



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Diarienummer
2009-3040096

Projektnamn KulturKraft Syd	Diarienummer 2009-3040096
--------------------------------	------------------------------

Slutrapport genomförande

Sammanfattning

Ge en sammanfattande beskrivning av projektidé och framkomna resultat.

KulturKraft Syds grundläggande idé har varit att undersöka förutsättningarna för en varaktig plattform för kompetensutveckling för professionellt yrkesverksamma inom kulturbranschen i södra Sverige. Detta har framför allt gjorts genom att utforma modeller och arbetssätt för en branschövergripande samverkan. Genom att samla såväl behov som resurser via en gemensam kanal har stora samordningsvinster kunnat skapas. Projektet visar tydligt att de kompetensutvecklingsinsatser som planeras och genomförs i nära samarbete mellan olika parter och aktörer ger effekter som inte hade kunnat uppnås om de hade arrangerats var för sig inom respektive organisation. Varje enskild aktivitet har skapat nya möten, nya nätverk och nya möjligheter till framtida samarbeten och nya uppdrag. Att deltagarna kommit från olika verksamheter och sammanhang har även inneburit att lärandet påverkats positivt genom att deltagarna kunnat utbyta erfarenheter och inspirera varandra.

Alla aktiviteter inom projektet har utformats i nära samarbete med deltagarna. Ambitionen har varit att svara mot dagsaktuella och konkreta behov hos såväl individer som verksamheter. Det har inneburit att de nya kunskaper och den stärkta kompetens som deltagarna inhämtat direkt har kunnat användas av individerna och implementeras i respektive verksamhet. Det nära samarbetet med deltagarna i utformandet av aktiviteterna har även varit en garant för en hög kvalitet. Projektet har vänt sig till professionellt yrkesverksamma som på många sätt redan är mycket kompetenta. Genom KulturKraft Syds aktiviteter har de fått möjlighet till såväl ytterligare spetsning som fördjupning och breddning.

Den respons som KulturKraft Syd har fått från branschen och det engagemang som såväl de deltagande organisationerna som individerna har gett uttryck för visar att projektet har fyllt ett stort uppdämt behov. På kort tid har KulturKraft Syd etablerats och uppfattas nu som en omistlig del av branschens infrastruktur. Med grunden lagd kan vi nu gå in i etapp 2 av projektet, KulturKraft Syd 2.0, och fortsätta arbetet med byggandet av en mer permanent branschövergripande plattform för kompetensutveckling och samverkan.

Projektets resultat

- Redogör kortfattat för det problem och de behov som projektet avsåg att fokusera kring.
- Redogör för projektets ambitioner att göra skillnad, det vill säga hur lösa problemet på ett bättre sätt. Ta utgångspunkt i den eller de programkriterier (lärande miljöer, samverkan, innovativ verksamhet, strategisk påverkan) som projektet valt, men också där så är aktuellt hur aktiviteterna av transnationell och regionalfondskaraktär bidragit.
- Vilka resultat och förslag till goda lösningar har projektet lett fram till?
- Vilken påverkan och genomslag har projektet åstadkommit på individnivå, organisationsnivå och system- och strukturnivå?

Projektet har tagit sin utgångspunkt i den strukturella problematik som finns på kulturarbetsmarknaden där utvecklingen har gått mot en allt större frilansarbetsmarknad. Antalet fasta tjänster har minskat och omvandlats till olika former av visstidsanställningar och



korta uppdrag. Samtidigt har arbetsmarknaden utanför de traditionella institutionerna växt, dels beroende på utvecklingen av nya medier, tekniker och uttrycksätt och dels på att personer som tidigare kunnat få en fast anställning i stället har skapat sin egen arbetsmarknad. Det som är gemensamt för hela kulturarbetsmarknaden är att uppdragen ofta har en mycket kort varaktighet. De yrkesverksamma har ofta flera uppdragsgivare samtidigt och växlar mellan anställningar och uppdrag.

Denna förändrade arbetsmarknad har medfört att den nödvändiga fortlöpande kompetensutvecklingen har satts på undantag. Eftersom en allt större del av arbetet läggs ut på frilansare i form av uppdrag med kort varaktighet har arbets-/uppdragsgivarna allt svårare att ta ansvar för en löpande kompetensutveckling. I en redan hårt slimmad produktionsprocess finns enbart utrymme för det mest nödvändiga. Konsekvensen blir att de yrkesverksamma själva får bära det fulla ansvaret för sin kompetensutveckling och yrkesfördjupning. Samtidigt har utvecklingen medfört att kraven på de yrkesverksammans kompetens ökat, både vad gäller spetskompetens och multikompetenser. Resultatet är en växande spänning och obalans mellan en kulturarbetsmarknad beroende av personer med uppdaterad och aktuell kompetens och de yrkesverksammans möjligheter att utveckla och bredda sin kompetens. Detta är ett strukturellt problem som beror på en allt mer fragmentiserad och uppdelad arbetsmarknad.

I detta sammanhang är det viktigt att poängtera att den förändrade kulturarbetsmarknaden även för med sig konsekvenser för branschens institutioner och andra organisationer inklusive deras anställda. Det ställs allt hårdare krav även på den fast anställda personalen som finns kvar. De skall både hänga med i den nödvändiga spetsutvecklingen inom respektive yrkesområde och klara av fler olika arbetsuppgifter. De slimmade organisationerna och de allt högre kraven på effektivisering leder till att det även inom institutionernas ramar finns allt mindre utrymme för en kontinuerlig kompetensutveckling.

Utmaningen för projektet har därför varit att skapa strukturer som gör det möjligt att möta de konkreta behoven av specialiserad kompetensutveckling när de uppstår. Genom KulturKraft Syd har vi lagt grunden för ett branschövergripande resurscentra för kompetensutveckling och samverkan, där det finns plats för såväl institutioner, branschorganisationer och företag som fria grupper och enskilda kulturutövare.

RESULTAT

Projektet har visat på såväl behov av som möjligheter att skapa en branschövergripande plattform. Genom vårt sätt att arbeta med behovsdriven, branschövergripande kompetensutveckling har vi hittat en metod som fungerar. Det har även tidigare funnits en stor tillgång till kompetensutveckling och det råder ingen brist på aktörer som på olika sätt arbetar med frågan. Det som KulturKraft Syd framför allt bidragit med är en samordning och branschövergripande samsyn kring frågorna. Denna samverkan för med sig en mängd olika mervärden. Dels handlar det naturligtvis om en kostnadseffektivitet. Genom att gå samman flera aktörer och samplanera olika insatser sparas både tid, pengar och resurser. KulturKraft Syd har på så sätt kunnat fungera som hela branschens gemensamma HR-avdelning.

Men samverkan har inte enbart ett ekonomiskt mervärde. Genom att samlas över olika gränser skapas automatiskt nya möten, nya constellationer, nya nätverk samt nya möjligheter till samarbeten och gemensam utveckling. Det finns otaliga exempel på hur individer som har träffats genom KulturKraft Syds aktiviteter har börjat arbeta tillsammans eller gett varandra uppdrag.

INDIVIDNIVÅ

För de enskilda individerna har KulturKraft Syd inneburit nya möjligheter att förkovra sig och



höja sin kompetens. Vår enkätundersökning bland deltagarna visar på att de enskilda aktiviteterna har fört med sig en positiv effekt i form av högre upplevd kompetens något som deltagarna till stor del menar inte hade kunnat uppnås utan KulturKraft Syd. I sammanställningen av enkätsvaren kan man bland annat utläsa följande:

Vad gäller påståendet om att "Aktiviteterna har gett mig en fördjupad kompetens" är det 82,6 % som instämmer helt eller i stort sett och 14,8 % som instämmer delvis och det är 77,4 % som instämmer helt eller i stort sett och 19,4 % som instämmer delvis i påståendet "Aktiviteterna har gett mig en bredare kompetens" är det

När det gäller KulturKraft Syds mer övergripande roll är det 64,5 % instämmer helt eller i stort sett och 29 % instämmer delvis i påståendet att "KulturKraft Syd har haft stor betydelse för min kompetensutveckling". Och när det gäller framtiden är det 89,5 % som instämmer helt eller i stort sett i påståendet om att "KulturKraft Syd behövs även i framtiden för att jag skall ha möjlighet till kompetensutveckling."

ORGANISATIONSNIVÅ

Alla aktiviteter inom KulturKraft Syd har varit baserade på konkreta och aktuella behov som uttryckts av såväl individer som organisationer. Den praktiska planeringen har framför allt skett i nära samarbete med våra deltagande organisationer. Ambitionen har varit att alla aktiviteter skall ha rätt innehåll/inriktning, hålla rätt nivå, ligga på rätt tid, ha rätt omfattning o.s.v. för att garantera högsta möjliga relevans på såväl individ- som organisationsnivå. Individernas stärkta kompetens skall direkt kunna användas i respektive organisation. I stort sett har vi lyckats med den ambitionen, vilket inte minst har visat sig på det stora intresset för att delta i våra olika aktiviteter och det stora engagemang som våra deltagande parter har visat.

Även på organisationsnivå har projektet skapat nya nätverk och nya kontaktytor, mellan och inom olika genrer/konstformer, mellan offentliga institutioner och det fria kulturlivet och inom och mellan olika yrkeskategorier. Projektets funktion som en neutral mötesplats har varit en viktig framgångsfaktor i detta arbete. Genom att vara en branschövergripande neutral plattform har alla olika aktörer kunnat känna att projektet är deras.

SYSTEM- och STRUKTURNIVÅ

Projektet har bidragit till att sätta kompetensutvecklingsfrågorna på dagordningen i hela branschen. Genom projektet har frågan aktualiserats på nationell nivå och med KulturKraft Syd som modell har det skapats ett liknande projekt i Stockholm. Än så länge har det visserligen inte lett till några konkreta resultat men de erfarenheter vi dragit av projektet kan mycket väl antas kunna tillämpas i andra branscher med liknande arbetsmarknadsstruktur. Detta ser vi inte minst internt inom Trygghetsrådet TRS där även övriga parter och branscher följer projektet med stort intresse.

Syfte och mål med projektet

- Redogör för projektets syfte/projektmål, delmål och avsedda resultat.
- Vad har projektet uppnått i förhållande till mål och planerat upplägg? Redogör dels med kvantitativa mått, dels kvalitativt i form av till exempel erhållna kunskaper och förändringar i attityder, riktlinjer, beteende etc.
- Vilket lärande åstadkom ni i projektet såväl internt som externt?
- Redogör för orsaker till avvikelser i förhållande till planerad verksamhet i projektansökan och hur detta har påverkat projektbudgeten.

Det övergripande målet för projektet har varit att skapa en varaktig plattform för



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Diarienummer
2009-3040096

kompetensutveckling i kulturbranschen i södra Sverige. Två år har emellertid visat sig vara för kort tid för att nå ända fram till det målet. Därför är det mycket glädjande att vi har fått möjligheten att genomföra en andra etapp av projektet som kunde ta vid direkt efter avslutningen av den första etappen av KulturKraft Syd. Under de första två åren har vi dock kommit ganska långt i arbetet med att undersöka förutsättningarna för denna varaktiga plattform. Och vi har även utarbetat fungerande modeller för en branschövergripande samverkan.

En varaktig plattform har naturligtvis inget egenvärde i sig utan är enbart ett verktyg, eller eventuellt en förutsättning, för de mer övergripande syftena och målen som i kortform skulle kunna sammanfattas i följande punkter (utan inbördes rangordning):

1. Att stärka individer och organisationer

Detta har varit ett naturligt huvudfokus för projektet. Alla de kompetensutvecklande aktiviteter som vi genomfört under projektet har syftat till att ge deltagarna en bredare, djupare eller spetsigare kompetens vilket i sin tur leder till stärkta individer och stärkta organisationer. Att vi utformat alla våra aktiviteter i nära samarbete med deltagarna har varit en garant för att den nyförvärvade kompetensen direkt har kunnat implementeras i respektive verksamhet.

2. Att förbereda branschen inför en förändrad framtid

Kulturbranschen är en bransch i ständig förändring och för att kunna leva upp till alla nya krav som ställs från olika håll måste branschens samlade kompetens vara i fas med utvecklingen. Detta har uppnåtts genom en dynamisk aktivitetsplan där vi kunnat inrikta vår planering på att möta dagens och morgondagens behov.

3. Att skapa former och metoder för ett fortsatt utvecklingsarbete

Utgångspunkten i vårt arbete har varit att skapa former och metoder för kompetensutveckling som är baserade på branschens egen logik. Här handlar det framför allt om att insatserna måste utformas utifrån de konkreta och aktuella behov som branschen själv definierar så att alla aktiviteter hamnar på rätt nivå, rätt tid, rätt omfattning, rätt form etc. Dessutom handlar det om att utgå från och ha respekt för den special- och spetskompetens samt de erfarenheter som redan finns i branschen. Erfarenhetsutbyte och ett ömsesidigt lärande mellan deltagarna har varit ett mycket viktigt inslag i projektets aktiviteter.

4. Att skapa förutsättningar för ett utvecklat entreprenörskap

Vårt arbete med att utveckla kulturentreprenörskapet i regionen har haft två parallella spår. Den absolut mest grundläggande förutsättningen för ett utvecklat entreprenörskap är att individernas grundläggande yrkeskompetens ständigt stärks och utvecklas. Detta har projektet erbjudit genom att våra aktiviteter till stor del varit inriktade på yrkesmässig spetsning, fördjupning och breddning. Det andra spåret vi arbetat med är att erbjuda aktiviteter som har varit inriktade på själva företagandet i form av t.ex. grundläggande "entreprenörskurser", seminarier om hur man säljer sig själv, bokföringskunskap och affärsutveckling.

5. Att regionens samlade resurser och kompetenser inom kultursektorn stärks och synliggörs

Genom att hela branschen samlats i samma projekt har KulturKraft Syd utvecklats till en naturlig och självklar arena där branschens samlade resurser och kompetenser möts. Projektet har automatiskt fått en unik kunskap om vilken kompetens som finns i regionen samt var och hos vem den finns.

6. Att skapa nya nätverk och kontaktytor genom att blanda deltagare från olika sektorer och sammanhang



Denna aspekt har för många deltagare varit den stora behållningen av projektet. Det finns otaliga vittnesmål om vad nya kontakter via KulturKraft Syds aktiviteter har fört med sig. Allt från ett ömsesidigt erfarenhetsutbyte där man lär av varandra till direkta jobberbjudanden och nya konstnärliga samarbeten. Även om detta har varit en uttalad målsättning (eller kanske snarare en förhoppning) är det inget som går att planera fram utan det är något som bara uppstår i mötet. För att mötet skall uppstå är det dock en förutsättning att man har något gemensamt att mötas kring. I vårt fall olika behov av kompetensutveckling.

7. Att de deltagande individerna blir attraktivare för tänkbara arbets- och uppdragsgivare samtidigt som arbets- och uppdragsgivarna får enklare att hitta personal med rätt kompetens i regionen

Detta är snarare en bieffekt av projektet än ett huvudmål. Deltagarna i projektet besitter redan någon form av spetskompetens och har ofta tillräckligt med jobb och uppdrag. Däremot är naturligtvis all kompetensutveckling någon form av investering inför framtiden. Den stora vinsten på detta område som projektet fört med sig är de utökade kontaktytorna som skapas.

8. Att medborgarna får möjlighet att ta del av ett vitaliserat kulturliv
KulturKraft Syd har gett såväl enskilda kulturskapare som organisationer och företag inom branschen en bredare, djupare och spetsigare kompetens. På så sätt har det skapats förutsättningar för såväl konstnärlig utveckling som höjd kvalitet och ett utvecklat kulturentreprenörskap, vilket förhoppningsvis även ger avtryck hos publiken och det omgivande samhället.

9. Att utveckla och sätta fokus på ett integrerat mångfaldsarbete
Projektet har verkat för ett utökat och fördjupat mångfaldsarbete i alla dess olika aspekter: kön, etnicitet, klass, ålder, hälsa etc. Det har dels gjorts genom att vi tagit upp olika specifika frågeställningar i enskilda aktiviteter. På så sätt har deltagarna fått verktyg för att fortsätta arbetet inom respektive verksamhet eller sammanhang. Men framför allt har det gjorts genom att vi i projektet haft en medvetenhet om frågorna vid vårt planeringsarbete och i möjligaste mån synat våra val av ämnen, teman, pedagoger, lokaler, deltagare etc ur ett brett mångfaldsperspektiv.

KVANTITATIVA MÅL

Vad gäller de kvantitativa målen för projektet har de uppnåtts med råge. Vi har genomfört 261 olika aktiviteter att jämföra med den cirka 130-140 aktiviteter som var planerade. Att antalet aktiviteter blivit så många fler än planerat beror delvis på hur man räknar. Vissa aktiviteter som var planerade att genomföras i flera olika steg under längre perioder har t.ex. delats upp i flera mindre och kortare aktiviteter. Det större antalet har inte påverkat ekonomin utan vi har hållit oss inom totalbudgeten. Genom en kostnadsmedveten och kostnadseffektiv planering har vi kunnat omdisponera budgeten så att vi fått största möjliga utväxling av pengarna. Våra aktiviteter har tillsammans samlat cirka 3.500 deltagare fördelat på cirka 1.650 individer. Detta kan jämföras med målsättningen som låg på cirka 1.800 deltagare fördelat på 800-1000 individer.

Arbetsätt

Vad var ert huvudsakliga arbetsätt? Beskriv kortfattat vilka metoder, utbildningar och andra aktiviteter som användes. Vad i metoderna och aktiviteterna var det som gjorde skillnad, d.v.s. som ledde fram till det önskade resultatet? Beskriv eventuellt nya metoder eller material som tagits fram i projektet.

Utifrån den kartläggning av kompetensutvecklingsbehoven i branschen som vi gjorde under vår förprojektering tog vi fram en övergripande aktivitetsplan. Den omfattade cirka 140 olika aktiviteter riktade till olika delar av vår målgrupp. Ambitionen var att det skulle finnas något



för alla tänkbara yrkeskategorier inom vår bransch, dvs såväl konstnärlig som teknisk och administrativ personal. I aktivitetsplanen fanns det utrymme för såväl yrkesrelaterad spetsutveckling som olika former av breddning och genre- och yrkesövergripande möten.

Eftersom verkligheten hela tiden förändras och utvecklas har det varit viktigt att vi kunnat arbeta mycket dynamiskt med vår aktivitetsplanering. Aktivitetsplanen har varit medvetet skriven på ett sådant sätt att den gett oss utrymme att utforma aktiviteterna utifrån dagsaktuella behov. Den övergripande utgångspunkten i all vår planering har varit att hitta former som innebär att kompetensutvecklingsinsatser kan sättas in i exakt rätt tid, svara mot konkreta och aktuella behov samt ligga på rätt nivå. Detta sätt att arbeta med en dynamisk planering av projektets aktiviteter har varit den absolut främsta faktorn som bidragit till att projektet har betraktats som en så stor succé från de deltagande organisationernas och individernas sida. I olika utvärderingar och samtal med målgruppen är det just projektets lyhördhet för branschens behov som brukar lyftas fram. Bakom detta medvetna sätt att skapa våra aktiviteter finns även från projektets sida en stark respekt för att den kunskap och professionalitet som finns hos branschens olika aktörer. Kunskapen och kompetensen har till stora delar redan funnits, projektets uppgift har varit att fungera som en samordnande generator, katalysator och fördelardosa.

Vittnesmålen om hur våra aktiviteter direkt bidragit till ett konkret konstnärligt, samarbetsmässigt eller kommersiellt resultat är otaliga. Eftersom branschen är så spretig och oförutsägbar som den är hade det resultatet varit omöjligt att uppnå utan det flexibla och dynamiska sättet att arbeta med den konkreta aktivitetsplaneringen. Samtidigt har alla våra aktiviteter skapats inom ramen för den aktivitetsplan vi tog fram.

Under projektet har vi genomfört 261 aktiviteter av skiftande form och omfattning. Det har handlat om seminarier, workshops, kurser, föreläsningar, möten, erfarenhetsutbyten med mera. Till stor del är det relativt traditionella former och metoder som använts. Vår utgångspunkt har varit att hitta den form och metod som passar bäst utifrån såväl ämnets karaktär som målgruppens behov och förutsättningar. En gemensam nämnare för alla aktiviteter är att nätverkandet och det ömsesidiga lärandet har spelat en framträdande roll. Det informella och icke styrda lärandet som skett genom att deltagarna delat med sig av sina egna kunskaper och erfarenheter har varit mycket viktigt.

Vi har haft en mycket bred definition av vad som kan rymmas inom begreppet kompetensutveckling. Traditionella kurser där en lärare/pedagog förmedlar sin expertkunskap till deltagarna har naturligtvis sin plats i många sammanhang. Men vi menar att detta enbart kan ge resultat om det kombineras med ett mer aktivt deltagande från deltagarna. Ofta har det visat sig att behållningen av många aktiviteter är det man lärt sig av varandra och att man skaffat kontakter inför framtiden som lägger grunden till ett fortsatt kontinuerligt lärande. Även känslan att man har kunnat dela med sig av sina egna erfarenheter och som andra har haft nytta av är i sig kompetensutvecklande.

Deltagande aktörer i projektet

Redogör för vilka aktörer (organisationer, företag, myndigheter) som ingick i projektet, samt vad de konkret bidrog med, både vad gäller engagemang, ekonomiska resurser och påverkansarbete. Redovisa dessutom arbete i projektgrupp, styrgrupp och/eller referensgrupp samt gruppernas sammansättning. Hur har grupperna fungerat?

HUVUDMAN/PROJEKTÄGARE

Kollektivavtalsstiftelsen Trygghetsrådet TRS har genom sitt helägda dotterbolag TRS Servicebolag AB varit huvudman och projektägare för KulturKraft Syd. Parter inom TRS's är bland andra huvudparterna på kulturarbetsmarknaden, dvs Svensk Scenkonst på



arbetsgiversidan och Teaterförbundet, SYMF och Musikerförbundet. Dessa har spelat en stor roll för projektets både tillblivelse och genomförande. Initiativet till projektet kom ursprungligen från Svensk Scenkonst och Teaterförbundet och att projektet har haft en så tung förankring av branschens huvudaktörer på nationell nivå har betytt mycket för projektets möjligheter till påverkan och strukturförändring på sikt. Genom TRS har projektet haft en ekonomiskt stark huvudman vilket fört med sig en trygghet i genomförandet.

Tillsammans med vårt syskonprojekt KulturKraft Väst har vi haft något vi kallat projektägargrupp. Förutom representanter från respektive projektledning har den bestått av VD för Trygghetsrådet TRS, Teaterförbundets och Svensk Scenkonsts respektive förbundsdirektörer samt en representant från SYMF (Sveriges Yrkesmusikers Förbund). Denna konstellation har träffats vid tre tillfällen då frågor av mer projektövergripande och strategisk art har diskuterats.

DELTAGANDE ORGANISATIONER

På regional nivå har det varit en i princip 100 % uppslutning från branschens olika aktörer. Offentliga kulturinstitutioner samt olika samlande branschorganisationer har utgjort projektets kärna. De har bidragit med ett starkt engagemang i samtal och diskussioner om projektets utformning, både vad gäller helheten och de enskilda aktiviteterna. Hela vår aktivitetsplan har byggts på en ständig dialog med de deltagande organisationerna. Detta har varit en av projektets viktigaste framgångsfaktorer. Genom denna ständiga dialog har vi kunna försäkra oss om att aktiviteterna möter de konkreta behov som finns i branschen samt att de hamnar på rätt tid, rätt plats och på rätt nivå.

Med utgångspunkt från branschens större aktörer (institutioner och branschorganisationer) har det varit möjligt att ge plats även för ett stort antal mindre aktörer (fria grupper, enskilda kulturentreprenörer, frilansare m.fl.) på våra aktiviteter. Projektet har på så sätt blivit en spegling av hur arbetsmarknaden inom kulturbranschen ser ut. D.v.s. en bransch genomsyrad av några få större slimmade organisationer som är allt mer beroende av att det finns tillgång till frilansare och kulturentreprenörer med hög kompetens.

De deltagande organisationerna har efter sina respektive möjligheter ställt upp med olika former av praktiskt stöd och hjälp. Det har framför allt handlat om lokaler och annan praktisk hjälp i samband med våra olika aktiviteter. Vi har försökt att sprida våra aktiviteter så mycket som möjligt och de flesta av våra deltagande organisationer har vid flera tillfällen fungerat som värd för en aktivitet och då ställt upp med såväl lokal som personal och fika.

PROJEKTTEAM

Teamet har bestått av 3,5 tjänster fördelade på verksamhetsledare/ansvarig projektledare på 75%, två aktivitetssamordnare på heltid samt en projektkononom på 75 %. Verksamhetsledarens och projektkononomens har även arbetat för vårt syskonprojekt i västsverige, KulturKraft Väst.

Arbetet i projektgruppen har fungerat utmärkt. Periodvis har vi haft en mycket stor arbetsbelastning, men det har även tvingat oss till att bli effektiva och tänka ekonomiskt. Det har varit en stor fördel för projektet att samma personer som arbetade med förprojekteringen och skrev såväl ansökan som aktivitetsplan även hade möjlighet att arbeta med genomförandet. Dessa har sedan kompletterats med ytterligare kompetens utifrån. Projektteamet har tillsammans en mycket stor kontaktyta ut mot kulturlivet i regionen som de kunde ta med sig och använda i projektet. Det har underlättat mycket i vårt förankringsarbete och i kontakterna med deltagarna på såväl individ- som organisationsnivå. Engagemanget från våra deltagande och samverkande organisationer har även bidragit till att underlätta arbetet inom projektteamet och vi har haft stor hjälp utifrån med allt från praktiska



detaljer vid genomförandet av våra aktiviteter till större diskussioner kring aktiviteternas innehåll och inriktning samt inte minst projektets framtid.

SAMVERKANSGRUPP/STYRGRUPP

Samverkansgruppen har bestått av representanter från våra deltagande organisationer och institutioner. Det har inte varit en formell grupp med tydliga medlemmar utan det har handlat om breda möten cirka en gång per termin. Dessa möten har varit en viktig kanal för information och för mer strategiska framtidsdiskussioner. Ur samverkansgruppen har det valts en mindre styrgrupp. I den ursprungliga sammansättningen bestod gruppen av fem personer men under projektet har ytterligare tre medlemmar tillkommit. Förutom att projektägaren TRS har varit representerad indirekt via en representant från Teaterförbundet och en från en av Svensk Scenkonsts medlemsföretag har styrgruppen haft en bred representation från olika de olika genrer och kulturformer som ingår i projektet. Styrgruppen har träffats 2-4 gånger per termin och framför allt diskuterat övergripande policyfrågor och strategier inför framtiden. De har inte varit inblandade i frågor av mer operativ art utan har främst fungerat som ett bollplank till projektledningen.

REFERENSGRUPP

Under förprojekteringen formerade vi en formell referensgrupp bestående av yrkesverksamma representanter från olika yrken och genrer. Tanken var att vi skulle använda den gruppen till att få en direkt input från deltagarna på hur vi skulle utforma projektet och våra aktiviteter. Det visade sig relativt snabbt att det var svårt att få den formella gruppen att fylla någon praktisk funktion. Efter hand som projektet utvecklats har vi i stället utvecklat tätare och mindre formella relationer med ett större antal deltagare som har varit direkt delaktiga i utformandet av våra olika aktiviteter. Det har skett via telefon, mail, enskilda möten och inte minst genom att vi varit närvarande vid olika aktiviteter och där fångat upp enskilda deltagares tankar, synpunkter och önskemål.

Jämställdhetsintegrering

Redogör för hur ni arbetat med jämställdhetsintegrering i ert projekt. Relatera till projektplan och utmaningar under arbetets gång.

Vi har arbetat med frågan om jämställdhetsintegrering utifrån två olika utgångspunkter. Dels har det handlat om hur vi inom projektet har arbetat med frågan och dels har det handlat om huruvida projektet har kunnat bidra till en större kompetens och medvetenhet om frågorna i branschen i stort.

JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING INOM PROJEKT

Att ESF fäster så stor vikt vid att projekten skall vara jämställdhetsintegrerade har varit ett stort stöd för oss i vårt arbete. Även om vi naturligtvis själva tycker att det är en mycket viktig fråga finns det alltid en risk att det självklara nedprioriteras och glöms bort. Nu har vi fått en ständig påminnelse om att ha med jämställdhetsfrågan funnits med som en central punkt i vårt planeringsarbete. Vid såväl val av pedagoger, lärare, kursanordnare, föreläsare, workshopledare od som vid urval av deltagare till våra aktiviteter har vi som ambition att ha en så jämn könsfördelning som möjligt.

När vi nu kan summera hela projektet kan vi konstatera att vad gäller deltagarsidan har vi uppnått en relativt god balans mellan män och kvinnor. På individnivå är fördelningen ca 52 % kvinnor och 48 % män. Bryter man ner det till antalet deltaganden är fördelningen 57 % kvinnor och 43 % män. Det vill säga att det finns en viss tendens åt att det är fler kvinnor än män som deltagit i flera olika aktiviteter. Även vad gäller våra pedagoger, lärare, kursanordnare, föreläsare, workshopledare och dylikt är balansen relativt god även om vi inte riktigt nått ända fram till ambitionen att ha en så jämn fördelning som möjligt. Här har vi hamnat på cirka 57 % män och cirka 43 % kvinnor.



Den könsmissiga snedfördelningen som finns mellan olika yrkeskategorier inom branschen slår naturligtvis igenom även i vår statistik där de lite "hårdare" tekniska aktiviteterna har haft en majoritet av män medan de något "mjukare" aktiviteterna har haft en majoritet kvinnor. Vi har dock hela tiden arbetat medvetet med att höja det underrepresenterade könets möjligheter att delta på respektive aktivitet. Vid de fall vi har gjort ett urval vid antagningen till en aktivitet har en av prioriteringsgrunderna varit att få en så jämn könsfördelning som möjligt.

AKTIVITETER MED JÄMSTÄLLDHETSFRÅGAN I FOKUS

Vi har under projektet haft flera aktiviteter som på olika sätt tagit upp frågor om jämställdhet och genus. Det har handlat om såväl mer övergripande aktiviteter där frågor om jämställdhet, mångfald, normer od stått i fokus som olika praktiska och konstnärligt inriktade workshops. Här följer en lista med ett urval av de aktiviteterna:

2.2.2 Normkritiskt gestaltande genom improvisation - 1 dags workshop för skådespelare och andra scenkonstartister kring hur man kan utmana rådande normer i sitt gestaltande på scen.

3.7.1 Aspekter på mångfald - jämställdhet - 1 dags workshop med Pernilla Lovén från Jämställdhetsbolaget där grundläggande teorier varvades med olika värderingsövningar. Dagen vände sig till alla intresserade oavsett position eller yrkesroll

3.7.2 Mångfald som en strategisk resurs - Ett slags tankesmedja under en dag då nyckelpersoner från olika delar av branschen samlades för att diskutera mångfaldsfrågor utifrån ett brett perspektiv.

3.7.3 a+b Likabehandling, mångfald och jämställdhet - En tvådelad aktivitet speciellt för Malmö Operas personal och ledning. Dels handlade det om en halvdag för deras ledningsgrupp där de fick olika verktyg för hur de kan arbeta med frågorna inom sina respektive avdelningar och dels handlade det om en halvdag för hela personalen med föreläsning och diskussion.

3.7.4 Feminist från insidan - En föreläsning om hur det är att arbeta struktur- och normkritiskt inom de strukturer man vill förändra. Om svårigheter och möjligheter.

3.7.5 Decoding the Matrix - 1 heldags workshop om ledarskap och skam och om att upptäcka och bearbeta de sociala koder som vidmakthåller de rådande normerna. Denna aktivitet var endast öppen för kvinnor och transpersoner.

3.7.6 Konst, makt och humor - En föreläsning av Nour El-Rafei, komiker, skådespelare och samhällsdebattör, om hur man kan använda humor som strategi för att skapa utrymme för förändring i en mansdominerad yrkeskår. Var enbart öppen för kvinnor.

4.7.1 Genusmedveten gestaltning - En veckas workshop med Gunilla Edemo om hur man kan öka sin medvetenhet för genusperspektiven i gestaltningsarbetet. Vände sig till såväl kvinnliga som manliga för skådespelare och andra scenkonstartister.

4.7.2 Hitta din drag-kingkaraktär - 2 dagars workshop med Lotten Roos där deltagarna fick experimentera med maskulinitet och sin egen manskaraktär.

4.8 Kvinnliga subjekt i film och dramatik - En manusworkshop med sex träffar under ett halvår där deltagarna fick arbeta med att utveckla kvinnliga subjekt i sina respektive manus med de uttalad målsättningen att utveckla fler intressanta kvinnoroller för film och våra scener.



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Diarienummer
2009-3040096

4.18.1 Fysisk konflikt/stunt för kvinnor - En veckas workshop riktad speciellt till kvinnliga skådespelare och scenkonstartister där de fick lära sig grundläggande stunts, slagsmålsteknik od.

I vår ursprungliga aktivitetsplan hade vi dessutom en rubrik som hette "7.2 Nätverk för kvinnor i tekniska yrken". Tanken var att ha regelbundna träffar med någon form av föreläsning eller dylikt som vände sig enbart till kvinnor i tekniska yrken. Detta var något som hade sin utgångspunkt i en problematik vi stötte på i vår förprojektering där det framkom från olika håll att kvinnor i mansdominerade tekniska yrken kände sig utsatta och i vissa fall till och med hade lämnat yrket på grund av detta. När vi sedan började undersöka frågan lite djupare i samband med projektets genomförande visade det sig att det inte var så enkelt att genomföra detta i praktiken bland annat på grund av att den tänkta målgruppen i första hand definierade sig inom respektive yrke och i andra hand som representanter från ett underrepresenterat kön.

Tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning

Redogör för hur projektet arbetat för att förverkliga visionerna vad gäller tillgänglighet i projekt. Relatera till projektplan och utmaningar under arbetets gång.

Tillgänglighetsfrågan har ständigt funnits aktuell på dagordningen i projektarbetet. Vi har tagit fram ett grundläggande dokument som våra anlitade lärare, pedagoger, workshopledare etc har fått. Den beskriver bland annat vår värdegrund och innehåller en enkel checklista på vad man bör tänka på för att ge alla deltagare samma möjligheter. I dokumentet finns även länkar till olika hemsidor där man kan lära sig mer om frågorna.

Vi i projektteamet har tagit del av det processtöd som erbjudits via ESF och har bland annat haft en halvdags intern utbildning som Handisam hållit i. Vi har även deltagit i olika seminarier och utbildningsdagar som arrangerats av ESF. Detta har hjälpt oss att ständigt hålla frågan aktuell i vårt planeringsarbete. Vid genomförandet av de enskilda aktiviteterna har vi varit måna om att använda lokaler som har varit tillgängliga för respektive målgrupp. Tyvärr finns det generellt i branschen en stor risk att personer med olika former av funktionshinder redan är eller känner sig utestängda. Branschen som sådan har brister när det gäller möjligheten för personer med olika funktionshinder att känna sig delaktiga. Eftersom projektets målgrupp är de individer som redan befinner sig inne på vår arbetsmarknad har vi inte sett det som projektets huvudsakliga uppgift att arbeta med den strukturella problematiken. Det innebär emellertid inte att frågan har varit oviktig. Vid en kartläggning av hur det ser ut inom kulturbranschen har Arbetsförmedlingen Kultur och Media konstaterat att det finns en överrepresentation vad gäller personer med hörselnedsättning och tinnitus samt personer med psykisk ohälsa och olika psykiska diagnoser bland de yrkesverksamma. Detta är något vi har tagit extra hänsyn till och vi har haft flera aktiviteter som handlat om ljud, hörsel och hörbarhet respektive den psykosociala arbetsmiljön. Dessa aktiviteter har haft ett fokus både mot tillgängligheten för publiken som om en tillgänglig arbetsmiljö. Här följer ett urval av de aktiviteterna som har någon form av koppling till tillgänglighet och den psykosociala arbetsmiljön:

1.1.5 Diskrimineringslagen - 1 dags genomgång för chefer om vilka lagar och regler som finns på området.

1.4.2 & 1.4.8 Effektivisera din arbetsdag - 1 dags kurs kring hur man kan lägga upp sitt arbete för att minska den dagliga stressen och på så sätt förebygga framtida ohälsa. Samma aktivitet hölls vid flera tillfällen under projektet.



1.5.3 & 1.6.2 Konflikthantering - 1 heldag kring hur man kan arbeta för att förebygga och hantera konflikter för att på så sätt skapa förutsättningar för en hållbar psykosocial arbetsmiljö. Hölls ett par gånger under projektet.

1.6.3 & 1.6.6 Arbetsmiljö för filmarbetare - En praktisk och teoretisk genomgång av hur man kan arbeta målmedvetet med arbetsmiljön i samband med en filminspelning både för att gör de tillgänglig och för att undvika framtida skador och andra arbetsmiljörelaterade problem.

1.9.1 Bra ljud med nytt tänk, 1.9.2 Hjärnkoll på ljudet samt 1.9.4 Att höra och höras - 3 olika heldagar för ljudtekniker som på olika sätt tog upp frågor om ljud, hörbarhet, kvalitet etc.

1.12.3 Akustik och dekorbygge - 1 halvdag för verkstadspersonal, konstruktörer och scenografer kring hur man bygger dekor och scenografi för att få bästa möjliga akustiska kvalitet och hörbarhet.

2.4.1 It's all about the boom boom clap and the fuzz zap bing - En inspirationsdag kring ljud i allmänhet och i synnerhet kring hur man kan använda ljud för att förstärka det konstnärliga intrycket. Bland annat fick deltagarna känna på vad ljudet betyder för personer med nedsatt syn.

Regionala prioriteringar

Redogör för de eventuella regionala prioriteringar som ni arbetat med.

Det övergripande syftet med KulturKraft Syd har rymts inom ramen för den första projektinriktningen inom programområdet: "Att underlätta för sysselsatta kvinnor och män att utvecklas i takt med arbetslivets krav." Detta har utgjort grunden för hela projektet där syftet med varje enskild aktivitet har varit att bidra till att stärka de professionellt yrkesverksammas kompetens utifrån de konkreta behov och krav som finns på såväl individnivå som organisations- och branschnivå.

I övrigt vill vi lyfta fram följande prioriteringsgrunder från den regionala planen som varit centrala i vårt arbete:

1. Projekt som stimulerar innovativ verksamhet

Vi menar att vi hittat en ny och unik metod där projektets verksamhet har utvecklats utifrån branschens egen inneboende logik. För att lösa och möta branschens problem och behov har vi varit tvungna att hitta innovativa lösningar för varje specifik situation. Den kompetensutveckling som har efterfrågats är inget som har funnits tillgänglig på marknaden utan alla aktiviteter har skapats i nära samarbete med branschen.

2. Projekt som stimulerar samverkan/Projekt i samverkan

KulturKraft Syd har erbjudit helt nya och unika mötesplatser inom och mellan genrer och konstarter, mellan institutioner, det fria kulturlivet och företag inom de sk kulturella näringarna samt inom och mellan olika yrkesgrupper. Detta har varit möjligt genom den totala uppslutning som projektet har fått från branschen. En av projektets främsta framgångsfaktorer är att vi har uppfattats som en neutral plattform för samverkan där alla deltagande parter har kunnat delta och bidra utifrån sina egna behov, önskemål och förutsättningar.

3. Projekt som främjar strategiskt påverkansarbete

Projektets övergripande mål har varit att skapa någon form av varaktig plattform för kompetensutveckling i branschen. Här har vi än så länge inte nått riktigt ända fram. Men den stora uppslutningen bakom projektet från såväl den regionala nivån med alla deltagande



aktörer som från den nationell nivå genom våra projektägare är en garant för att projektets resultat kan ge effekter på längre sikt. Ett första steg på vägen har nåtts genom dels möjligheten att genomföra en andra etapp av KulturKraft Syd och dels genom att vårt arbete har legat till grund för skapandet av ett liknande projekt i Stockholms län, KulturKraft Stockholm.

4. Projekt som i kompetensutvecklingsinsatserna fokuserar på entreprenörskap
Ett entreprenörmässigt förhållningssätt är grunden för all konstnärlig verksamhet. Det handlar om att hela tiden utforska det okända och utveckla nya former och uttryckssätt. Detta har naturligtvis även påverkat och genomsyrat KulturKraft Syds olika kompetensutvecklingsinsatser oavsett om det handlat om en aktivitet riktad mot det konstnärliga utvecklingsarbetet eller om det varit en aktivitet där deltagarna skulle få verktyg för ett utvecklat företagande.

5. Projekt som visar en tydlig koppling till det regionala strukturfondsprogrammet och/eller andra EU-program
Under projektet har vi utvecklat nära samarbeten med framför allt två olika projekt/verksamheter som bedrivits med stöd från regionalfonden. Dels har det handlat om projektet Blekinge UPP som haft en av våra deltagande organisationer - Musik i Blekinge - som huvudman. Det projektet har riktat sig mot att stötta utvecklingen av upplevelseindustrin i Blekinge. Och dels har det handlat om Moving Media Southern Sweden som utvecklats till Media Evolution och som är ett nätverk av organisationer, företag och offentliga verksamheter som verkar inom de nya medierna. Bland Media Evolutions medlemmar finns det flera som även är aktiva som deltagande aktörer inom KulturKraftSyd. Under projektet har vi arrangerat olika typer av aktiviteter i samverkan med såväl Blekinge Upp som Media Evolution.

6. Projekt som visar tydlig förankring hos de deltagande aktörerna och ansvarstagande vad gäller genomförande och resultat av projektet.
Genom hela projektet har vi känt ett starkt stöd och engagemang från våra deltagande organisationer. Alla har deltagit och bidragit utifrån sina egna förutsättningar och möjligheter. Konkret har det bland annat yttrat sig i att flera av våra institutioner t.ex. har ställt sina lokaler till förfogande.

Spridning och påverkansarbete

Redogör för hur ni arbetat med spridning och påverkansarbete.

- Vilka personer/organisationer har ni riktat er till?
- Hur kan projektets idéer och erfarenheter omsättas i annan verksamhet?
- Vilka ytterligare insatser för påverkansarbetet skulle behövas för att nå dit ni vill? Vem/vilka bör göra det?

Eftersom projektets syfte och huvudsakliga målsättning har varit att försöka hitta ett sätt att tackla en strukturproblematik inom vår bransch och att skapa förutsättningar för någon form av varaktig lösning har det strategiska påverkansarbetet hela tiden legat högt på dagordningen. Att vi har Trygghetsrådet TRS och arbetsmarknadens parter som projektägare har också varit en garant för projektets strategiska höjd på nationell nivå. Den nationella dimensionen har ytterligare stärkts genom att vi haft syskonprojektet KulturKraft Väst i västra Sverige som löpt i princip parallellt med vårt projekt. Redan under förprojekteringen och i samband med ansökan till ESF (där vi låg ett halvår före KulturKraft Väst) kunde vi dela med oss av de erfarenheter och det arbetssätt vi utvecklat till våra kollegor i väst. Tillsammans har sedan de två projekten starkt bidragit till att sätta frågor om kompetens och kompetensutveckling på dagordningen för hela kulturbranschen. Detta har bland annat resulterat i att vi även lyckats få en samlad bransch i Stockholm att ställa sig bakom och



engagera sig i KulturKraft Stockholm som har utvecklats med KulturKraft Syd som förlaga. Även om de olika KulturKraft-projekten har sin utgångspunkt i branschövergripande strukturproblematik är det emellertid viktigt att poängtera att respektive projekt naturligtvis måste utvecklas självständigt utifrån respektive regions specifika förutsättningar.

Förutom att KulturKraft Syd bidragit till syskonprojekt inom kulturbranschen i andra delar av landet ser vi stora möjligheter att sprida modellen till andra branscher med liknande strukturer. I detta arbete har vi emellertid inte kommit så långt ännu även om det finns vissa embryon till påverkansmöjligheter. Även här spelar naturligtvis vår huvudman Trygghetsrådet TRS en viktig roll och övriga parter kopplade till TRS har följt utvecklingen med stort intresse. Detta kommer att utvecklas ytterligare inom den närmaste framtiden. Som exempel kan nämnas att vi kommer att delta på ett seminarium under Almedalsveckan med rubriken Vem tar hand om kompetensutvecklingen? Arrangörer för det seminariet är Trygghetsrådet TRS i samarbete med Arbetsgivaralliansen, Svensk Scenkonst och PTK. I övrigt kan nämnas att vi har haft en nära kontakt med Media Evolution och delat med oss av våra erfarenheter i samband med det kompetensutvecklingsprojekt de startar upp under 2012 riktat till mediebranschen.

Eftersom det övergripande syftet med projektet har varit att skapa någon form av varaktigt plattform för kompetensutveckling för kulturbranschen i södra Sverige har det naturligtvis varit viktigt för oss att undersöka förutsättningarna för och möjligheterna till en framtida finansiering. Här har vi i första hand sett att det finns två möjliga alternativ. Någon form av offentlig finansiering och/eller att hitta finansieringen från branschens olika parter och aktörer. Det ena utesluter inte det andra och eftersom kulturbranschen till stor del är offentligt finansierad hänger de olika alternativen tätt samman även om det har krävts olika insatser och strategier beroende vem vi riktat oss mot. Förenklat skulle man kunna säga att det strategiska påverkansarbetet har haft två riktningar. Dels inåt gentemot branschen, de deltagande organisationerna samt de yrkesverksamma individerna och dels utåt mot beslutsfattare på politisk nivå, näringsliv, utbildningsväsendet med mera.

Den primära strategin i det inåtriktade påverkansarbetet har varit att hålla så hög kvalitet och relevans som möjligt på de aktiviteter vi arrangerat. Det har inneburit att vi skaffat oss hög legitimitet i förhållande till såväl de deltagande organisationerna som individerna. På kort tid har KulturKraft Syd utvecklats till en omistlig del av kulturens infrastruktur i regionen. Detta bygger på ett ömsesidigt engagemang mellan deltagarna och projektet där de deltagande organisationerna och individerna blir projektets främsta ambassadörer i det utåtriktade påverkansarbetet.

Ett annat viktigt resultat av det inåtriktade påverkansarbetet är att kompetensutvecklingsfrågorna har hamnat högt upp på dagordningen hos såväl de deltagande organisationerna som på en övergripande branschnivå. Vi märker även en tydlig attitydförändring där statusen på frågan har höjts. Från att kompetensutveckling (=kurser) ha varit något för de som "behöver det" ser man nu på allt fler håll kompetens och kompetensutveckling som en nödvändig strategisk resurs inför framtiden.

Vad gäller det utåtriktade påverkansarbetet har vi framför allt riktat sig mot kulturpolitiken på regional nivå med kontakter med såväl tjänstemän som politiker. Projektet har bland annat presenterats vid Region Skånes kulturnämnd och vi har haft olika enskilda möten med tjänstemän på kulturförvaltningarna i såväl Skåne som Blekinge och Kronoberg. Projektet befinner sig i skärningspunkten mellan olika politikområden - kultur, arbetsmarknad, utbildning, näringsliv - vilket å ena sida innebär fler möjliga kontaktvägar men å andra sidan kan innebära att frågorna hamnar mellan stolarna. KulturKraft Syd finns emellertid nämnda i den kulturplan som Region Skåne har antagit för 2011 och 2012 och vi har även tagit en aktiv



del i förarbetet med planerna genom bland annat deltagande i olika dialogmöten och genom att komma in med remissvar. I påverkansarbetet inför den kommande kulturplanen i Skåne som skall omfatta 2013-2015 kommer vi antagligen att ha stor hjälp av våra deltagande organisationer som värnar om projektets framtid.

Tidigt i projektet insåg vi att två år var alldeles för kort tid för att kunna nå fram till målet om att skapa en varaktig gemensam plattform för kompetensutveckling i branschen. Beslutsprocesserna tar helt enkelt mycket längre tid. Därför inriktade vi oss relativt tidigt i processen på att göra en ny ansökan till ESF om en etapp 2 av projektet där vi ännu tydligare skulle kunna arbeta framtidsinriktat. Denna ansökan beviljades i juni 2011 och genomförandefasen av den andra etappen av KulturKraft Syd kunde påbörjas direkt efter första etappens avslutning den 1 mars 2012. Detta innebär att det strategiska påverkansarbetet har kunnat fortgå inom projektet. Vi behåller samma projektteam och har utökat styrgruppen med ytterligare ett par personer för att kunna sätta ytterligare fokus på att nå fram till det övergripande målet som är att skapa någon slags varaktig plattform som kan stå på egna ben efter den 31 mars 2014 då det av ESF finansierade projektet avslutas.

Extern utvärdering

Redogör för hur den externa utvärderaren (om det är aktuellt) konkret bidragit i projektarbetet. Vilket stöd har det varit för projektledningen och hela projektet?

För att garantera en fri och utomstående blick valde vi att anlita konsultföretaget INVE som extern utvärderare för KulturKraft Syd. Ansvarig för utvärderingsarbetet var Verner Denvall, professor i socialt arbete vid Linnéuniversitetet men det mesta av arbetet utfördes av Ann Ottengrim, doktorand på Institutionen för socialt arbete vid Linnéuniversitetet. Genom att hämta en utvärderare som inte tidigare hade någon större erfarenhet eller koppling till kulturbranschen hoppades vi kunna få hjälp med att belysa projektet och vår bransch utifrån lite nya perspektiv. Detta har till viss del infriats. Men samtidigt har det varit en allt för stor tröskel för dem att på allvar sätta sig in i branschens egen logik och de specifika problem som var projektets fokus. Det har inneburit att samarbetet med våra utvärderare haltat och vi har fått lägga allt för mycket energi på att förklara de mest grundläggande förutsättningarna i såväl branschen i stort som i idén med projektet.

Det tog även relativt lång tid innan vi hittade ett fungerande samarbete och förhållningssätt till varandra. Detta berodde på en kombination av deras bristande förståelse och inblick i branschens logik och projektets grundförutsättningar och vår överdrivna respekt för deras förmodade kompetens och roll som fristående och oberoende utvärderare. Efter hand fick dock framför allt Ann Ottengrim, som befann sig relativt nära projektet, en allt större kunskap om såväl branschen i stort som projektets uppbyggnad.

Utvärderingsarbetet bestod av fyra olika dalar. För att fånga upp de enskilda individernas erfarenheter av och åsikter om projektet gjordes det en enkätstudie bestående av tre olika enkäter riktade till deltagarna i ett urval av våra aktiviteter. En enkät delades ut inför aktiviteten. Strax efter genomförd aktivitet skickades det ut en uppföljningsenkät. Den tredje enkäten var en uppföljande enkät som skickades ut till ett urval av deltagarna mellan 3 och 18 månader efter genomförd aktivitet. Tanken med enkätstudien var att kunna jämföra individernas förväntningar med upplevt resultat på både kort och lång sikt. Tyvärr användes inte enkätstudien fullt ut som det var tänkt utan i bearbetningen av svaren har det inte gjorts någon djupare analys av förhållandet mellan förväntningar och resultat utan de tre olika enkäterna har behandlats separat. Vi har emellertid haft stor nytta även av detta. En mer omfattande redovisning av enkäterna finns i de bilagor som är kopplade till våra utvärderares slutrapport.



Utöver enkätstudien bestod utvärderingsarbetet av en intressentanalys, en panel och en processtudie. Av strategiska skäl hade vi gärna sett att de ägnat större vikt och tid åt framför allt intressentanalysen. Denna del bestod framför allt om intervjuer med representanter från våra viktigaste deltagande aktörer och samarbetspartners. Intervjuerna gjordes i två steg, dels ett intervjutillfälle strax efter projektstart som framför allt handlade om förväntningar och farhågor och dels en uppföljning efter knappa halva tiden. Tyvärr fanns det ett relativt stort bortfall och flera viktiga aktörer intervjuades inte. Detta kunde till viss del rättas till genom en kompletterande intervjuomgång under hösten 2011 med några av de personer/aktörer som saknades vid tidigare tillfällen. Även panelstudien blev haltande på grund av ett stort bortfall på vägen. En av orsakerna till bortfallet står antagligen att finna i att panelen utsågs allt för tidigt i projektet och det fanns inget utrymme för förändringar. Panelen bestod av sex personer som hade någon form av närmare koppling till projektet som deltagare, avdelningschef, leverantör eller "kritisk vän". Processtudien bestod i att Ann Ottengrim närvarade vid olika möten och aktiviteter samt studerade projektets dokumentation.

Under hela projektet har vi haft regelbundna möten med våra utvärderare. Det har då dels handlat om en viss återkoppling från vad de kommit fram till och dels om att diskutera och planera det fortsatta arbetet. Det är i samband med dessa möten och diskussioner som deras bristande kunskaper om kulturbranschen och förståelse för projektet har visat sig tydligast. I stället för värdefull input från dem till oss har vi tvingats ägna allt för mycket tid till att reda ut missförstånd och missuppfattningar. Det är även här ett bristande engagemang från Verner Denvalls sida har blivit tydligt. Vill i detta sammanhang poängtera att det från vår sida inte på något sätt handlat om att vi är missnöjda på grund av att det riktats kritik mot projektet. Det resultat som våra utvärderare presenterat har till över 95% varit av positiv karaktär.

Efter avslutat projekt har utvärderarna gjort en sammanställning av allt material och alla slutsatser i en slutrapport som bifogas som bilaga. Rapporten har en intressant ansats där de haft som ambition att sätta in KulturKraft Syd i ett sammanhang och gjort kopplingar till annan relevant forskning på området. Dock lyser deras bristande kunskaper och förförståelse för branschens logik och förhållanden igenom på vissa håll genom några något märkliga kommentarer och slutsatser. På det stora hela är emellertid slutsummeringen av det resultat som våra utvärderare kommit fram till att projektet har varit mycket lyckat. Den stora lärdomen för vår del är att det är viktigt att ställa tydliga krav på vad vi förväntar oss att få ut av en lärande utvärdering utan att inverka på utvärderarnas möjlighet att stå fria och hålla nödvändig distans till projektet.

Egenutvärdering

Redogör för hur ni själva arbetat med att utvärdera ert arbete. Vilket stöd har det varit för projektledningen och hela projektet?

Inom projektteamet har vi haft en ständig pågående diskussion kring metoder och arbetsätt. På våra regelbundna projektmöten har vi tagit upp och diskuterat problem och frågeställningar som dykt upp på vägen. Men vi har även tagit till oss av det som fungerat bra och byggt vidare på det. Vår aktivitetsplan har varit ett ständigt föremål för diskussion och den har kontinuerligt utvecklats, förbättrats och anpassats efter branschens dagsaktuella och konkreta behov. Genom de dagliga kontakterna vi haft med branschens olika företrädare har vi fått ett ständigt inflöde av synpunkter och återkopplingar på hur projektet har uppfattats.

Varje enskild aktivitet har i olika omfattning varit föremål för uppföljning och utvärdering. Det har främst skett genom direkta kontakter med såväl aktivitetsledare som deltagare och de olika synpunkterna som kommit in har vi tagit med oss in i det fortsatta planeringsarbetet.

Med regelbundna mellanrum har vi planerat in hela planeringsdagar då vi gett oss själva



utrymmet att gå in lite djupare på vissa frågor. Detta har varit mycket nyttigt och väl använd tid då det annars är mycket lätt att fastna i vardagens detaljfrågor. På dessa längre planeringsdagar har vi bland annat gått igenom våra interna arbetsprocesser och metoder, analyserat projektet ur ett jämställdhetsperspektiv, diskuterat mångfald och tillgänglighet, gjort grundliga genomgångar av vår aktivitetsplan, diskuterat framtidsfrågor samt diskuterat krishantering. Verksamhetsledaren har även haft individuella samtal med övriga medarbetare för att analysera såväl projektet i stort som de enskilda medarbetarnas insatser och arbetsuppgifter.

Kommentarer och tips

Vilka tips skulle Du vilja delge framtida projekt? Vad gick bra och varför? Vad gick mindre bra och varför?

En av de absoluta nyckelfaktorerna till varför vårt projekt har upplevts som så lyckat av de deltagande aktörerna är att vi har haft möjlighet att arbeta med en dynamisk och flexibel aktivitetsplan. Eftersom verkligheten ständigt förändras gäller det att även projektet hänger med och kan svara mot de nya krav som ställs. Det kan t.ex. handla om att hänga med i den tekniska utvecklingen som att svara mot andra förändringar i både samhället i stort och hos de deltagande organisationerna. Att ligga i framkant av utvecklingen, att arbeta med innovation och att ständigt ifrågasätta rådande normer och strukturer är på många sätt kulturbranschens huvudsakliga uppgift. Och detta gäller naturligtvis även för KulturKraft Syd. Samtidigt blir vi automatiskt en del av den bransch och de strukturer vi vill påverka och förändra vilket ställer ännu högre krav på projektet att vara lyhört och förändringsvilligt.

En stor utmaning som projektet har stått inför är att hitta former för en så effektiv samverkan som möjligt mellan projektets olika aktörer och parter, utan att deras engagemang skall kvävas av tvång och krav. Detta har vi framför allt löst genom att ge projektteamet ett starkt mandat att själva ta alla beslut av operativ karaktär. De deltagande parterna har framför allt tagit sitt ansvar för helheten genom att vara tydliga med sina egna ingångar, behov och önskemål. För att det skulle fungera utan att projektet tappade sin demokratiska legitimitet har det naturligtvis varit viktigt att de deltagande aktörerna kände ett starkt förtroende för oss som arbetat i projektteamet. Detta förtroende har vi skaffat oss genom en ständigt pågående dialog där vi kontinuerligt lyssnar på vilka konkreta behov som finns och att vi har haft respekt för den kompetens som våra deltagande aktörer representerar. Skall man sammanfatta det i ett råd/tips till andra större samverkansprojekt är det att ge ett starkt mandat till projektledaren och övriga i projektteamet att ta alla beslut av operativ karaktär och att använda styrgrupp och andra samverkansorgan till frågor av mer övergripande och strategiskt karaktär.

En stor svårighet har varit att vi upplevt att det funnits en motsättning mellan de övergripande målen med EUs strukturfonder som handlat om att utveckla och förändra de rådande strukturerna samtidigt som det regelverk och de kriterier som vi måste förhålla oss till som ett ESF-projekt i sig är strukturbevarande. Vi upplever t.ex. att den uppdelning som finns mellan PO1 och PO2 inom Socialfonden bygger på en förlegad syn på att arbetsmarknaden går att dela upp mellan de som är sysselsatta (i betydelsen att de har en anställning) och de som är arbetslösa. Inför kommande programperiod bör man på allvar fundera på hur strukturfonderna skulle kunna anpassas efter en mer modern och flexibel arbetsmarknad där det blir allt vanligare att man vandrar mellan olika typer av anställningar, uppdrag, projekt och dylikt. Här tror vi att samhället i stort har mycket att lära av kulturbranschen och det sätt vi arbetar på, inte minst på hur KulturKraft-projekten skulle kunna tjäna som modell för hur man på ett branschövergripande sätt kan ta hand om



Diarienummer
2009-3040096

kompetensutvecklingsfrågorna.

Kontaktpersoner

Vilka personer kan den som är intresserad av ytterligare information kontakta?

För mer information om KulturKraft Syd hänvisas till Robert Karlsson, ansvarig projektledare och verksamhetsledare för KulturKraft Syd.