

Kulturförvaltningens förvaltningsgrupp

2023-01-23

Närvarande:

Maria Jansén	<i>Förvaltningschef</i>
Lena Nilsson	<i>Administrativ chef</i>
Frida Strömberg	<i>HR-chef</i>
Annasara Yderstedt Karlsson	<i>Chefssekreterare</i>
Åsa Reiding	<i>HR-konsult</i>
Patrick Linderoth	<i>DIK</i>
Mats Gustafsson	<i>Sveriges Lärare</i>
Maria Sundström	<i>DIK</i>
Ernesto Garzón	<i>Vision</i>
Magnus Sundin	<i>Kommunal</i>
Daniel Knudsen (punkt 1-4d)	<i>Akademikerförbundet SSR</i>
Karin Wrannvik	<i>Ledarna</i>

Förhinder:

Dick Moren	<i>Saco</i>
------------	-------------

Adjungerade:

Tidpunkt:

Kl. 09:00-10:30

Plats:

Zoom

1. Föregående protokoll

Inga synpunkter på föregående protokoll. Föregående protokoll lades till handlingarna.

2. Godkännande av dagordning

Övriga frågor anmäldes. Dagordningen godkändes.

3. Fastställande av datum för justering

Följande beslutades kring dagens protokoll:

- Skriftliga förslag gällande verksamhetsplan och budget till arbetsgivaren att bilägga protokoll från förvaltningsgruppsmöte skickas senast onsdag 25 januari kl. 9:00
- Protokollet skickas ut onsdag 25 januari
- Synpunkter kring protokollet ska skickas senast torsdag 26 januari kl. 12:00
- Protokollet signeras måndag 30 januari

Kommunal, Akademikerförbundet SSR och Ledarna avstår från justering.

4. Verksamhetsfrågor

- a) **Information:** Kulturnämndsärenden

Arbetsgivaren informerade om att ärenden som är aktuella för nämnden den 31 januari publiceras på <https://edokmeetings.stockholm.se/committees/kulturnamnden>

- b) **Information:** Verksamhetsplan och budget 2023 (bilaga 1-8)

Arbetsgivaren informerade om förvaltningens verksamhetsplan och mål för 2023. Förvaltningens mål är kopplade till stadens tre inriktningsmål kring välfärd, miljö och ekonomisk hållbarhet. Inför 2023 har förvaltningen formulerat målen utifrån de nya förutsättningar som råder i samhället med bland annat förändrade kulturvanor. Arbetsgivaren informerade om att vi kommer att kunna ansöka om kompensation från staden för den höjda internräntan samt kompensation för minskade intäkter kopplade till pandemirelaterade effekter. Budgeten och verksamhetsplanen för 2023 innehåller inga större expansiva satsningar utan fokus blir att hålla verksamheterna igång.

DIK ställde en fråga kring elkostnader och hur länge elavtalen är bundna. Arbetsgivaren svarade att de återkommer i frågan.

Sveriges Lärare undrade om budgetjusteringen gällande Kulturskolan. Arbetsgivaren svarade att staden inte höjt sitt intäktskrav för någon av våra verksamheter och att justeringen beror på att arbetsgivaren anser att både intäkterna och utgifterna är lågt

estimerade. Av ren teknikalitet har därför både intäkter och utgifter justerats upp.

Sveriges Lärare undrade om varför det inte finns mål för antalet deltagare i Kulturskolans verksamhet. Arbetsgivaren svarade att Stadsledningskontoret beslutat att förvaltningen ska ha besöksmål för exempelvis Liljevalchs men inte för exempelvis Stadsmuseet och Kulturskolan. Arbetsgivaren ser positivt på detta då det finns utmaningar kring statistik och mätande av deltagare i våra verksamheter.

c) **Information:** Semesterplanering (bilaga 9)

Arbetsgivaren informerade om tidplanen kring semesterplaneringen inför sommaren 2023.

DIK undrade om varje arbetstagare har rätt till en ledighetsperiod på minst fyra veckor under juni-augusti. Arbetsgivaren svarade att det ska eftersträvas och hanteras enligt kollektivavtal.

d) **Information:** Inför löneöversyn 2023 samt uppdaterat rutindokument Lön – Kulturförvaltningen (bilaga 10 och 11)

Arbetsgivaren informerade om att staden inte har någon tidsplan för löneöversyn 2023 ännu. I väntan på tidsplanen genomförs medarbetarsamtal och lönesamtal/bedömningssamtal med sikte på att vara klara senast 31 mars. Lönesättningar kan däremot inte ske innan stadens tidsplan är klar. Chefer kommer att informeras vid informationsmöten under vecka 5 och 6.

DIK undrade om när stadens löneprocess beräknas vara klar. Arbetsgivaren svarade att de fått information om att processen blir försenad men har ingen mer information gällande tidsplanen.

Ledarna meddelade att de endast vill ha löneanalys och medlemsförteckning och inte bli inkallade till genomförandeplanering. Arbetsgivaren har uppmärksammat detta och svarade att man kommer att skicka löneanalys och medlemsförteckning till Ledarna.

Arbetsgivaren informerade om det uppdaterade rutindokumentet kring lön där skrivningar har förtydligats och förenklats. Lönekriterierna är oförändrade. Arbetsgivaren informerade om att det är framtaget ett presentationsmaterial kring lönekriterier och lönesättning som skickats till alla chefer med syfte att tas upp på arbetsplatsträffarna så att dessa är väl kända i verksamheten.

Sverige Lärare, DIK och Kommunal önskade ett förtydligande kring formuleringen ”Övergång från visstidsanställning till

tillsvidareanställning är **inte** grund för att förändra lönen.” i rutindokumentet. Sverige Lärare, DIK och Kommunal ser en risk med att lönen inte tas upp för diskussion vid dessa övergångar då det kan innebära större ansvar och större befogenheter för den anställda som går från visstidsanställning till tillsvidareanställning och därmed behöver lönen justeras. Arbetsgivaren svarade att formuleringen syftar till att förklara att själva övergången från visstidsanställning till tillsvidareanställning i sig själv inte är skäl till lönejustering men om befogenheter, ansvar och arbetsgifter förändras ska också lönen diskuteras. Arbetsgivaren ska se över formuleringen.

5. Arbetsmiljö och hälsa

- a) **Information:** Rutin årlig uppföljning systematiskt arbetsmiljöarbete (bilaga 12 och 13)

Arbetsgivaren informerade om att det nu finns en rutin för årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete. Informationsmöten för alla chefer och skyddsombud kommer att äga rum under vecka 4 och 5. Arbetsgivaren bad de fackliga parterna om att tipsa skyddsombuden om dessa informationsmöten.

6. Ekonomifrågor

Inget att notera.

7. Information till/ och från FG

Inget att notera.

8. Lika rättigheter och möjligheter

Inget att notera.

9. Utbildnings- och utvecklingsfrågor

Inget att notera.

10. Samverkan

- a) **Evenemangsavdelningen**

Inget att notera.

- b) **Liljevalchs konsthall**

Inget att notera.

c) *Administrativa staben*

Inget att notera.

d) *Kulturstrategiska staben*

Inget att notera.

e) *Kommunikationsstaben*

Inget att notera.

11. Övriga förvaltningsövergripande frågor

a) *Information:* Framtagande av krigsorganisation och krigsledningsplan

Arbetsgivaren informerade om att staden inlett arbetet med att ta fram en krigsorganisation samt en krigsledningsplan. Förvaltningens arbete med dessa frågor pågår och kommunikation planeras.

b) *Information:* Personalföreträdare och ersättare vid nämndsammanträdena

Arbetsgivaren informerade om att de fackliga representanterna ska meddela vilka som ska vara personalföreträdare på nämndsammanträdena, samt vilka som ska vara ersättare. Informationen ska skickas till kultur@stockholm.se. Mer information finns på intranätet:

[Personalföreträdare i kommunal nämnd - Stockholms stads intranät](#)

12. Nästa förvaltningsgrupp

Måndag 13 februari 2023 kl. 9-10:30, Askebykroken.

Bilagor

1. Verksamhetsplan 2023
2. Nämndens budget- verksamhetsplan 2023
3. System för intern kontroll
4. Väsentlighets- och riskanalys samt internkontrollplan
5. Ansökan om budgetjusteringar för särskilda ändamål
6. Kompetensförsörjningsplan kulturförvaltningen 2023-2025
7. Plan för upphandling 2023
8. Handlingsplan mot våldbejakande extremism 2023
9. Semesterplanering 2023

10. Rutindokument lön
11. Checklista för lönesättande chef inför löneöversyn
12. Rutin årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet
13. Handlingsplan årlig uppföljning systematiskt arbetsmiljöarbete

Vid protokollet

Annasara Yderstedt Karlsson

Justerare

Maria Jansén

Justerare

Patrick Linderoth

Justerare

Maria Sundström

Justerare

Mats Gustafsson

Justerare

Ernesto Garzón

Handläggare
Roberto Chaer
Telefon: 08-508 31 980

Till
Kulturförvaltningen

Verksamhetsplan 2023 för Kulturförvaltningen

Förslag till beslut

Kulturförvaltningen föreslår att kulturnämnden:

1. godkänner förvaltningens förslag till verksamhetsplan 2023 inklusive bilagor och överlämnar planen till kommunstyrelsen
2. ansöker om budgetjustering hos kommunstyrelsen för ökade kostnader i samband med höjd internränta om 11,4 mnkr
3. ansöker om budgetjustering hos kommunstyrelsen för ökade kostnader i samband med finansiering och främjande av filmproduktion inom Stockholm och Stockholmsregionen om 0,2 mnkr
4. ansöker om budgetjustering hos kommunstyrelsen för kapitalkostnader avseende trygghetsinvesteringar i Högdalens och Rinkebys bibliotek om 0,9 mnkr
5. anmäler omslutningsförändringar om sammanlagt 85,8 mnkr till kommunstyrelsen
6. förklarar besluten omedelbart justerade

Maria Jansén
Förvaltningschef

Lena Nilsson
Administrativ chef

Kulturförvaltningen

08-508 31 980

roberto.chaer@stockholm.se

start.stockholm

Ärendets beredning

Ärendet har handlagts av administrativa staben i samarbete med verksamhetsavdelningarna. Ärendet behandlas i förvaltningsgruppen den 13 februari.

Innehållsförteckning

Inledning	5
KF:s inriktningsmål: 1. Ett Stockholm som håller samman med en stark och jämlik välfärd i hela staden	7
KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.1 Alla barn och ungdomar ska ges möjlighet till jämlika uppväxtvillkor och trygghet samt en rik fritid.....	9
KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.2 Alla barn ska ges likvärdig möjlighet till utveckling och lärande i förskolan och skolan	10
KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.3 Stockholms stad ska ge stöd och omsorg där behoven är som störst.....	11
KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.4 Stockholm ska vara en bra stad att åldras i - med god omsorg och stor trygghet.....	12
KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.5 Alla stockholmare ska ha tillgång till ett rikt kultur-, idrotts- och föreningsliv	13
KF:s inriktningsmål: 2. Ett grönt och fossilfritt Stockholm som leder en rättvis klimatomställning.....	16
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.1 Stockholm ska bli klimatpositivt – genom minskade utsläpp och ökad koldioxidlagring.....	16
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.2 Stockholm ska vara en stad där den biologiska mångfalden ökar.....	17
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.3 Stockholm ska vara en stad där framkomligheten ökar och utsläppen minskar.....	17
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.4 Stockholmarens hälsa ska främjas genom ren luft, rent vatten och giftfria miljöer.....	18
KF:s inriktningsmål: 3. Ett Stockholm med en stabil och hållbar ekonomi med utbildning, jobb och bostäder för alla	19
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.1 Stockholms ekonomi är stark, hållbar och lägger grunden för en jämlik välfärd.....	20
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.2 I Stockholm ska alla ges möjlighet till ett eget jobb.....	21
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.3 I Stockholm ska alla ha rätt till ett bra boende som de har råd med.....	23
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.4 Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	24

KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.5 Hög beredskap och stark rådighet ska råda i alla verksamhetsområden	26
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.6 Tryggheten ska öka genom förebyggande insatser	27
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.7 Stockholm ska vara en öppen, jämställd och demokratisk stad som samarbetar internationellt	29
Redovisning av ekonomi	32
Nämndens ekonomiska förutsättningar	32
Investeringar	33
Budgetjusteringar	34
Omslutningsförändringar	35
Systematiskt kvalitetsarbete	36
Övrigt	37

Bilagor

Bilaga 1 - KuNkuf VP 2023

Bilaga 2 - System för intern kontroll

Bilaga 3 - Väsentlighets- och riskanalys samt internkontrollplan

Bilaga 4 - Ansökan om budgetjusteringar för särskilda ändamål

Bilaga 5 - Kompetensförsörjningsplan kulturförvaltningen 2023-2025

Bilaga 6 - Plan för upphandling 2023

Bilaga 7 - KuF handlingsplan mot våldbejakande extremism 2023

Inledning

Stockholm ska växa med kultur. Kulturförvaltningen har en avgörande roll i detta genom att verka för *ett kreativt och attraktivt Stockholm* samt för *Stockholmarnas lika möjligheter att ta del av och skapa kultur*. Dessa båda perspektiv i det kulturstrategiska programmet samverkar, förstärker och är en förutsättning för varandra. Tillsammans illustrerar de var kulturförvaltningens olika verksamheter är på väg och varför, med utgångspunkt i stadens budget och övriga styrdokument.

Ett kreativt och attraktivt Stockholm

Ett kreativt och attraktivt Stockholm förutsätter att förvaltningen fortsätter att vårda och utveckla en stark och oberoende kultursektor med yttrandefrihet som grund. På så sätt möjliggörs kulturuttryck med mångfald och kvalité som kan få oss människor att möta nya perspektiv och växa. God tillgång till kultur bidrar även till att människor väljer att bo, besöka och etablera sig i Stockholm. Förutsättningar för att skapa och ta del av kultur är avgörande för stadens attraktivitet på samma sätt som kreativa processer och förmågor är avgörande för ett framgångsrikt näringsliv. Att kulturskolan möjliggör för fler att tidigt utveckla sina kreativa förmågor är en av flera faktorer som bidrar till den bredd och spets som stadens kreativitet vilar på. Inom kulturskolan hittar barn och unga livslånga intressen, ett yrke, vänner för livet, glädjen i att göra saker tillsammans, trygghet, självkänsla och sin kreativa ådra. Kulturens värde får samtidigt aldrig begränsas efter den nytta den kan göra för andra områden. Konsten och kulturens oberoende stärks bland annat genom stöd till externa kulturaktörer, samlingslokaler och folkbildning men också genom det sätt på vilket kulturförvaltningens egna kulturverksamheter styrs.

Museernas källor ska vara bestående och den grund på vilken nya berättelser kan utvecklas. Berättelser som visar att individers och grupper handlingar har format samhället kan bidra till att inspirera oss att forma vår framtid. De kan bidra till en medvetenhet om att förändring är möjlig, vilket är grundläggande i ett demokratiskt samhälle.

Nedan summeras några av kulturförvaltningens prioriteringar för att skapa ett kreativt och attraktivt Stockholm:

- Stockholms stadsbibliotek arbetar aktivt för att göra verksamheten tillgänglig för så många som möjligt och återetablera nivåerna av besök och utlån till motsvarande nivå före pandemin.
- Kulturskolan utvecklar utbud och ämnen med bredd och kvalité utifrån uppdrag, efterfrågan och omvärldsbevakning.
- Stadsmuseets gård fortsätter att utvecklas som en arena för kulturupplevelser.
- Förberedelserna för Medeltidsmuseets stängning och utflytt ur sina befintliga lokaler samt förberedelserna för ett nytt medeltidsmuseum i Börshuset tar fart.
- Inom stödet till det fria kulturlivet och civilsamhället prioriteras arbete med att få in fler ansökningar som rör publika konstinitiativ på nya platser i ytterstaden och på att nå målgrupper man idag inte når i tillräcklig omfattning.
- Kulturförvaltningen säkrar att kulturlivet och dess potential i ett tidigt skede blir en tydlig del i stadsutvecklingen och bidrar till ett levande kulturliv i stadens

utvecklingsområden. Uppdraget att uppdatera befintlig ateljéstrategi ska leda till att nya ateljéer skapas på platser där konstnärliga produktionsplatser saknas.

- Stadens historia och kulturmiljöer värnas, bland annat genom implementering av den övergripande strategi för kunskapsuppbyggnad avseende stadens kulturmiljöer som beslutades 2021.
- Kulturförvaltningen bidrar genom Stockholm konst till att ge stockholmarna tillgång till den allra bästa konsten. Stockholm konst arbetar aktivt för att vidareutveckla processerna med 1-% - projektet.
- Stockholms stadsbibliotek utvecklar attraktiva och tillgängliga bibliotek över hela staden. Några prioriterade insatser är renoveringen av Stadsbiblioteket samt etablering av försöksverksamhet i Liljeholmen.
- Nya platser för kultur etableras och projekteras genom att kulturaktörer lotsas vid nyetablering eller omlokalisering i stadsutvecklingsområden.
- Etablering av en välfungerande servicekedja för natt- och musiklivet.
- Liljevalchs genomför, i enlighet med sitt utökade uppdrag, tio utställningar. Utställningsprogrammet vänder sig både till den breda publiken och till dem som är särskilt intresserade av vissa konstnärskap eller konst- och formriktningar.
- Stadens evenemang genomförs med målet att bibehålla förra årets stora antal gäster.

Stockholmarnas lika möjligheter att ta del av och skapa kultur

Lika möjligheter att ta del av och skapa kultur är en nyckelfråga för en rättvis och hållbar stad som präglas av delaktighet. För att fortsätta nå fler måste kulturlivets infrastruktur utvecklas i takt med staden och med särskilt fokus att nå fler utöver de som redan nås. Den digitala transformation förvaltningen är mitt i är ett sätt som ska bidra till ökade relevans och tillgänglighet.

Vidare bidrar kulturförvaltningen med förutsättningar för kvalitativ konst och kultur inom andra förvaltningsområden så som förskola, skola och äldreomsorg men även i våra stadsrum genom att möjliggöra offentlig kost och lokaler för kultur runt om i hela vår stad. Genom Liljevalchs har stockholmarna också sin egen konsthall och stadens evenemangsavdelning ser regelbundet till att samla stockholmarna från hela staden kring angelägna kulturarrangemang.

Kulturförvaltningen arbetar aktivt för att ge fler barn och unga i Stockholm en meningsfull fritid och möjlighet att möta kultur av hög kvalitet. Stadens barn och unga prioriteras i ett flertal stödsystem och i samordningen av stadens fritidsverksamheter. Arbetet ska resultera i att fler barn och unga möter professionell kultur som berör dem och får uttrycka sig genom konsten på sin fritid.

Nedan summeras några av kulturförvaltningens prioriteringar för att alla stockholmarna samma möjligheter att ta del av och skapa kultur:

- Samordningsansvaret inom verksamhetsområdet barn, kultur och fritid fortsätter. Fokus ligger de närmaste åren på fritids- och ungdomsgårdarna, parklekarna samt på stadens kolloverksamhet.
- Kulturskolan ska erbjuda barn och unga en meningsfull kulturskola under hela året. Det uppsökande arbetet ska stärkas för att nå fler barn och unga.

- Kulturskolan ska utveckla en ökad samverkan inom staden med avdelningar inom kulturförvaltningen och med stadsdelsförvaltningar (ex. Fritidsgårdar, kollo och parklekar).
- Arbetet för att ge fler äldre möjlighet att utöva kultur och ta del av professionell kultur intensifieras. Under året kommer kulturförvaltningen, bland annat, att etablera en digital plattform för att nå ut med kulturutbud till äldre samt genomföra den uppskattade kulturturnén inom äldreomsorgen.
- Kulturförvaltningen stärker sin samverkan med förskola, skola och fritidshem. På så sätt integreras kultur och eget skapande i lärandet och fler barn och unga får möjlighet att ta del av professionell kultur i sin vardag. Kulturförvaltningen subventionerar förskolor och skolors kulturbesök genom Kulanpremien. Prioriterade områden under verksamhetsåret är bland annat att antalet högstadieskolor och antalet anpassade grundskolor som använder Kulanpremien ska öka.
- Kulturskolan ska se över möjligheter att utöka samverkan med skolan för att bedriva mer verksamhet i skolans lokaler, till exempel El Sistema. Kulturskolan ska även fortsätta utveckla sin årskursverksamhet. (tvåornas kör, fyornas teater, åttornas dans m.fl.).
- Kulturskolans Resurscenter ska samverka med stadens anpassade grund- och gymnasieskolor.
- Stockholms stadsbibliotek ska, i nära samverkan med förskolan och stadsdelsförvaltningarna, erbjuda förskolan ett attraktivt erbjudande som främjar barns möte med litteratur och berättande.
- Stadens evenemang är tillgängliga och kostnadsfria och utvecklas för att ge stadens invånare möjlighet att uppleva fler kulturformer och upptäcka nya kulturaktörer i Stockholm.
- Kulturförvaltningens verksamheter arbetar aktivt med digitalt utbud och digitala metoder, i syfte att nå fler samt nya grupper.

Samverkan

Med stockholmarnas fokus i första rum blir stadens organisatoriska strukturer och gränser sekundära. Bland annat i stadens kulturstrategiska program identifieras hur det i samverkan finns uppenbar potential att utveckla kulturstaden Stockholm. Samverkan ska ske, såväl inom förvaltningen som med staden och samhället i övrigt, med fokus på de vi är till för. Alla inom Stockholms kulturförvaltning har ett gemensamt ansvar i detta. Ingen verksamhet varken kan eller ska svara mot alla mål och behov, men summan av alla avdelningar och staber ska möjliggöra ett Stockholm som växer med kultur.

KF:s inriktningsmål: 1. Ett Stockholm som håller samman med en stark och jämlik välfärd i hela staden

Kulturförvaltningens övergripande mål är att Stockholm ska växa med kultur och att stockholmarna ska ha lika möjligheter att ta del av och skapa kultur.

Kulturförvaltningen arbetar aktivt för att ge fler barn och unga i Stockholm en meningsfull

fritid och möjlighet att möta kultur av hög kvalitet. Kulturförvaltningens samordningsansvar med stadens övriga förvaltningar, inom verksamhetsområdet barn, kultur och fritid fortsätter. Fokus ligger de närmaste åren på fritids- och ungdomsgårdarna, parklekarna samt på stadens kollektivverksamhet. Kulturskolan ska erbjuda barn och unga en meningsfull kulturskola under hela året. Det uppsökande arbetet ska stärkas för att nå fler barn och unga.

Kulturförvaltningen fortsätter att stärka sin samverkan med förskola, skola och fritidshem. På så sätt integreras kultur och eget skapande i lärandet och fler barn och unga får möjlighet att ta del av professionell kultur i sin vardag. Kulturförvaltningen subventionerar förskolor och skolors kulturbesök genom Kulanpremien, Kulturskolan ska se över möjligheter att utöka samverkan med skolan för att bedriva mer verksamhet i skolans lokaler. Kulturskolan ska även fortsätta utveckla årskursverksamhet. Stadens bibliotek utvecklar sin verksamhet utifrån uppdraget att vara förskolornas bibliotek och Liljevalchs och stadens museer erbjuder riktad programverksamhet till skolor och förskolor.

Kulturförvaltningen intensifierar arbetet för att fler äldre ska ha möjlighet att skapa och att möta professionell kultur. Under året kommer kulturförvaltningen, bland annat, att etablera en digital plattform för att nå ut med kulturutbud till äldre samt fortsätta de uppskattade kulturturnéerna inom äldreomsorgen.

Stockholmarna ska möta konst och kultur präglad av hög kvalitet, mångfald i kulturella uttryck, bredd i antalet aktörer och tillgängligt för alla. Kulturförvaltningens kulturstöd till det fria kulturlivet och civilsamhället bidrar till en stark repertoar av kvalitativ scenkonst, musik, film och erbjuder stockholmarna en jämlik tillgång till fysiska mötesplatser över hela staden.

Stockholms stadsbibliotek kommer under året att fokusera på att göra verksamheten tillgänglig för så många som möjligt och återetablera nivåerna av besök och utlån till motsvarande nivå före pandemin. Kulturskolan kommer under året att arbeta för att nå bredare socioekonomiska grupper genom att till exempel:

- kursutbudet inom samtliga ämnen utvecklas i linje med efterfrågan och omvärldsbevakning
- fortsätta utveckla årskursverksamhet i skolan (tvåornas kör, fyornas teater, åttornas dans m.fl.) och El Sistema
- utreda och erbjuda sommarkollektivverksamhet
- Kulturskolans uppsökande arbete ska stärkas för att nå fler barn och unga

Stadsmuseets gård ska utvecklas som en arena för kulturupplevelser. Medeltidsmuseet planerar för stängning och utflytt ur lokalerna på Helgeandsholmen. En projektorganisation för ett nytt medeltidsmuseum i Börshuset håller på att formeras och arbetet kommer att ta fart under året.

Kulturnatten, Kulturfestivalen, Kungsträdgården och Nobel Light Week genomförs med målet att bibehålla förra årets publikrekord. Samarbetet med trafikkontoret och Levande Stockholm ska vidareutvecklas.

I och med Liljevalchs+ invigning i augusti 2021 har institutionen vuxit med 800 kvm utställningsyta. Liljevalchs uppdrag har genom invigningen av Liljevalchs + utökats från fyra

till tio utställningar om året.

KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.1 Alla barn och ungdomar ska ges möjlighet till jämlika uppväxtvillkor och trygghet samt en rik fritid

Kulturförvaltningen arbetar aktivt för att ge fler barn och unga i Stockholm en meningsfull fritid och möjlighet att möta kultur av hög kvalitet. Stadens barn och unga prioriteras i ett flertal stödsystem och i samordningen av stadens fritidsverksamheter. Arbetet ska resultera i att fler barn och unga möter professionell kultur som berör dem och får uttrycka sig genom konsten på sin fritid.

Kulturförvaltningens samordningsansvar inom verksamhetsområdet barn, kultur och fritid fortsätter, i syfte att skapa en bättre styrning och samordning av stadsövergripande frågor. Kulturförvaltningen ska under året se över hur dessa frågor bäst synliggörs och hanteras. Fokus ligger de närmaste åren på fritids- och ungdomsgårdarna, parklekarna samt på stadens kolloverksamhet. Fler barn och unga ska erbjudas en meningsfull fritid. Målsättningarna för 2023 är att fler, och framför allt fler tjejer besöker fritidsgårdarna. Inom kolloverksamheten skapas en mer jämlik tillgång till de kolloplatser som är upphandlade. Kommunfullmäktige kommer under våren att anta nya riktlinjer för kolloverksamheten.



Kulturskolan ska erbjuda barn och unga en meningsfull kulturskola under hela året. Det uppsökande arbetet ska stärkas för att nå fler barn och unga. Alla Stockholms barn och unga ska ha samma möjlighet att delta i Kulturskolans verksamhet. Kulturskolan ska verka för att nå bredare socioekonomiska grupper exempelvis genom att utveckla Kulturskolans digitala metoder.

Kulturskolan ska utveckla en ökad samverkan inom staden, inom kulturförvaltningen och med stadsdelsförvaltningar (t ex. fritidsgårdar och parklekar). Även en ökad samverkan med externa parter ska utvecklas under året, till exempel med civilsamhället och i viss grad andra kommuner i länet och storstäderna.

Barn och unga är en prioriterad målgrupp för stadens bibliotek. Biblioteken spelar en viktig roll för att främja barn och ungas läsvanor, därför ska de läsfrämjande insatserna utökas. Fler lockande läsmiljöer som inspirerar barn och involverar föräldrar ska utvecklas.

För att bidra till målet om att alla barn och unga i Stockholm ska ha samma möjlighet att ta del av kulturaktiviteter av hög kvalitet erbjuder Liljevalchs konsthall gratis inträde för alla under 18 år.

Stadens evenemang arbetar aktivt för att nå stadens unga invånare. Under 2023 blir Sergels Torg blir bas för aktivitetsutbudet i *UNG Kulturfestival* med fokus på ungdomars eget engagemang.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
 Kulturnämnden ska i samarbete med stadsdelsnämnderna och i samråd med fastighetsnämnden utforma en strategi för användande och utveckling av parkleksverksamheten och användning av parkleksbyggnader	2023-01-01	2023-06-30
 Kulturnämnden ska i samarbete med stadsdelsnämnderna och servicenämnden utreda möjligheter för att öka antalet kolloplatser	2023-01-01	2023-06-30

Nämndmål: Alla barn och unga i Stockholm ges lika möjligheter att ta del av kultur- och fritidsaktiviteter av hög kvalitet oavsett förutsättningar och var i staden de bor

Beskrivning

Kulturförvaltningens verksamheter arbetar aktivt för att ge fler barn och unga i Stockholm en meningsfull fritid och möjlighet att möta kultur av hög kvalitet. Kulturförvaltningen samordnar stadsdelsnämndernas arbete rörande barn, kultur och fritid för att skapa en bättre styrning och samordning av stadsövergripande frågor. Ett barnperspektiv ska genomsyra alla förvaltningens verksamheter och förvaltningen ska leva upp till FN:s konvention om barnets rättigheter. Viktiga stadsövergripande styrdokument i arbetet är:

- Kultur i ögonhöjd
- Strategin för stadens fritidsgårdar
- Kulturstrategiska programmet

Förväntat resultat

Fler barn och unga i hela staden tar del av kultur- och fritidsaktiviteter av hög kvalitet

KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.2 Alla barn ska ges likvärdig möjlighet till utveckling och lärande i förskolan och skolan

Kulturförvaltningen fortsätter att stärka sin samverkan med förskola, skola och fritidshem. På så sätt integreras kultur och eget skapande i lärandet och fler barn och unga får möjlighet att ta del av professionell kultur i sin vardag.

Kulturförvaltningen subventionerar förskolor och skolors kulturbesök genom Kulanpremien och samverkar med utbildningsförvaltningen för att alla barn i stadens förskolor och skolor ska få en bredd av kvalitativa kulturupplevelser. Prioriterade områden under verksamhetsåret är bland annat att antalet högstadieskolor och antalet anpassade grundskolor som använder Kulanpremien ska öka.

Kulturskolan ska se över möjligheter att utöka samverkan med skolan för att bedriva mer verksamhet i skolans lokaler till exempel El Sistema. Kulturskolan ska även fortsätta utveckla årskursverksamhet (tvåornas kör, fyroarnas teater, åttornas dans m.fl.). Kulturskolans Resurscenter ska samverka med stadens anpassade grund- och gymnasieskolor. Samarbetet mellan skolorna och kulturskolan ska uppmuntras och utökas, i synnerhet vad gäller lokaler, i syfte att nå fler elever.

Enligt skolbiblioteksplanen ska stadens bibliotek vara förskolans bibliotek. Stockholms stadsbibliotek har en aktiv samverkan med förskolan och stadsdelsförvaltningarna för att kunna erbjuda förskolan ett attraktivt erbjudande som främjar barns möte med litteratur och berättande.

Stadens museer har kunnig personal och arbetar aktivt med skolprogram anpassade till olika målgrupper. Arbetet utvecklas kontinuerligt. Stockholmskällan är en resurs för elever och inspirerar till lärande om Stockholms historia. Antikvarier arbetar löpande med Stockholmskällans innehåll med nya och befintliga poster.

Liljevalchs erbjuder visningar för skolklasser till förmånliga priser. Visningarna erbjuds i vissa fall även utanför konsthallens ordinarie öppettider och grupperna kan välja att besöka konsthallen med eller utan guide. Inbjudan går till förskolor, grundskolor och gymnasier i Stockholms stad. Särskilt anpassade specialvisningar anordnas för vissa målgrupper som yngre barn inom förskolan samt till särskolor.

Under 2023 kommer utställningen Ung vårsalong att anordnas för tionde året. Gymnasieungdomar i Stockholms län som är födda 2005-2006 kan söka till utställningen med sina verk. Utställningen kommer att anordnas i samband med Vårsalongen. Syftet är att skapa en brygga mellan gymnasieelever och den etablerade konstscenen.

Nämndmål: Kultur är en självklar och integrerad del av förskola och skola

Beskrivning

Kulturförvaltningens arbete utgår från Kultur i ögonhöjd och förhåller sig till förskolans, grundskolans och gymnasiet läroplaner samt barnkonventionen. Genom samverkan med förskola, skola och fritidshem integreras kultur och eget skapande i lärandet och fler barn och unga får möjlighet att ta del av professionell kultur i sin vardag.

Tillsammans med utbildningsförvaltningen arbetar kulturförvaltningen för att skapa långsiktiga och hållbara förutsättningar för att Kulturskolan ska kunna bedriva verksamhet i skolans lokaler. Elever med särskilda behov är en av förvaltningens prioriterade målgrupper.

Förväntat resultat

- Fler barn och unga i förskola och skola möter professionell kultur
- Kultur och eget skapande är en integrerad del i lärandet i förskola och skola

KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.3 Stockholms stad ska ge stöd och omsorg där behoven är som störst

Kulturförvaltningen arbetar utifrån stadens Program för tillgänglighet och delaktighet för personer med funktionsnedsättning. Kulturförvaltningen ska erbjuda tillgängliga och inkluderande kultur- och fritidsaktiviteter och förbättra tillgängligheten i sina publika lokaler. Kulturskolan ska utveckla och anpassa verksamheten så att alla barn och unga kan delta. Kulturskolans resurscenter ansvarar över kompetensutveckling kring målgruppen.

Nämndmål: Stockholmare med funktionsnedsättning har möjlighet att ta del av och utöva kultur

Beskrivning

Kulturförvaltningen bidrar till stadens mål om ett Stockholm som är tillgängligt för alla, där personer med funktionsnedsättning är fullt delaktiga på jämlika villkor. Arbetet bedrivs utifrån stadens Program för tillgänglighet och delaktighet för personer med funktionsnedsättning. Kulturförvaltningen har ett särskilt ansvar för fokusområde 7. Det anger

att personer med funktionsnedsättning ska kunna delta i meningsfulla fritidsaktiviteter samt i kulturliv på jämlika villkor, både som utövare, åhörare och åskådare.

Kulturförvaltningen ska förbättra tillgängligheten i sina publika lokaler och arbeta med riktade insatser och aktiviteter för personer med funktionsnedsättning där behoven är som störst.

Förväntat resultat

Kulturförvaltningen erbjuder tillgängliga och inkluderande kultur- och fritidsaktiviteter

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Kulturförvaltningen ska utveckla samarbetet med nämndens råd för funktionshinderfrågor, med fokus på strategiska frågor kopplade till Program för tillgänglighet och delaktighet för personer med funktionsnedsättning	2023-01-01	2023-12-31

KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.4 Stockholm ska vara en bra stad att åldras i - med god omsorg och stor trygghet

Fler äldre ska erbjudas möjlighet att utöva kultur och ta del av professionell kultur. Detta som en del i arbetet att uppnå en äldrevänlig stad samt för att bryta äldres ofrivilliga ensamhet. Under året kommer kulturförvaltningen att etablera en digital plattform för att nå ut med kulturutbud till äldre. Kulturförvaltningen kommer också att fortsätta producera och genomföra Kulturturnén inom stadens äldreomsorg. Liljevalchs fortsätter det mångåriga samarbetet med Micasa fastigheter. Detta innebär att en guidning av Vårsalongen görs och visas på äldreboenden i staden, under devisen: kan ni inte komma till oss, så kommer vi till er.

Inom ramen för stadens handlingsplan för en äldrevänlig stad samverkar kulturförvaltningen med idrottsförvaltningen och stadsdelsförvaltningar för att erbjuda meningsfulla aktiviteter för stadens äldre.

Nämndmål: Fler av stadens äldre tar del av och utövar kultur

Beskrivning

Kulturförvaltningen utvecklar och anpassar sin verksamhet och sitt utbud efter de äldre invånarnas förutsättningar och behov. Även de som inte har möjlighet att själva ta sig till stadens kulturinstitutioner ska få möjlighet att ta del av kultur av hög kvalitet. Stadens strategi för en äldrevänlig stad är ett viktigt styrdokument i arbetet.

Förväntat resultat

- Kulturförvaltningen erbjuder kulturaktiviteter anpassade efter äldres förutsättningar och behov
- Fler av stadens äldre tar del av och utövar kultur



Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2023	Periodicitet
Andelen stockholmare i åldern 65 år eller äldre som uppger att de har besökt de kommunala kulturinstitutionerna under de senaste 12 månaderna	63		År
Andelen stockholmare i åldern 65 år eller äldre som är nöjda med de kommunala kulturinstitutionerna	84		År
Andelen stockholmare i åldern 65 år eller äldre som är nöjda med möjligheten att ta del av Stockholms kulturliv	75		År
Andelen stockholmare i åldern 65 år eller äldre som är nöjda med möjligheten att utöva kulturaktiviteter i Stockholm	65		År

KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.5 Alla stockholmare ska ha tillgång till ett rikt kultur-, idrotts- och föreningsliv

Kulturförvaltningens övergripande mål är att Stockholm ska växa med kultur och att stockholmarna ska ha lika möjligheter att ta del av och skapa kultur. Kulturförvaltningen arbetar utifrån Stockholms kulturstrategiska program i samarbete mellan förvaltningens egna avdelningar, stadens övriga förvaltningar och bolag samt externa aktörer. I förvaltningens hållbarhetsarbete ska rekommendationerna från Kommissionen för ett socialt hållbart Stockholm aktualiseras och beaktas.

Stockholmarna ska möta konst och kultur präglad av hög kvalitet, mångfald i kulturella uttryck, bredd i antalet aktörer och tillgängligt för alla. Kulturförvaltningens kulturstöd till det fria kulturlivet och civilsamhället bidrar till en stark repertoar av kvalitativ scenkonst, musik, film och erbjuder stockholmarna en jämlik tillgång till fysiska mötesplatser över hela staden. Under 2023 prioriteras arbetet med att fler ansökningar som rör publika konstinitiativ på nya platser i ytterstaden ska inkomma. Därutöver fördelas stöd till konstnärer i form av ateljéstöd och stipendier, till studieförbund och lokalförvaltande organisationer. Inom stöden till civilsamhällets aktörer intensifieras dialogen med inriktning på att öka verksamheten i stadens ytterområden och de målgrupper man idag inte når i tillräcklig omfattning. En ny digital lösning som stödjer en effektiv handläggning av stöd har implementerats och arbetet att följa upp kontakterna med stadens kulturaktörer fortsätter under 2023.

Stockholms stadsbibliotek har i budgeten för 2023 fått ett stort förtroende att göra verksamheten tillgänglig för så många som möjligt och återetablera nivåerna av besök och utlån till motsvarande nivå före pandemin. Detta arbete kommer att ske med hög intensitet.

Kulturskolan utvecklas utifrån uppdrag, efterfrågan och omvärldsbevakning. Kulturskolans kommer under året att arbeta för att nå bredare socioekonomiska grupper exempelvis genom att utveckla nya digitala metoder och vidareutveckla kulturskolans digitala utbud.






Avdelningen Museer och konst kommer under året att implementera en strategi för digital interaktion som syftar till att så många som möjligt, oavsett förkunskaper, förutsättningar och intresseområde, ska hitta innehåll i avdelningens utbud som de kan och vill ta del av. Stadsmuseets gård ska utvecklas som en arena för kulturupplevelser. Den långsiktiga ambitionen är att gården ska vara en öppen plats i stockholmarnas vardag där det ständigt ska pågå aktiviteter som överraskar, inspirerar och lockar till lärande, en plats för samtal, musik,



scenkonst, mat och dryck i samspel med museets utställningar och program.

Medeltidsmuseet planerar för stängning och utflytt ur lokalerna på Helgeandsholmen. En projektorganisation för ett nytt medeltidsmuseum i Börshuset håller på att formeras och arbetet kommer att ta fart under året.

Trots det osäkra läget slog flera av stadens evenemang publikrekord under 2022. Med denna bakgrund planeras 2023 med målet att bibehålla det stora antalet gäster på alla avdelningens evenemang. Kulturnatten, Kulturfestivalen, Kungsträdgården och Nobel Light Week genomförs i vanlig ordning. Med anledning av det rådande ekonomiska läget i Sverige och omvärlden är det än mer av vikt att erbjuda ett brett kulturutbud utan entréavgifter. Genom att stadens evenemang presenterar en stor mängd kulturella uttryck i tillgängliga och centrala lägen har de möjlighet att nå en bred målgrupp samt att presentera Stockholm som en inkluderande stad med brett och kvalitativt kulturliv. Under Kulturnatt Stockholm 2023 kommer ett pilotprojekt att göras kring att förlänga Kulturnattens öppettider efter midnatt. Syftet med satsningen är att få nya besökare att hitta till Stockholms kulturaktörer genom ett samlat, spännande evenemang. Förhoppningen är att satsningen skulle kunna dra fler besökare av en ny, potentiellt yngre, målgrupp samt göra det möjligt för fler besökare att besöka fler aktörer.

I och med Liljevalchs+ invigning i augusti 2021 har institutionen vuxit med 800 kvm utställningsyta. Liljevalchs uppdrag har utökats från fyra till tio stora och mindre utställningar om året. Utställningsprogrammet vänder sig både till den breda publiken och till dem som är särskilt intresserade av vissa konstnärskap eller konst- och formriktningar.

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2023	Periodicitet
 Andel barn och ungdomar som deltar i kulturaktiviteter på fritiden	77 %	77%	År
 Andel barn och ungdomar som är nöjda med tillgången till kulturaktiviteter på fritiden	76 %	77%	År
 Andel ungdomar som deltar i föreningsliv	65 %	66 %	År
 Antal lån totalt i kommunala bibliotek per invånare	4,8	Tas fram av nämnd	År
 Stockholmarernas nöjdhet med kommunala kulturinstitutioner	85 %	Tas fram av nämnd	År

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
 Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd ska i samarbete med exploateringsnämnden, kulturnämnden, miljö- och hälsoskydds-nämnden, stadsbyggnadsnämnden, trafiknämnden och relevanta aktörer verksamma i området fortsätta arbetet med en permanent kulturpark med fokus på graffiti i Snösåtra	2023-01-01	2023-12-31
 Fastighetsnämnden ska i samarbete med kommunstyrelsen och kulturnämnden utreda och presentera förslag till beslut om ateljéhyror enligt en kostnadsbaserad princip	2023-01-01	2023-12-31



Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
 Fastighetsnämnden ska i samarbete med kommunstyrelsen, idrottsnämnden och kulturnämnden utreda möjlighet till utveckling eller komplettering av anläggningar och lokaler för att bidra till stadens arbete inom Fokus Järva	2023-01-01	2023-12-31
 Fastighetsnämnden ska i samråd med kulturnämnden utreda hur fastighetsnämndens samlade ateljébestånd kan underhållas, utvecklas, samordnas och effektiviseras till en för staden långsiktigt kostnadseffektiv förvaltning	2023-01-01	2023-12-31
 Idrottsnämnden, kulturnämnden, trafiknämnden, Stockholms Hamn AB och Kulturhuset Stadsteatern AB ska medverka till planering och genomförande av aktiviteter inom ramen för Stadshusets hundraårsjubileum 2023	2023-01-01	2023-09-01
 Kommunstyrelsen ska i samarbete med idrottsnämnden, kulturnämnden, socialnämnden och stadsdelsnämnderna utreda hur staden kan förbättra och förenkla för föreningslivet i Stockholm med målet att Stockholm ska ha Sveriges bästa föreningsklimat	2023-01-01	2023-12-31
 Kulturnämnden ska i samråd med fastighetsnämnden uppdatera befintlig ateljéstrategi för att öka antalet ateljéer som staden hyr ut till konstnärer	2023-01-01	2023-12-31
 Kulturnämnden ska i samråd med fastighetsnämnden, stadsbyggnadsnämnden, trafiknämnden, stadsdelsnämnderna, AB Svenska Bostäder, AB Familjebostäder och AB Stockholmshem se över stadens strategi för gatukonst och muralmålningar bland annat med mer fokus på förutsättningar för eget skapande genom till exempel öppna väggar	2023-01-01	2023-12-31
 Stadsbyggnadsnämnden ska tillsammans med exploateringsnämnden, kulturnämnden och miljö- och hälsoskyddsnämnden utreda möjligheterna att identifiera zoner i områden utan bostäder där högre ljudnivåer kan tillåtas för ett levande nattliv	2023-01-01	2023-06-30
 Utbildningsnämnden ska i samarbete med SISAB, idrottsnämnden och kulturnämnden ta fram en plan för öppnande av lokaler för kultur- och föreningsliv i minst en skola där lokaler tidigare inte funnits tillgängliga i varje stadsdelsnämndsområde genom att tillsammans identifiera de mest strategiskt lämpliga skolorna för detta	2023-01-01	2023-12-31

Nämndmål: Alla stockholmare har tillgång till ett rikt kultur- och föreningsliv

Beskrivning

Kulturförvaltningens verksamheter arbetar för att alla stockholmare ska ha lika möjligheter att ta del av och skapa kultur i hela staden. Det fria kulturlivet ska ges goda och långsiktiga förutsättningar att verka i staden. Kulturförvaltningen arbetar för att stärka och underlätta civilsamhällets bidrag och delaktighet i stadens kulturliv. Kulturförvaltningen utvecklar verktyg och arbetssätt för att möta ändrade besöks- och resvanor och fortsätta nå nya målgrupper.

Förväntat resultat

- Fler stockholmare har möjlighet att ta del av och skapa kultur, oavsett förutsättningar eller var i staden de bor
- Ett starkare oberoende kultur- och föreningsliv
- Kulturförvaltningens verksamhet präglas av bredd och kvalitet

- Kulturförvaltningens verksamheter utvecklas genom ständiga förbättringar, innovation och digitalisering

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2023	Periodicitet
Antal besök till Liljevalchs konsthall	200 000 st		År
Antal besök under festivalerna	1 000 000 st		År
Deltagande institutioner under Kulturnatten	130 st		År

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Fortsätta utveckla den digitala verksamheten bland annat det digitala biblioteket för att tillgängliggöra verksamheten för fler	2023-01-01	2023-12-31

KF:s inriktningsmål: 2. Ett grönt och fossilfritt Stockholm som leder en rättvis klimatomställning


Kulturförvaltningens verksamheter ska arbeta mot att bli miljömässigt hållbara, bl.a. genom energieffektiviserande åtgärder och färdssätt med låg klimatpåverkan. Kulturförvaltningen ska i största möjliga mån fasa ut användningen av skadliga material och plastprodukter. Kulturförvaltningen arbetar aktivt med att främja cirkulär ekonomi och återbruk inom sina verksamheter. Ett exempel på detta är Liljevalchs uppdrag att fortsätta arbetet med att etablera och driva ett materialmagasin för Stockholms musei- och konstverksamheter.

Kulturförvaltningen ska arbeta för att höja kunskapen om hur stadens gröna kulturmiljöer bidrar till biologisk mångfald genom Stadsmuseets insatser för att bygga upp och tillgängliggöra angelägen kunskap om stadens gröna kulturmiljöer.

Stadens evenemang bibehåller det arbetssätt som togs fram vid ISO-certifieringen för ”hållbara evenemang”.

KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.1 Stockholm ska bli klimatpositivt – genom minskade utsläpp och ökad koldioxidlagring

Kulturförvaltningens verksamheter ska arbeta mot att bli miljömässigt hållbara. Detta sker, bland annat, genom att följa upp sin energianvändning och vidta energieffektiviserande åtgärder samt genom att uppmuntra medarbetare att använda färdssätt med låg klimatpåverkan vid resor i tjänsten. Kulturförvaltningen ska främja cirkulär ekonomi och återbruk inom sina verksamheter. Ett exempel på detta är Liljevalchs uppdrag att under 2023 fortsätta att etablera och driva ett materialmagasin för Stockholms musei- och konstverksamheter. Projektet, att skapa ett gemensamt materialmagasin med fokus på återvinning av utställningsrekvisita med samarbete kring miljö och återvinning, är expansivt och lyckosamt. Ett dussintal institutioner är i dagsläget medlemmar och projektet bidrar till att spara både pengar och på miljön.

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2023	Periodicitet
 Köpt energi i stadens verksamheter	2,29 GWh	1945 GWh	År

Nämndmål: Kulturförvaltningens verksamheter är miljömässigt hållbara

Beskrivning

Kulturförvaltningen ska bidra till stadens mål om att bli fossilbränslefritt år 2040.

Kulturförvaltningens verksamheter ska arbeta mot att bli miljömässigt hållbara genom att:

- följa upp sin energianvändning och vidta energieffektiviserande åtgärder där det behövs
- främja att medarbetarna använder färd sätt med låg klimatpåverkan vid resor i tjänsten, både inom staden och vid längre resor.
- främja cirkulär ekonomi och återbruk inom sina verksamheter

Förväntat resultat

- Kulturförvaltningen minskar sina utsläpp från energianvändning
- Kulturförvaltningen främjar färd sätt med låg klimatpåverkan
- Kulturförvaltningen bidrar till minskad konsumtion genom återbruk och cirkulär ekonomi

KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.2 Stockholm ska vara en stad där den biologiska mångfalden ökar

Stadsmuseet bygger systematiskt upp angelägen kunskap om stadens gröna kulturmiljöer. Kvalificerade kunskapsunderlag tas fram till stöd för staden som förvaltare och utvecklare. Kunskapsunderlagen görs tillgängliga för allmänheten genom Stadsmuseets programverksamhet samt Digitala Stadsmuseet.

Nämndmål: Kulturförvaltningen höjer kunskapen om hur stadens gröna kulturmiljöer bidrar till biologisk mångfald

Beskrivning

Med utgångspunkt i stadens handlingsplan för biologisk mångfald, ska kulturförvaltningen bidra med kunskap om hur stadens gröna kulturmiljöer kan bidra till ökad biologisk mångfald.

Förväntat resultat

Kulturförvaltningen utgör en viktig kunskapsresurs i frågor om gröna kulturmiljöer.

KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.3 Stockholm ska vara en stad där framkomligheten ökar och utsläppen minskar

Arbetet för att minska förvaltningens utsläpp från transporter utgår från stadens miljöprogram och klimathandlingsplan. Kulturförvaltningen ska använda upphandlingsmyndighetens hållbarhetskriterier för fordon och transporter vid upphandlingar av tjänster där transporter ingår.

Nämndmål: Kulturförvaltningen minskar sina utsläpp från transporter

Beskrivning

Arbetet för att minska förvaltningens utsläpp från transporter ska bedrivas utifrån stadens miljöprogram och klimathandlingsplan.

Kulturförvaltningen ska använda upphandlingsmyndighetens hållbarhetskriterier för fordon och transporter vid upphandlingar av tjänster där transporter ingår.

Förväntat resultat

I upphandlingar ställer kulturförvaltningen krav på hållbara transporter

KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.4 Stockholmarnas hälsa ska främjas genom ren luft, rent vatten och giffria miljöer

Kulturförvaltningen ska i största möjliga mån fasa ut användningen av skadliga material och plastprodukter. Kulturförvaltningen arbetar aktivt för att stadens evenemang ska vara miljömässigt hållbara, bland annat genom minskning av plastprodukter och förstärkt avfallshantering och återvinning. Stockholms stadsbibliotek upphör under 2023 med att plasta nyförvärvade böcker. Kulturförvaltningen har även som policy att så långt det är möjligt välja ekologiska alternativ vid inköp av livsmedel.

Nämndmål: Kulturförvaltningens verksamheter är giffria

Beskrivning

Kulturförvaltningen ska arbeta med utgångspunkt i stadens handlingsplan för minskad spridning av mikroplast och kemikalieplan.

Där det är möjligt ska förvaltningen fasa ut användningen av skadliga material och plastprodukter. Det kan till exempel gälla att ställa materialkrav vid upphandling av personalkläder och att sluta köpa in engångsprodukter av plast.

Kulturförvaltningen ska så långt det är möjligt välja ekologiska alternativ vid inköp av livsmedel.

Kulturförvaltningen ska verka för att stadens evenemang är miljömässigt hållbara, bland annat genom minskning av plastprodukter och förstärkt avfallshantering och återvinning.

Förväntat resultat

- Kulturförvaltningen fasar ut skadliga material och plastprodukter
- Kulturförvaltningen ökar andelen ekologiska livsmedel

KF:s inriktningsmål: 3. Ett Stockholm med en stabil och hållbar ekonomi med utbildning, jobb och bostäder för alla

Kulturförvaltningens verksamheter ska bedrivas kostnadseffektivt med en god ekonomisk hushållning på alla nivåer i organisationen. Detta sker, bland annat, genom att optimera lokalutnyttjandet samt genom samverkan med andra förvaltningar, bolag och externa aktörer.

Kulturförvaltningen ska skapa förutsättningar för fler ska komma i arbete genom arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Förvaltningen ska erbjuda fler möjlighet att utveckla sina kunskaper och erfarenheter inom ramen för kulturverksamheter.

Kulturförvaltningen ska samarbeta med Stockholm Business Region för att stärka de kulturella och kreativa näringarna. En fortsatt framgångsrik utveckling av de kulturella och kreativa näringarna förutsätter ett väl fungerande kretslopp för kreativitet. Från barns första möte med kultur via talangutveckling till goda förutsättningar att etablera och utveckla företag. Förvaltningen kommer även att arbeta aktivt för att främja utvecklingen av film- och tv-produktion, i samverkan med Region Stockholm.

En stad som växer med Stockholms takt utmanar den kulturella infrastrukturen. Att stärka den kulturella infrastrukturen är en viktig del i det offentliga stödet både i ekonomiska termer samt i form av lotsning och coachning. Förvaltningens arbete med kunskapsuppbyggnad avseende stadens kulturmiljöer och expertstöd i kulturmiljöfrågor ska bidra till att kulturmiljön värnas. Kulturförvaltningen bidrar genom Stockholm konst till att ge stockholmarna tillgång till den allra bästa konsten.

Stockholms stadsbibliotek utvecklar attraktiva och tillgängliga bibliotek över hela staden. Den pågående renoveringen av Stadsbiblioteket kommer påverka möjligheten att bedriva verksamhet i takt med att den utökade upprustningen konkretiseras samt att nödvändiga markarbeten genomförs. Biblioteket har som ambition att etablera försöksverksamhet i Liljeholmen.

Kulturens mötesplatser ska vara trygga och säkra platser för alla människor i alla åldrar. Förutsättningen är en trygg och kunnig personal, ett gott bemötande och säkra och trygga lokaler. Kulturförvaltningen bedriver verksamhet i alla stadsdelar och på så sätt tillgängliggörs kulturlivet geografiskt nära alla stockholmare samtidigt som det bidrar till rörelse och aktivitet över hela staden, vilket bidrar till trygghet. Kulturförvaltningen genomför ett flertal kompetensutvecklingsinsatser för medarbetare för att stärka säkerheten och öka tryggheten i verksamheterna.




Kulturförvaltningens hållbarhetsarbete fortsätter inom ramen för agenda 2030 och de 17 hållbarhetsmålen. Kulturförvaltningen ska i linje med stadens kvalitetsarbete arbeta aktivt för att uppnå alla mål. Arbetet sker inom ordinarie förvaltande och verksamhetsutvecklande processer. Detsamma gäller för förvaltningens arbete med mänskliga rättigheter där aspekter som jämställdhet, nationella minoriteters rättigheter och barns rättigheter är väl integrerade i ordinarie verksamhet.


Kulturförvaltningen bidrar till att skapa en öppen och internationell stad genom att ta tillvara goda innovativa exempel från internationella sammanhang och samverkansytor. Goda

innovativa exempel från kulturen i Stockholm sprids och nya exempel hämtas hem från övriga huvudstäder och implementeras i förvaltningen.

KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.1 Stockholms ekonomi är stark, hållbar och lägger grunden för en jämlik välfärd

Kulturförvaltningens ska ha en budget i balans, Förvaltningens verksamheter ska bedrivas kostnadseffektivt med en god ekonomisk hushållning på alla nivåer i organisationen. Detta sker, bland annat, genom att optimera lokalutnyttjandet. Kulturförvaltningen samverkar med idrottsförvaltningen och utbildningsförvaltningen kring stadens skollokaler genom att kommunicera och synliggöra skollokalerna för kultur- och föreningsverksamhet. Utöver detta samverkar kulturförvaltningen med utbildningsförvaltningen vid nyproduktion av skolor. Processen ska leda till att lokalprogram innefattar lösningar för kultur utöver skolans verksamhet. I enlighet med det kulturstrategiska programmet arbetar kulturförvaltningen med att samordna och samutnyttja resurserna genom ökade samarbeten och kunskaper över avdelnings- och förvaltningsgränser. Bland annat genom samverkan med stadsarkivet. Under 2023 ska kulturförvaltningen öka samverkan med andra offentliga aktörer i Järva. Ett effektivt och strategiskt sökande av relevanta externa medel är också viktigt för att vidga kulturförvaltningens intäktskällor.

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2023	Periodicitet
 Nämndens budgetföljsamhet efter resultatöverföringar	100 %	100 %	Tertial
 Nämndens budgetföljsamhet före resultatöverföringar	100 %	100 %	Tertial
 Nämndens prognossäkerhet T2	+/- 1 %	+/- 1 %	År

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
 Fastighetsnämnden ska i samarbete med kulturnämnden ta fram en strategi för hur hyror för samlingslokaler, föreningslokaler, medborgarhus, hemgårdar och liknande ska kunna hållas på en så låg nivå som möjligt de kommande åren (3.1)	2023-01-01	2023-12-31

Nämndmål: Kulturförvaltningen har en stabil och hållbar ekonomi

Beskrivning

- Kulturförvaltningens uppdrag bedrivs inom tilldelad budget och prognossäkerheten under året är hög
- Budgetansvariga analyserar intäkter och kostnader löpande och lämnar en ekonomisk månadsprognos
- Resurser används effektivt genom kostnadseffektivitet, prioritering av verksamheternas behov och genom att inköp görs från avtalade leverantörer
- Kulturförvaltningen samverkar med andra förvaltningar, bolag, näringsliv och civilsamhälle
- Kulturförvaltningen samverkar med andra förvaltningar och hyresvärdar kring lokaleffektiviseringar

Förväntat resultat

- Budget i balans
- Ett mer effektivt resursnyttjande
- Kulturförvaltningen breddar, utvecklar och effektiviserar verksamheten genom samverkan och extern finansiering



KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.2 I Stockholm ska alla ges möjlighet till ett eget jobb

Kulturförvaltningen tar ansvar för att bidra i arbetet att förbättra människors etablering och inkludering i samhället. Kulturförvaltningen samverkar med andra aktörer för att skapa förutsättningar för fler ska komma i arbete genom arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Förvaltningen ska erbjuda fler möjlighet att utveckla sina kunskaper och erfarenheter inom ramen för kulturverksamheter. Bland annat så utvecklar Stockholms stadsbibliotek fritidsverksamheten inom *Läsa äger* i samarbete med Arbetsmarknadsförvaltningen.



Stockholm är en stark arbetsmarknad för konstnärer, kreatörer och arrangörer och kulturförvaltningen stöttar på olika sätt dessa yrkesgrupper. Kulturförvaltningen samarbetar med Stockholm Business Region i deras uppdrag att stärka de kulturella och kreativa näringarna. Dessa näringar står för en betydande omsättning och är ofta internationella till karaktären, med stor export och starka, positiva och kommunikativa värden. En fortsatt framgångsrik utveckling av de kulturella och kreativa näringarna förutsätter ett väl fungerande kretslopp för kreativitet. Från barns första möte med kultur via talangutveckling till goda förutsättningar att etablera och utveckla företag. Förvaltningen ska också bidra till att kluster inom kulturella och kreativa näringar utvecklas. Förvaltningen kommer även att arbeta aktivt för att främja utvecklingen av film- och tv-produktion, i samverkan med Region Stockholm.

För att bidra till förbättrad service, tillgänglighet och myndighetsutövning ska kulturförvaltningen arbeta för att koordinera och stärka stadens olika lotsfunktioner så att de möter aktörernas behov. En viktig del i kulturförvaltningens implementering av Näringslivspolicy för Stockholms stad är att verka i enlighet med Stockholms stads strategi för nattklubbar och livescener. Kulturförvaltningens institutioner och evenemang är även viktiga uppdragsgivare för företag inom de kulturella och kreativa näringarna.

För att behålla och stärka de kulturella och kreativa näringarnas position i Stockholm bidrar kulturförvaltningen även till att skapa goda villkor för talangutveckling bland unga stockholmare. Detta sker, bland annat, genom att ge ekonomiskt stöd och erbjuda lotsning till olika slags initiativ för talangutveckling.

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2023	Periodicitet
 Antal tillhandahållna platser för feriejobb	260 st	Tas fram av nämnd/styrelse	Tertial
 Antal tillhandahållna platser för Stockholmsjobb	80 st	Tas fram av nämnd/styrelse	Tertial



Indikator	Arsmål	KF:s årsmål år 2023	Periodicitet
 Antal tillhandahållna praktikplatser för högskolestuderande samt platser för verksamhetsförlagd utbildning	50 st	Tas fram av nämnd	Tertial
 Antal ungdomar som fått feriejobb i stadens regi	0 st	11 000	Tertial

Nämndmål: Fler stockholmare får värdefulla arbetslivserfarenheter genom kulturförvaltningens verksamheter

Beskrivning

För att sänka trösklar till jobb och underlätta inträde på arbetsmarknaden ska kulturförvaltningen erbjuda meningsfulla feriejobb och Stockholmsjobb inom sina verksamheter. Kulturförvaltningen ska också fortsätta att ta emot praktikanter från högskola och inom ramen för verksamhetsförlagd utbildning.

Förväntat resultat

Fler stockholmare har fått arbetslivserfarenhet genom:

- Feriejobb
- Stockholmsjobb
- Praktik för högskolestudenter
- Verksamhetsförlagd utbildning

Nämndmål: Kulturella och kreativa näringar har goda förutsättningar att etablera sig och verka i Stockholm

Beskrivning

- Kulturförvaltningen samarbetar med kommunstyrelsen och Stockholm Business Region AB för att stärka förutsättningarna för stadens kulturella och kreativa näringar
- Förvaltningen ska i samverkan med Region Stockholm underlätta filmproduktion för svenska och utländska filmare och produktionsbolag
- Kulturförvaltningen vidareutvecklar arbetssätt som möter de kulturella och kreativa näringarnas olika behov
- Kulturförvaltningen arbetar genom sina lotsfunktioner för att säkerställa att det etableras lokaler för konstnärlig produktion, underlätta för arrangemang samt stötta nya etableringar
- Kulturförvaltningen bidrar till en nattklubbs- och livescensvänlig stad, bland annat genom att tillämpa stadens strategi för nattklubbar och livescener
- För att behålla och stärka de kulturella och kreativa näringarnas position i Stockholm bidrar kulturförvaltningen till att skapa goda villkor för talangutveckling bland unga stockholmare

Förväntat resultat

- Kulturförvaltningen skapar etableringsförutsättningar och bidrar till ett företagsklimat som är anpassat till de kulturella och kreativa näringarnas behov
- Stärkta förutsättningar för film- och tv-produktion i Stockholm

KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.3 I Stockholm ska alla ha rätt till ett bra boende som de har råd med

Forskning visar att en positiv stadsutveckling går hand i hand med utvecklingen av en stads kulturella tillgångar. En stad som växer med Stockholms takt utmanar samtidigt den kulturella infrastrukturen. Det blir synligt både i efterfrågan på och tillgången till produktionslokaler, publika arenor och allmänna samlingslokaler. När lokaler som har anpassats för kulturella ändamål försvinner och övergår till annan verksamhet påverkas villkoren, inte bara för det professionella skapandet utan även för live- och scenkonstutbudet och stockholmarnas tillgång till kultur, mötesplatser och eget skapande. Stockholms stads kulturstrategiska program utgör en bärande del i hur stadens förvaltningar och bolag ska ta ett ökat gemensamt ansvar för utvecklingen av kulturlivets infrastruktur.

Kulturförvaltningen säkrar att kulturlivet och dess potential i ett tidigt skede blir en tydlig del i stadsutvecklingen och bidrar till ett levande kulturliv i stadens utvecklingsområden. Kulturlotsverksamheten kopplar samman kulturverksamheter med behov av nya lokaler med fastighetsägare. Även stadens egna förvaltningar och bolag omfattas av lotsverksamheten som sker genom rådgivning, matchning och kunskapsutbyte. Villkoren för professionella kulturaktörer och civilsamhällets kulturaktörer stärks genom kulturstödet. Uppdraget att uppdatera befintlig ateljéstrategi ska leda till att minst 50 ateljéer skapas på platser där konstnärliga produktionsplatser saknas.

Stadens historia och kulturmiljöer värnas. Under 2021 togs beslut om en övergripande strategi för kunskapsuppbyggnad avseende stadens kulturmiljöer. Under de kommande åren ska strategin implementeras och verkställas. Kulturhistoriska värden beskrivs och motiveras fortsatt enligt Stadsmuseets arbets sätt för kulturhistorisk värdering. För att stödja staden som förvaltare och utvecklare av byggnader och miljöer bistår avdelningen med expertstöd i kulturmiljöfrågor och bidrar med kunskapsunderlag. Stadsmuseet ansvarar för Stockholms klassificeringskarta där stadens kulturhistoriska värden redovisas. Under 2023 kommer museet fortsatt att prioritera kunskapsuppbyggnad för stadens gröna kulturmiljöer samt övriga miljöer där kunskapsunderlag saknas.

Kulturförvaltningen bidrar genom Stockholm konst till att ge stockholmarna tillgång till den allra bästa konsten. Det handlar om att se till att konsten tar plats på gator och torg, i parker och bostadsområden, i förskolor och skolor, i omsorgsboenden och i stadens fastigheter.

Stockholms stadsbibliotek utvecklar attraktiva och tillgängliga bibliotek över hela staden. Den pågående renoveringen av Stadsbiblioteket kommer påverka möjligheten att bedriva verksamhet i takt med att den utökade upprustningen konkretiseras samt att nödvändiga markarbeten genomförs. Biblioteket har som ambition att etablera försöksverksamhet i Liljeholmen, renovera Östermalms bibliotek, meröppna två bibliotek samt genomföra en

trygghetsreovering vid ett bibliotek.

Nämndmål: I stockholmarnas stadsmiljö finns kulturplatser, konst och väl omhändertagna kulturmiljöer

Beskrivning

När Stockholm växer ska kulturen finnas med i den fysiska och innehållsmässiga planeringen. Arbetet utgår från stadens kulturstrategiska program.

- Kulturförvaltningen bidrar till en god stadsmiljö genom att delta i stadens planeringsprocesser med flera olika perspektiv: kulturmiljö, arkitektur, konstnärlig gestaltning och det lokala kulturlivet.
- Kulturförvaltningen söker samarbeten med kulturinstitutioner som är lokaliserade i staden i syfte att underlätta och samfinansiera utbyggnad av den kulturella infrastrukturen i Stockholm
- Kulturförvaltningen analyserar och sprider information om tillgången på kulturinstitutioner och aktörer i olika stadsdelar
- Genom ett utvecklat samarbete med stadens bolag och förvaltningar kring 1 % -regeln tillförs konstnärlig gestaltning i det offentliga rummet
- Till stockholmarnas tillgång av gestaltade miljöer bidrar också utlån av stadens konstsamling till stadens verksamheter och lokaler samt genom att konst på allmän plats vårdas

Förväntat resultat

- Konst, kultur och kulturmiljö tar plats i Stockholms stadsplanering
- Stockholmare tar del av stadens konstsamling i offentliga lokaler och på allmän plats

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2023	Periodicitet
Antal pågående 1 % - projekt	145		År
Antal utlånade konstverk	12 000 st		År




KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.4 Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb

Chefer och medarbetare bidrar aktivt till att kulturförvaltningens verksamhet upplevs som angelägen. Medarbetarna är utvecklingsorienterade och vet vad och vilka förvaltningen är till för, förstår uppdragen samt är förtroga med sina arbetsuppgifter, mål och förväntade resultat som främjar delaktighet och nytänkande samt innovation i verksamheterna. En bra arbetsmiljö och löpande kompetensutveckling är prioriterade frågor för kulturförvaltningen.

Samtliga av kulturförvaltningens avdelningar har planerat för relevanta kompetensutvecklingsinsatser. Förvaltningen kommer under året att ha särskilt fokus på att stärka både chefskap- och medarbetarskap. Inom Stockholms stadsbibliotek sker ett systematiskt trygghets- och kompetensutvecklingsarbete. Som en del av detta arbete kommer en biblioteksspecifik digital lärplattform att lanseras. Denna blir navet i att säkerställa och erbjuda kontinuerlig lärande inom organisationen. Under året ska kulturskolans

kompetensförsörjningsplan uppdateras och resurser användas effektivt för ökad tillgång till verksamheten. Kulturskolans digitala utbud kommer att vidareutvecklas, inte minst genom kompetensutveckling för Kulturskolans personal.

Kulturförvaltningen och Stadsarkivet har tagit fram gemensamma rutiner för årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Rutinerna för hur Kulturförvaltningen arbetar med systematiskt arbetsmiljö arbete finns även beskrivna i handbok för systematiskt arbetsmiljöarbete.

Indikator	Arsmål	KF:s årsmål år 2023	Periodicitet
 Aktivt Medskapandeindex	83	83	År
 Sjukfrånvaro	4,7 %	Tas fram av nämnd/styrelse	Tertial
 Sjukfrånvaro dag 1-14	2,1 %	Tas fram av nämnd/styrelse	Tertial

Nämndmål: Kulturförvaltningen är ett föredöme som offentlig arbetsgivare

Beskrivning

Kulturförvaltningen ska vara en jämställd arbetsgivare som arbetar aktivt mot diskriminering och trakasserier. Kulturförvaltningen ska tillämpa kompetensbaserad rekrytering för att säkerställa att medarbetarna har rätt kompetens för att möta invånarnas olika behov.

Kulturförvaltningen ska ha ett starkt och attraktivt arbetsgivarvarumärke där medarbetare och chefer är ambassadörer och kan rekommendera andra att arbeta inom kulturförvaltningen. Genom ett attraktivt arbetsgivarvarumärke har kulturförvaltningen goda möjligheter att attrahera rätt kompetens.

Genom en välförankrad onboardingprocess och digitala kanaler för lärande och kompetensutveckling ska nya medarbetare ges bästa möjliga förutsättningar att leverera god service. Kulturförvaltningen ska bygga vidare på erfarenheterna från kompetensutvecklingsprojektet Digit or Die, för att fortsätta erbjuda medarbetarna kompetensutveckling inom relevanta områden.

Kulturförvaltningens chefer och medarbetare främjar en god arbetsmiljö och ett öppet arbetsklimat där medarbetarna känner delaktighet, engagemang och trivsel. Kulturförvaltningens chefer ska möjliggöra delaktighet, inflytande och öppenhet på arbetsplatsen och uppmuntra medarbetarna att bidra till verksamhetens utveckling. Kulturförvaltningens chefer och medarbetare ska ha förutsättningar för att uppvisa ett gott medarbetarskap och gott ledarskap.

Förväntat resultat

- Kulturförvaltningens medarbetare har en god arbetsmiljö
- Kulturförvaltningens medarbetare har rätt kompetens och utvecklas i sitt arbete
- Kulturförvaltningens medarbetare har goda förutsättningar att göra ett bra jobb
- Arbetet med attraktiv arbetsgivare bidrar till en god kompetensförsörjning



Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2023	Periodicitet
Delindex ledarskap i medarbetarenkät	84 %		År
Delindex motivation i medarbetarenkät	80 %		År
Delindex styrning mot gemensamma mål i medarbetarenkät	79 %		År
Delområdet lika rättigheter och möjligheter i medarbetarenkät	79 %		År
Delområdet vårt gemensamma uppdrag i medarbetarenkät	75 %		År


KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.5 Hög beredskap och stark rådighet ska råda i alla verksamhetsområden



Kulturförvaltningen kommer under året att medverka i upprättandet av stadens krigsorganisation. Förvaltningen ska arbeta utifrån stadens säkerhetsprogram, genomföra risk- och sårbarhetsanalyser samt åtgärda identifierade risker

Kulturförvaltningen ska genom sin verksamhet bidra till en fungerande information till invånarna i händelse av kris. Kulturförvaltningen ska säkerställa att det finns resurser och kompetens tillgängliga för arbetet med att utveckla en sammanhållen beredskap för fredstida kriser och civilt försvar, både i den egna verksamheten och inom ramen för en stadsövergripande samverkan

Evenemangsavdelningens uppdrag kring skyddsmaterialfunktionen löper vidare och kommer att stärkas tillsammans med Serviceförvaltningen. Kulturskolan kommer under året att arbeta fram en uppdaterad krisplan, utbilda personal och chefer i hot- och våld samt genomföra HLR- utbildning för samtlig personal. Stockholms stadsbibliotek bevakar löpande utvecklingen och beskrivningen av folkbibliotekens roll och bidrag inom totalförsvaret.

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2023	Periodicitet
 Andel elektroniska inköp	40 %	Tas fram av nämnd/styrelse	År
 Andel upphandlade avtal där kontinuerlig uppföljning genomförts	80 %	80 %	År

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
 Nämnder och bolagsstyrelser ska säkerställa att det finns resurser och kompetens tillgängliga i den utsträckning som krävs för att möta den kraftigt ökande ambitionshöjningen i arbetet med att utveckla en sammanhållen beredskap för fredstida kriser och civilt försvar, både i den egna verksamheten och inom ramen för en stadsövergripande samverkan	2023-01-01	2023-12-31

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
 Nämnder och bolagsstyrelser ska under ledning av kommunstyrelsen medverka i upprättandet av stadens krigsorganisation och dess bemanning	2023-01-01	2023-12-31
 Servicenämnden ska från och med den 1 januari 2023 och i samarbete med kommunstyrelsen, kulturnämnden och trafiknämnden överta etablerad drift av omsättningslager för visst medicinskt skydds- och förbrukningsmateriel från kommunstyrelsen	2023-01-01	2023-06-30

Nämndmål: Kulturförvaltningen har god beredskap inför kriser och oförutsedda händelser

Beskrivning

- Kulturförvaltningen ska under ledning av kommunstyrelsen medverka i upprättandet av stadens krigsorganisation och dess bemanning
- Kulturförvaltningen ska arbeta utifrån stadens säkerhetsprogram, genomföra risk- och sårbarhetsanalyser samt åtgärda identifierade risker
- Kulturförvaltningen ska genom sin verksamhet bidra till en fungerande information till invånarna i händelse av kris
- Kulturförvaltningen ska säkerställa att det finns resurser och kompetens tillgängliga i den utsträckning som krävs för att möta den kraftigt ökande ambitionshöjningen i arbetet med att utveckla en sammanhållen beredskap för fredstida kriser och civilt försvar, både i den egna verksamheten och inom ramen för en stadsövergripande samverkan
- Serviceförvaltningen ska i samarbetet med kommunstyrelsen, kulturförvaltningen och trafikförvaltningen överta etablerad drift av omsättningslager för visst medicinskt skydds- och förbrukningsmateriel från kommunstyrelsen

Förväntat resultat

- Kulturförvaltningen bidrar till stadens sammanhållna beredskap för kriser och civilt försvar
- Kulturförvaltningen stärker arbetet inom informationssäkerhet
- Kulturförvaltningen arbetar aktivt kring otillåten påverkan

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Kulturförvaltningen ska implementera riskhanteringsåtgärder enligt steg 5-6 i risk- och sårbarhetsanalysen.	2023-01-01	2023-12-31

KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.6 Tryggheten ska öka genom förebyggande insatser

Kulturens mötesplatser ska vara trygga och säkra platser för alla människor i alla åldrar. Förutsättningen är en trygg och kunnig personal, ett gott bemötande och säkra och trygga lokaler.

Kulturförvaltningen bedriver verksamhet i alla stadsdelar. På så sätt tillgängliggörs kulturlivet geografiskt nära alla stockholmare samtidigt som det bidrar till rörelse och aktivitet över hela staden. Detta bidrar till ökad trygghet. I samverkan med stadsdelsförvaltningarna prioriterar kulturförvaltningen lokala åtgärder som ska bidra till stadens övergripande mål om att inte ha

något särskilt utsatt eller utsatt område. Förvaltningen deltar i stadens platsamverkansarbeten och platsaktivering med särskilt fokus på särskilt utsatta och utsatta områden.

Kultur- och fritidslivet är viktigt för invånarna i Järvas vardag och har stor betydelse för att öka tryggheten. Invånare i Järva ska ha tillgång till ett rikt utbud av aktiviteter inom kultur- och fritidsområdet som baseras på lokalsamhällets behov och efterfrågan. Kulturförvaltningen ska öka sin samverkan med stadsdelsförvaltningen och andra offentliga aktörer i Järva och därigenom fortsätta att skapa förutsättningar för ett levande kultur- och fritidsliv i området. Stockholms stadsbibliotek fortsätter arbetet med trygghetsrenoveringar för att skapa tryggare biblioteksrum. Kulturförvaltningen fortsätter arbetet med att säkerställa att stöd inte går till verksamhet som är odemokratisk, olaglig eller som uppmuntrar våldsbejakande. Under 2023 genomförs ett flertal kompetenshöjande insatser för kulturförvaltningens medarbetare, med fokus på trygghet och säkerhet. Några exempel är:

- Arbeta med bibliotekets värdegrund och kunskap kopplat till att synliggöra skyldigheter och rättigheter, förbättra bemötandet i det publika rummet samt förbättra det kollegiala stödet för medarbetare i situationer där det förekommer rasism och diskriminering
- Samtliga enheter inom Stockholms stadsbibliotek ska genomföra ett utbildningstillfälle i samverkan med förvaltningens säkerhetsenhet med fokus på säkerhetskunskap, bemötande och rutiner för IA-anmälan.
- Alla medarbetare på Kulturskolan ska få god kännedom om Kulturskolans rutiner för orosanmälan och medarbetarnas anmälningskyldighet.

Nämndmål: Kulturförvaltningens verksamheter bidrar till en tryggare stad

Beskrivning

- Kulturförvaltningen arbetar aktivt med trygghetskapande åtgärder i förvaltningens lokaler
- Kulturförvaltningen samverkar med andra förvaltningar och externa aktörer kring trygghetsinsatser
- Kulturförvaltningen medarbetare har god kännedom om trygghetsarbetet och erbjuder utbildning och stöd
- Kulturförvaltningen arbetar utifrån:

Riktlinjer avseende förenings- och kulturstöd – demokrativillkor

Riktlinjer avseende lokalupplåtelse – demokrativillkor

Förväntat resultat

- Levande och trygga stadsdelar genom samverkan och öppna kulturverksamheter
- Stockholmarna känner sig trygga i kulturförvaltningens verksamheter
- Kulturförvaltningen har säkerställt att kulturstöd endast går till aktörer som står bakom den demokratiska rättsstatens principer, de mänskliga rättigheterna och jämställdhet

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Årlig enkätundersökning gällande upplevd trygghet	2023-01-01	2023-12-31

KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.7 Stockholm ska vara en öppen, jämställd och demokratisk stad som samarbetar internationellt

Kulturförvaltningens hållbarhetsarbete fortsätter inom ramen för agenda 2030 och de 17 hållbarhetsmålen. Agenda 2030 ska vara ett stöd för att utveckla stadens arbete för social, ekonomisk och miljömässig hållbarhet. Målen är integrerade och odelbara på så sätt att framgång i ett mål ger positiva effekter på andra. Kulturförvaltningen ska i linje med stadens kvalitetsarbete arbeta aktivt för att uppnå alla mål. Arbetet sker inom ordinarie förvaltande och verksamhetsutvecklande processer.

Hur kulturförvaltningen bidrar direkt eller indirekt till olika mål och delmål i Agenda 2030 varierar mellan målen. Några exempel är hur flera av förvaltningens insatser har koppling till utbildningsområdet (mål 4), till exempel genom insatser inom ramen för Kulan samt Kulturskolan och biblioteken. Jämställdhetsmålet (mål 5) behandlas i hur ett jämställdhetsperspektiv enligt stadens budget ska vara integrerat i beslutsfattande, planering och utförande av verksamheten. Vidare bidrar förvaltningen till anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt (mål 8) genom att skapa förutsättningar för konstnärer att verka. Detta sker genom bidragsgivningen men också genom bland annat lotsning och talangutveckling. Förvaltningen arbetar brett med delaktighet genom att främja Stockholmarens tillgång till kultur och möjlighet till eget skapande och bidrar bland annat därigenom till minskad ojämlikhet (mål 10). Delaktighetsarbetet har också påverkan på hållbara städer och samhällen (mål 11). Detta genom geografisk spridning av kulturlivet men också exempelvis genom hur förvaltningen bidrar i den allmänna stadsutvecklingen samt bevarar och utvecklar kulturarvet. Det globala målet för fredliga och inkluderande samhällen (mål 16) har en särskilt status inom förvaltningen genom att nämnden, i enlighet med Kommunfullmäktiges budget, ska vara drivande i stadens arbete med detta mål. Som offentlig verksamhet bidrar förvaltningen till att bygga upp en rättssäker, transparant, effektiv och inkluderande förvaltning. Flera av förvaltningens insatser och bidragsformer syftar till att föra samman aktörer och bidra till samverkande och ett inkluderande samhälle.

Stockholms bibliotek är en viktig del i förvaltningens kontakt utåt för stadens arbete med Agenda 2030:s mål 16 om fredliga och inkluderande samhällen.

Kulturförvaltningen bidrar till att skapa en öppen och internationell stad. Förvaltningen tar tillvara goda innovativa exempel från internationella sammanhang och samverkansytor. Goda innovativa exempel från kulturen i Stockholm sprids och nya exempel hämtas hem från övriga huvudstäder och implementeras i förvaltningen. Detta för att utveckla befintliga verksamheter och för att öka verksamhetsutvecklingen i enlighet med stadens internationella strategi. Stockholm ska vara en stad som ligger i internationell framkant när det gäller öppenhet, rättigheter, miljö- och klimatarbete och sociala värden.

Förvaltningen är fortsatt aktiv i de internationella nätverken World Cities Culture Forum och Eurocities Culture Forum och samverkar med andra internationella huvudstäder för att stärka kulturens roll och utbyta erfarenheter.

Förvaltningen deltar i seminarier, webinarier, konferenser och rapporter.

Inom ramen för World Cities Culture Forum och Eurocities Culture Forum ska förvaltningen

lyfta aktuella utmaningar och ämnesområden som exempelvis kulturens roll i stadsmiljö, kultur för äldre, kultur och klimat samt kulturens sociala och hälsofrämjande värde. År 2023 är fokus för Eurocities Culture Forum "Hållbar kultur" där städerna uppmanas att dela goda exempel hur de arbetar klimatsmart med kultur.

Jämställdhet

Kulturförvaltningen ska i samtliga nämndinitierade ärenden genomföra en jämställdhetsanalys. Uppföljning av könsfördelningen inom de stödområden som riktas till person sker utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Dessa stödområden är ateljéstöd, kulturstöd för unga, hederspriser och stipendier. I beredningen av kulturstöd bedöms hur sökande organisation arbetar och planerar att arbeta med jämställdhet, exempelvis hur könsfördelningen ser ut i organisationens styrelse.

Barns rättigheter

Barn och ungas rättigheter är en central del i kulturförvaltningens arbete för en hållbar stad och Agenda 2030. Kulturförvaltningens arbete utgår från Kultur i ögonhöjd och förhåller sig till förskolans, grundskolans och gymnasiets läroplaner samt barnkonventionen. Barn och unga med funktionsnedsättning är en av förvaltningens prioriterade målgrupper. Arbetet utifrån Stockholms stads program för delaktighet och främst dess delmål 3 och 7: Stockholmare bemöts med kunskap och respekt och ska själva vara med och bestämma i frågor som gäller honom eller henne samt att stockholmare ges förutsättningar att delta i och tillgodogöra sig fritidsverksamhet.

Kulturförvaltningen använder barnkonsekvensanalys i samtliga utredningar och nämndinitierade ärenden. Kulturförvaltningen ingår aktivt i det stadsövergripande nätverket för barns rättigheter.

För att säkerställa jämn kunskap om barnkonventionen ska alla medarbetare på Stockholms stadsbibliotek ha gått en internutbildning i barnkonventionen.

Barn och unga är ibland delaktiga som rådgivare i framtagandet av program och utställningar på stadens museer, för att säkerställa att de kan delta på sina egna villkor.

Kulturskolan arbetar löpande med att utforma nya former för delaktighet och inflytande i verksamhetens utformning. Kulturskolans verksamhet Unga Berättar når barn och unga genom olika demokratiska samverkansprojekt där deltagarnas egna berättelser synliggörs på olika plattformar och arenor som offentlig konst, filmproduktioner och podcast.

Nationella minoriteters rättigheter

De nationella minoriteterna utgör en prioriterad målgrupp för kulturförvaltningen.

Under 2022 tog Stockholms stadsbibliotek fram och genomförde en avdelningsövergripande utbildning i syfte att höja kunskapsnivån om de nationella minoriteternas rättigheter. Den digitala utbildningen kommer under 2023 att fortsätta att spridas till kulturförvaltningens övriga medarbetare.

Kulturförvaltningen fördelar stöd aktiviteter eller verksamhet som stärker, utvecklar och förmedlar kunskap om de nationella minoriteternas språk och kultur. Under 2023 kommer

riktade Öppna hus att genomföras i anslutning till aktiviteter på de romska läsambassaderna.

Stockholms stadsbibliotek erbjuder aktiviteter för nationella minoriteter samt bedriver en aktiv samverkan med företrädare för nationella minoriteter så att verksamheten utformas efter identifierade behov. En viktig del i detta arbete är Stockholms stadsbibliotek fyra romska läsambassader: Rinkeby bibliotek, Tranströmbiblioteket, Högdalens bibliotek och Farsta bibliotek som genom olika insatser synliggör de romska gruppernas språk och kulturer i sina bibliotek.

Under 2023 fortsätter arbetet med att stärka kunskapen om de nationella minoriteternas historia i Stockholm genom projektet Hela staden och genom att avdelningen håller i utbildningar för anställda i Stockholms stad på temat de nationella minoriteternas historia, liv och villkor i Stockholm. Arbetet är en fortsättning på ett fleråriga samtidsdokumentärt projekt. Under 2022 öppnade utställningen "Vems är du? Om minoriteter i Stockholm" på Stadsmuseet och under 2023 utreds möjligheten att skapa en vandringsutställning utifrån materialet.

Kulturförvaltningen fortsätter arbetet med att inkludera fler aktiviteter med koppling till de nationella minoriteterna i utbudet till barn och unga i förskola och skola inom ramen för Kulan.

Kulturskolan fortsätter och vidareutvecklar sin verksamhet Unga Berättar med syftet att stärka och synliggöra samiska, tornedalska, sverigefinska och finskromska kulturuttryck. Inom ramen för verksamheten genomförs samverkansprojekt med aktörer inom minoriteterna.

Nämndmål: Kulturförvaltningen bidrar till en öppen, jämställd och demokratisk stad

Beskrivning

- Kulturförvaltningens hållbarhetsarbete fortsätter inom ramen för agenda 2030 med fokus på mål nr 16, fredliga och inkluderande samhällen
- Kulturförvaltningen utvecklar medborgardialogen för att öka det demokratiska inflytandet
- Kulturförvaltningen säkerställer att hbtqi-personers rättigheter efterlevs genom att medarbetare har kunskap om diskrimineringsgrunderna
- Barnkonventionen är utgångspunkt för aktiviteter som vänder sig till målgruppen barn och unga
- Kulturförvaltningens viktiga beslutsdokument ska, om de berör barn och unga, innehålla en barnkonsekvensanalys
- Jämställdhetsperspektivet är en integrerad del av planering och utförande av kulturförvaltningens uppdrag
- Kulturförvaltningen säkerställer att de nationella minoriteternas rättigheter stärks genom nära dialog, inkludering och ökat deltagande från respektive minoritetsgrupp
- Kulturförvaltningen ska höja medarbetarnas kompetens om nationella minoriteters rättigheter, synliggöra de nationella minoriteterna i förvaltningens verksamheter och främja de nationella minoriteternas språk och kultur genom riktade insatser

Förväntat resultat

- Kulturförvaltningens verksamheter har bidragit till det demokratiska samhällets utveckling och fri åsiktsbildning
- Kulturförvaltningen har synliggjort de nationella minoriteterna och främjat de nationella minoritetsspråken i sin verksamhet
- Kulturförvaltningens verksamheter är inkluderande och tar hänsyn till allas lika rättigheter
- Kulturförvaltningen utvecklar verksamheten genom internationella samarbeten och perspektiv

Redovisning av ekonomi

Nämndens ekonomiska förutsättningar

Kulturförvaltningen budgeterar 1 113,6 mnkr netto för 2023. Det är en ökning med 70,5 mnkr jämfört med budget 2022. Budgeten inkluderar kostnader för biblioteks- och fristadsverksamhet inom Kulturhuset Stadsteatern.

Intäktsutvecklingen under 2023 kommer att vara fortsatt osäker. Pandemin har inneburit stora intäktsbortfall hos verksamheterna då merparten av förvaltningens intäkter är kopplade till besöksantalet i verksamheterna. Förvaltningen bedömer att återgången efter pandemin även kommer att påverka förvaltningens ekonomi och verksamhet under 2023.

Budgethållningen 2023 kan komma att påverkas av flera omvärldsfaktorer som har en direkt påverkan på kulturförvaltningens kostnadsnivåer:

- Stadens höjning av internränta 2023 från 0,5 % till 2,2 % innebär en total kostnadsökning för kulturförvaltningen om 11,4 mnkr. För att finansiera den högre kostnaden ansöker kulturförvaltningen om en budgetjustering
- Det råder fortsatt stor osäkerhet kring nivåerna på lönerörelsen för 2023
- Personalomkostnadspålägget 2023 ökar med totalt 21,5 mnkr. Kulturförvaltningen får full kompensation i budget. Kompensationen fördelas till samtliga avdelningar
- Flera av kulturförvaltningens avtal räknas upp årligen genom indexering som baseras på inflationen. Nuvarande inflationsnivå innebär högre kostnader för kulturförvaltningen

Intäkter och kostnader, mnkr	Bokslut 2021	Budget 2022	Justerad budget 2022	Prognos 2022	Budget 2023	Plan 2024	Plan 2025
Intäkter	-183,6	-98,4	-173,9	-173,9	-98,4	-98,4	-98,4
Kostnader	1 202,3	1 141,5	1 252,8	1 252,8	1 212,0	1 208,5	1 206,0
Netto	1 018,7	1 043,1	1 078,9	1 078,9	1 113,6	1 110,1	1 107,6

Driftbudget netto, mnkr	Bokslut 2021	Budget 2022	Justerad budget 2022	Prognos 2022	Budget 2023	Varav kapital- kostnader 2023
Förvaltningsgemensamt och stab	54,8	58,4	58,5	58,5	62,9	0,1
Kommunikations-staben	8,4	8,1	8,2	8,4	8,7	-
Kulturstrategiska staben	260,8	268,7	284,8	283,9	296,2	-
- varav kulturstöd	237,4	239,6	240,3	240,3	268,5	-
Evenemang	45,9	40,0	43,0	43,0	37,7	0,9
Liljevalchs konsthall	33,7	39,7	41,5	41,5	40,2	4,0
Kulturskolan	192,5	198,6	200,4	200,2	212,8	5,4
Museer och konst	98,7	88,6	99,4	100,3	94,3	6,5
Stockholms stadsbibliotek	323,9	341,0	343,0	343,0	360,8	9,8
Summa	1 018,7	1 043,1	1 078,9	1 078,9	1 113,6	26,6

Investeringar

Kulturförvaltningen har i budget 2023 tilldelats en investeringsram om 16,8 mnkr. Investeringsbudget fördelas mellan maskiner och inventarier 6,8 mnkr samt utökad investeringsplan 10,0 mnkr. Varje år reserveras 0,6 mnkr till konstinköp och 0,7 mnkr till vård av fontäner och skulpturer.

Till följd av förseningar i flera investeringsprojekt begär kulturförvaltningen i verksamhetsberättelsen 2022 ombudgetering med 14,8 mnkr till 2023. Slutgiltigt belopp tas upp i verksamhetsberättelsen för 2022.

Till följd av stora om- och tillbyggnadsprojekt står förvaltningen inför en omfattande kostnadsutveckling för lokaler. Det är därför av vikt att förvaltningen följer verksamheternas kostnadsutveckling.



Investeringsplan, mnkr	Justerad budget 2022	Ombudg etering från 2022 till 2023	Budget 2023	Plan 2024	Plan 2025	Plan 2026
Maskiner och inventarier	10,0		6,8	6,3	6,3	6,3
Stadsmuseets innergård	0,6					
Medborgarhuset	0,5					
Medeltidsmuseet, LED belysning	0,5					
Nytt bibliotek i Tensta	3,0	0,2				
Asplund, läs och larm, brandsäkerhet	12,0	11,8				
Skylltar om historiska händelser och platser	2,5	1,6				
Ombyggnad bibliotek och kulturskola i Årsta	5,5	1,2				
Skylltar om historiska händelser och platser			2,1			
Ombyggnad bibliotek och kulturskola i Årsta			2,0			
Renovering Östermalms bibliotek			1,6			
Säkerhet & underhåll kulturskolan			2,1			
Takrenovering Kungsträdgårdens scen			1,0			
Lokalanpassning förvaltning			0,3			
Stadsmuseets basutställning			0,9			
Summa investeringsplan	34,6	14,8	16,8	6,3	6,3	6,3

Budgetjusteringar

Kapitalkostnader med anledning av högre internränta

Kulturförvaltningen ansöker om en budgetjustering hos kommunstyrelsen för ökade kapitalkostnader med anledning av stadens höjning av internräntan från 0,5 % till 2,2 %. I det sökta beloppet ingår:

- Hyrestillägg
- Pågående avskrivningar
- Beräknade avskrivningar 2023

Internränta	Mnkr
Administrativa staben och förvaltningsledning	0,01
Evenemang	0,04
Liljevalchs	7,20
Kulturskolan	0,26
Museer och konst	3,21
Stockholms stadsbibliotek	0,68
Summa	11,40

Kulturförvaltningen ansöker om budgetjustering för att finansiera de ökade kostnaderna om 11,4 mnkr (beslutssats 2, bilaga 4).

Finansiering och främjande av filmproduktion inom Stockholm och Stockholmsregionen

Kulturförvaltningen ansöker om en budgetjustering hos kommunstyrelsen för ökade kostnader i samband med finansiering och främjande av filmproduktion inom Stockholm och Stockholmsregionen. I verksamhetsplan 2021 erhöll kulturförvaltningen 9,8 mnkr per år för projekt kring samarbetet med Regionstyrelsens filmbolag. Utifrån avtalet med Region Stockholm uppgår de årliga kostnaderna till 10,0 mnkr. Kulturförvaltningen ansöker om budgetjustering för att finansiera de ökade kostnaderna om 0,2 mnkr (beslutssats 3, bilaga 4).

Trygghetsinvesteringar i Högdalens och Rinkebys bibliotek

Kulturförvaltningen ansöker om en budgetjustering hos kommunstyrelsen för kapitalkostnader avseende trygghetsinvesteringar i Högdalens och Rinkebys bibliotek om 0,9 mnkr. 2018 erhöll Stockholms stadsbibliotek 3,7 mnkr från trygghetsfonden för projekt kring trygghetsskapande insatser i bibliotekslokaler. Dessa investeringar genererar kapitalkostnader motsvarande 0,9 mnkr årligen under perioden 2023-2024 och därefter 0,4 mnkr 2025. I linje med initial ansökan ansöker kulturförvaltningen en budgetjustering om 0,9 mnkr (beslutssats 4, bilaga 4).

Omslutningsförändringar

Kulturförvaltningen anmäler beräknade intäkts- och kostnadsökningar utöver kommunfullmäktiges budget med motsvarande 85,8 mnkr (beslutssats 5).

Omslutningsförändringar, mnkr	Intäkter	Kostnader
Stockholms stadsbibliotek	-4,0	4,0
Kulturskolan	-16,2	16,2
Liljevalchs	-18,7	18,7
Museer och konst	-45,3	45,3
Kulturstrategiska staben	-1,6	1,6
Summa	-85,8	85,8

Stockholms stadsbibliotek

Under 2022 har Stockholms stadsbibliotek tilldelats externa medel om 3,0 mnkr från Statens kulturråd inom ramen för *Stärkta bibliotek* för en fortsättning av det tidigare projektet *Digital programscen*. Projekt kommer att genomföras 2023. Avdelningen har av Statens kulturråd också beviljats medel om 0,6 mnkr inom ramen för Läsfrämjandelyftet för 2023. Utöver detta förlängs ett antal mindre KUR finansierade projekt över årsskiftet. Vid årsskiftet kommer det att kvarstå cirka 4,0 mnkr inom dessa externt finansierade projekt. Intäkter och kostnader utökas med 4,0 mnkr.

Kulturskolan

Externa projektmedel som beviljats för 2022/2023 kommer att förbrukas under 2023. Intäkter och kostnader utökas med 16,2 mnkr.

Liljevalchs

Entré- och försäljningsintäkter samt bidrag beräknas till 18,7 mnkr för 2023. Intäkter och kostnader utökas med 18,7 mnkr.

Museer och konst

Gestaltungsprojekten inom Stockholm konst uppgår årligen till mellan 20 och 30 mnkr. Även bidrag och flera projekt, till exempel forskningsprojekten *DigArv* och *Stadens ansikten* ökar intäkterna och kostnaderna. Öppnandet av Stadsmuseets kafé under 2021 påverkar också omslutningen. Intäkter och kostnader utökas med 45,3 mnkr.

Kulturstrategiska staben

Samordningsansvar för sommarkolloversksamhet och ateljékön innebär ökade intäkter och kostnader med 3,6 mnkr. Hyresintäkter och kostnader för Östermalms föreningsråd har upphört med anledning av att samarbetsavtalet upphört vilket medför att intäkter och kostnader minskar med 2,0 mnkr. Intäkter och kostnader utökas totalt med 1,6 mnkr.

Systematiskt kvalitetsarbete

Kulturförvaltningen fortsätter att fokusera på nytta för stockholmarna. Syftet är att fokusera på vad målgrupperna får ut av kulturförvaltningens verksamheter snarare än att beskriva de aktiviteter som utförs. Detta förhållningssätt passar in i stadens modell för styrning och uppföljning. Nämndmålen i denna verksamhetsplan utgår från detta sätt att tänka.

Strategi

- Förvaltningen planerar, genomför och följer upp sitt arbete enligt stadens styrsystem ILS (Integrerad ledning och styrning) och budgetprocess. Fokus ligger på stadens invånare.
- Ledningen har ett tydligt och ansvarstagande ledarskap och prioriterar ett systematiskt kvalitetsarbete där effekter för stockholmaren står i fokus.
- Alla medarbetare har ansvar för kvalitetsarbetet och kvalitetsutvecklingen inom sitt ansvarsområde.
- Avdelningar/enheter sprider och använder sig av goda exempel för att utveckla verksamheten.

Förvaltningen arbetar för

- Att alla i Stockholm har möjlighet att ta del av angelägen kultur av hög kvalitet.
- Arbetstillfredsställelse bland medarbetarna där varje medarbetares handling styrs utifrån vilket resultat handlingen ska leda till för stockholmarna

Arbetsätt

Verksamhetsplanering och uppföljning skapar plattform och utgångspunkt för kvalitetsarbetet. I verksamhetsplaneringen:

- bestäms vilka mål förvaltningen ska jobba med utifrån de nämndspecifika målen
- formuleras förväntat resultat utifrån målen med fokus på förvaltningens målgrupper
- beskrivs arbetsätt för hur målen ska uppnås och hur det ska följas upp

Verksamhetsuppföljning utgår från ett lärande förhållningssätt som betyder att verksamheten följs upp med reflektioner på resultat och utfall i relation till de aktiviteter och insatser som genomförs. Arbetet utförs löpande för att analyseras mot målen i samband med tertiärrapporten och årsbokslut. Processer och metoder för uppföljning, reflektion och analys prövas och utvecklas kontinuerligt för att ge de underlag som behövs för att få kunskap om vad som leder till utveckling av verksamheten och vad som inte gör det.

En viktig del i arbetet är att utifrån synpunkter och klagomål beakta synpunkter och förslag och ta dem till vara för förbättringar. Synpunkter och klagomål besvaras generellt genom att avdelningarna dels lämnar besked inom tre dagar från att dessa mottagits, dels att synpunkterna/klagomålen besvaras inom två veckor. Klagomål åtgärdas om möjligt omedelbart, annars redovisas och diskuteras frågorna på APT och chefsmöten, för att undersöka hur eventuella brister kan åtgärdas.

Kulturförvaltningen får kunskap om invånarnas/brukarnas behov och gör dem delaktiga i utvecklingen

Samtliga av kulturförvaltningens avdelningar har metoder för att inhämta kunskap om invånarnas behov och arbetar i enlighet med ovan beskrivna arbetsätt.

Övrigt

Pandemin har haft stor inverkan på stadens kulturliv. En återstart av kulturen har skett men den har en naturlig fördröjning. Kulturförvaltningen har fortsatt ett viktigt uppdrag i att underlätta återstarten.

Kulturscenernas fokus ligger på att få tillbaka publiken. Publiken avvaktar och biljettköp sker närmare evenemangen än tidigare vilket skapar en osäkerhet kring beräkning av intäkter för kulturaktörerna. Besökarnas privatekonomi kan ha inverkan på kulturkonsumtionen och val av kulturaktivitet förefaller ske med större noggrannhet. Det har blivit svårare för scenkonstaktörer med egna scener som spelar för barn och unga att få sin målgrupp att besöka spellokalen. På musiksidan vittnar däremot flera musikarrangörer om ett ökat publikt intresse.

Kulturaktörer som prioriteras i stödgivningen är de som arbetar för barn och unga samt, samverkar med andra aktörer, arrangerar publika evenemang och sammantaget möter en bred publik.

Pandemin kommer att ha fortsatt effekt på flera av kulturförvaltningens verksamheter under 2023. Publiken har inte fullt hittat tillbaka till kulturen och museernas besökstal förväntas inte nå upp till normala nivåer.

Under 2022 påverkade pandemin Liljevalchs på så sätt att antalet besökare blev 30 procent färre än beräknat. Det resulterade i ett större intäktsbortfall. Risken finns att antalet besökare blir lägre än förväntat även under 2023, bland annat beroende på ett minskat antal turister, Fortsatta låga besökssiffror på stadens kulturinstitutioner innebär förluster i intäkter.

Kulturnämnden: kulturförvaltningen

Nämndens budget/verksamhetsplan 2023

Mnkr	Nämndens ursprungliga budget 2023	Av nämnden redovisade omslutnings- förändringar	Av nämnden begärda budget- justeringar	Nämndens budget efter omslutnings- förändringar och begärda budgetjusteringar (1+2+3)	Utfall 2021 (VB 2021)	Prognos 2022 (Tertialrapport 2)
	1	2	3	4	5	6
Driftverksamhet						
Kostnader	1 212,0	87,2	12,5	1 247,9	1 202,3	1 252,8
Stab	63,8	0,0	0,0	63,8	61,6	62,7
Evenemang	46,3	0,0	0,0	46,3	72,7	53,3
Kulturstrategiska avdelningen	298,2	3,0	0,2	301,4	264,5	283,9
Kommunikationsstaben	8,7	0,0	0,0	8,7	8,5	8,4
Liljevalchs konsthall	46,5	18,7	7,2	72,4	47,0	63,0
Kulturskolan	247,2	16,2	0,3	263,7	229,2	244,5
Stockholms stadsbibliotek	388,8	4,0	1,6	394,4	368,5	383,9
Museer och konst	112,5	45,3	3,2	161,0	150,4	153,0
Intäkter (-)	-98,4	-87,2	0,0	-185,6	-183,6	-173,9
Stab	-0,9	0,0	0,0	-0,9	-6,8	-4,2
Evenemang	-8,6	0,0	0,0	-8,6	-26,8	-10,3
Kulturstrategiska avdelningen	-2,0	-3,0	0,0	-5,0	-3,7	0,0
Kommunikationsstaben	0,0	0,0	0,0	0,0	-0,1	0,0
Liljevalchs konsthall	-6,3	-18,7	0,0	-25,0	-13,3	-21,5
Kulturskolan	-34,4	-16,2	0,0	-50,6	-36,6	-44,3
Stockholms stadsbibliotek	-28,0	-4,0	0,0	-32,0	-44,6	-40,9
Museer och konst	-18,2	-45,3	0,0	-63,5	-51,7	-52,7
Verksamhetens nettokostnader inkl. kap kostnad	1 113,6	0,0	12,5	1 088,9	1 018,7	1 078,9
varav avskrivningar	25,1	0,0	0,0	25,1	21,2	23,9
varav internräntor	1,5	0,0	0,0	1,5	0,4	0,4
Summa kostnader	1 212,0	87,2	12,5	1 311,7	1 202,3	1 252,8
Summa intäkter	-98,4	-87,2	0,0	-185,6	-183,6	-173,9
Netto	1 113,6	0,0	12,5	1 126,1	1 018,7	1 078,9

Kapitalkostnader i mnkr

KS

Avskrivning	5,1
Ränta	0,3

EV

Avskrivning	0,9
Ränta	0,0

MOK

Avskrivning	6,0
Ränta	0,5

LVS

Avskrivning	3,8
Ränta	0,2

SSB

Avskrivning	9,3
Ränta	0,5

Stab

Avskrivning	0,1
Ränta	0,0

Avskrivning

	25,1
--	------

Ränta	1,5
-------	-----

	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Summa övriga planeringsprojekt	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Summa planeringsprojekt	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>varav ej aktiverbara utgifter</i>										
Inventarier och maskiner	0,0	0,0	6,3	6,3	6,3	6,3	0,0			
TOTALT	27,7	9,4	16,3	6,3	6,3	6,3	0,0	39,5	0,1	39,6
<i>varav ej aktiverbara utgifter</i>										

1. Utfall t o m 2021
2. Nämndens prognos 2022
3. Nämndens verksamhetsplan, inom av KF beslutad planeringsnivå i budget 2023, se budgetens bilaga 3
- 4-7 Nämndens inriktning för 2024-2027, inom av KF beslutade planeringsnivåer i budget 2022
- 8 Totalt beslutad inkomst under projektets genomförandeperiod enligt genomförandebeslut. I det fall endast inriktningsbeslut föreligger anges investeringsinkomsten enligt inriktningsbeslutet
- 9 Avvikelse jämfört med totalt beslutad investeringsinkomst (kolumn 8). (+) minskade inkomster, (-) ökade inkomster
- 10 Prognos = totalt beslutad inkomst + avvikelse

										0,0
										0,0
										0,0
Summa övriga planeringsprojekt	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Summa planeringsprojekt	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>varav ej aktiverbara utgifter</i>										
Inventarier och maskiner			6,3	6,3	6,3	6,3				
TOTALT	27,7	9,4	16,3	6,3	6,3	6,3	0,0	39,5	0,1	39,6
<i>varav ej aktiverbara utgifter</i>										

1. Utfall t o m 2021
2. Nämndens prognos 2022
3. Nämndens verksamhetsplan, inom av KF beslutad planeringsnivå i budget 2023, se budgetens bilaga 3
- 4-7 Nämndens inriktning för 2024-2027, inom av KF beslutade planeringsnivåer i budget 2023
- 8 Totalt beslutad inkomst under projektets genomförandeperiod enligt genomförandebeslut. I det fall endast inriktningsbeslut föreligger anges investeringsinkomsten enligt inriktningsbeslutet
- 9 Avvikelse jämfört med totalt beslutad investeringsinkomst (kolumn 8). (+) minskade inkomster, (-) ökade inkomster
- 10 Prognos = totalt beslutad inkomst + avvikelse

varav ej aktiverbara inkomster

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

1. Utfall t o m 2021
2. Nämndens prognos 2022
3. Nämndens verksamhetsplan, inom av KF beslutad planeringsnivå i budget 2023, se budgetens bilaga 3
- 4-7 Nämndens inriktning för 2024-2027, inom av KF beslutade planeringsnivåer i budget 2023
- 8 Totalt beslutad inkomst under projektets genomförandeperiod enligt genomförandebeslut. I det fall endast inriktningsbeslut föreligger anges investeringsinkomsten enligt inriktningsbeslutet
- 9 Avvikelse jämfört med totalt beslutad investeringsinkomst (kolumn 8). (+) minskade inkomster, (-) ökade inkomster
- 10 Prognos = totalt beslutad inkomst + avvikelse

Kulturnämnden: kulturförvaltningen

Vid frågor kontakta slk-controller för nämnden, vid avdelningen för Kvalitet och säkerhet, stadsledningskontoret

Resultatenheter 2023

Respektive nämnd ska besluta om vilka enheter som är resultatenheter med en beslutsats.
Ange nedan vilka enheter som är resultatenheter och vilka som eventuellt avslutades under 2022.
Fördela resultatenheterna per verksamhetsområde.

Resultatenhetens namn

Kulturnämnden: kulturförvaltningen

Nämndens budget/verksamhetsplan 2023

Vid frågor kontakta budgetenheten, vid finansavdelningen, stadsledningskontoret.

E-post: slk-finansavdelningen.slk@stockholm.se

Kostnader och intäkter (-) för följande typer av verksamhetsprojekt:

- verksamhetsprojekt där kostnaderna bedöms överstiga 50 mnkr
- verksamhetsprojekt som har betydande påverkan på stadens ekonomi
- verksamhetsprojekt som berör frågor som är av strategisk vikt

Mnkr	Ack. t.o.m. 2022		2023				2024				2025		2026		Total											
			Budget		Prognos		Plan		Prognos		Prognos		Prognos				Beslutat		Prognos		Beslutat		Prognos			
	(1) Kostnad	(2) Intäkt (-)	(3) Kostnad	(4) Intäkt (-)	(5) Kostnad	(6) Intäkt (-)	(7) Kostnad	(8) Intäkt (-)	(9) Kostnad	(10) Intäkt (-)	(7) Kostnad	(8) Intäkt (-)	(9) Kostnad	(10) Intäkt (-)	(9) Kostnad	(10) Intäkt (-)	(9) Kostnad	(10) Intäkt (-)	(11) Total intäkt	(12) Total kostnad	(13) Total intäkt	(14) Total kostnad	(15) Start- datum	(16) Avslutn. datum	(17) Start- datum	(18) Avslutn. datum
Projekt	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0				
	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0				
	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0				
	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0				
Summa	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0				

Vid behov kan egna delsummeringar för grupper av projekt infogas. OBS att summaformeln kan behöva ändras.

1 och 2 Ackumulerad kostnad resp. intäkt t.o.m. 2022 för projektet.

11 och 12 Totalt beslutad/beviljad kostnad resp. intäkt för projektet.

15 och 16 Datum projektet ska starta resp. avslutas enligt beslutet.

17 och 18 Prognos för projektets start- resp. slutdatum. Avikelser från beslutade (15 resp. 16) datum ska förklaras.

Innehållet i blanketten ska analyseras och kommenteras i tjänsteutlåtandet.

Avvikelser gentemot budget eller totalt beslutad kostnad resp. intäkt ska speciellt kommenteras med angivelse av dess orsak samt vidtagen åtgärd.

Handläggare
Roberto Chaer
Telefon: 08-508 31 980

System för intern kontroll

Nämndens ansvar för den interna kontrollen anges i kommunallagen. Nämnden ansvarar för att ett system för intern kontroll upprättas. Systemet innebär förvaltningsövergripande anvisningar för hur internkontrollarbetet ska bedrivas med bland annat en *internkontrollplan* utifrån en *väsentlighets- och riskanalys*. Systemet innehåller nämndens arbete med den interna kontrollen, sammanställningen av för verksamheten väsentliga styrdokument, ansvars- och uppgiftsfördelning för internkontrollarbetet samt planering och uppföljning.

Bakgrund

Det övergripande syftet med intern kontroll är att säkerställa att de av fullmäktige fastställda målen uppfylls och är en del i nämndens ledning och styrning. Den interna kontrollen vid förvaltningen ska bygga på en helhetssyn på den kommunala verksamheten. Detta betyder att den ska omfatta mål och strategier, styrning och uppföljning samt skydd av tillgångar. Inom var och ett av dessa områden ska det finnas inbyggda uppföljnings- och kontrollsystem som säkrar en effektiv förvaltning och förebygger allvarliga fel eller förluster.

Intern kontroll är en process där nämnd, förvaltningsledning och övrig personal samverkar för att med en rimlig grad av säkerhet uppnå målen för den interna kontrollen.

Nämnden ansvarar för att ett system för intern kontroll som omfattar samtliga verksamheter upprättas med övergripande riktlinjer, regler och anvisningar i syfte att säkerställa att:

- verksamheten bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som fullmäktige har bestämt
- lagar, avtal och andra för nämnden gällande regler, föreskrifter och beslut följs
- anskaffningen och användningen av resurser är effektiv och ändamålsenlig
- stadens tillgångar skyddas
- redovisningen och uppföljningen av verksamhet och ekonomi är rättvisande, tillförlitlig och ändamålsenlig samt att
- säkerheten i verksamheternas rutiner och IT-system är tillfredsställande.

Utgångspunkten är Stockholms stads gemensamma struktur för arbetet med den interna kontrollen och som omfattar alla nämnder och följs upp på alla nivåer i organisationen. Syftet är att kommunstyrelsen ska kunna utöva sin uppsiktsplikt över nämndernas arbete.

Nedan redovisar förvaltningen sitt förslag till internt kontrollsystem som omfattar ansvar och organisering av den interna kontrollen, hur väsentlighets- och riskanalysen tas fram, planen för intern kontroll och hur kontrollerna ska planeras, rapporteras, följas upp och åtgärdas.

Lagar, regler och riktlinjer som styr intern kontroll

Kommunallagen

I kommunallagen fördelas ansvaret för uppföljning och kontroll av kommunens verksamhet på nämnderna, kommunstyrelsen och revisorerna.

Kommunstyrelsen

Det är kommunfullmäktige som fastställer reglemente för intern kontroll. Kommunstyrelsen har en särställning bland de kommunala nämnderna och ska ha en uppsikt över övriga nämnders verksamhet.

Nämnden

Enligt kommunallagen 6 kap. 7 § ska varje nämnd se till att verksamheten bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som fullmäktige har beslutat samt de mål och föreskrifter som gäller för verksamheten. Nämnden skall också se till att den interna kontrollen är tillräcklig samt att verksamheten bedrivs på ett i övrigt tillfredsställande sätt. Detsamma gäller när vården av en kommunal angelägenhet lämnats över till någon annan (*3 kap 16 §*).

Revisorerna

Revisorerna har bland annat i uppgift att pröva om den kontroll som görs inom nämnden är tillräcklig. Revisorerna har inte ansvar för nämndens interna kontroll.

Stadens regler för ekonomisk förvaltning

I stadens regler för ekonomisk förvaltning, i kapitlet om intern kontroll, framgår att nämnderna var och en inom sitt område ska se till att verksamheten bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som fullmäktige har bestämt samt de föreskrifter som gäller för nämndens verksamhet.

Stadsledningskontoret utfärdar tillämpningsanvisningar som fungerar som en vägledning för förvaltningarna i arbetet med att utveckla formerna för uppföljning av den interna kontrollen.

För att staden ska ha en gemensam struktur i arbetet med den interna kontrollen dokumenteras underlaget till internkontrollplanen i ILS-webb.

Kulturnämndens/kulturförvaltningens system för intern kontroll

Kulturförvaltningens process med att ta fram en plan för internkontroll och uppföljningen av denna utgörs årligen av återkommande aktiviteter där internkontrollarbetet planeras, genomförs och analyseras och återkopplas enligt nedanstående process.

Revidering av system för intern kontroll

I samband med verksamhetsplaneringen gör förvaltningen en översyn av nämndens system för intern kontroll och eventuella förslag på förändringar i systemet.

Organisation och ansvar för den interna kontrollen

Kulturnämnden

Nämnden fastställer regler och riktlinjer som behövs för verksamheten, t.ex. delegationsordning, attestregler m.m. Nämnden ansvarar också för att ett system för intern kontroll upprättas inom nämndens verksamhetsområde. Nämnd ska därutöver årligen fastställa en internkontrollplan för att följa upp att det interna kontrollsystemet fungerar tillfredsställande inom nämndens verksamhetsområde.

Förvaltningschef

Förvaltningschefen ska upprätta förslag till internt kontrollsystem för nämnden och ska se till att konkreta regler och anvisningar utformas för att upprätthålla en god intern kontroll inom alla verksamhetsområden.

Förvaltningschefen ska årligen upprätta ett förslag till internkontrollplan för nämnden och ska regelbundet, minst en gång om året, rapportera till nämnden om hur internkontrollplanen genomförs, hur den interna kontrollen fungerar samt föreslå nämnden de åtgärder som krävs för att säkerställa att den interna kontrollen är tillräcklig.

Förvaltningschefen ska omgående informera nämnden och revisionskontoret om det hos förvaltningen uppdragas

förhållanden som medför misstanke om att brott av förmögenhetsrättslig karaktär föreligger. Förvaltningschefen ska också se till att nämnden och revisionskontoret informeras om de åtgärder som vidtas.

Administrativ chef

På uppdrag av förvaltningschefen sammanställer administrativ chef förvaltningens väsentlighets- och riskanalys.

Sammanställningen utgör underlag till nämndens årliga internkontrollplan som tas fram i samband med verksamhetsplanen.

Den administrativa chefen har en rådgivande funktion inom förvaltningen. Beslut om åtgärder fattas av berörd chef och/eller förvaltningschef. Administrativ chef ansvarar för samordningen av förvaltningens yttrande över revisionens årsrapport.

De beslutade kontrollerna enligt nämndens internkontrollplan leds av administrativa staben och resultaten från granskningarna rapporteras i samband med verksamhetsberättelsen. Inför verksamhetsplaneringen nästkommande år uppdateras vid behov, nämndens system för internkontroll.

Avdelnings-/stabschefer

Avdelningschef/stabschef ska bidra till utformningen av konkreta regler och anvisningar för en god intern kontroll inom sitt verksamhetsområde.

Avdelningschefen har ansvar för den löpande interna kontrollen över sin verksamhet. Det innebär att bygga in kontroller i alla handläggningsrutiner för att säkerställa att lagar och förordningar, kommuncentrala regler och anvisningar samt att nämndens respektive förvaltningens beslut och direktiv följs upp och är kända. Avvikelse ska rapporteras till förvaltningschef.

Avdelningschefen ansvarar för att genomföra och dokumentera en väsentlighets- och riskanalys med åtgärder för sitt verksamhetsområde. Väsentlighets- och riskanalys ska bland annat baseras på respektive enheters väsentlighets- och riskanalys.

Avdelningschef ska omgående informera förvaltningschefen om det upptäcks förhållanden som medför misstanke om brott av förmögenhetsrättslig karaktär och också informera om de åtgärder som vidtas med anledning av detta.

Enhetschef

Enhetschefen ska försäkra sig om att den löpande interna kontrollen är tillräcklig och vid behov vidta åtgärder. Varje chef ansvarar inom sitt ansvarsområde för att informera anställda om reglers och anvisningars innebörd, att arbetsmetoder och

arbetsrutiner överensstämmer med kravet på en god intern kontroll liksom för att en god intern kontroll upprätthålls. Avvikelse ska rapporteras till avdelnings-/stabschef.

Utifrån väsentlighets- och riskanalysen ansvarar enhetschefen för att planera och dokumentera löpande kontroller och uppföljning som visar att enheten följer de lagar, förordningar och riktlinjer som gäller för verksamheten. I enhetschefens uppdrag ingår att analysera vilka mål för verksamheten som riskerar att inte uppnås. Planeringen av den löpande interna kontrollen ska ingå i den årliga verksamhetsplaneringen. Kontroller och uppföljning ska dokumenteras och eventuella brister ska noteras och åtgärdas.

Enheternas väsentlighets- och riskanalyser utgör underlaget till avdelningens/stabens riskbedömningar som i sin tur ligger till grund för nämndens årliga internkontrollplan.

Enhetschef ska omgående informera avdelningschefen om det upptäcks förhållanden som medför misstanke om brott av förmögenhetsrättslig karaktär. Enhetschefen ska också informera om de åtgärder som vidtas med anledning av detta.

Medarbetarna

Samtliga anställda är skyldiga att följa de föreskrifter som gäller berörd verksamhet för att uppnå en säker och effektiv verksamhet. Alla medarbetare har skyldighet att rapportera avvikelser till närmast överordnad chef.

Säkerhetsansvarig

Säkerhetsansvarige arbetar på uppdrag av förvaltningsledningen med förvaltningens övergripande risk- och sårbarhetsanalys.

Planering och uppföljning

Arbetet med väsentlighet- och riskanalysen

Syftet med väsentlighets- och riskanalysen är att öka förutsättningarna att ”rätt” områden kontrolleras. Syftet är också att föregripa en oönskad händelse innan den inträffar genom kontrollaktiviteter och/eller omarbeta processer och arbetssätt, det vill säga arbeta framåtblickande och förebyggande.

I anslutning till arbetet med verksamhetsplanen genomför förvaltningen väsentlighets- och riskanalyser på enhets-, avdelnings- och förvaltningsnivå. Väsentlighets- och riskanalysen genomförs i ett antal steg och som dokumenteras i ILS-webb.

Identifiering av processer och arbetssätt

Till respektive KF:s mål för verksamhetsområdet identifierar nämnden/verksamheten de viktigaste processerna och arbetssätten för att uppnå målen och bedriva verksamheten. På enhetsnivå sker identifieringen genom att ställa sig frågan vilka processer/arbetssätt som inte får gå fel. Utifrån enheternas analyser, förra årets väsentlighets- och riskanalys, budget, omvärldsanalyser och interna och externa granskningar av verksamheten identifierar förvaltningen de väsentligaste processerna och arbetssätten.

Löpande och systematiska kontroller beskrivs

För att få en full bild av process och arbetssätt ska de löpande och systematiska kontrollerna dokumenteras på alla nivåer. Dessa är viktiga komponenter utifrån hur stor risken är att en oönskad händelse ska inträffa samt dess konsekvens.

Det är viktigt att arbeta förebyggande med kontrollaktiviteter genom att omarbeta processer innan någon oönskad händelse inträffar. Kontrollerna ska vara löpande och systematiska.

Identifiering av oönskade händelser

När processerna och arbetssätten är klarlagda identifieras oönskade händelser som kan inverka på verksamhetens möjligheter att genomföra sitt uppdrag och uppnå sina mål. Det kan vara oönskade händelser som finns till följd av påverkbara eller opåverkbara händelser som kan inverka på organisationens möjligheter att nå sina mål, så kallade oönskade händelser.

Att identifiera och analysera oönskade händelser är en pågående process och är avgörande för organisationens möjligheter att nå målen. Syftet är främst att föregripa händelserna innan de inträffar.

Värdering av önskade händelser – sannolikhet och konsekvens

För de önskade händelser/risker som identifieras görs en sannolikhets- och konsekvensbedömning. I analysen, bedöms sannolikheten för att olika slag och grader av fel eller misskötsel kan inträffa. Denna varierar mellan olika områden, system och rutiner.

Riskerna för att något negativt kan inträffa är som störst om regler eller rutinbeskrivningar är otydliga eller saknas, vilket kan ge utrymme för egna tolkningar. Om samtliga moment i känsliga handläggningsrutiner utförs av en och samma person kan riskerna öka markant. Det har också stor betydelse om nämndens internkontrollsystem innefattar effektiva ”signalsystem” som till exempel incidentrapportering och klagomålshantering.

Bedömningen av sannolikhet och konsekvens görs enligt en femgradig skala:

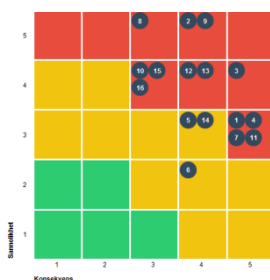
Sannolikhet	Konsekvens
<ol style="list-style-type: none">1. Osannolik: risken är praktiskt taget obefintlig för att fel ska uppstå2. Mindre sannolik: risken är mycket liten för att fel ska uppstå3. Kännbar: det finns en möjlig risk för att fel ska uppstå4. Sannolik: det är troligt att fel ska uppstå5. Mycket sannolik: det är mycket troligt att fel ska uppstå	<ol style="list-style-type: none">1. Försumbar: obetydlig för de olika intressenterna2. Lindrig: uppfattas som liten av intressenterna3. Kännbar: uppfattas som besvärande för intressenterna4. Allvarlig: är så stor att fel inte får inträffa5. Mycket allvarlig: är så stor att fel absolut inte får inträffa

Önskade händelser där både sannolikhet och konsekvens värderas som 4 eller högre betecknas som allvarliga, och nämnden måste ange vilka åtgärder som ska vidtas för att minska risken. Kvarstår risken som allvarlig ska den läggas till internkontrollplanen.

Utifrån värderingen av de önskade händelserna beslutas hur dessa ska hanteras och vilka som ska ingå i nämndens internkontrollplan.

I värdering av önskade händelser och i den följande analysen är det viktigt att ta resultat och erfarenheter från tidigare genomförda värderingar och analyser i beaktande.

Riskmatris



De oönskade händelser som har valts ut för att hanteras i nämndens interkontrollplan finns numrerade i riskmatrisen utifrån det bedömda riskvärdet.

Under riskmatrisen finns processerna numrerade i en tabell enligt exemplet nedan och där den oönskade händelsen bedömda sannolikhet och konsekvens samt riskvärde framgår.

Process	Nr	Oönskad händelse	Sannolikhet	Konsekvens	Riskvärde
Namn	1 ■	Beskrivning	5	3	15
Namn	2 ■	Beskrivning	3	4	12
Namn	3 ■	Beskrivning	4	3	12

Beslut om hantering

Utifrån värderingen av den oönskade händelsen tas beslut om hanteringen av den samt om den skall med i internkontrollplanen. De möjligheter som finns till beslut om hantering är:

- Hantera, med till interkontrollplan
- Hantera, ej med till interkontrollplan
- Med till väsentlighets- och riskanalys
- Acceptera

Åtgärder för att minska risken för händelsen och dess konsekvens kan föreslås. För oönskade händelser med riskvärde högre än 4 och eller konsekvens högre än 4 måste åtgärder föreslås.

Synpunkter från granskningar och brister som förvaltningen identifierar i verksamheten ska också läggas in i väsentlighets- och riskanalysen. Väsentlighets- och riskanalysen ingår i rapporten "Plan för internkontroll med väsentlighets- och riskanalys" och biläggs nämndens verksamhetsplan.

Arbetet med internkontrollplanen

Utifrån enhetens, avdelningens-, och förvaltningens väsentlighets- och riskanalys väljs ett antal oönskade händelser utifrån väsentliga processer/arbetsätt ut för uppföljning av löpande kontroller av internkontrollsystemet. Vidare måste en avvägning ske av hur stor granskningsinsats som ska göras inom respektive utvalt kontrollområde för att få en balans mellan kontrollkostnad och säkerhetsnivå.

Internkontrollplanen är ett redskap för nämnden att säkerställa att den interna kontrollen, som ska ske inom nämndens verksamhetsområden sker. Den internkontrollplan ingår i rapporten ”Plan för internkontroll med väsentlighets- och riskanalys” och biläggs nämndens verksamhetsplan för fastställande av nämnden.

De processer som ska granskas enligt internkontrollplanen är kopplade till kommunfullmäktiges berörda mål för verksamhetsområdet. Därefter beskrivs vilken process som ska granskas och tillhörande arbetssätt.

Av planen framgår:

- löpande kontroll/systematiska kontroller
- uppföljning av arbetssätt/löpande kontroll (vad som ska kontrolleras)
- beskrivning av uppföljning/kontroll (hur kontrollen ska gå till)
- metod för uppföljning/kontroll
- start- och slutdatum
- ansvarig (vem som ansvarar för kontrollen)

Processer som ingår i väsentlighets- och riskanalysen

De viktigaste processerna som ingår i väsentlighets- och riskanalysen men som inte ska granskas under året redovisas också i en tabell. För oönskade händelser med riskvärde högre än 4 och eller konsekvens högre än 4 måste åtgärder föreslås i syfte att förebygga riskerna.

Process	Arbetssätt	Oönskad händelse	Riskvärde	Åtgärd
Namn	Beskrivning	Beskrivning	■ värde	Beskrivning
Namn	Beskrivning	Beskrivning	■ värde	Beskrivning
Namn	Beskrivning	Beskrivning	■ värde	Beskrivning
Namn	Beskrivning	Beskrivning	■ värde	Beskrivning
Namn	Beskrivning	Beskrivning	■ värde	Beskrivning
Namn	Beskrivning	Beskrivning	■ värde	Beskrivning

Dokumentation sker i ILS-webb.

Arbetet med genomförande av den interna kontrollen

Under verksamhetsåret ska löpande interna kontroller samt de åtgärder som fastställts i samband med väsentlighets- och riskanalysen genomföras.

Följande gäller för genomförandet av den interna kontrollen:

- dokumentera
- rapportera avvikelser till närmsta chef
- vidta åtgärder

Löpande intern kontroll

Det primära syftet med den löpande interna kontrollen är att chefen kan försäkra sig om att gällande lagar, regler och riktlinjer följs samt säkerställa att målen för verksamheten uppnås.

Kontrollerna syftar också till att säkra att resurserna utnyttjas på bästa sätt samt skydda medarbetarna mot misstankar och oegentligheter. Kontrollen ska ses som ett hjälpmedel i styrningen och integreras i den ordinarie verksamheten. Det är chefens ansvar att dokumentera såväl löpande kontroller som utveckling av nya rutiner, etc.

Genomförandearbete pågår under hela året. Beslutade kontroller enligt internkontrollplanen bör vara klara senast i samband med tertialrapport 2.

Utvärderingen

I samband med rapporteringen vid tertialrapporter och verksamhetsberättelse ska enheterna kort sammanfatta till respektive avdelningschef, vilka åtgärder/kontroller som har genomförts under den gångna perioden och resultatet av dessa.

Uppföljning av den interna kontrollen

Uppföljningen genomförs i enlighet med aktuell internkontrollplan i ILS-webb. Dokumentation kan bifogas som bilaga. Vid avvikelser ska dessa rapporteras till närmsta chef. Åtgärder ska vidtas och återrapporteras vid ett nytt uppföljningstillfälle.

Stadsövergripande styrdokument

Kulturförvaltningens verksamhet omfattas av olika typer av styrdokument. De stadsövergripande styrdokumenten finns sammanställda i kommunfullmäktiges budget.

Handläggare

Roberto Chaer

Telefon: 08-50831980

Till

Kulturförvaltningen

**Väsentlighets- och riskanalys samt internkontrollplan 2023,
Kulturförvaltningen**

Innehållsförteckning

Inledning	3
Beskrivning av arbetet med intern kontroll	4
Väsentlighets- och riskanalys	5
Internkontrollplan.....	12
1.1 Alla barn och ungdomar ska ges möjlighet till jämlika uppväxtvillkor och trygghet samt en rik fritid.....	12
1.3 Stockholms stad ska ge stöd och omsorg där behoven är som störst	12
1.5 Alla stockholmare ska ha tillgång till ett rikt kultur-, idrotts- och föreningsliv	12
2.3 Stockholm ska vara en stad där framkomligheten ökar och utsläppen minskar	12
3.1 Stockholms ekonomi är stark, hållbar och lägger grunden för en jämlik välfärd.....	13
3.2 I Stockholm ska alla ges möjlighet till ett eget jobb	13
3.4 Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	13
3.5 Hög beredskap och stark rådighet ska råda i alla verksamhetsområden	13
3.6 Tryggheten ska öka genom förebyggande insatser	14

Inledning

Intern kontroll är en integrerad del i stadens styrsystem. Den interna kontrollen är en process som utförs av nämnd, förvaltningsledning och medarbetare. Syftet med intern kontroll är att säkerställa en effektiv förvaltning och undgå allvarliga fel och skador. Den interna kontrollen ska säkerställa att de av fullmäktige fastställda målen uppfylls. Risker som kan hindra nämnden från att uppnå sina mål måste identifieras och hanteras.

I kommunallagen fastställs vad som gäller för den interna kontrollen. Enligt 6 kap. 7 § kommunallagen har nämnderna inom sitt område ansvar för att verksamheten bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som fullmäktige har bestämt samt de föreskrifter som gäller för verksamheten. Nämnderna ska också se till att den interna kontrollen är tillräcklig och att verksamheten bedrivs på ett i övrigt tillfredsställande sätt. Revisorerna prövar om den kontroll som görs inom nämnderna är tillräcklig.

Till detta har staden beslutat om Regler för ekonomisk förvaltning och tillämpningsanvisningar för nämndernas interna kontroll i syfte att förtydliga vad som gäller specifikt för Stockholms stad.

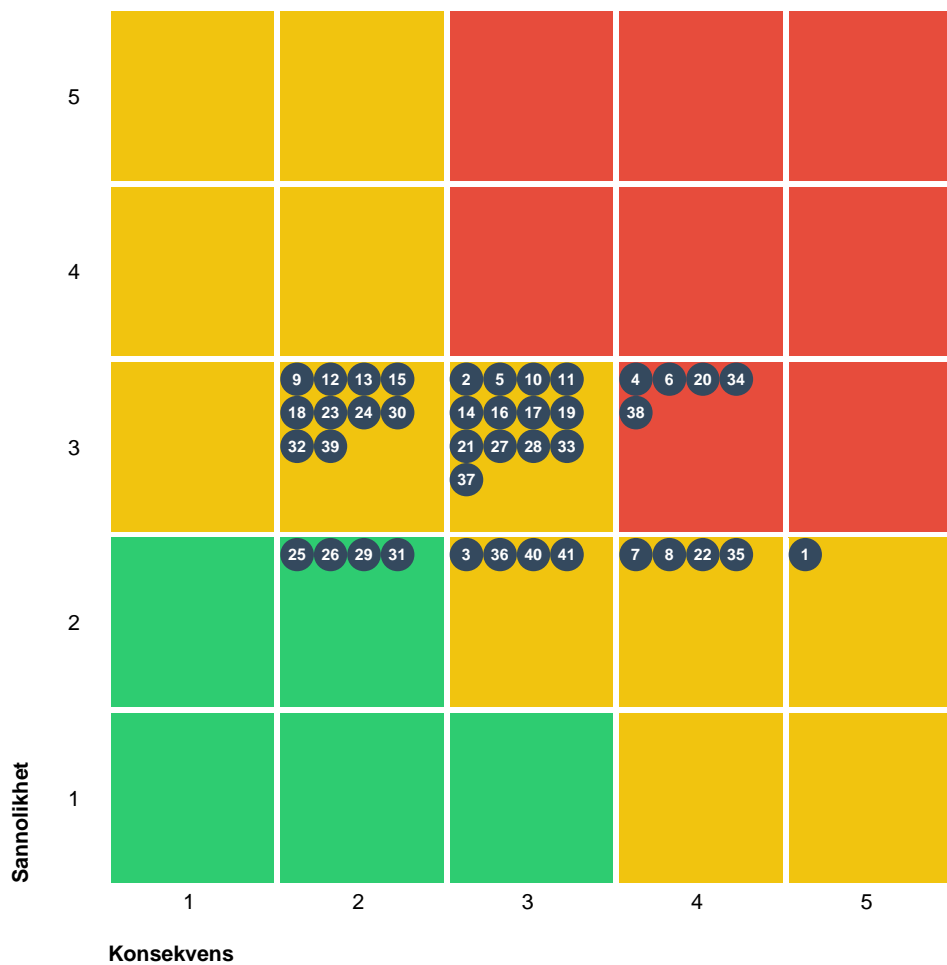
En förutsättning för god intern kontroll är tydlig delegation av ansvar och befogenheter i organisationen och att kunskap om denna finns. Det är också väsentligt att chefer ser till att det skapas ett arbetsklimat som gynnar en positiv internkontroll. Det ska finnas acceptans och förståelse för hur och när detta ska göras.

Beskrivning av arbetet med intern kontroll














Nämndens internkontrollarbete ska bestå av tre delar. Nämnden ska ha fastställt ett aktuellt system för internkontroll, årligen genomföra en väsentlighets- och riskanalys (VoR) samt utifrån denna fastställa en internkontrollplan. Systemet för internkontroll ska ses över årligen och vid behov revideras. Väsentlighets- och riskanalysen genomförs i flera steg. Nämnden ska identifiera de viktigaste processerna för att uppnå kommunfullmäktiges mål för verksamhetsområdena. Nämnden ska i arbetet beakta lagstiftning och verksamhetens uppdrag. Utifrån processerna ska oönskade händelser identifieras. Dessa ska värderas (1-5) utifrån vilka konsekvenserna blir om händelsen inträffar samt hur sannolikt det är att händelserna inträffar. Utifrån riskvärdet beslutas om den oönskade händelsen/risken ska hanteras i internkontrollplanen. I internkontrollplanen planerar nämnden hur de löpande kontrollerna ska följas upp. Internkontrollplanen fastställs i samband med verksamhetsplanen och följs upp i samband med verksamhetsberättelsen.

Väsentlighets- och riskanalys

I riskmatrisen nedan syns alla oönskade händelser i VoR:en. Alla som har en stjärna ★ samt en metod för kontroll av systematiska kontroller finns även i Internkontrollplanen längre ner i rapporten.



















	Sannolikhet	Konsekvens
5	Mycket sannolikt	Mycket allvarlig
4	Sannolikt	Allvarlig
3	Möjlig	Kännbar
2	Mindre sannolikt	Lindrig
1	Osannolikt	Försumbar

KF:s mål för verksamhetsområdet	Process	Arbetsätt	Nr	Oönskad händelse	Sannolikhet	Konsekvens	RV	IKP
1.1 Alla barn och ungdomar ska ges möjlighet till jämlika uppväxtvillkor och trygghet samt en rik fritid	Upphandling av externa arrangörer för stadens kolloversksamhet	Upphandling av externa kolloarrangörer	1	 Godkännande av oseriösa kolloarrangörer	2. Mindre sannolikt	5. Mycket allvarlig	10	
1.3 Stockholms stad ska ge stöd och omsorg där behoven är som störst	Rätten till en meningsfull fritid för alla barn i Stockholms Stad	Målgruppsanalys och fokusgrupper	2	 Kulturförvaltningen erbjuder fritidsaktiviteter som inte är tillgängliga eller efterfrågas av barn och ungdomar med funktionsnedsättning	3. Möjlig	3. Kännbar	9	
1.5 Alla stockholmare ska ha tillgång till ett rikt kultur-, idrotts- och föreningsliv	Stöd till fria kulturlivet och civilsamhällets kulturaktörer	Hantera ansökningar till kulturstöden	3	 Otillbörlig påverkan i beredningsprocessen	2. Mindre sannolikt	3. Kännbar	6	
	Stöd till samlingslokaler	Demokratisäkra uthyrning av samlingslokaler	4	 Skattemedel går till samlingslokaler som hyrs ut till föreningar med odemokratisk värdegrund.	3. Möjlig	4. Allvarlig	12	
2.3 Stockholm ska vara en stad där framkomligheten ökar och utsläppen minskar	Transporter	Transporter av beställningar	5	 Transporterna är inte effektiva och hållbara	3. Möjlig	3. Kännbar	9	
3.1 Stockholms ekonomi är stark, hållbar och lägger grunden för en jämlik välfärd	Budgetföljsamhet	Budgetuppföljning och årsprognos	6	 Budgetavvikelse som inte kan hanteras inom tilldelad budgetram	3. Möjlig	4. Allvarlig	12	
		Intäktsuppföljning	7	 Intäktsbortfall som inte kan matchas med kostnadsminskningar	2. Mindre sannolikt	4. Allvarlig	8	Nej, endast VoR

KF:s mål för verksamhetsområdet	Process	Arbetsätt	Nr	Oönskad händelse	Sannolikhet	Konsekvens	RV	IKP
	Effektiv lokalförsörjning i stadens verksamheter	Att arbeta efter Lokalförsörjningsplanen	8	■ Brist på funktionella och ändamålsenliga lokaler	2. Mindre sannolikt	4. Allvarlig	8	Nej, endast VoR
3.2 I Stockholm ska alla ges möjlighet till ett eget jobb	Arbetsmarknadsinsatser	Tillhandahålla feriejobb	9	■ Resurser saknas för handledning av feriearbetare	3. Möjlig	2. Lindrig	6	Nej, endast VoR
	Samverkan med näringsliv	Konst och kultur är kärnan i de växande kulturella och kreativa näringarna (KKN), Stockholm Business Regions och kulturnämndens olika stödformer samt lotsande insatser och talangutveckling främjar utvecklingen inom dessa näringar	10	■ Avtagande utveckling av Stockholms kulturella och kreativa näringar	3. Möjlig	3. Kännbar	9	★
3.3 I Stockholm ska alla ha rätt till ett bra boende som de har råd med	Samverka med andra förvaltningar	Bevaka och delta i plan- och exploateringsprocessen.	11	■ Risk för att stockholmarnas kulturella behov och förväntningar inte tas med i stadens byggprocesser och att Stockholm därmed tappar i attraktionskraft för boende, investering och etablering.	3. Möjlig	3. Kännbar	9	Nej, endast VoR
3.4 Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	Löneprocessen	Behörighetshantering	12	■ Behörigheter som inte stämmer med delegationsordning	3. Möjlig	2. Lindrig	6	Nej, endast VoR
		Friskvårdssubvention	13	■ Friskvårdssubventionen betalas ut felaktigt	3. Möjlig	2. Lindrig	6	Nej, endast VoR

KF:s mål för verksamhetsområdet	Process	Arbetsätt	Nr	Oönskad händelse	Sannolikhet	Konsekvens	RV	IKP
		Kompetenshöjande åtgärder inom HLR och användandet av hjärtstartare	14	■ Kunskap saknas inom HLR och användandet av hjärtstartare hos förvaltningens medarbetare	3. Möjlig	3. Kännbar	9	Nej, endast VoR
		Lönebeslut	15	■ Förvaltningen saknar beslutsunderlag	3. Möjlig	2. Lindrig	6	Nej, endast VoR
		Lönehantering	16	■ Attesträtt saknas vid attest av löner	3. Möjlig	3. Kännbar	9	Nej, endast VoR
			17	■ Fel inför lönekörning som medför löneskulder	3. Möjlig	3. Kännbar	9	Nej, endast VoR
		Rekrytering	18	■ Personalhandlingar i samband med rekrytering saknas	3. Möjlig	2. Lindrig	6	Nej, endast VoR
		Systematiskt arbetsmiljöarbete	19	■ Försämrad arbetsmiljö med anledning av att förvaltningen inte följer rutinen för årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet	3. Möjlig	3. Kännbar	9	Nej, endast VoR
		Säkerställa rekryteringsprocessen	Utdrag kontrolleras enligt fastställd rutin inom kulturskolan	20	■ Person med brottsbelastning arbetar inom kulturskolans verksamhet.	3. Möjlig	4. Allvarlig	12
3.5 Hög beredskap och stark rådighet ska råda i alla verksamhetsområden	Inköp och avtalstrohet	Inköp görs inom avtal från upphandlade leverantörer	21	■ Otillåten upphandling samt brister i avtalsuppföljning och dokumentation	3. Möjlig	3. Kännbar	9	★
	Kommunikation	Kriskommunikation	22	■ Otydlig kommunikation internt och externt vid kriser	2. Mindre sannolikt	4. Allvarlig	8	Nej, endast VoR


KF:s mål för verksamhetsområdet	Process	Arbetsätt	Nr	Oönskad händelse	Sannolikhet	Konsekvens	RV	IKP
	Systematiskt informationssäkerhetsarbete	10 - Ge stöd till informationsägaren gällande förteckning av informationstillgångar och personuppgiftsbehandlingar	23	 Bristar i förvaltningens informationssäkerhetsarbete	3. Möjlig	2. Lindrig	6	Nej, endast VoR
15 - Etablera en rutin för regelbundna informationsklassningar		24	 Bristar i förvaltningens informationssäkerhetsarbete	3. Möjlig	2. Lindrig	6	Nej, endast VoR	
20 - Etablera en process för att ge stöd till informationsägare i att prioritera och ta fram åtgärdsplaner med syfte att hantera brister identifierade i informationsklassning (KLASSA) (riskbedömning och riskhantering)		25	 Bristar i förvaltningens informationssäkerhetsarbete	2. Mindre sannolikt	2. Lindrig	4	Nej, endast VoR	
30 - Etablera en process för kontinuerliga utbildningar i informationssäkerhet		26	 Bristar i förvaltningens informationssäkerhetsarbete	2. Mindre sannolikt	2. Lindrig	4	Nej, endast VoR	
40 - Arbeta för att samtliga processer inkluderar informationssäkerhet som en naturlig del (löpande förvaltning)		27	 Bristar i förvaltningens informationssäkerhetsarbete	3. Möjlig	3. Kännbar	9	Nej, endast VoR	

KF:s mål för verksamhetsområdet	Process	Arbetsätt	Nr	Oönskad händelse	Sannolikhet	Konsekvens	RV	IKP
		50 - Arbeta för att kulturförvaltningen följer stadens riktlinjer för informationssäkerhet	28	 Brister i förvaltningens informationssäkerhetsarbete	3. Möjlig	3. Kännbar	9	Nej, endast VoR
		Behörighetshanteringen	29	 Brister i förvaltningens informationssäkerhetsarbete	2. Mindre sannolikt	2. Lindrig	4	Nej, endast VoR
		Implementering av lokal anvisning	30	 Brister i förvaltningens informationssäkerhetsarbete	3. Möjlig	2. Lindrig	6	Nej, endast VoR
		Incidenthantering	31	 Brister i förvaltningens informationssäkerhetsarbete	2. Mindre sannolikt	2. Lindrig	4	Nej, endast VoR
		Informationsklassning	32	 Brister i förvaltningens informationssäkerhetsarbete	3. Möjlig	2. Lindrig	6	Nej, endast VoR
		Informationssäkerhet inom upphandlingsförfarandena	33	 Brister i förvaltningens informationssäkerhetsarbete	3. Möjlig	3. Kännbar	9	Nej, endast VoR
3.6 Tryggheten ska öka genom förebyggande insatser	Förebygga fusk och oegentligheter i välfärden	Följer stadens riktlinjer mot mutor och representation, särskilt avsnitt rörande jäv och otillbörlig påverkan.	34	 Förekomst av förtroendeskadligt beteende eller oegentligheter såsom jäv och otillbörlig påverkan.	3. Möjlig	4. Allvarlig	12	
	Förebygga otillåten påverkan	Hantera ansökningar till kulturstöd	35	 Påverkan av beslut genom hot mot tjänsteperson	2. Mindre sannolikt	4. Allvarlig	8	
		Hantera inkommande ärenden för planremisser	36	 Otillbörlig påverkan i beredningsprocessen	2. Mindre sannolikt	3. Kännbar	6	Nej, endast VoR


KF:s mål för verksamhetsområdet	Process	Arbetsätt	Nr	Oönskad händelse	Sannolikhet	Konsekvens	RV	IKP
	Föreskriven användning av incidentrapporterin gssystemet	Analys, utbildning och dialog	37	■ Felaktig rapportering av incidenter, tillbud och riskobservationer	3. Möjlig	3. Kännbar	9	Nej, endast VoR
	Krisberedskap	Förebyggande krishantering	38	■ Bristande krisberedskap	3. Möjlig	4. Allvarlig	12	★
	SBA (systematiskt brandskyddsarbete)	Förvaltningens organisation och rutiner i enlighet med reglerna för SBA	39	■ SBA-rutiner följs inte	3. Möjlig	2. Lindrig	6	Nej, endast VoR
	Trygg kulturverksamhet i Stockholms olika stadsdelar	Preventivt arbete	40	■ Otrygg biblioteksmiljö leder till att allmänheten inte besöker biblioteken	2. Mindre sannolikt	3. Kännbar	6	Nej, endast VoR
			41	■ Otrygg biblioteksmiljö leder till svårigheter att rekrytera	2. Mindre sannolikt	3. Kännbar	6	Nej, endast VoR

Internkontrollplan



1.1 Alla barn och ungdomar ska ges möjlighet till jämlika uppväxtvillkor och trygghet samt en rik fritid

Process	Arbetsätt	Systematisk kontroll	Oönskad händelse	Kontrollaktivitet
Upphandling av externa arrangörer för stadens kolloverksamhet	Upphandling av externa kolloarrangörer	Följsamhet av stadens riktlinjer för sommarkollo, upphandlingsunderlag samt avtal	 Godkännande av oseriösa kolloarrangörer 10	Granskning av ansökningar

1.3 Stockholms stad ska ge stöd och omsorg där behoven är som störst

Process	Arbetsätt	Systematisk kontroll	Oönskad händelse	Kontrollaktivitet
Rätten till en meningsfull fritid för alla barn i Stockholms Stad	Målgruppsanalys och fokusgrupper	Dialog med ansvariga chefer om hur satsningar når barn och ungdomar med olika behov och bakgrunder	 Kulturförvaltningen erbjuder fritidsaktiviteter som inte är tillgängliga eller efterfrågas av barn och ungdomar med funktionsnedsättning 9	Uppföljning och rapportering av respektive avdelningschef

1.5 Alla stockholmare ska ha tillgång till ett rikt kultur-, idrotts- och föreningsliv


Process	Arbetsätt	Systematisk kontroll	Oönskad händelse	Kontrollaktivitet
Stöd till fria kulturlivet och civilsamhällets kulturaktörer	Hantera ansökningar till kulturstöden	Uppföljning i beredningsprocessen	 Otillbörlig påverkan i beredningsprocessen 6	Förslag till beslut kontrolleras innan beslut går till chef/nämnd
Stöd till samlingslokaler	Demokratisäkra uthyrning av samlingslokaler	Framtagen handlingsplan mot VBE följs.	 Skattemedel går till samlingslokaler som hyrs ut till föreningar med odemokratisk värdegrund. 12	Avstämning att framtagen handlingsplan följs

2.3 Stockholm ska vara en stad där framkomligheten ökar och utsläppen minskar


Process	Arbetsätt	Systematisk kontroll	Oönskad händelse	Kontrollaktivitet
---------	-----------	----------------------	------------------	-------------------

Process	Arbetsätt	Systematisk kontroll	Oönskad händelse	Kontrollaktivitet
Transporter	Transporter av beställningar	Leveransuppföljning	 Transporterna är inte effektiva och hållbara 9	Kravställning vid upphandlingar


3.1 Stockholms ekonomi är stark, hållbar och lägger grunden för en jämlik välfärd

Process	Arbetsätt	Systematisk kontroll	Oönskad händelse	Kontrollaktivitet
Budgetföljsamhet	Budgetuppföljning och årsprognos	Kontinuerliga arbetsmöten med öppna frågor	 Budgetavvikelser som inte kan hanteras inom tilldelad budgetram 12	Månatlig uppföljning av avdelningarnas utfall och prognos

3.2 I Stockholm ska alla ges möjlighet till ett eget jobb


Process	Arbetsätt	Systematisk kontroll	Oönskad händelse	Kontrollaktivitet
Samverkan med näringsliv	Konst och kultur är kärnan i de växande kulturella och kreativa näringarna (KKN), Stockholm Business Regions och kulturnämndens olika stödformer samt lotsande insatser och talangutveckling främjar utvecklingen inom dessa näringar	Årlig uppföljning	 Avtagande utveckling av Stockholms kulturella och kreativa näringar 9	Uppföljning under året och slutrapportering i verksamhetsberättelse

3.4 Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb



Process	Arbetsätt	Systematisk kontroll	Oönskad händelse	Kontrollaktivitet
Säkerställa rekryteringsprocessen	Utdrag kontrolleras enligt fastställd rutin inom kulturskolan	Stickprov	 Person med brottsbelastning arbetar inom kulturskolans verksamhet. 12	Stickprov

3.5 Hög beredskap och stark rådighet ska råda i alla verksamhetsområden

Process	Arbetsätt	Systematisk kontroll	Oönskad händelse	Kontrollaktivitet
---------	-----------	----------------------	------------------	-------------------

Process	Arbetsätt	Systematisk kontroll	Oönskad händelse	Kontrollaktivitet
Inköp och avtalstrohet	Inköp görs inom avtal från upphandlade leverantörer	Inköp görs från avtal från upphandlade leverantörer	 Otillåten upphandling samt brister i avtalsuppföljning och dokumentation 9	Kontroll av avtalstrohet

3.6 Tryggheten ska öka genom förebyggande insatser

Process	Arbetsätt	Systematisk kontroll	Oönskad händelse	Kontrollaktivitet
Förebygga fusk och oegentligheter i välfärden	Följer stadens riktlinjer mot mutor och representation, särskilt avsnitt rörande jäv och otillbörlig påverkan.	Kontroll av förtroendekänsliga poster	 Förekomst av förtroendeskadligt beteende eller oegentligheter såsom jäv och otillbörlig påverkan. 12	Månatlig kontroll av rapporten med förtroendekänsliga poster
Krisberedskap	Förebyggande krishantering	Löpande översyn av förvaltningens krisplaner	 Bristande krisberedskap 12	Årlig revidering och insamlande av avdelningarnas krisplaner

Instruktion för ansökan av budgetjusteringar för särskilda ändamål

I samband med verksamhetsplan och under året finns möjligheter att söka budgetjusteringar för vissa särskilda ändamål.

Övergripande information

- CM2 avser driftåtgärder och CM4 avser investeringsåtgärder
- Notera att respektive flik kan ha egna specifika instruktioner.
- Om nämnden ansöker om budgetjustering för flera projekt från samma CM-pott ska nämnden själv kopiera ytterligare flikar för det ansökningsförfarandet.
- Flikar som inte fylls i ska tas bort - Ansökningarna ska vara fullständigt ifyllda
- På fliken Sammanställning ansökningar finns stöd för att sammanställa totalt ansökt belopp med hjälp av referenser till de olika flikarna, raderna kan kopieras om flera ansökningar görs inom samma ändamål

Samtliga ansökningar om budgetjustering görs genom:

1. Ansökan i denna excel-fil

- Excel-filen ska biläggas ILS-webb senast 19 december

2. Beslutssats i nämndens ärende

- Det ska framgå om budgetjusteringen avser kostnader (drift) eller utgifter (investering)
- Det ska framgå vilket ändamål budgetjusteringen avser (exempelvis aktivitetscenter eller klimatinvesteringar)
- Det ska framgå vilket belopp nämnden ansöker budgetjustering för

3. Kortfattad summering under rubriken Budgetjusteringar i ärendet

- Det ska framgå om budgetjusteringarna som beskrivs avser investering eller drift

4. Registrering i Agresso

- Ansökningar ska vara uppdelade per post och får inte klumpas ihop
- Beloppen ska registreras som miljonantal med en decimal
- Ansökningar som avser driftmedel ska separeras från ansökningar som avser investeringsmedel
- De förvaltningar som begär budgetjusteringar ska registrera dem i versionen Prognos. I fältet Budgetnummer ska beloppsvärde BJxx registreras (byt ut xx till den månad då ansökan görs)
- Investeringar ska läsas in med projekt 9
- Drift ska läsas in med projekt 1
- Det ska framgå av inläsningen vad ansökan avser

Sammanställning nämndens ansökningar

Budgetjusteringar för driftåtgärder

Fliknamn

Övriga ansökningar

Övriga ansökningar (2)

Trygghetsskapande åtgärder

Projektnamn

Belopp

Ökade kostnader i samband med finansiering och främjande av filmproduktion inom Stockholm och Stockholmsregionenext.	0,2
Kompensation för höjd internränta	11,4
Kapitalkostnader avseende trygghetsinvesteringar i Högdalens och Rinkebys bibliotek	0,9

Nämndens totalt ansökta budgetjusteringar för driftåtgärder

12,5

Budgetjusteringar för investeringsåtgärder

Fliknamn

Klimatinvesteringar

Trygghetsskapande åtgärder

Lokala åtgärdsprogram, vatten

Naturreservat

Stockholm vid vattnet

Parklekar

Övriga ansökningar

Projektnamn

Belopp

#REFERENS!	#####
Klicka här för att ange text.	0
Klicka här för att ange text.	0
Klicka här för att ange text.	0
Klicka här för att ange text.	0
Klicka här för att ange text.	0
Klicka här för att ange text.	0

Nämndens totalt ansökta budgetjusteringar för investeringsåtgärder

0

Övriga ansökningar**Ansökan om budgetjustering i samband med:****Nämnd**

Kulturnämnden: kulturförvaltningen

Kontaktperson:

Roberto Chaer

Epost:roberto.chaer@stockholm.se**Telefon:**

076 12 31 980

1. Information om åtgärd**1.1 Ansökan avser**

Ökade kostnader i samband med finansiering och främjande av filmproduktion inom Stockholm och Stockholmsregionenext.

1.2 Beskrivning av åtgärd

I verksamhetsplan 2021 erhöll kulturförvaltningen 9,8 mnkr per år för projekt kring samarbetet med Regionstyrelsens filmbolag. Utifrån avtalet med Region Stockholm uppgår de årliga kostnaderna till 10,0 mnkr.

1.3 Åtgärdens syfte

Kulturförvaltningen önskar kompensation för kostnadsökning

1.4 Åtgärdens tidplan

Kulturförvaltningen kommer att ha kostnader kopplat till detta avtal om 10,0 mnkr/år.

2. Ansökt belopp, avser kostnader för 2022**2.1 Totalt belopp för denna ansökan:**

200 000 tkr

0,0 mnkr**2.2 Beskrivning av åtgärdens budget**

Kostnader beräknade utifrån avtal med Region Stockholm

3. Eventuella övriga upplysningar

Klicka här för att ange text.

Övriga ansökningar

Ansökan om budgetjustering i samband med:

Nämnd

Kulturnämnden: kulturförvaltningen

Kontaktperson:

Roberto Chaer

Epost:

roberto.chaer@stockholm.se

Telefon:

08-508 319 80

1. Information om åtgärd

1.1 Ansökan avser

Kompensation för höjd internränta

1.2 Beskrivning av åtgärd

Kulturförvaltningen ansöker om en budgetjustering hos kommunstyrelsen för ökade kapitalkostnader med anledning av stadens höjning av internräntan från 0,5 % till 2,2 %.

1.3 Åtgärdens syfte

Klicka här för att ange text.

1.4 Åtgärdens tidplan

Klicka här för att ange text.

2. Ansökt belopp, avser kostnader för 2023

2.1 Totalt belopp för denna ansökan:

11,4 mnkr

Höjd internränta för Kulturförvaltningen

11 400 000

Klicka här för att ange varav-poster...

Klicka här för att ange varav-poster...

2.2 Beskrivning av åtgärdens budget

Klicka här för att ange text.

3. Eventuella övriga upplysningar

Den beräknade ökningen av förvaltningens räntekostnader omfattar kapitalkostnader och hyrestillägg. Beräkningen per avdelning:

- Höjd internränta Administrativa staben 10 tkr
- Höjd internränta Evenemangsavdelningen 40 tkr
- Höjd internränta Kulturskolan 260 tkr
- Höjd internränta Liljevalchs 7 200 tkr
- Höjd internränta Museer och konst 3 210 tkr
- Höjd internränta Stockholms stadsbibliotek 680 tkr

Trygghetsskapande åtgärder - investering

Samtliga nämnder kan ansöka om budgetjustering för investeringar som syftar till trygghetsskapande åtgärder. Åtgärderna ska avse fysiska investeringar på mark, anläggning eller fastighet och utgå ifrån en lokal behovsanalys av tryggheten.

Ansökan om budgetjustering i samband med:

Sökande nämnd:

Kulturnämnden: kulturförvaltningen

Kontaktperson:

Elin Strand

Telefon:

Klicka här för att ange text.

Epost:

elin.j.strand@stockholm.se

Eventuell medsökande nämnd:

Kontaktperson:

Klicka här för att ange text.

Telefon:

Klicka här för att ange text.

Epost:

Klicka här för att ange text.

Eventuell samverkan med nämnd/bolagsstyrelse

Om insatsen till del ska genomföras genom annan nämnd/bolagsstyrelse ska överenskommelse om detta ha skett med berörd part, ange i så fall detta nedan.

Avses medfinansiering ske av nämnd genom de särskilda trygghetsmedlen ska även samarbetande nämnd inkomma med en ansökan om medel. Lämpligen står en nämnd som huvudsökande med utförliga beskrivningar enligt dessa anvisningar som övrig/övriga nämnder kan hänvisa till och där ansökan från medsökande fokuseras på att beskriva de enskilda insatser som är aktuella.

Klicka här för att ange text.

Klicka här för att fylla i ytterligare text om fältet ovan inte räcker

Namn på insats

Kapitalkostnader avseende trygghetsinvesteringar i Högdalens och Rinkebys bibliotek

Sökt belopp (mnkr) Avrundat till närmsta hundratusental

0,9

1. Beskrivning (mål och syfte)

Ansökan ska innehålla en tydlig och detaljerad beskrivning av den tänkta åtgärden med övergripande mål och syfte. Underrubrikerna i beskrivningen ska ge en tydlig koppling mellan den lokala behovsanalys som gjorts och det resultat som förväntas.

1.1 Behovsanalys/problembeskrivning

Redogör för den platsspecifika problembeskrivningen som underbygger varför en investering behövs och på vilket sätt en analys av lokala förutsättningar och behov har tagits fram. Finns exempelvis kopplingar till den lokala samverkansöverenskommelsen med polisen eller har behovet lyfts fram i andra lokala brottsförebyggande eller trygghetsskapande sammanhang?

2018 erhöll Stockholms stadsbibliotek medel från trygghetsfonden för trygghetskapande åtgärder. Under åren 2019 och 2020 investerades dessa medel i biblioteket i Högdalen och Rinkeby.

Dessa investeringar genererar kapitalkostnader. Med den höjda internräntan är kapitalkostnaderna nu 0,9 mnkr årligen under perioden 2023-2024 och därefter 0,4 mnkr 2025.

I linje med initial ansökan till trygghetsfonden begär Stockholms stadsbibliotek ersättning för dessa kostnader och därmed en budgetjustering motsvarande 0,9 mnkr för året 2023

Klicka här för att fylla i ytterligare text om fältet ovan inte räcker

INFOGA EVENTUELL BILD I DENNA RUTA ENLIGT INSTRUKTIONEN I KOMMENTARSRUTAN

1.2 Berörd målgrupp och område

Ange den/de målgrupper och den/de områden som insatserna riktar sig till/mot. Både allmänna och särskilda målgrupper ska specificeras. Redogörelsen ska även skatta storleken på de målgrupper som berörs - exempelvis hur många unga som bor i ett område eller antalet personer som passerar en viss plats.

Klicka här för att ange text.

Klicka här för att fylla i ytterligare text om fältet ovan inte räcker

INFOGA EVENTUELL BILD I DENNA RUTA ENLIGT INSTRUKTIONEN I KOMMENTARSRUTAN

1.3 Beskrivning av insatsen

Redogör för platsen för insatsen samt hur insatsen ska realiseras.

Innan ansökan lämnas in ska samråd ske med andra berörda förvaltningar om insatsernas genomförbarhet, vilket ska beskrivas här. Insatsen ska förhålla sig logiskt till ovan beskrivna problembild och de resultat som förväntas.

Klicka här för att ange text.

Klicka här för att fylla i ytterligare text om fältet ovan inte räcker

INFOGA EVENTUELL BILD I DENNA RUTA ENLIGT INSTRUKTIONEN I KOMMENTARSRUTAN

1.4 Förväntat resultat

Beskriv de positiva resultat och effekter som insatsen ska generera för målgruppen. Som exempel kan detta handla om ökad känsla av trygghet för kvinnor på ett torg vilket leder till fler kvinnor som rör sig på torget.

Klicka här för att ange text.

Klicka här för att fylla i ytterligare text om fältet ovan inte räcker

1.5 Uppföljning och utvärdering

Beskriv hur och när uppföljningen och utvärderingen av insatsen ska göras samt hur de avses dokumenteras och spridas.

Klicka här för att ange text.

Klicka här för att fylla i ytterligare text om fältet ovan inte räcker

2. Organisation för insatsernas genomförande

Beskriv kortfattat den organisation som ansvarar för att genomföra insatsen samt ansvarar för att följa upp dess effekter. Om samverkan sker med lokala aktörer i arbetet ska detta beskrivas under denna punkt, exempelvis fastighetsägare, civilsamhälle, polis.

Klicka här för att ange text.

Klicka här för att fylla i ytterligare text om fältet ovan inte räcker

3. Tidplan

Ansökan ska innehålla en tidplan med identifierade faser i insatsens genomförande från start till uppföljning och slutredovisning. Insatsen ska vara genomförd under innevarande år. Finns koppling till tidigare beviljade trygghetsmedel?

Klicka här för att ange text.

Klicka här för att fylla i ytterligare text om fältet ovan inte räcker

4. Beskrivning av utgifter och eventuell medfinansiering

Ansökan ska redovisa insatsens totala investering uppdelat på relevanta kostnadsposter. Eventuell egen medfinansiering redovisas och extern medfinansiering redovisas i förekommande fall. Om insatsen till del ska genomföras av annan nämnd eller bolagsstyrelse ska denna del specificeras.

Klicka här för att ange text.

Klicka här för att fylla i ytterligare text om fältet ovan inte räcker

5. Påverkan på framtida driftkostnader

Av ansökan ska det framgå om och/eller hur insatsen kan förväntas påverka nämndens eller annan nämnd/styrelses framtida driftutgifter/kostnader, inklusive kapitalkostnader. Kompensation för kapitalkostnader beaktas i särskild ordning i samband med kommande verksamhetsplaner.

Investeringarna gjordes under perioden 2019-2020. Kapitalkostnaderna beräknas med internränta för 2023 motsvara 0,9 mnkr årligen under perioden 2023-2024 och därefter 0,4 mnkr 2025.

Klicka här för att fylla i ytterligare text om fältet ovan inte räcker

4. Bilagor

Klicka här för att ange text.

Klicka här för att fylla i ytterligare text om fältet ovan inte räcker

Kompetensförsörjningsplan 2023–2025

Kulturförvaltningen

Innehållsförteckning

Inledning	2
Bakgrund	2
Kulturförvaltningens uppdrag	3
Analys	3
Personalsammansättning	3
<i>Nyckeltal per sista oktober 2022</i>	<i>3</i>
<i>Jämställdhetsindex</i>	<i>4</i>
<i>Statistik från Statistiska centralbyrån gällande mångfald</i>	<i>4</i>
Nuläge och aktuella utmaningar	5
Kompetensbehov – kort och lång sikt	6
Ledarskap	6
Medarbetarskap	7
Verksamhetsutveckling och förändringsledning	7
Ökad digital kompetens	8
Lärande organisation	8
Kompetens att samverka	9
Attraktiv arbetsgivare	9
Kommunikation	9
Avdelningsspecifik kompetens	10
Summering av kompetensbehov	11
Aktiviteter i kompetensförsörjningsplan 2023–2025	11

Inledning

Bakgrund

Att jobba strategiskt med kompetensförsörjning innebär att säkerställa att det finns rätt kompetens i organisationen, på kort och lång sikt, för att nå uppsatta mål och möta framtida utmaningar. Kompetensförsörjning är ett samlingsbegrepp för hur verksamheten utvecklar och säkerställer kompetensen hos medarbetarna. Stockholms stad definierar kompetensförsörjning som en process i organisationen för att fortlöpande säkerställa rätt kompetens för att nå verksamhetens mål och tillgodose dess behov. Det är en förmåga och vilja att utföra en uppgift genom att tillämpa kunskap och färdigheter.

Syftet med kulturförvaltningens kompetensförsörjningsplan linjerar med Stockholms stads strategier och mål. Kompetenta och engagerade medarbetare är en förutsättning för att stadens verksamheter ska nå uppsatta mål.

Värdet med att ha ett strategiskt förhållningssätt i kompetensförsörjningsarbetet kan beskrivas utifrån tre perspektiv:

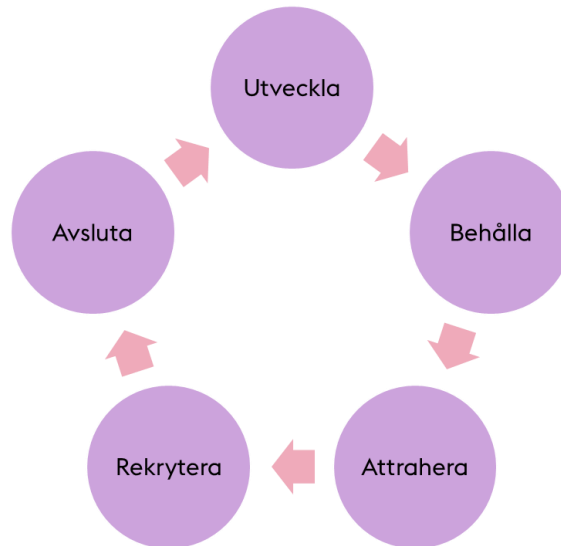
- Samhällsperspektivet som innebär att det blir en tydligare koppling mellan verksamhetens mål och uppdrag, kompetensen i verksamheten och kvaliteten på samhällsservicen för de vi är till för.
- Chefsperspektivet som innebär att chefen kan synliggöra kompetenskraven och föra dialog om medarbetarens behov av kompetenshöjande åtgärder/aktiviteter med fokus på verksamhetens mål och uppdrag.
- Medarbetarperspektivet där förhållningssättet bidrar till en god arbetsmiljö och underlättar förverkligandet av de förväntningar och krav som finns i personalpolicyn.

Arbetet sker i fyra steg utifrån stadens kompetensförsörjningsprocess:

1. **Kompetensanalys:** utifrån nuläge och framtida utmaningar identifieras kompetensgap, det vill säga skillnaden mellan kompetensbehov (organisationens behov) och befintlig kompetens (den kompetens som finns)
2. **Kompetensplanering:** aktiviteter som ska säkra den kompetens som behövs, kompetensförsörjningsplaner på olika nivåer inom verksamheten samt individuella utvecklingsplaner
3. **Genomförande av aktiviteter**

4. **Utvärdering:** aktiviteter för att löpande utvärdera och följa upp kompetensförsörjningsarbetet

Stadens modell för kompetensförsörjningsplan följer en UBARA-modell, vilket innebär att aktiviteterna i kompetensplaneringen utgår från områdena utveckla, behålla, attrahera, rekrytera, introducera och avsluta.



Kulturförvaltningens uppdrag

Kulturförvaltningens uppdrag för 2023 beskrivs i budgetunderlag och verksamhetsplan.

Analys

Personalsammansättning

Nyckeltal per sista oktober 2022

Antal anställda totalt

Antal anställda	202210		202110	
ts				
Kvinnor	698	66 %	871	65 %
Män	358	34 %	470	35 %
	1 056	100 %	1 341	100 %

Antal tillsvidareanställda

Antal anställda	202210		202110	
ts				
Kvinnor	561	66 %	541	66 %
Män	283	34 %	276	34 %
	844	100 %	817	100 %

Antal anställda visstid (exklusive arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser)

Antal anställda	202210		202110	
Kvinnor	136	64 %	328	63 %
Män	75	36 %	194	37 %
	211	100 %	522	100 %

Snitt antal anställningar	Antal avgångar	Antal rekryteringar	Personalomsättning
817	57	42	5,14 %

Antal anställda fördelat på ålder (tillsvidare och visstid):

- 109 anställda ligger inom åldersspannet 20–29
- 229 anställda ligger inom åldersspannet 30–39
- 281 anställda ligger inom åldersspannet 40–49
- 257 anställda ligger inom åldersspannet 50–59
- 119 anställda ligger inom åldersspannet 60–64
- 61 anställda ligger inom åldersspannet 65 år och uppåt

Pensionsavgångar (69 år) under 2023 är 0 stycken på grund av höjd pensionsålder.

För kulturförvaltningen totalt (tillsvidareanställda):

- Genomsnittlig anställningstid i staden: 13,34 år
- Median anställningstid i staden: 7,77 år

Jämställdhetsindex

Kulturförvaltningens resultat när det gäller Nyckeltalsinstitutet jämställdhetsindex visar att förvaltningen totalt (135) ligger över median för både branschmedian (123) och median samtliga organisationer (124). Förbättringsområden finns när det gäller lika chefskarriär, skillnad i sysselsättningsgrad och att förvaltningens aktiva arbete för likabehandling kan förstärkas.

Statistik från Statistiska centralbyrån gällande mångfald

Antal anställda efter kön och bakgrund, kulturförvaltningen 2022:

Kulturförvaltningen	Kön	Utländsk bakgrund		Svensk bakgrund		Totalt
		Utrikes födda	Inrikes födda med två utrikes födda föräldrar	Inrikes födda med en inrikes född förälder	Inrikes födda med två inrikes födda föräldrar	
Totalt	Kvinnor	11 %	4 %	7 %	41 %	64 %
	Män	6 %	2 %	4 %	25 %	36 %
	Totalt	17 %	6 %	11 %	66 %	100 %

Antal anställda efter kön och grupperade födelseländer, kulturförvaltningen 2022:

Kulturförvaltningen	Kön	Grupperade födelseländer				Totalt
		Sverige	Norden (utom Sverige)	Europa (utom Norden)	Övriga världen	
Totalt	Kvinnor	52 %	2 %	4 %	6 %	64 %
	Män	31 %	1 %	2 %	3 %	36 %
	Totalt	83 %	3 %	6 %	9 %	100 %

Antal anställda efter kön och utbildningsnivå, kulturförvaltningen, 2022:

Kulturförvaltningen	Kön	Utbildningsnivå					Totalt
		Förgymnasial	Gymnasial	Eftergymnasial < 3 år	Eftergymnasial ≥ 3 år	Uppgift saknas	
	Kvinnor	3 %	6 %	11 %	43 %	0 %	64 %
	Män	2 %	8 %	8 %	18 %	0 %	36 %
	Totalt	5 %	14 %	19 %	61 %	1 %	100 %

Sammantaget visar nyckeltal gällande kulturförvaltningens personalsammansättning att det överlag finns goda förutsättningar för förvaltningens kompetensförsörjning de kommande tre åren. Förvaltningen behöver fortsätta arbetet med att stärka kulturförvaltningen som attraktiv arbetsgivare samt en kvalitetssäkrad rekryteringsprocess för att ha förutsättningar för att attrahera och rekrytera rätt kompetens. Förvaltningen behöver fortsätta jobba med lika rättigheter och möjligheter samt aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen.

Nuläge och aktuella utmaningar

Kulturförvaltningen får inför 2023 budgetuppdrag som leder till fortsättning av pågående utvecklingsarbete och verksamhetsutveckling. Kulturförvaltningen arbetar med inriktningen att Stockholm växer med kultur och att Stockholm ska vara en attraktiv och kreativ stad med jämn tillgänglighet, där arbetssätt präglas av samverkan.

Under 2022 har stadens kvalitetsprogram implementerats vilket är stadens styrande dokument för kvalitetsarbetet. Kvalitetsprogrammet innebär en förändring av kultur och arbetssätt i våra verksamheter och är en utgångspunkt i kulturförvaltningens kompetensförsörjningsarbete. I det systematiska kvalitetsarbetet ingår ständiga förbättringar, innovation och digitalisering samt sex grundläggande förhållningssätt som är gemensamma för staden som organisation:

- helhetssyn
- hållbarhet
- handlingsutrymme
- lärande
- öppenhet

Förhållningssätten går i linje med stadens personalpolicy och bildar en helhet för att tydliggöra de förväntningar och krav staden som arbetsgivare har på såväl chefer som medarbetar. För kulturförvaltningens chefer finns även stadens chefsprofil och ledarskapsmodell Full Range Leadership Modell som utgör en plattform för stadens syn på chefers ledarskap.

Chefsprofilens består av fem kompetenser som kompletteras med beskrivningar av önskvärda beteenden:

- helhetssyn
- utvecklingsinriktad
- mål och resultatorienterad
- tydlig
- samarbete

Kompetensbehov – kort och lång sikt

Förvaltningen har utifrån uppdraget behov av både djup och bred kompetens framåt, samt att avdelningarna behöver arbeta proaktivt med att säkerställa förutsättningar som krävs. De samlade kompetensbehoven för kulturförvaltningen kan delas in i följande områden.

Ledarskap

När det gäller ledarskap i förhållande till stadens chefsprofil och ledarskapsmodell har förvaltningen identifierat ett övergripande behov i att stärka och fokusera på ledarskapet vilket sker genom:

- Utbyte, övningar och fokus på ledarskap på chefsforum.
- Chefsutbildning kombinerat med chefnätsverksgrupper.
- Möjlighet till mentor för nya chefer.
- Att stadens chefsprofil används vid rekrytering av nya chefer.
- Medarbetarenkät, medarbetarsamtal och lönesamtal som är kopplade till stadens chefsprofil och ledarskapsmodell.

För chefer som är i behov kan även coachning via upphandlad leverantör erbjudas.

Det finns även ett generellt behov av fortsätta att förtydliga chefsrollen och vad som förväntas av cheferna inom förvaltningen när det gäller arbetsgivarrollen och chefskapet och dess innebörd.

Fokus på detta arbete sker på chefsforum där alla förvaltningens chefer deltar samt utbildningar för chefer som hr-enheten erbjuder.

Det finns även kompetensutvecklingsbehov kopplat till ledning för andra roller än chefer såsom påfyllnad i projektledning, utbildning i hur man arbetar i team på ett bra sätt och kunskap kring arbetsledning.

Medarbetarskap

Kulturförvaltningen har även identifierat ett behov av att arbeta med ledarskap och medarbetarskap kombinerat med varandra för att nå större effekt. Förväntningarna kring både ledarskap och medarbetarskap behöver vara tydliga och är lika viktiga att arbeta med. Förvaltningen arbetar med fokus på medarbetarskap och ledarskap under 2022–2024 med syfte att skapa bättre förutsättningar för:

- Ett gott medarbetarskap och ett gott ledarskap
- Att samarbeta tillsammans
- Arbetsglädje
- Mående
- Ett öppet arbetsklimat där alla är delaktiga i utveckling
- Att lyckas med gemensam inriktning, uppdrag och mål

Fokus på medarbetarskap sker genom:

- En inledande utvecklingsaktivitet kopplat till aktivt medarbetarskap för alla medarbetare och chefer.
- Extra utbildning för alla chefer för att kunna arbeta med övningar kring medarbetarskap i den egna verksamheten.
- Övningar kring medarbetarskap på arbetsplatsträffar eller liknande forum under 2022 -2024.
- Uppföljning via resultat medarbetarenkät samt erfarenhetsutbyte utifrån övningarna på arbetsplatsträffarna på chefsforum.
- Förtydligande i medarbetarsamtal att förvaltningen eftersträvar beteenden som präglas av att vara pålitlig, adaptiv och proaktiv – samma för alla roller och på alla nivåer.
- Fokus på medarbetarskap överlag som skapar goda förutsättningar och går i linje med arbetet, t.ex. utökad friskvårdssubvention och personalsociala medel.

Verksamhetsutveckling och förändringsledning

För att dra nytta av digitaliseringens möjligheter behöver kulturförvaltningen teknik och tänkande för metodbaserad utveckling samt balansera vilka kanaler som erbjuds och som efterfrågas av medborgarna.

Kulturförvaltningen har genom kompetensutvecklingsprojektet Digit or Die under 2019–2022 erbjudit kompetensutveckling inom digitalisering och verksamhetsutveckling vilket det behövs fortsatt förstärkning kring även kommande år. Som exempel har Stadsbiblioteket i uppdrag att utveckla innovativa bibliotekstjänster och behovet av verksamhetsutveckling de kommande åren bedöms som stort. Även Kulturskolans digitala verksamhet kräver verksamhetsutveckling.

Som organisation gäller det att dra nytta ur en ständigt växande tillgång på data och arbeta mer med kund-/data- och insiktsdriven verksamhetsutveckling. För att det strategiska analysarbetet ska kunna bedrivas mer effektivt bör fokus flyttas från att samla in och bearbeta data till analys- och insiktsfasen samt utvecklingsfasen. Behov finns av kompetensförstärkning inom alla områden som är nödvändiga för att utvecklas inom området verksamhetsutveckling, digitalisering och digital transformation. Målet är att utveckla ett relevant erbjudande i relevanta kanaler till våra medborgare.

Gemensamt för alla avdelningar är behov av chefers kompetens inom förändringsledning och på längre sikt behov av ett ledarskap som kan fungera i en mer utvecklingsorienterad organisation med lättroliga arbetsätt. Avdelningarnas behov och förutsättningar när det gäller förändringsledning befinner sig på olika nivåer och behöver anpassas utifrån detta. För att våra tjänster ska fortsätta vara relevanta för medborgare behöver kulturförvaltningens chefer stärka sin förmåga att driva digital transformation. Detta genom att gå utbildningar och att få stöd i form av rådgivning ifrån kompetens internt och externt inom relevanta områden. Även genom att kompetensförsörja sin organisation på ett nytt sätt. Fokus på att stärka ledarskap samt förändringsledning sker framförallt på enhetschefsnivå.

Ökad digital kompetens

Kulturförvaltningen har under 2022 genomfört en första mätning av digital mognad inom ramen för det riksomfattande ESF-finansierade projektet DiMiOS, digital mognad i offentlig sektor. Resultatet pekar på en rad kompetensområden där kulturförvaltningen behöver stärka sin förmåga för att kunna ta tillvara på digitaliseringen möjligheter.

Lärande organisation

Förvaltningen har överlag behov av att fortsätta utveckla kompetenser och förutsättningar för att tänka nytt, att våga prova samt kollegialt lärande vilket även kräver en viss typ av organisationskultur och kopplar an till fokus på medarbetarskap och

ledarskap. Projektet Digit or Die har även visat att det finns stora vinster med att samordna förvaltningsspecifika utbildningar och kompetensutvecklingsinsatser. Det finns fortsatt behov av samordning och gemensamma förutsättningar för kompetensutveckling. Under 2023 kommer förvaltningen att lansera en gemensam lärportal (i stadens utbildningsplattform) samt fortsätter arbete kring gemensam introduktion och onboarding för både medarbetare och chefer.

Kompetens att samverka

I och med fortsatt verksamhetsutveckling och att komplexiteten inom staden och omvärlden ökar finns det ett generellt behov framåt av kompetensen att samverka och samarbeta med andra roller, avdelningar och organisationer. När vi förväntas arbeta mer tillsammans både inom förvaltningen samt inom och utanför staden blir behovet av en väl utvecklad samarbetsförmåga och förmåga att samverka tillsammans med andra större. Kulturförvaltningen kan generellt bli bättre på att samverka både inom förvaltningen men även över förvaltningsgränser. Det finns också förbättringspotential i att samverka med externa aktörer och samarbetspartners, vilket gäller för alla nivåer inom förvaltningen.

Attraktiv arbetsgivare

Samtliga avdelningar på kulturförvaltningen har behov av att rekrytera nyckelkompetens framåt. Ett starkt arbetsgivarvarumärke och strategiskt rekryteringsarbete är därmed viktigt både för förvaltningen som helhet samt för avdelningarna var för sig. För till exempel Museer och Konst behövs spetskompetens inom olika funktioner som är specifika inom konst och museum. Detta är även av stor vikt för den administrativa staben som har en stor bredd av kompetenser och roller inom sina olika stödfunktioner, samtidigt som spetskompetens behövs.

Flera av avdelningarna lyfter även ett generellt behov av att öka kompetensen inom området bemötande och service, vilket blir allt mer viktigt i en föränderlig omvärld där medborgare ställer högre och högre krav. Det finns även ett övergripande behov av ökad kompetens när det gäller säkerhet och trygghet, specifikt inom systematiskt brandskyddsarbete samt hot- och våldssituationer.

Kommunikation

Flera av avdelningarna har även lyft behov av kompetens inom kommunikation som viktigt framåt för verksamheterna att nå sina mål, där flera avdelningar redan har eller kommer att öka på sina resurser inom kommunikation. Avdelningarnas resurser har fokus på den verksamhetsspecifika kommunikationen med planering, projektledning och genomförande, och med strategiskt stöd och sammanhållning av den centrala kommunikationsstaben. Som

exempel har evenemangsavdelningen behov av kompetens inom sociala medier, vilket även efterfrågas på djupare nivå centralt tillsammans med kunskap om infografik och illustration. Inom kommunikationsområdet behöver även kompetens kring tillgänglighetslagstiftningen höjas.

Avdelningsspecifik kompetens

För Kulturstrategiska staben finns ett identifierat behov av att på handläggarnivå övergå till ett mer kommunikativt fokus och mindre administration. Inom Kulturstrategiska staben finns även behov kring processledning och ökad strategisk kompetens.

För de mindre avdelningarna är flexibilitet avgörande när det gäller behov av kompetens framåt. Liljevalchs och evenemangsavdelningen har behov av resurser för specifika projekt av olika tidslängd där många projekt är på kort sikt. För evenemangsavdelningen kan även projekten variera väldigt mycket i storlek där vissa projekt har flera hundra personer involverade. För evenemangsavdelning märks en brist gällande vissa yrkesgrupper och kompetenser i samhället. Generellt är det svårare att hitta teknik- och säkerhetskompetens för tillfälliga uppdrag. Evenemangsavdelningen justerar därför sitt arbetssätt genom att till exempel inleda rekrytering i tidigare skede. Bristen leder dock till ökade kostnader för till exempel säkerhet.

Kulturskolan och Stadsbiblioteket har egna kompetensförsörjningsplaner för 2023 där deras specifika uppdrag, utmaningar och behov av kompetens beskrivs närmare.

Kulturskolans uppsökande arbete behöver stärkas och Kulturskolan ska verka för att nå bredare socioekonomiska grupper. Till detta behöver Kulturskolan undersöka om det finns tillräckligt med adekvat kompetens i verksamheten för att lyckas med detta på kort och lång sikt.

Kulturskolan arbetar fortsatt vidare med uppdrag att ge alla barn och unga i Stockholm lika möjligheter att ta del av och delta i Kulturskolans verksamhet av hög kvalitet oavsett var i staden de bor. Det betyder att Kulturskolan fortsätter utveckla verksamhet på lov och helger, samt satsa på digital kulturskola. Kulturskolan kommer att påverkas av att det statliga utvecklingsbidraget som är öronmärkt för kulturskolor minskas. Viss ersättning ges av staden men totalt är det en minskning som påverkar möjligheten att ta in ny kompetens, vilket kan påverka både digital utveckling och arbete med nya verksamheter.

Kulturskolan har vidare behov av kompetens inom gruppundervisning, både när det gäller pedagogik samt samarbete som arbetssätt. Kulturskolans prognos är att det är svårt att nå tillräckligt med den kompetens som efterfrågas. Förutsättningar med minskade projektmedel och få kommande pensionsavgångar gör att det finns utmaningar med att skifta kompetens utifrån behoven.

Summering av kompetensbehov

- Avdelningarnas förutsättningar ser olika ut.
- Förvaltningen behöver kompetens som matchar fortsatt verksamhetsutveckling och uppdrag.
- Behov av spetskompetens samt en bredd av kompetenser i framtiden på förvaltningsnivå.
- Behov av fokus och utveckling gällande ledarskap i förhållande till stadens chefsprofil, ledarskapsmodell samt förändringsledning.
- Behov av fokus och utveckling gällande medarbetarskap i förhållande till stadens personalpolicy och förväntningar enligt ett aktivt medarbetarskap.
- Behov av gemensamma förutsättningar för kompetensutveckling och att vara en lärande organisation.
- Behovet av ökad digital kompetens är fortsatt viktigt.
- Arbetsgivarvarumärket behöver stärkas – både för avdelningarna enskilt och för förvaltningen i stort.
- Kompetens att samverka blir mer viktigt.

Aktiviteter i kompetensförsörjningsplan 2023–2025

Aktiviteterna i kompetensförsörjningsplanen utgår från den övergripande analysen kring vilken kompetens som behövs hos förvaltningen på kort och lång sikt. Aktiviteterna är kopplade till kulturnämndens mål för 2023 ”Kulturförvaltningen är ett föredöme som offentlig arbetsgivare”.

Aktiviteterna har delats in i målområdena:

- Arbetsgivare - kulturförvaltningen som arbetsplats
- Medarbetarskap
- Ledarskap

Kulturförvaltningen genomför redovisade aktiviteter vilket medför kostnader i form av till exempel utbildningstid, genomförandetid och utvecklande av processer och verktyg som bör ses som investeringar för att förvaltningen ska nå utsatt inriktning, uppdrag och mål.

Mål:	Aktivitet:	Måldatum:	Ansvarig:	Uppföljning:
Ledarskap – starkt introduktion för nya chefer.	<ul style="list-style-type: none"> - Utveckla en digital introduktion för nya chefer om att vara chef inom kulturförvaltningen. 	2023-06-30	Hr-enhet med hjälp av kommunikationsstab, enhet Digitalisering och IT, samt i samråd med avdelningschefer.	<ul style="list-style-type: none"> - Ledarskapsindex i medarbetarenkät. - Antal nya chefer som tagit del av förvaltningsgemensam introduktion.
Medarbetarskap och ledarskap – starkt introduktion, onboarding och kompetensutveckling för nya medarbetare och chefer.	<ul style="list-style-type: none"> - Förbättrad process för onboarding. - Utvecklande av stadens utbildningsplattform till förvaltningsövergripande lärportal. 	2023-06-30	Hr-enhet, kommunikationsstaben, enhet Digitalisering och IT och övriga stödfunktioner. Projektgrupp onboarding.	<ul style="list-style-type: none"> - Frågeområde Utvecklas och lär nytt i medarbetarenkät. - Statistik från lärportal gällande användande och deltagande vid utbildningar.
Ledarskap och medarbetarskap - fokus på ledarskap och medarbetarskap under 2022-2024 i syfte att skapa bättre förutsättningar för arbetsmiljö, samarbete, arbetsklimat och resultat.	<ul style="list-style-type: none"> - Aktiviteter inom fokus medarbetarskap och ledarskap, till exempel genomförande av övningar kring medarbetarskap på arbetsplatsträffar. - Utbyte och utveckling på chefsforum (till exempel eventuell kunskapsutveckling förändringsledning). - Förutsättningar för ett gott medarbetarskap och ledarskap (till exempel systematiskt arbetsmiljöarbete, riktlinjer chefsstruktur). 	2024-12-31	Hr-enhet, avdelningschefer med underställda chefer samt kommunikationsstaben.	<ul style="list-style-type: none"> - Ledarskapsindex och medskapandeindex i medarbetarenkät. - Deltagande, uppföljning och utvärdering fokus medarbetarskap och ledarskap.
Arbetsgivare - öka vår digitala förmåga inom förvaltningen, genomföra en nödvändig digital transformation och nå en digital mognad i syfte att möta interna och externa behov och nå uppsatta mål för att vara relevanta både nu och i framtiden. Alla på kulturförvaltningen ska vara förändringsledare och leda vår transformation	<ul style="list-style-type: none"> - Tillsammans med SLK IT och leverantörer arbeta för att alla anställda skall få fungerande arbetsplatsutrustning. - Söka medel för att arbeta med kompetensutveckling inom digitalisering som ett viktigt led i att stärka den digitala mognaden. 	2023-12-31	Enhet Digitalisering och IT samt avdelningschefer med stöd av administrativa stabens ledningsgrupp.	<ul style="list-style-type: none"> - Resultat/uppföljning av mätning DiMiOS. - Resultat/uppföljning av extern finansiering. - Resultat/uppföljning av leveranser mot Kulturförvaltningens målgrupp.

framåt. Alla på Kulturförvaltningen ska ha en bra arbetsmiljö med fungerande arbetsplats utrustning och verktyg.	<ul style="list-style-type: none"> - Metodstöd för verksamhetsutveckling, digitalisering och digital transformation. 			
Arbetsgivare – stärkt arbetsgivar-varumärke för förvaltningen som helhet samt för respektive avdelning.	<ul style="list-style-type: none"> - Implementering av ett sammanhållet koncept för rekryteringsannonsering, vilket omfattar tonalitet i text och bild (film samt kanalval). - Fortsatt arbete med plan för internkommunikation och arbetsgivarvarumärke. 	2023-12-31	Kommunikationsstaben och hr-enhet.	<ul style="list-style-type: none"> - Frågeområde Vårt gemensamma uppdrag i medarbetarenkät. - Antal sökande per tjänst.
Arbetsgivare – ökad intern stolthet samt ökad förståelse och insikt i varandras arbete.	<ul style="list-style-type: none"> - Lansering av ett intern-tv-program. 	2023-12-31	Kommunikationsstaben	<ul style="list-style-type: none"> - Uppföljningen sker genom de frågor i medarbetarenkäten som rör området för att se om det någon förflyttning har skett.
Arbetsgivare – utvecklad och kvalitetsssäkrad rekryteringsprocess med fokus att kandidater har en positiv upplevelse av kulturförvaltningen som arbetsgivare.	<ul style="list-style-type: none"> - Undersöka alternativ för att mäta kandidatupplevelse. - Uppföljning av digital referenstagning. 	2023-12-31	Hr-enhet	<ul style="list-style-type: none"> - Alla tjänster som läggs ut ska avslutas enligt rutin och med återkoppling till alla sökanden. - Uppföljning/ utvärdering digital referenstagning
Arbetsgivare – stärkt arbetet kring kompetensförsörjning.	<ul style="list-style-type: none"> - Ytterligare förstärka ett gemensamt arbetssätt kring kompetensförsörjning och kompetensförsörjningsplan enligt stadens modell. 	2024-12-31	Hr-enhet, avdelningschefer samt enhet Digitalisering och IT.	<ul style="list-style-type: none"> - Uppföljning sker i processen kring kompetensförsörjning.
Arbetsgivare – stärkt förvaltningens arbete inom området lika rättigheter och möjligheter.	<ul style="list-style-type: none"> - Bevakning av området i medarbetarenkäten. - Genomgång av APT-material inom lika rättigheter och möjligheter. - Förstärkning kring aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen. 	2024-12-31	Hr-enhet och avdelningschefer.	<ul style="list-style-type: none"> - Frågeområde Lika rättigheter och möjligheter i medarbetarenkät. - Jämställdhetsindex från Nyckeltalsinstitutet. - Statistik från Statistiska centralbyrån.

<p>Arbetsgivare - ökad medvetenheten om kommunikationens betydelse för en verksamhet att nå sina mål, och ökad förståelse kring vilka möjligheter som finns.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Genomförande av ett kunskapslyft om strategisk kommunikation. - Kunskapslyftet innebär kommunikationstema på chefsforum, införande av och utbildning i praktiska och konkreta kommunikationsverktyg samt en turné på samtliga avdelningar för att introducera verktygen och diskutera kommunikation med medarbetare. 	<p>2023-12-31</p>	<p>Kommunikationsstaben</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Uppföljning av kunskapslyftet.
<p>Arbetsgivare – säkerställt kunskap inom systematiskt brandskyddsarbete (SBA).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Utbildning inom systematiskt brandskyddsarbete av personal och chefer på plats i verksamheten och genom digitala utbildningar. Utbilda i digital rapportering av brandskydds-kontroller. 	<p>2023-12-31</p>	<p>Lokal-och säkerhetsenheten.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Löpande uppföljning av aktiviteter via internt kontrolldokument.
<p>Arbetsgivare – ökad kompetens inom hot- och våldssituationer inom publika verksamheter.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ta fram digitala utbildningar och erbjuda utbildning på plats i våra verksamheter. 	<p>2023-12-31</p>	<p>Lokal-och säkerhetsenheten.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Enkätuppföljning till chefer och deltagare
<p>Arbetsgivare – Uppsökande verksamhet i Kulturskolan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Undersöka vilken kompetens som krävs för uppdraget. - Undersöka hur kulturskolan utifrån fritidsgårdsstrategin kan bidra till mer tillgängliga kulturformer. 	<p>2023-04-30</p>	<p>Avdelningschef Kulturskolan och hr-enhet.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kvalitativ uppföljning med pedagoger som har arbetat med uppsökande verksamhet. - Deltagarenkäter som riktar sig till uppsökande verksamhet och deltagarstatistik.

Arbetsgivare – Digital Kulturskola.	- Arbete vidare med projektplan för digital Kulturskola samt kontinuerlig översyn av kompetensbehov och förutsättningar för att utveckla en digital Kulturskola.	2023-12-31	Avdelningschef Kulturskolan och hr-enhet, enhet Digitalisering och IT.	- Deltagarstatistik för nytt utbud och nya ämnen; deltagarenkät.
Arbetsgivare – utökad verksamhet helg och lov för Kulturskolan.	- Analys av vad som krävs för kompetens och förutsättningar.	2023-12-31	Avdelningschef Kulturskolan och hr-enhet.	- Utvärdering av nytt utbud och nya verksamhetsformer.

PLAN FÖR UPPHANDLING 2023
Upphandlings- och inköpsansvarig, namn, mailadress och telefonnummer

Roberto Chaer, roberto.chaer@stockholm.se 08-50831980

Upphandlings- och inköpsamordnare, namn, mailadress och telefonnummer

Olivia Rydberg, inkop.kultur@stockholm.se

Planerade upphandlingar

Kategorifamilj	Beskrivning	Planerat startdatum för upphandling	Avtalsperiod (fr.o.m - t.o.m) inkl förlängningsoptioner	Uppskattat kontraktsvärde	Kontraktstyp (vara/tjänst/entreprenad)
Teknik musikinstrument	Musikinstrument	2023-01-10	2023-05-01 - 2027-05-01	4,5 mnkr	Vara
Maskiner, reservdelar och underhåll	Sorteringsverk för sortering av media vid återlämning KUN 2022-09-27 §8 Upphandling av sorteringsmaskiner för Stockholms stadsbibliotek Dnr 2.8/1995/2022	2023-01-01	2023-07-01 - 2027-06-30	Maximalt 18,0 mnkr	Vara

**Kulturnämndens
handlingsplan mot
våldsbejakande extremism
2023**

Innehåll

Inledning och syfte	2
Ansvar och samverkan	4
Ansvar	4
Samverkan	4
Rutin vid oro/händelse rörande våldsbejakande extremism	5
Blankett för oidentifierad information.....	5
Lokal lägesbild	6
Kartläggning	6
Analys.....	7
Kulturnämndens och kulturförvaltningens uppdrag och åtgärder kopplat till våldsbejakande extremism	7
Aktiviteter för kulturförvaltningen.....	7
Kompetenshöjande insatser	8
Kompetenshöjande aktiviteter.....	9
Uppföljning	10

Inledning och syfte

Våldsbejakande extremistmiljöer utgör ett hot mot samhällets grundläggande struktur, dess styrelseskick eller de politiska företrädarna på olika nivåer. På så sätt kan våldsbejakande extremistmiljöer utgöra ett hot mot hela demokratin och dessutom ett allvarligt hot mot medborgares möjligheter att utöva sina demokratiska rättigheter.

Extremistmiljöer underkänner den demokratiska processen och de ser det därför som motiverat att ta till odemokratiska metoder i kampen för att uppnå det de uppfattar vara det ideala samhället.¹

Ett väl samordnat och tydligt agerande mot våldsbejakande extremism är en prioriterad fråga i Stockholms stad. Hoten från de olika våldsbejakande extremistiska rörelserna ställer krav på ökad kunskap, konkreta och riktade åtgärder samt en väl utvecklad samordning såväl inom Stockholms stad som mellan staden och andra berörda aktörer. Staden ingår i relevanta nätverk, både nationellt och internationellt, i syfte att omvärldsbevaka och ta del av nya rön och andras erfarenheter samt för att dela med sig av kunskap och erfarenheter. För att säkerställa Stockholms stads förmåga att förebygga och förhindra våldsbejakande extremism i staden har kommunfullmäktige beslutat om stadsövergripande riktlinjer mot våldsbejakande extremism. Dessa har tagits fram av stadsledningskontoret och följer Säkerhetspolisens övergripande avgränsning och definitioner av målgrupper och åtgärdsområden.

Stadens arbete mot våldsbejakande extremism är riktat mot tre extremistmiljöer; den våldsbejakande högerextremistiska, den våldsbejakande vänsterextremistiska, och den våldsbejakande islamistiska miljön². Att stadens arbete fokuserar på dessa miljöer beror på att Säkerhetspolisen bedömer att dessa bedriver författningshotande verksamhet. De utgör ett hot mot demokratin och hindrar individer från att utöva sina demokratiska fri- och rättigheter. Samtliga miljöer begår brott systematiskt och återkommande i syfte att ändra samhällsordningen. Inom samtliga tre extremistmiljöer ser Säkerhetspolisen individer som utgör ett hot på lång sikt mot Sverige genom att ägna sig åt olika typer av stödverksamhet som till exempel finansiering av terrorverksamhet, radikaliserings- och rekryteringsaktiviteter. Stödverksamheten ökar tillväxten och handlingsutrymmet för personer inom våldsbejakande

¹ *Våldsbejakande extremism i Sverige - nuläge och tendenser* (Ds 2014:4), s. 17 och 20

² En miljö i det här sammanhanget är en samling grupper som delar en ideologisk grund.

extremistmiljöer, vilket i sin tur påverkar attentatshotet.³ Säkerhetspolisen pekar på att den våldsbejakande högerextrema ideologin får allt större spridning och attraherar fler. Utvecklingen innebär att risken ökar för att individer kan inspireras att begå attentat eller grova våldsbrott och radikaliseringsen kan gå snabbt och vara svår att upptäcka.⁴

Alla förebyggande insatser som riktas mot individer sker på lokal nivå där kommunen har det yttersta ansvaret för att enskilda får det stöd och den hjälp som de behöver. I den kommunala verksamheten behöver därför kunskapen öka i frågor som avser våldsbejakande extremism och förutsättningar skapas i berörda verksamheter för att kunna möta de problem och utmaningar som våldsbejakande extremism skapar. I förlängningen är arbetet mot våldsbejakande extremism nära kopplat till det kommunala uppdraget att aktivt verka för demokratiska värderingar och alla människors lika värde och rättigheter.

Stadens riktlinjer ska vara utgångspunkt för att hantera och arbeta mot alla former av våldsbejakande extremistyttringar. Stadens arbete mot våldsbejakande extremism ska preciseras ytterligare genom lokala lägesbilder och beslutade åtgärder i handlingsplaner i alla stadens stadsdelsnämnder och fem berörda facknämnder, social- utbildnings-, arbetsmarknads, kultur- och idrottsnämnden. Handlingsplanerna ska tas fram i samråd med stadsledningskontoret och de ska följa en gemensam struktur. Stadens arbete ska utgå ifrån ett holistiskt perspektiv och baseras på forskning, kunskap och erfarenheter. Handlingsplanerna ska behandlas av ansvarig nämnd och godkännas slutligt av kommunstyrelsen. Handlingsplanerna ska följas upp årligen inom ramen för ordinarie styrning (under 3.6 Tryggheten ska öka genom förebyggande insatser). Handlingsplanerna lägesbild revideras årligen, i samband med verksamhetsplanering. Lägesbilden tas fram tillsammans med andra berörda nämnder samt i samarbete med polisen. För att inhämta stadens samlade kunskap på ett likartat sätt över staden ska den centrala samordnaren tillhandahålla en enkät som de lokala samordnarna använder för att samla in medarbetares kunskap i sina respektive förvaltningar.

³ Säkerhetspolisens årsbok 2020, s 49

⁴ Ibid, s 23

⁴ 2 kap 1 § socialtjänstlagen (2001:453)

Läs mer om stadens arbete på <https://intranat.stockholm.se/Sidor/2017/1/Valdsbejakande-extremism/> Här finns också stöd för stadens medarbetare samlat.

Ansvar och samverkan

Ansvar

I Stockholms stad verkar och vistas i olika utsträckning personer och grupperingar från olika våldsbejakande extremistiska miljöer. Var de finns och hur aktiva dessa olika grupper är skiftar över tid och dessa förändringar kan ske snabbt. Att dessa miljöer ständigt förändras är därför en viktig utgångspunkt att ta hänsyn till för de nämnder i staden som arbetar med dessa frågor. Staden ska aktivt motverka våldsbejakande extremism i de stadsdelar där sådana rörelser har fått fäste. Åtgärder ska vidtas skyndsamt när det finns kunskap om etablerade extremistgrupperingar i ett område, kunskap om individer som rekryterar till extremistgrupper eller där individer uppvisar riskbeteenden för radikalisering. Det ska finnas tydliga rutiner för att på individnivå kunna hantera avhoppare och drabbade. Stadsdelsnämnderna och berörda facknämnder ska utarbeta lokala handlingsplaner med verksamhets specifika analyser av nuläget och med riktade insatser i arbetet mot våldsbejakande extremism. Samtliga nämnder ska genom kontroll och uppföljning säkerställa att ekonomiska bidrag eller tillgång till lokaler inte går till någon aktör som inte står bakom den demokratiska rättsstatens principer, de mänskliga rättigheterna och jämställdhet mellan kvinnor och män, eller som uppmuntrar eller möjliggör våldsbejakande extremism.

Stadens verksamheter har ett uppdrag att arbeta mot våldsbejakande extremism och berörda nämnder ansvarar för att aktiviteter som är lämpliga i förhållande till lägesbilden genomförs. Behovet av aktiviteter och aktiviteternas innehåll kan variera mellan olika delar av staden beroende på hur lägesbilden ser ut och vilka extremistiska grupper som finns lokalt. Berörda nämnder ansvarar vidare för att anställda inom de egna verksamhetsområdena har kunskap om området och känner till innehållet i nämndens handlingsplan. Nämnderna ska ha en lokal samordnare för detta arbete.

Samverkan

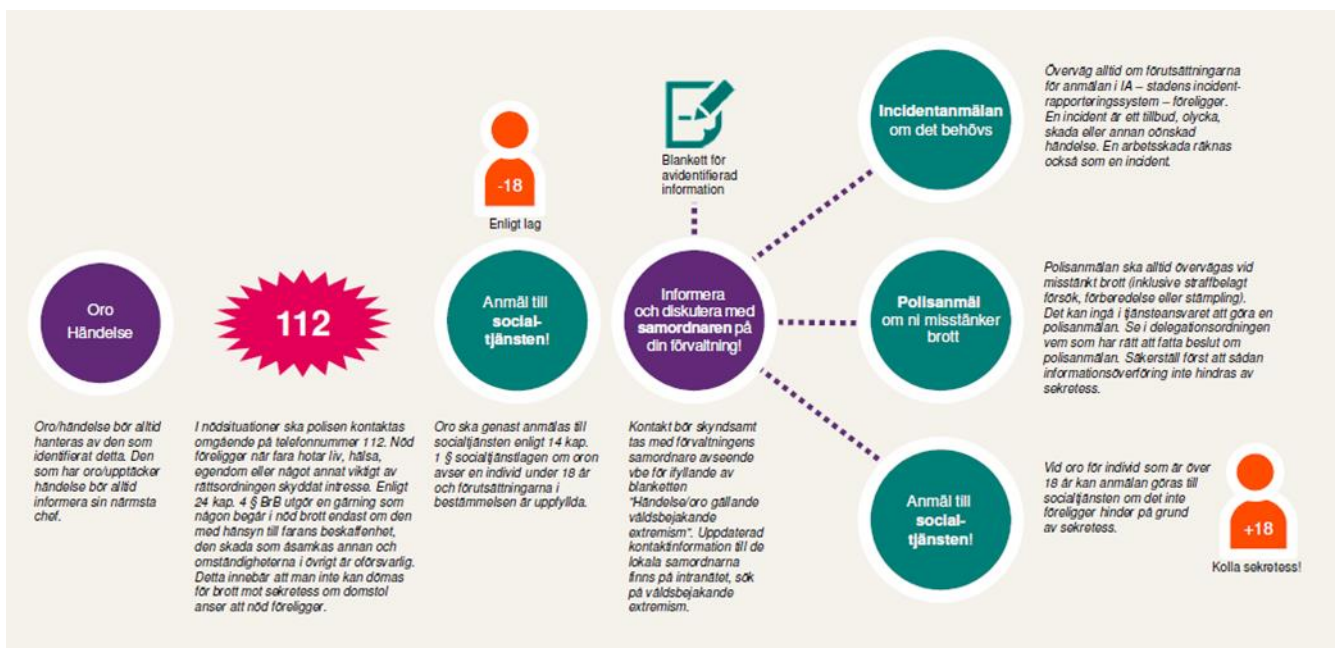
Stadens verksamheter ska ha en nära samverkan med polisen. I frågor avseende våldsbejakande extremism ska lägesbild och handlingsplanens aktiviteter tas fram i samråd mellan förvaltning och relevant polisfunktion.

Samverkan avseende våldsbejakande extremism ska infogas i den befintliga samverkan och de samverkansorgan som finns idag med polis, skola, socialtjänst, förskola och civilsamhället med flera. Det är den som är ansvarig för samverkansforumet som är ansvarig för att våldsbejakande extremism tas upp med regelbundenhet vid möten.

Individer ska tillfrågas om samtycke till att dela relevant information med berörda aktörer rutinmässigt av stadens verksamheter så att samverkan kan ske på individnivå i så stor omfattning som möjligt.

Rutin vid oro/händelse rörande våldsbejakande extremism

För att tydliggöra rutiner för gemensam hantering kring radikaliserade individer har en rutin tagits fram. Där beskrivs hur medarbetare i staden ska agera när de känner oro för en individ eller det har inträffat något som kan vara kopplat till våldsbejakande extremism.



Blankett för avidentifierad information

Det finns en blankett för avidentifierad information som ska användas vid oro/händelser kopplat till våldsbejakande extremism. Den finns på intranätet och ska fyllas i och skickas till förvaltningens samordnare. Blanketten är en del i arbetet med att kartlägga förekomsten av våldsbejakande extremism lokalt.

Lokal lägesbild

Kartläggning

Kartläggning är viktigt för att få en så rättvisande och tydlig lägesbild som möjligt.

Lägesbilden är sedan till hjälp i kulturförvaltningens prioritering av förebyggande åtgärder på både lokal och förvaltningsövergripande nivå.

Underlag för kulturförvaltningens lägesbild inhämtas bland annat via kontinuerlig samverkan mellan stadens samordnare mot våldsbejakande extremism och i samband med stadens nätverk för dessa samordnare.

På nätverksmöten delas ny allmän information inom området samt andra förvaltningars utmaningar och arbete mot våldsbejakande extremism.

Då kulturförvaltningens publika arenor (bibliotek och museum) finns i flera av stadens stadsdelar är kännedomen om andras lägesbild viktig för det interna förebyggande arbetet, men även utifrån möjligheten att samverka och vara ett stöd för stadsdelsförvaltningarna.

Inhämtning av information sker även genom sammanställning och analys av inkomna ärenden i stadens incidentrapporteringssystem, samt utifrån den information som ansvariga för det operativa trygghets- och säkerhetsförebyggande arbetet inom kulturförvaltningen samlar in vid sina besök ute på förvaltningens publika verksamheter.

Resultatet av kartläggningen visar att det finns en viss risk för att de publika arenorna inom förvaltningen kan nyttjats i syfte att sprida våldsbejakande extremistiskt budskap eller risk för utnyttjande av den del av kulturförvaltningen som består av fördelning av kulturstöd.

För att motverka och förebygga detta görs ett systematiskt arbete. Genom regler för kontroll av verksamheter görs en fördjupad analys, innan ett stöd fördelas och betalas ut till föreningar eller andra kulturutövare som söker kulturstöd eller kulturbidrag.

En uppdaterad avdelningsgemensam mall för att göra en riskanalys inför evenemang av olika slag har tagits fram av säkerhetsenheten på kulturförvaltningen under 2022. Under 2023 arbetar vi för att riskanalysmallen ska användas i högre utsträckning inom verksamheterna för publika evenemang, föredrag, lokaluthyrning inför events och liknande. Kulturförvaltningen förhåller sig till stadens centrala regler och riktlinjer kring lokaluthyrning och fördelning av kulturbidrag och -stöd till kulturutövare.

Betydelsen av att ha kvalitativa förebyggande kontrollrutiner framgår tydligt. Dessutom står det klart att kulturstödsgivande

verksamheter är i behov av tydliga riktlinjer från staden vad gäller stöd till föreningar/lokalförvaltande organisationer och lokaluthyrare.

Rent generellt finns det inom kulturförvaltningen ett behov av ytterligare utbildningsinsatser inom VBE-området.

Analys

Inrapporterade händelser under perioden är relativt få. En mindre ökning under senare år av inrapporterade händelser i IA (3 st under 2021 till 7 st under 2022), kopplat till extremism kan också bero på att kunskapen om dessa händelser har ökat. Ett exempel kan nämnas om utplacerade flyers under valåret 2022 som uppmärksammades och hanterades på ett bra sätt av personalen.

Utbildning och kunskapsspridning kan därmed bidra till en ökad inrapporteringsfrekvens och behöver inte betyda att företeelsen som sådan har ökat från föregående år. Kulturförvaltningen fortsätter att arbeta för att stävja alla försök till att utnyttja verksamheten till att sprida extremistiska budskap.

Kulturnämndens och kulturförvaltningens uppdrag och åtgärder kopplat till våldsbejakande extremism

För att säkerställa Stockholms stads förmåga att förebygga och förhindra våldsbejakande extremism i staden har kommunfullmäktige beslutat om stadsövergripande riktlinjer mot våldsbejakande extremism. Dessa har tagits fram av stadsledningskontoret och följer Säkerhetspolisens övergripande avgränsning och definitioner av målgrupper och åtgärdsområden.

Aktiviteter för kulturförvaltningen

Aktivitet	Ansvarig enhetschef	Tidplan	Uppföljning
Samverkan genom veckovisa möten (<i>Samverkanskonferens i säkerhetsfrågor i staden, "SISS"-möten</i>) med stadsdelarna och övriga fackförvaltningar gällande utbyte av	Chef Lokal och-säkerhetsenheten	Löpande	VB

lokal information och kunskap runt våldsbejakande extremism.			
Intern samverkan genom att representanter från respektive avdelningar kallas till arbetsmöten för att se över behov av samverkan, utbildning enligt de stadsövergripande dokument för hantering av VBE-relaterade händelser.	Avdelningar i samverkan med administrativa staben	Löpande	VB
Kulturförvaltningens IA-samordnare arbetar aktivt med coachning och vägledning av medarbetare som registrerar ärenden i incidentrapporterin gssystemet (IA). IA-samordnaren är behjälplig vid registrering, bedömning och hantering av incidenter kopplade till VBE.	Administrativa staben	Löpande	VB

Kompetenshöjande insatser

Behovet av kunskapshöjande åtgärder i staden är fortsatt stort. En webbaserad grundutbildning avseende våldsbejakande extremism har tagits fram och finns i alla anställdas utbildningsportal. Förvaltningarna säkerställer att relevant personal genomgår grundutbildningen samt deltar i andra stadsövergripande

utbildningar som anordnas. Under 2022 har en webbaserad fördjupningsutbildning om högerextremism tagits fram och förvaltningarna säkerställer att relevant personal genomgår den.

Kompetenshöjande aktiviteter

Aktivitet	Ansvarig enhetschef	Tidplan	Uppföljning
Webbutbildningar, stadens övergripande	Alla personalansvariga chefer	Löpande	Årligen/VB
Översyn av interna dokument, regler och riktlinjer specifika för kulturförvaltningen	Administrativa staben	Löpande	VB
Personal inom kuf. ska ha kunskap om stadsövergripande rutiner till exempel hur man ska agerar vid händelse/oro kopplad till VBE, användande av blanketten för avidentifierad information och sekretessbrytande regel om man får kännedom om att någon kan misstänkas ha begått grovt brott, även genom resor utomlands för att delta i brottslig aktivitet.	Varje avdelning	Årligen	VB
Kompetenshöjning gällande hantering och bedömning av ärenden i incidentrapporterin gssystemet (IA).	Varje avdelning	Årligen	VB

Uppföljning

Enligt stadens riktlinjer ska handlingsplanen behandlas av ansvarig nämnd och godkännas av kommunstyrelsen. Handlingsplanen ska följas upp inom ramen för ordinarie styrning under mål 3.6, *Tryggheten ska öka genom förebyggande insatser*. Den lokala lägesbilden revideras årligen. Lägesbilden tas fram tillsammans med andra berörda nämnder samt i samarbete med polisen.

Semesterplanering 2023

Kulturförvaltningen

Semesterplaneringen för 2023 ska påbörjas under mars månad.

Respektive chef ska i samråd med de anställda förlägga semesterledigheten enligt gällande regler i semesterlagen och AB (Allmänna bestämmelser) § 27. Vid förläggning av semesterledigheten ska eftersträvas att varje arbetstagare får en ledighetsperiod på minst fyra veckor under juni – augusti. Den anställde ska ta ut **minst 20 semesterdagar** under året, resterande kan sparas, dock maximalt totalt 30 dagar. Den som önskar ta ut kompledighet, flexledighet eller annan ledighet i samband med semestern ska om möjligt även ange detta.

När semesterlista upprättas gäller följande:

- Arbetstagare ska senast **2023-03-24** lämna önskemål om huvudsemesterns förläggning.
- Arbetsgivaren upprättar därefter förslag till semesterlista. Arbetsgivarens förslag till semesterlista meddelas berörda arbetstagare senast **2023-04-14**.
- Arbetstagare som inte får semestern förlagd enligt önskemål kan vända sig till sin fackliga organisation senast **2023-04-21**.
- Senast **2023-04-28** ska den fackliga organisationen påkalla förhandling enligt 12 § MBL om ändringar i förslaget. Om så inte sker anses förslaget godkänt.

Rutindokument lön – lönestrategiskt underlag

Kulturförvaltningen

Innehåll

1. Inledning.....	2
2. Lönesättning.....	3
3. Löneöversyn - att stärka cheferna i rollen som lönesättande chef	8
4. Definitioner begrepp	12
5. Definition av lönekriterier.....	15

1. Inledning

Stockholms stads personalpolicy utgör grunden för Kulturförvaltningens lönestrategiska dokument. Stadens personalpolicy beskriver vilka krav staden som arbetsgivare har på chefer såväl som på medarbetare.

Kulturförvaltningens lönestrategiska dokument ligger till grund för förvaltningens arbete med lönebildning såväl vid rekrytering som vid löneöversyn. Dokumentet speglar arbetsgivarens värderingar och är en vägledning för lönesättande chefer i det praktiska arbetet med att skapa en tydligare koppling mellan prestation och lön.

Lönen ska bidra till att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla kompetenta medarbetare - den viktigaste resursen för förvaltningens verksamheter.

Ny lön sätts i samband med nyanställning, vid löneöversyn eller under pågående avtalsperioder vid väsentligt förändrade arbetsuppgifter av betydligt större svårighetsgrad.

Lön sätts utifrån följande tre kriterier:

1. Befattningens innehåll och krav

Till grund ligger befattningens arbetsbeskrivning och kravprofil.

2. Marknadslön/löneläge

Utifrån tillgång och efterfrågan, lönestatistik eller den enskildes nuvarande löneläge.

3. Individuell prestation

Enligt fastställda lönekriterier samt individuell utvecklingsplan.

Vid nyanställning är det de två första kriterierna som ligger till grund för lönesättningen. Lönen sätts i samma årsnivå som det år anställningen påbörjas.

Vid **löneöversynen** är det alla tre kriterierna som ligger till grund för löneökningen.

Lönen ska vara individuell och differentierad. Samma princip ska gälla oavsett kön, ålder, etnicitet eller annan grund för diskriminering. Individuell lön är ett av flera verktyg för verksamhetsutveckling. Med lönen styr arbetsgivaren mot målen.

Lönen är ett styrmedel för att rekrytera rätt person till rätt lön.

Det är med den nya lönen som arbetsgivaren i löneöversynen visar vad som värderas utifrån uppdragets komplexitet och svårighetsgrad samt den anställdes bidrag till verksamhetsutvecklingen.

Vid extern rekrytering ska lönen sättas så att den är hållbar fram till kommande löneöversyn. Det är absolut nödvändigt att beslut om lön meddelas innan beslut om anställning fattas. I annat fall kan den sökande hävda att hon eller han fått sina löneanspråk tillgodosedda.

Övergång av anställning från en enhet till en annan i samma befattning inom samma verksamhetsform är **inte** grund för att förändra lönen.

Övergång från visstidsanställning till tillsvidareanställning är **inte** grund för att förändra lönen.

Chefer och medarbetare ska ges möjlighet till alternativa yrkes- och lönekarriärer. Möjligheter ska finnas till såväl administrativ karriär som chefskarriär.

Löneöversynen är ett redskap för att premiera särskilt goda arbetsinsatser. De skickligaste medarbetarna ska ha de högsta lönerna. I löneöversynen ska också obalanser som uppstått i den lokala lönestrukturen på grund av nyrekryteringar mm. hanteras.

Väl fungerande dialog mellan chef och medarbetare kring förväntningar och uppnådda resultat kopplat till lön är en framgångsfaktor för att få en tydlig koppling mellan uppdrag, prestation och lön.

Med en tydlig och enhetlig kommunikation av krav kopplat till målen ökar möjligheten att förväntningarna i löneöversynen hamnar på en rimlig nivå.

2. Lönesättning

Individuell lön är - rätt använd - ett kraftfullt styrinstrument. I de olika löneavtalen som träffats mellan de centrala parterna betonas vikten av att skapa en lönebildning som bidrar till att målen för verksamheten nås. Lönen ska, genom att avspegla arbetsresultatet, fungera som motivationsfaktor för den anställda att utveckla verksamheten. I Stockholms stads personalpolicy läggs stor vikt vid chefens uppdrag att tillsammans med medarbetarna formulera tydliga förväntningar och krav samt att följa upp hur medarbetarna har uppfyllt förväntningarna.

Lönen ska användas för att belöna goda arbetsinsatser men är också viktig för att kunna attrahera ny arbetskraft.

Det ska finnas möjligheter till god löneutveckling för den som utvecklas och bidrar till att nå målen för verksamheten.

2.1 Grunderna för lönesättning

Befattningens innehåll och krav	Befogenhets- och ansvarsnivå samt svårighetsgrad. I detta ingår efterfrågad kompetens, utbildning samt förväntad prestation. Till grund ligger befattningens arbetsbeskrivning och kravprofil samt stadens arbetsvärderingar.
Marknadslön/löneläge	Utifrån tillgång och efterfrågan av en viss yrkeskategori, lönebilderna för befattningen inom förvaltningen, till stöd finns lönestatistik.
Individuell prestation	Här bedöms medarbetarens prestation och utförande utifrån de mål och aktiviteter och fastställda lönekriterier som bestämts enligt föregående års verksamhetsplan/individuell utvecklingsplan.

Vid löneöversynen är det alla tre kriterierna som ligger till grund för löneökningen.

Individuell lön är ett verktyg för verksamhetsutveckling. Det är därför viktigt att målen i VP bryts ner på individnivå så att det blir tydligt för varje medarbetare vilka resultat som förväntas. Medarbetarsamtalet ska användas för att styra mot målen. Alla medarbetare ska veta varför de har den lön de har och hur de ska kunna påverka sin lön över tid. De skickligaste medarbetarna ska ha de högsta lönerna. Därmed ökar också lönespridningen över tid.

I löneöversynen sätts lönen utifrån bidrag till verksamhetsutvecklingen samt utifrån den anställdes lönenivå. En löneöversyn innebär inte att lönerna med automatik förändras för varje individ om inte löneavtalet innehåller sådana formuleringar. Löneöversynen är ett redskap för att premiera särskilt goda arbetsinsatser. I chefsuppdraget ingår att över tid skapa en tydlig koppling mellan lön och uppdragets svårighetsgrad och bidrag till verksamhetsutveckling.

Med en väl fungerande kommunikation i medarbetarsamtal, lönesamtal/bedömningssamtal och lönesättande samtal skapas förtroende hos medarbetare och fackliga organisationer för arbetsgivarens lönepolitik vilket är en förutsättning för att arbetsgivaren ska få förtroende att genomföra löneöversynen enligt modellen lönesättande samtal.

Medarbetarsamtalet är både en skyldighet och en rättighet och är därmed **obligatoriskt**. Samtalet utgår från verksamhetsplanen och syftar till att göra det tydligt för varje medarbetare hur denne kan bidra till att målen nås. Ett medarbetarsamtal med hög kvalitet som på ett tydligt sätt styr mot ökad måluppfyllelse underlättat det lönesättande samtalet.

Kopplingen mellan medarbetarsamtal, lönesamtal/bedömningssamtal och lönesättande samtal behöver ska vara tydlig så att det lönesättande samtalet blir ett kvitto på de medarbetarsamtal och lönesamtal/bedömningssamtal. Det lönesättande samtalet ska fokusera på vilken lön den anställde ska få och en motivering varför.

Länk till kulturförvaltningens mall för medarbetarsamtal:
[HR- och personalfrågor på kulturförvaltningen - Stockholms stads intranät](#)

2.2 Lön vid nyanställning (extern rekrytering)

I de centrala löneavtalen anges att samtliga anställda, såväl tillsvidareanställda som visstidsanställda, ska omfattas av den årliga löneöversynen. Löneöversynen är det tillfälle då lönen kan förändras. En förutsättning för att löneöversynen ska kunna fokusera på uppnådd prestation under bedömningsperioden är att lönen vid anställningens början hamnar på en riktig nivå utifrån kraven i befattningen och den sökandes kvalifikationer. Det finns all anledning att ägna stor omsorg åt att sätta rätt lön vid nyanställning.

En för lågt satt lön vid nyanställningen kan innebära att:

- en för stor del av löneutrymmet går åt till justering i kommande löneöversyner

En för högt satt lön vid nyanställningen kan leda till:

- inlåsnings effekter i form av en oönskat låg personalomsättning
- problem med lönestrukturen på avdelningen/enheten vilket kan leda till icke infriade förväntningar i kommande löneöversyner

Som underlag för lönesättning vid nyanställning och inför löneöversyn finns aktuell lönestatistik per befattning på intranätet med uppgifter om löneläget inklusive lönespridning för de större befattningarna (fler än 10 anställda). Vid tveksamhet om vilken lön som är relevant utifrån uppdragets komplexitet kontakta förvaltningens HR-enhet för stöd och råd.

Det är absolut nödvändigt att beslut om lön meddelas innan beslut om anställning fattas. I annat fall kan den sökande hävda att hon eller han fått sina löneanspråk tillgodosedda.

Vid beslut om ny lön gäller att beslut fattas i enlighet med delegationsordningen.

Länk till stadens lönestatistik:

[Lönestatistik Befattning intranätet \(stockholm.se\)](https://www.stockholm.se/lonestatistik)

2.3 Lön vid intern rekrytering

Rörlighet är positivt för att verksamheten ska kunna utvecklas. Att byta arbetsplats kan innebära att goda exempel sprids i organisationen vilket i sin tur kan leda till ökad måluppfyllelse.

Lönen ska dock inte användas som konkurrensmedel internt inom kulturförvaltningen.

För att kunna behålla de skickliga medarbetarna i organisationen ska dessa kunna påverka sin löneutveckling genom att förbättra sitt arbetsresultat, höja sin kompetens, ta större ansvar och bidra ytterligare till verksamheten utveckling. Den anställdes bidrag till ökad måluppfyllelse bedöms inför kommande löneöversyner. Genom en ökad differentiering i löneöversynen styr lönesättande chef mot målen.

Vid intern rekrytering, då en medarbetare lämnar en enhet för en annan **men behåller samma befattning**, gäller att den lön som den anställda haft på den avlämnande enheten bibehålls vid den nya placeringen. Den anställda omfattas av kommande löneöversyner på den nya enheten. Om medarbetaren går från en verksamhetsform till en annan kan dock lönen prövas utifrån uppdraget och den anställdes lön.

Vid eventuellt beslut om ny lön gäller att beslut fattas i enlighet med delegationsordningen.

2.4 Lön vid övergång till mindre kvalificerat uppdrag

När medarbetare på eget initiativ och av egen vilja söker en lägre värderad befattning gäller följande som utgångspunkt:

- Huvudprincipen är att medarbetaren erbjuds en lön som ligger i paritet med uppdragets komplexitet, personens kompetens samt gällande lönestruktur.
- Vid frivilligt byte till lägre befattning ska lönen justeras ned utifrån lönebilderna för befattningen inom förvaltningen.
- Vid anställning på lägre befattning av organisatoriska- eller sjukdomsskäl (exempelvis från chefsbefattning till handläggarebefattning) är huvudregeln att lönen sänks enligt avtalad nedtrappningsmodell under en 2-årsperiod.

2.5 Lön vid förlängd anställning, övergång till tillsvidareanställning

Samtliga anställda, oavsett anställningsform, ska omfattas av löneöversynerna. En anställd som anställts för viss tid och får en förlängd anställning, alternativt får en tillsvidareanställning med samma uppdrag, ska behålla sin lön. Lönen ses över vid kommande löneöversyn.

Vid eventuellt beslut om ny lön enligt ovan gäller att beslut fattas i enlighet med delegationsordningen.

2.6 Tidsbegränsat lönetillägg

Lönetillägg, som ersättning för att en anställd får mer kvalificerade uppgifter än denne är anställd och lönesatt för, ska endast användas i undantagsfall.

I det fall en anställd under begränsad tid får mer att göra av det som denne är anställd och lönesatt för ska ersättning utges enligt övertidsreglerna i Allmänna bestämmelser (AB).

Vid tidsbegränsat lönetillägg gäller att beslut fattas i enlighet med delegationsordningen.

2.7 Marknadsanpassning

Marknaden påverkar inför beslut om lön. Svårigheter att rekrytera på grund av ett underskott av utbildade inom ett visst yrkesområde eller få alternativt inga sökande om uppdraget inte uppfattas som tillräckligt attraktivt påverkar lönenivån vid rekrytering.

Lönen är ett styrmedel för att rekrytera rätt person till rätt lön. Det är angeläget att chefer tänker kvalitet och uppdrag vid rekrytering. Kulturförvaltningen tillämpar metoden kompetensbaserad rekrytering vilket avgör vilken kandidat som bäst uppfyller kravprofilen.

2.8 Lönespridning

Parterna på såväl central nivå som på förvaltningsnivå är överens om vikten av lönespridning för att kunna visa på att hög kompetens

och skicklighet "lönar sig". Lönespridningen är för flera grupper för låg vilket kan leda till att det är svårt att attrahera arbetskraft samt att redan anställda upplever en lägre motivation att ta på sig ett större uppdrag och/eller att göra en bättre arbetsinsats.

Lönebildningsarbetet är en ständigt pågående process där varje chef över tid skapar en lönestruktur som speglar ansvar och prestation. De skickligaste medarbetarna ska ha de högsta lönerna. På så sätt kan lönespridningen öka över tid. Detta arbete gäller såväl vid lönesättning av nyanställda som vid löneöversynen.

2.9 Yrkes- och lönekarriär

Chefer och medarbetare ska ges möjlighet till alternativa yrkes- och lönekarriärer. Möjligheter ska finnas till såväl administrativ karriär som chefskarriär. En karriär ska inte ses som en vertikal rörelse utan kan lika gärna vara horisontell. Det betyder att ett jobb som ger karriärutveckling för individ kan vara på en befattning på samma eller lägre nivå såväl som på en högre nivå.

Löneändring utifrån ökad prestation hanteras i samband med kommande löneöversyn.

Vid samtliga löneprövningar gäller att beslut fattas i enlighet med delegationsordningen.

3. Löneöversyn - att stärka cheferna i rollen som lönesättande chef

I enlighet med de centrala avtalen ska en årlig löneöversyn genomföras, vanligtvis med giltighet från 1 april. Föräldralediga och sjukskrivna medarbetare ska omfattas av löneöversynen och lönesätts med hänsyn tagen till tidigare kända prestationer.

Förvaltningslokal överenskommelse kan träffas för tjänstlediga. Information ges av hr-enheten efter genomförandeplaneringen vad som gäller i det aktuella årets löneöversyn. Även de som inte är medlemmar i någon facklig organisation och tidsbegränsat anställda ska omfattas av en löneöversyn.

Vid den inledande överläggningen med respektive facklig organisation bestäms vilken "förhandlingsmodell" som ska tillämpas "lönesättande samtal" eller "förhandling".

- Hr-enheten tar fram underlag för varje avdelning/enhet och informerar och utbildar förvaltningens chefer via förvaltningens ledningsgrupp, chefspost och avdelningarnas chefsgrupper om årets tidplan, principer, satsningar och förutsättningar.

- Befogenhets- och ansvarsnivå samt svårighetsgrad är något annat än antal arbetsuppgifter. En högre lönenivå ska inte grunda sig i att antal arbetsuppgifter har ökat/medarbetaren tar på sig mer, utan snarare att medarbetaren levererar mer.

3.1 Lönen som styrinstrument

Hr-enheten arbetar med olika insatser för att stärka cheferna i arbetsgivarrollen avseende hur lönen kan användas som styrinstrument.

Hr-enheten ger stöd till chefer hur medarbetarsamtal, lönesamtal/bedömningssamtal och lönesättande samtal genomförs.

För att kvalitetssäkra och följa upp lönebildningsarbetet bör varje lönesättande chef i dialog med sin överordnade chef kommunicera sin plan för hur löneöversynen ska fullföljas genom att:

- följa upp och bedöma resultat
- se till att det finns en tydlig koppling mellan prestation och löneökning och att detta tydligt förklaras för medarbetaren under det lönesättande samtalet
- skapa förtroende för lönesättningsmodellen
- ta ansvar för lönesättningen

Hr stödjer genom hela löneöversynen samt tillhandahåller en checklista som stöd för respektive chefs plan. Avdelningschef stämmer av synpunkter som bör tas med till förvaltningens utvärdering av löneöversynen.

3.2 Lönekriterier

Bedömning av prestation och arbetsresultat sker utifrån kulturförvaltningens och avdelningarnas specifika lönekriterier. Lönekriterierna ska underlätta löneprocessen och vara ett hjälpmedel så att kopplingen mellan lön och resultat blir tydlig för varje individ. Lönekriterierna ingår som en del i underlaget för medarbetarsamtal, lönesamtal/bedömningssamtal och är Kompetens - Prestation – Ansvar – Flexibilitet - Utveckling och förnyelse – Samarbete – Bemötande.

För medarbetare med chefsuppdrag tillkommer kriterierna

Helhetssyn – Utvecklingsinriktad – Mål- och resultatorienterad - Tydlighet – Samarbetsförmåga - Administrativ förmåga - Digital utveckling.

Lönekriterierna beskrivs ytterligare under avsnitt ”Definitioner av lönekriterier”.

Kriterierna kan ha olika tyngd beroende på uppdragets innehåll. Alla kriterier är heller inte relevanta för alla arbeten. Kriterierna ska tillämpas så att de främjar samarbete och inte konkurrens. Avdelningar kan komma överens om specifika lönekriterier som gäller för avdelningen alt. konkretisera förvaltningens.

Konkreta och väl kommunicerade lönekriterier ökar chefernas möjligheter att använda lönen som ett ledningsredskap för att stimulera till utveckling och öka medarbetarnas motivation att förbättra sitt arbetsresultat.

3.3 Kommunikation

Kommunikation kring förvaltningens övergripande lönebildning startar i ledningsgruppen. Kulturdirektören fattar beslut inför löneöversynen beträffande löneutrymme, styrning, prioritering av grupper med mera.

Hr-enheten tar fram en löneanalys på förvaltningsnivå och identifierar om det finns några svårrekryterade befattningar, osakliga löneskillnader på förvaltningsnivå att åtgärda eller prioriterade yrkesgrupper och föreslår utifrån analysen till kulturdirektören om beslut gällande övergripande satsningar på befattningar eller yrkesområden bör göras inför kommande löneöversyn.

När ledningsgruppen utifrån aktuella löneavtal tagit ställning till principer för löneöversynen informeras lönesättande chefer. Hr-enheten stödjer med en information inför löneöversynen till alla chefer.

För att kvalitetssäkra arbetet med lönebildningen på avdelnings- och enhetsnivå ska dialog mellan lönesättande chef och överordnad chef ske inför löneöversynen.

Avdelningschefer ansvarar för beslut gällande prioriteringar i dennes avdelning med utgångspunkt enligt förvaltningens principer.

Med en tydlig information från arbetsgivaren ökar möjligheten att förväntningarna i löneöversynen hamnar på en riktig nivå vilket underlättar genomförandet.

Som stöd inför planering och dialog inför löneöversynen tillhandahåller hr-enheten en checklista. Se bilaga 1.

3.4 Staden - förvaltningen

Tydliga formuleringar i centrala avtal såväl som i stadsövergripande överläggningar som i minnesanteckningar från förvaltningslokala

möten med de fackliga organisationerna ger högre kvalitet i genomförandet av löneöversynen. Lönesättande chefer ska kunna förvänta sig att principiella frågor hanteras av parterna på nationell, stadscentral och/eller förvaltningslokal nivå. Överläggning inför löneöversyn, i enlighet med de centrala löneavtalen, genomförs av staden centralt. Överläggningen följs av genomförandeplaneringar på förvaltningsnivå.

Personalstrategiska avdelningen (PAS) har tagit fram en processbeskrivning över löneöversynsprocessen vilken kommunicerats med de fackliga organisationerna. Processbeskrivningen utgör underlag för förvaltningens arbete med att utveckla löneprocessen.

På såväl stadsnivå som förvaltningsnivå arbetar arbetsgivaren kontinuerligt med att utveckla kommunikationen med de fackliga organisationerna om hur arbetsgivaren ser på individuell lön, lönesättning, hela lönen, vad löneöversynen ska användas till m.m.

[Löneprocessen - Första sidan \(stockholm.se\)](http://stockholm.se)

3.6 Styrning i löneöversynen

Kulturförvaltningen ser det som särskilt angeläget att kunna behålla rätt kompetens. Styrning på individnivå sker för samtliga enheter genom en tydlig differentiering utifrån den anställdes bidrag till verksamhetsutvecklingen.

Samtliga chefer får i god tid före genomförandet av löneöversynen på respektive ledningsgrupp information om vilken nivå samt vilka förutsättningar som ska gälla i löneöversynen.

3.7 Löneutrymme i de centrala avtalen (HÖK) samt modell för löneöversyn

Samtliga avtalsområden förutom Kommunals har löneavtal utan angiven nivå. Avtal utan angivna nivåer stärker den lokala lönebildningen genom att avtalskonstruktionen ger en större flexibilitet. Löneöversynen kan genomföras som lönesättande samtal alt förhandling, oavsett modell är det viktigt att kopplingen mellan lön och resultat är tydlig.

Vilken modell som löneöversynen genomförs ”lönesättande samtal alt löneförhandling” bestäms vid de förvaltningslokala genomförandeplaneringarna med respektive facklig organisation och kommuniceras till cheferna via hr-enheten.

3.8 Statistik

Förvaltningen behöver kunna se eventuella kopplingar mellan lönespridning och resultat över tid. I **Lönestatistiken** finns uppgifter för förvaltningens lönenivåer med medianlön, 10e och 90e percentilen.

- 10 percentil är riktlinje för nyutbildade oerfarna medarbetare
- Medianlön är riktlinje för erfaren med normal prestation.
- 90 percentilen är riktlinje för kvalificerat arbete, med höga prestationer samt med lång erfarenhet.

Utöver statistiken och generella riktlinjer kan avdelningarna vid behov komma överens om eventuella justeringar gällande ingångslön (vid avdelningsspecifika befattningar), i samråd med hr-enheten.

Rätt ingångslön är viktigt för goda förutsättningar i lönebildningen

Länk till stadens lönestatistik:

[Lönestatistik Befattning intranätet \(stockholm.se\)](#)

4. Definitioner begrepp

Medarbetarsamtal	Medarbetarsamtalet är ett underlag för arbetet med planering och uppföljning av verksamheten. Samtalet ingår också som en viktig del i och ger underlag till löneöversynen. Medarbetarsamtalet är ett årligen förekommande samtal mellan chef och medarbetare om vad som förväntas samt återkoppling på utfört arbete. I samband med samtalet ska en individuell utvecklingsplan upprättas för varje anställd.
Lönesamtal/ bedömningssamtal	En dialog om de generella grunderna för lönesättning kan föras i grupper inom samverkanssystemets APT. Ett lönesamtal/bedömningssamtal på individuell nivå kan vara en del av ett medarbetarsamtal eller föras i ett särskilt samtal. Det individuella lönesamtalet/bedömningssamtalet ska beröra vad arbetsgivaren förväntar sig av medarbetaren för att denne ska få en löneutveckling.
10:e percentil	Det värde där 10 % av gruppen har lägre lön.
90:e percentil	Det värde där 10 % har högre lön och 90 % lägre.
Medianlön	Det värde där 50 % av individerna i gruppen har högre lön och 50 % har lägre.

Medellön	Summan av alla baslöner dividerat med antalet anställda.
Lönespridning	Lönespridningen mäts i procent som relationen mellan 10:e och 90:e percentilen, $(90\text{perc} - 10\text{perc})/10\text{perc}$.
Löneöversyn	Den, i regel årliga, översyn av lönestrukturen som sker i enlighet med löneavtalen.
Plan för löneöversynen	Lönesättande chefs plan för att uppnå en tydligare koppling mellan uppdrag, prestation och lön. Stöd finns i form av checklista.
Rätt lön	Den anställde har, utifrån lönestrukturen, en lön som motsvarar uppdragets svårighetsgrad och komplexitet samt utifrån sin prestation.
Nya lönen	Lönen ska enligt löneavtalen vara individuell och differentierad. Det innebär att det är den nya lönen som kommuniceras i samtal om lön samt i löneförhandling.
Löneglidning Överläggning	Löneökning mellan avtalsperioderna. Staden genomför inför varje löneöversyn överläggningar med respektive förbund om planerade åtgärder vid löneöversynen samt motiv därför.
Genomförande- planering	Efter stadens överläggningar genomför förvaltningen uppstartsmöten med de större förbunden. Dessa möten handlar både om förvaltningens planerade åtgärder samt om praktiska frågor såsom tidplan med mera.
Bud	Arbetsgivarens förslag till nya löner för organiserade till den fackliga organisationen i det fall modellen löneförhandling tillämpas.
Yrkande	Den fackliga organisationens förslag till nya löner i det fall modellen löneförhandling tillämpas.
PS	”Prövas senare” d v s en anställd som är tjänstledig vid löneöversynstillfället får bibehållen lön och får sin lön prövad vid ev. återgång i tjänst. ”Prövas senare” används framförallt när en anställd är tjänstledig för studier som syftar till att byta karriär.
Baslön	Heltidsmånadslön exkl. eventuella lönetillägg.

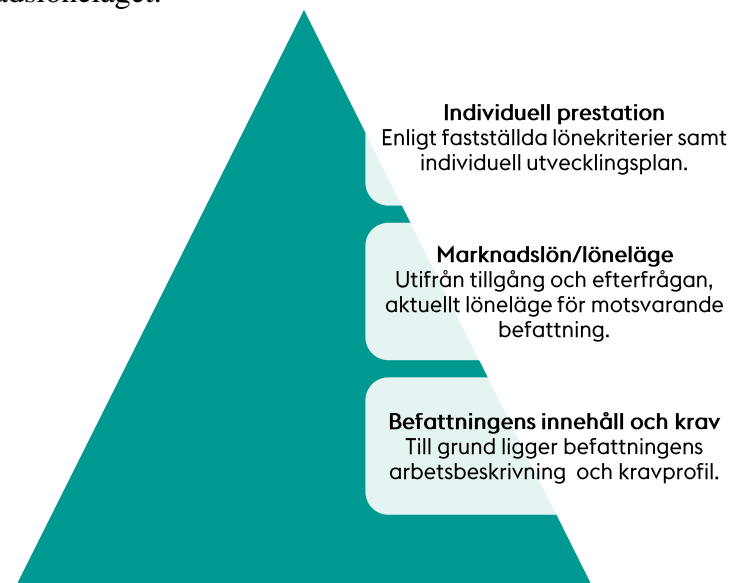
Lönesumma	Den totala utgående baslönen per månad för en grupp tillsvidareanställda. Ex. 10 lärare som är medlemmar i LR där alla har en månadslön om 35 000 ger lönesumman $10 \cdot 35\,000 = 350\,000$.
Löneutrymme	Om ett utrymme om 3 % ska fördelas i exemplet ovan blir löneutrymmet $0,03 \cdot 350\,000 = 10\,500$ kr.
Individgaranti	Minsta garanterade löneökning enligt avtal.
Reallöneökning	En reell löneökning med hänsyn till inflationen.
Inflationsskydd	En löneökning för att bibehålla köpkraften. Begrepp som reallöneökning och inflationsskydd hanteras i lönerörelsen på nationell nivå och inte i löneöversynen i staden eller på förvaltningen.
Handlingsplan	För arbetstagare som fått en svag löneutveckling beroende på att denne inte uppfyller målen har chefen tillsammans med den anställde ett gemensamt ansvar för att göra en plan för att nå bättre målpuppfyllelse.
Överenskommelse	Resultatet av löneöversynen.
Lönesättande samtal	Detta samtal, tillsammans med ett lönesamtal/bedömningssamtal som ska genomföras, inom medarbetarsamtalets ram eller separat, ersätter löneförhandlingen. I det lönesättande samtalet, som är en del av löneöversynen, återkopplar chefen till medarbetarsamtalet samt ger medarbetaren en tydlig motivering till den nya lönen.
Besked om lön	Medarbetare som omfattats av löneöversynsmodellen förhandling ska, efter avslutad förhandling på stadsnivå, få besked om sin nya lön. Beskedet kan kompletteras med ett samtal med motivering. HR-chef meddelar chefsgruppen när det är dags att meddela ny lön.
Avstämning	Då modellen lönesättande samtal används avslutas löneöversynen med en avstämning mellan parterna på stadsnivå. Vid avstämningen mäts det totala utfallet per förbund på stadsnivå i det fall löneavtalen innehåller garanterat utfall eller om utfästelser om visst utfall gjorts av arbetsgivaren. Avstämningen innebär också en genomgång av processen.
Lönekartläggning	Arbetsgivaren (staden) är skyldig att göra en kartläggning och analys av sina löner ur jämställdhetssynpunkt varje år.

**Osakliga
löneskillnader**

Med osakliga löneskillnader menas anställda som uppenbarligen är felaktigt lönesatta, det vill säga att lönenivån i väsentlig grad understiger vad som är rimligt i jämförelse med andra medarbetare som har motsvarande arbetsuppgifter, ansvar, krav på kvalifikationer, kompetens och erfarenhet. En osaklig löneskillnad kan också bli aktuell om det har en koppling till lönekartläggning i enlighet med bestämmelserna i diskrimineringslagen. Beslut om en anställds lön ska beaktas som osaklig fattas av avdelningschef i samråd med hr-enheten. I fall där en osaklig löneskillnad har konstaterats lyfts den berörde anställde ut ur ordinarie lönerevision och revideras i särskild ordning.

**Individuell och
differentierad
lönesättning**

Lönen ska bestämmas utifrån sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt arbetstagarens prestation och mål- och resultatuppfyllelse i förhållande till VP och den individuella mål- och utvecklingsplanen som överenskommit i medarbetarsamtalet. Lönens nivå påverkas också av hur det ser ut på marknaden och marknadslöneläget.



5. Definition av lönekriterier

1. Kompetens

Har kunskap, färdigheter och erfarenhet för att klara alla delar i arbetet.

Har förmåga att omsätta sin kunskap i praktisk handling.

Tar egna initiativ till att fortlöpande utveckla sin kompetens utifrån verksamhetens behov. Har delat med sig av sin kompetens.

- 2. Prestationer** Arbetar för att fullgöra sitt uppdrag. Slutför arbetsuppgifterna i tid och med god kvalitet. Kan i dialog med närmaste chef prioritera och se vilka arbetsuppgifter som är viktigast. Har förmåga att arbeta självständigt.
- 3. Ansvar** Tar eget ansvar för arbetsuppgifternas utförande och för att verksamhetens mål nås. Handleder och hjälper andra och söker och tar emot stöd vid behov.
- 4. Flexibilitet** Utför och är inställd på att utföra även andra arbetsuppgifter än de som ingår i befattningen t ex vid frånvaro, projekt eller liknande. Är öppen för förändringar och nya situationer. Arbetar för att uppfylla förändrade krav i arbetet.
- 5. Utveckling och förnyelse** Deltar aktivt i utveckling av enhetens/förvaltningens verksamhet. Har ett lösningsfokuserat förhållningssätt och är kreativ i sökandet av lösningar på problem. Tar initiativ, sätter igång aktiviteter och uppnår resultat.
- 6. Samarbete** Deltar aktivt i arbetslag och teamarbete och samverkar för att åstadkomma en god arbetsmiljö och ett positivt klimat. Söker samarbete för att utveckla arbetet, lösa problem etc. Gäller såväl interna som externa kontakter.
- 7. Bemötande** Har ett professionellt förhållningssätt och bemöter alla med respekt. Har en öppen, rak och tydlig kommunikation och skapar förtroende. Har intresse, vilja och förmåga att hjälpa andra och anstränger sig för att leverera lösningar. Bidrar till hela enhetens arbete med att utveckla ett gott bemötande.

För medarbetare med chefsuppdrag gäller även följande lönekriterier:

- 8. Helhetssyn** Ser helheter och tar hänsyn till det större perspektivet. Förstår din roll, ser till hela verksamhetens bästa i agerande och beslut.
- 9. Utvecklingsinriktad** Är proaktiv och drivande i utvecklingsarbete. Främjar nytänkande och mångfald. Engagerar och arbetar aktivt med konstruktiv återkoppling och utvecklar ditt eget ledarskap.

- 10. Mål och resultatorienterad** Arbetar mot mål och fokuserar på resultat. Styrs av mål- och resultattänkande i prioriteringar, planering och agerande. Anpassar din inriktning när målen och förutsättningarna ändrar sig.
- 11. Tydlig** Kommunikerar på ett tydligt sätt. Säkerställer och följer upp att budskap når fram och att förväntningarna är klara för alla berörda parter.
- 12. Samarbetsförmåga** Arbetar bra med andra människor. Relaterar och kommunicerar med andra på ett lyhört och smidigt sätt. Hanterar konflikter på ett konstruktivt sätt.
- 13. Administrativ förmåga** Lämnar underlag/redovisning i rätt tid och med god kvalitet. Använder rutiner och verktyg till exempel samarbetsytan chefssidan, Att vara chef på kulturförvaltningen på intranätet samt administrativa program som staden tillhandahåller på ett effektivt sätt och går de utbildningar som tillhandahålls både av Serviceförvaltningen och kulturförvaltningen. Till exempel Agresso, ILS, Lisa självservice, Winlas webb, PS förhandling etc.
- 14. Digital utveckling** Tar ett aktivt ansvar för den digitala utvecklingen inom avdelningen, enheten eller den grupp som chefen leder. Motiverar och inspirerar medarbetare att använda nya arbetssätt samt följer upp att medarbetarna tar till sig den kompetensutveckling som tillhandahålls både vad gäller baskunskaper och nya digitala arbetssätt.

Bilaga till Rutindokument Lön - Kulturförvaltningen

Checklista för chefs plan för löneöversynen

Avdelningschef/Enhetschef:

Avdelning/Enhet:

Kommuniceras mellan lönesättande chef och överordnad chef inför löneöversynen.

Följs i tillämpliga delar upp i samtal mellan samma personer efter avslutad löneöversyn.

Medarbetarsamtalet

Har samtliga medarbetare ett årligen förekommande medarbetarsamtal med sin närmaste chef?

ja nej (om nej, ange anledningen)

Har åtagandena i verksamhetsplanen, brutits ner på individnivå så att varje anställd vet vad som förväntas? Är medarbetarsamtalet ett samtal med hög kvalitet där den anställde dels får veta vad som förväntas dels får återkoppling på utfört arbete?

ja nej (om nej, ange anledningen)

Finns det en individuell kompetensutvecklingsplan kopplad till varje medarbetare?

ja nej (om nej, ange anledningen)

Prestationsbedömning

Mäts varje anställds prestationer mot tydliga lönekriterier som kommunicerats med medarbetarna?

ja nej (om nej, ange anledningen)

Fungerar det lönesättande samtalet som ett kvitto på medarbetarsamtalet och lönesamtalet/bedömningssamtalet där den nya lönen och motivet för den kommuniceras av lönesättande chef?

ja nej (om nej, ange anledningen)

Hålls medarbetarsamtal, lönesamtal/bedömningssamtal och lönesättande samtal av samma person för att få en tydlig koppling mellan uppdrag, prestation och lön?

ja nej (om nej, ange anledningen)

Vad vill jag åstadkomma i årets löneöversyn Koppling måluppfyllelse - lön

Beskriv vad du som lönesättande chef vill åstadkomma i årets löneöversyn samt hur du arbetar med att skapa en tydligare koppling mellan lön och resultat?

Kortsiktigt - i årets löneöversyn?

Långsiktigt – över tid

Hur arbetar du med att öka lönespridningen över tid?

Rutin årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet – Kulturförvaltningen

Alla arbetsgivare ska årligen gå igenom det systematiska arbetsmiljöarbetet för att se efter om det fungerar och hur det kan förbättras. Det är inte arbetsmiljön som ska granskas utan hur man arbetar med arbetsmiljön. Rutinerna för hur Kulturförvaltningen arbetar med systematiskt arbetsmiljöarbete finns i [handbok för systematiskt arbetsmiljöarbete](#).

Syfte med årlig uppföljning

- Undersöka och säkerställa att vi bedriver arbetsmiljöarbetet enligt föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete, [AFS 2001:1](#), samt se över hur vi i praktiken arbetar med dessa frågor.
- Ge en överblick för att styra och förbättra arbetsmiljöarbetet.

Rutin årlig uppföljning

- Under februari-mars ska kulturförvaltningen följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet för det gångna året. Detta ska göras både på enhets- avdelnings- och förvaltningsnivå.
- Chefen för respektive nivå ansvarar för den årliga uppföljningen.
- Ansvarig chef och skyddsombud ska alltid delta i uppföljningen. Vid behov ska även andra arbetstagarrepresentanter delta, till exempel medarbetare med särskild kunskap eller ansvar inom området.
- Uppföljningen ska göras genom återrapportering i frågeformuläret ”Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet”. Chef, skyddsombud och eventuellt annan arbetstagarrepresentant kan fylla i uppföljningen tillsammans eller var för sig.

- Uppföljningen är utformad så att den skall gå att använda av alla verksamheter med utrymme att lägga till verksamhetsspecifika kommentarer/punkter.
- Chef, skyddsombud och eventuellt annan arbetstagarrepresentant ska sammanställa uppföljningens resultat och ta fram en handlingsplan för att åtgärda eventuella brister. Handlingsplanen ska följas upp regelbundet på APT.
 - Mall för handlingsplan finns här (bilaga)
 - Åtgärderna i planen ska bifogas till [arbetsmiljökalendariet](#).
- Uppföljning på avdelningsnivå och förvaltningsnivå ska ske genom att chef och skyddsombud sammanställer resultat från alla underliggande enheters/avdelningars uppföljning och tar fram en handlingsplan för att åtgärda eventuella brister på avdelningsnivå/förvaltningsnivå.
- Resultaten från uppföljningen skall redovisas årligen inom samverkan enligt följande:
 - Arbetsplatsträffar (APT) – mars/april
 - Samverkansgrupp på avdelningsnivå (SVG) – april
 - Förvaltningsgrupp (FVG) – maj
 - Kulturnämnd (KUN) – juni

[Länk till frågeformuläret ”Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet”](#)

