



Ida Burén
Handläggare
033-35 75 96

Datum
2023-09-18

Instans
Kulturnämnden
Dnr KUN 2023-00066 2.5.1.0

Boras Stads Uppförandekod

Kulturnämndens beslut

Kulturnämnden tillstyrker Borås stads uppförandekod.

Ärendet i sin helhet

Uppförandekoden är en avtalsbilaga vid upphandlingar i syfte att säkerställa att kunden, i detta fall Borås stad, ansvarar för att alla invånare har tillgång till en väl fungerande kommun genom att bedriva verksamheten så att den främjar en hållbar utveckling för kommunala invånare.

Den upphandlade leverantören ska respektera Uppförandekoden och göra sitt yttersta för att uppnå kraven inom den egna organisationen och i leverantörskedjan. Detta bör ske genom dialog, transparens och ett öppet samarbete mellan kund och leverantören, vilket gynnar båda parter.

Kulturnämnden tillstyrker Borås stads uppförandekod, och ser det som ett viktigt avtalsdokument för att de varor och tjänster som köps in ska vara producerade under hållbara och ansvarsfulla förhållanden som inte kränker mänskliga rättigheter

Beslutsunderlag

1. Borås stad uppförandekod
2. Missiv

Samverkan

FSG 2023-09-12

Beslutet expedieras till

1. Kommunstyrelsen, KS.diarium@boras.se

Viktor Åberg
Ordförande

Ida Burén
Förvaltningschef

Remiss: Borås Stads Uppförandekod

Remissinstanser

1. Arbetslivsnämnden
2. Fritid- och folkhälsonämnden
3. Förskolenämnden
4. Grundskolenämnden
5. Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden
6. Individ- och familjeomsorgsnämnden
7. Kulturnämnden
8. Lokalförsörjningsnämnden
9. Miljö- och konsumentnämnden
10. Samhällsbyggnadsnämnden
11. Servicenämnden
12. Sociala omsorgsnämnden
13. Stadsrevisionen
14. Tekniska nämnden
15. Valnämnden
16. Vård- och äldrenämnden
17. Överförmyndarnämnden
18. AB Bostäder i Borås Stad
19. AB Toarpshus
20. AB Sanhultsbostäder
21. Borås Djurpark & Camping AB
22. Borås Elnät AB
23. Borås Energi och Miljö AB
24. Kv. Strömsdal 3 AB

25. Borås Kommuns Parkering AB
26. Akademiplatsen
27. BoråsBorås TME AB
28. Fristadbostäder AB
29. Industribyggnader i Borås AB
30. Inkubatorn i Borås AB
31. Viskaforshem
32. Elous 6 AB

Remissvaren ska ha kommit in till Kommunstyrelsen senast den **2023-09-30**.
Remissvaren skickas i elektronisk form till **KS.diarium@boras.se**
Ange diarienummer KS 2023-00440 och remissinstansens namn i ämnesraden
på e-postmeddelandet.

Nämndens/bolagets yttrande skall innehålla en kort sammanfattning. Denna kommer i normalfallet att användas i den sammanställning av remissvar som ingår i det beslutsunderlag som presenteras för Kommunstyrelsen.

Yttranden skall alltid innehålla ett tydligt ställningstagande till det remitterade ärendet (tillstyrker, avstyrker, avstår från att yttra sig). Reservationer, särskilda yttranden och protokollsanteckningar skall alltid redovisas tillsammans med nämndens/styrelsens beslut.

Rasmus Lundqvist
Handläggare
033 357405



BORÅS STAD

Avtalsbilaga X

Borås Stads Uppförandekod

Upphandlingens namn

Diarienummer: 20XX-000XXIN

INNEHÅLL

1	Syfte	3
2	Omfattning	3
3	Mänskliga rättigheter	3
3.1	Nationell lagstiftning	3
3.2	Ingen förekomst av barnarbete (ILO 138 och 182 samt barnkonventionen)	4
3.3	Ingen förekomst av tvångsarbete (ILO 29 och 105)	4
3.4	Ingen förekomst av diskriminering (ILO 100 och 111).....	4
3.5	Föreningsfrihet och organisationsrätt (ILO 87 och 98)	4
3.6	Löner och arbetstider	4
3.7	Arbetsmiljön ska vara säker och hygienisk (ILO 155 och 170).....	5
4	Miljö	5
4.1	Livscykelänkande och kretslopp	5
4.2	Avfall – Reduce Reuse Recycle	5
4.3	Klimatsmart	5
4.4	Riskhantering och konsekvensbedömning	5
4.5	Befolkningsgrupper	6
4.6	Hållbar upphandling	6
5	Regler och lagar	6
5.1	Korruption	6
5.2	Lagöverträdelser och lagliga krav	6
6	FSC Policy	6
7	Inspektioner och uppföljning	7
8	Avvikelse	7
9	Signering	7

1 SYFTE

Kund ansvarar för att alla invånare har tillgång till en väl fungerande kommun genom att bedriva verksamheten så att den främjar en hållbar utveckling för kommunala invånare.

Leverantören ska respektera Uppförandekoden och att de gör sitt yttersta för att uppnå kraven inom den egna organisationen och i leverantörskedjan. Detta bör ske genom dialog, transparens och ett öppet samarbete mellan Kund och leverantören, vilket gynnar båda parter.

De varor och tjänster som köps in ska vara producerade under hållbara och ansvarsfulla förhållanden som inte kränker mänskliga rättigheter.

2 OMFATTNING

Uppförandekoden definierar den lägsta nivån för Leverantörens förpliktelser.

Leverantören är alltid skyldig att följa sitt lands lagar och regler och för det fall denna uppförandekod agerar i strid med inrikes lagar äger inrikes lagar företräde.

För det fall denna uppförandekod är mer extensiv än inrikes lagar ska denna uppförandekod äga företräde.

Uppförandekoden omfattar Leverantören så väl som hela leverantörskedjan.

3 MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

Borås Stads avtalspartners ska respektera mänskliga rättigheter i sin verksamhet.

Leverantören ska ha rutiner för att säkerställa att produkter som levereras och tjänster som utförs under avtalsperioden ska vara framställda och utförda under förhållanden som är förenliga med:

- ✓ FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna och tillhörande kärnkonventioner,
- ✓ ILO:s åtta kärnkonventioner nr 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 och 182,
- ✓ FN:s barnkonvention, artikel 32,
- ✓ Det arbetarskydd och den arbetsmiljölagstiftning som gäller i tillverkningslandet, samt
- ✓ Den arbetsrätt, inklusive lagstiftning om minimilön, och det socialförsäkringskydd som gäller i tillverkningslandet.

3.1 NATIONELL LAGSTIFTNING

Lagstiftningen i de länder där leverantören är verksam ska efterlevas och utgör alltid en miniminivå för de anställdas villkor.

3.2 INGEN FÖREKOMST AV BARNARBETE (ILO 138 OCH 182 SAMT BARNKONVENTIONEN)

Barnarbete, enligt definitionen i ILO-konventionen, får inte förekomma. Om barnarbete upptäcks ska leverantören agera utifrån barnets bästa samt hitta lämpliga lösningar i samråd med barnet och barnets familj.

DELMÅL 8-7

UTROTA
TVÅNGSARBETE,
MÄNNISKAHANDEL
OCH BARNARBETE

3.3 INGEN FÖREKOMST AV TVÅNGSARBETE (ILO 29 OCH 105)

Tvångsarbete, inklusive slavarbete, kontraktsarbete eller ofrivilligt fängelsearbete får inte förekomma. Med tvångsarbete avses arbete eller tjänster som utförs genom hot om straff eller liknande och som inte utförs på frivillig basis.

DELMÅL 8-7

UTROTA
TVÅNGSARBETE,
MÄNNISKAHANDEL
OCH BARNARBETE

3.4 INGEN FÖREKOMST AV DISKRIMINERING (ILO 100 OCH 111)

Diskriminering får inte förekomma. Med diskriminering avses:

1. **Direkt diskriminering:** att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation.
2. **Indirekt diskriminering:** att någon missgynnas genom tillämpningar som kan missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder.
3. **Bristande tillgänglighet:** att någon med en funktionsnedsättning missgynnas genom att åtgärder inte har vidtagits som är skäliga utifrån krav på tillgänglighet i lag och annan författning.
4. **trakasserier:** ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.
5. **sexuella trakasserier:** ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

3.5 FÖRENINGSFRIHET OCH ORGANISATIONSRÄTT (ILO 87 OCH 98)

Leverantörens anställda bör ha rätt att organisera sig fackligt utan negativa konsekvenser. I länder där föreningsrätten är begränsad eller under utveckling, ska leverantören medverka till att anställda får möta företagsledningen för att diskutera löne- och arbetsvillkor utan negativa konsekvenser. De anställda bör fritt kunna välja deras egen arbetsrättsliga representant.

DELMÅL 8-8

SKYDDA
ARBETSTAGARES
RÄTTIGHETER OCH
FRÄMJA TRYGG OCH
SÄKER ARBETSMILJÖ
FÖR ALLA

3.6 LÖNER OCH ARBETSTIDER

Lön ska betalas direkt till den anställde på överenskommen tid och till fullo. Den nationellt lagstadgade minimilönen är lägsta accepterad lönenivå. Veckoarbetstiden får inte överstiga den lagliga gränsen och övertid ska vara betald.

Arbetstagarna ska ha minst en vilodag i veckan. Veckoarbetstiden får inte överstiga de lagliga gränserna i veckan, inklusive övertid.

DELMÅL 8-8

SKYDDA
ARBETSTAGARES
RÄTTIGHETER OCH
FRÄMJA TRYGG OCH
SÄKER ARBETSMILJÖ
FÖR ALLA

3.7 ARBETSMILJÖN SKA VARA SÄKER OCH HYGIENISK (ILO 155 OCH 170)

Leverantören som arbetsgivaren ska, så långt det är möjligt, säkerställa en god och säker arbetsmiljö, tillhandahålla relevant skyddsutrustning och se till att information om hälsa och säkerhet finns lättillgänglig på arbetsplatsen.

Med säker och hygienisk arbetsmiljö avses att arbetstagaren ska, då den befinner sig på en plats som arbetsgivaren har direkt eller indirekt kontroll över, garanteras att vara fri från eller skyddas mot förhållanden som kan utgöra en fara för arbetstagarens fysiska och/eller psykiska hälsa.

Arbetstagaren som arbetar i leverantörens verksamhet ska erbjudas en säker och hälsosam arbetsmiljö där förebyggande åtgärder, som minimerar skador och hälsorisker ska vidtas.

Anställda ska få utbildning om de eventuella hälsorisker som arbetet kan medföra, inklusive brandsäkerhet, farliga arbetsmoment och första hjälpen.



4 MILJÖ

Leverantören ska bedriva sin verksamhet med hänsyn till miljön och klimatet och följa lokal och nationell miljölagstiftning. Leverantören ska ha rutiner och ett systematiskt arbete för att minska sin miljö- och klimatpåverkan.

4.1 LIVSCYKELTÄNKANDE OCH KRETSLOPP

Leverantören ska i möjligaste mån tillämpa livscykel tänkande för att minska miljöpåverkan av sina produkter och tjänster. Det gäller från utvinning av råvaror och energiproduktion, genom produktion och användning och till sluthantering eller återvinning. Leverantören bör fokusera på utveckling, inte bara följa regler och krav, och bör fortlöpande förbättra miljöprestandan hos sina produkter och tjänster.



4.2 AVFALL – REDUCE REUSE RECYCLE

Leverantören bör förebygga uppkomsten av avfall genom att ha förebyggande åtgärder innan ett ämne, ett material eller en produkt blivit avfall. Avfallsförebyggande åtgärder måste därför i första hand vidtas i tillverknings- och användningsledet. Leverantören bör även vidta åtgärder som underlättar och främjar återanvändning och återvinning samt informera om detta arbete.



4.3 KLIMATSMART

Leverantören bör arbeta proaktivt för att bidra till Borås Stads vision om en fossilbränslefri stad. Använda bränslen bör i första hand vara förnyelsebara och bidra till minskade utsläpp av fossilt CO2.



4.4 RISKHANTERING OCH KONSEKVENSBEDÖMNING

Leverantören bör tillämpa ett systematiskt arbetssätt för att identifiera, analysera och följa upp risker kopplade till sina aktiviteter, tjänster och produkter för att undvika, minska och mildra risker och påverkan på människor, miljö och ekonomi. Risker



som bedöms som betydande för människor, miljö eller ekonomi förknippade med tjänster eller produkter som levereras ska alltid kommuniceras till Kund.

4.5 BEFOLKNINGSGRUPPER

Produktion eller användning av naturresurser tillåts ej bidra till förstöring eller degradering av viktig inkomstkälla för marginaliserad befolkningsgrupp såsom t.ex. landutnyttjande, vattenanvändning eller andra naturresurser som är nödvändiga för dem.

DELMÅL 12-6

UPPMUNTRA FÖRETAG
ATT TILLÄMPA
HÅLLBARA METODER
OCH HÅLLBARHETS-
REDOVISNING

4.6 HÅLLBAR UPPHANDLING

Leverantören bör arbeta så att miljömässig, social och etisk hänsyn tas igenom hela livscykeln för de produkter eller tjänster som upphandlas. Om möjligt bör man prioritera, företag, produkter och tjänster med liten negativ påverkan, till exempel miljömärkning eller revisioner.

5 REGLER OCH LAGAR

5.1 KORRUPTION

Leverantören ska uppvisa hög affärsetik och inte på något sätt medverka i korruption, bestickning, bedrägeri eller utpressning. Leverantören ska ha en hög medvetenhet om korruption hos sina anställda, företrädare och leverantören och om hur korruption kan motverkas. Leverantören får inte erbjuda eller ta emot gåvor, betalningar eller andra förmåner som kan vara ägnade att förleda mottagaren att handla mot sin plikt.

DELMÅL 16-5

BEKÄMPA KORRUPTION
OCH MUTOR

Leverantören har ett verkningsfullt system där risker identifieras och hanteras för att motverka korruption. Anställda, partner, företrädare och leverantören ska uppmanas att rapportera överträdelser av organisationens riktlinjer samt oetiskt och orättvist agerande.

5.2 LAGÖVERTRÄDELSER OCH LAGLIGA KRAV

Leverantören ska följa nationell lagstiftning i de länder där de verkar. Leverantören ska acceptera ansvar och rapportera lagöverträdelser till berörda myndigheter när förseelser har skett och med lämpliga åtgärder gottgöra förseelsen och vidta åtgärder för att förhindra att den upprepas. Leverantören ombesörjer själv att lagligt erforderliga tillstånd, licenser och registreringar är relevanta för deras verksamhet.

DELMÅL 16-4

BEKÄMPA
ORGANISERAD
BRÖTTSLIGHET OCH
OLAGLIGA FINANS- OCH
VAPENFLÖDEN

6 FSC POLICY VAD STÅR DET FÖR?

Leverantören ska inte vara delaktig eller bidra till:

- Olaglig skogsavverkning och handel med olagligt avverkat virke eller skogsprodukter
- Överträdelser av traditionella och mänskliga rättigheter i skogsbruk
- Destruktion av höga naturvärden i skogsbruk

DELMÅL 15-2

FRÄMJA HÅLLBART
SKOGSBRUK. STOPPA
AVSKOGNINGEN OCH
ÅTERSTÄLL UTARMADE
SKOGAR

- Betydande omvandling av skog till plantager eller icke-skogsbruk
- Införande av genetiskt modifierade organismer i skogsbruk

7 INSPEKTIONER OCH UPPFÖLJNING

Genom att leverantören, VD/ansvarig firmatecknare, skriver under Uppförandekoden intygas att leverantören, och eventuella underleverantörer, följer krav i uppförandekoden.

Underskriften ger Kund rätt att genom annonserad samt oannonserad inspektion, eller på annat sätt, undersöka att dokumentets krav efterlevs.

Leverantören är skyldig att svara på efterfrågade självskattningsformulär samt insända efterfrågad data för uppföljning av klimatpåverkan, utsläpp, arbetsrättsliga villkor samt kring annan data som rör denna uppförandekod.

Leverantören ansvarar för att inhämta och översända efterfrågad data och självskattningsformulär från underleverantören.



8 AVVIKELSE

Vid bristande efterlevnad av Uppförandekoden ska leverantören avhjälpa detta med en tid- och åtgärdsplan som ska godkännas av Kund och tas fram inom den tid som Kund angett. Tid- och åtgärdsplanen ska stå i proportion till bristernas art och tydligt beskriva hur dessa avhjälpas inom angiven tid.

Kund har rätt att säga upp Avtalet med omedelbar verkan om Leverantören inte vidtar rättelse inom angiven tid eller inte avhjälpas brister enligt fastställd åtgärdsplan.

Kund har också rätt att säga upp Avtalet med omedelbara verkan vid allvarliga brister i Uppförandekoden efterlevnad.

9 SIGNERING

Uppförandekoden har signerats digitalt av behörig företrädare.

Leverantör (xxxxxx-xxxx)

Förnamn Efternamn

Befattning

Personalpolitisk program 2023

Kulturnämndens beslut

Kulturnämnden tillstyrker Borås Stads personalpolitiska program och föreslår ett tillägg där chef och ledarskapsperspektiv läggs till programmet.

Ärendet i sin helhet

Borås Stads personalpolitiska program är en revidering av tidigare program. Det nya programmet tar sin utgångspunkt i kompetensförsörjningsutmaningen och Borås Stads ambition att vara en attraktiv arbetsgivare med fokus på dem vi är till för – Boråsarna. Programmet kopplas också till de globala målen för hållbar utveckling och anger den viljeinriktning som ska känneteckna Borås Stad som arbetsgivare under kommande period.

Kulturnämnden förutsätter att författarna valt att inkludera chefer då begreppet medarbetare endast används i dokumentet. Om intentionen inte varit detta så saknar nämnden ett perspektiv kring chef och ledarskap i programmet.

Under rubriken ”Vara en ansvarsfull, pålitlig och förutsägbar arbetsgivare” föreslår nämnden ett tillägg om att skapa förutsättningar för chefer att vara goda, ansvarstagande och utvecklande ledare som företräder arbetsgivaren Borås Stad.

Chefer ska självklart ses som medarbetare i staden men är också arbetsgivarens företrädare och har ett ansvar att vara goda ledare som arbetar och möjliggör att målsättningarna i dokumentet uppnås. Därav kan det vara av vikt att också särskilt nämna denna grupp och dess förutsättningar i programmet.

Nämnden noterar att de personalpolitiska riktlinjerna ska ses över. I samband med det så bör även andra styrdokument, exempelvis lönekriterierna, medarbetar- och cheföverenskommelsen, ses över så att de harmoniserar med det uppdaterade programmet.

Med angivet förslag på tillägg tillstyrker Kulturnämnden Borås Stads personalpolitiska program.

Beslutsunderlag

1. Personalpolitiskt program 2023

Samverkan

FSG 2023-09-12

Beslutet expedieras till

1. Kommunstyrelsen, KS.diarium@boras.se

Viktor Åberg
Ordförande

Ida Burén
Förvaltningschef

Remiss: Borås Stads personalpolitiska program

Remissinstanser

1. Arbetslivsnämnden
2. Fritid- och folkhälsonämnden
3. Förskolenämnden
4. Grundskolenämnden
5. Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden
6. Individ- och familjeomsorgsnämnden
7. Kulturnämnden
8. Lokalförsörjningsnämnden
9. Miljö- och konsumentnämnden
10. Samhällsbyggnadsnämnden
11. Servicenämnden
12. Sociala omsorgsnämnden
13. Stadsrevisionen
14. Tekniska nämnden
15. Valnämnden
16. Vård- och äldrenämnden
17. Överförmyndarnämnden
18. AB Bostäder i Borås
19. AB Toarpshus
20. AB Sandhultsbostäder
21. Borås Djurpark AB
22. Borås Elnät AB
23. Borås Energi och Miljö AB
24. Borås Parkerings AB
25. Borås Textile Fashioncenter/Akademiplatsen
26. BoråsBorås TME AB
27. Borås Stadshus AB
28. Fristadbostäder AB
29. Industribyggnader i Borås AB
30. Inkubatorn i Borås AB
31. Viskaforshem

Det personalpolitiska programmet är det övergripande styrdokumentet för Borås Stads personalpolitik. Programmet är gemensamt för nämnder och bolag. Till programmet hör personalpolitiska riktlinjer. Dessa kommer att tas fram under hösten 2023. Syftet med kommande riktlinjer är att ge ytterligare stöd

och vägledning i det dagliga arbetet för chefer och medarbetare. Riktlinjerna kommer att omfatta samma avsnitt som det personalpolitiska programmet.

Remissvaren ska ha kommit in till Kommunstyrelsen senast den **2023-09-30**. Remissvaren skickas i elektronisk form till **KS.diarium@boras.se**. Ange diarienummer KS 2023-00470 och remissinstansens namn i ämnesraden på e-postmeddelandet.

Nämndens/bolagets yttrande skall innehålla en kort sammanfattning. Denna kommer i normalfallet att användas i den sammanställning av remissvar som ingår i det beslutsunderlag som presenteras för Kommunstyrelsen.

Yttranden skall alltid innehålla ett tydligt ställningstagande till det remitterade ärendet (tillstyrker, avstyrker, avstår från att yttra sig). Reservationer, särskilda yttranden och protokollsanteckningar skall alltid redovisas tillsammans med nämndens/styrelsens beslut.

Magnus Andréén
Handläggare
033 357043

REMISS

• **Program**

Plan

Policy

Riktlinjer

Borås Stad

Personalpolitiskt program

Borås Stads styrdokument

Aktiverande

PROGRAM – vägval, verksamheter och metoder i riktning för att nå målen i Borås
PLAN – aktiviteter, tidsram och ansvar

Normerande

POLICY – Borås Stads hållning
RIKTLINJER – rekommenderade sätt att agera

Fastställt av: Kommunfullmäktige
Datum: 2023-xx-xx
För revidering ansvarar: Kommunfullmäktige
För ev uppföljning och tidplan för denna ansvarar: XXXXXXXXXX
Dokumentet gäller för: Alla nämnder, styrelser och bolag
Dnr: KS 2023-00470
Dokumentet gäller till och med: 2027
Kommunstyrelsen har rätt att göra revideringar i riktlinjerna under löptiden.

Om globala målen

Globala målen är den mest ambitiösa agendan för hållbar utveckling som världens länder någonsin antagit och finns till för att uppnå fyra fantastiska saker till år 2030: Att avskaffa extrem fattigdom. Att minska ojämlikheter och orättvisor i världen. Att främja fred och rättvisa. Att lösa klimatkrisen. Genom Globala målen för hållbar utveckling kan det här bli verklighet.

Detta styrdokument bidrar till följande globala mål:



Personalpolitiskt program

Borås Stads förvaltningar och bolag är en viktig del av det som bär samhället och skapar välfärd. Våra medarbetare tar hand om äldre, ser till att det kommer rent vatten i kranen, lär barn att läsa och gör så att alla invånare får de förutsättningar de behöver. Borås Stads personalpolitik lägger grunden för goda och likvärdiga villkor för dem som arbetar med kommunens mångskiftande och samhällsviktiga uppgifter.

Personalpolitiken pekar ut riktningen för hur Borås Stad tar till vara medarbetarnas kunnande och kapacitet, skapar ett hållbart arbetsliv och vilka förutsättningar medarbetarna har för att lösa vardagens arbetssituationer på nya sätt. Det gör att vi kan lösa vårt uppdrag som välfärdsaktör, samhällsutvecklare, demokratiaktör och arbetsgivare.

Den mest aktuella frågan för Borås Stad som arbetsgivare är att kompetensförsörja verksamheterna på både kort och lång sikt. När de äldre blir fler och personer i arbetsför ålder blir färre behöver vi ta oss an kompetensförsörjningsfrågan på många olika sätt. Det gör vi genom att:

Skapa ett hållbart arbetsliv där alla medarbetare utför ett bra jobb, mår bra och arbetar länge

- Arbetsmiljöarbetet formar goda arbetsvillkor och skapar hälsosamma arbetsplatser.
- Omtänksamhet och vänlighet utmärker våra arbetsplatser.
- Förutsättningar finns för att utföra ett bra jobb.
- Det råder balans mellan arbete och fritid.
- Jämlikhet, jämställdhet och mångfald kännetecknar organisationen.

Ta till vara allas kunnande och professionella omdöme

- Medarbetare använder och utvecklar sin kompetens.
- Kollegor utbyter kunskap och erfarenheter.
- Medarbetare har inflytande och kan påverka sin arbetssituation.
- Samtal förs om uppdrag, handlingsutrymme och prioriteringar.
- Det finns en förståelse för sammanhanget och hur den egna rollen bidrar.
- Nyttan för invånaren är i fokus.

Lösa vardagens arbetssituationer på nya sätt

- Verksamheten kännetecknas av innovation, utveckling och förändring.
- Digitalisering frigör värdeskapande tid.
- Det finns utrymme att analysera problem och svårigheter för att hitta lösningar.
- De som arbetar närmast frågan får möjlighet att bidra till nya arbetsätt.
- Samarbete sker över organisatoriska gränser.

Vara en ansvarsfull, pålitlig och förutsägbar arbetsgivare

- Anställningsvillkoren är trygga.
- Rekrytering sker på ett rättvist sätt.
- Lönepolitiken är välgrundad och strukturerad.
- Styrning och ledning skapar ordning och förutsägbarhet.
- Det finns möjlighet att utvecklas utifrån förmåga och ambition.
- Ett gott chefskap stärker medarbetarskapet.

Det personalpolitiska programmet styr Borås Stads personalpolitik och är gemensam för nämnder och bolagsstyrelser. Till programmet hör personalpolitiska riktlinjer som konkretiserar och ger stöd och vägledning i det dagliga arbetet för chefer och medarbetare.



BORÅS
STAD

Postadress 501 80 Borås **Besöksadress** Stadshuset, Kungsgatan 55
Telefon 033-35 70 00 **e-post** boras.stad@boras.se **Webbplats** boras.se



Karin Holmén
Handläggare
033-35 76 28

Datum
2023-09-18

Instans
Kulturnämnden
Dnr KUN 2023-00083 2.3.4.0

Borås stads arbetsmiljöpolicy

Kulturnämndens beslut

Kulturnämnden tillstyrker Borås Stads Arbetsmiljöpolicy.

Ärendet i sin helhet

Borås Stads Arbetsmiljöpolicy är en revidering av tidigare policy. Det uppdaterade dokumentet tar sin utgångspunkt i att möta de krav som framgår i Arbetsmiljölagen och i Arbetsmiljöverkets författningssamling om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1). Syftet är att skapa förutsättningar för en god arbetsmiljö som är fri från olycksfall och ohälsa och som främjar trivsel.

Att Borås Stad som arbetsgivare har målsättningar för en god fysisk, psykisk och organisatorisk arbetsmiljö är också en viktig del i arbetet med att möta kompetensförsörjningsutmaningen. Kulturnämnden tycker det är bra att de inledande punkterna med målsättningar tar utgångspunkt i det som forskning och arbetsmiljö-aktörer idag benämner som friskfaktorer.

Kulturnämnden följer effekten för de målsättningar som framgår i policyn genom de redovisningar av nyckeltal som framgår i kapitel 3 om Arbetsmiljö, i det Personalekonomiska bokslutet samt i Borås Stads medarbetarenkät som genomförs vartannat år, samt genom Borås Stads rutin för årlig uppföljning av arbetsmiljöarbetet

Beslutsunderlag

1. Borås stads arbetsmiljöpolicy

Samverkan

FSG 2023-09-12

Beslutet expedieras till

1. Kommunstyrelsen, KS.diarium@boras.se

Viktor Åberg
Ordförande

Ida Burén
Förvaltningschef

Remiss: Arbetsmiljöpolicy

Borås Stads arbetsmiljöpolicy är det övergripande styrdokumentet för Borås Stads arbetsmiljöarbete. Den visar Borås Stads förhållningssätt och ger vägledning i det dagliga arbetet för chefer och medarbetare. Policyn är gemensamt för nämnder och bolag.

Remissinstanser

1. Arbetslivsnämnden
2. Fritid- och folkhälsonämnden
3. Förskolenämnden
4. Grundskolenämnden
5. Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden
6. Individ- och familjeomsorgsnämnden
7. Kulturnämnden
8. Lokalförsörjningsnämnden
9. Miljö- och konsumentnämnden
10. Samhällsbyggnadsnämnden
11. Servicenämnden
12. Sociala omsorgsnämnden
13. Stadsrevisionen
14. Tekniska nämnden
15. Valnämnden
16. Vård- och äldrenämnden
17. Överförmyndarnämnden
18. AB Bostäder i Borås
19. AB Toarpshus
20. AB Sandhultsbostäder
21. Borås Djurpark AB
22. Borås Elnät AB
23. Borås Energi och Miljö AB
24. Borås Parkerings AB
25. Borås Textile Fashioncenter/Akademiplatsen
26. BoråsBorås TME AB
27. Borås Stadshus AB
28. Fristadbostäder AB
29. Industribyggnader i Borås AB
30. Inkubatorn i Borås AB

31. Viskaforshem

Remissvaren ska ha kommit in till Kommunstyrelsen senast den **2023-09-30**.
Remissvaren skickas i elektronisk form till **KS.diarium@boras.se**
Ange diarienummer KS 2023-00505 och remissinstansens namn i ämnesraden
på e-postmeddelandet.

Nämndens/bolagets yttrande skall innehålla en kort sammanfattning. Denna
kommer i normalfallet att användas i den sammanställning av remissvar som
ingår i det beslutsunderlag som presenteras för Kommunstyrelsen.

Yttranden skall alltid innehålla ett tydligt ställningstagande till det remitterade
ärendet (tillstyrker, avstyrker, avstår från att yttra sig). Reservationer, särskilda
yttranden och protokollsanteckningar skall alltid redovisas tillsammans med
nämndens/styrelsens beslut.

Linnea Nilsson
Handläggare
033 353414

REMISS

Program

Plan

• **Policy**

Riktlinjer

Borås Stads
Arbetsmiljöpolicy

Borås Stads styrdokument

Aktiverande

PROGRAM – vägval, verksamheter och metoder i riktning för att nå målen i Borås

PLAN – aktiviteter, tidsram och ansvar

Normerande

POLICY – Borås Stads hållning

RIKTLINJER – rekommenderade sätt att agera

Fastställt av: Kommunfullmäktige
Datum: 2023-xx-xx
För revidering ansvarar: Kommunstyrelsen
Dokumentet gäller för: Alla nämnder och styrelser
Dnr: KS 2023-00505
Dokumentet gäller till och med: 2027

Om globala målen

Globala målen är den mest ambitiösa agendan för hållbar utveckling som världens länder någonsin antagit och finns till för att uppnå fyra fantastiska saker till år 2030: Att avskaffa extrem fattigdom. Att minska ojämlikheter och orättvisor i världen. Att främja fred och rättvisa. Att lösa klimatkrisen. Genom Globala målen för hållbar utveckling kan det här bli verklighet.

Detta styrdokument bidrar till följande globala mål:



Arbetsmiljöpolicy

Borås Stad ska vara en rättvis och transparent organisation som erbjuder en arbetsmiljö där delaktighet och inflytande stärker samtliga medarbetare. Ledarskapet ska vara närvarande och tillitsfullt med ledare som är tillgängliga, tydliggör mål och ger medarbetare ansvar, stöd och möjligheter att utföra sitt uppdrag. Borås Stad ska ge chefer och medarbetare förutsättningar för goda arbetsinsatser i en trygg och säker arbetsmiljö som präglas av följande:

- Chef och medarbetare har en gemensam förståelse för verksamhetens uppdrag och mål.
- Chef och medarbetare visar förtroende för och tillit till varandra samt för varandras roller, uppdrag och kompetens.
- Medarbetaren har handlingsutrymme över hur arbetsuppgifter planeras och genomförs inom ramen för verksamhetens uppdrag och krav.
- Medarbetaren får återkoppling och bekräftelse på utfört arbete.
- Medarbetaren får möjlighet till kompetensutveckling under hela arbetslivet.
- Chefen säkerställer att arbetet planeras och prioriteras utifrån vad som är viktigt, bråttom och rätt sak att göra, så att balans mellan krav och resurser uppnås.

En frisk och hälsosam arbetsplats leder till goda arbetsinsatser

I Borås Stad ska följande förutsättningar finnas på plats på samtliga arbetsplatser:

- Arbetsmiljöfrågorna prioriteras av ledningen.
- Fördelning av arbetsmiljöuppgifter ska vara tydlig genom hela organisationen.
- Chef och skyddsombud genomgår arbetsmiljöutbildning.
- Arbetsmiljöfrågorna är en naturlig del av verksamheten och har en självklar plats vid verksamhetsplanering och kvalitetsarbete.
- Det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) bedrivs enligt Borås Stads SAM-kalender.
- Arbetet med lika rättigheter och möjligheter integreras i det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Mångfald i form av olikheter i bakgrund, erfarenhet, kompetens och andra personliga förutsättningar tas tillvara.
- Hälsa och arbetsmiljö diskuteras och hanteras på arbetsplatsträffar och vid medarbetarsamtal.
- Kunskapen om sjukfrånvaromönster och arbetsrelaterade orsaker är god.
- Rutiner för kort- och långtidssjukfrånvaro finns på plats och efterlevs.
- Tidiga signaler på ohälsa tas på allvar.
- Arbetsanpassning används om åtgärderna i det generella arbetsmiljöarbetet inte är tillräckliga.
- Arbetsmiljö- och hälsoinsatser sker fortlöpande.
- I Borås Stad har vi rökfria arbetsplatser.
- Kränkande särbehandling, diskriminering och repressalier accepteras inte.
- Alkohol och droger accepteras inte på våra arbetsplatser.

Chefer och medarbetare har ett gemensamt ansvar för en god arbetsmiljö. Policyn sätter ramarna för det systematiska arbetsmiljöarbetet, som följs upp i rutinen för årlig uppföljning.



BORÅS
STAD

Postadress 501 80 Borås **Besöksadress** Stadshuset, Kungsgatan 55
Telefon 033-35 70 00 **e-post** boras.stad@boras.se **Webbplats** boras.se

Ulrika Kullenberg
Handläggare
033-35 89 52

Datum
2023-09-18

Instans
Kulturnämnden
Dnr KUN 2023-00089 3.6.4.25

Förnyelse av avtal gällande lokaler på Borås museum

Kulturnämndens beslut

Kulturnämnden beslutar att godkänna uthyrning av lokaler på Borås museum till Västra Götalandsregionen/Förvaltningen för kulturutveckling via nytt avtal from 2023-11-01.

Sammanfattning

Västra Götalandsregionen/Förvaltningen för kulturutveckling som hyr lokaler på Borås museum har aviserat ett minskat behov för framtiden, varför hyresavtalet bör korrigeras. Det nya avtalet kommer att justera omfattningen samt gälla tillsvidare from 2023-11-01.

Enligt kulturnämndens delegationsordning (Hyror 2.7) beslutas uthyrning av verksamhetens lokaler på hyrestid över 2 år av kulturnämnden.

Ärendet i sin helhet

Västra Götalandsregionen har sedan 2010 hyrt lokaler på Borås museum. De har under våren 2023 aviserat ett minskat behov för framtiden, varför hyresavtalet bör korrigeras. Det nya avtalet kommer att justera vilka områden som hyrs och därmed ersätta tidigare avtal från 2010-09-01 samt gälla tillsvidare from 2023-11-01. Avtalet kommer att upprättas mellan Borås Stad, Kulturförvaltningen/Borås museum och Västra Götalandsregionen, Förvaltningen för kulturutveckling, Enheten för konst och slöjd och gälla kontorsutrymme på Borås museum, Parkgatan 29 i Borås.

Det nya avtalet kommer att omfatta 3 rum om sammanlagt 67.5 kvm samt ge hyresgästen tillgång till biytor enligt nedan

- Kontorsrum A 18 kvm
- Kontorsrum B 12 kvm
- Kontorsrum/Allrum D 37, 5 kvm
- Gemensamt kök och toaletter
- Verkstad för programverksamhet
- Andra lokaler efter samråd med museet

Hyresgästen står för egen internetanslutning och telefoni samt försäkring för eget lösöre och verksamhet. Ömsesidig uppsägningstid av avtalet är 6 månader.

Lokalerna hyrs ut omöblerade med värme, el och lokalvård (1 gång/vecka) inkluderad i hyra. Hyran är samma som nuvarande (2023) per kvadratmeter och justeras årligen utifrån gällande index.

Borås museum och hyresgästen samråder löpande. Närheten mellan parterna är angelägen och syftar till god samverkan för att främja regional utveckling av kultur och slöjd via exempelvis kunskapsutbyte, program och fortbildningsverksamhet.

Förändringen av hyresavtalet innebär att Västra Götalandsregionen minskar omfattningen på sina lokaler vid Borås museum med 42,5 kvm.

Enligt kulturnämndens delegationsordning (Hyror 2.7) beslutas uthyrning av verksamhetens lokaler på hyrestid över 2 år av kulturnämnden.

Kulturnämnden föreslås godkänna fortsatt uthyrning av lokaler på Borås museum till Västra Götalandsregionen/Förvaltningen för kulturutveckling med nytt avtal from 2023-11-01.

Beslutsunderlag

1. Hyresavtal mellan Kulturförvaltningen, Borås Stad och Förvaltningen för Kulturutveckling, Västra Götalandsregionen
2. Planskiss

Samverkan

FSG 2023-09-12

Beslutet expedieras till

1. Västra Götalandsregionen, Förvaltningen för Kulturutveckling, kulturutveckling@vgregion.se

Viktor Åberg
Ordförande

Ida Burén
Förvaltningschef



Datum
2023-08-29

Avtal om hyra av kontorslokaler på Borås museum

Avtalet upprättas mellan Borås Stad, Kulturförvaltningen/Borås museum och Västra Götalandsregionen, Förvaltningen för kulturutveckling, Enheten för konst och slöjd gällande kontorsutrymme på Borås museum, Parkgatan 29 i Borås.

Avtalet justerar vilka områden som hyrs, ersätter därmed tidigare avtal från 2010-09-01 och gäller tillsvidare from 2023-11-01

Lokalerna som hyrs omfattar 3 rum om sammanlagt 67.5 kvm samt att hyresgästen har tillgång till biutor listade nedan och enligt bilagd ritning

- Kontorsrum A 18 kvm
- Kontorsrum B 12 kvm
- Kontorsrum/Allrum D 37,5 kvm
- Gemensamt kök och toaletter
- Verkstad för programverksamhet
- Andra lokaler efter samråd med museet

Hyresgästen står för egen internetanslutning och telefoni samt försäkring för eget lösöre och verksamhet.

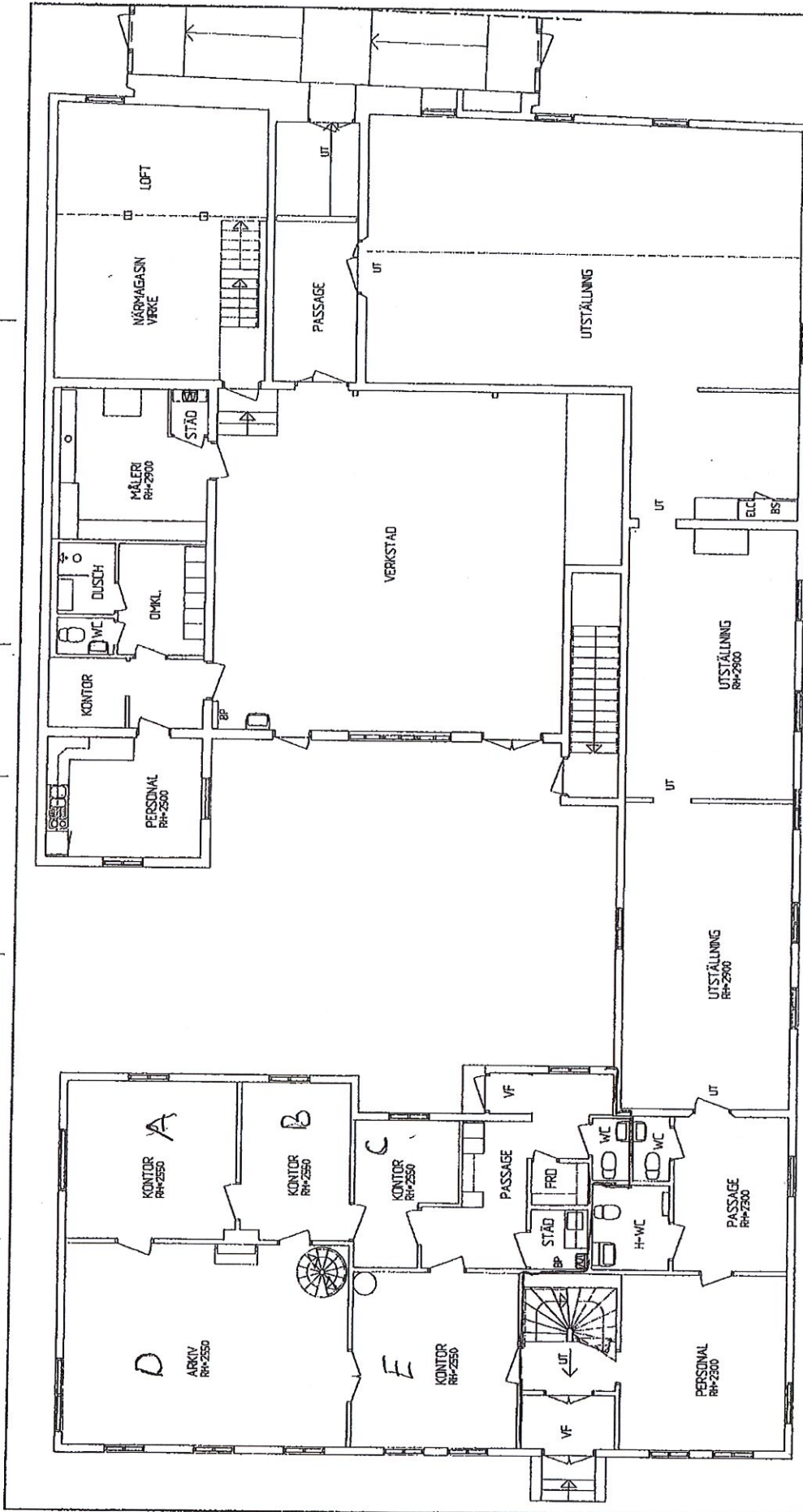
Ömsesidig uppsägningstid av avtalet är 6 månader. Lokalerna hyrs ut omöblerade med värme, el och lokalvård (1 gång/vecka) inkluderad i hyran. Hyran är som nuvarande (2023) och justeras årligen utifrån gällande index.

Borås museum och hyresgästen samråder löpande. Närheten mellan parterna är angelägen och syftar till god samverkan för att främja regional utveckling av kultur och slöjd via exempelvis kunskapsutbyte, program och fortbildningsverksamhet.

Borås 2023-09-30

Ida Burén
Kulturchef Borås Stad

Anders Hillberg
Ekonomichef Förvaltningen för Kulturutveckling



ENTRÉPLAN

ANV. M.M.
FÖRESKRIFTER

REF. UTSERDE
Lund
2007 05 31
2007 05 31
BORÅS STAD - RÅNHÄRAREN
BORÅS MUSEUM / NYHUSKA GÅRDEN
ENTRÉPLAN
A3:100 R30.9



PROJEKT
RICHARD HULTH
UTDRAG AV RITNINGEN



Olof Berge Kleber
033-35 76 27
Lena Hermanson
033-35 76 54
Handläggare

Datum
2023-09-18

Instans
Kulturnämnden
Dnr KUN 2023-00081 1.1.1.1

Motion: Kultur för personer i hemlös situation

Kulturnämndens beslut

Kulturnämnden beslutar att avstyrka motionen ”Kultur för personer i hemlös situation”.

Sammanfattning

Vänsterpartiet har ställt en motion till Kommunfullmäktige om Kultur för personer i hemlös situation (2023-00176). Individ- och familjeomsorgsnämnden tillsammans med Kulturnämnden har fått i uppdrag att avge ett remissvar. Motionärerna önskar ge Individ- och familjeomsorgsnämnden samt Kulturnämnden i uppdrag att utreda hur kultur kan tillgängliggöras för personer i hemlöshet. Vidare vill motionärerna att det ska finnas möjlighet att ta del av kultur i olika former på de mötesplatser som finns för personer i hemlöshet, exempelvis härberget.

Kulturnämnden delar motionärernas uppfattning om att kultur är viktig för människors välbefinnande och kan fungera som en katalysator och hjälp för att ta sig ur svåra situationer. Kulturnämnden finner dock att nämndens verksamheter redan idag erbjuder ett stort antal kulturaktiviteter med låga trösklar där personer i hemlös situation har goda möjligheter att delta.

Sammantaget menar Kulturnämnden att det redan idag finns gott om möjligheter för kulturaktiviteter för personer i hemlöshet och som erbjuds inom Kulturnämndens verksamheter och ett uppdrag att utreda frågan behövs inte. Av den anledningen avstyrker Kulturnämnden motionen.

Kulturnämnden anser samtidigt att andemeningen med motionen är god och att förvaltningarna i fråga, bör diskutera med varandra vilka insatser som kan göras gemensamt. Det skulle kunna röra sig om riktad information om möjlighet till deltagande i kulturaktiviteter såväl som insatser utifrån vad berörda personer och personal i berörd verksamhet uttrycker.

Ärendet i sin helhet

Vänsterpartiet har ställt en motion till Kommunfullmäktige om Kultur för personer i hemlös situation (2023-00176). Individ- och familjeomsorgsnämnden

tillsammans med Kulturnämnden har fått i uppdrag att avge ett remissvar. Motionärerna önskar ge Individ- och familjeomsorgsnämnden samt Kulturnämnden i uppdrag att utreda hur kultur kan tillgängliggöras för personer i hemlöshet. Vidare vill motionärerna att det ska finnas möjlighet att ta del av kultur i olika former på de mötesplatser som finns för personer i hemlöshet, exempelvis härberget.

Kultur kan vara en viktig del i att en enskild människa känner mening, och får hjälp att ta sig ur svåra situationer. Således delar Kulturnämnden motionärernas uppfattning om att hemlösa ska kunna ta del av kultur, men finner att Kulturnämndens verksamheter i stor omfattning redan idag erbjuder personer i hemlös situation, tillgång till kulturaktiviteter av många olika slag.

Många personer i hemlös situation tillbringar mycket tid på Kulturhuset och kanske främst Stadsbiblioteket, där de läser tidningar och böcker, använder datorer, kan få hjälp med olika ärenden och umgås. Konstmuseet har fri entré och välkomnar alla invånare till museet, bibliotekens arrangemang är alla kostnadsfria och vem som helst kan delta i dessa, Borås museum har öppet under sommarmånaderna och har fri entré. För att nämna några av de kulturaktiviteter som inte kräver några ekonomiska motprestationer.

Individ- och familjeomsorgsnämnden har även en egen mötesplats, Träffen, som riktar sig till målgruppen och där olika aktiviteter erbjuds.

Sammantaget menar Kulturnämnden att det redan idag finns gott om möjligheter för kulturaktiviteter för personer i hemlöshet och som erbjuds inom Kulturnämndens verksamheter och ett uppdrag att utreda frågan behövs inte. Av den anledningen avstyrker Kulturnämnden motionen.

Kulturnämnden anser samtidigt att andemeningen med motionen är god och att förvaltningarna i fråga, bör diskutera med varandra vilka insatser som kan göras gemensamt. Det skulle kunna röra sig om riktad information om möjlighet till deltagande i kulturaktiviteter såväl som insatser utifrån vad berörda personer och personal i berörd verksamhet uttrycker.

Beslutsunderlag

1. Bilaga Motion till KF Kultur för personer i hemlös situation

Samverkan

FSG 2023-09-12

Beslutet expedieras till

1. Kommunfullmäktige, KS.diarium@boras.se
2. Individ- och familjeomsorgsnämnden, IFON.diarium@boras.se
3. Vänsterpartiet, stefan.lindborg@politiker.boras.se

Viktor Åberg
Ordförande

Ida Burén
Förvaltningschef

Remiss: Motion: Kultur för personer i hemlös situation

Remissinstanser

1. Individ- och familjeomsorgsnämnden
2. Kulturnämnden

Remissvaren ska ha kommit in till Kommunstyrelsen senast den **2023-09-30**. Remissvaren skickas i elektronisk form till **ks.diarium@boras.se**. Ange diarienummer KS 2023-00176 och remissinstansens namn i ämnesraden på e-postmeddelandet.

Nämndens/bolagets yttrande skall innehålla en kort sammanfattning. Denna kommer i normalfallet att användas i den sammanställning av remissvar som ingår i det beslutsunderlag som presenteras för Kommunstyrelsen.

Yttranden skall alltid innehålla ett tydligt ställningstagande till det remitterade ärendet (tillstyrker, avstyrker, avstår från att yttra sig). Reservationer, särskilda yttranden och protokollsanteckningar skall alltid redovisas tillsammans med nämndens/styrelsens beslut.

Pia Essunger
Handläggare
033 353040

Motion till Kommunfullmäktige:

Kultur för personer i hemlös situation

Kultur är både en välfärdsfråga och en hälsofråga. Kulturella uttryck uppmuntrar till utforskning och kommunikation av saker vi inte är medvetna om. Kulturella uttryck bidrar till att kunna uttryck sig och kan förbättra människors relationer, relationen till en själv och andra. Människan blir mer medveten om dolda sidor hos sig själv och får hjälp att utvecklas. Man fokuserar på den känslomässiga sidan av människan, vilket är nyckeln till varje människa.

Självklart är det viktigaste för personer i hemlöshet att man får hjälp med att hitta en bostad. Därför har Vänsterpartiet många gånger lyft fram behovet av att arbeta enligt bostad först-konceptet. Samtidigt är personer i hemlöshet medborgare som vi andra och ska ha rätt och praktisk möjlighet att kunna ta del av exempelvis kultur på samma grund som andra boråsare.

Det kan finnas många orsaker till att man är i en hemlös situation och man bär mycket med sig som kan behöva bearbetas. Då kan kultur och kulturellt utövande vara till stor hjälp. Det finns många studier som visar på att människor mår bättre av att uppleva kultur samt att utöva kultur. Kultur ska vara lättillgängligt och tillgängligt för alla.

Med anledning av detta föreslås Kommunfullmäktige besluta:

- Att Individ- och familjeomsorgsnämnden tillsammans med Kulturnämnden ges i uppdrag att utreda hur kultur kan tillgängliggöras för personer i hemlöshet.
- Att det ska finnas möjlighet att ta del av kultur i olika former på de mötesplatser som finns för personer i hemlöshet, exempelvis härberget.

Borås, 2023-02-21

Inger Landström (V) och Linda Johansson (V)



Ulrika Kullenberg
Handläggare
033-35 89 52

Datum
2023-09-18

Instans
Kulturnämnden
Dnr KUN 2023-00039 3.6.1.0

Initiativärende (V): Återrapportera Kulturfonden

Kulturnämndens beslut

Kulturnämnden beslutar att initiativärende från Vänsterpartiet om att återrapportera Kulturfonden anses besvarat.

Sammanfattning

Vänsterpartiet lade ett initiativärende till Kulturnämndens sammanträde den 15 maj och föreslog att Kulturnämnden får en rapport om kulturfonden avseende insamlade medel, användning och så vidare. Bakgrunden till initiativärendet är att Kulturnämnden fick 2015 i uppdrag av Kommunfullmäktige att inrätta en kulturfond, till vilken privata aktörer kan skänka pengar för att stärka kommunens kulturliv.

Kulturnämnden inrättade på uppdrag av Kommunfullmäktige en Kulturfond 2016 för att stärka kulturvårdsarbetet på Borås museum och riktlinjer för arbetet togs fram. Kulturfondens medel har totalt uppgått till 101 600 kr och använts till specifika restaureringsåtgärder och Byggnadsvårdsdagar för allmänheten.

Information om Kulturfonden och att man kan swisha ett bidrag dit, finns inne på Borås museum och på Borås museums hemsida.

Ärendet i sin helhet

Vänsterpartiet lade ett initiativärende till Kulturnämndens sammanträde den 15 maj och föreslog att Kulturnämnden får en rapport om kulturfonden avseende insamlade medel, användning och så vidare.

Bakgrund

Kulturnämnden fick 2015 i uppdrag av Kommunfullmäktige att inrätta en Kulturfond till vilken privata aktörer kan skänka pengar för att stärka kommunens kulturliv. Kulturnämnden föreslog en fond för att stärka kulturvårdsarbetet i Ramnaparken inför stadens 400-årsfirande och Borås Stads Kulturfond inrättades därmed 2016. Riktlinjer togs fram enligt nedan.

Riktlinjer för Kulturfonden och Borås museums kulturvårdsarbete

Kulturfondens syfte är att medverka till ett progressivt kulturvårdsarbete på friluftsmuseet, med aktiva insatser från såväl kommun som föreningar och enskilda. Byggnaderna på friluftsmuseet har en gång samlats in för att bevaras men även för att brukas och visas. Detta bör genomföras så att det byggda

kulturarvet medverkar till en demokratisk samhällsutveckling samt ger plats för aktivt deltagande och social inkludering. Friluftsmuseer är, i sin helhet och i sina delar, miljöer med stora kulturhistoriska värden som tillsammans med besökarens upplevelse ställer höga krav på ett hantverksmässigt och hållbart utförande, i val av teknik, material och utformning. Bevarande bör ske så att de kulturhistoriska värdena ej riskerar att förvanskas. Fonden får användas till följande

- Kulturvårdande insatser på friluftsmuseets byggnader inklusive skötsel och restaureringsåtgärder.
- Antikvariska förundersökningar, dokumentationer och informationsinsatser som främjar friluftsmuseets byggnader.
- Arbete med det immateriella kulturarvet i form av handlingsburen kunskap kopplad till byggnadsvårdsinsatser, där kunskapsöverföring gynnar både deltagare och byggnader.
- Insatser för Borås Stads museers materiella kulturarv såsom föremålsvård och konserveringsåtgärder.

Efter 2021 har Kulturnämnden möjlighet att besluta om en ändring av fondens fokusområde alternativt fortsätta som tidigare med nuvarande syftet.

Kulturfonden – detta har gjorts

Kulturförvaltningen/Borås museum och Lokalförsörjningsförvaltningen arbetar gemensamt med kulturvårdsarbete för Ramnaparkens byggnader. Det sker via en Vård- och underhållsplan och finansieras med investeringsmedel, verksamhetsmedel och eventuella fondmedel. Större projekt som genomförts sedan 2016 är dräneringsarbete runt fyra hus, lyft och reparationer av Nittorpsboden, nytt tak på Nymanska gården, omfattande renovering av Marbostugan, tjärning av Ramnakyrkans tak, ommålning av flera byggnaders fasader samt nya torvtak på flera av husen i miljön. Kulturfondens medel har använts till det som inte kan finansieras i de större projekten, exempelvis handsmidda grindar till Marbostugan 2018 och totalrenovering av Fattigbössan utanför kyrkan 2021. Sedan 2020 genomförs sommartid även en Byggnadsvårdsdag för allmänheten med deltagande experter.

Förutom ett arv på 100 000 kr 2015, som verksamheten brukat inom Kulturfonden, har allmänhetens swish-bidrag till fonden varit totalt 1600 kr.

Information om Kulturfonden

De första åren var fonden tyvärr anonym och enbart knuten till ett bankgirokonto, men sedan ett par år tillbaka finns ett swish-konto som affischeras i verksamheten, inne på Borås museum och på Borås museums hemsida.

Beslutsunderlag

1. Initiativärende (V): Åtterrapporera Kulturfonden

Samverkan

FSG 2023-09-12

Beslutet expedieras till

1. Vänsterpartiet, peter.viberg@politiker.boras.se

Viktor Åberg
Ordförande

Ida Burén
Förvaltningschef

Återrapportera kulturfonden

Efter valet 2014 lyckades den gamla borgerliga alliansen i Borås (M+KD+C+L) med hjälp av SD få igenom sitt alternativa budgetförslag för 2015. Det ledde bland annat till att Kulturnämnden fick i uppdrag att inrätta en kulturfond, till vilken privatpersoner skulle kunna ge bidrag för att utveckla stadens kulturliv. Vänsterpartiet var med i dåvarande minoritetsstyre och inrättade fonden enligt uppdrag, med tillägget att fonden skulle användas till progressiv kulturutveckling för Borås museum. Därefter var olyckan framme och Vänsterpartiet fick tyvärr lämna nämnden efter valet 2018.

Under föregående mandatperiod har Vänsterpartiet i Kommunfullmäktige vid två tillfällen ställt frågor om kulturfonden till dåvarande ordföranden i Kulturnämnden, avseende var man kan hitta information om fonden samt om insamlade medel har använts till någonting. Vid första tillfället hösten 2018 lovade ordföranden att ett swish-nummer snart skulle komma upp på Borås stads hemsida. Vid andra tillfället hösten 2022 hade fortfarande ingen information kommit upp på hemsidan, men däremot skulle det finnas en skylt i Ramnaparken. Detta visades vid kontroll av Borås Tidning inte stämma.

Vänsterpartiet är nu tillbaka i Kulturnämnden och kan därmed använda initiativrätten snarare än att behöva kalla ordföranden till kommunfullmäktige för att besvara frågor om exempelvis fonden.

Med hänvisning till ovanstående föreslår Vänsterpartiet:

- Att Kulturnämnden får en rapport om kulturfonden avseende insamlade medel, användning och så vidare

För Vänsterpartiet i Kulturnämnden

Peter Wiberg och Linda Johansson

