

Årsredovisning 2019

Västarvet



Innehållsförteckning

1	Sammanfattning och viktigaste händelser.....	4
1.1	Sammanfattning	4
1.2	Viktigaste händelserna	4
2	Kultur.....	5
2.1	Vidga deltagandet.....	5
2.2	Utveckla kapaciteter.....	5
2.3	Gynna nyskapande	5
2.4	Nyttja tekniken	6
2.5	Öka internationaliseringen	6
3	Regiongemensamt arbete	7
3.1	Verksamhetens miljöarbete	7
3.2	Folkhälsa	7
3.3	Mänskliga rättigheter och jämlik vård	7
3.4	Verksamhetens säkerhets- och beredskapsarbete.....	8
3.5	Lärdomar/förbättringsområden efter genomförd intern kontroll 2019.....	8
3.6	Inköp	9
4	Mål och fokusområden.....	10
4.1	Västra Götaland ska sträva efter det hållbara samhället med tillväxt av jobb och företag i hela regionen.....	10
4.1.1	Arbetsmarknaden ska utvidgas genom hållbara transporter och samverkan med näringsliv och forskning i Västra Götaland.....	10
4.1.1.1	Göra Västra Götaland till modell för hållbar landsbygdsutveckling och samspel stad/land	10
4.1.2	Deltagandet i kulturlivet ska öka.....	10
4.1.2.1	Utveckla samverkan mellan VGRs kulturverksamheter och civilsamhället/det fria kulturlivet.....	12
4.1.2.2	Stärka barn och ungas möjligheter att delta i kulturlivet.....	12
4.2	Västra Götalandsregionen ska erbjuda god arbetsmiljö för medarbetarna, kunna behålla och rekrytera rätt kompetens	13
4.2.1	Möjligheterna till karriär- och kompetensutveckling ska förbättras	13
4.2.1.1	Utveckla arbetsgivarvarumärket.....	13
4.2.2	Arbetsmiljön ska förbättras och sjukfrånvaron ska minska	13
4.2.2.1	Satsa på ledarskap.....	13

4.2.2.2	Systematisera arbetsmiljöarbetet, breddinföra goda exempel och utveckla det hälsofrämjande arbetet	14
5	Medarbetare	15
5.1	Arbetsgivarvarumärket	15
5.2	Chefsförutsättningar	16
5.3	Hälsa och arbetsmiljö	16
5.3.1	Sexuella trakasserier	16
5.4	Personalvolym, personalstruktur och personalkostnadsanalys	16
5.4.1	Nettoårsarbetare volymförändring jämfört med motsvarande månad föregående år	17
5.5	Arbetsmarknadsinsatser	18
6	Ekonomiska förutsättningar	19
6.1	Ekonomiskt resultat	19
6.1.1	Resultaträkning för utförare regional utveckling	19
6.1.2	Intäktsutveckling	19
6.1.3	Kostnadsutveckling	20
6.2	Åtgärder vid ekonomisk obalans	20
6.3	Eget kapital	20
6.4	Investeringar	20
7	Bokslutsdokument och noter	22

Bilagor

Bilaga 1: Bokslutsdok & noter 191231 till årsredovisning

1 Sammanfattning och viktigaste händelser

1.1 Sammanfattning

Verksamheten har löpt enligt planen för året. På besöksmålen är det förnyelsen av utställningarna som varit i fokus, samtidigt som den planerade verksamheten mot publik och inom samlingsförvaltningen har genomförts. 2019 har besöksmässigt varit ett bra år med många besökare till besöksmålen och till Västarvets digitala arenor.

Inom det regionala tjänsteområdet har verksamheten karaktäriserats av ett "normalt" löpande arbete inom natur- och kulturarvsområdet med samverkan och rådgivning till kommuner, civilsamhälle och privatpersoner, men också av flera stora nationella och internationella projekt inom hållbar samhällsutveckling, klimatfrågor och kulturarvsturism.

Stor energi har lagts på att skapa förutsättningar för en fungerande administrativ verksamhet i Förvaltningen för kulturutveckling. Under hösten har arbetet med att genomföra ett överförande av enheten Studio Västsvensk Konservering till annan huvudman inletts. Underlag om verksamheten har tagits fram och möten med intressenter har genomförts.

Antalet nettoårsarbetare har minskat med 1,96. Främsta förklaringen till minskningen är att Västarvet har avvaktat med vissa rekryteringar till samgåendet med Kultur i Väst är genomfört och man kan göra en helhetsbedömning av kompetensbehovet i den nya förvaltningen. Sjukfrånvaron har ökat från 4,95% 2018 till 5,24% för 2019.

Västarvet har under 2019 haft en prognos för helåret på noll och vi kan konstatera en god följsamhet mot budget. Årets resultat är + 0,4 mnkr.

1.2 Viktigaste händelserna

Beslutet om bildande av en ny förvaltning med verksamheten i Västarvet och Kultur i Väst, samt att Studio Västsvensk Konservering ska överlåtas till annan aktör som fattades av regionfullmäktige i maj, var den enskilt viktigaste händelsen under 2019.

2019 var också ett år då natur- och kulturarvet fick stor positiv uppmärksamhet i media och bland invånarna genom Västarvets satsningar för att lyfta fram kunskap och öka intresset hos invånarna genom medveten kommunikation i digitala och sociala medier. Västra Götalands 49 underverk, fågelfredag och Trollbunden - fakta folktro och fiktion är exempel som varit särskilt framgångsrika. Och de fysiska besöken till besöksmålen överträffade målet på 500 000 besök och slutade på drygt 530 000. Detta stämmer väl med trenden för museibesök i övriga landet.

Förnyelsen av utställningar på Västarvets museer och besöksmål har påbörjats och följer i allt väsentligt plan, såväl tidsmässigt som vad gäller den plan för investeringarna som har lagts. Det är värt att uppmärksamma att enheterna lyckats med detta trots det höga besöksstrycket, eftersom förnyelsearbetet till allra största delen bedrivs av ordinarie personal.

2 Kultur

Avsnittet beskriver arbetet utifrån den regionala kulturstrategin En mötesplats i världen.

2.1 Vidga deltagandet

Västarvet strävar på många sätt mot ett vidgat deltagande i natur- och kulturarvsfrågorna.

Under 2019 har vi fortsatt utveckla kommunikationen i våra digitala kanaler med mera kunskapsinnehåll och möjlighet till interaktion. Exempel på detta finns bland annat under rubriken 2.1.3 nedan.

Västarvet har under året genomfört aktiviteter runt om i regionen för att nå och engagera fler, t ex flera publika arkeologiska grävningar och programaktiviteter på olika platser.

Under 2019 har Västarvet erbjudit visningar på arabiska på Lödöse museum.

Samverkan med företrädare för Sveriges nationella minoriteter har vidgats. Material för skolan om romernas kulturarv i Västra Götaland finns sedan något år på Västarvets hemsida. Planering för motsvarande för jiddisch har gjorts under året och ett samarbete med döva om svenskt teckenspråk och kulturarv har inletts.

2.2 Utveckla kapaciteter

Västarvet tar den regionala rollen inom natur- och kulturarvssektorn, bland annat genom att samordna olika aktörer i samverkansplattformar och motsvarande. Några exempel är:

Prisma Västra Götaland där vi samarbetar med Textilmuseet, Göteborgs Stadsmuseum, Innovatum, hembygdsrörelsen, Maritimt i Väst, Landsarkivet i Göteborg och arbetslivsmuseerna NAV för att lyfta fram kunskap och berättelser om industrisamhällets utveckling och industrihistoria i Västra Götaland.

Museinätverk Väst är ett nätverk för museer i Västra Götaland för erfarenhetsbyte och samverkan kring gemensamma frågor. Nätverket samlar såväl små kommunala museer som större. Västarvet är sammankallande men frågorna drivs gemensamt.

Västarvet är sammankallande och samverkar inom Regionala kulturmiljögruppen. I gruppen ingår också Länsstyrelsen, Bohuslän och Västergötlands museer och Göteborgs stadsmuseum. Samarbetet utgår ifrån den gemensamt framtagna kulturmiljöstrategin Kulturmiljö 2030, som utarbetades under 2019.

2.3 Gynna nyskapande

Förutom att på olika sätt bidra till natur- och kulturarvets utveckling är Västarvet en del av forskningsinfrastrukturen genom samverkan med universitet och lärosäten. Det handlar dels om att bereda plats för studenter i form av praktikplatser, dels om att vara en praktknära miljö för forskning till exempel inom CLIC som delfinansieras av EUs forsknings- och

innovationsprogram Horizon 2020. Projektets övergripande mål är att identifiera utvärderingsverktyg för innovativa ”cirkulära” finansierings-, affärs- och styrmodeller för systematisk och anpassad återanvändning av kulturarv och landskap. Allt med hållbar utveckling som grund och som ger långsiktigt ekonomiskt, kulturellt och miljömässigt välstånd.

2.4 Nyttja tekniken

Västarvet nyttjar digital teknik i allt större utsträckning, dels för att nå fler genom de digitala kanalerna, dels genom att göra kunskapsinnehållet tillgängligt.

Västarvet ser också som sitt uppdrag att stötta andra i att nyttja digital teknik för att öka tillgängligheten till natur- och kulturarvet.

Genom Prisma Västra Götaland har en gemensam digital plattform skapats, ett verktyg för att dela med sig av eget material. Alla, från museer och intresseföreningar till kommuner och privatpersoner kan själva bidra med berättelser, filmer, bilder och tips på besöksmål.

Under 2019 har Västarvet också bidragit till att skapa ett användarvänligt sätt att producera en digital guide för ett besöksmål. Det är fritt för föreningar och andra att nyttja och besökare kan ta del av innehållet via sin mobil eller surfplatta.

2.5 Öka internationaliseringen

Västarvet har en stor samverkan internationellt och medverkar i en lång rad internationella projekt och nätverk med natur- och kulturarv som bas.

Vi deltar också i det utbyte som VGR har med särskilda samverkansregioner, främst Sibiu i Rumänien och North East England. I december var en medarbetare på ett veckolångt utbyte North East England och med Sibiu har Västarvet samverkan inom ramen för Interreg Europe-projektet CHRISTA.

3 Regiongemensamt arbete

3.1 Verksamhetens miljöarbete

Västarvet genomför miljödiplomering i de egna verksamheterna. Göteborgs Naturhistoriska museum är klart, ett par enheter är nästan klara för diplomering och övriga har påbörjat sitt arbete. Målet är att samtliga ska ha genomgått extern revision under 2020. Kemikalierna har inventerats och de flesta är riskbedömda och registrerade i KLARA. Arbetet ska slutföras under början av 2020.

Västarvet följer VGRs resepolicy för att minska resandet med bil och inköspolicyn för att säkerställa att miljöhänsyn vägts i vid inköp av varor och tjänster.

Västarvet driver sedan 1 januari 2019 inte längre kafé/restaurangverksamhet i egen regi och mängden livsmedel som köps in är därför mycket liten. Kaffe och te som köps in till personalens fikarum köps via Marknadsplatsen och är Fair Trade-märkt.

VGRs digitala miljöutbildning är obligatorisk för alla medarbetare.

Västarvets miljösamordnare samverkar med andra inom VGR genom miljösamordnarnätverket, kemikalienätverket och inom Fair Trade-arbetet.

3.2 Folkhälsa

Västarvet har en omfattande pedagogisk verksamhet som riktar sig till barn och unga i skolan, dels på besöksmålen, dels på många olika platser runt om i VGR genom den turnerande verksamheten. Vi erbjuder stimulerande lärmiljöer som ett komplement och en möjlighet för skolan att stimulera barns och ungas lärande.

Den pedagogiska verksamheten syftar även till att öka elevernas intresse för vidare studier, till exempel inom det naturvetenskapliga området.

Västarvet erbjuder anpassade lärmiljöer och pedagogiska program för barn och unga med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar.

Riktade insatser har gjorts för att nå lärare och elever i de kommuner och stadsdelar som i låg grad deltagit i Västarvets pedagogiska utbud. Detta har gett goda resultat, inte minst i delar av Göteborgs stads "utsatta områden".

3.3 Mänskliga rättigheter och jämlik vård

Västarvet har en samordnare för människorättsbaserat arbetssätt och en referensgrupp med representation från alla enheter inom förvaltningen. Plan för människorättsbaserat arbete i Västarvet 2018-2020 har varit styrande för arbetet under året. Den utgår från Västra Götalandsregionens styrdokument För varje människa.

Exempel på aktiviteter som genomförts under 2019:

- Översyn och åtgärdande av enkelt avhjälpna hinder i Västarvets publika lokaler.
- Erfarenheterna från Jämlik kultur, en anpassning av verksamheten för personer med neuropsykiatriska diagnoser, har implementerats på besöksmålen.

- Pedagogerna har genomgått utbildning i barnkonventionen och gjort en uppföljning av hur väl Västarvet efterlever FNs barnrättskonvention och lagt fram förslag till ledningen om förbättringar.
- Samarbetet med nationella minoriteter har vidareutvecklats. Vi bygger vidare på det arbete som tidigare gjorts om romskt kulturarv och har inlett ett samarbete kring jiddisch samt döva och svenskt teckenspråk.
- Påbörjat normkritisk granskning av Västarvets webbplatser.

3.4 Verksamhetens säkerhets- och beredskapsarbete

Västarvet använder Med Control PRO för avvikelserapportering för arbetsmiljöfrågor, men också för säkerhetsavvikelser. 93 händelser rapporterades under 2019, varav ett tiotal rör brister i fastigheterna, ett tjugotal handlar om brott mot gällande säkerhetsrutiner (påarmning, handhavandefel, blockerade nödutgångar etc), 10 fall av hot/obehag från "gäng" eller besökare, ett tiotal IT-avbrott/problem (kassa/lagersystem), samt ett antal varierade typer av incidenter, varav några lett till smärre kroppsskador på personal eller besökare.

Under 2019 har Västarvet tillsammans med Västfastigheter planerat för ett byte av larmanläggningen på Göteborgs Naturhistoriska museum. Arbetet är igång och kommer att slutföras under 2020.

Krishanteringsplan och kriskommunikationsplan finns, liksom krisledningsorganisation som uppdaterats under året.

Västarvet är representerat i Funktionsgrupp Säkerhet och Beredskap samt i Undergrupp Informationssäkerhet.

3.5 Lärdomar/förbättringsområden efter genomförd intern kontroll 2019

De kontrollmoment som styrelsen beslutat om har genomförts och rapporterats till styrelsen enligt plan. Styrelsen identifierade tre riskområden inför 2019, vilka hanterats enligt en åtgärdsplan. De identifierade riskerna var:

1. Obalans mellan uppdrag och resurser
2. Egenfinansiering i verksamheten
3. Tillgänglighet till basutställning minskar under förnyelseperioden 2018-2022

Styrelsen bedömde att det kunde föreligga en risk för obalans mellan uppdrag och regionbidrag från kulturnämnden i samband med att Västarvet och Kultur i Väst skulle gå samman i en ny förvaltning. En fungerande dialog med kulturnämnden i denna fråga bedömde styrelsen som väsentlig för att minimera den risken. Med facit i hand kan vi konstatera att Västarvet fick ett effektiviseringskrav inför 2020. Men storleksordningen gick att hantera i budget genom att vissa kostnader minskar genom att två förvaltningar blir en.

Andelen egenfinansiering i verksamheten har betraktats som en risk och har följts upp månadsvis under året.

Vi har ännu inte sett effekterna av att tillgängligheten till besöksmålen tillfälligt blir begränsad i samband med bygge av nya utställningar. Besökstalen för 2019 har istället ökat, men risken kvarstår för de kommande åren medan produktionerna genomförs.

3.6 Inköp

Västarvet anser att samarbetet med Koncerninköp fungerat väl. Vi har fått stöd i en rad upphandlingar under året. Och vi har medverkat i kravställningen vid upphandling av kassa/lagersystem. Västarvets inköpscontroller har täta kontakter med Koncerninköp, som också medverkat i dialoger kring inköp och rutiner med personal i Västarvets museibutiker.

4 Mål och fokusområden

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

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

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

Västarvet har under 2019 arbetat aktivt med området.

- År ett av försöksverksamheten Landskapsobservatorium Västra Götaland är genomfört i nära samverkan med Mariestads kommun och Göteborgs universitet. Arbetet löper enligt plan.
- Samverkansplattformen LAB 190, som samordnas av Västarvet, har fortsatt sitt utvecklingsarbete mot ett modellområde för hållbar utveckling i samspel mellan stad och landsbygd. Parter i samverkan är Alingsås, Essunga, Lerums och Göteborgs kommuner.
- Projektet Hållbar platsutveckling, som Västarvet drivit i samverkan med Turistrådet Västsverige med medel från Tillväxtverket, har slutförts och slutrapporterats under hösten.
- De två Interreg Europe-projekten CHRISTA och Cult-Ring är båda inne i slutfasen. De effekter vi hittills kan se är att några av de ideellt drivna industrihistoriska besöksmålen i Västra Götaland vidareutvecklats som besöksmål och att det internationella samarbetet varit gynnsamt för utvecklingen av en vandrings- och pilgrimsturismen i regionen.
- Tillsammans med Regionutveckling Näringsliv arbetar Västarvet under 2019 och 2020 med Maritim Service och besöksnäring. Fokus ligger på platser längs kusten i Bohuslän, längs Dalslands kanal och i Väneren, som är viktiga för besöksnäringen i Västra Götaland.
- Västarvet har som vanligt bistått med natur- och kulturarvskompetens till kommuner i samhällsplaneringen, till civilsamhällets föreningar med flera, i en mängd ärenden.

4.1.2 Deltagandet i kulturlivet ska öka

Under 2019 har förnyelsen av utställningar på Västarvets besöksmål inletts. Vitlycke museum inviger sin nya utomhusutställning/aktivitetsyta i april 2020. Lödöse museum och Vänersborgs museum är i produktionsfasen, medan Forsviks bruk och Göteborgs Naturhistoriska museum är på planeringsstadiet.

En lång rad publika aktiviteter har genomförts runt om i regionen under året. Särskilt har de publika arkeologiska grävningarna uppmärksammats. Till exempel de i Edsleskogs gamla kyrka.

Västarvet stöder andra i att öka delaktigheten. Det kommunala museinätverket, som samordnas av Västarvet, är en plattform för båda större och mindre museer i Västra Götaland att driva gemensamma utvecklingsfrågor och utbyta erfarenheter.

Västarvets digitala närvaro har vidareutvecklats under 2019. Flera större satsningar har gjorts för att öka intresset för och delaktigheten i natur- och kulturarvsfrågor. Ett exempel är Västra Götalands 49 underverk som genererade stort engagemang när en miljö från varje kommun i Västra Götaland lyftes fram. I omröstningen för att få fram de 7 "bästa" deltog 12 000 personer.

Ett annat exempel som fick stor uppmärksamhet i media var när pedagogerna på Lödöse museum tillagade och levde på medeltidsmat under några dagar, ett sätt att lyfta fram historien och skapa intresse för kulturarvet.

Västarvet har även under 2019 deltagit i kulturnämndens satsning FOKIS, Folkbildning och Kultur i Samverkan, som syftar till samspel mellan folkhögskolor och kulturverksamheter. Bland annat har elever i folkhögskola utgjort fokusgrupp för utställningsproduktion på Lödöse museum.

Besök till besöksmål/museer har ökat med drygt 30 000 jämfört med 2018, en ökning med 6%. Besöken till Västarvets hemsidor har också ökat avsevärt.

Antal elever i pedagogisk verksamhet har minskat med drygt 7 000 jämfört med 2018. Minskningen ligger i huvudsak inom grundskolan, medan förskolan ligger i princip oförändrat. Vi såg redan 2018 en vikande trend. Den viktigaste förklaringen är Göteborgs stads beslut att satsa på de verksamheter som drivs i stadens egen regi. Innan 2018 betalade staden Västarvet för att skolklasser från göteborgsskolorna skulle gå "gratis" till Göteborgs Naturhistoriska museum och det är på det besöksmålet vi ser den allra största minskningen. Åtgärder vidtas för att fortsatt nå elever i skolan. Bland annat pågår arbete med digitala lösningar anpassade för skolan.

Västarvet erbjöd drygt 400 programaktiviteter av olika slag under året (föreläsningar, föreställningar, workshops) som lockade drygt 30 000 besökare. Det är en avsevärd ökning från föregående år både vad gäller deltagare och antal aktiviteter. Vi ser i tabellen nedan att den procentuella andelen programverksamhet som riktas till barn och unga har minskat något, men antalet aktiviteter för den målgruppen är oförändrat.

Efterfrågan på guidade visningar har ökat (från 440 till drygt 700). Antalet deltagare i visningar var 26 000, en ökning med över 60% mot 2018.

	MÅL helår 2019	Utfall 2019	Utfall 2018
Besök till besöksmål/museer	500 000	532 298	500 701
Besök till hemsidor	400 000	565 419	400 443
Andel av programverksamheten som riktats till barn och unga	45%	41%	49%
Antal elever i	30 000	19 800	26 929

	MÅL helår 2019	Utfall 2019	Utfall 2018
pedagogisk verksamhet			

4.1.2.1 Utveckla samverkan mellan VGRs kulturverksamheter och civilsamhället/det fria kulturlivet

- Inom ramen för Arrangörstödet har Västarvet sedan 2018 i uppdrag att öka antalet utbud, besöksmål och pedagogiska aktiviteter, i Kulturkatalogen inom området natur- och kulturarv. Dessa har under året ökat under 2018 från 11 till 37 och under 2019 till 53 bokningsbara aktiviteter på temat natur- och kulturarv, i de flesta fall arrangerade av civilsamhället/föreningar. En rad fortbildningsaktiviteter för civilsamhället har genomförts, till exempel i tidsresepädagogik och inspirationsträffar om "Att samarbeta med barn och unga".
- Ett annat initiativ som startat under året inom ramen för Arrangörstödet är projektet Ungas framtidslandskap där barn och unga ska ges möjlighet att delta i planeringen av aktiviteter vid fyra hembygdsgårdar. Detta projekt har också koppling till Västarvets uppdrag inom Landskapsobservatorium Västra Götaland.
- Stöd i besöksmålsutveckling för arbetslivs- och hembygdsmuseer har fortgått både inom CHRISTA-projektet och i andra platsutvecklingsinitiativ, t ex Maritim Service och besöksnäring.
- Arena Öckerö arrangerades i september, en fortsättning på Västarvets Arenaveckor där vi fokuserar på en-två kommuner per år. Tillsammans med kommunen, det lokala föreningslivet med flera erbjuds under några dagar aktiviteter med tema natur- och kulturarv. På Öckerö samverkade vi med hembygdsföreningen och naturskyddsföreningen, men också Västkuststiftelsen och Svenska Kyrkan kring olika programpunkter.

4.1.2.2 Stärka barn och ungas möjligheter att delta i kulturlivet

Västarvet strävar ständigt efter att stärka barn och ungas möjligheter att delta i natur- och kulturarvet.

- Under 2019 har vi gjort en förstudie kring hur Västarvets pedagogiska erbjudanden bättre kan nå elever i skolan via digitala kanaler. Ett antal förslag har tagits fram och några ska realiseras under 2020.
- Västarvets digitala förmedling har utvecklats.
- Under året lanserades en ny digital utställning "Trollbunden - fakta, folktro och fiktion", en utställning om människans magiska tankevärldar fylld med berättelser om allt från ormkulter och ättestupor till gastar och gengångare. Men också om vår tids behov av medie- och informationskunnighet. Den vänder sig i första hand till ungdomar och unga vuxna.
- Utbudet för skolan i Kulturkatalog Väst har under året berikats med

ytterligare 16 bokningsbara erbjudanden inom natur- och kulturarvsområdet.

- För att stärka vår kunskap om metoder för delaktighet har vi bland annat deltagit i fortbildningsaktiviteter arrangerade av Interpret Europe.

4.2 Västra Götalandsregionen ska erbjuda god arbetsmiljö för medarbetarna, kunna behålla och rekrytera rätt kompetens

4.2.1 Möjligheterna till karriär- och kompetensutveckling ska förbättras

Västarvets kompetensförsörjningsplan 2018-2022 har varit styrande för kompetensutvecklingsåtgärder och rekryteringar för att upprätthålla en hög kompetens inom våra kompetensområden. Det gäller både kärnverksamheten och de gemensamma administrativa funktionerna. Alla medarbetare har en individuell kompetensutvecklingsplan och vi nyttjar medvetet olika möjligheter för medarbetarna att utvecklas. Det handlar både om uppgiftsväxling och uppgiftsutvidgning, liksom att ta tillvara möjligheter till internationella utbyten och studiebesök för lärande och inspiration.

En kartläggning av chefernas utvecklingsbehov har genomförts i samverkan med andra förvaltningar inom regional utveckling i VGR. Den används som en del av underlaget för de individuella utvecklingsplaner som tas fram i samband med utvecklingssamtalen.

4.2.1.1 Utveckla arbetsgivarvarumärket

Västarvet arbetar aktivt med att förstärka arbetsgivarvarumärket, dels genom att ständigt sträva efter att vara en attraktiv arbetsgivare, dels genom att kommunicera externt för att vidareutveckla bilden av Västarvet, och därmed Västra Götalandsregionen, som en trovärdig och kompetent kunskapsorganisation. Under 2019 hade vi fokus på:

- fortsatt implementering av Västarvets värdegrund.
- fortsatt arbete med de tre utvecklingsområden som identifierades i samband med värdegrundsarbetet: En gemensam Västarvsidentitet, Ledningsprocessen (planering, styrning, uppföljning) och Samarbete över de organisatoriska gränserna.
- vidareutveckla introduktionen av nya medarbetare.

4.2.2 Arbetsmiljön ska förbättras och sjukfrånvaron ska minska

4.2.2.1 Satsa på ledarskap

Västarvet inser att ett gott ledarskap är väsentligt för att nå framgång i

verksamheten.

Vi har jobbat med detta genom att vidareutveckla arbetet i vår chefsgrupp, där samtliga chefer deltar.

Under 2019 deltog alla chefer i utbildningen Hälsöfrämjande ledarskap. För genomförandet har Västarvet beviljats medel ur VGRs satsning för att minska ohälsotalen.

Vi har goda system och rutiner för beslutsfattande, tydlig delegeringsordning och säkerställer att beslut fattas på rätt nivå.

4.2.2.2 Systematisera arbetsmiljöarbetet, breddinföra goda exempel och utveckla det hälsofrämjande arbetet

Västarvet tillämpar ett systemtiskt hälso- och arbetsmiljöarbete. Under 2019 låg fokus på att utveckla det hälsofrämjande arbetet. Medarbetarna på enheterna har identifierat sina friskfaktorer och enheterna arbetar med dem. Inom ramen för chefernas utbildning i Hälsöfrämjande ledarskap skedde ett kontinuerligt utbyte av gjorda erfarenheter och goda exempel. Skyddsronder har genomförts på samtliga enheter. Vi följer vårt årshjul för att ha ett systematiskt arbete med arbetsmiljön och en levande diskussion om de riktlinjer som är framtagna, t ex kring alkohol och droger och mobbing och trakasserier på arbetsplatsen.

5 Medarbetare

5.1 Arbetsgivarvarumärket

Insatsområde 1: Värderingar - vår kultur hjälper oss att nå organisationens mål

Inom Västarvet har en värdegrund utarbetats. Det gjordes under 2017 då bland annat ett 40-tal medarbetare tillsammans definierade värdeorden Kunskap, Öppenhet och Mod. Under 2018 och 2019 har vi arbetat med att integrera dessa värden i verksamheten.

Insatsområde 2: VGR:s arbetsgivarvarumärke ska genomsyra hela organisationen

Målsättningen över en 10-årsperiod är att 90% av medarbetarna ska rekommendera VGR som arbetsgivare. I 2019 års medarbetarenkät anger 55% (2017: 61%) av Västarvets medarbetare att de skulle rekommendera VGR som arbetsgivare. Ett antagande är att Västarvets medarbetare inte känner tillhörighet till VGR, utan mer till Västarvet eller till och med den egna enheten och därför inte ser VGR som den primära arbetsgivaren. I Västarvets uppdaterade introduktionsprogram för nya medarbetare är "VGR-kunskap" en viktig ingrediens just för att tydliggöra tillhörigheten till VGR.

Insatsområde 3: Ledarskap och medarbetarskap

Västarvet har arbetat med att bygga välfungerande team på våra olika arbetsplatser, men också med cheferna som ett team med gemensamma mål och inriktningar. Fokus under 2019 har legat på cheferna som grupp. Medarbetarpolicyn används som ett av verktygen på APT för att ta upp frågan om samspelet mellan chef och medarbetare.

Insatsområde 4: Trivsel, arbetsmiljö och arbetsvillkor

Det som kan utläsas ur medarbetarenkäten är att många medarbetare trivs bra på jobbet. Under 2019 har alla chefer gått utbildning i Hälsofrämjande ledarskap för att stärka det hälsofrämjande förhållningssättet och ge redskap att utveckla arbetsmiljön i ännu mer positiv riktning.

När det gäller arbetsvillkoren så är löneläget i Västarvet lågt både vid jämförelser inom VGR och med andra arbetsgivare, vilket medarbetarna självklart upplever som negativt. I 2019 års lönerevision fördelades 2,42%, vilket inte alls räcker för att komma upp i en rimlig lönenivå. Detta kommer att bli ännu tydligare i 2020 års lönerevision i Förvaltningen för kulturutveckling, eftersom löneläget i Kultur i Väst generellt sett är avsevärt högre.

Insatsområde 5: Utveckling och lärande

Enligt medarbetarenkäten upplever 71% att de lär nytt och utvecklas i arbetet. När det gäller delaktighet anser 89% att de är delaktiga i planeringen av det egna arbetet.

Se även 4.2.1.

5.2 Chefsförutsättningar

Västarvet har inte till fullo uppfyllt beslutet om normtalet på 10-35 direktunderställda medarbetare. För närvarande har tre chefer färre än tio. Två av dessa är funktionschefer och en är enhetschef på ett av de säsongöppna besöksmålen. Vid sidan av sitt chefskap bedriver de själva ett omfattande strategiskt, taktiskt och operativt arbete - liksom övriga chefer i Västarvet. För funktionscheferna/stabscheferna blir detta åtgärdat i samband med bildandet av Förvaltningen för kulturutveckling. Gällande enhetschef på besöksmål har Västarvet gjort bedömningen att det behövs en person med chefsmandat på plats på grund av verksamhetens komplexitet och det geografiska läget långt från andra verksamheter inom Västarvet - om än med en personalstat på mindre än 10 medarbetare under lågsäsong. En enhet, Göteborgs Naturhistoriska museum, balanserar runt den övre gränsen. För att möjliggöra ett gott ledarskap och en rimlig arbetsituation för chefen finns tre samordnare som ansvarar för arbetsledning av personalgrupperna. Det finns tankar kring hur organiseringen på enheten kan utvecklas, men vi har valt att inte göra några förändringar i nuläget.

5.3 Hälsa och arbetsmiljö

Sjukfrånvaron har ökat med 0,29% jämfört med december 2018. från 4,95% till 5,24%. Det innebär att måltalet på högst 5% inte är uppnått för 2019. Sjukfrånvaro 1-14 dagar har minskat, medan frånvaro från 15 dagar och uppåt har ökat. Långtidssjukfrånvaron (60 dagar eller mer) har ökat med 8,37% jämfört med 2018. Eftersom Västarvet är en liten organisation innebär det att det ett fåtal individer som står för ökningen. De flesta av dem har rehabiliterats och är åter i arbete.

Sjukfrånvaro, procent av ordinarie arbetstid		
	jan-dec 2019	jan-dec 2018
Kvinnor	5,78%	5,24%
Män	4,40%	4,48%
Totalt	5,24%	4,95%
Andel långtidssjukfrånvaro (60 dagar eller mer) av totala sjukfrånvaron		
	jan-dec 2019	jan-dec 2018
Kvinnor	57,64%	44,65%
Män	52,34%	52,84%
Totalt	55,91%	47,54%

5.3.1 Sexuella trakasserier

Rutin Kränkande särhandling, trakasserier och sexuella trakasserier behandlas minst en gång per år på samtliga enheter i samband med APT. Det är en del i Västarvets årshjul för systematiskt arbetsmiljöarbete. I medarbetarenkäten 2019 har ingen medarbetare angett att man utsatts för sexuella trakasserier under arbetstid.

5.4 Personalvolym, personalstruktur och personalkostnadsanalys

Antalet nettoårsarbete, nåa, (de anställdas arbetade tid) har minskat med

3,86 jämfört med 2018. Västarvet har valt att vakantsätta vissa tjänster i avvaktan på att Förvaltningen för Kulturutveckling bildas vid årsskiftet 2019/2020.

Antalet tillsvidareanställda nåa har minskat med 1,96. Antalet visstidsanställda nåa har ökat med 0,49, medan antalet timanställda nåa har minskat med 2,39.

Antalet årsarbetare, åa, har minskat med 2,7 och antalet anställda har minskat med 4 personer.

Anställda, årsarbetare (åa) och nettoårsarbetare per personalgrupp						
	dec-19			dec-18		
Ettiketthuvudgrupp	Netto åa	Åa	Anställda	Netto åa	Åa	Anställda
Utbildning, kultur, fritid	82,43	93,93	105	86,1	93,65	104
Teknik, hantverkare	13,07	15,07	16	11,78	12,53	14
Kök, städ, tvätt	0	0	0	3,55	4,55	10
Administration	48,33	54,48	79	46,25	55,45	76
Summa	143,83	163,48	200	147,68	166,18	204

Såväl uttaget av mertid som av övertid har minskat jämfört med föregående år, en minskning från redan låga nivåer.

Timmar	jan-dec 2019	jan-dec 2018	Förändring +/-
Mertid	584,2	628,2	-44
Enkel övertid	24,7	34,2	-9,5
Kvalificerad övertid	131,4	174,5	-43,1
Summa	740,3	836,9	-96,6

Västarvet har inga ofrivilligt deltidsanställda enligt VGRs definition.

Personalkostnader

Personalkostnaderna har ökat med 81 tkr jämfört med 2018, och är i stort sett oförändrade mellan åren. Utfallet för 2019 jämfört med budget är -3257 tkr. Avvikelsen mot budget förklaras framför allt av de vakanser som uppstått under året och där Västarvet valt att inte rekrytera i avvaktan på samgåendet i Förvaltningen för kulturutveckling och på tjänstledigheter som inte var kända i samband med budgetarbetet. Utfallet på personalkostnaderna speglar väl utvecklingen av antalet nettoårsarbetare ovan.

Jan-Dec 2019			Jan-Dec 2018			Avvikelse 2018/2019
Utfall	Budget	Avvikelse	Utfall	Budget	Avvikelse	
87 415	90 672	-3 257	87 334	87 555	-221	
87 415			87 334			81

5.4.1 Nettoårsarbetare volymförändring jämfört med motsvarande månad föregående år

Beskrivning	Personalgrupp	Antal	VÖ K- TÖ K- KoK	Centr al	Ege n	Ofina ns	Exte rn
Nya eller utökade uppdrag			Finansiering				
Punktinsats föremålsfoto	Fotograf	0,24			x		

Beskrivning	Personalgrupp	Antal	VÖ K- TÖ K- KoK	Centr al	Ege n	Ofina ns	Exte rn
Totalt		0,24					
Uppgiftsväxling							
Verksamhetsövergång + omplacering till receptionist	kafébiträde	-3,55			x		
Omplacering	receptionist	1,77			x		
Org.förändring	ekonomichef	-1			x		
Org.förändring	redovisningschef	1			x		
Org.förändring	ekonom	-1			x		
Org.förändring	projektcontroller	1			x		
Totalt		-1,78					
Övertagande av verksamhet samt egen regi							
Totalt							
Normtal bemanning (10-35 underställda)							
Totalt							
Övrigt							
Tj.led	konservator	-1,8					x
Vakans under rekrytering	programsekreterare	-1			x		
Div tillfällig utökning av tjänst	t ex webbutvecklare	+0,44			x		
Totalt		-2,32					

5.5 Arbetsmarknadsinsatser

Västarvet har 4 anställningar med stöd av PILA under 2019.

6 Ekonomiska förutsättningar

6.1 Ekonomiskt resultat

Resultatet för året är + 0,4 mnkr

Budgeterat resultat för året var 0 mnkr

Prognosen i augusti för helåret var 0 mnkr

6.1.1 Resultaträkning för utförare regional utveckling

Resultaträkning (mnkr)	Årsvärden				
	Utfall 2019	Budget 2019	Utfall 2018	Avvikelse budget/utfall	Förändring utfall/utfall %
Driftbidrag från nämnd inom regionen	95,2	95,1	91,8	0,1	3,7%
Statsbidrag	3,2	2,4	2,8	0,8	15,9%
Övriga erhållna bidrag	10,8	5,9	11,0	4,9	-1,8%
Biljettintäkter	0,0	0,0	0,0	0,0	
Försäljning av tjänster	25,4	28,9	26,1	-3,5	-2,4%
Hysesintäkter	0,4	0,4	0,3	-0,1	3,2%
Försäljning av material och varor	7,2	6,1	9,1	1,1	-21,3%
Övriga intäkter	0,5	0,2	0,6	0,3	-23,7%
Verksamheten intäkter	142,7	139,0	141,7	3,7	0,7%
Personalkostnader, inkl. inhyrd personal	-87,4	-90,7	-87,3	3,3	0,1%
Direkta trafik kostnader	0,0	0,0	0,0	0,0	
Verksamhetsanknutna tjänster	0,0	0,0	0,0	0,0	-23,5%
Material och varor, inkl. förbrukningsmaterial	-8,2	-6,0	-8,0	-2,1	2,0%
Lokal- och energikostnader	-22,8	-23,0	-22,0	0,2	3,7%
Lämnade bidrag	-1,1	-0,3	-1,3	-0,8	-14,8%
Övriga tjänster, inkl. konsultkostnader	-12,1	-8,5	-11,8	-3,5	2,3%
Övriga kostnader	-8,2	-7,6	-8,9	-0,6	-7,4%
Avskrivningar	-2,3	-2,5	-2,1	0,2	10,7%
Verksamhetens kostnader	-142,1	-138,8	-141,4	-3,3	0,5%
Finansiella intäkter/kostnader m.m.	-0,1	-0,2	-0,1	0,1	
Obeskattade reserver	0,0	0,0	0,0	0,0	
Resultat	0,4	0,0	0,2	0,4	

6.1.2 Intäktsutveckling

Volymmässigt har verksamhetens intäkter totalt ökat med 3,7 mnkr jämfört med budget.

Avvikelsen mot budget beror främst på att uppdrags- och projektverksamhetens intäkter (bidrag och försäljning av tjänster) har en

ökad volym (+1,4 mnkr) samt ökad försäljning i butikerna (+1,1 mnkr).

Erhållna statsbidrag för personal (lönebidrag och anställningsstöd) har ökat med 0,8 mnkr och övriga intäkter inklusive driftbidrag har ökat med 0,4 mnkr.

6.1.3 Kostnadsutveckling

Volymmässigt har verksamhetens kostnader totalt ökat med 3,3 mnkr jämfört med budget.

Avvikelsen mot budget beror främst på att kostnader i uppdrags- och projektverksamheten tillsammans med inköp av varor till butikerna har ökat. Samtidigt har personalkostnaderna minskat.

Kostnadsminskningen för personal uppgår till 3,3 mnkr p.g.a. ökning av långtidssjukskrivningar, tjänstledigheter samt vakanser. Det finns ett samband mellan minskade personalkostnader och ökade kostnader för tjänster.

Kostnader för tjänster och övriga kostnader har ökat med 3,7 mnkr och är även hänförliga till uppdrags- och projektverksamheten samt resekostnader. Lämnade bidrag har jämfört med budget ökat med 0,8 mnkr avseende i huvudsak projektet Hållbar platsutveckling (Turistrådet).

Inköp av material, varor och förbrukningsmaterial har ökat jämfört med budget med 2,1 mnkr som delvis är en följd av ökad försäljning i butikerna.

6.2 Åtgärder vid ekonomisk obalans

Verksamheten är i balans.

6.3 Eget kapital

Eget kapital	Utgående balans	Utgående balans	Differens exkl årets resultat och ev bokslutsdisp
	1812	1912	
Eget kapital, region	2 923	2 993	
Lämnade bokslutsdispositioner, regioninternt	-100	-164	
Årets resultat, region	170	421	
Summa eget kapital	2 993	3 250	0

6.4 Investeringar

Utrustningsinvesteringar och basutställningar

Årets investeringar har budgeterats till 7,5 mnkr. Av dessa avser 3,0 mnkr utrustningsinvesteringar, varav den enskilt största investeringen är en larmanläggning vid Göteborgs naturhistoriska museum (1,7 mnkr). Investeringen kommer att färdigställas först under 2020. Även del av 2020 års investeringsram behöver nyttjas till larmanläggningen. Inköp avseende utrustningsinvesteringarna har skett enligt plan under 2019, utfall 2 887 tkr.

Resterande 4,5 mnkr av årets budgetram avser basutställningar som planerades för och påbörjades under 2019. Arbetet med basutställningarna kommer att fortgå enligt plan tom 2022 då samtliga utställningar ska vara klara för alla fem museerna.

Regionstyrelsen fattade beslut om investering i basutställningar i september 2018. Arbetet med utställningar startade hösten 2018 men upphandlingar av leverantörer och framförallt formgivare har dragit ut på tiden. I och med det har del av planerade inköp, som enligt plan skulle ske under 2019, fått flyttas fram till 2020, utfall 2 422 tkr för året. Färdigställande på fyra av de fem museerna kommer att ske enligt plan under 2020, Vitlycke museum, Lödöse museum, Vänersborgs museum och Forsviks bruk. Göteborgs Naturhistoriska museum kommer enligt plan att vara färdigställt 2022.

Ägarstyrda fastighetsinvesteringar

Årets ägarstyrda fastighetsinvesteringar har budgeterats till 8,0 mnkr.

På grund av fördröjningar utom Västarvets kontroll har investeringsramen för fastighetsinvesteringar 2019 inte kunnat nyttjas. Den uppdaterade planen är att besöksparkering med servicehus färdigställs under 2020 – 2021 vid Vitlycke museum. Planering för bl.a. markinköp, som Västfastigheter håller i, samt dialog med Länsstyrelsen om finansiering av servicehuset pågår.

Vid anläggningen Kulturlagret i Vänersborg pågår ett arbete med att ta fram underlag för nybyggnation av förrådsutrymmen. Planen är även här att byggnation ska ske under 2020 – 2021. Västfastigheter arbetar med beredningen.

7 Bokslutsdokument och noter

Bokslutsdokument och noter, se bilaga.