



HELSINGBORG

Förvaltningens verksamhetsplan 2020

Kulturförvaltningen

Innehållsförteckning

Förvaltningschefen inleder.....	3
Nämndens uppdrag.....	3
Sammanfattning av nuläget.....	3
Nämndens inriktning och mål	4
Målbild.....	4
Prioriterade områden	5

Förvaltningschefen inleder

Kulturförvaltningens verksamheter inrymmer både tradition och innovation. Vi ansvarar för viktiga kulturarv och producerar innehåll inom uttrycksformer med långa historiska rötter. Samtidigt strävar vi alltid efter att utmana det beständiga och hitta fram till det nya, hittills aldrig upplevda. I förvaltningen ska det finnas plats för båda delar. För kommande år är dock förändring och nytänk helt klart i fokus, och det är också det som förklarar den tonvikt som fästs på innovation i denna verksamhetsplan. Tankegångarna kring detta utvecklas i planen, som är framtagen utifrån förvaltningens nulägesanalys av våra resultat, förutsättningar och förväntningar om framtiden. Här sammanfattas de prioriteringar som vi i vår förvaltning behöver arbeta med för att lyckas i nämndens uppdrag och inriktning, uppnå nämndens mål och förverkliga förvaltningens målbild.

Förvaltningens verksamhetsplan ligger till grund för verksamheternas planering (på verksamhets-, avdelnings- eller enhetsnivå).

Nämndens uppdrag

Kulturnämndens uppdrag är att utveckla och främja kulturupplevelser, kunskap och bildning som bidrar till nya insikter, reflektion och god livskvalitet.

Sammanfattning av nuläget

Kulturförvaltningens verksamheter producerar kulturupplevelser, konst och kunskap med stor bredd och på en hög kvalitetsnivå. Med detta ger verksamheterna, utöver upplevelsen i sig, rikliga tillfällen till bildning, reflektion och insikter, rekreation och nöje. Detta är behov som finns hos de som verksamheterna är till för. Verksamheterna strävar också efter att göra skapande för andra möjligt, både för professionella och icke-professionella, vilket är en trend som bedöms bli allt starkare, inte minst när det gäller målgruppen barn och unga. Detta bekräftas i till exempel i senaste rapporten från undersökningen Ung Livsstil.

Kulturförvaltningens verksamheter är generellt sett välbesökta och uppskattade. För att kontinuerligt upprätthålla och stärka attraktiviteten i utbudet krävs kreativ kraft, mod i att testa nya saker och nya tanke sätt. Inte minst mot bakgrund av en stramare ekonomisk realitet. En starkare innovationskultur behöver odlas. Innovationskulturen behöver ackompanjeras av processflöden och en organisatorisk struktur som gynnar den.

Polariseringen i samhället är en växande utmaning. Det demokratiska uppdraget måste få ta plats och möta denna utmaning, med bland annat källkritik som redskap. Här har inte minst biblioteken och museerna en viktig roll att fylla som plattform för fri åsiktsbildning och neutral plats för informationsinhämtning.

De senaste åren har förvaltningen haft stort fokus på att involvera användare och besökare i dialoger. Arbetet med involvering behöver kontinuerligt förnyas för att hållas aktuellt. Inte minst i förhållande till frågan hur förvaltningen ska kunna främja invånarnas egna skapande och samskapande.

Nuvarande Kulturprogram för 2017-2020 antogs i kommunfullmäktige i november 2016. Kulturförvaltningen är dokumentansvarigt för Kulturprogrammet, vilket medför ansvar för uppföljning, revidering och redovisning till fullmäktige. Under 2020 ska kulturförvaltningen bereda Kulturprogrammet för perioden 2021-2024.

Prioriteringen av målgruppen barn och unga är fortsatt tydlig i förvaltningen. Unga i åldern 15 till 19 år är svåra att nå. Det hänger samman med faktorer såsom att föräldrar har mindre inflytande över sina barns aktiviteter efter skoltid, att det egna bestämmandet ökar samt att konkurrensen om ungas uppmärksamhet hårdnar. Därmed finns det bland annat ett behov av att förvaltningens utbud och mötesplatser för unga särskiljer sig från andra upplevelser, så att unga prioriterar dem.

En annan aspekt av hur verksamheterna uppfattas är graden av tillgänglighet, bemötande och service. Det sker ett kontinuerligt arbete på dessa områden genom digitala och fysisk tillgänglighetsanpassning samt utvecklat bemötande- och servicearbete.

Det digitala skapar möjligheter till inte minst innovation och är i det avseendet en avgörande faktor för förvaltningens positiva utveckling. Samtidigt är det viktigt att följa upp påverkan på arbetsmiljön, när den digitala förmågan att skapa konstant tillgänglighet kan sudda ut gränsen mellan arbete och fritid.

Kulturförvaltningen har en relativt låg personalomsättning i förhållande till stadens andra förvaltningar. Med detta sagt är ändå kompetensförsörjningen en utmaning. Det kan vara svårt att hitta rätt kompetens när flertalet av förvaltningens yrkesområden är specialiserade inom ett snävt område, samtidigt som det finns ett allt större behov av anpassningsbar personal. Även på lokal- och resurssidan går trenden i riktningen mot större flexibilitet. När det gäller till exempel lokaler, behöver förvaltningen samarbeta nära stadens fastighetsförvaltning, fritidsförvaltning och andra aktörer.

Med varningar om ökade klimatförändringar och nyvunna erfarenheter av till exempel extremvärme och torka behöver förvaltningen ha strategier för hur dessa förändringar ska hanteras, exempelvis hur nya och/eller ökade driftskostnader ska hanteras. Samtidigt behövs fokus på hur förvaltningen kan arbeta för en ökad miljömässig hållbarhet.

Nämndens inriktning och mål

Nämndens inriktning

Utveckla kulturen i hela Helsingborg så den möter invånarnas behov av kulturupplevelser, kunskap och bildning där de vistas och bor samt ökar delaktigheten i kulturlivet. Detta med speciellt fokus på barn och unga.

Nämndens mål

2020 ska 8 400 elevtimmar, inom Helsingborgs Kulturskola, vara förlagda utanför Dunkers kulturhus

Motivering

Helsingborgs Kulturskola ska nå fler barn och unga. För att lyckas med detta krävs att verksamheten når fler som, av olika anledningar, traditionellt inte tar sig till Dunkers kulturhus. Genom att Helsingborgs kulturskola i större utsträckning finns där kommunens barn och unga vistas och bor, bidrar detta till att öka målgruppens tillgång till kultur, skapande, delaktighet samt ökad livskvalitet.

2020 ska Helsingborgs bibliotek öka verksamheten för barn och unga, i områden som är underrepresenterade, med 150 timmar jämfört med 2019

Motivering

Helsingborgs bibliotek ska i större utsträckning finnas i stadens områden som är underrepresenterade avseende barn och ungas besök samt deltagande. Helsingborgs bibliotek kan med detta bidra till att öka barn och ungas tillgång till kultur, lärande och ökad livskvalitet.

Målbild

Helsingborgs stad har som målbild att 2022 vara en av Europas mest innovativa städer. Förvaltningens målbild är att kulturlivet 2022 ska vara det finmaskiga nät som bär upp hela Helsingborg. Liknelsen vid ett nät syftar till att peka i riktning mot kulturens bärande och stödjande roll, men också dess skyddande och täckande. Historiskt sett har förvaltningens verksamheter i stor utsträckning bedrivits vid dess fysiska produktionsplatser; i dess institutioner. För att förverkliga målbilden om kulturen som ett finmaskigt nät i hela Helsingborg kommer det att krävas att förvaltningen lägger kraft på att flytta ut mer av sin verksamhet i staden, dess stadsdelar och de kringliggande samhällena i kommunen. En sådan förändring kräver i sin tur att man prioriterar utveckling, utforskande och innovation; både i processer och i resultat. Det kommer att krävas att verksamheterna tar nya grepp, vågar samarbeta kring nya koncept med nya aktörer och på nya platser, och ger sig in i nya uttrycksformer och format.

Prioriterade områden

För att stärka arbetet mot nämndens uppdrag och inriktning under 2020 har förvaltningen valt att särskilt prioritera följande två områden:

- Etablering och utveckling av verksamhet utanför befintliga institutioner.
- Innovation/förnyelse av arbetssätt och innehåll.

Särskild fokus ska ligga på målgruppen "unga". Barnkonventionen blir gällande svensk lag den 1 januari 2020. I förvaltningen genomförs redan idag förberedande kunskapsbyggande aktiviteter bland chefer och medarbetare. Förvaltningens barn- och ungakoordinator kommer att arbeta tillsammans med våra verksamheter för fortsatt kunskapsbyggande, men även med att förstärka tillämpning och utvärdering.

Att röra sig utanför befintliga institutioner och därvid arbeta på nya sätt är nödvändigt för att kunna få fram och presentera ett relevant utbud för invånare och besökare, oavsett ålder och bakgrund. Stramare ekonomiska ramar kommer att ställa tuffare krav på att prioritera och bortprioritera. Innovativa grepp och mer genomgripande förändringar kommer sannolikt krävs för att lyckas med detta.

Under arbetets gång med att ta fram förvaltningens verksamhetsplan har målgruppen "unga" identifierats som en svår grupp att nå. Eftersom barn och unga är nämndens prioriterade målgrupper ser förvaltningen ett behov av att stärka arbetet med unga, 15-19 år. Målgruppen "barn" fångar verksamheterna jämförelsevis upp till större andel och de, samt deras familjer, attraheras av det breda utbudet medan det är större konkurrens om de ungas uppmärksamhet. Brister finns fortfarande, varför nämnden har gett förvaltningen uppdraget att via biblioteksverksamheten öka tillgängligheten för att nå barn i områden som är underrepresenterade.

Kopplat till de två prioriteringarna ovan finns det flera områden där förvaltningen måste ta hänsyn och förhålla sig till ett antal gemensamma faktorer beskrivna nedan.

Prioriteringar

I all kulturell och konstnärligt betingad verksamhet är ifrågasättandet och utmanandet av det rådande en viktig komponent. Förvaltningens verksamheters utbud är inget undantag från detta. I sammanhanget är det viktigt att ha målgruppernas identifierade behov och verksamheternas uppdrag som klangbotten. Verksamheterna behöver prioritera bort det som skapar minst värde.

Kommunikation

Förvaltningen har en särskild utmaning i att fånga ungas intresse på deras arenor där de befinner sig, både digitalt och fysiskt. Verksamheterna behöver hitta nya sätt att nå målgruppen unga, föra dialoger med dem och utveckla aktiviteter tillsammans med dem. Det digitala kan vara ett viktigt verktyg i det arbetet, men även här kan det finnas risk för att slentrianmässigt användande av digitala hjälpmedel. Verksamheterna bör därför uppmuntra och utmana medarbetare att tänka nytt i hur det digitala kan bidra till att förnya och utveckla verksamheten. En annan utmaning är att när förvaltningen ansluter till ett nytt digitalt medium så är det inte ovanligt att de unga redan på väg därifrån. Här behöver förvaltningen bli skickligare i att fånga upp och förstå trender och företeelser och att översätta dem till relevant verksamhet.

Samarbete

Samarbeten inom förvaltningen, inom Helsingborgs stad och med andra aktörer är av största vikt för att lyckas med nämndens uppdrag och inriktning, men även kopplat till förvaltningens prioriterade områden. Genom olika former av kunskapsdelning kan nya också samarbeten växa fram och stödja samt utveckla kreativitet. Därigenom kan samverkan även främja innovation och nytänkande.

Inför 2020 har kulturnämnden uppdraget av kommunfullmäktige att "Främja kulturupplevelser inom vård och omsorg i samverkan med stadens kulturinstitutioner, civilsamhälle och frilansande kulturutövare". Uppdraget ska redovisas senast den 30 september 2020 och kommer med en hög förväntan och krav om god samverkan.

Idrotts- och fritidsnämnden har fått ett uppdrag att "Tillsammans med kulturnämnden utveckla aktiviteter för att främja psykisk hälsa hos unga". Även detta uppdrag kommer att kräva en god samverkan för att lyckas.

Attraktiv arbetsgivare

För att kulturförvaltningen ska vara en attraktiv arbetsgivare krävs ett gemensamt arbete och ansvar för helheten över verksamhetsgränserna. Som ett led i detta finns en förvaltningsgemensam strategi gällande lönebildning. Det har identifierats tre viktiga förvaltningsspecifika delar kopplat till medarbetarskapet, som är kriterier vid lönesättning:

1. Medarbetaren utför det egna uppdraget med resultat och skicklighet i syfte att bidra till helheten.
2. Medarbetaren har ett gott bemötande och ger god service.
3. Medarbetaren strävar, utifrån sitt uppdrag, för digital mognad och hög digital kompetens.

I arbetet med att tänka nytt och finna nya arbetssätt krävs behovsprövning inför en rekrytering. Framtidsspaning och ifrågasättande kring varför en viss tjänst behöver tillsättas, kan bidra till att förvaltningen utvecklas som helhet.

Det finns en utmaning i att förvaltningen har behov av flertalet olika spetskompetenser. Samtidigt ställs krav på ytterligare spetskompetenser inom områden som exempelvis det digitala och projektledning. I arbetet med rekryteringar bör de krav som ställs på en sökande vägas mot var förvaltningen istället skulle kunna erbjuda intern kompetensöverföring. Detta i syfte att få fler kvalificerade sökande till utlysta tjänster och bättre nyttja den interna kompetensen.