka måluppfyllelsen positivt.</p>	kulturnämnden kring en prioritering av de planer och program där kulturnämnden bidrar mest till stadens samlade måluppfyllelse	verksamheten bör fattas senast vid sammanträdet i september 2023. Förvaltningen behöver därför vänta in nämndens inriktning innan rapportering av åtgärden kan ske till nämnden. Rapportering till kulturnämnden kan sannolikt ske under kvartal 4 år 2023.
Risk för bristande personsäkerhet	<p>Riskbeskrivning Risk för otillåten påverkan inklusive obehagliga bemötanden från besökare, hot och våld, samt brottsliga handlingar i förvaltningens lokaler samt annat som gör arbetsmiljön otrygg (såsom social oro). Risk för missnöje och minskad attraktivitet, som på sikt påverkar kompetensförsörjningen.</p> <p>Konsekvensbeskrivning Konsekvensen blir en försämrad arbetsmiljö, sämre säkerhet för medarbetare och</p>	<p>✓ Avslutad</p> <p>Framtagande av plan för arbete med arbetsmiljöfrågor kopplade till personsäkerhet under 2023</p>	Åtgärden är genomförd. En verksamhetsplan för arbete med arbetsmiljöfrågor kopplade till personsäkerhet under 2023 är framtagen. Verkställande av planen pågår, dock ser förvaltningen att vissa åtgärder kommer att vara försenade och fortsätter in på år 2024.


Risk	Beskrivning	Åtgärd	Uppföljning
	brukare och en verksamhet som inte kan leverera service fullt ut. I förlängningen kan det leda till svårigheter med kompetensförsörjningen.		
<p>Risk för att den höga arbetsbelastningen och de bristande möjligheterna till återhämtning för chefer, specialister och stödfunktioner leder till en ohållbar arbetsmiljö och risker för ohälsa</p>	<p>Riskbeskrivning</p> <p>Kulturförvaltningen saknar tillräcklig ekonomisk grundfinansiering för det uppdrag som förvaltningen har att hantera vilket leder till brister på möjligheter att prioritera ledning/styrning och stödfunktioner som är nödvändiga för verksamheten. Större förändringsprocesser, utvecklingsprojekt och omorganisation pågår parallellt. Chefernas arbetsmiljö är ansträngd och påverkar kvaliteten i chefernas åtagande i arbetsgivarrollen, som på sikt påverkar medarbetarnas arbetsmiljö.</p> <p>Fysisk arbetsmiljö kopplat till lokalfrågorna är bristfällig och lokalbrist föreligger i delar av förvaltningen och påverkar möjligheter till återhämtning.</p> <p>Konsekvensbeskrivning</p> <p>Risk för ohälsa, risk för avgångar och hot mot kompetensförsörjning, risk för verksamhetskontinuitet och utförande. Risker för brister i arbetet med att skapa en hållbar förvaltning.</p>	<p> Pågående</p> <p>Genomförande av handlingsplan</p> <p>Kulturnämnden har gett kulturförvaltningen i uppdrag att ta fram en handlingsplan för att anpassa verksamheten till rådande ekonomiska förutsättningar och pågående samhällsförändringar. Detta arbete kommer tillsammans med åtgärder som intern ledarakademi, tydliggörande av roller och ansvar samt prioriteringen av planer och program bidra till en bättre arbetsmiljö</p>	<p>Kulturnämnden adresserade behovet av kompensation för beräknade kostnadsökningar i verksamhetsnomineringarna (KN 2023-04-24 § 100). Kulturnämnden har sedan förklarat uppdraget till kulturförvaltningen att ta fram en handlingsplan för att anpassa nämndens verksamheter över tid i relation till samhällsutvecklingen och rådande ekonomiska förutsättningar för fullgjort (KN 2023-06-19 § 144). Kulturnämnden antecknade samtidigt att beslut om inriktning för anpassning av verksamheten bör fattas senast i september 2023. Förvaltningen inväntar nu nämndens inriktning. Förvaltningen arbetar samtidigt i den interna budgetprocessen inför 2024 med scenarier för kommunbidragets omfattning, för att ha goda planeringsförutsättningar och identifiera möjliga åtgärder om kostnadsökningarna inte kompenseras fullt ut. Detta arbete kommer att pågå fram och med december, då kulturnämnden fattar beslut om budget 2024. Dessutom har förvaltningen låtit göra en utredning av kulturnämndens lokalansvar samt dess krav på ekonomi och organisation i relation till dagens finansiering och personalresurser. Nämnden bordlade det senare ärendet i augusti 2023.</p>

Risk	Beskrivning	Åtgärd	Uppföljning
<p>Risk för att finansieringen av lokalbehoven enligt lokalbehovsplanen för folkbiblioteken inte är tillräcklig</p>	<p>Riskbeskrivning Förvaltningen har ingen finansieringsmodell för lokalbehov kopplat till kulturnämndens lokalbehovsplan.</p> <p>Konsekvensbeskrivning Bristande finansiering för genomförandet av lokalbehovsplanen kan leda till försämrad måluppfyllelse i jämlik service på stadens bibliotek.</p> <p>Existerande kontrollaktiviteter Finansieringen av åtgärderna i lokalbehovsplanen kommer att adresseras i nämndens verksamhetsnomineringar 2024–2026.</p>	<p> Pågående</p> <p>Framtagande av fastighetsutredning Kulturförvaltningen har upphandlat konsult för framtagande av en utredning av kulturnämndens förutsättningar inom fastighetsområdet. Ansatsen är bred med fokus på både finansieringsmodell, lokalbehov, ansvarsfördelning med mera.</p>	<p>Förvaltningen har låtit göra en utredning av kulturnämndens lokalansvar. Utredningen är redovisad till kulturnämnden, som bordlade ärendet i augusti 2023. Åtgärden avslutas om och när kulturnämnden godkänner redovisningen av utredningen.</p>
<p>Risk för att den sköra finansieringsmodellen för stadens museer påverkar verksamheten negativt</p>	<p>Riskbeskrivning Museerna har en hög självfinansieringsgrad med många upplåsta kostnader i hyror och personal. Situationen skapar en projektifiering av verksamheten. Vid större oförutsedda händelser kan museerna inte upprätthålla intäkterna. Motståndskraften är svag. De fasta kostnaderna går inte att ta bort tillräckligt snabbt för att vända ekonomin.</p> <p>Konsekvensbeskrivning Påverkar möjligheten till strategisk utveckling negativt.</p>	<p> Pågående</p> <p>Kulturförvaltningen fortsätter att belysa riskerna med den nuvarande finansieringsmodellen Kulturförvaltningen lyfter kontinuerligt frågan om de risker som den sköra finansieringsmodellen medför för verksamheten och vilka negativa effekter den har på utvecklingsmöjligheterna för delar av verksamheten. Den höga självfinansieringsgraden gör det till exempel svårt att göra satsningar på verksamhet</p>	<p>Kulturförvaltningen har arbetat fram en handlingsplan för att anpassa nämndens verksamheter över tid i relation till samhällsutvecklingen och rådande ekonomiska förutsättningar. Kulturnämnden har förklarat uppdraget som fullgjort. I ärendets bilaga "Att förvalta och utveckla Göteborg Stads museer" beskrivs och analyseras museernas finansieringsmodell. Därtill har en utredning av kulturnämndens lokalansvar tagits fram som bland annat visar på riskerna med den hyresmodell som råder avseende de byggnader som Göteborgs museers verksamhet bedrivs i och som kulturförvaltningen hyr av Higab. Kulturförvaltningen föreslår nämnden att hemställa till kommunfullmäktige att ge kommunstyrelsen i uppdrag att utreda alternativ till nuvarande hyressättnings- och finansieringsmodell avseende de museilokaler som staden äger, för att säkra en långsiktigt hållbar finansiering för stadens museer. Nämnden bordlade ärendet i augusti 2023.</p>



Risk	Beskrivning	Åtgärd	Uppföljning
	<p>Hög arbetsbelastning och oro. Kan påverka val av innehåll.</p> <p>Existerande kontrollaktiviteter</p> <p>Bedömda behov lyfts i förvaltningens verksamhetsnomineringar framåt.</p>	<p>som inte genererar externa intäkter</p>	
<p>Risk för att tillkommande uppdrag och årliga kostnadsökningar inte kompenseras fullt ut</p>	<p>Riskbeskrivning</p> <p>Risk för att den urholkning av ekonomin som pågått sedan flera år fortsätter då finansiering inte erhålls i takt med ökade kostnader och tillkommande uppdrag.</p> <p>Konsekvensbeskrivning</p> <p>Minskad tillgång till kultur, försämrad psykosocial arbetsmiljö, ökad arbetsbelastning samt försämrad följsamhet till lagar och styrande dokument.</p> <p>Existerande kontrollaktiviteter</p> <p>Bedömda behov lyfts framåt i verksamhetsnomineringar. Avvikelse som uppstår, lyfts in den ordinarie rapporteringen till nämnd där även risker lyfts som kan komma att innebära prioriteringar i verksamhet framåt.</p> <p>Förvaltningen planerar för ett arbete med att kunna frigöra resurser på längre sikt som bättre motsvarar ändra förutsättningar och behov. Det innebär ändrade arbetssätt och</p>	<p> Pågående</p> <p>Genomförande av handlingsplan</p> <p>Kulturnämnden har gett kulturförvaltningen i uppdrag att ta fram en handlingsplan för att anpassa verksamheten till rådande ekonomiska förutsättningar och pågående samhällsförändringar. Detta arbete kommer tillsammans med åtgärder som intern ledarakademi, tydliggörande av roller och ansvar samt prioriteringen av planerande planer och program bidra till en bättre arbetsmiljö</p>	<p>Kulturnämnden adresserade behovet av kompensation för beräknade kostnadsökningar i verksamhetsnomineringarna (KN 2023-04-24 § 100). Kulturnämnden har sedan förklarat uppdraget till kulturförvaltningen att ta fram en handlingsplan för att anpassa nämndens verksamheter över tid i relation till samhällsutvecklingen och rådande ekonomiska förutsättningar för fullgjort (KN 2023-06-19 § 144). Kulturnämnden antecknade samtidigt att beslut om inriktning för anpassning av verksamheten bör fattas senast i september 2023. Förvaltningen inväntar nu nämndens inriktning. Förvaltningen arbetar samtidigt i den interna budgetprocessen inför 2024 med scenarier för kommunbidragets omfattning, för att ha goda planeringsförutsättningar och identifiera möjliga åtgärder om kostnadsökningarna inte kompenseras fullt ut. Detta arbete kommer att pågå fram och med december, då kulturnämnden fattar beslut om budget 2024. Dessutom har förvaltningen låtit göra en utredning av kulturnämndens lokalansvar samt dess krav på ekonomi och organisation i relation till dagens finansiering och personalresurser. Nämnden bordlade det senare ärendet i augusti 2023.</p>



Risk	Beskrivning	Åtgärd	Uppföljning
	utveckling av verksamhet. En prioritering av aktiviteter i verksamhetsplan kan bli aktuell.		
Risk för omfattande brand	<p>Riskbeskrivning Risk för omfattande brand i någon av förvaltningens institutioner.</p> <p>Konsekvensbeskrivning Potentiellt stora konsekvenser för såväl samlingar som byggnad och människor.</p> <p>Existerande kontrollaktiviteter Ett systematiskt brandskyddsarbete och organisering finns på plats i förvaltningen.</p>	<p> Pågående</p> <p>Ett systematiskt brandskyddsarbete och organisering finns på plats i förvaltningen. Utbildningar och insatser sker löpande inom ramen för SBA.</p>	Utbildningsaktiviteter pågår och insatser sker löpande. Uppföljning av det systematiska brandskyddsarbetet sker årligen till kulturnämnden, senast i samband med delårsrapport mars 2023.



Intern kontrollplan: uppföljning av kontrollaktiviteter

Risk	Beskrivning	Kontrollaktivitet	Uppföljning
Risk att bidragsgivningen inte är opartisk	<p>Riskbeskrivning Risk att nämnden inte har tillräckliga egenkontroller i bidragsgivningen.</p> <p>Konsekvensbeskrivning Bidrag kan betalas ut på felaktiga grunder.</p> <p>Existerande kontrollaktiviteter Det sker löpande egenkontroller för att tillse att nämnden följer</p>	<p> Pågående</p> <p>Stickprov</p>	Förvaltningen har, utifrån rekommendation från stadsrevisionen 2022 att utveckla och systematisera egenkontrollerna, arbetat fram nya rutiner. Egenkontrollerna utförs nu två gånger per år för genomgångna utlysningar och de dokumenteras i ett gemensamt protokoll för samtliga stödformer. Egenkontrollen reviderades i juni på grund av nya arbetssätt och förutsättningar med en ny e-tjänst för ansökningar. Egenkontroller har sedan genomförts. Resultaten visar bland annat att det finns behov av fortsatta diskussioner om riskbedömningar i handläggningen, att vissa kontrollmoment kan behövas ses över för att säkra en rimlig avvägning mellan kontrollkostnad och kontrollnytta och att det är utmanande att etablera en ny systematik i övergången mellan två systemstöd. Förvaltningen konstaterar att egenkontrollerna kommer att behövas revideras framgent, så länge det nya systemstödet fortsatt är under utveckling.

Risk	Beskrivning	Kontrollaktivitet	Uppföljning
	sina egna rutiner. Avsaknaden av systematik medför en risk för att egenkontroller inte utförs i den omfattning som krävs för att säkerställa en tillräcklig intern kontroll i handläggningen.		
Risk för bristfällig efterlevnad av kulturnämndens principer och regler för delegationsbeslut och verkställighet	<p>Riskbeskrivning Revisionen anser inte att nämnden har en helt ändamålsenlig hantering av delegationsbeslut.</p> <p>Konsekvensbeskrivning Förtroendskada. Skadestånd.</p> <p>Existerande kontrollaktiviteter Stickprov på avtal för kontroll att de följer delegationsordningen (kvarstår från intern kontrollplan 2021).</p>	<p>✓ Avslutad</p> <p>Kontroll av att nämnden har en ändamålsenlig hantering av delegationsbeslut</p> <p>▶ Pågående</p> <p>Kontrollera att förvaltningens avtal är enligt delegationsordningen.</p>	<p>Förvaltningens åtgärd har varit att göra en översyn av delegationsordningen under våren 2023. Syftet har varit att anpassa delegationsordningen till förändrade organisatoriska förutsättningar, skapa en mer lättarbetad struktur och större tydlighet. Kulturnämnden beslutade om förvaltningens förslag till ny delegationsordning i augusti 2023. Den träder i kraft från och med den 1 oktober 2023.</p> <p>Kontrollaktiviteten i planen för intern kontroll - kontroll att nämnden har en ändamålsenlig hantering av delegationsbeslut - har syftat till att säkerställa att översynen skapar bättre förutsättningar för en ändamålsenlig hantering av delegationsbeslut.</p> <p>Förvaltningen bedömer att den nya delegationsordningen är mer användarvänlig än den förra samt att den kan bidra till en bättre arbetsmiljö. Förvaltningen bedömer också att översynen kommer att bidra till ökad administrativ effektivitet och flexibilitet. Numera sker även en större kontroll av delegationsbeslut som anmäls till nämnden via förvaltningens stab, för att säkerställa att besluten är korrekt utformade.</p> <p>Förvaltningen kontrollerar fem avtal halvårsvis i syfte att upptäcka och förbättra eventuella brister. Beroende på vad upptäckta brister består av sker antingen individuell återkoppling till berörd tjänsteperson eller så betraktas bristen som en avvikelse i processen, i senare fall varierar åtgärden beroende på vad förvaltningen bedömer vara en framgångsrik åtgärd.</p> <p>Kontroll av avtal omfattar avtalsvärde, ansvar enligt avtalsvärde, avtalsperiod, vem som signerat avtal samt om avtalet är signerat i enlighet med delegationsordningen. Periodens kontroller visar att det finns brister i förvaltningens följsamhet mot delegationsordningen.</p> <p>Förvaltningen bedömer att kunskapen om delegationsordningen behöver höjas och det kommer att ske genom utbildningsinsatser. Genomförd översyn av delegationsordningen bedöms kunna bidra till större följsamhet. Förvaltningen fortsätter också att arbeta med individuell återkoppling vid identifierade avvikelser. Slutligen bedömer förvaltningen att avtalskunskapen behöver höjas. Det kommer att ske genom</p>

Risk	Beskrivning	Kontrollaktivitet	Uppföljning
			utbildningsinsatser till tjänstepersoner i inköpsorganisationen. En uppdatering av befintliga rutiner kommer också att genomföras.
Risk för att nuvarande manuella hantering av kostnadskontrollen gällande löneutbetalning inte har tillräcklig kontroll	<p>Riskbeskrivning Revisionen rekommenderar nämnden att undersöka möjligheten för chefer att genomföra kostnadskontrollen digitalt i systemet för att minska den manuella administrationen och möjliggöra en fullständig spårbarhet av utförda kontroller.</p> <p>Konsekvensbeskrivning Bristande intern kontroll som följd av sårbarhet i manuell hantering. Felaktiga utbetalningar.</p> <p>Existerande kontrollaktiviteter Pågående förbättringsarbete pågår i förvaltningen Implementering av digitalt arbetssätt för chefer sker under 2022.</p>	<p> Pågående</p> <p>Kontroll av att arbetssätt är implementerat och känt av chefer</p>	<p>Ett nytt arbetssätt för kostnadskontroller i samband med lönekörningen är implementerat i förvaltningen.</p> <p>Kontroll av arbetssättet har skett med stickprov. Stickprov för maj månad visade att de flesta chefer hade genomfört kostnadskontrollen (7 av 9 chefer). En utökad kontroll skedde av de chefer som inte hade genomfört kostnadskontrollen i maj. Den utökade kontrollen visade att samtliga som inte hade gjort kostnadskontrollen i maj hade gjort den i april.</p> <p>Förvaltningen konstaterar att kostnadskontrollen genomförs, men att det sker med vissa undantag vissa månader. Förvaltningen bedömer därför att arbetssättet inte är fullt ut implementerat. För att förbättra genomförandet av kostnadskontrollen kommer förvaltningen att påminna cheferna om vikten av att genomföra kontrollen varje månad. Åtgärden planeras ske innan lönekörningarna i september och oktober 2023.</p>
Risk att redovisning av gåvomedel (konst) inte sker enligt lagen om kommunal bokföring och redovisning	<p>Riskbeskrivning Donationer av konst ska i samband med donationstillfället värderas och tas upp i resultat- och balansräkningen om intäktskriterierna i RKR R2 Intäkter är uppfyllda. Revisionen rekommenderar kulturnämnden att upprätta en princip/rutin för hur donationer ska hanteras värderingsmässigt för att säkerställa en redovisning i enlighet RKR R2 Intäkter och lag om kommunal bokföring och redovisning.</p>	<p> Pågående</p> <p>Kontroll av att en plan finns för att omhänderta revisionens rekommendationer</p>	<p>Förvaltningsdirektören har beslutat om ett uppdragsdirektiv för att utreda hur nämndens konstinnehav ska värderas och redovisas. Utredningen pågår och ska vara klar till 2023 års utgång. Förvaltningen kommer att ta ställning till möjliga åtgärder efter att utredningen är klar.</p>

Risk	Beskrivning	Kontrollaktivitet	Uppföljning
	<p>Konsekvensbeskrivning Lagbrott. Ej rättvisande bild av resultat.</p>		
<p>Risk att hanteringen av den donerade konstens värde väsentligt påverkar nämndens ekonomiska ställning</p>	<p>Riskbeskrivning Kulturnämnden redovisar för närvarande, i enlighet med instruktioner från stadsledningskontoret, ingen inköpt konst som tillgångar i balansräkningen. Revisionen har inte av kulturnämnden kunnat erhålla en sammanställning eller motsvarande bedömning över den donerade konstens värde varför de inte kan uttala sig om den historiska hanteringen väsentligt påverkar nämndens ställning.</p> <p>Konsekvensbeskrivning Lagbrott.</p>	<p> Pågående</p> <p>Kontroll av att en plan upprättats gällande vidare utredning av de avvikelser som revisionen har rekommendationer om</p>	<p>Förvaltningsdirektören har beslutat om ett uppdragsdirektiv för att utreda hur nämndens konstinnehav ska värderas och redovisas. Utredningen pågår och ska vara klar till 2023 års utgång. Förvaltningen kommer att ta ställning till möjliga åtgärder efter att utredningen är klar.</p>
<p>Risk att inköp inte sker enligt gällande lagstiftning (LOU) och att avsteg görs från den gemensamma inköpsprocessen</p>	<p>Riskbeskrivning Risk att inköp sker utanför ramavtal och därmed strider mot LOU. Risk att administrationen ökar för att säkerställa en god intern kontroll.</p> <p>Konsekvensbeskrivning Förtroendskada. Ekonomiskt vite. Förtroendskada. Ökad administration.</p> <p>Existerande kontrollaktiviteter Handlingsplan för att öka</p>	<p> Pågående</p> <p>Stickprov</p>	<p>Kontroll av förvaltningens inköp sker fortlöpande. I den mån ramavtal inte används där relevanta ramavtal finns, sker återkoppling direkt till berörd verksamhet. Arbetet fortsätter med att skapa ytterligare ramavtal som uppfyller kulturverksamhetens behov. Förvaltningen konstaterar också att kontrollerna visar på vissa brister i dokumentationen av direktupphandlingar. Utökade kontroller planeras därför direkt mot förvaltningens direktupphandlingar.</p>

Risk	Beskrivning	Kontrollaktivitet	Uppföljning
	<p>kunskapen för granskare och attestanter. Inköpsorganisation och ansvarsfördelning förtydligas. Utbildningsinsatser för att få behålla behörighet som granskare och attestant. Inköpsforum förbereds. Löpande återkoppling.</p>		
<p>Risk att uppföljning av avtalstrohet och efterlevnad av lagar och stadens regler och policys inte kan utföras</p>	<p>Riskbeskrivning Avtalsdatabas saknas. Revisionen rekommenderar nämnden att etablera en avtalsdatabas för att på ett effektivare sätt uppnå avtalstrohet.</p> <p>Konsekvensbeskrivning Den interna kontrollen är inte tillräcklig då förutsättningar saknas.</p> <p>Existerande kontrollaktiviteter Avvaktan på stadens systemstöd - avtalsdatabas.</p>	<p> Pågående</p> <p>Stickprov</p> <p> Ej påbörjad</p> <p>Kontroll om avtalsdatabas är implementerad</p>	<p>Kontroll av förvaltningens inköp sker fortlöpande. I den mån ramavtal inte används där relevanta ramavtal finns, sker återkoppling direkt till berörd verksamhet. Arbetet fortsätter med att skapa ytterligare ramavtal som uppfyller kulturverksamhetens behov. Förvaltningen konstaterar också att kontrollerna visar på vissa brister i dokumentationen av direktupphandlingar. Utökade kontroller planeras därför direkt mot förvaltningens direktupphandlingar.</p> <p>Förvaltningen har ännu inte implementerat en avtalsdatabas. Förvaltningen väntar in ett stadengemensamt systemstöd. Under andra halvåret 2024 börjar de första förvaltningarna och bolagen i Göteborgs Stad att införa en ny tjänst för upphandling, leverantörshandling och en ny gemensam avtalsdatabas. Det finns för närvarande inte mer detaljerad information om när respektive förvaltning och bolag kan ta del av tjänsten. Förvaltningen följer informationen från det stadengemensamma projektet löpande.</p>