

KulturKraft Syd

Kompetensutveckling för
yrkesverksamma i kultursektorn

Mars 2012

Inve Konsult HB, Lund
Verner Denvall
Ann Ottengrim

Innehållsförteckning

KulturKraft Syd	3
Utvärderingens design och kriterier.....	4
Kompetensutveckling för yrkesverksamma i kultursektorn	6
KulturKraft Syds aktiviteter	9
KulturKraft Syd som en kreativ mötesplats	10
Några framgångsfaktorer	12
En varaktig plattform för kompetensutveckling, ett samverkansperspektiv	13
Kompetensutveckling i ett arbetsmarknadsperspektiv	15
Avslutande reflektioner.....	18
Referenser	20

Bilaga 1: Enkät före aktivitet

Bilaga 2: Enkät efter aktivitet

Bilaga 3: Uppföljande enkät

Bilaga 4: Intervjupersoner

Bilaga 5: Samverkande och deltagande parter i KKSyd

Bilaga 6: Tabeller från enkätstudier samt deltagarstatistik

Bilaga 7: Tidslinje

KulturKraft Syd

EU:s strukturfondsprogram pågår för närvarande för perioden 2007-2013. Genom att bland annat stimulera kompetensförsörjning, tillväxt och sysselsättning ska programmen bidra till att Lissabonagendans mål uppfylls.¹ Runt om i Sverige omsätts idag sju miljarder kronor i hundratals olika projekt. För att projekten ska leverera resultat och bidra till strukturförändringar i enlighet med EU:s mål ställs det höga krav på projektens genomförande.² Strukturfonderna utgör ungefär en tredjedel av EU:s budget och det är ett viktigt instrument i syfte att kunna genomföra Lissabonstrategin och Europeiska sysselsättningsstrategin. Det finns två strukturfonder, den största utgörs av Europeiska regionala utvecklingsfonden, den andra är Europeiska Socialfonden (ESF).³ Svenska ESF-rådet är den myndighet under Arbetsmarknadsdepartementet som har till uppgift att förvalta ESF och Integrationsfonden i Sverige.⁴ Integrationsfonden ingår i EU:s ramprogram för solidaritet och hantering av migrationsströmmar.⁵ Socialfondsprogrammet är uppdelat i två programområden. Det är under programområde 1, som handlar om kompetensförsörjning, som KulturKraft Syd (KKSyd) sorteras in. Stödet från ESF syftar till att underlätta för sysselsatta kvinnor och män att utvecklas i takt med arbetslivets krav, vilket innebär en kompetensutveckling som förväntas bidra till att individen har den kompetens som efterfrågas vid förändringar på arbetsmarknaden samt därmed löper mindre risk för arbetslöshet.⁶

KKSyd är ett kompetensutvecklingsprojekt inom kultursektorn i Skåne och Blekinge som av ESF blivit beviljat drygt 16 miljoner kronor.⁷ Projektet erbjuder professionellt yrkesverksamma personer inom teater, dans, musik, film och tv olika former av kompetensutvecklande aktiviteter såsom bland annat kurser, föreläsningar, workshops, seminarier och nätverksträffar. Projektet har pågått under perioden 1 mars 2010 till 29 februari 2012. Huvudman för KKSyd är Trygghetsrådet TRS genom TRS Servicebolag AB, initiativet kommer ursprungligen från bland andra Teaterförbundet och Svensk Scenkonst.⁸ Som projekt kan KKSyd delas in i två delar där den ena delen tar utgångspunkt i de kompetensutvecklande aktiviteter som sker under projektperioden, och där den andra delen kretsar kring en övergripande idé om att skapa och utveckla en varaktig plattform för kompetensutveckling inom kultursektorn i södra Sverige.⁹

KKSyd erbjuder kompetensutveckling utifrån en vid tolkning av begreppet. Projektets aktivitetsplan omfattar olika typer av kompetenshöjande och utvecklande aktiviteter där

¹ Europeiska Gemenskapernas Kommission. (2005) *Meddelande från kommissionen till rådet och Europaparlamentet. Gemensamma insatser för tillväxt och sysselsättning: Gemenskapens Lissabonprogram.*

² Bergquist, Ann-Kristin; Arnberg, Klara; Eriksson, Liselotte & Ottosson, Jan (2009) *Näringslivssamverkan som förutsättning för lärande och innovation? En studie av strukturfondsprojekt.*

³ Svenska ESF-rådet (2012) *Strukturfonderna.*

⁴ Svenska ESF-rådet (2012) *Om ESF-rådet.*

⁵ Svenska ESF-rådet (2012) *Om integrationsfonden.*

⁶ Svenska ESF-rådet (2012) *Årsredovisning 2011.*

⁷ Europeiska socialfonden (2009) *Beslut. Diarienummer 2009-3040096.*

⁸ KulturKraft Syd (2010) *Kompetensutveckling inom kultursektorn i Skåne/Blekinge.*

⁹ KulturKraft Syd (2010) *Mål och syfte på kort och lång sikt.*

aktiviteterna riktar sig till såväl individer som organisationer. Aktiviteterna består av både specialinriktade spetskurser och workshops för specifika yrken, och mer allmänna och övergripande kurser.¹⁰

Utvärderingens design och kriterier

Denna rapport syftar till att beskriva samt redogöra för några av de teman som har utkristalliserat sig under projektperioden och som under utvärderingsarbetets gång har identifierats som kritiska tema för projektets utveckling och innehåll. De olika teman som diskuteras nedan och som anger rapportens disposition handlar om *kompetensutveckling för yrkesverksamma i kultursektorn, aktiviteter i projektet, projektet som en kreativ mötesplats, projektets framgångsfaktorer, projektet som en varaktig plattform* diskuterat utifrån ett samverkansperspektiv samt resonemang om *kompetensutveckling i ett arbetsmarknads-perspektiv*. Rapporten avslutas med några sammanfattande reflektioner.

De centrala frågeställningar som rapporten avser att belysa, är följande:

- Vad har KulturKraft Syd för betydelse för yrkesverksamma i kultursektorn utifrån aspekter om kompetensutveckling?
- Vad betyder KulturKraft Syd i termer av mötesplats och nätverk?
- Hur resonerar de samverkande parterna kring KulturKraft Syd som en varaktig plattform?

Utvärderingsarbetet har haft som ambition att utgöra ett stöd för projektutveckling, där en löpande återkoppling av data har utgjort basen för den fortsatta utvecklingen. I det avseende har utgångspunkten varit att möjliggöra för ett gemensamt lärande mellan utvärderare och projektpersonal.¹¹ En extern utvärdering har till skillnad från en intern ett visst mått av kritisk distans, och ett av målen med utvärderingsarbetet har därför varit att löpande ifrågasätta, problematisera och perspektivsätta projektets olika aspekter, utifrån syftet att stödja projektpersonalen att fatta bättre underbyggda beslut. I avsnittet om ”kompetensutveckling i ett arbetsmarknads-perspektiv” vidgar vi diskussionen bortom det enskilda projektets kärna och betraktar projektet som ett utslag för ESF-rådets strukturförändrande ambitioner. Utvärderingen har varit inriktad på såväl processer (formativ) som på resultat (summativ) där ett grundantagande har varit att kontinuerligt återkoppla resultat till projektpersonalen samt bidra till ett utvecklingsinriktat lärande och en gemensam kunskapsbildning. Utvärderingsarbetet påbörjades i januari 2010, strax före projektets start, och har pågått under hela projektperioden med avslut i mars 2012. Ambitionen har genomgående varit att resultaten ska komma till användning samt att det ska finnas en omedelbar nytta för de berörda.¹² Denna typ av processtödande utvärderingsansats uppmuntras av ESF och de Regionala strukturfondsprogrammen.¹³ Mot bakgrund av den löpande dialog som har skett under projektets gång mellan utvärderare och projektets personal, där resultaten från de olika

¹⁰ KulturKraft Syd (2011) *Kompetensutveckling och samverkan inom kulturbranschen i Sydsverige*.

¹¹ Svensson, Lennart & Sjöberg, Karin (2009) *Utvärdering som stöd för hållbar utveckling*.

¹² Karlsson, Ove (1999) *Utvärdering – mer än en metod. Tankar och synsätt i utvärderingsforskning*.

¹³ Brulin, Göran & Jansson, Sven (2009) *En ny programperiod, en ny utvärderingsansats!*

delstudierna undervägs har återkopplats, reflekterats och genomlysts, är denna rapport att betrakta som ett extrakt av resultaten.

Den design som legat till grund för utvärderingsarbetet har tagit sin utgångspunkt i såväl kvantitativa som kvalitativa tillvägagångssätt för kunskapsinhämtning. I syfte att identifiera utfallet av vilka förväntningar projektets deltagare har haft inför medverkan i olika former av kompetensutvecklande aktiviteter, samt att kunna identifiera hur deltagarna i efterhand har upplevt innehållet i aktiviteterna, har tre olika *enkätstudier* genomförts. Via en enkät före varje aktivitet (se bilaga 1, enkät före aktivitet) samt en enkät efter respektive aktivitet (se bilaga 2, enkät efter aktivitet) har avsikten varit att mäta såväl deltagares förväntningar inför en aktivitet som deras synpunkter på utfallet av medverkan. 692 antal enkätsvar ingick i den första enkätstudien, 284 i den andra enkätstudien. En tredje enkätstudie i form av en webbenkät, har dessutom genomförts där syftet med denna delstudie har varit att identifiera hur deltagarna upplever att de tillämpat den förvärvade kompetensen (se bilaga 3, webbenkät). Denna enkät skickades ut till alla dem som deltagit i minst tre aktiviteter. Utöver denna grupp gjordes även ett urval av samtliga frilansare/egenföretagare samt att alla som i de tidigare enkäterna angivit att de ville medverka i den uppföljande enkätstudien, ingick i det totala urvalet. Totalt 156 antal enkätsvar ingick i denna delstudie. Denna delstudie genomfördes mellan tre och 18 månader efter deltagarens medverkan i aktivitet. Webbenkäten skickades ut i månadsskiftet september/oktober 2011 och omfattade i huvudsak dem som hade deltagit i någon aktivitet senast under juni 2011.

Med hjälp av de tre enkätstudierna har vi kunnat ringa in ett brett antal deltagares synpunkter och reflektioner i frågor som tagit sin utgångspunkt i de aktiviteter som projektet genomfört. Enkätstudier möjliggör för kunskapsinhämtning utifrån ett bredare underlag av respondenter, till skillnad från mer kvalitativa studier. Utifrån de tre enkätstudierna har vi därför kunnat arbeta fram en bild av till exempel hur deltagarna har upplevt aktiviteterna samt hur de bedömer att de har tillämpat den nyförvärvade kompetensen.

Utöver enkätstudierna har även en kvalitativ *intressentstudie* genomförts i syfte att undersöka projektets samverkanspartners syn på innehåll och kvalitet i projektet (se bilaga 4, intervjupersoner). Intressentstudien har genomförts via intervjuer med personer i lednings- eller chefsposition som representerar de samverkande parterna. Intervjuerna har skett i grupp och i par samt via telefon, och har i tre olika intervjuomgångar löpt parallellt under projektperioden. Syftet med denna delstudie har varit att arbeta fram kunskaper om hur de samverkande parterna resonerar kring projektet, vilka förväntningar och farhågor som finns, hur de ser på de kompetensutvecklande aktiviteterna samt hur de resonerar kring projektets framtid i termer av hinder och möjligheter till exempel. Ambitionen har varit att i möjligaste mån genomföra intervjuerna i grupp, detta mot bakgrund av att det i en gruppintervju kan uppstå dynamiska och fruktbara diskussioner som kan bidra med nya synsätt och perspektiv på de frågor som diskuteras. Därmed kan en gruppintervju ha en kunskaps- och insiktshöjande

inverkan för de intervjupersoner som medverkar.¹⁴ Till skillnad från enkätstudierna har intressentstudien gett möjlighet till fördjupade diskussioner och reflektioner där intervjuerna i stort har haft karaktären av öppna samtal. Intervjuguiderna har endast bestått av några enstaka temaområden, vilket har skapat möjligheter för intervjupersonerna att i egna ord klä sina upplevelser och reflektioner.

I syfte att säkra en utomstående reflekterad bild av projektet har dessutom en *processtudie* genomförts. Inom ramen för denna delstudie har även en *panel* av för projektet centrala aktörer ingått. Panelen har träffats vid tre tillfällen under projektperioden (se bilaga 4, intervjupersoner). Vid panelträffarna har aktörernas upplevelser av projektet varit i fokus i syfte att ge utrymme för en kritisk diskussion kring möjliga vägar för projektets utveckling. Panelen har totalt bestått av sex personer som har handplockats av projektpersonalen utifrån utgångspunkten om att panelen ska bestå av personer som har förmåga att kritiskt granska projektet och reflektera kring relaterade aspekter. Under processtudien har vi utvärderare även deltagit i och observerat vid ett urval av projektets aktiviteter och möten. Observationer vid personalmöten och samverkansmöten har även skett samt att det har genomförts intervjuer med projektets personal. Som utvärderare har vi även tillsammans med projektets personal löpande genomfört månatliga seminariedagar där aktuella tema har varit föremål för diskussion och genomlysning (se bilaga 7, tidslinje).

De kriterier som ligger till grund för utvärderingens bedömningar, och som handlar om att fastställa värdet av det projekt som är föremål för granskning, bygger för denna utvärdering på en deskriptiv ansats.¹⁵ Kriterierna representerar den måttstock som utvärderingens slutliga bedömningar viktas mot. För denna utvärdering används styrdokument samt de teman som projektpersonalen under projektperioden lyft fram som väsentliga för projektets innehåll och kvalitet, som bedömningsgrund för utfallet.

Kompetensutveckling för yrkesverksamma i kultursektorn

De gränslösa och individualiserade arbetsformer som sägs ha ökat i samhället har under lång tid varit en realitet för yrkesverksamma inom kultursektorn. Trots att kulturarbetare i allmänhet utgör en högutbildad grupp har de under lång tid brottats med osäkra anställningsformer och hårda konkurrensvillkor.¹⁶ Kulturbranschen utövar en dragningskraft på många människor, som söker sig till skapande eller gestaltande yrken. Detta medför ett överutbud på arbetskraft och att konkurrensen om uppdrag och anställningar i kultursektorn i allmänhet är hård. Uppdragen är ofta kortvariga, uppdragsgivarna är många samt under perioder varvas sysselsättning med arbetslöshet.¹⁷ Fasta anställningar inom kultursektorn har under de senaste decennierna minskat i Sverige liksom i övriga Västeuropa. Antalet korta

¹⁴ Wibeck, Victoria (2000) *Fokusgrupper – om fokuserade gruppintervjuer som undersökningsmetod*.

¹⁵ Vedung, Evert (1998) *Utvärdering i politik och förvaltning*.

¹⁶ SOU 1997:190 *Kartläggning av konstnärers verksamhetsinriktning och ekonomiska förhållanden*.; SOU 2003:21 *Konstnärerna och trygghetssystemen*.

¹⁷ Ibid.; Konstnärnämnden (2010) *Konstnärernas inkomster – en statistisk undersökning av SCB inom alla konstområden 2004-2005*.

projekt ökar och den så kallade frilansmarknaden blir större. Inkomsterna för yrkesverksamma i kultursektorn kommer ofta från en mängd skilda uppdrag och anställningar. De yrkesverksammas roller varvas också ofta mellan arbetstagare och arbetsgivare och över till uppdragstagare under samma period.¹⁸ Bland utövare inom scenkonstnärliga yrken har tillsvidareanställningar främst minskat de senaste 30 åren, vilket gör att osäkerheten i arbets- och inkomstvillkor är relativt ny att hantera för dessa grupper.¹⁹

Den förändrade arbetsmarknaden har medfört att en nödvändig fortlöpande kompetensutveckling har satts på undantag där de yrkesverksamma själva får ansvara för sin kompetensutveckling. Samtidigt har utvecklingen medfört att kraven på de yrkesverksammas kompetens har ökat, både vad gäller spetskompetens och multikompetenser.²⁰ KKSyd som ett kompetensutvecklingsprojekt vänder sig till konstnärliga, tekniska och administrativa yrken inom scenkonst, musik och film/tv (se bilaga 5, samverkande och deltagande parter i KKSyd). Till de konstnärliga yrkena räknas bland annat dansare, skådespelare, musiker, sångare, regissörer, koreografer, dramatiker, filmare, scenografer, kostymtecknare och ljussättare. Inom ramen för det administrativa området omfattar projektet ledningsfunktioner, projektledare, producenter, marknadsförare, informatörer, ekonomer, assistenter med flera. På tekniksidan finns det ett stort antal specialiserade yrken inom såväl musik- och scenkonstområdet som inom tv- och filmområdet. Sammanlagt omfattas 80-100 olika yrken/funktioner av projektet.²¹

Behovet av vidareutbildning och kompetensutveckling är stort inom hela kultursektorn. Tidigare låg ansvaret för vidareutbildning i huvudsak hos institutionerna själva, men i takt med att antalet tillsvidareanställda minskat, produktions- och repetitionstider kortats samt att de ekonomiska resurserna i allmänhet är begränsade, har vidareutbildning och kompetensutveckling i hög grad försumrats. Behovet av kompetensutveckling för yrkesverksamma inom kultursektorn är därför fortfarande stort.²² Att behovet är stort bekräftas även av intervjupersonernas diskussioner och är ett genomgående tema under såväl intervjuer med de samverkande parterna som i paneldiskussionerna.

Utifrån den första enkätstudien kan vi även förstå att tre av fyra deltagare helt eller i stort sätt instämmer i påståendet om att de har valt att medverka i en aktivitet mot bakgrund av att de behöver såväl bredda som fördjupa sin kompetens (för tabeller från enkätstudierna, se bilaga 6). I enkäten ställdes även frågan om det var formen, det vill säga att ”ha kul”, som lockade till anmälan, men tvärtom visade svaren att endast några få instämde i detta påstående. Intresset att medverka i en aktivitet handlar således om att få tillfälle till nya kunskaper samt att få användning för dessa i sitt arbete (se tabell 1:9). I de öppna svaren där deltagarna gavs

¹⁸ SOU 2003:21 *Konstnärerna och trygghetssystemen*.

¹⁹ Konstnärsnämnden (2010) *Konstnärernas arbete och inkomster*.

²⁰ KulturKraft Syd. *Ansökan till ESF*.; KulturKraft Syd (2012) *Behov*.

²¹ Ibid.

²² Svensson, Per (2008) *Konstnärerna i kulturpolitiken. En utredning om konstnärer, kulturpolitik och arbetsmarknad*.

möjlighet att reflektera över sin aktivitetsanmälan och skälen för denna, syns tydliga spår av att deltagarna ser möjligheter att komplettera sitt specialkunnande med andra kunskaper om ledning och administration samt att till exempel stärka sin kommunikationsfärdighet.

Att deltagarna har varit nöjda med aktiviteterna samt att aktiviteterna har motsvarat deras förväntningar, visar sig i den enkät som deltagarna fick fylla i efter medverkan. Över hälften av deltagarna instämmer helt i påståendet om att aktiviteten har gett en bredare kompetens, och fler än tre fjärdedelar av deltagarna instämmer helt i påståendet om att de kommer att tipsa sina kollegor om KKSyds program (se tabell 2:1). Kritiken är i allmänhet modest och består i huvudsak av förslag om att aktivitetsbeskrivningarna kan utvecklas något (var femte deltagare instämmer helt eller delvis i detta påstående). Deltagarnas synpunkter har varit möjliga för KKSyds projektteam att ta del av undervägs och i enkäten har deltagarna lämnat många konkreta förbättringstips. Tipsen kretsar främst kring information, gruppsammansättning och innehåll. Pedagoger och kursledare har överlag fått mycket goda omdömen av deltagarna när det gäller såväl ämneskompetens som den pedagogiska förmågan (se tabell 2:2). Sju av tio deltagare instämmer helt eller i stort sett i påståendet om att de direkt efter den specifika aktiviteten kommer att ha nytta av den nyförvärvade kompetensen (se tabell 2:1).

I uppföljningsenkäten ser vi att en klar majoritet av deltagarna (fyra femtedelar) anser att de har använt sig av den nya kompetensen (se tabell 3:2). I enkäten har det funnits möjligheter att nyansera svaren genom att med egna ord beskriva sin upplevelse. Några av dessa beskrivningar ges nedan och de bekräftar sammantaget utvärderingens övergripande bild av att aktiviteterna inte endast uppfattas som meningsfulla för stunden utan att de även fått konsekvenser för deras yrkesutövning. Det går dock inte att urskilja direkta mönster utan det handlar både om direkt kompetenshöjning i form av faktiska färdigheter men även om nya kontaktytor, nätverk och att det har blivit en injektion i arbetet. Aktiviteterna har i hög utsträckning såväl breddat som fördjupat deltagarnas kompetens (se tabell 3:3). Aktiviteterna upplevs också ha haft en relevant koppling till det dagliga arbetet och man känner sig bättre rustad att ta itu med det ordinarie arbetet. Fler än hälften av deltagarna i urvalet instämmer helt eller i stort sett i påståendet om att aktiviteterna har bidragit till nya sociala kontaktytor (se tabell 3:3) och knappt sex av tio deltagare instämmer helt eller i stort sett i påståendet om att aktiviteterna har bidragit till ett utökat nätverk (se tabell 3:4).

Strax över hälften av urvalet i uppföljningsenkäten instämmer inte i påståendet om att man har fått fler uppdrag som en konsekvens av kompetensutvecklingen (se tabell 3:3). Detta ska dock ses i ljuset av att syftet med att medverka i en särskild aktivitet inte nödvändigtvis behöver vara att man är intresserad av nya uppdrag, endast en tredjedel av urvalet är till exempel frilansare. Det kan även handla om att den specifika aktiviteten ligger för nära i tiden för att kunna generera ett direkt och konkret resultat i form av nya uppdrag, men det kan även handla om att aktiviteten är av en sådan art att den vare sig primärt eller sekundärt är ämnad att leda till nya uppdrag, det kan till exempel handla om en inspirationsföreläsning om sociala mediers roll i samhället eller en föreläsning om diskrimineringslagen. Trots detta instämmer knappt en tredjedel av urvalet helt eller i stort sett i påståendet om att det nya nätverket kommer att leda till nya uppdrag (se tabell 3:4).

Så här skriver några av dem som funnit aktiviteterna användbara:

- Det har verkligen tagit mitt professionella arbete till en högre nivå.
- Aktiviteten som gav information om entreprenörskap ligger bra som underlag för min firma i vardande. Övriga aktiviteter har gällt fördjupning och återuppväckning av slumrande kunskaper i mitt yrke. Mycket välbehövligt!
- Jag skulle vilja kalla det ”kunskap” och ”ny erfarenhet” som har berikat mig, mitt uttryck på scen och framför kameran, och mitt sociala kontaktnät i yrket. Höjt min kompetensnivå.
- Kurserna är ju väldigt komprimerade, så att man kanske inte lär sig allt under kurstiden, men man blir medveten om att det kan finnas frågor att ställa, så att man inte fortsätter i sina gamla – felaktiga – fotspår.

KulturKraft Syds aktiviteter

Under KKSyds projektperiod har totalt 261 olika typer av kompetensutvecklande aktiviteter genomförts (se tabell 4:10). Aktiviteternas omfattning i tid har sträckt sig från föreläsningar på drygt en timme till workshops omfattandes tio dagar (se tabell 4:12). Det totala antalet deltagare som medverkat vid dessa uppgår till 3492 fördelat på 1655 individer (se tabell 4:1), något som ska ställas i relation till projektets mål om 1800 deltagare fördelat på 800-1000 individer.²³ Enligt KKSyds egen statistik som är hämtad från deltagarlistor redovisade till ESF, består den sammantagna deltagargruppen av 52 procent kvinnor och 48 procent män (se tabell 4:2). Den yrkeskategori som i huvudsak dominerar bland deltagarna, utifrån KKSyds egen statistik, är konstnärlig personal (se tabell 4:4 nedan).

Tabell 4:4 Fördelning mellan yrkeskategorier

	Antal	Procent
Administrativ personal	446	27
Teknisk personal/ateljépersonal/verkstad	361	22
Konstnärlig personal	761	46
Övrig personal/svärdefinierade yrkeskategorier	87	5
Summa	1655	100

I KKSyds egen statistik i tabell 4:3 nedan ser vi att en majoritet av deltagarna är anställda på institution samt att en av tio deltagare är anställd eller verksam i fri grupp.

Tabell 4:3 Fördelning mellan anställningsform

	Antal	Procent
Anställd på institution	650	39
Anställd eller verksam i fri grupp	163	10
Anställd på företag, organisation el motsv.	322	20
Frilansare med eller utan egen firma	520	31
Summa	1655	100

²³ KulturKraft Syd (2012) *Lägesrapport januari 2012*.

Utifrån de intervjuer som genomfördes inom ramen för intressentstudien i inledningen av projektet, kan vi förstå att de samverkande parterna initialt hyste höga förväntningar på projektets igångsättning och etablering, där de i huvudsak pekade på vikten av en hög kvalitet för de aktiviteter som skulle genomföras. Inledningsvis gav intervjupersonerna även uttryck för farhågor om att aktiviteterna inte skulle bli välbesökta eller att aktiviteternas innehåll och kvalitetsnivå inte skulle motsvara de kompetensutvecklingsbehov som de olika branscherna gav uttryck för. De uppföljande intervjuerna som genomfördes vid tiden då projektet knappt passerat det första året, visar dock att dessa farhågor inte infriades. Intervjupersonerna gav vid tiden istället uttryck för att projektet snabbt hade hittat sin rätta form samt att parterna upplevde projektet väl förankrat i de respektive branscherna.

Inom ramen för projektet genomfördes de första aktiviteterna under projektets första månad, efter tolv månader hade 80 olika aktiviteter sammantaget samlat fler än 1000 deltagare fördelat på 600 individer.²⁴ Intervjupersonerna gav under uppföljningsintervjuerna även uttryck för en tillfredsställelse om att projektet var i samklang med de samverkande parternas önskemål och behov utifrån den egna organisationens kompetensutvecklingsbehov. En framgångsfaktor som diskuterades vid tiden handlade om möjligheten för relaterade organisationer, institutioner och enskilda individer att till projektet lämna önskemål om aktiviteter innehåll och inriktning, något som i sig har resulterat i att de aktiviteter som genomförts under projektperioden har svarat upp mot samt haft en hög relevans för såväl de olika branscherna och organisationernas, som enskilda yrkesverksamma behov av fördjupad och breddad kompetens. Genom projektet med dess olika aktiviteter har det även skapats en vidare blick och förståelse av kompetensutvecklingsbehov utanför den egna branschen eller organisationen, en insikt om att trots att de yrkesverksamma har olika professioner och tillhör olika branscher och organisationer har projektets aktiviteter samlat yrkesgrupper på bredare front där det finns gemensamma beröringspunkter. En intervjuperson ger uttryck för detta och säger i sammanhanget:

Man har ju också förstått att behoven av fortbildning är mer lika än man någonsin trodde. Det märks att många rör sig över och mellan sina områden. Det finns kurser som ligger mellan teater och dans, till exempel att analysera text, improvisationer, skådespeleri för icke-utbildade skådisar, och som skapar en förståelse för varandras professioner, områden och branscher som känns väldigt unik.

KulturKraft Syd som en kreativ mötesplats

Osäkra yrkeskarriärer är beroende av såväl ekonomiska som kulturella kapital, liksom av sociala kontakter och nära relationer. Genom projektets aktiviteter har det skapats möjligheter för yrkesverksamma i kultursektorn att mötas över professionsgränser. I takt med att människor från olika branscher träffas och lär känna varandra samt lär känna varandras organisationer, skapas fördjupade kunskaper om varandras yrkesfält. Denna aspekt

²⁴ KulturKraft Syd (2011) *Lägesrapport februari 2011*.

diskuterades genomgående av intervjupersonerna i termer av att vara en faktor som kan bidra till utökade arbetstillfällen samt en faktor som kan minska risken för osäkerhet i arbets- och inkomstvillkor, i synnerhet för de frilansande yrkesverksamma. Projektet har genom de kompetensutvecklande aktiviteterna utgjort en viktig ”mötesplats” utifrån att platsen har fyllt flera funktioner för dem som deltagit. Denna slutsats går som en röd tråd genom hela intervjumaterialet.

Det professionella- såväl som det sociala nätverket gynnas av projektet och stärker individuell och kollektiv identitet och tillhörighet genom de möten som uppstår i anslutning till kompetensutvecklingen. Mötesplatsen är även att betraktas som en kreativ zon lättantändlig för nya idéer där människor möts och bekräftas i sitt kreativa ethos. Projektets målgrupper kan enligt Floridas terminologi sägas tillhöra den kreativa klassen, där han utifrån sin teori om ekonomisk tillväxt menar att denna sociala klass består av professioner där kreativiteten är det viktigaste verktyget.²⁵ Den kreativa klassens kärna utgörs enligt Florida av människor som arbetar med vetenskap, arkitektur, design, underhållning, konst och musik till exempel, där medlemmarna i denna klass delar ett gemensamt ethos som värdesätter kreativitet, individualitet, mångfald och kompetens. Florida menar även att kreativa människor har behov av en livsstil som byggs kring kreativa upplevelser och som genomsyras av individualitet, självförverkligande, acceptans av olikheter och en längtan efter omväxlande upplevelser, egenskaper som bekräftas i utvärderingens olika delstudier. Likaså bekräftas behovet av en mötesplats eller en plattform för nätverkande mellan yrkesverksamma i kultursektorn där individer såväl som organisationer utbyter idéer och erfarenheter men även ges möjlighet att bli medvetna om varandras resurser och behov.

Yrkesverksamma inom kultursektorn driver eget företag i betydligt större utsträckning än vad som gäller på arbetsmarknaden generellt. Under 2007 drev en fjärdedel av de yrkesverksamma i denna sektor egen firma, vilket ska jämföras med befolkningen i övrigt där det gäller var tionde person.²⁶ Entreprenörskapet i kombination med den lösa förankringen på arbetsmarknaden för såväl yrkesverksamma i etableringsprocess som för oetablerade eller nyetablerade frilansare, skapar behov av att få syn på uppdragsgivare och arbetstillfällen, men även att bli synlig för dessa. Det är såhär vi kan förstå behovet av en mötesplats för yrkesverksamma inom kultursektorn där nätverkande kan ske och där nya och fler uppdrag kan möjliggöras. För nyutexaminerade och för nyetablerade yrkesverksamma utgör mötesplatsen den yta där mentorer eller dörroppnare finns och där möjligheten eller tillgången till nya uppdrag handlar om att hamna i dessa personers blickfång eller medvetandevärld. En hård konkurrens om ett litet antal uppdrag innebär att KKSyd har skapat möjligheter för den enskilde att genom att medverka i aktiviteter påverka sin egen arbetssituation och karriär på fler sätt än endast visavi ett kompetensutvecklingsperspektiv. KKSyd har för den enskilde inneburit en rad möjlighetsfönster, windows of opportunity, eller annorlunda uttryckt en

²⁵ Florida, Richard (2006) *Den kreativa klassens framväxt*.

²⁶ Konstnärsnämnden (2010) *Konstnärernas inkomster – en statistisk undersökning av SCB inom alla konstområden 2004-2005.*; Konstnärsnämnden (2010) *Konstnärernas arbete och inkomster*.

marknadsplats att profilera sina erbjudanden och en kreativ plats där idéer föds och utbyts i möte och i dialog.²⁷ Värdet av icke-formella möten i den formaliserade kontext som projektet utgör ska inte underskattas utifrån såväl ett arbetstagar- som ett arbetsgivarperspektiv. En av de samverkande parterna resonerar om KKSyd utifrån sin roll som arbetsgivare, och säger:

Det är oftast en ganska smal rekrytering men i och med projektet så kan man gå utanför den egna snäva rekryteringskanalen. Man träffar människor och ser och hör hur de kommunicerar och det skapar en möjlighet att se andra sidor än hur en viss person till exempel skulle presentera sig på en anställningsintervju. Det är svårt att hålla koll på alla som är frilansare, så projektet är en viktig rekryteringsbas också.

I uppföljningsenkäten ser vi att knappt tre av fyra som besvarat enkäten menar att KKSyd innebär att deras möjligheter att träffa andra ökar och att projektet spelar en stor roll som mötesplats för kulturlivet i regionen (se tabell 3:4). Ungefär lika många instämmer helt eller i stort sett i påståendet att det genom KKSyd har skapats nya mötesplatser för kulturlivet i regionen (se tabell 3:4). Det finns flera som i kommentarerna reflekterar kring en diskussionsplattform i termer av ”samarbeten som har satts igång där parterna har träffats på en av KulturKraft Syds utbildningar”. Enligt en bedömare har KKSyd fungerat som en mötesplats och som en inventering av kunskaper inom kultursektorn. Ytterligare en annan ser institutionella fördelar genom att institutioner sammankopplas vid träffar vilket leder till samarbete och gemensamma diskussioner. Eller som några uppger: ”Det är en förhoppning att det ska leda till nya uppdrag – möjligheterna och idéerna och kunskaperna kurserna ger kan ju skapa en grogrund för nya projekt och uppdrag” respektive ”Det mest intressanta är att träffa kollegor! Och få diskutera gemensamma problem och kunskaper.” Någon resonerar i termer av ökad samhörighet bland kulturarbetare.

Några framgångsfaktorer

Att aktiviteterna står i paritet till de behov av kompetensutveckling som finns hos såväl enskilda yrkesverksamma som hos de samverkande institutionerna och organisationerna, diskuteras under intervjuerna som en framgångsfaktor för det höga antalet deltagare i projektets aktiviteter. Den metod som använts i det dagliga arbetet i projektet och som har varit en förutsättning för en framgångsrik matchning mellan branschernas behov relaterat till det utbud av aktiviteter som projektet genomfört, bottnar i de möjligheter som de yrkesverksamma har haft i form av att till projektet lämna in önskemål och beskrivningar om vilka typer av kompetensutvecklande aktiviteter det finns behov av. I materialet från de inledande intervjuerna syns spår av en viss tveksamhet kring den egna rollen i detta sammanhang, det är vid tiden inte helt klart för samtliga parter att de aktiviteter som projektet genomför och förväntas genomföra faktiskt tar sin utgångspunkt i de behov som signaleras till projektet från dess omgivande parter. Allteftersom projektet har fortlöpt och projektpersonalen har kommunicerat budskapet, har dock insikten om denna möjlighet landat

²⁷ Weick, Karl E & Ashford, Susan J (2001) *Learning in Organizations*.

på bred front bland de relaterade parterna såväl som bland enskilda yrkesutövare. Detta visar sig i de uppföljande intervjuerna där ett genomgående drag i materialet tecknar bilden av intervjupersonernas engagemang i projektet såväl som deras entusiasm i rollen som medaktör i projektet. Några av de samverkande parterna ger uttryck för sin begeistring och säger:

De har levererat ett smörgåsbord som fullt ut har motsvarat det man har önskat.

Det finns ett stort utbud och det känns lyxigt, det finns en bra lyhördhet och det är nära från beslut till fullskalig verksamhet.

Jag tyckte det var en fantastisk möjlighet när jag förstod att man kunde önska, att det finns möjligheter att få en kurs när vår personal kan delta.

Även det faktum att aktiviteterna är kostnadsfria diskuteras som en framgångsfaktor. Inkomstsituationen för yrkesverksamma i kultursektorn har belagts i nationella studier och resultaten visar att inkomsterna inte endast är knappa utan även oregelbundna och oförutsägbara.²⁸ Arbetsmarknaden inom kultursektorn beskrivs ofta i termer av en så kallad Star Economy, det vill säga att en liten elit av de yrkesverksamma når en stor ekonomisk framgång, medan majoriteten av utövarna har svårt att leva på sin verksamhet.²⁹ Att projektets aktiviteter varit kostnadsfria har i sig inneburit att de yrkesverksamma har haft stor tillgång till den mångfald av seminarier, workshops, nätverksträffar och kurser som har getts inom en rad olika ämnesområden under de gångna två åren. I enkätstudien framgår att fler än hälften av deltagarna inte hade medverkat i aktiviteten om den hade kostat pengar (se tabell 2:4).

Genom projektets digitala nyhetsbrev, som i skrivande stund nås av 885 primärprenumeranter samt ett okänt antal sekundärprenumeranter, har projektets aktiviteter löpande presenterats och erbjudits till målgrupperna. Enkätstudien visar att en tredjedel av deltagarna har fått information om aktiviteterna via personligt utskick. En fjärdedel av deltagarna har hämtat information om projektets aktiviteter via KKSyds hemsida (se tabell 1:8). Under intervjuer med de samverkande parterna diskuterar intervjupersonerna det värde de menar att såväl projektets nyhetsbrev som hemsida har, och de ger uttryck för att det är viktiga verktyg i arbetet med att nå ut till de yrkesverksamma. Nyhetsbrevet och hemsidan är därför en del av den struktur som bidragit till projektets framgångar menar intervjupersonerna generellt, där de ger uttryck för att det är enkla och smidiga kommunikations- och informationskanaler.

En varaktig plattform för kompetensutveckling, ett samverkansperspektiv

Redan under den första intervjuomgången med de samverkande parterna i intressentstudien, lyftes frågan om vad som skulle hända när projektet avslutats. Det fanns vid tiden bland de relaterade parterna en medvetenhet och en pågående diskussion om nödvändigheten att arbeta

²⁸ SOU 1997:190 *Kartläggning av konstnärers verksamhetsinriktning och ekonomiska förhållanden.*; SOU 2003:21 *Konstnärerna och trygghetssystemen.*; SOU 1997:183 *Arbete åt konstnärer.*

²⁹ Flisbäck, Marita & Lund, Anna (2010) *Konst- och kultursektorn – ett pionjärområde för ett arbetsliv i omvandling.*

för en permanentning av projektet. Det huvudsakliga dilemmat för detta utgjordes enligt intervjupersonerna av hur denna plattform skulle finansieras. Allteftersom projektet fortskred tilltog diskussionen om framtiden och den kom alltmer att handla om att samordna de olika parterna för en gemensam finansiering. Intervjupersonerna resonerade i termer av att det inom organisationerna ofta fanns en liten del avsatt för kompetensutveckling inom den egna budgeten, och att organisationerna därför skulle kunna avsätta denna del till en gemensam plattform. Det fanns en och annan samverkanspart som var tveksam till denna lösning, men i stort gav intervjupersonerna uttryck för att detta kunde vara en väg att nå målet om en hållbar verksamhet på sikt. Några menade att de stora institutionerna skulle kunna ta ett större ansvar och agera "lokomotiv" för de mindre aktörerna, och några intervjupersoner lyfte frågan om att involvera Arbetsförmedlingen Kultur i Malmö, Trygghetsrådet TRS, Musik-, Teater- och Dansalliansen³⁰ som viktiga aktörer för den framtida utformningen. Uttrycket "många bäckar små" användes frekvent under intervjuerna och får symbolisera de diskussioner som fördes.

Under den tredje intervjuomgången, som genomfördes i slutfasen av projektets andra år, diskuterades alltjämt farhågan om att projektet skulle upphöra när projektmedlen tog slut, dock fanns det stora förhoppningar om en permanentning mot bakgrund av att KKSyd blev beviljad medel från ESF till en förlängning av projektet. "Nu tror jag att tanken om att öppna sina budgetar ligger mycket närmare.", sa en av de samverkande parterna vid den tredje intervjuomgången, ett uttryck som får representera hopp och förväntningar inför framtiden.

De utgångspunkter som ligger till grund för de samverkande parternas resonemang om en permanentning av verksamheten bottenar i flera aspekter kring projektets framgångar, där några av dessa har diskuterats ovan. Det som även framkommer som viktiga faktorer utifrån parternas diskussioner kretsar främst kring de resurser, kunskaper och erfarenheter som projektet i sig har genererat under projektperioden. Intervjupersonerna benämner detta i termer av att det idag finns en "resursbank". Under projektperioden har värdefulla kunskaper och erfarenheter skapats inom projektorganisationen i frågor som tar sin utgångspunkt i hur ett brett kompetensutvecklingsprogram för flertalet yrkesverksamma i olika branscher kan implementeras. Intervjupersonerna ger uttryck för denna kunskapsutveckling i termer av att aktiviteterna motsvarar de behov som finns men även att de har blivit skarpare och vassare allteftersom tiden fortlöpt. Det finns ett upparbetat nätverk av föreläsare och pedagoger och det finns erfarenheter och kunskaper om hur kompetensutvecklingsprogram kan kommuniceras, arrangeras, organiseras och administreras. Det finns även kunskaper om hur aktiviteterna kan utvecklas till att omfatta avancerade nivåer för en ytterligare fördjupad kompetensutveckling bland de yrkesverksamma på sikt. Utöver dessa aspekter finns det ett batteri av samverkande parter som har samarbetat inom ramen för projektet tillsammans med projektorganisationen under de gångna åren, vilket även detta är en aspekt värd att beakta.

En fungerande samverkan mellan de involverade parterna i relation till projektorganisationen har varit en förutsättning för projektets framgångar och ska inte underskattas i diskussionen

³⁰ Läs gärna mer om Allianserna på: www.musikalliansen.se, www.teateralliansen.se och www.dansalliansen.se.

om en framtida planering för en hållbar verksamhet på sikt. Tydliga drag i det sammantagna intervjumaterialet ger vid handen att de samverkande parterna har samstämmiga målsättningar kring projektets syfte och innehåll samt att parterna är integrerade i projektet.³¹ Vi kan även förstå att projektet i någon mån kan ha bidragit till en horisontell integration bland parterna, det vill säga att det över tid har utarbetats samarbetsrelationer mellan parter som befinner sig på ungefär liknande hierarkisk nivå i de respektive organisationerna.³² Den samverkan som sker mellan parterna inom projektet utgörs av en formell integration samt är formellt organiserad, även om samarbetet, tonen och hållningen parterna emellan kan vara högst informell. Den formella integrationen har en ordnad karaktär där det organisatoriska sammanhanget sätter sin prägel på interaktionen, detta är tydligt i avseendet att parterna är samstämmiga i sin ambition om en permanent plattform för kompetensutveckling. De befinner sig i en gemensamt definierad verksamhetsdomän.³³ Utifrån Danermarks terminologi kan vi se att föremålet för parternas samverkan är tydligt definierat och de handlingar som utförs inom ramen för samverkan har en särskild och gemensam intentionalitet bland parterna.³⁴ Intentionaliteten tar sig bland annat uttryck i att parterna informerar och kommunicerar projektets program och budskap till personalgrupper inom sin respektive organisation. Men den syns även i det omvända, att parterna informerar projektorganisationen samt kommunicerar sina budskap till denna. Handlingarna riktar sig således såväl mot som tar sin utgångspunkt från själva objektet för samverkan, det vill säga KKSyds kompetensutvecklingsprogram.

Kompetensutveckling i ett arbetsmarknadsperspektiv

KKSyds kompetensutvecklingsprogram vänder sig till professionellt yrkesverksamma i kultursektorn. Begreppet *yrkesverksam* indikerar att deltagarna vid tiden då de tar del av projektets aktiviteter behöver omfattas av definitionen av begreppet. Detta innebär i praktiken att den enskilde för att kunna ta del av kompetensutvecklingen antingen till exempel behöver ha någon form av anställning hos en arbetsgivare, alternativt behöver arbeta i en fri grupp eller ha ett uppdrag från en uppdragsgivare, i egen firma exempelvis. Den springande punkten här bottenar i att projektet inte vänder sig till personer som är arbetslösa. För de frilansare som tillfälligtvis inte har någon anställning eller som inte har en egen firma, finns det inom ramen för projektet vissa möjligheter att få en så kallad *deltagaranställning*, det vill säga att den enskilde deltagaren blir anställd under den tid som aktiviteten pågår. För den enskilde deltagaren innebär detta en ekonomiskt bättre situation än A-kassa.

Som framgår i tidigare refererade studier pendlar yrkesverksamma i kultursektorn mellan olika arbete och roller där anställningar och uppdrag varvas med perioder av arbetslöshet. Det finns ett relativt högt uttag av arbetslöshetsersättning som är kopplat till de yrkesgrupper som

³¹ Jfr Grape, Ove (2006) *Domänkonsensus eller domänkonflikt? Integrerad samverkan mellan myndigheter*.

³² Hvinden, Björn (1995) *Divided against itself. A study of integration in Welfare Bureaucracies*. Ref I: Grape, Ove (2006) *Domänkonsensus eller domänkonflikt? Integrerad samverkan mellan myndigheter*.

³³ Grape, Ove (2006) *Domänkonsensus eller domänkonflikt? Integrerad samverkan mellan myndigheter*.

³⁴ Danermark, Berth (2004) *Samverkan – en fråga om makt*.

har korta anställningar, exempelvis dansare, musikalartister och skådespelare,³⁵ arbetsmarknaden för dessa grupper är specifik och har utretts i flera utredningar.³⁶ År 2006 hade 60 procent av de inskrivna vid Arbetsförmedlingen Kultur varit arbetslösa under ett tidsspänn av tre månader. Förklaringen står att finna i den stora andel tidsbegränsade anställningar som dominerar i kultursektorn.³⁷ Enligt Arbetsförmedlingen Kultur fortsätter kulturarbetsmarknaden att utmärka sig med att ha tidsbegränsade uppdrag, visstidsanställningar, deltids- och timanställningar även under allmän högkonjunktur och ökad sysselsättning.³⁸ I den tredje delen av Konstnärsnämndens inkomstundersökning konstateras att i konkurrensen om uppdrag är kvinnor och unga i etableringsfasen särskilt utsatta.³⁹ Enligt Arbetsförmedlingen tillkommer varje år cirka 3000 egenföretag inom kultursektorn. Ett skäl till denna ökning kan handla om att fler uppdragsgivare yrkar på eller kräver att arbetstagaren ska utföra uppdraget mot faktura.⁴⁰

De yrkesverksamma som innehar en anställning inom till exempel en offentlig kulturinstitution har möjlighet att medverka i de aktiviteter som ges i KKSyds kompetensutvecklingsprogram, under betald arbetstid. För arbetsgivaren består själva kostnaden här i att den enskilde lägger en del av sin arbetstid på aktiviteterna. För frilansare med egen firma ser bilden dock annorlunda ut. Här handlar det istället om att den frilansande deltagaren får göra överväganden om att till exempel antingen använda sin tid till inkomstgenererande- eller konstnärligt arbete (brödjobb till exempel eller konstnärlig produktion) alternativt använda obetald arbetstid till kompetensutvecklande aktiviteter. Här ser vi tecken på skilda förutsättningar för presumtiva deltagare att ta del av KKSyds aktiviteter, mellan dem som har en regelrätt anställning och dem som representerar frilansande yrkesverksamma. En respondent i den uppföljande enkätstudien ger uttryck för detta och skriver med egna ord i enkäten:

För frilansare behövs möjlighet att få betalt när de går kurser. Det är för stor skillnad i möjligheter att delta i kompetensutveckling om man är anställd eller frilans annars.

För en frilansare utan egen firma som tillfälligtvis är arbetslös och som befinner sig i en period mellan två uppdrag och samtidigt uppbär arbetslöshetsersättning eller mottar stöd från någon annan form av socialförsäkring, begränsas möjligheten att ta del av kompetensutveckling i projektet. Den enskilde kan förvisso till KKSyd ansöka om en

³⁵ Konstnärsnämnden (2010) *Konstnärernas inkomster – en statistisk undersökning av SCB inom alla konstområden 2004-2005*.

³⁶ SOU 1997:183 *Arbete åt konstnärer*.; SOU2003:21 *Konstnärerna och trygghetssystemen*.

³⁷ Konstnärsnämnden (2011) *Konstnärernas inkomster, arbetsmarknad och försörjningsmönster*.

³⁸ Svensson, Per (2008) *Konstnärerna i kulturpolitiken. En utredning om konstnärer, kulturpolitik och arbetsmarknad*.

³⁹ Konstnärsnämnden (2011) *Konstnärernas inkomster, arbetsmarknad och försörjningsmönster*.

⁴⁰ Arbetsförmedlingen (2010) *Prognos arbetsmarknad kultur 2010*. Ref I: Flisbäck, Marita & Lund, Anna (2010) *Konst- och kultursektorn – ett pionjärområde för ett arbetsliv i omvandling*.; SOU 2003:21 *Konstnärerna och trygghetssystemen*.

deltagaranställning inom projektet och därmed kvala in som yrkesverksam per definition. Detta betyder dock inte att den enskilde har någon rätt att kräva eller få en deltagaranställning, utan detta avgörs av KKSyd.

Då KKSyd som projekt inte vänder sig till arbetslösa utan till professionellt yrkesverksamma, vilket är en utgångspunkt för den idé och det regelverk som styr användningen av bidraget, har projektorganisationen att följa ESFs direktiv om vem som är att betraktas som yrkesverksam/sysselsatt respektive arbetslös, och ska därmed exekvera uppdraget utifrån direktiven. Vilket så även har gjorts enligt vår bedömning samt vilket framgår av denna rapport. Stödet från ESF syftar till att "...underlätta för sysselsatta kvinnor och män att utvecklas i takt med arbetslivets krav",⁴¹ vilket helt enkelt kan sägas utgöra avgränsningen för de målgrupper som projektet är ämnat att stödja. I syfte att bredda definitionen *yrkesverksam* har KKSyds projektorganisation i samarbete med huvudmän och ESF konstruerat den så kallade deltagaranställningen som ett försök att inkludera individer som på något sätt faller utanför definitionen.

Fler kvinnor än män inom kultursektorn drabbas av arbetslöshet. Förklaringen bottenar i att andelen kvinnor är fler bland de oetablerade och nyetablerade samt att det främst är kvinnor som innehåller de anställningar som minskat inom området på senare år.⁴² I likhet med vad tidigare studier visar har etableringstiden en viss betydelse för arbetslöshet vilket i huvudsak negativt påverkar kvinnor och unga i etableringsfasen. Den enskildes förankring på arbetsmarknaden får därför i sin tur konsekvenser för tillgången till kompetensutveckling i form av möjligheter att utveckla, bredda och spetsa sin kompetens inom det egna yrkesområdet. Detta reser frågan om hur KKSyd som kompetensutvecklingsprojekt för yrkesverksamma i kultursektorn på ett mer genomgripande sätt kan bidra till strukturförändringar i enlighet med EU:s mål. Vi menar att åtminstone delar av svaret bör sökas i de strukturer och föreställningar som reglerar och omfattar kultursektorn som arbetsmarknad. Den mer allmänna trenden bland arbetsgivare i landet visar att investeringar i fortbildning för de anställda inte har ökat under de senaste två decennierna. Ojämligheten mellan olika grupper av anställda är stor när det handlar om att få tillgång till betald fortbildning. Välutbildade män i statlig tjänst får mest fortbildning, medan lågutbildade kvinnor i små företag får minst. Visstids- och timanställda får i stort sett ingen betald fortbildning.⁴³ Denna typ av ojämlikhet avspeglas i kultursektorn, och i det empiriska materialet syns ojämlikheterna i form av skilda förutsättningar att ta del av projektets aktiviteter utifrån individernas förankring på arbetsmarknaden. Med detta menar vi att ESFs mål för programområde 1, som handlar om att underlätta för *sysselsatta* kvinnor och män att genom kompetensutveckling utvecklas i takt med arbetslivets krav, behöver förstås utifrån de villkor som omgärdar kultursektorn som arbetsmarknad. Begreppet *sysselsatt* behöver därför elaboreras och kontextualiseras och inte minst behöver begreppets innebörd omfattas av de

⁴¹ Svenska ESF-rådet (2012) *Strukturfonderna.*; Svenska ESF-rådet (2012) *Om ESF-rådet.*; Svenska ESF-rådet (2012) *Årsredovisning 2011.*

⁴² Konstnärnämnden (2011) *Konstnärernas inkomster, arbetsmarknad och försörjningsmönster.* Sid 34

⁴³ Brulin, Göran & Svensson, Lennart (2011) *Att äga, styra och utvärdera stora projekt.*

konturlösa skiljelinjer mellan arbete/uppdrag och arbetslöshet som utgör en verklighet för professionellt yrkesverksamma i kultursektorn. En mer bokstavs nära tolkning av begreppet sysselsatt löper risk att exkludera individer som tillfälligtvis är utan uppdrag, från att medverka i kompetensutvecklande aktiviteter. En vidare tolkning av begreppet kan däremot möjliggöra kompetensutveckling för bredare grupper av professionellt yrkesverksamma som för tillfället står utan uppdrag. Hur tolkningen än görs får det konsekvenser för såväl enskilda yrkesutövares tillgång till kompetensutveckling inom ramen för projektet, som för projektets ambitioner att på ett mer genomgripande sätt förändra de exkluderande och ojämlika strukturer som råder inom kultursektorn som arbetsmarknad och som i sig påverkar de yrkesverksammas tillgång till kompetensutveckling.

Avslutande reflektioner

Utifrån de resonemang som förs i rapporten kan vi se och förstå att de aktiviteter som projektet genomfört har vänt sig till flertalet olika professioner inom kultursektorn. I projektet ingår såväl offentliga kulturinstitutioner och branschorganisationer som företag, fria grupper och andra konstellationer i branschen. Dessutom har enskilda frilansare såväl med som utan egen firma haft möjlighet att delta i projektets aktiviteter. KKSyds kompetensutvecklingsprogram har lett till att enskilda yrkesutövare har förvärvat en såväl breddad som fördjupad kompetens, och i materialet ser vi att en majoritet av deltagarna har haft användning av den nya kompetensen. Projektets aktiviteter har även haft betydelse för utökade sociala kontaktytor och en utökning av det professionella nätverket.

En tolkning är att det inom projektet har skett en ökad samhörighet bland de samverkande parterna samt att den samverkan som skett under projektperioden kan sägas utgöra en del av den framgångsrika matchning mellan projektets utbud och branschernas behov, som parterna ger uttryck för. Att vara samverkanspart i projektet har även inneburit ett synsätt om den egna rollen som agerande medaktör. Att KKSyd har utgjort en neutral plattform för koordinering och samordning av kompetensutveckling för yrkesverksamma i kultursektorn, framgår även i materialet.

Vår samlade bedömning är att KKSyd som projekt har inneburit en rad möjligheter för enskilda yrkesverksamma samt för institutioner och organisationer att ta del av en kostnadsfri kompetensutveckling för såväl arbetstagare som arbetsgivare. Flertalet yrkesgrupper och professioners kompetens har utvecklats och projektet kan sägas ha utgjort en tillfällig kompetens-boost i de olika branscherna. En aspekt som inte nämns i rapporten kretsar kring de leverantörer som anlitas inom ramen för projektet, vilket i sig kan sägas ha inneburit utökade arbetstillfällen för pedagoger och ledare för de olika aktiviteterna.

En annan bedömning är att projektet även har inneburit en inventering av de olika branschernas kompetensutvecklingsbehov samt att projektet har kunnat tillgodose dessa behov, åtminstone tillfälligt. I förhållande till att aktiviteterna såväl som projektorganisationens service har varit kostnadsfri för både enskilda deltagare som för de samverkande parterna, kretsar de framtida utmaningarna kring frågor som rör den enskildes

såväl som institutionernas framtida beredvillighet och möjlighet att betala för kompetensutveckling.

I ett framtida perspektiv ser vi även att denna typ av projekt, för att ha en långsiktig och uthållig förändringspotential, bör inbegripa såväl ambitioner som genomförandeplaner med syftet att förändra de ojämlika strukturer och föreställningar som genomsyrar kultursektorn som arbetsmarknad. Vi rekommenderar därmed ESF att göra en översyn av begreppet *sysselessatt* där vi ser behov av en vidare tolkning av begreppet och en anpassning till att omfatta de förutsättningar och villkor som präglar kultursektorn som arbetsmarknad.

Referenser

- Bergquist, Ann-Kristin; Arnberg, Klara; Eriksson, Liselotte & Ottosson, Jan (2009) "Näringslivssamverkan som förutsättning för lärande och innovation? En studie av strukturfondsprojekt" I: Svensson, Lennart; Brulin, Göran; Jansson, Sven & Sjöberg, Karin (red.) (2009) *Lärande utvärdering genom följeforskning*. Lund: Studentlitteratur
- Brulin, Göran & Jansson, Sven (2009) "En ny programperiod, en ny utvärderingsansats!" I: Svensson, Lennart; Brulin, Göran; Jansson, Sven & Sjöberg, Karin (red.) (2009) *Lärande utvärdering genom följeforskning*. Lund: Studentlitteratur
- Brulin, Göran & Svensson, Lennart (2011) *Att äga, styra och utvärdera stora projekt*. Lund: Studentlitteratur
- Danermark, Berth (2004) *Samverkan – en fråga om makt*. Örebro: Läromedia Örebro AB
- Europeiska Gemenskapernas Kommission. (2005) *Meddelande från kommissionen till rådet och Europaparlamentet. Gemensamma insatser för tillväxt och sysselsättning: Gemenskapens Lissabonprogram*.
- Europeiska socialfonden (2009) *Beslut. Diarienummer 2009-3040096*.
- Flisbäck, Marita & Lund, Anna (red.) (2010) *Konst- och kultursektorn – ett pionjärområde för ett arbetsliv i omvandling*. Arbetsliv i omvandling nr 04/2010. Växjö: Linnéuniversitetet
- Flisbäck, Marita (2006) *Att lära sig konstens regler. En studie av osäkra framtidsinvesteringar*. Avhandling i sociologi. Göteborg: Göteborgs universitet
- Florida, Richard (2006) *Den kreativa klassens framväxt*. Göteborg: Daidalos AB
- Grape, Ove (2006) "Domänkonsensus eller domänkonflikt? Integrerad samverkan mellan myndigheter" I: Grape, Ove et. al (2006) *Organisation och omvärld – nyinstitutionell analys av människobehandlande organisationer*. Lund: Studentlitteratur
- Karlsson, Ove (1999) *Utvärdering – mer än en metod. Tankar och synsätt i utvärderingsforskning*. Stockholm: Svenska Kommunförbundet
- Konstnärsnämnden (2011) *Konstnärernas inkomster, arbetsmarknad och försörjningsmönster*. Med bilaga Konstnärernas sjukskrivningar, arbetsskador och pensioner. Stockholm: Konstnärsnämnden
- Konstnärsnämnden (2010) *Konstnärernas inkomster – en statistisk undersökning av SCB inom alla konstområden 2004-2005*. Stockholm: Konstnärsnämnden

Konstnärsnämnden (2010) *Konstnärernas arbete och inkomster*. Stockholm: Konstnärsnämnden

KulturKraft Syd (2012) *Behov*. KulturKraft Syds officiella hemsida. [<http://kulturkraftsyd.se/vara-aktiviteter/behov/>] (Besökt 2012-03-15)

Regeringens proposition. Prop. 2009/10:3 *Tid för kultur*. Stockholm: Kulturdepartementet

Sandgren, Maria (2010) "Innebörden av bärbar kompetens hos frilansande operasångare – rösten som instrument" I: Flisbäck, Marita & Lund, Anna (red.) (2010) *Konst- och kultursektorn – ett pionjärområde för ett arbetsliv i omvandling*. Arbetsliv i omvandling nr 04/2010. Växjö: Linnéuniversitetet

SOU 2008:83 *Avgifter inom arbetslöshetsförsäkringen. Slutbetänkande av 2007 års utredning om obligatorisk arbetslöshetsförsäkring*. Stockholm: Fritzes Offentliga Publikationer

SOU2003:21 *Konstnärerna och trygghetssystemen*. Stockholm: Fritzes Offentliga Publikationer

SOU 1997:190 *Kartläggning av konstnärers verksamhetsinriktning och ekonomiska förhållanden*. Stockholm: Fritzes Offentliga Publikationer

SOU 1997:183 *Arbete åt konstnärer*. Betänkande av Utredningen om översyn av arbetsmarknadspolitiken i förhållande till konstnärstrycket. Stockholm: Fritzes Offentliga Publikationer

Svenska ESF-rådet (2012) *Årsredovisning 2011*. Stockholm: Svenska ESF-rådet

Svenska ESF-rådet (2012) *Strukturfonderna*. ESF-rådets officiella hemsida. [www.esf.se/sv/ESF-i-EU/Strukturfonderna/] (Besökt 2012-02-16)

Svenska ESF-rådet (2012) *Om ESF-rådet*. ESF-rådets officiella hemsida. [www.esf.se/sv/Om-ESF-radet/] (Besökt 2012-02-16)

Svenska ESF-rådet (2012) *Om integrationsfonden*. ESF-rådets officiella hemsida. [www.esf.se/sv/Om-ESF-radet/] (Besökt 2012-03-18)

Svensson, Lennart & Sjöberg, Karin (2009) "Utvärdering som stöd för hållbar utveckling" I: Svensson, Lennart; Brulin, Göran; Jansson, Sven & Sjöberg, Karin (red.) (2009) *Lärande utvärdering genom följeforskning*. Lund: Studentlitteratur

Svensson, Per (2008) *Konstnärerna i kulturpolitiken. En utredning om konstnärer, kulturpolitik och arbetsmarknad*. Stockholm: Konstnärsnämnden

Vedung, Evert (1998) *Utvärdering i politik och förvaltning*. Andra upplagan. Lund: Studentlitteratur

Weick, Karl E & Ashford, Susan J (2001) "Learning in Organizations" I: Jablin, Fredric M & Putnam, Linda L (2001) (red.) *The New Handbook of Organizational Communication*. California: Sage Publications

Wibeck, Victoria (2000) *Fokusgrupper – om fokuserade gruppintervjuer som undersökningsmetod*. Lund: Studentlitteratur

KulturKraft Syds egna dokument

KulturKraft Syd (2012) *Lägesrapport januari 2012*. Malmö: KulturKraft Syd

KulturKraft Syd (2011) *Kompetensutveckling och samverkan inom kulturbranschen i Sydsverige*. Malmö: KulturKraft Syd

KulturKraft Syd (2011) *Lägesrapport februari 2011*. Malmö: KulturKraft Syd

KulturKraft Syd (2010) *Kompetensutveckling inom kultursektorn i Skåne/Blekinge*. Malmö: KulturKraft Syd

KulturKraft Syd (2010) *Mål och syfte på kort och lång sikt*. Malmö: KulturKraft Syd

KulturKraft Syd. *Ansökan till ESF*. Malmö: KulturKraft Syd



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

KulturKraft  Syd

Enkät före aktivitet

INVE-konsult i Lund har fått i uppdrag att genomföra en processutvärdering av Kulturkraft Syd, utvärderingsteamet leds av docent Verner Denvall. INVE-konsult är en extern och fristående aktör, frikopplad från Kulturkraft Syd.

Jag uppskattar varmt om Du vill fylla i denna korta enkät som ingår i utvärderingen av Kulturkraft Syd. Det är frivilligt att medverka men Dina synpunkter och reflektioner är av stort värde för utvärderingsresultatet, och för att vi i utvärderingsteamet ska kunna sprida nytt ljus och förmedla fördjupade kunskaper till Kulturkraft Syd.

På omstående sida ombeds Du att fylla i Ditt födelsedatum (endast år, månad och dag). Dessa uppgifter kommer inte att spridas eller att användas i något annat sammanhang än inom ramen för denna utvärdering, detsamma gäller övriga uppgifter från Dina enkätsvar. Alla enkätsvar behandlas anonymt och alla uppgifter lagras och avrapporteras på ett sådant sätt att enskilda deltagare ej kan identifieras av utomstående.

Enkäten omfattar 17 enkla frågor och kan fyllas i via dator och mailas till mig eller skrivas ut och lämnas vid kursstarten. Det går även bra att fylla i enkäten för hand.

Efter aktiviteten/kursen är avslutad kommer Du även att få en förfrågan om att besvara en liknande enkät med något färre frågor.

Varmt tack för Din medverkan!

Ann.Ottengrim@gmail.com

INVE-konsult i Lund

Kurskod:

Datum:

Först några frågor om Dig själv

1. Födelsedatum, ange år, månad och dag då Du är född

År: ____ Månad: ____ Dag: ____

2. Kön

**3. Var någonstans har Du, respektive Din far och Din mor, huvudsakligen vuxit upp?
Välj ett svarsalternativ för varje kategori.**

	Du själv	Din far	Din mor
Ren landsbygd i Sverige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mindre tätort i Sverige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stad eller större tätort i Sverige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stockholm, Göteborg eller Malmö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Annat land i Norden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Annat land i Europa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Land utanför Europa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. I vilken typ av område bor Du? Välj ett svarsalternativ.

- Storstad, centralt
- Storstad, ytterområde/förort
- Stad eller större tätort, centralt
- Stad eller större tätort, ytterområde
- Mindre tätort
- Ren landsbygd

Några frågor om Ditt arbete

5. Inom vilket/vilka områden är Du yrkesverksam? Flera svarsalternativ är möjliga.

- Film
- Teater
- Dans
- Musik
- TV

6. Vad arbetar Du i huvudsak med? Välj ett svarsalternativ.

- Konstnärlig verksamhet
- Tekniskt arbete
- Administration

7. Vilken yrkeskategori är Du i huvudsak verksam inom? Välj ett svarsalternativ.

- Dansare/koreograf
- Skådespelare
- Musiker/sångare
- Manusförfattare/regissör
- Producent/projektledning
- Marknadsförare/informatör/kommunikatör
- Ekonom/administratör
- Scenograf/kostymör/ljusdesigner eller annan liknande yrkesroll med upphovsrätt
- Tekniker scenkonst (ljus/ljud/scen)
- Tekniker film
- Tillverkning/verkstad/ateljé (Kostym/mask/rekvisita/scenografi etc)
- Annan _____

8. Vilken är Din nuvarande (huvudsakliga) arbetsgivare? Välj ett svarsalternativ.

- Offentlig kulturinstitution
- Fri grupp
- Privat bolag/företag
- Organisation
- Egen firma
- Annan _____

9. Vilken typ av anställningsform har Du just nu? Flera svarsalternativ är möjliga.

- Fast anställning (tillsvidareanställning)
- Projektanställning (visstidsanställning)
- Egenföretagare/egen firma
- Deltagaranställning
- Annan _____

Nu till den aktivitet som Du har anmält Dig till

10. Hur fick Du information om aktiviteten? Flera svarsalternativ är möjliga.

- Via min arbetsplats
- Via KulturKrafts Syds hemsida
- Via personligt utskick
- Via kontakter
- På annat sätt _____

11. Vad fick Dig att anmäla Dig till denna aktivitet? Svara fritt!

12. När passar det bäst att delta i kompetenshöjande aktiviteter arrangerade av KulturKraft Syd?

A. Tid på dagen:

- Heldag
- Halvdag förmiddag
- Halvdag eftermiddag
- Kvällstid

B. Veckodag (flera alternativ är möjliga):

- Måndag
- Tisdag
- Onsdag
- torsdag
- Fredag
- Lördag
- Söndag

C. Tid på året:

- Vår
- Sommar
- Höst
- Vinter

13. Var vänlig och ta ställning till följande påståenden om den aktivitet som Du har anmält dig till!

	Instämmer helt	Instämmer i stort sett	Instämmer delvis	Instämmer inte
Den krävs för att jag ska kunna fortsätta arbeta inom mitt område	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag behöver bredda min kompetens	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag behöver fördjupa min kompetens	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag ser fram emot att träffa kolleger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det spelar ingen större roll vilken kurs/aktivitet det är, bara vi har kul	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det är viktigt att nätverka, skapa nya kontaktytor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det är socialt stimulerande att delta och kan ge ny energi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag har blivit uppmanad att delta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aktivitetens form gör den särskilt lockande	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ämnet är särskilt intressant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ledaren bidrar till att jag vill delta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14. Kommentarer till påståenden ovan. Skriv fritt!

15. Vilka förhoppningar har Du kring denna aktivitet? Skriv fritt!

16. Vilka farhågor har Du? Skriv fritt!

17. Förslag på andra ämnen/områden Du efterfrågar kompetenshöjning inom? Skriv fritt!

Tack för Din medverkan!



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

KulturKraft © Syd

Kursvärdering efter aktivitet

Du har tidigare deltagit i en aktivitet arrangerad av Kulturkraft Syd, och Du ombeds nu att fylla i denna korta enkät som ingår i utvärderingen av Kulturkraft Syd. Det är frivilligt att medverka men Dina synpunkter och reflektioner är naturligtvis av stort värde.

På nästa sida ber vi Dig att fylla i Ditt födelsedatum (endast år, månad och dag). Dessa uppgifter kommer inte att spridas eller att användas i något annat sammanhang än inom ramen för denna utvärdering, detsamma gäller övriga uppgifter från Dina enkätsvar. Alla enkätsvar behandlas anonymt och alla uppgifter lagras och avrapporteras på ett sådant sätt att enskilda deltagare ej kan identifieras av utomstående.

Varmt tack för Din medverkan!

Ann.Ottengrim@gmail.com
INVE-konsult i Lund

Kurskod:.....

Datum:.....

1. Födelsedatum, ange år, månad och dag då Du är född

År: ____ Månad: ____ Dag: ____

2. Var vänlig och ta ställning till följande påståenden om den aktivitet som Du nyss deltagit i!

	Instämmer helt	Instämmer i stort sett	Instämmer delvis	Instämmer inte
Den gav mig en bredare kompetens	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Den motsvarade mina förväntningar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Den gav mig en fördjupad kompetens	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag har fått ny energi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag har lärt känna mina branschkollegor bättre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag hade kul	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag har fått nya kontaktytor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kursens form var lyckad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag kommer att ha en direkt nytta i mitt arbete av det jag har lärt mig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag kommer att tipsa mina kollegor om Kulturkraft Syds program	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag vill delta i fler av Kulturkraft Syds aktiviteter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det var socialt stimulerande att medverka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mina värsta farhågor bekräftades	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Innehållet låg inte i linje med den beskrivning jag fått	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aktiviteten var alltför krävande	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Kommentarer till påståenden ovan. Skriv fritt!

4. Vilket omdöme ger Du kursledaren/föreläsaren/pedagogen?

	Mycket gott	Godkänt	Underkänt
Kompetens inom ämnet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pedagogisk förmåga	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Kommentarer till frågan ovan. Skriv fritt!

6. Kommer Du att ha nytta av Din nyförvärvade kompetens utanför Ditt arbete/yrkesverksamma liv?

- Nej Ja Eventuellt

7. Kommentarer till frågan ovan. Skriv fritt!

8. Hur fungerade information före och under aktivitetens gång?

- Tillfredsställande Inte tillfredsställande

9. Förslag på förbättringar kopplade till frågan ovan. Skriv fritt!

10. Hade Du deltagit i denna aktivitet/kurs även om den hade kostat Dig/Din organisation något?

- Nej Ja

11. Om du har svarat Ja på frågan ovan, ber vi Dig bedöma hur mycket Du tycker är rimligt att betala för kursen/aktiviteten?

- 0 kronor Upptill 1.000 kronor 1.001-5.000 kronor 5.001-10.000 kronor
 10.001-20.000 kronor Mer än 20.000 kronor

12. Kan Du tänka Dig att bli kontaktad för en uppföljning av denna studie?

- Nej Ja → Vänligen ange din mailadress eller telefonnr:.....

Tack för Din medverkan!

Uppföljningsenkät - KulturKraft Syd

(Frågor hämtade från det webbformulär som användes)

Inledning

Du som tidigare anmält intresse för att ingå i uppföljningsstudien eller deltagit i flera av KulturKraft Syds aktiviteter är extra viktiga för oss. Vi tror att Du kan ha många värdefulla erfarenheter och synpunkter som vi gärna tar del av. Du ombeds därför nu svara på följande frågor som ingår som en del i utvärderingen av KulturKraft Syd.

Syftet är att undersöka om och i så fall hur en nyförvärvad kompetens har tillämpats och vad Ditt deltagande i KulturKraft Syds aktiviteter betytt för dig, men även om Din syn på KulturKraft Syds verksamhet i stort.

Ifyllandet av enkäten är frivilligt och Dina svar kommer att behandlas anonymt, de kommer inte att spridas externt utan används inom ramen för denna utvärdering.

Varm tack för Din medverkan!

Om du har några frågor kring enkäten får du gärna maila mig!
Ann.ottengrim@gmail.com
INVE-konsult i Lund

Allmänna frågor kring Dig och ditt yrke

1. Ålder?
2. Kön?
3. Inom vilket/vilka områden är Du yrkesverksam? Flera svarsalternativ är möjliga

- Film
- Teater
- Dans
- Musik
- TV
- Övrigt

Om du svarat övrigt, var god ange yrkesområde: _____

4. Hur många aktiviteter har Du medverkat i, inom ramen för KulturKraft Syds verksamhet?
(Svara ungefärligt om du inte vet exakt hur många)

5. Bedriver du verksamhet i eget företag? Ja Nej

6. Har du använt Dig av Din nyförvärvade kunskap i Din yrkesutövning?

Ja Nej Osäker

Kommentarer till frågan ovan. Skriv fritt! _____

Frågor kring Din syn på aktiviteterna

7. Var vänlig ta ställning till följande påståenden när du blickar tillbaka på de aktiviteter du medverkat i!

	Instämmer helt	Instämmer i stort sett	Instämmer delvis	Instämmer inte
Aktiviteterna har gett mig en fördjupad kompetens	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aktiviteterna har bidragit till att jag har fått nya sociala kontaktytor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aktiviteterna har gett mig en bredare kompetens	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aktiviteterna har bidragit till att jag har utökat mitt professionella nätverk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Med mina nya kunskaper upplever jag att jag är mer attraktiv på arbetsmarknaden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aktiviteterna har bidragit till att jag har fått fler uppdrag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aktiviteterna har haft en relevant koppling till mitt dagliga arbete	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Aktiviteterna har gjort
mig bättre rustad att
lösa mina ordinarie
arbetsuppgifter

Kommentar till påståenden ovan. Skriv fritt!

Frågor kring Din syn på KulturKraft Syd som nätverk och mötesplats

8. Var vänlig att ta ställning till följande frågor som handlar om Din syn på KulturKraft Syd som mötesplats och nätverksskapande verksamhet.

	Instämmer helt	Instämmer i stort sett	Instämmer delvis	Instämmer inte
KulturKraft Syd spelar en stor roll för min möjlighet att träffa andra inom mitt yrkesområde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Genom KulturKraft Syd har jag fått ett utökat nätverk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mitt nya nätverk kommer att leda till nya uppdrag för mig och/eller mitt företag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
KulturKraft Syd spelar en stor roll som mötesplats för kulturlivet i Skåne & Blekinge	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Genom KulturKraft Syd har det skapats nya mötesplatser för kulturlivet i regionen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kommentar till påståenden ovan. Skriv fritt!

Frågor kring KulturKraft Syd nu och i framtiden

8. Var vänlig att ta ställning till följande frågor kring KulturKraft Syd som verksamhet nu och i framtiden.

	Instämmer helt	Instämmer i stort sett	Instämmer delvis	Instämmer inte
KulturKraft syd har haft stor betydelse för min kompetensutveckling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
KulturKraft Syd har inte haft någon betydelse för kulturlivet i regionen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag har goda möjligheter till kompetensutveckling även utan KulturKraft Syd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I framtiden tror jag att KulturKraft Syd kommer att spela en stor roll i kulturbranschen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
KulturKraft Syd behövs även i framtiden för att jag skall ha möjlighet till kompetensutveckling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kommentar till påståenden ovan. Skriv fritt!

10. Har du några råd att ge till KulturKraft Syd inför framtiden om vilka problem som bör undvikas? Skriv fritt!

11. Har du några råd att ge till KulturKraft Syd inför framtiden, om möjligheter du ser i projektet? Skriv fritt!

Bilaga 4 – Intervjupersoner intressentstudie och panel

Namn	Institution/ organisation	Intervju- omgång 1	Intervju- omgång 2	Intervju- omgång 3 Telefon- intervju	Panel
Linda Abrahamsson	Regionteatern Blekinge Kronoberg			X	
Annika Andersson	Malmö Opera	X	X		
Birgitta Aurell	Frilans/egen				X
Camilla Bengtsson	Blekinge Upp/Musik i Blekinge	X	X		
Ingela Bergenfelz	Skånes Dansteater	X		X	
Helene Bergstedt	Trygghetsrådet TRS	X	X		
Åsa Bondesson	Arbetsförmedlingen Kultur Media Malmö		X		
Nina Carlheim Gyllensköld	AB Cinteå/Clowen Zazza				X
Pergunnar Carlsson	Musik i Blekinge		X		
Sture Carlsson	Svensk Scenkonst	X	X		
Mats Dahl	Arbetsförmedlingen Kultur Media Malmö	X			
Lars Dahlqvist	Teatercentrum, Södra regionen	X	X		
Ann-Marie Ekman	Musik i Syd	x	X		
Martin Eneborg	Reaktor Sydost	X			
Björn Eriksson	Helsingborgs Stadsteater			X	
Gunilla Fritze	SVT	X		X	
Lars Garpenfeldt	Helsingborgs Stadsteater/ Danscentrum Syd	X	X		
Lennart Gunther	Arbetsförmedlingen Kultur Media Malmö		X		
Christian Halberg	Malmö Symfoniorkester			X	
Suzanne Hellberg	Moomsteatern			X	
Anneli Henriksson	FilmCentrum Syd	X	X		
Magnus Holm	Regionteatern Blekinge Kronoberg	X			
Patrik Hörberg	Reaktor Sydost		X		
Beatrice Järås	Teaterförbundet	X			
Goran Kapetanovic	Kapetanovic Film Produktion				X
Jaan Kolk	Teaterförbundet	X	X		
Jesper Larsson	Malmö Stadsteater	X	X		
Ulrika Lydahl	Malmö Opera				X
Anders Myhrman	Skånes Dansteater				X
Eva Omagbemi	Frilans	X			
Elin Svensson	Teater 23				X

Bilaga 5 – Samverkande och deltagande parter

Samverkande och deltagande parter i KulturKraft Syd

Dansalliansen
Danscentrum Syd
Film i Skåne
FilmCentrum Syd
Helsingborgs Stadsteater
Helsingborgs Symfoniorkester
Malmö Opera
Malmö Stadsteater
Malmö Symfoniorkester
Media Evolution
Moomsteatern
Musik i Blekinge
Musik i Syd
Musikalliansen
Reaktor Sydost
Regionteatern Blekinge Kronoberg
Skånes Dansteater
Sveriges Television
Teateralliansen
Teatercentrum Södra regionen

Utöver dessa parter har projektet även omfattat mindre företag, fria grupper, ideella föreningar, egenföretagare, enskilda firmor, frilansare inom scenkonst, musik och film/tv.

Tabeller från enkätstudier samt deltagarstatistik

Tabellerna från enkätstudierna är indelade i tre nummerserier. Tabell 1:1—1:9 omfattar den första enkätstudien som genomfördes strax före deltagarnas medverkan i aktivitet. Tabell 2:1—2:4 är resultat från den andra enkätstudien som genomfördes efter deltagarnas medverkan i aktivitet. De första två enkäterna skickades till alla deltagare i de flesta aktiviteter till och med juni 2011. Tabell 3:1—3:5 är resultat hämtade från den tredje enkäten som vände sig till ett urval av deltagare tre till arton månader efter deltagarens medverkan i aktivitet. Sist i bilagan finns även redovisat siffror från statistik baserad på de deltagarlistor KKSyd redovisat in till ESF. Tabellerna 4:1—4.12 representerar denna statistik.

Tabeller från enkät före aktivitet:

Tabell 1:1 Ålder

	Antal	Procent
- 30	77	11
31-40	262	38
41-50	198	29
51-60	123	18
61 -	29	4
Saknas	3	0
Totalt	692	100

Tabell 1:2 Kön

	Antal	Procent
Man	256	37
Kvinna	431	62
Saknas	5	1
Totalt	692	100

Tabell 1:3 Inom vilket/vilka områden är Du yrkesverksam?

Yrkesområde	Antal	Procent
Film	189	19
Teater	443	43
Dans	108	11
Musik	175	17
TV	103	10
Antal markerade områden	1018	100

Tabell 1:4 Vad arbetar Du i huvudsak med?

Yrkesområde	Antal	Procent
Konstnärlig verksamhet	250	36
Tekniskt arbete	155	22
Administration	235	34
Saknas	52	8
Alla	692	100

Tabell 1:5 Vilken yrkeskategori är du i huvudsak verksam i

	Antal	Procent
Dansare/koreograf	9	1
Skådespelare	49	7
Musiker/sångare	30	4
Manusförfattare/regissör	27	4
Producent/projektledning	140	20
Marknadsförare/informatör/kommunikatör	59	8
Ekonom/administratör	41	6
Scenograf/kostymör/ljusdesigner el lin,	29	4
Tekniker scenkonst (ljus/ljud/scen)	81	12
Tekniker film	20	3
Tillverkning/verkstad/ateljé (kostym/mask/rekvisita/scenografi etc)	72	10
Annat	60	9
Saknas	75	11
Avrundningsdifferens		1
Totalt	692	100

Tabell 1:6 Vilken är din nuvarande (huvudsakliga) arbetsgivare?.

	Antal	Procent
Offentlig kulturinstitution	302	44
Fri grupp	119	17
Privat bolag/företag	46	7
Organisation	37	5
Egen firma	89	13
Annan	77	11
Saknas	22	3
Totalt	692	100

Tabell 1:7 Vilken typ av anställningsform har Du just nu?

Anställningsform	Antal	Procent
Fast anställning	376	51
Projekt	153	21
Egenföretagare	117	17
Deltagaranställning	15	2
Annan	68	9
Saknas	2	0
Alla	731	100

Tabell 1:8 Hur fick Du information om aktiviteten?

Information genom...	Antal	Procent
Via min arbetsplats	306	38
Via KKSyds hemsida	171	21
Via personligt utskick	215	27
Via kontakter	80	10
På annat sätt	32	4
Saknas	2	0
Alla	806	100

Tabell 1:9 Var vänlig och ta ställning till följande påståenden om den aktivitet som Du har anmält dig till! (Procent)

Påstående	Instämmer helt	Instämmer i stort sett	Instämmer delvis	Instämmer inte	Saknas
Den krävs för att jag ska kunna fortsätta arbeta inom mitt område	11,6	16,6	40,9	27,5	3,5
Jag behöver bredda min kompetens	52	29,5	14,6	2,6	1,3
Jag behöver fördjupa min kompetens	53,8	29,6	12,6	2,2	1,9
Jag ser fram emot att träffa kolleger	36,7	26,7	26,9	6,8	2,9
Det spelar ingen större roll vilken kursaktivitet det är, bara vi har kul	1,2	2,2	16	76,7	3,9
Det är viktigt att nätverka, skapa nya kontakter	40,3	32,8	21,1	3,3	2,5
Det är socialt stimulerande att delta och kan skapa ny energi	45,4	31,1	18,6	2,5	2,5
Jag har blivit uppmanad att delta	4,8	7,1	17,3	66,8	4
Aktivitetens form gör den särskilt lockande	17,1	25,4	34,1	17,6	5,8
Ämnet är särskilt intressant	58,5	30,6	7,8	0,6	2,5
Ledaren bidrar till att jag vill delta	14,3	13,2	28	35,3	9,2

Tabeller från enkät efter aktivitet:**Tabell 2:1 Var vänlig och ta ställning till följande påståenden om den aktivitet som Du nyss deltagit i. (Procent)**

Påstående	Instämmer helt	Instämmer i stort sett	Instämmer delvis	Instämmer inte	Saknas
Den gav mig en bredare kompetens	51,1	23,2	21,1	4,2	0,4
Den motsvarade mina förväntningar	41,9	35,6	15,1	6,7	0,7
Den gav mig en fördjupad kompetens	47,9	23,6	21,5	6,3	0,7
Jag har fått ny energi	35,2	24,3	28,5	11,6	0,4
Jag har lärt känna branschkolleger bättre	19	27,1	37,7	15,5	0,7
Jag hade kul	45,4	35,6	17,3	1,1	0,7
Jag har fått nya kontaktytor	15,5	29,2	37,3	16,9	1,1
Kursens form var lyckad	41,9	37,7	14,1	4,2	2,1
Jag kommer att direkt nytta i mitt arbete av det jag har lärt mig	42,6	25,7	24,3	5,6	1,8
Jag kommer att tipsa mina kolleger om Kulturkraft Syds program	77,1	13,4	7,4	0,7	-
Jag vill delta i fler av Kulturkraft Syds aktiviteter	87,3	9,9	1,8	-	-
Det var socialt stimulerande att delta	50,7	30,3	16,2	2,1	0,7
Mina värsta farhågor bekräftades	0,4	5,6	10,2	79,6	4,2
Aktiviteten lämnade en del övrigt att önska	3,9	4,9	10,6	28,2	52,5
Innehållet låg inte i linje med den beskrivning jag fått	9,9	11,3	12	65,8	1,1
Aktiviteten var alltför krävande	2,1	1,1	4,6	90,1	2,1

Tabell 2:2 Vilket omdöme ger Du kursledaren/föreläsaren/pedagogen? Procent.

Omdöme	Mycket gott	Godkänt	Underkänt	Saknas
Kompetens inom ämnet	79,9	16,5	0,7	2,8
Pedagogisk förmåga	60,6	31,3	6	2,1

Tabell 2:3 Kommer Du att ha nytta av Din nyförvärvade kompetens?

	Frekvens	Procent
Nej	25	9
Ja	160	56
Eventuellt	92	32
Totalt antal svar	277	98
Saknas	7	2
Avrundningsdifferens		1
Totalt	284	100

Tabell 2:4 Hade Du deltagit i denna aktivitet/kurs även om den hade kostat Dig/Din organisation något?

	Frekvens	Procent
Ja	109	38
Nej	151	53
Total antal svar	260	91
Saknas	24	9
Totalt	284	100

Tabeller från uppföljande aktivitet:**Tabell 3:1 Inom vilka områden är du yrkesverksam?**

Ålder	Film	Teater	Dans	Musik	TV	Övrigt
30	12	5	3	5	2	3
31 - 40	16	33	5	10	6	11
41 - 50	12	31	8	14	8	5
51 - 60	4	17	3	3	3	-
61 -	1	6	-	1	1	2
Summa	45 (28,7%)	92 (58,6%)	19 (12,1%)	33 (21%)	20 (12,7%)	21 (13,4%)

Tabell 3:2 Har du använt din nya kompetens i din yrkesutövning?

Yrkes-kategori	Ja	Nej	Osäker
Film	38	2	7
Teater	74	11	9
Dans	14	3	4
Musik	26	3	5
TV	15	1	5
Övrigt	17	1	3
Summa	82%	9%	9%

Tabell 3:3 Ta ställning till följande påståenden när du blickar tillbaka på de aktiviteter som du har medverkat i. (Procent)

	Instämmer helt	Instämmer i stort sett	Instämmer delvis	Instämmer inte	Saknas
Aktivitetserna har gett mig en fördjupad kompetens	43,3	38,2	14,6	2,5	1,3
Aktivitetserna har bidragit till att jag har fått nya sociala kontaktytor	26,1	26	28,7	14,6	2,5
Aktivitetserna har gett mig en bredare kompetens	40,1	36,3	19,1	3,2	1,3
Aktivitetserna har bidragit till att jag har utökat mitt professionella nätverk	24,2	24,2	35	15,3	1,3
Med mina nya kunskaper upplever jag att jag är mer attraktiv på arbetsmarknaden	19,1	21	36,9	20,4	2,5
Aktivitetserna har bidragit till att jag har fått fler uppdrag	3,8	14	25,5	54,1	2,5
Aktivitetserna har haft en relevant koppling till mitt dagliga arbete	41,4	33,1	20,4	3,2	1,9
Aktivitetserna har gjort mig bättre rustad att lösa mina ordinarie arbetsuppgifter	33,1	35	22,3	7,6	1,9

Tabell 3:4 Ta ställning till följande frågor som handlar om Din syn på KulturKraft Syd som mötesplats och nätverksskapande verksamhet. Procent

	Instämmer helt	Instämmer i stort sett	Instämmer delvis	Instämmer inte	Saknas
KulturKraft Syd spelar en stor roll för min möjlighet att träffa andra inom mitt yrkesområde	35,7	31,2	23,6	8,2	1,3
Genom KulturKraft Syd har jag fått ett utökat nätverk	27,4	31,2	28	12,1	1,3
Mitt nya nätverk kommer att leda till nya uppdrag för mig och/eller mitt företag	12,1	16,6	38,2	29,9	3,2
KulturKraft Syd spelar en stor roll som mötesplats för kulturlivet i Skåne & Blekinge	43,3	29,9	21	2,3	1,9
Genom KulturKraft Syd har det skapats nya mötesplatser för kulturlivet i regionen	48,4	26,1	21	2,5	1,9

Tabell 3:5 Ta ställning till följande påståenden kring KulturKraft Syd som verksamhet nu och i framtiden

	Instämmer helt	Instämmer i stort sett	Instämmer delvis	Instämmer inte	Saknas
KulturKraft Syd har haft stor betydelse för min kompetensutveckling	39,5	24,2	28,7	6,4	1,2
KulturKraft Syd har inte haft någon betydelse för kulturlivet i regionen	1,3	1,3	13,4	79,6	4,5
Jag har goda möjligheter till kompetensutveckling även utan KulturKraft Syd	3,2	7	36,9	49	3,8
I framtiden tror jag att KulturKraft Syd kommer att spela en stor roll i kulturbranschen	49	36,3	12,1	-	2,5
KulturKraft Syd behövs även i framtiden för att jag skall ha möjlighet till kompetensutveckling	64,3	22,9	7,6	2,5	2,5

Tabeller från deltagarstatistik baserad på närvarolistor redovisade till ESF:**Individbaserad statistik****Tabell 4:1 Totalt antal deltagare**

	Antal
Totalt antal individer som deltagit i minst en aktivitet	1655
Antal deltagare som medverkat i mer än en aktivitet	683
Antal deltagare som medverkat i minst tre aktiviteter	377
Antal deltagare som medverkat i minst fem aktiviteter	165

Tabell 4:2 Könsfördelning

	Antal	Procent
Kvinnor	869	52
Män	786	48
Summa	1655	100

Tabell 4:3 Fördelning mellan anställningsform

	Antal	Procent
Anställd på institution	650	39
Anställd eller verksam i fri grupp	163	10
Anställd på företag, organisation el motsv.	322	20
Frilansare med eller utan egen firma	520	31
Summa	1655	100

Tabell 4:4 Fördelning mellan yrkeskategorier

	Antal	Procent
Administrativ personal	446	27
Teknisk personal/ateljépersonal/verkstad	361	22
Konstnärlig personal	761	46
Övrig personal/svåedefinierade yrkeskategorier	87	5
Summa	1655	100

Tabell 4:5 Fördelning mellan genrer

	Antal	Procent
Dans	126	7
Teater	344	21
Opera/musikdramatik	291	18
Musik	252	15
Film	282	17
Tv	39	2
Trans-/crossmedia/interaktiva medier od.	77	5
Genreövergripande	150	9
Övriga konstformer/genrer	94	6
Summa	1655	100

Statistik baserad på antal deltaganden**Tabell 4:6 Totalt antal deltaganden fördelat på kvinnor och män**

	Antal	Procent
Kvinnor	1983	57
Män	1509	43
Totalt antal deltaganden	3492	100

Tabell 4:7 Fördelning mellan anställningsform

	Antal	Procent
Anställd på institution	1249	36
Anställd eller verksam i fri grupp	479	14
Anställd på företag, organisation el motsv.	676	19
Frilansare med eller utan egen firma	1088	31
Summa	3492	100

Tabell 4:8 Fördelning mellan yrkeskategorier

	Antal	Procent
Administrativ personal	1002	29
Teknisk personal/ateljépersonal/verkstad	881	25
Konstnärlig personal	1479	42
Övrig personal/svårdefinierade yrkeskategorier	130	4
Summa	3492	100

Tabell 4:9 Fördelning mellan genrer

	Antal	Procent
Dans	396	11
Teater	800	23
Opera/musikdramatik	549	16
Musik	426	12
Film	699	20
Tv	80	2
Trans-/crossmedia/interaktiva medier od.	98	3
Genreövergripande	270	8
Övriga konstformer/genrer	172	5
Summa	3492	100

Aktivitetsstatistik**Tabell 4:10 Antal aktiviteter fördelat mellan yrkeskategorier**

	Antal aktiviteter	Procent
Ledningspersonal	10	4
Administrativ personal	33	13
Teknisk personal/ateljépersonal/verkstad	70	27
Konstnärlig personal	105	40
Övergripande/alla yrkeskategorier	43	16
Summa	261	100

Tabell 4:11 Fördelning mellan genrer

	Antal aktiviteter	Procent
Scenkonst	86	33
Musik	31	12
Film/tv	41	16
Genreövergripande	103	39
Summa	261	100

Tabell 4:12 Aktiviteternas omfattning

	Antal aktiviteter	Procent
Upp till en halvdag	37	14
Heldag	80	31
2-3 dagar eller träffar	72	28
4-5 dagar eller träffar	61	23
Mer än 5 dagar eller träffar	11	4
Summa	261	100

