

# Årsredovisning

Kultur i Väst

Helår 2017



# Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Sammanfattning</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Verksamhet</b>	<b>5</b>
2.1	Viktigaste händelserna under perioden	5
2.2	Verksamhetens miljöarbete	5
2.3	Folkhälsa	6
2.4	Mänskliga rättigheter och jämlik vård	6
2.5	Verksamhetens säkerhets- och beredskapsarbete	6
2.6	Redovisning av genomförd intern kontroll 2017	6
2.7	Systematiskt förbättringsarbete	6
2.8	Inköp	7
<b>3</b>	<b>Mål och fokusområden</b>	<b>8</b>
3.1	Västra Götaland ska sträva efter det hållbara samhället med tillväxt av jobb och företag i hela regionen	8
3.1.1	Arbetsmarknaden ska utvidgas genom hållbara transporter och samverkan med näringsliv och forskning i Västra Götaland	8
3.1.1.1	Göra Västra Götaland till modell för hållbar landsbygdsutveckling och samspel stad/land	8
3.1.2	Skillnader i livsvillkor och hälsa ska minska	8
3.1.2.1	Bryta utanförskap och segregation och stärka kopplingen mellan utbildning och arbetsliv	8
3.1.3	Deltagandet i kulturlivet ska öka	9
3.1.3.1	Utveckla samverkan mellan VGR:s kulturverksamheter och civilsamhället/det fria kulturlivet	10
3.1.3.2	Stärka barn och ungas möjligheter att delta i kulturlivet	10
3.2	Västra Götalandsregionen ska kunna rekrytera rätt kompetens och erbjuda en god arbetsmiljö för medarbetarna	10
3.2.1	Möjligheterna till karriär- och kompetensutveckling ska förbättras	10
3.2.1.1	Satsa på ledarskap	11
3.2.1.2	Utveckla modellen för lönekarriär och kompetensutveckling	11
3.2.2	Arbetsmiljön ska förbättras och sjukfrånvaron ska minska	11
<b>4</b>	<b>Personal</b>	<b>12</b>
4.1	Chefsförutsättningar	12
4.2	Sjukfrånvaro	12
4.3	Personalvolym, personalstruktur och personalkostnadsanalys	12
<b>5</b>	<b>Ekonomiska förutsättningar</b>	<b>14</b>

5.1	Ekonomiskt resultat.....	14
5.1.1	AR05 RR-rapport Utförare regional utveckling.....	14
5.2	Eget kapital.....	14
5.3	Investeringar.....	14
<b>6</b>	<b>Övrig rapportering .....</b>	<b>15</b>
6.1	Fördjupad rapport till egen nämnd/styrelse.....	15

## **Bilagor**

*Bilaga 1: BD*

# 1 Sammanfattning

Kultur i Väst är fortsatt inne i en positiv och stark utvecklingsfas med många dimensioner, såväl verksamhetsinriktade som organisatoriska.

Perioden har präglats av arbetet inför det nya kulturpolitiska uppdraget, arbetet med ett Samverkansavtal och utvecklingsarbetet med uppföljning och analys samt vårt nya varumärkesarbete.

Perioden har också präglats av ett antal utredningar som berört och berör verksamheten samt av arbetet inför flytten till Nya Regionens Hus och övergången till ABW.

Inom ramen för Samverkansplattformen har Kulturnämnden/Koncernavdelning kultur, Västarvet och Kultur i Väst tillsammans arrangerat ett *Kulturting* samt fyra delregionala kulturdialoger. Samverkansplattformen har också under året implementerat en samverkansstruktur kring flera gemensamma ämnesområden.

Några av årets större evenemang som *Kulturting*, *Frame filmfestival*, *MIK-dagen* om media och informationskunnighet, *Scenkonstdagarna* barn och unga samt den regionala bibliotekskonferensen *Bibliotopia* har genomförts under perioden. I maj stod Kultur i Väst värd för *Nationella Musikmötet*. Planeringen inför och genomförandet av den stora barnkulturkonferensen *Prio0till18* i september samt förvaltningens deltagande på *Bokmässan* har varit andra starka inslag under året.

Dessa lyskraftiga evenemang ska dock inte överskugga den omfattande löpande verksamheten för att stödja och utveckla kulturlivet i regionen, inte minst inom kultur för, av och med barn och unga.

Viktiga inslag under perioden har varit att Jennie Wilhelmsson tillträtt som ny enhetschef för enheten Kultur & Upplevelse. I maj markerade Kultur i Väst 10-årsjubileum med en utställning och annat firande. Den enskilt största händelsen under året var *Prio0till18*, den ovan nämnda nationella konferens/festivalen kring kultur för, av och med barn och unga.

Den största utmaningen är fortsatt verksamhetens mångfald avseende verksamhetsområden men också mångfalden perspektiv att förhålla sig till. Mångfalden är en styrka i sig men för stor diversifiering innebär också utmaningar i identitet, tydlighet och fokus, ledning, kommunikation, resurstilldelning och effektivitet.

Metoo-debatten under hösten satte stort avtryck i kulturlivet, så även på Kultur i Väst.

## 2 Verksamhet

### 2.1 Viktigaste händelserna under perioden

Inom ramen för **Samverkansplattformen** har Kulturnämnden/Koncernavdelning kultur, Västarvet och Kultur i Väst tillsammans arrangerat ett Kulturting samt fyra delregionala kulturdialoger. Samverkansplattformen har också under året implementerat en samverkansstruktur kring flera gemensamma ämnesområden.

Några av årets **större evenemang** som *Kulturting*, *Frame filmfestival*, *MIK-dagen* om media och informationskunnighet, *Scenkonstdagarna* barn och unga samt den regionala bibliotekskonferensen *Bibliotopia* har genomförts under perioden. I maj stod Kultur i Väst värd för *Nationella Musikmötet*. Planeringen inför och genomförandet av den stora barnkulturkonferensen *Prio0till18* i september samt förvaltningens deltagande på *Bokmässan* har varit andra starka inslag under året.

**Viktiga inslag** under perioden har varit att Jennie Wilhelmsson tillträtt som ny enhetschef för enheten Kultur & Upplevelse och att Kultur i Väst firat 10-årsjubileum.

Den **största utmaningen** är fortsatt verksamhetens mångfald avseende verksamhetsområden men också mångfalden perspektiv att förhålla sig till. Mångfalden är en styrka i sig men för stor diversifiering innebär också utmaningar i identitet, tydlighet och fokus, ledning, kommunikation, resurstilldelning och effektivitet.

### 2.2 Verksamhetens miljöarbete

Kultur i Västs förhållningssätt till hållbar utveckling och miljöarbete i verksamheten utgår ifrån regionens miljöplan. Nedan följer rapportering utifrån målområden i Miljöplan 2017-2020 där beröringspunkter finns med Kultur i Västs verksamhet.

#### **Transporter**

Medarbetare på Kultur i Väst reser i enighet med regionens resepolicy där tjänsteresor planeras efter det mest miljövänliga alternativet. Vid transporter med bil väljs resa med regionens egna fordon. I enighet med regionens mötespolicy arbetar Kultur i Väst för att medarbetare ska vara medvetna om möjligheten att hålla möten på distans med hjälp av digitala verktyg och på så vis undvika tjänsteresor. Utbildning och stöd ges till medarbetare i användning av digitala mötesverktyg.

#### **Energi**

Kultur i Västs egna lokaler utgörs av kontorslokaler. För att hålla elanvändningen nere släcks ljuset kvällstid i samband med att larm aktiveras.

#### **Produkter och avfall**

För att minska behov av papper har Kultur i Väst en styrd utskriftshantering. I de egna lokalerna tillämpas sopsortering.

#### **Livsmedel**

Frukt och kaffe som Kultur i Väst köper in är ekologisk.

## 2.3 Folkhälsa

Kultur i Väst bidrar till folkhälsan i den mån kultur bidrar till folkhälsa.

## 2.4 Mänskliga rättigheter och jämlik vård

Stärkta rättigheter för barn och unga: Ca 60 % av Kultur i Västs verksamhet berör kultur för, av och med barn och unga. Barnkonventionen är fundamentet i detta arbete och hela förvaltningen har utbildats i konventionen. Under 2017 manifesterades detta verksamhetsområde i en stor nationell konferens/festival, *Prio0till18*.

Förbättrad tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning: Kultur i Väst arbetar kontinuerligt med förbättrad tillgänglighet inom kulturlivet för personer med funktionsnedsättning. Under året har förvaltningen arrangerat utbildningar i *Tillgänglig webb* och *Tillgänglig scenkonst*. Under året presenterades rapporten *Arrangera tillgängligt för alla barn* som beskriver ett projekt som drevs gemensamt av Göteborgs kulturkalas och Kultur i Väst åren 2014-2016. Vi bedriver inläsningstjänst, bistår med syntolkningsutrustning och ger månadsvis ut Ljudmagasinet, en taltidning som bevakar kultur ur ett tillgänglighetsperspektiv.

Vidgat deltagande i kulturlivet: Vidgat deltagande är ett centralt tema i såväl det nuvarande som det kommande kulturpolitiska uppdraget för Kultur i Väst. Perspektivet återfinns i samtliga styrdokument och rutiner. Handlingsplanen *För varje människa* har fokus på nationella minoriteter, människor på flykt samt barn och unga. Kultur i Väst har under året haft flera projekt och aktiviteter som riktat sig till människor på flykt. Ca 60 % av Kultur i Västs verksamhet berör kultur för, av och med barn och unga.

Jämlika och icke-diskriminerande arbetsplatser: Se *Jämställdhetsintegrering* nedan.

Jämställdhetsintegrering: Kultur i Väst har under året tagit fram *Plan för att motverka diskriminering och på annat sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund* som systematiskt beskriver förvaltningens arbete med dessa frågor.

## 2.5 Verksamhetens säkerhets- och beredskapsarbete

Kultur i Väst är representerade i funktionsgruppen Säkerhet och beredskap. Under året har förvaltningen tagit fram en plan för Systematiskt brandskyddsarbete.

## 2.6 Redovisning av genomförd intern kontroll 2017

Förvaltningen har på styrelsemötet i december redovisat kontroller i enlighet med intern kontrollplan. Inga större avvikelser noterades.

## 2.7 Systematiskt förbättringsarbete

Under året har ett antal rutiner och mallar tagit fram för att förbättra möjligheterna att styra och leda verksamheten. Målsättningen är att under kvartal ett 2018 fastställa ett samlat dokument för Ledning och styrning på Kultur i Väst.

Under året har ett samverkansavtal tagits fram och beslutats.

Verksamhetsplanerna som togs fram i samband med budget 2017 och omfattar 15 verksamhetsområden har utvecklats ytterligare i budgetarbetet 2018.

## **2.8 Inköp**

Kultur i Väst följer den regiongemensamma inköspolicyn.

## 3 Mål och fokusområden

### 3.1 Västra Götaland ska sträva efter det hållbara samhället med tillväxt av jobb och företag i hela regionen

#### 3.1.1 Arbetsmarknaden ska utvidgas genom hållbara transporter och samverkan med näringsliv och forskning i Västra Götaland

##### 3.1.1.1 Göra Västra Götaland till modell för hållbar landsbygdsutveckling och samspel stad/land

- *Arrangörstodet för barn och unga* skapar förutsättningar för alla barn i hela regionen att ta del av kultur. PÅGÅR
- Inom biblioteksarbetet stödjer och utvecklar Kultur i Väst *biblioteksverksamheten* i alla regionens kommuner. PÅGÅR
- *Musikverksamheten* består till stora delar av aktiviteter på olika platser runt om i regionen och i samarbete med lokalsamhället. PÅGÅR
- Kultur i Väst är *en resurs för regionens kommuner* i arbetet med kulturplaner och kulturen som samhällsutveckling. PÅGÅR
- Kultur i Västs arbete med *arrangörsutveckling* stärker och utvecklar lokala arrangörer inom föreningsliv m.m. i hela regionen. PÅGÅR
- Kultur i Västs arbete med *biografnätverket* är en del i landsbygdsutveckling och samspel stad/land PÅGÅR

Aktiviteterna genomförs enligt plan och tänkt effekt nås.

#### 3.1.2 Skillnader i livsvillkor och hälsa ska minska

##### 3.1.2.1 Bryta utanförskap och segregation och stärka kopplingen mellan utbildning och arbetsliv

Kultur i Väst har Vidgat deltagande – interkultur som ett prioriterat område för 2016 och 2017 med målsättningen att arbeta just mot att bryta utanförskap och segregation. Här följer några exempel bland ett antal projekt och aktiviteter som berör området.

- Den stora nationella konferensen/festivalen *PRIO OTILL18* om kultur för, av och med barn och unga arrangerades av Kultur i Väst 6-8 september. Hela programmet baserades på FN:s barnkonvention. KLAR
- Kultur i Väst arrangerar en serie utbildningstillfällen för bibliotekarier i regionen på temat *Fokus mångspråkiga medier*. KLAR
- Dansprojektet *Karuselldörrar* vänder sig till grupper av nyanlända barn och ungdomar som har kommit till Västra Götaland. PÅGÅR
- Filmseminariet *Att skildra den andre* lyfter perspektiv kring minoriteter och människor som har andra erfarenheter när det kommer till etnicitet, religion eller t ex



sexuell läggning. KLAR

- 2017– 2018 genomförs ett regionalt delprojekt av *Kulturskolan och barn på flykt* i Västra Götaland, med Kultur i Väst som huvudman. Syftet med projektet är att ge ensamkommande och nyanlända barn och unga bättre uppväxtvillkor genom kulturskoleverksamheten. Kulturskolan ska förändra och förnya sin verksamhet så att ensamkommande/nyanlända barn inkluderas. PÅGÅR
- I projektet *Kontur* fångar Kultur i Väst upp nyanlända konst- och kulturarbetare och matchar dem med personer som redan etablerat sig i Sverige. Projektet sker i samarbete med Arbetsförmedlingen. PÅGÅR
- Körcentrum Väst driver *Nykör* i Biskopsgården - en mötesplats för att träffa människor, sjunga på olika språk och lära känna nya vänner. Genom möten, språk och musik vill Nykör att nå ut till personer i hela Göteborg. PÅGÅR
- Kultur i Väst samarbetar med Kulturakademien Trappan och arbetsförmedlingen i projektet ”*För ökad mångfald inom scenkonst, musik, film, tv samt radio 2017*” PÅGÅR
- I projektet ”*Synliggöra osynliga konstnärer*” arbetade Kultur i Väst med att identifiera och samla konstnärer som hamnat utanför konstnärliga nätverk och med att hitta former för att synliggöra dem inom den konstprofessionella sektorn. KLAR

Aktiviteterna genomförs enligt plan och tänkt effekt nås.

### 3.1.3 Deltagandet i kulturlivet ska öka

Kultur i Västs bedömning är att målet kommer att uppfyllas avseende förvaltningens verksamhet och insatser. Verksamheten är huvudsakligen inriktad på att deltagandet i kulturlivet ska öka.

Förvaltningens inriktning är inte i första hand att öka numerären utan bidra till att vidga deltagandet i kulturlivet. Vårt primära insatsområde är barn och unga med ca 60 % av förvaltningens verksamhet. Kultur i Väst gör också betydande insatser i kulturlivet vad gäller tillgänglighetsfrågor men också inom jämställdhetsfrågor. Förvaltningen erhöll regionens jämställdhetspris 2015.

Utmaningen för Kultur i Väst liksom för kulturlivet i stort är det interkulturella perspektivet. Vi ser en positiv utveckling där förvaltningens insatser alltmer kommit att beröra detta område, och perspektivet är prioriterat.

Ett exempel på kulturlivets utmaningar inom området är den nordiska rapport från 2017 som visade att sammansättningen av dem som arbetar på statligt finansierade kulturinstitutioner inte motsvarar befolkningen i stort, och andelen med utländsk bakgrund minskar i samtliga nordiska länder.

Konsekvensen av detta är att samhället brister i de nationella kulturmålen att kunna medverka till ett omfattande och varierat kulturutbud av hög kvalitet för alla samt att främja allas rättigheter och möjligheter till att delta i kulturlivet.

### 3.1.3.1 Utveckla samverkan mellan VGR:s kulturverksamheter och civilsamhället/det fria kulturlivet

Kultur i Väst verksamhet bygger till stora delar på samverkan med civilsamhälle och det fria kulturlivet. Här följer några områden som exempel.

- Kultur i Västs arbete med *arrangörsutveckling* stärker och utvecklar lokala arrangörer inom föreningsliv m.m. i hela regionen, inte minst genom den *festivalplattform* som skapats inom ramen för vårt uppdrag 2015-2017. PÅGÅR
- *Arrangörstöd* för barn och unga bygger främst på produktioner ur det fria kulturlivet. PÅGÅR
- Vi bidrar till det fria kulturlivets ökade internationalisering genom projektet *Armkroksresor*. PÅGÅR
- Många av Kultur i Västs verksamheter sker i nära samverkan med *folkbildningen*. PÅGÅR

Aktiviteterna genomförs enligt plan och tänkt effekt nås.

### 3.1.3.2 Stärka barn och ungas möjligheter att delta i kulturlivet

Den verksamheten som riktar sig till och rör barn och unga är förvaltningens mest omfattande och involverar i princip alla verksamhetsområden och medarbetare.

- Centralt i detta arbete är *Arrangörstöd för barn och unga* som möjliggör att ca 190 000 barn i regionen tar del av ett kulturutbud. *Scenkonstdagarna* är en del av det arbetet. PÅGÅR
- Kultur i Väst förmedlar utvecklingsfrågor i serien nätverksträffar *Mötesplats Barnkultur*, vi arbetar med *arkitekturfrågor* ur ett barn och unga-perspektiv liksom en lång rad *filmprojekt*, *LSS-verksamhet*, aktiviteter kring *läsfrämjande*, framtidsprojekt som *Techformance* och utvecklingsprojekt som *Expand*. PÅGÅR
- Kultur i Väst har bedrivit ett uppmärksammat utvecklingsprojekt avseende *tillgänglighetsfrågor* på Barnens Kulturkalas. PÅGÅR
- Inom kulturskola och musikområdet arbetar Kultur i Väst med *ungdomsensemblar* som Vägus (Västra Götalandsregionens Ungdomsorkester), World Wide Orchestra, Höstlovskören m.m. PÅGÅR
- Förvaltningens arbete inom området manifesterades i den stora nationella konferensen/festivalen kring kultur för barn och unga *PRIO OTILL18* som Kultur i Väst genomfördes 6-8 september med närmare 800 deltagare från hela landet. KLAR

Aktiviteterna genomförs enligt plan och tänkt effekt nås.

## 3.2 Västra Götalandsregionen ska kunna rekrytera rätt kompetens och erbjuda en god arbetsmiljö för medarbetarna

### 3.2.1 Möjligheterna till karriär- och kompetensutveckling ska förbättras

Kultur i Väst har en individuell utvecklingsplan för varje medarbetare. Möjligheterna till kompetensutveckling inom förvaltningens verksamhet bedöms som tämligen god.

Förvaltningens storlek medger inte några interna karriärmöjligheter i nämnvärd omfattning. I den samlade bilden av kulturbranschen i regionen kan man dock se att Kultur i Väst utgör en betydelsefull länk ur ett karriärperspektiv.

#### **3.2.1.1 Satsa på ledarskap**

Stärka och tydliggöra chefs- och ledarskapet är centralt i förvaltningens utvecklingsarbete  
PÅGÅR

Under några år har en person haft chefsansvar för två enheter, en tillfällig lösning som blivit permanent. Under 2017 har detta åtgärdats i och med att en ny chef för en av enheterna har rekryterats. KLAR

Ingen av cheferna ligger över eller under normtalet för antal underställda medarbetare. KLAR  
Varje chef har en individuell utvecklingsplan med inslag av olika utbildningar och program.  
PÅGÅR

Två av förvaltningens medarbetare har under året påbörjat chefs- och ledarskapsutbildningar.  
PÅGÅR.

#### **3.2.1.2 Utveckla modellen för lönekarriär och kompetensutveckling**

### **3.2.2 Arbetsmiljön ska förbättras och sjukfrånvaron ska minska**

Kultur i Väst har ett systematiskt arbetsmiljöarbete som följs och styrelsen får rapporter av förvaltningschef.

73 % av medarbetarna har använt friskvårdsbidraget under 2017.

Förvaltningen har i arbetsmiljöarbetet arbetat med fokus på att förebygga utmattning och underliggande stress. Alla medarbetare och chefer har under perioden 2015-2017 erbjudits utbildningar inom området. Utbildningarna har hållits av Hälsan och arbetslivet.

Under 2017 har alla medarbetare och chefer erbjudits en Arbetsmiljöutbildning som en del i implementeringen av det nya Samverkansavtalet (se nedan).

Förvaltningen arbetar också med trivsel- och gemenskapsaktiviteter inom en Må Bra-grupp. Nämnas kan kör, litteraturcirkel, gemensamma studiebesök, samtalsforum kulturdebatt samt årliga förvaltningsdagar.

Under 2017 har ett Samverkansavtal slutits. Detta trädde i kraft 2017-09-01.

Resultatet av medarbetarenkät 2017 presenterades i november. Arbetet med handlingsplaner har påbörjats.

## 4 Personal

### 4.1 Chefsförutsättningar

Under några år har en person haft chefsansvar för två enheter, en tillfällig lösning som blivit permanent. Under 2017 har detta åtgärdats i och med att en ny chef för en av enheterna har rekryterats.

Ingen av cheferna ligger över eller under normtalet för antal underställda medarbetare.

### 4.2 Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro, procent av ordinarie arbetstid		
	Jan-Dec 2017	Jan-Dec 2016
<b>Kvinnor</b>	5,4 %	5,1 %
<b>Män</b>	9,5 %	5,8 %
<b>Totalt</b>	6,4 %	5,3 %
<b>Andel långtidssjukfrånvaro (60 dagar eller mer) av totala sjukfrånvaron</b>		
	Jan-Dec 2017	Jan-Dec 2016
<b>Kvinnor</b>	54,5 %	54,6%
<b>Män</b>	78,4 %	81,3%
<b>Totalt</b>	62,9 %	62,5%

Sjukfrånvaron har ökat med 1,1 %. Männens sjukfrånvaro har ökat med 3,7 % och kvinnornas med 0,3 %.

En stor del av männens sjukfrånvaro är långtidssjukfrånvaro. Kultur i Väst har bara 20 månadsanställda män och det innebär att procentsatsen blir hög för varje man som är långtidssjukfrånvarande. Några av männen som var sjukfrånvarande 2017 är nu åter i tjänst.

På Kultur i Väst arbetar cheferna med planer och åtgärder för rehabilitering på individnivå. Hälsan och Arbetslivet anlitas som stöd vid behov.

För att förebygga ohälsa har alla medarbetare erbjudits utbildningar i underliggande stress och i arbetsmiljöfrågor. Hälsogruppen är aktiv och ett varierat utbud av friskvårdsaktiviteter har genomförts under året.

### 4.3 Personalvolym, personalstruktur och personalkostnadsanalys

Anställda, årsarbetare (åa) och nettoårsarbetare per personalgrupp						
	Dec 2017			Dec 2016		
Etikett/Kategori	Anställda	Åa	Netto åa	Anställda	Åa	Netto åa
<b>Utbildning, kultur o fritid</b>	48	45,00	39,71	49	44,82	41,37
<b>Teknik, hantverkare</b>	3	2,00	1,00	3	2,50	1,50
<b>Administration</b>	32	28,55	23,95	33	30,33	26,88
<b>Summa</b>	83	75,55	64,66	85	77,65	69,75
Anställda uppdelat på tillsvidare, visstid och tim. per personalgrupp						
	Dec. 2017			Dec. 2016		
Etikett/Kategori	Tillsvid.	Visstid	Tim	Tillsvid.	Visstid	Tim

Anställda, årsarbetare (åa) och nettoårsarbetare per personalgrupp						
Utbildning, kultur o fritid	46	2	0	46	2	1
Teknik, hantverkare	2	1	0	2	1	0
Administration	27	4	1	29	4	0
Summa	75	7	1	77	7	1

Antalet anställda har minskat med 2 medarbetare jämfört med motsvarande period 2016. En tjänst som utvecklingsledare har dragits in och förvaltningen har inte återbesatt efter en kommunikatör som slutat. Den aktuella kommunikatörstjänsten var inte inrättad som en ordinarie tjänst på förvaltningen.

Nettoårsarbetarna har minskat med 5,09. Minskningen beror på att det var färre anställda dec. 2017 och att två föräldralediga medarbetare ersatts med personal som inte är anställda på Kultur i Väst.

### Ofrivillig deltid

2016 var 3 kvinnor ofrivilligt deltidanställda.

2017 var 4 kvinnor ofrivilligt deltidanställda.

I samband med rekrytering och behov av utökning av tjänster beaktas alltid ofrivilligt deltidanställda.

Orsaker till att det finns ofrivilligt deltidanställda är förvaltningens storlek, låg personalomsättning och att alla tjänster har specifika kompetenskrav. Detta begränsar möjligheten att utöka tjänster inom ramen för medarbetarnas respektive anställningsavtal.

### Personalkostnadsanalys

Belopp	Jan-Dec 2017	Jan-Dec 2016	Förändring
OB-tillägg	72 623	47 972	24 651
Mertid, komp, fyllnadstidsersättning	21 383	1 035	20 348
Enkel övertidsers	816	771	45
Kvalificerad övertidsersättning	2 720	31 087	-28 367
Summa	97 543	80 866	16 677

OB-tillägg, mertid och fyllnadsersättning har ökat medan övertidsersättningen har minskat.

En stor del av ökningen av mertid, komp och fyllnadsersättning utgörs av slutreglering av inestående tid som avser medarbetare som slutat under 2017.

Ökningen av OB-tillägg förklaras till stor del av att flera medarbetare varit engagerade i större evenemang som varit förlagda även till obekväma arbetstid.

Minskningen av övertidsersättning beror bl. a på att det var ett större övertidsuttag 2016 när Kommunikationsenheten behövde förstärkas under en period.

## 5 Ekonomiska förutsättningar

### 5.1 Ekonomiskt resultat

Resultatet för 2017 uppgår till +0,4 mkr. Prognosen i delårsrapport 2 var +0,3 mkr. Förvaltningen har under året haft särskilt fokus på att bevaka kostnaderna och då framförallt personalkostnaderna med målet att hamna inom budgetramen.

#### 5.1.1 AR05 RR-rapport Utförare regional utveckling

Resultaträkning (mnkr)	Årsvärden				
	Utfall 1712	Budget 1712	Utfall 1612	Avvikelse budget/utfall	Förändring utfall/utfall %
Driftbidrag från nämnd inom regionen	84,3	84,1	83,0	0,2	1,6%
Statsbidrag	0,2	0,2	0,2	0,0	4,0%
Övriga erhållna bidrag	2,4	0,0	3,1	2,4	-23,6%
Biljettintäkter	0,0	0,0	0,0	0,0	
Försäljning av tjänster	0,7	0,0	0,8	0,7	-6,4%
Hysesintäkter	0,0	0,0	0,0	0,0	
Försäljning av material och varor	0,3	0,0	0,2	0,3	42,1%
Övriga intäkter	5,0	2,2	3,9	2,8	25,7%
Verksamheten intäkter	92,8	86,4	91,2	6,4	1,8%
Personalkostnader, inkl. inhyrd personal	-48,4	-46,7	-46,8	-1,8	3,4%
Direkta trafik kostnader	0,0	0,0	0,0	0,0	
Verksamhetsanknutna tjänster	-13,1	-15,7	-12,2	2,6	7,1%
Material och varor, inkl förbrukningsmaterial	-3,9	-1,4	-4,7	-2,5	-18,7%
Lokal- och energikostnader	-5,7	-5,2	-5,7	-0,5	0,0%
Lämnade bidrag	-12,6	-10,0	-13,7	-2,6	-8,0%
Övriga tjänster, inkl konsultkostnader	-4,1	-2,9	-3,1	-1,3	32,1%
Övriga kostnader	-4,1	-4,2	-4,4	0,1	-6,7%
Avskrivningar	-0,6	-0,5	-0,5	0,0	1,1%
Verksamhetens kostnader	-92,4	-86,5	-91,2	-5,9	1,3%
Finansiella intäkter/kostnader m.m.	0,0	0,1	0,0	-0,1	
Obeskattade reserver	0,0	0,0	0,0	0,0	
Resultat	0,4	0,0	0,0	0,4	

### 5.2 Eget kapital

Det egna kapitalet uppgick till 1 mkr vid årets ingång och uppgår till 1,4 mkr vid årets utgång.

### 5.3 Investeringar

Förvaltningen har inte haft några investeringar under året.

## 6 Övrig rapportering

### 6.1 Fördjupad rapport till egen nämnd/styrelse

#### *Verksamheten*

Den utåtriktade verksamheten för att stödja och utveckla kulturlivet i regionen är mycket omfattande. Det består av större och mindre enskilda evenemang med lyskraft men också naturligtvis av ett löpande och långsiktigt utvecklingsarbete.

Kultur i Väst har en av landets två arkitekturkonsulenter. Arbetet fokuserar på barn och unga och innefattar bl.a. metodutveckling inom arkitekturpedagogik och barns delaktighet i utformningen av offentlig miljö. Detta år riktas en större del av insatserna till konferensen/festivalen kring kultur för, av och med barn och ungdom - *PRIO OTILL18*.

Bland de aktiviteter som arbetas med inom arrangörsutveckling kan nämnas *Arrangörsskuggan*, ett projekt där kulturarrangörer i regionen får möjlighet att under en tid följa en etablerad arrangör i ett annat land, en slags fördjupad studieresa, samt *Arrangörsluft* – *en genomlysning av arrangörsläget i en kommun*. Festivalplattformens har arrangerat en konferens om platsens betydelse för festivalen och festivalens betydelse för platsen samt en serie om *Kultursponsring i tre steg*.

Närmare 60 % av Kultur i Västs verksamhet rör kultur för, av och med barn och unga. Arrangörsstödet för barn och unga är den centrala delen av detta. En rapport som presenterades i mars visar att 184 000 barn och unga Västra Götaland fick del av stödet 2016. *Scenkonstdagarna* i april är en annan viktig del av detta arbete. I år presenterades 37 barn- och ungdomsföreställningar inom teater, dans, musik och nycirkus. Kultur i Västs unika ställning inom detta område manifesterades i den stora nationella barnkulturkonferensen *Prio0till18* i Göteborg i september. Närmare 800 deltagare från hela landet samlades kring dessa frågor. Vi arbetar också med en större översyn av Kulturkatalogen vad gäller teknik och arbetssätt.

Inom biblioteksområdet har den stora regionala branschkonferensen *Bibliotopia* genomförts, denna gång i Vara konserthus, liksom även konferensen *Digikult 2017* om digitalt kulturarv i praktiken. En rad utbildningstillfällen kring mångspråk, skolbibliotek mm har genomförts runt om i regionen och Kultur i Väst arrangerar också återkommande nätverksträffar för olika grupper inom biblioteksområdet. *Biblioteksmagasinet noll27* har haft teman som Tillgänglighet, Andra arenor, Lusten till läsning och Finland.

På danssidan har fokus under perioden varit på arbetet med en studie av förutsättningarna för ett regionalt dansnätverk för barn och unga. Vi har tagit fram koreografiverktyget *Stegvis*, som är ett verktyg för dans och rörelse i skolan. I samverkan med Mölndals stad utlyste Kultur i Väst *KOKO – Kommunkoreograf*. I Biskopsgården genomfördes communitydansprojektet *Tysta hjältinnors disco*.

På filmområdet, eller området rörlig bild, har Kultur i Västs skolbiorapport presenterats och uppmärksammats även nationellt. Den stora och allt mer aktuella *MIK-dagen* genomfördes i februari och följs av ett antal halvdagskonferenser runt om i regionen. Filmfestivalen för unga filmare, *Frame*, genomfördes i maj och deltagarantalet ökar fortsatt. Ett spännande och

nydanande projekt var ett hackaton inom Virtual Reality på Bohus fästning i april, *Common Shores*. Filmtävlingen *Noomaraton* genomfördes 2-3 september och filmseminariet *Att skildra den andre* genomfördes ett par veckor senare. Verksamheten inom FilmCloud stödjer unga filmare i regionen.

Inom jämställdhetsarbetet genomfördes kursen *20 Quick Fixes*, en kurs i kommunikation och ledarskap för konstnärligt verksamma kvinnor inom dans, teater och musik.

Jämställdhetsperspektivet återfinns också i många aktiviteter inom de olika konst- och kulturområdena. Ett exempel är projektet *Dirigent* som erhöll regionens jämställdhetspris 2015 och som genomförs åter 2017.

Förvaltningen är engagerad i ett antal konstresidens i regionen, inte minst i samarbete med Borås Konstmuseum och med konsthallen i Angered. En handledning i genusfrågor specifikt för konsthallar har tagits fram.

Ett konststartsövergripande arrangemang är *Mixed Minds* som utforskar gränslanden mellan konstarter och genrer. *Armkroksresor* är ett intressant och uppmärksammat utvecklingsformat som vänder sig till fria kulturutövare inom alla konstarter.

*Croissanter och litteratur* är namnet på en uppskattad föreläsningsserie inom ramen för den litteraturplattform Kultur i Väst bygger upp. *Sommarboken*, *Barnens Bibliotek* och *Barnens första bok* är omfattande läsfremjande satsningar och centrala i förvaltningens arbete inom området. Konferenser kring Sommarboken arrangeras i Stockholm, Gävle och Umeå.

Programmet för Kultur i Västs deltagande på *Bokmässan 2017* innefattade 102 programpunkter. KB, Kungliga Biblioteket, var en av våra samarbetspartners. Under året har det Litterära arrangörstödet tillkommit i Kultur i Västs arbete inom litteraturområdet.

Inom musiken har regionens ungdomssymfoniker *Vägnus* genomfört en uppskattad turné för skolor och allmänhet under våren, spelat under Side by Side och i september skedde årets andra turné i regionen. *Körcentrum Väst* har gjort ett uppmärksammat körprojekt kring klimakteriet, "Äggen är slut" samt initierat en ny stor körfestival i regionen tillsammans med Nääs slott. I augusti genomfördes *Swedish Blues Challenge* i Göteborg, under hösten turnerar improvisationsprojektet *Connecting worlds* i regionen och i samverkan med Högskolan för Scen och Musik arrangerades interpretworkshops. Musikverksamheten arbetar också med fortbildning för Kulturskolorna, och arbetet där har varit i fokus med tanke på den nationella Kulturskoleutredningen. Vi samarbetar med Kulturskolerådet kring mångkulturprojektet *Kulturskolan och barn på flykt*. I maj stod Kultur i Väst värd för *Nationella Musikmötet* där Regional Musik Sverige samlades till branschträff. Kultur i Västs nydanade verksamhet inom musikområdet väckte stor uppmärksamhet bland deltagarna.

Fyra mycket välbesökta och uppskattade platsutvecklingsseminarier med olika teman och på olika platser i regionen har arrangerats av Västarvet och Kultur i Väst i samverkan. Konsulenterna för kultur som samhällsutveckling har genomfört seminarier för hela fullmäktige i Tranemo kommun. Förvaltningen fortsätter också arbeta med information kring EU-stöd till kultur i regionen.

Kultur i Västs arbete inom teater är till största delen riktad till verksamhet för barn och unga, och perioden har kännetecknats av planeringsarbete inför *Scenkonstdagarna barn och unga* samt inför barnkulturkonferensen *Prio0till18*. I februari arrangerades ett uppskattat



seminarium om teaterkritik. *Techformance* är ett spännande skolprojekt för framtiden som binder samman scenkonst och modern teknik.

På området Tillgänglighet, som innefattar ett antal delverksamheter i sig, har ett par omfattande genomlysningar eller rapporter rörande *Klangfärg* och *Ljudmagasinet* presenterats ledningsgruppen. Detta sker som en del av arbetet med uppdragets indikatorer och har resulterat i konkreta utvecklingsförslag inför budgetarbetet. Rapporten *Arrangera tillgängligt för alla barn* beskriver ett projekt som drevs gemensamt av Göteborgs kulturkalas och Kultur i Väst åren 2014-2016. Under året har fortsatta utbildningstillfällen inom tillgänglighet, *Från Att till Hur*, arrangerats.

### *Förvaltningsövergripande*

Jennie Wilhelmsson tillträdde 1 april som ny enhetschef för Kultur & Upplevelse.

Under året har en intensiv planering och dialog pågått inför nytt uppdrag 2018-2020.

Flera rapporter och översyner har stått i fokus för Kultur i Väst under året. Det är rapporten eller översynen från hösten 2016 om regionens musikliv, översynen av Västarvets organisation, översynen av Kultur i Väst (2014-2015) samt framförallt översynen av organisation för kulturverksamheter i regionens regi. Även den nationella Kulturskoleutredningen finns med i framtidsdiskussionerna kring Kultur i Väst.

Samverkansplattformen mellan Koncernavdelning kultur, Västarvet och Kultur i Väst är nu fast inrättad sedan 1 januari. Något av en lansering av detta samarbete skedde i samband med ett regionalt Kulturtung i april. Detta följdes av delregionala kulturdialoger under hösten. Samverkansplattformen har också etablerat arbetsgrupper kring kommunikation, data och analys, internationellt arbete och kommunfrågor samt startat en samverkansrutin kring bidrag och stöd.

Förvaltningen och facketets representanter har under året arbetat fram ett Samverkansavtal. Kultur i Väst har inte haft ett sådant tidigare. Detta samverkansavtal trädde i kraft 1 september. I anslutning till detta erbjöds medarbetare och chefer en utbildning i arbetsmiljöfrågor under hösten. Under hösten genomfördes också en ny medarbetarenkät inom VGR.

Höstens uppmärksammade rörelse #metoo har satt fokus på dessa frågor även på Kultur i Väst.

Enheten Forskning och Utveckling upphörde under hösten och de två berörda tjänsterna överfördes till Administration/IT.

Kommunikationsenheten har fortsatt det omfattande utvecklingsarbete som inletts sedan tidigare och som inkluderar både strategiska och organisatoriska frågor. Ett omfattande varumärkesarbete pågår och samordnas med regionens övergripande arbete med dessa frågor.

Uppföljning och analys är fortsatt ett större förvaltningsövergripande utvecklingsarbete. En intern översyn av hur vi arbetar med bidrag och stipendier har pågått under året, liksom ett utvecklingsarbete kring våra Verksamhetsplaner för de olika verksamhetsområdena.

Planeringen inför Nya Regionens Hus och införandet av ABW har stått högt på förvaltningens agenda under året. Vi har deltagit i både styrgrupp, hyresgästgrupp och kommunikationsgrupp. Vårt interna förberedelsearbete har intensifierats. Förvaltningsdagen i

september hade detta som tema och under hösten har en intern organisation för förändringsarbetet tagits fram.

I samband med detta har vi också genomfört en intern översyn av våra lokaler i gatuplan, vår tekniska utrustning som scenteknik, instrument mm liksom framtida förrådsbehov generellt.

Under hösten har Kultur i Väst arbetat fram *Systematiskt Brandskyddsarbete* samt *Plan för att motverka diskriminering och på annat sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund*.

2017 var sista året på det treåriga kulturpolitiska uppdraget från Kulturnämnden. Rappoorten till KUN är att Kultur i Väst anser sig ha uppfyllt detta uppdrag.

### *Ekonomi*

Årets resultat - Resultatet för 2017 uppgår till +0,4 mkr. Prognosen i delårsrapport 2 var +0,3 mkr. Förvaltningen har under året haft särskilt fokus på att bevaka kostnaderna och då framförallt personalkostnaderna med målet att hamna inom budgetramen.

Budget 2017 för Kultur i Väst baserades på det treåriga uppdrag som Kulturnämnden (KUN) gett förvaltningen och de förutsättningar nämnden tagit beslut om i sin budget. I Kulturnämndens budget var regionbidraget till Kultur i Väst uppräknat med 1,5 %. Kostnadsökningen beräknas till 2 % vilket innebar ett besparingskrav på 350 tkr.

Fyra övergripande mål och ett antal prioriteringar som innefattas i KN:s uppdrag var den självklara utgångspunkten för Kultur i Väst budget 2017. Därutöver har förvaltningsledningen i en särskild instruktion angivit två fokusområden och budgetprioriteringar 2017, nämligen 1) Öka internationaliseringen (samstämmt med KN:s uppdragsmål 4), samt 2) Vidgat deltagande med fokus på interkulturella frågor.

Verksamhetsplaner har upprättats för respektive verksamhetsområde. Planerna låg till grund för fördelningen av budgetmedel mellan de olika enheterna men är också grund för målstyrning, uppföljning och analys.

Rörliga medel för verksamheten var marginellt lägre jämfört med 2016.

Kulturnämnden beslutade under året att överföra det Litterära arrangörsstödet till Kultur i Väst. (200 tkr)

Kultur i Väst har arbetat med att stärka och tydliggöra ledarskapet. Två enhetschefer har under en period haft ansvar för tidigare fyra enheter. Nya chefer har rekryterats och tillträtt 2016 respektive 2017 vilket återspeglas i budget.

I samband med budgetarbetet har vi gjort en analys över pensionsavgångar de närmaste åren inkl. kommande behov av kompetensförsörjning. Vi har också gjort en analys över relationen mellan fasta kostnader och rörliga medel. Kultur i Väst har en hög andel personalkostnader. En stor del av verksamheten består av medarbetarnas konsulentarbete. Över åren har de rörliga verksamhetsmedlen urholkats. Balansen mellan fasta och rörliga kostnader är något som ledning, styrelse och uppdragsgivare bör vara extra uppmärksam på.