

# Delårsrapport augusti 2019

Västarvet



# Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Sammanfattning och viktigaste händelser.....</b>	<b>4</b>
1.1	Sammanfattning .....	4
1.2	Viktigaste händelserna .....	4
<b>2</b>	<b>Kultur.....</b>	<b>5</b>
2.1	Vidga deltagandet.....	5
2.2	Utveckla kapaciteter.....	5
2.3	Gynna nyskapande .....	5
2.4	Nyttja tekniken .....	5
2.5	Öka internationaliseringen .....	6
<b>3</b>	<b>Regiongemensamt arbete .....</b>	<b>7</b>
3.1	Verksamhetens miljöarbete .....	7
<b>4</b>	<b>Mål och fokusområden.....</b>	<b>8</b>
4.1	Västra Götaland ska sträva efter det hållbara samhället med tillväxt av jobb och företag i hela regionen.....	8
4.1.1	Arbetsmarknaden ska utvidgas genom hållbara transporter och samverkan med näringsliv och forskning i Västra Götaland.....	8
4.1.1.1	Göra Västra Götaland till modell för hållbar landsbygdsutveckling och samspel stad/land.....	8
4.1.2	Deltagandet i kulturlivet ska öka.....	8
4.1.2.1	Utveckla samverkan mellan VGRs kulturverksamheter och civilsamhället/det fria kulturlivet.....	9
4.1.2.2	Stärka barn och ungas möjligheter att delta i kulturlivet.....	9
4.2	Västra Götalandsregionen ska erbjuda god arbetsmiljö för medarbetarna, kunna behålla och rekrytera rätt kompetens .....	9
4.2.1	Möjligheterna till karriär- och kompetensutveckling ska förbättras .....	9
4.2.1.1	Utveckla arbetsgivarvarumärket.....	9
4.2.2	Arbetsmiljön ska förbättras och sjukfrånvaron ska minska .....	10
4.2.2.1	Satsa på ledarskap.....	10
4.2.2.2	Systematisera arbetsmiljöarbetet, breddinföra goda exempel och utveckla det hälsofrämjande arbetet.....	10
<b>5</b>	<b>Medarbetare.....</b>	<b>11</b>
5.1	Arbetsgivarvarumärket.....	11
5.2	Chefsförutsättningar .....	11
5.3	Hälsa och arbetsmiljö.....	12
5.4	Personalvolym, personalstruktur och personalkostnadsanalys.....	12

5.4.1	Nettoårsarbetare volymförändring jämfört med motsvarande månad föregående år.....	13
5.5	Rese- och mötespolicy .....	14
<b>6</b>	<b>Ekonomiska förutsättningar .....</b>	<b>15</b>
6.1	Ekonomiskt resultat.....	15
6.1.1	Resultaträkning för utförare regional utveckling .....	15
6.1.2	Intäktsutveckling.....	16
6.1.3	Kostnadsutveckling.....	16
6.2	Åtgärder vid ekonomisk obalans.....	16
6.3	Eget kapital.....	17
6.4	Investeringar.....	17
<b>7</b>	<b>Bokslutsdokument och noter .....</b>	<b>18</b>

## **Bilagor**

*Bilaga 1: Bokslutsdokument och noter 190831*

# 1 Sammanfattning och viktigaste händelser

## 1.1 Sammanfattning

Verksamheten löper enligt plan.

Antalet besökare till Västarvets besöksmål har ökat med ca 20 000 jämfört med föregående år. Även besöken till programaktiviteter och på våra hemsidor har ökat. Det senare kan förklaras av senare års strategiska satsningar på digitala lösningar för att skapa delaktighet bland invånarna i natur och kulturarvsfrågor.

Fokus i delar av organisationen ligger för närvarande på att genom samordning skapa goda förutsättningar för en väl fungerande verksamhet i den nya förvaltningen som bildas genom ett samgående mellan Västarvet och Kultur i Väst vid årsskiftet. Det gäller främst de gemensamma funktionerna, ekonomi, administration och kommunikation. Och inom Studio Västsvensk Konservering, som enligt beslut ska läggas över till annan aktör.

Antalet nettoårsarbetare har minskat med 7 nåa. Sjukfrånvaron har ökat något, från 4,91% för perioden 2018 till 5,25%. Korttidsfrånvaron har minskat, medan långtidsfrånvaron har ökat.

Prognos för helåret är 0, vilket enligt Västarvets bedömningar är en säker prognos. Det finns vissa avvikelser mellan budget och utfall. Till exempel är personalkostnaderna lägre än budgeterat, medan kostnaden för köpta tjänster är högre.

## 1.2 Viktigaste händelserna

Beslutet om bildande av en ny förvaltning med verksamheten i Västarvet och Kultur i Väst, samt att Studio Västsvensk Konservering ska överlåtas till annan aktör, har nu gått in i konkret förberedelsearbete. Arbetet med att skapa den nya verksamheten leds av samordnande förvaltningschef och inolverar många medarbetare i att utreda och skapa förutsättningar för en väl fungerande verksamhet på det nya året.

Västarvets verksamhet har under perioden fått mycket positiv uppmärksamhet av invånare och media. Det har handlat om Västra Götalands 49 underverk, där invånarna fått vara med och rösta fram de 7 vinnare. Under 49 veckor har vi presenterat en natur/kulturmiljö så att slutligen en från varje kommun lyfts fram. 12 000 personer deltog i röstningen och resultatet presenterades på Kulturarvsdagen den 8 september. Även vår publika arkeologiska utgrävning vid Edselskogs kyrka har väckt stort intresse, både lokalt och nationellt till exempel i Vetenskapsradion. Och förstas den digitala utställningen Trollbunden - folketro, fakta och fiktion. Utställningen är fylld med berättelser om allt från ormkulter och ättestupor till gastar och gengångare. Men handlar också om vår tids behov av medie- och informationskunnighet. Publiktillströmningen till besöksmålen har varit god med nära 400 000 besök från januari till augusti. Ungefär 20 000 fler besök än samma period 2018.

## 2 Kultur

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

### 2.1 Vidga deltagandet

Västarvet strävar ständigt efter att vidga deltagandet i natur och kulturarvet. Under perioden märks särskilt initiativet 49 underverk i Västra Götaland. Varje vecka under 49 veckor har ett natur- eller kulturarv från en kommun presenterats i sociala/digitala medier - en plats per kommun. I samband med det har också getts möjlighet för vem som helst att presentera en "bubblare" som man vill lyfta fram i den aktuella kommunen. Som avslutning har en röstning gjorts bland de 49 platserna och på Kulturarvsdagen den 8 september presenterades de 7 vinnande "underverken". 12 000 personer deltog i röstningen. Aktiviteter på platserna planeras. Stort positivt mediagenomslag, både i lokal- och riksmidia.

Innan sommaren lanerades Västarvets nya digitala utställning Trollbunden – folketro, fakta och fiktion är om människans magiska tankevärldar – fylld med berättelser om allt från ormkulter och ättestupor till gastar och gengångare. Men också om vår tids behov av medie- och informationskunnighet. Den primära målgruppen är ungdom och unga vuxna.

### 2.2 Utveckla kapaciteter

Västarvet utvecklar kapaciteter genom att samverka med andra. Civilsamhället inom natur och kulturarv är självklara parter, liksom kommunerna i Västra Götaland. Samverkan inom PRISMA Västra Götaland och Spektrum där vi samverkan med företrädare för våra nationella minoriteter är exempel på hur vi utvecklar kapaciteter genom samverkan.

### 2.3 Gynna nyskapande

Västarvet gynnar nyskapande till exempel med hjälp av de forsknings- och innovationsprojekt som vi medverkar i för att vidareutveckla våra egna arbetssätt och ta med oss ny kompetens in i våra samarbetsrelationer med kommuner och andra aktörer som arbetar med natur- och kulturarv.

Några exempel:

*SATURN - System and sustainable Approach to virTuous interaction of Urban and Rural Landscapes* (Climate-KIC) Projektet kommer att skapa ett "ekosystem" av aktörer från det offentliga det privata och från akademien för att främja innovation för hållbar markanvändning i stadsnäraområden med systemisk inriktning. Projektet kommer att utforma verktyg och indikatorer samt sammanställa bästa praxis för att stärka och stödja grön hållbar affärsutveckling.

*CLIC - Circular models Leveraging Investments in Cultural heritage adaptive reuse (Horizon 2020)* Projektets övergripande mål är att identifiera utvärderingsverktyg för innovativa "cirkulära" finansierings-, affärs- och styrmodeller för systematisk och anpassad återanvändning av kulturarv och landskap. Allt med hållbar utveckling som grund och som ger långsiktigt ekonomiskt, kulturellt och miljömässigt välstånd.

### 2.4 Nyttja tekniken

Just nu pågår planering och produktion av utställningar på Västarvets museer och besöksmål. Digitala tekniska lösningar för att presentera och engagera besökarna är viktiga inslag i det

arbetet.

Västarvet har just nu två digitala utställningar och vi jobbar mycket med att nå och ha en dialog med invånare i Västra Götaland om frågor som rör natur och kulturarv via digitala medier.

Under året undersöker vi hur vi ännu bättre kan nå ut med våra pedagogiska erbjudanden till skolor genom att använda digitala lösningar. Ett beslutsunderlag ska vara på plats innan årsskiftet.

## **2.5 Öka internationaliseringen**

Västarvet medverkar i en rad internationella projekt och branschnätverk både inom naturområdet och inom kulturarvsområdet. Vi deltar också i det utbyte som VGR har med särskilda samverkansregioner, främst Sibiu i Rumänien och North East England. Under 2019 har vi prioriterat att använda våra internationella samarbeten och utbyten till att lära mer om delaktighet och metoder för det.

## 3 Regiongemensamt arbete

### 3.1 Verksamhetens miljöarbete

I den egna verksamheten genomför Västarvet miljödiplomering av de olika arbetsplatserna. Göteborgs Naturhistoriska museum är klart. Ett par enheter är nästan klara medan övriga påbörjat sitt arbete. Målet är att samtliga arbetsplatser ska vara diplomerade vid utgången av 2020.

Västarvet följer VGRs resepolicy för att minska resandet med bil och VGRs inköspolicy för att säkerställa att miljöhänsyn vägts in i upphandlingen av varor och tjänster.

I det regionala arbetet arbetar Västarvet med miljöfrågorna på olika sätt. Tre exempel är de internationella samarbetsprojekten: *CLIC - Circular models Leveraging Investments in Cultural heritage adaptive reuse* (Horizon 2020), *A Business Model for Bluegreen Solutions to Prevent Flooding and Drought* (Climate-KIC) och *Saturn - System and sustainable Approach to virTuous interaction of Urban and Rural LaNdsapes* (Climate-KIC).

## 4 Mål och fokusområden

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

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

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

Västarvet deltar i olika processer för hållbar landsbygdsutveckling och samspel mellan stad och land i Västra Götaland, bland annat inom ramen för Ett hållbart Västra Götaland. Västarvet har processledarrollen i försöksverksamheten för att bilda och driva Landskapsobservatorium Västra Götaland. Samvekan med Göteborgs universitet och Mariestads kommun.

Västarvet driver samverkansplattformen LAB 190 tillsammans med Alingsås, Essunga, Lerum och Göteborgs kommun - kommunerna längs vär 190. Med utgångspunkt i Landskapskonventionen är avsikten att skapa ett modellområde för hållbar utveckling i samspel stad och landsbygd.

Samarbetar med Turistrådet Västsverige i det av Tillväxtverket medfinansierade projektet Hållbar platsutveckling för att skapa fler arbetstillfällen inom turism med fokus på vandrings- och cykelleder.

Och Västarvet deltar i forskningsrelaterade projekt om hållbarhet, såsom:

*SATURN - System and sustainable Approach to virTuous interaction of Urban and Rural Landscapes*. Pågår 2018-2020. Arbetet är helt kopplat till LAB 190. Leadpartner är Fondazione Edmund Mach I Trento Italien. Leader för Göteborgsdelen är fastighetskontoret I Göteborg. Västarvet är en så kallad Third partie. Projektet syftar till att skapa ett ”ekosystem” av aktörer från det offentliga, det privata och från akademien för att främja innovation för hållbar markanvändning i stadsnäraområden med systemisk inriktning. Projektet utformar verktyg och indikatorer och sammanställer bästa praxis för att stärka och stödja grön hållbar affärsutveckling.

#### 4.1.2 Deltagandet i kulturlivet ska öka

Besök till besöksmål/museer samt antal deltagare i programverksamhet har ökat jämfört med föregående år. Däremot har antal elever i pedagogisk verksamhet minskat. Vi har inte analysera orsakerna, men en delförklaring kan vara det ekonomiska läget i kommunerna - att man inte har råd att resa till besöksmålen.

	MÅL helår 2019	Utfall jan-aug 2019	Utfall jan-aug 2018
Besök till besöksmål/museer	500 000	394 568	376 336
Besök till hemsidor	400 000	378 523	218 395
Besök till programaktiviteter	95 000	59 892	40 448
Andel av programverksamheten som riktats till barn och	45%	45%	47%



	MÅL helår 2019	Utfall jan-aug 2019	Utfall jan-aug 2018
unga			
Antal elever i pedagogisk verksamhet	30 000	12 674	16 562

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

Västarvet har ett etablerat arbete för att stärka nationella minoriteter och dövas egenmakt och tolkningsföreträde att själva formulera kultur- och kvalitetsbegrepp i samråd. Det gör vi i dialog med respektive minoritetsgrupp. Ett undervisningsmaterial för skolan om romskt kulturarv har tagits fram tillsammans med modersmåls lärare och finns tillgängligt digitalt på svenska och arli. Nu har vi inlett arbetet för att komplettera erbjudandet med jiddisch. Ett arbete påbörjas också för döva och svenskt teckenspråk.

Det kontinuerliga och nära samspelet med civilsamhället (natur och kulturarvets föreningsliv) fortsätter både i formaliserade forum och i specifika frågor. Ett konkret exempel är samarbetsplattformen PRISMA som lyfter fram industrisamhällets historia i Västra Götaland. I PRISMA ingår, förutom offentliga institutioner, Hembygd Väst, NAV (arbetslivsmuseerna) och Maritimt i Väst.

#### **4.1.2.2 Stärka barn och ungas möjligheter att delta i kulturlivet**

Västarvet deltar aktivt i FOKIS, där strävan är att öka samspelet mellan folkhögskolor och kultur- och kulturarvsinstitutioner i VGR.

Under 2019 görs en förstudie om hur Västarvets pedagogiska erbjudande för skolan kan få ökad spridning genom digitala lösningar och bli tillgängligt för alla lärare och elever i regionen.

Västarvet använder och utforskar olika metoder för att ha en dialog med invånarna, särskilt barn och unga, om natur och kulturarvsfrågor, främst via sociala medier.

Se vidare under avsnittet "2.4 Nyttja tekniken" ovan.

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

### **4.2.1 Möjligheterna till karriär- och kompetensutveckling ska förbättras**

Västarvet jobbar aktivt med såväl kompetensutveckling, som kompetensförsörjningsfrågor för att upprätthålla en hög kompetens inom våra kompetensområden. En uppdaterad kompetensförsörjningsplan finns och följs.

Alla medarbetare har en individuell kompetensutvecklingsplan och vi nyttjar medvetet olika möjligheter för medarbetarna att utvecklas. Det handlar både om uppgiftsväxling och uppgiftsutvidgning, liksom att ta tillvara möjligheter till internationella utbyten och studiebesök för lärande och inspiration.

#### **4.2.1.1 Utveckla arbetsgivarvarumärket**

Västarvet bidrar till att VGR ska vara den bästa offentliga arbetsgivaren.

Det gör vi till exempel genom att:

- stärka ledarskapet genom fortbildningar och genom att bygga tillit mellan chefer på olika nivåer i organisationen.
- ha en god och öppen dialog med medarbetarna kring arbetsmiljö och arbetsförhållanden. Under hösten präglas den dialogen av den förändring som ska ske 1 januari då en ny förvaltning bildas.
- vara lyhörda för och försöka tillmötesgå medarbetarnas behov, till exempel för att balansera kraven i arbetslivet och privatlivet, när det inte kolliderar med verksamhetsbehoven.
- värna ett gott samtalsklimat i organisationen.
- jobba aktivt med Västarvets värdegrund - KUNSKAP, ÖPPENHET och MOD.

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

### **4.2.2.1 Satsa på ledarskap**

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

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

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

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

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

Västarvet tillämpar ett systemtiskt hälso- och arbetsmiljöarbete. Under 2019 ligger fokus på att utveckla det hälsofrämjande arbetet. Medarbetarna på enheterna har identifierat sina friskfaktorer och enheterna arbetar med dem.

Inom ramen för chefernas utbildning i Hälsofrämjande ledarskap sker ett kontinuerligt utbyte av gjorda erfarenheter och goda exempel.

Skyddsronder har genomförts eller är planerade under hösten på samtliga enheter. Vi följer vårt årshjul för att ha ett systematiskt arbete med arbetsmiljön och en levande diskussion om de riktlinjer som är framtagna, t ex kring alkohol och droger och mobbing och trakasserier på arbetsplatsen.

## 5 Medarbetare

### 5.1 Arbetsgivarvarumärket

#### VÄRDERINGAR

Västarvet arbetar utifrån den värdegrund som utarbetats i dialog med medarbetarna. Som en grund i arbetet finns givetvis de värden som gäller koncernen. Verksamhetsidén för Västarvet har formulerats så här:

Västarvet gör, i samverkan med andra, natur- och kulturarvet tillgängligt, levande och relevant genom kunskap upplevelser och utveckling.

Värdeorden är: Kunskap, öppenhet och mod. Det finns strategier för hur vi ska implementera dem och de ligger också som utgångspunkt för våra lönekriterier.

VGRs ARBETSGIVARVARUMÄRKE SKA GENOMSYRA HELA ORGANISATIONEN "Vi bryr oss om dig som gör skillnad för andra". Västarvet tolkar detta som att bemötandet är väsentligt. Det handlar om våra förhållningssätt till besökarna på besöksmålen och alla de intressenter som vi möter runt om i Västra Götaland. Det handlar dels om hur vi bemöter människor, dels om hur vi ser på vår roll som regional resurs. Detta är frågor som Västarvet arbetat med under lång tid och diskussioner som ständigt hålls levande. Detta åskådliggörs väl i Västarvets vision "Vi gör positiva avtryck i människor och samhälle".

Vi strävar också efter att vara en god arbetsgivare genom att ha ett öppet klimat i vår egen organisation och att behandla alla medarbetare korrekt och likvärdigt.

#### LEDARSKAP

Frågan besvaras delvis under punkten "Satsa på ledarskap". Det viktigaste forum Västarvet har för utveckling av ledarskapet och samspelet mellan chefer är chefsgruppen, där alla chefer deltar, diskussioner förs om viktiga strategiska frågor och information presenteras som ska tas vidare på ett likartat sätt till medarbetarna på de olika enheterna.

#### TRIVSEL, ARBETSMILJÖ OCH ARBETSVILLKOR

Västarvet har ett särskilt fokus på hållbart hälsofrämjande ledarskap, till exempel genom årets utbildningsinsatsen för alla chefer. Våra uppföljningar av lika lön för likartat arbete visar inte på skillnader beroende på kön. Västarvets chefer bedömer från fall till fall och har en positiv inställning till att göra tillfälliga anpassningar av arbetet för att skapa balans för medarbetarna mellan arbete och privatliv.

#### UTVECKLING OCH LÄRANDE

Se 4.2.1

*Anmärkning:* Handlingsplan 2019–2026 för Västra Götalandsregionens arbetsgivarvarumärke är väldigt svår att hitta på Insidan och det verkar inte som att dokumentet har expedierats till Västarvet. Vore bra om de dokument som ska följas upp i delårsrapporten tillgängliggörs så snart de är beslutade.

### 5.2 Chefsförutsättningar

Västarvet har inte till fullo uppfyllt beslutet om normtalet. För närvarande har två chefer färre än tio direktunderställda. Dessa är funktionschefer och bedriver själva ett omfattande strategiskt och operativt arbete utöver sin chefsroll.

En enhet, Göteborgs Naturhistoriska museum, balanserar runt den övre gränsen. För att möjliggöra ett gott ledarskap och en rimlig arbetssituation för chefen finns tre samordnare

som ansvarar för arbetsledning av personalgrupperna. Det finns tankar kring hur organiseringen på enheten kan utvecklas, men vi har valt att inte göra några förändringar i nuläget.

## 5.3 Hälsa och arbetsmiljö

### Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro %	Föregående år	Innevarande år	Förändring antal
<b>Kvinnor</b>	5,16%	5,69%	0,53%
<b>Män</b>	4,50%	4,56%	0,06%
<b>Kön</b>	4,91%	5,25%	0,34%

Sjukfrånvaron har ökat med 0,34% jämfört med perioden 2018. Korttidssjukfrånvaron har minskat något, medan den långa frånvaron har ökat bland kvinnor. Västarvet är en liten förvaltning där närmaste chef har god kännedom om frånvaroorsakerna, framför allt när det gäller långtidssjukfrånvaron. Vi följer utvecklingen noggrant och strävar efter att förebygga ohälsa, men arbetar också med rehabilitering i de fall det är aktuellt.

## 5.4 Personalvolym, personalstruktur och personalkostnadsanalys

### Nettoårsarbetare

Netto årsarbetare	jan-aug 2018	jan-aug 2019	Förändring antal	Förändring procent
<b>I Utbildning, kultur &amp; fritid</b>	88,67	90,47	1,80	2,03%
<b>J Teknik, hantverkare m.fl.</b>	13,47	13,54	0,07	0,50%
<b>K Kök, städ &amp; tvätt</b>	4,84	0,00	-4,84	-100,00%
<b>L Administration</b>	58,82	54,78	-4,04	-6,86%
<b>Huvudgrupp</b>	165,80	158,79	-7,02	-4,23%

Antal nettoårsarbetare (nåa) har minskat med drygt 7 nåa, eller 4,23%, jämfört med samma period 2018. En viktig orsak är att restaurangverksamheten på Göteborgs Naturhistoriska museum lagts ut på entreprenad (påverkar kategorin Kök, städ & tvätt). I övrigt ligger förändringen inom normalvariationen. Eftersom siffran visar arbetad volym tar den hänsyn till skjuförbrukning och tjänstledighet, som vi återkommer till under avsnittet Personalkostnadsanalys nedan.

### Mertid och övertid

Timmar	jan-aug 2018	jan-aug 2019	Förändring antal	Förändring procent
<b>Mertid</b>	434,4	360,7	-73,8	-16,98%
<b>Enkel övertid</b>	27,8	21,2	-6,6	-23,83%
<b>Kval övertid</b>	107,8	76,1	-31,7	-29,43%
<b>Summa</b>	570,0	457,9	-112,1	-19,67%

Uttaget av mertid och övertid har minskat med sammanlagt 19,67%. Västarvet har generellt sett ett lågt uttag och har under lång tid haft särskild kontroll på detta för att hålla siffran på en låg nivå. En förklaring till att utfallet är lägre i år antar vi framför allt beror på att vi 2018 deltog med ett 80-tal medarbetare under Kulturkalas-veckan i Göteborg och bemannade efter ett upprättat schema såväl kvällar som på helgen. Den aktiviteten har inte varit aktuell 2019.

### Personalkostnadsanalys

Personalkostnader, tKr	jan-aug 2018			jan-aug 2019		
	Utfall	Budget	Avvikelse	Utfall	Budget	Avvikelse
	55 461	56 414	953	56 337	58 417	2 080

Personalkostnaderna har ökat med 876 tKr jämfört med samma period 2018. Dock är utfallet per augusti +2 080 tKr mot budget för perioden. Det beror främst på ökning av

långtidssjukskrivningar, tjänstledigheter samt vakanser. Till en mindre del beror minskade lönekostnader på en kompetensväxling inom ekonomifunktionen. Västarvet har varit restriktiva med rekrytering i samband med vakanser inom de gemensamma funktionerna på grund av en förestående samorganisering med Kultur i Väst.

Det är värt att notera att de minskade lönekostnaderna har ett samband med ökade kostnader för köpta tjänster.

### Ofrivillig deltid

Västarvet har en ofrivilligt deltidsarbetande kvinna, schemlagd receptionist. Vi strävar efter att erbjuda en ökad tjänstgöringsgrad om det uppstår möjligheter inom organisationen i arbete som matchar kompetensprofilen.

### 5.4.1 Nettoårsarbetare volymförändring jämfört med motsvarande månad föregående år

Beskrivning	Personalgrupp	Antal	VÖK-TÖK-KoK	Central	Egen	Ofinans	Extern
<b>Nya eller utökade uppdrag</b>			<b>Finansiering</b>				
Byte av etikett, div uppsägningar och fördröjd återbesättning	Utbildning, kultur, fritid	1,8			x		
Byte av etikett samt en avslutad anställn	Teknik, hantverk, m fl	0,07			x		
Uppsägning på egen begäran	Administration	-2			x		
Byte av etikett samt vissa förändringar av tjänster		-2,04			x		
<b>Totalt</b>		-2,17					
<b>Uppgiftsväxling</b>							
<b>Totalt</b>							
<b>Övertagande av verksamhet samt egen regi</b>							
Verksamhetsövergång kafé Naturhistoriska	Kök, städ & tvätt	-4,84			x		
<b>Totalt</b>		-4,84					
<b>Normal bemanning (10-35 underställda)</b>							
<b>Totalt</b>							
<b>Övrigt</b>							
<b>Totalt</b>							

## 5.5 Rese- och mötespolicy

Västarvet har inte gjort några specifika uppföljningar på medarbetarnas tjänsteresor nyligen. Däremot har rese- och mötespolicyn kommunicerats och diskuterats i organisationen.

Vi har en resebeställningsfunktion som säkerställer att resor sker med upphandlade leverantörer. Och vi underlättar för medarbetarna att resa kollektivt genom att - under god kontroll - tillhandahålla Västtrafiks värdecheckar och laddningsbara kort. Möten förläggs företrädesvis via Skype eller på orter dit det är smidigt att ta sig kollektivt och helst i Västarvets egna lokaler.

En hel del resande sker fortsatt med bil, eftersom Västarvets uppdrag är att arbeta i hela Västra Götaland. Till vissa platser tar det orimligt lång tid att resa kollektivt och vissa medarbetare, t ex arkeloger eller byggnadsantikvarier, behöver ha med sig redskap och material.

## 6 Ekonomiska förutsättningar

### 6.1 Ekonomiskt resultat

Resultatet för perioden är + 3,0 mnkr

Budgeten för perioden är + 2,5 mnkr

Periodens resultat jämfört med budget är 0,5 mnkr bättre.

Budgeten är i balans och prognosen för helåret är 0 mnkr, vilken är relativt säker.

#### 6.1.1 Resultaträkning för utförare regional utveckling

Resultaträkning	Periodens utfall					Helårsresultat				
	Utfall samt helårsbedömning t.o.m. 1908 mnkr	Budget t.o.m. 1908 mnkr	Utfall t.o.m. 1808 mnkr	Avvikelse utfall/budget mnkr	Förändring utfall/utfall %	Prognos per 1908 mnkr	Budget t.o.m. 1912 mnkr	Utfall t.o.m. 1812 mnkr	Avvikelse prognos/budget mnkr	Förändring prognos/utfall %
Driftbidrag från nämnd inom regionen	63,5	63,4	61,2	0,1	3,7%	95,2	95,1	91,8	0,1	3,7%
Statsbidrag	2,3	1,6	1,7	0,7	34,2%	2,8	2,4	2,8	0,4	0,7%
Övriga erhållna bidrag	5,4	3,9	6,8	1,5	-20,8%	7,8	5,9	11,0	1,9	-29,1%
Biljettintäkter	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
Försäljning av tjänster	17,8	19,3	16,8	-1,5	5,5%	26,6	28,9	26,1	-2,3	2,0%
Hyresintäkter	0,3	0,3	0,1	0,0	273,1 %	0,4	0,4	0,3	0,0	23,0%
Försäljning av material och varor	5,2	4,5	6,2	0,8	-15,6%	6,8	6,1	9,1	0,7	-25,6%
Övriga intäkter	0,2	0,1	0,4	0,1	-57,5%	0,4	0,2	0,6	0,2	-34,6%
Verksamheten intäkter	94,7	93,1	93,3	1,6	1,5%	140,0	139,0	141,7	1,0	-1,2%
Personalkostnader, inkl. inhyrd personal	-56,3	-58,4	-55,5	2,1	1,6%	-89,2	-90,7	-87,3	1,5	2,1%
Direkta trafik kostnader	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
Verksamhetsanknutna tjänster	0,0	0,0	0,0	0,0	-64,7%	0,0	0,0	0,0	0,0	135,3 %
Material och varor, inkl. förbrukningsmaterial	-5,2	-4,0	-5,3	-1,2	-2,3%	-6,7	-6,0	-8,0	-0,7	-16,4%
Lokal- och energikostnader	-14,9	-15,3	-14,6	0,4	1,8%	-23,0	-23,0	-22,0	0,0	4,5%
Lämnade bidrag	-0,8	-0,2	-0,5	-0,6	54,7%	-0,9	-0,3	-1,3	-0,6	-29,6%
Övriga tjänster, inkl. konsultkostnader	-7,0	-5,7	-7,1	-1,3	-1,7%	-9,4	-8,5	-11,8	-0,9	-19,9%
Övriga kostnader	-5,8	-5,1	-6,2	-0,7	-7,5%	-8,0	-7,6	-8,9	-0,4	-9,9%
Avskrivningar	-1,5	-1,7	-1,4	0,2	8,6%	-2,5	-2,5	-2,1	0,0	20,2%
Verksamhetens kostnader	-91,6	-90,5	-90,7	-1,1	0,9%	-139,8	-138,8	-141,4	-1,0	-1,1%
Finansiella	-0,1	-0,1	-0,1	0,0		-0,2	-0,2	-0,1	0,0	

Resultaträkning	Periodens utfall					Helårsresultat				
intäkter/kostnader m.m.										
Obeskattade reserver	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
Resultat	3,0	2,5	2,5	0,5		0,0	0,0	0,2	0,0	

## 6.1.2 Intäktsutveckling

### Utfall jämfört med budget

Intäkterna ligger 1,6 mnkr över budget. Avvikelsen mot budget beror främst på ökad försäljning i butikerna samt erhållna statliga bidrag för personal (lönebidrag och anställningsstöd).

### Helårsprognos jämfört med budget

Volymmässigt har prognosen för verksamhetens intäkter totalt ökat med 1,0 mnkr jämfört med budget.

De större avvikelserna som prognostiseras jämfört med budget är att bidragen har höjts med sammanlagt 2,3 mnkr, försäljning av tjänster i uppdrags- och projektverksamheten har sänkts med 2,3 mnkr samt försäljning i butikerna har höjts med 0,7 mnkr.

Arrangörstöd kommer vid årets slut ha erhållits med 0,6 mnkr och bidrag till projekt Landskapsobservatorium 0,6 mnkr från kulturnämnden, dock ingen ökning av prognosen utan dessa är beaktade i budget.

## 6.1.3 Kostnadsutveckling

### Utfall jämfört med budget

Kostnaderna ligger 1,1 mnkr över budget. Avvikelsen mot budget beror främst på att inköp av varor och material till butikerna, köp av olika slag av tjänster samt att övriga kostnader har ökat i förhållande till budget med 3,2 mnkr. Samtidigt har personalkostnaderna minskat med 2,1 mnkr p.g.a. ökning av långtidssjukskrivningar, tjänstledigheter samt vakanser. Det finns ett samband mellan minskade personalkostnader och ökade kostnader för köpta tjänster. Nettoeffekten av detta samt övriga mindre avvikelser blir att kostnaderna ligger 1,1 mnkr över budget.

### Helårsprognos jämfört med budget

Volymmässigt har prognosen för verksamhetens kostnader ökat med 1,0 mnkr jämfört med budget.

De större avvikelserna som prognostiseras jämfört med budget är att personalkostnader har sänkts med 1,5 mnkr pga frånvaro/vakanser medan kostnader för inköp till främst butikerna har höjts med 0,7 mnkr. Vidare har kostnaderna för köp av tjänster, lämnade bidrag samt övriga kostnader höjts med ca 1,8 mnkr i prognosen.

## 6.2 Åtgärder vid ekonomisk obalans

Verksamheten är i balans.



## 6.3 Eget kapital

Eget kapital	Utgående balans 1812	Utgående balans 1908	Prognos Utgående balans 1912
Eget kapital, region	2 923	2 993	2 993
Lämnade bokslutsdispositioner, regioninternt	-100	-164	-164
Årets resultat, bolag och region	170	3 001	0
Summa eget kapital	2 993	5 830	2 829

## 6.4 Investeringar

### *Utrustningsinvesteringar och basutställningar*

Årets investeringar har budgeterats till 7,5 mnkr. Av dessa avser 3,0 mnkr utrustningsinvesteringar, varav den enskilt största investeringen är en larmanläggning vid Göteborgs naturhistoriska museum. Investeringen kommer inte att färdigställas under 2019 utan det kommer att ske först under 2020. Även del av 2020 års investeringsram behöver nyttjas till larmanläggningen. Övriga inköp avseende utrustningsinvesteringarna sker enligt plan under 2019.

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

Regionstyrelsen fattade beslut om basutställningar i september 2018. Arbetet med utställningar startade hösten 2018 men upphandlingar av leverantörer och framförallt formgivare har dragit ut på tiden. I och med det har inköp, som enligt plan skulle ske under 2019, fått flyttas fram till 2020 för Lödöse museum med 1 mnkr. Färdigställandet av Lödöse museum samt övriga tre museer kommer att vara klara enligt plan under 2020.

### *Ägarstyrda fastighetsinvesteringar*

Årets ägarstyrda fastighetsinvesteringar har budgeterats till 8,0 mnkr.

Av olika anledningar kommer investeringsramen för 2019 inte att nyttjas. Däremot är planen att besöksparkering med servicehus färdigställs under 2020 – 2021 vid Vitlycke museum. Planering för bl.a. markinköp, som Västfastigheter håller i, samt diskussioner med Länsstyrelsen pågår.

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

## **7 Bokslutsdokument och noter**

Se bifogad bilaga.