



Diarienummer  
2011-3010056

Projektnamn KulturKraft Stockholm	Diarienummer 2011-3010056
--------------------------------------	------------------------------

## Slutrapport genomförande

### Sammanfattning

Ge en sammanfattande beskrivning av projektidé och framkomna resultat.

KulturKraft Stockholm har riktat sig till individer och organisationer i Stockholms län som är professionellt verksamma inom scenkonst, musik, film/tv, radio och interaktiva medier. Målgruppen har omfattat personer inom såväl konstnärliga eller administrativa som tekniska yrken. Projektets utgångspunkt har varit den växande kulturarbetsmarknaden där andelen tillsvidareanställningar minskar samtidigt som de yrkesverksamma blir fler och organisationernas behov av personal med spets- och multikompetenser ökar. Den grundläggande idén har varit att man genom branschövergripande samverkan kan skapa en kompetensutvecklingsstruktur som ger såväl tillsvidareanställda som frilansare ökade förutsättningar att utvecklas i takt med att branschens behov förändras.

Projektets mobiliseringsfas startade våren 2012. Fokus under den inledande perioden låg på att kartlägga och analysera målgruppens behov samt att bygga organisatoriska former för projektets genomförande. I november samma år kunde (den faktiska) genomförandefasen ta sin början. Sedan dess har två huvuduppgifter pågått parallellt. Det har dels handlat om planering och genomförande av kompetensutvecklande aktiviteter för projektets målgrupp, dels arbetet med att undersöka förutsättningarna för en branschövergripande varaktig plattform för kultursektorns (fotnot 1) kompetensutveckling.

De kompetensutvecklande aktiviteternas innehåll har utformats och/eller fastställts i dialog och nära samarbete med deltagarna. Målsättningen har varit att aktiviteterna ska möta målgruppens dagsaktuella och konkreta behov. Projektets utvärderingar visar att deltagarna överlag har ansett att fortbildningsinsatserna har varit relevanta och utvecklande. Förutom att utbildarnas kompetens och pedagogiska förmåga har fått goda omdömen har erfarenhets- och kunskapsutbytet mellan deltagarna lyfts fram som en betydande del av lärandet. Aktiviteterna har också varit viktiga mötesplatser och resulterat i nya samarbeten, nya uppdrag m.m. Under projektet har det även blivit tydligt att kompetensutvecklande insatser som bygger på samverkan mellan flera aktörer har ekonomiska fördelar. Här handlar det framförallt om att insatserna blir mer kostnadseffektiva. Flera personer behöver inte ägna arbetstid åt att arrangera liknande aktiviteter och aktörernas resurser kan nyttjas gemensamt. När ett flertal organisationer samverkar kan man i samband med vissa aktiviteter också göra större upphandlingar som resulterar i att kostnaden för varje enskild persons fortbildning blir lägre.

Under perioden har projektteamet, projektets ägare, projektets samrådsgrupp och andra intressenter haft många och ingående samtal kring hur en plattform för kompetensutveckling bör organiseras och finansieras. Det som alla har kunnat enas om är att en ny eller utvecklad kompetensutvecklingsstruktur kräver någon form av offentlig grundfinansiering. Bakom denna slutsats ligger det faktum att de allra flesta av kultursektorns organisationer har ansträngda ekonomier och att kostnaderna för en gemensam plattformens administration inte kan täckas av de samordningsvinster plattformen genererar. Att kultursektorn är en växande arbetsmarknad och att kulturella verksamheter ökar andra näringars möjligheter att växa är också ett argument för att samhället som helhet bör investera i en struktur för kulturbranschens



utveckling.

Att förankra och skapa förutsättningar för nya strukturer tar tid. Trygghetsrådet TRS har därför ansökt om Stockholms läns landstings stöd till ett fortsatt utvecklingsarbete. Tanken är att projektet KulturKraft – nästa steg ska starta 2015 och omfatta flera län i Stockholm-Mälardalsregionen. När rapporten skrivs har tretton av branschens större eller övergripande organisationer intygat att de är beredda att delfinansiera det ettåriga projektet det handlar om. Man kan därmed konstatera att även om KulturKraft Stockholm inte har nått ända fram vad gäller målet om en varaktig plattform kommer det strukturbyggande som projektet har startat med stor sannolikhet att fortsätta.

1. I rapporten används begrepp som kulturbranschen, kultursektorn etc. som samlingsnamn för projektets målgrupp.

### 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?

Kultursektorns arbetsmarknad präglas av stark flexibilitet, slimmade organisationer, specialisering och fragmentisering. Andelen tillsvidareanställda har alltid varit lägre än på andra delar av arbetsmarknaden och har under det senaste decenniet minskat ytterligare (fotnot 2). Parallellt finns en växande arbetsmarknad som kännetecknas av att det är en renodlad frilansmarknad där uppdragen i regel har mycket kort varaktighet. De yrkesverksamma har ofta flera uppdragsgivare samtidigt och växlar mellan anställningar och uppdrag.

Arbetsmarknadens förändring har medfört att den nödvändiga, fortlöpande kompetensutvecklingen ofta blir satt på undantag. I redan hårt slimmade produktionsprocesser finns det bara utrymme för det mest nödvändiga och när arbetet utförs av korttidsanställda eller uppdragskontrakterade frilansare har arbets-/uppdragsgivarna allt svårare att ta ansvar för den kontinuerliga kompetensutvecklingen. Konsekvensen blir att många själva får bära det fulla ansvaret för sin breddning och yrkesförddjupning samtidigt som kraven på de yrkesverksammes spets- och multikompetenser ökar. Resultatet blir en växande spänning och obalans mellan arbetsgivarnas/uppdragsgivarnas behov av personer med adekvat och uppdaterad kompetens och de yrkesverksammes möjligheter att utveckla sin kompetens.

Det är viktigt att poängtera att den förändrade arbetsmarknaden inte enbart får konsekvenser för frilansarna. Branschens institutioner och andra organisationer inklusive deras anställda blir också drabbade. Kraven på effektivisering resulterar i att den tillsvidareanställda personalen förväntas ha uppdaterade spetskunskaper samtidigt som deras arbetsuppgifter blir fler och de praktiska möjligheterna att avsätta tid för kompetensutveckling minskar. Den beskrivna situationen är ett strukturellt problem som riskerar att ha en hämmande effekt på branschens möjligheter att utvecklas.

Projektets målsättning har varit att skapa en varaktig plattform för kultursektorns kontinuerliga behov av kompetensutveckling. Som ett led i det arbetet har vi prövat en samverkansmodell och arrangerat över 400 kompetensutvecklande aktiviteter. Samtliga



aktiviteter har utformats och/eller fastställts i nära dialog med deltagarna. Ambitionen har varit att möta såväl verksamheternas som individernas dagsaktuella och konkreta behov. De nya kunskaper och den stärkta kompetens som deltagarna har inhämtat har därför direkt kunnat användas av individerna och implementeras i deras respektive verksamheter. Att aktiviteternas innehåll har planerats i samråd med deltagarna har också varit en garant för aktiviteternas kvalitet.

För enskilda individer har projektet inneburit att man har fått fler möjligheter att höja, fördjupa eller bredda sin kompetens. Utvärderingar visar att deltagarna överlag har varit mycket nöjda med såväl de kompetensutvecklande aktiviteternas innehåll som utbildarnas ämneskunskaper och pedagogiska förmågor. Man har också ansett att aktiviteterna i viss, stor eller mycket hög grad har stärkt/breddat den egna kompetensen och möjligheterna på arbetsmarknaden.

Under projektets gång har det blivit tydligt att kompetensutvecklande insatser som planeras och genomförs i samarbete mellan olika parter och aktörer ger synergieffekter som inte kan uppnås om de arrangeras var för sig inom respektive organisation. Så gott som varje enskild aktivitet har genererat nya möten och nätverk som i nästa led ofta har resulterat i nya samarbeten och uppdrag. Att deltagarna har kommit från olika verksamheter och sammanhang har också inneburit att lärandet har påverkats positivt genom att deltagarna har kunnat utbyta erfarenheter och inspirera varandra. Det är inte enbart på individnivå som nya kontakter har skapats. Även på organisationsnivå har projektet genererat nya nätverk och kontaktytor, mellan och inom olika genrer/konstområden, mellan institutioner och det fria kulturlivet och inom och mellan olika yrkeskategorier.

Det breda samarbete som ägt rum har gjort att en branschövergripande plattforms ekonomiska fördelar har blivit tydliga. När flera aktörer samverkar kan den tid som varje enskild organisation lägger på att arrangera kompetensutvecklande aktiviteter minska och varje organisations befintliga resurser nyttjas av fler. Förhandlingsläget gentemot många utbildare blir också bättre om det handlar om fler kurser etc.

Under KulturKraft Stockholms projektperiod har beslutsfattare på såväl regional som nationell nivå uppvaktats. Politiker på nationell nivå har visat ett stort intresse för branschens behov av en ny eller kompletterande kompetensutvecklingsstruktur och tjänstemän vid Stockholms läns landsting har uttryckt att de ser en kompetensutvecklingsplattforms värde men också vikten av att den skapas utifrån ett reellt branschengagement. Konkret har det senare inneburit att man inte har velat lyfta frågan från tjänstemannanivå till politikernivå förrän branschen har visat sin vilja att gå in med egna medel i det fortsatta plattformsbyggandet. Som ett direkt svar på detta har ett flertal av projektets större eller övergripande aktörer intygat att de är beredda att delfinansiera KulturKraft Stockholms fortsättning.

I juni 2014 fick Stockholms läns landsting ta emot Trygghetrådet TRS ansökan om ett bidrag till projektet KulturKraft- nästa steg. Initialt handlar det om ett 1-årigt projekt där man i praktiken undersöker värdet av en plattform som omfattar flera län men samtidigt förfogar över mindre resurser än vad som har varit gällande under den tid som Europeiska Socialfonden har varit finansiär. Arbetet med att förankra projektet i länen inom Mälardalsregionen har startat.

Regionala plattformar har många fördelar men det finns också nackdelar. Yrkesverksamma inom kulturbranschen rör sig ofta mellan olika verksamheter och regioner och även om institutionernas och andra kulturaktörers behov kan se helt olika ut i olika delar av landet finns det också gemensamma behov. Av nämnda skäl pågår även ett arbete med att undersöka hur en nationell struktur kan skapas utan att det regionala perspektivet försvagas.



## TRANSNATIONELLA RESULTAT

KulturKraft Stockholm har omfattat regelbundna erfarenhetsutbyten med företrädare för projektet Fitter for Purpose i Storbritannien och projektet Produforum i Finland. Under de samtal som ägt rum har vi kunnat konstatera att det finns många goda lösningar på liknande problem. KulturKraft Stockholms styrka har varit projektets bredd och omfattning och de mervärden som det har gett. Produforums största fördel har varit att man har haft en mycket lång projektperiod och därmed tid att prova och jämföra olika arbetsmodeller. I projektet Fitter for Purpose har man riktat sig till ett fåtal aktörer och genom det haft möjlighet att ha en mycket noggrann uppföljning av varje enskild aktivitets påverkan på såväl individ som organisation.

Erfarenhetsutbytet med Fitter for Purpose och Produforum har huvudsakligen omfattat KulturKraft Stockholms projektteam men flera av projektets aktiviteter för målgruppen har också haft internationell karaktär. Det har handlat om studieresor till institutioner eller andra verksamheter i Tyskland, Holland, Belgien men också om skuggningar av kulturaktörer i Frankrike, Danmark, Spanien, England m.fl. länder. Dessutom har många av projektets aktiviteter i Stockholm haft utbildare från andra delar av världen.

De internationella utbyten som projektet har omfattat har varit inspirerande och lärorika och resulterat i många intressanta samtal om kulturella skillnader och inarbetade mönster. Det är högst sannolikt att flera av de internationella kontakter som har upparbetats under projektets gång kommer att resultera i varaktiga erfarenhetsutbyten mellan projektets deltagare och aktörer i andra delar av Europa.

2. Bland projektets deltagande organisationer gäller det för alla konst-/kulturområden utom dataspelsbranschen som under de senaste åren har fått en ökning av antalet tillsvidareanställda.

## 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.

KulturKraft Stockholms syfte har varit att undersöka möjligheterna att skapa en struktur som ger yrkesverksamma inom kulturbranschen ökade förutsättningar till kontinuerlig fortbildning. I förlängningen har det inneburit att projektet också har syftat till att främja institutionernas och andra organisationers utveckling. I den ansökan som Trygghetsrådet TRS överlämnade till Europeiska Socialfonden hösten 2011 heter det att projektets mål är en varaktig branschövergripande plattform för kultursektorns samverkan och kompetensutveckling.

Förutom detta övergripande mål har projektet haft kvantitativa mål samt ett flertal mål med koppling till det långsiktiga målet. Något förenklat kan de delas in i följande undergrupper:

Mål med koppling till projektets övergripande syfte att skapa en varaktig struktur för kultursektorns kompetensutveckling.

Att projektet har utvecklat former för ett branschövergripande samarbete som kan utgöra grunden för en varaktig samverkan för branschens kompetensutveckling.

Mål med koppling till resultatet av individernas och organisationernas deltagande i projektets



aktiviteter.

Att deltagarna har stärkt sin kompetens, breddat sina sökytor, fått nya kontakter och i ett flertal andra avseenden blivit bättre rustade att möta en föränderlig framtid.

Mål som handlar om att öka deltagarnas intresse för kompetensutveckling.

Att kompetensutveckling och lärandeprocesser har hamnat (högre upp) på dagordningen hos de deltagande organisationerna och individerna.

Mål som handlar om att skapa nätverk i Sverige och internationellt.

Att projektet har haft en viktig betydelse när det gäller utvecklingen av en branschövergripande plattform för kompetensutveckling på nationell nivå med regionala självstyrande enheter och med tentakler ute i länder kring Östersjön och övriga Europa.

Mål som handlar om horisontella kriterier.

Att projektet har haft en positiv inverkan på deltagarnas hälsa och bidragit i det pågående arbetet med att stärka branschens mångfald oavsett om det handlar om etnicitet, kön, ålder, klass, funktionsförmåga etc.

En långsiktigt hållbar plattform för kulturbranschens kompetensutveckling kan endast skapas om det finns en bred samsyn vad gäller plattformens styrning, organisation, verksamhet och finansiering. Under projektet har vi tagit in branschens olika synpunkter och med utgångspunkt från dem utformat ett förslag till plattformsmodell. Därefter har en ansökan om stöd för att under ett år "testa" densamma överlämnats till Stockholms läns landsting. Om man sätter de beskrivna handlingarna i relation till projektets övergripande mål kan man säga att vi har närmat oss målet men inte nått ända fram (fotnot 3).

Utvärderingar visar tydligt att deltagarna har ansett att projektets aktiviteter har utvecklat och stärkt deras kompetens. I en sammanställning av 1970 enkätsvar har t.ex. påståendet "Aktiviteten breddade min kompetens så att jag kan utföra nya arbetsuppgifter" fått det genomsnittliga betyget 4, 21 av 6,00 möjliga. I samma enkät har påståendet "Aktiviteten stärkte min kompetens så att jag nu kan utföra mina arbetsuppgifter på ett bättre sätt" fått det genomsnittliga betyget 4,61 av 6,00 möjliga.

Genom att stora delar av kulturbranschen har samlats i KulturKraft Stockholm har projektet blivit en naturlig mötesplats där kontakter har knutits och nätverk byggts. Som ett direkt resultat av dessa möten har exempelvis ett nätverk för manusförfattare, ett nätverk för mellanchefer, ett regissörsnätverk, ett filmproducentnätverk och ett antal yrkesöverskridande arbetsgrupper bildats.

Kompetensutveckling har definitivt varit ett ämne som branschen har diskuterat under projektperioden. Bara det faktum att KulturKraft Stockholm har ägt rum och att över 800 organisationer har registrerat sig som projektdeltagare har gjort att frågan har hamnat på "dagordningen". I den enkätundersökning som vi genomförde under maj månad 2014 svarade 70,95 % av de närmare 500 respondenterna att KulturKraft Stockholm i hög eller mycket hög grad hade bidragit till att öka deras intresse för lärandeprocesser och kompetensutveckling. Under projektets gång har också flera av varandra oberoende personer sagt att projektet har gjort dem mer uppmärksamma på den egna verksamhetens styrkor, svagheter och kompetensutvecklingsbehov. Här har den inledande behovsinventeringen självklart spelat en viktig roll men genom projektets nyhetsbrev och hemsidas kalendarium har man också upptäckt sin egen organisations brister och regelbundet blivit påmind om vilka kompetenser man måste upparbeta eller tillföra den egna verksamheten.

Det arbete som har bedrivits under KulturKraft Stockholm har i många avseenden baserats på erfarenheter från KulturKraft Syd, KulturKraft Väst och verksamheten Trappan i Västra



Götaland. Tillsammans med nämnda projekt och verksamhet har KulturKraft Stockholm lagt grunden till det som på sikt kan bli en nationell kompetensutvecklingsstruktur med autonoma regionala enheter.

På ett internationellt plan har projektet haft kontinuerliga utbyten med liknande projekt i Finland och Storbritannien. Projektets aktiviteter har också omfattat mängder av utländska utbildare och andra internationella kontakter. Sammantaget har de utbyten m.m. som ägt rum inneburit att ett internationellt kontaktnät av branschrelevanta utbildare och andra kompetensutvecklingsaktörer har byggts upp.

I maj månads enkätundersökning svarade 64,10 % av de ca 500 respondenterna att projektet i viss, hög eller mycket hög grad hade haft en positiv inverkan på deras hälsa och välmående. Under vårens fokusgruppsamtal och i vår dagliga kommunikation med deltagarna har projektets hälsofrämjande effekt också lyfts fram. En deltagare uttryckte sig så här: "Projektet har förbättrat min hälsa och gett mig lyckoeffekt, jag har känt mig starkare och smartare och kunnat inspirera mina medarbetare."

Mångfaldsaspekten har varit närvarande vid allt från rekryteringen av projektets personal till planeringen och genomförandet av projektets aktiviteter. Det har bl.a. inneburit att vi utifrån ett mångfaldsperspektiv kritiskt har granskat våra ordval, val av ämnen, teman, pedagoger, lokaler, deltagare m.m. Förutom att vi har genomfört aktiviteter med fokus på mångfaldsfrågor har mångfaldsaspekten ofta varit ett tema eller en frågeställning som har integrerats i andra aktiviteter.

Vår ursprungliga målsättning var att vi skulle genomföra minst 200 kompetensutvecklande aktiviteter för minst 2500 individer. Målet var också att deltagarna skulle omfatta lika många kvinnor som män. Genom ett strukturerat arbete och en såväl kostnadsmedveten som kostnadseffektiv planering har vi utan att förbruka alla beviljade medel lyckats anordna 410 aktiviteter som tillsammans har haft 5992 deltagare fördelat på 3313 individer. Närmare 58 % av deltagarna har varit kvinnor. Kvinnor har också i högre grad än män deltagit i flera aktiviteter. Målen vad gäller antal aktiviteter och deltagare har med andra ord blivit uppfyllda med mycket god marginal medan vi inte har nått riktigt ända fram när det gäller målet om en jämn könsfördelning.

Det finns säkert flera skäl till att kvinnor har deltagit i större utsträckning än män. Ett kan vara att målgruppen har omfattat fler kvinnor. Ett annat att kvinnor upplever att de har ett större behov av kompetensutveckling vilket kan kopplas till att kvinnor i kulturbranschen i genomsnitt har färre och kortare anställningar än män (fotnot 4).

3. Nämnas bör att Trygghetsrådet TRS under de närmaste månaderna (i avvaktan på Stockholms läns landstings beslut) kommer att finansiera ett fortsatt utvecklings- och förankringsarbete.

4. Information om projektets deltagares fördelning mellan olika åldrar, anställningar, yrkesgrupper m.m. lämnas i separat bilaga 1:2 Statistik KulturKraft Stockholms genomförandefas 2012-11-15 - 2014-06-30.

## Arbetssätt

Vad var ert huvudsakliga arbetssätt? 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.





Under mobiliseringsfasen utformades en plan med över 400 aktiviteter. Ambitionen var att det skulle finnas något för branschens alla yrkeskategorier, dvs. såväl konstnärlig som teknisk och administrativ personal. Planen omfattade både spetsutvecklande aktiviteter och olika former av breddning. Tidpunkten för respektive aktivitets genomförande samt varje aktivitets längd, form och deltagarantal var tydligt specificerat. Med tanke på kulturbranschens rörlighet hade en mer övergripande plan varit att föredra men vid den tidpunkten var det inte ett alternativ som ESF accepterade.

Under genomförandefasen har vi använt planen som utgångspunkt i arbetet. Inför varje aktivitet har vi haft överläggningar med såväl företrädare för den aktuella målgruppen som andra personer med relevanta expertkunskaper. För att uppnå önskvärda resultat har vi relativt ofta funnit det nödvändigt att göra ändringar i förhållande till den ursprungliga planen. Det har framförallt handlat om korrigeringar vad gäller tidpunkten för aktivitetens genomförande samt revideringar vad gäller antalet deltagare eller aktiviteternas längd. Det har också handlat om att slå samman vissa aktiviteter eller att omvandla en aktivitet till flera. Ibland har det även funnits anledning att revidera innehållet. Skälen har då huvudsakligen varit att teknikens eller samhällets övriga utveckling resulterat i att det planerade innehållet inte längre varit relevant.

Bland de aktiviteter som har anordnats har det funnits seminarier, workshops, kurser, föreläsningar, nätverksträffar, individuell handledning, skuggning och olika former av längre utvecklingsprogram. Projektet har också omfattat ett stort antal studieresor till verksamheter i andra europeiska länder. Utgångspunkten i arbetet har varit att hitta former och metoder som passar såväl respektive aktivitets ämne som målgruppens behov och förutsättningar. Under perioden har också aktiviteternas upplägg justerats utifrån de erfarenheter vi gjort och de synpunkter som har inkommit från deltagarna.

Det informella och icke styrda lärandet som skett mellan aktiviteternas deltagare har varit mycket viktigt. Ibland har det till och med visat sig att en aktivitets främsta behållning har varit det deltagarna har lärt sig av varandra och att man har fått kontakter som lägger grunden till ett fortsatt kontinuerligt lärande. Vi har lagt stor vikt vid deltagarnas interaktion men också ansett att erfarenhetsutbyten ger mer om de tar avstamp i en föreläsning, ett påstående etc. Nationella och internationella experter med kompetenser inom olika områden har därför ofta haft en huvudroll i lärandeprocesserna.

Ett flertal av de aktiviteter som har anordnats har varit workshops, seminarier, kurser etc. som inte går att hitta i det reguljära fortbildningsutbudet. Det har också funnits aktiviteter som mer eller mindre har motsvarat en avgränsad del av längre vidareutbildningar. Projektet har därmed svarat mot ett behov som de konstnärliga högskolorna inte har möjlighet att tillfredsställa i lika stor utsträckning som tidigare.

### **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 servicebolag varit projektets huvudman och ägare. TRS parter är bland andra huvudparterna på kulturarbetsmarknaden, dvs. Svensk Scenkonst på arbetsgivarsidan och Teaterförbundet, Sveriges Yrkesmusikerförbund (SYMF) och Svenska Musikerförbundet på den fackliga sidan.



Parterna har spelat en stor roll både för projektets tillblivelse och genomförande. Genom TRS har projektet haft en ekonomiskt stark huvudman vilket har varit en trygghet i genomförandet.

Projektets s.k. projektägargrupp har svarat för såväl KulturKraft Stockholms som systerprojektet KulturKraft Syds övergripande styrning. Gruppen har bestått av Trygghetsrådet TRS VD, Teaterförbundets förbundsdirektör, Svensk Scenkonsts VD, SYMFs ordförande, som i detta sammanhang har företrätt Federationen svenska musiker (fotnot 5), samt representanter för KulturKraft-projektens projektledning. Projektägargruppen har träffats regelbundet under hela projektperioden. Under gruppens möten har framförallt strategiska framtidsfrågor behandlats.

#### SAMRÅDSGRUPP

Projektets samrådsgrupp har omfattat tio personer som alla har utsetts/godkänts av projektets ägare. Tillsammans har samrådsgruppen representerat projektets målgrupp i hela dess bredd. Bland ledamöterna har det funnits företrädare för såväl det fria kulturlivet som offentliga institutioner, fackförbund och arbetsgivare samt alla konstformer som projektet har omfattat. Samrådsgruppen har haft regelbundna möten under vilka informationsutbyten och framtidsdiskussioner ägt rum. Däremellan har gruppens ledamöter vid behov varit en resurs för projektteamet när det gällt frågor av mer operativ karaktär.

#### REFERENSGRUPPER

Under projektperioden har vi haft mängder av referensgrupper. Grupperna har bestått av olika konstellationer av människor från branschen eller personer med specialistkunskaper inom områden som branschen har efterfrågat kompetenshöjande aktiviteter inom. Grupperna har inte varit statiska utan förändrats beroende på respektive aktivitets inriktning. Den stora mängd aktiviteter som har arrangerats på relativt kort tid har ibland gjort det omöjligt att samla referensgruppernas ledamöter. Vi har då valt att ha enskilda möten med personerna i fråga. Varje aktivitet har emellertid alltid byggt på synpunkter från minst två referenspersoner. Referensgrupperna/referenspersonerna har gett projektteamet råd i frågor som avsett projektets aktiviteters utformning och innehåll (ex. råd vid val av aktivitetstjänstleverantörer etc.)

#### DELTAGANDE ORGANISATIONER

På organisationsnivå har deltagandet omfattat olika former av branschorganisationer, kulturinstitutioner, större och mindre bolag, fria grupper, föreningar och enskilda firmor. Av de 875 organisationer som inledningsvis anmälde sitt intresse av att delta i projektet har 603 haft anställda och/eller ägare som har deltagit i en eller flera av projektets aktiviteter. Flertalet av de organisationer som inte har varit aktiva är enskilda firmor där firmatecknaren är frilansare. Under projektperioden har det inte varit ovanligt att dessa personer har haft en eller flera visstidsanställningar på företag, institutioner etc. som också har deltagit i projektet. Många av personerna i fråga har deltagit i någon av projektets aktiviteter med de har då angett den tillfälliga arbetsgivaren som sin arbetsplats/organisation.

De deltagande organisationerna har varit mycket engagerade i projektet. Förutom deras delaktighet i behovsanalysarbetet och utformandet av aktiviteternas innehåll har de utifrån sina respektive möjligheter ställt upp med resurser som lokaler, teknisk utrustning, transporter m.m.

ESFs uppdelning i programområde 1 och 2 var initialt en stor utmaning eftersom kultursektorn består av ett stort antal frilansare som är professionellt verksamma utan att ha företag eller firmor. Denna krock mellan bransch- och programlogik fick sin lösning genom att ESF godkände att projektets huvudman gav frilansare utan firmor s.k. deltagaranställningar under





de perioder som de deltog i projektets aktiviteter. Tack vare det har projektet kunnat omfatta personer från alla delar av branschen.

#### PROJEKTTEAM

Projektets Stockholmsbaserade team har omfattat en verksamhetsledare/ansvarig projektledare, fyra aktivitetssamordnare samt en projektassistent. Samtliga har arbetat heltid. Våren 2013 var dock en av aktivitetssamordnarna barnledig 20 %. För att undvika att det skulle ha en negativ inverka på projektets tempo hade vi under denna period ytterligare en person anställd på deltid. Förutom teamet i Stockholm har personalgruppen omfattat en ekonom 50 % och en nationell samordnare 25 %. Båda dessa personer har även arbetat inom KulturKraft Syd och därför varit stationerade i Malmö.

Teamet har innefattat människor med olika bakgrunder inom branschen. De enskildas kompetenser har kompletterat varandra och bidragit till att olika perspektiv har lyfts in i projektarbetet. Trots ett högt tempo och omfattande administration har arbetet fungerat väldigt bra. Vi har fått mycket positiv feed-back från deltagarna på hur vi har hanterat projektets intensitet och nödvändigheten av att vara både flexibla och målfokuserade.

I projektets ansökan och avstämningsrapport angav vi att vi skulle ha en samverkansgrupp med en representant från varje deltagande organisation. När projektet hade pågått en tid valde vi, av praktiska skäl men också av kvalitetsskäl att omvandla dessa planerade massmöten till dialogmöten med färre deltagare. Under dessa möten har både projektets aktiviteter och en blivande plattforms finansiering och struktur diskuterats.

5.Svenska Musikerförbundets och Sveriges Yrkesmusikers samarbetsorgan.

### Jämställdhetsintegrering

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

De flesta i kulturbranschen anser att jämställdhet är viktigt. Trots det är kultursektorn långt ifrån jämställd. ESFs jämställdhetskrav har därför varit en viktig påminnelse och ett stöd i projektarbetet. Att både män och kvinnor har arbetat med utformningen av projektets aktiviteter har varit grundläggande för projektets jämställdhetsintegrering. Vid val av workshopledare, föreläsare, kursanordnare etc. har vi också haft ambitionen att ha en jämn könsfördelning. Samma sak har gällt när det har varit aktuellt att göra deltagarurval.

Sammanställningen av projektets samtliga aktiviteters statistik visar att utbildarna har omfattat 527 personer fördelade på 48,0 % kvinnor och 52,0 % män. Bland deltagarna har 57,8 % varit kvinnor och 42,2 % män. Tillsammans har dessa 3313 individer svarat för 5992 deltaganden. På deltagandnivå har fördelningen mellan könen varit 61,8 % kvinnor och 38,2 % män. Vi kan med andra ord konstatera att på utbildarsidan har könsfördelningen varit jämn medan det på deltagarsidan inte enbart har varit en viss överrepresentation av kvinnor utan också att kvinnor i högre grad än män har deltagit i flera aktiviteter. Av naturliga skäl har detta resulterat i att projektets resurser har tillfallit kvinnor i större utsträckning än män.

De skillnader mellan könen som deltagandet i KulturKraft Stockholms aktiviteter uppvisar har likheter med siffror från tidigare projekt och kan dessutom ha ett samband med att kvinnor i genomsnitt har färre och kortare anställningar än män. Även den könsmissiga snedfördelningen som finns mellan branschens olika yrkeskategorier har slagit igenom i vår aktivitetsstatistik. Majoriteten av deltagarna i "tunga" tekniska aktiviteter har varit män medan majoriteten av deltagarna i aktiviteter som behandlat "mjukare" ämnen har varit kvinnor.



Under projektets uppstart sammanställde vi ett policydokument som beskrev projektets värdegrund och vad jämställdhetsintegrering kan betyda i praktiken. Dokumentet har överlämnats till projektets pedagoger, föreläsare, workshopledare m.m. i god tid före varje aktivitet. För att ytterligare understryka vikten av att alla parter tar jämställdhetsintegreringen på allvar har vi också haft med det som ett krav i våra avtal med aktiviteternas ledare, föreläsare etc.

Projektets utvärderingar visar glädjande nog att deltagarna har ansett att aktiviteterna har haft en mycket hög grad av jämställdhetsintegrering. Som exempel kan nämnas att 1970 deltagare (fotnot 6) har gett påståendet "Aktivitetsledaren använde värdeneutrala exempel" det genomsnittliga betyget 5,12 av 6,00 möjliga.

Som ett led i arbetet med att främja projektets jämställdhetsintegrering har vi under hela projektperioden avsatt särskild tid för att jämställdhetsgranska vår egen kommunikation (texter, bildval m.m.). Jämställdhetsaspekten har också varit en återkommande punkt på våra interna projektmöten.

Flera av projektets aktiviteter har också tagit upp frågor om jämställdhet och genus. Det har handlat om allt från seminarier eller föreläsningar där jämställdhet, mångfald, normer o dyl. har stått i fokus till praktiska och konstnärligt inriktade workshops.

Här följer några exempel:

H.1.02 Makt, genus, organisation.

B.1.4.05 Wo-men in comedy.

B.1.5.09 Writing the Heroine's journey.

H.1.01 Jämställdhet i spelbranschen.

F.15 Kommunicera jämställt! Så gör du för att involvera hon, han och hen.

6. Här avses de 1970 personer som har besvarat de aktivitetsutvärderingsenkäter som har förmedlats till deltagarna i samband med ung. 300 av projektets aktiviteter

### **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.

Under projektets mobiliseringsfas engagerade vi det processtöd för tillgänglighetsintegrering som ESF erbjöd. Därefter har vi regelbundet använt Handisams verktygslåda samt kontinuerligt besökt samma myndighets hemsida. Tack vare Handisams information, hjälpmedel och upplysande eller t.o.m. slående filmexempel har vi fått bättre förståelse för vilka svårigheter olika former av funktionsnedsättningar innebär och successivt ökat vår kunskap om hur vi bör agera för att projektet ska bli tillgängligt för fler.

I vårt dagliga arbete har tillgänglighetsintegreringen inneburit att vi har uppmanat deltagarna i projektets aktiviteter att kontakta oss om de har särskilda önskemål avseende tillgänglighet. Vi har också informerat deltagarna om vår önskan att alla ska visa hänsyn genom att använda oparfymerade hygienprodukter, avstå från att ta med frukt, nötter och annat ätbart etc. Vid val av aktivitetslokaler har vi valt bort lokaler med dålig akustik, undermålig ventilation eller begränsad framkomlighet. Tillgänglighetsaspekten har också varit närvarande i vår kommunikation där vi har tagit fasta på Centrum för Lättlästs råd och försökt att uttrycka oss kortfattat och konkret.

Inför projektets aktiviteter har aktuella föreläsare, workshopledare m.fl. fått vårt policydokument där vi bl.a. har lyft fram varför vi anser att tillgänglighetsaspekten är viktigt och vad tillgänglighet kan betyda i praktiken. Vårt krav på tillgänglighetsintegrering har även



poängterats i de avtal vi har tecknat med aktiviteternas ledare.

Enligt en kartläggning genomförd av Arbetsförmedlingen Kultur och Media finns det bland yrkesverksamma inom kulturbranschen en överrepresentation när det gäller personer med hörselnedsättning, tinnitus, dyslexi eller psykisk ohälsa. Under projektarbetet har vi därför tagit särskild hänsyn till tillgängligheten ur dessa aspekter.

De aktiviteter vi har genomfört inom området har syftat till att öka kunskaperna, påverka attityderna och stärka branschens förebyggande arbete. På deltagarnas begäran har vi också arrangerat aktiviteter som har syftat till att göra konst- och kulturupplevelser mer tillgängliga för människor med olika former av funktionsnedsättningar.

Här följer några exempel på aktiviteter som har haft direkt fokus på eller någon form av koppling till tillgänglighet.

H.1.19 Pedagogisk lunchkonsert i totalt mörker.

H.1.16 Grundkurs i syntolkning.

H.1.04 Win or lose – the quest of aesthetics and arts development.

H.1.03 Teater för alla – att skriva för skådespelare med kognitiva eller sociala funktionsnedsättningar.

A.2.16 Det svåra samtalet.

A.2.15 Feed-back.

I vår sammanställning av aktiviteternas utvärderingsenkäter kan vi se att deltagarna har upplevt att aktiviteterna har haft en hög grad av tillgänglighet. Frågor som har berört tillgänglighetsaspekter har som lägst fått det genomsnittliga betyget 5,10 av 6,00 möjliga.

## Regionala prioriteringar

Redogör för de eventuella regionala prioriteringar som ni arbetat med.

KulturKraft Stockholms omfattning och syfte har varit helt i linje med ESF Stockholms prioritering av stora, strategiska projekt

## 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?

Under de senaste fem åren har kollektivavtalsstiftelsen TRS på uppdrag av arbetsmarknadens parter genomfört tre regionala KulturKraft-projekt. Att projektägaren och parterna är nationella aktörer har gjort att projekten redan från start har varit en del i en strategi för att nå ett mål av nationell dimension. I praktiken har det inneburit att ett nationellt påverkansarbete har pågått jämsides med ett regionalt förankringsarbete.

I Stockholms län har det senare inneburit att lokala och regionala beslutsfattare har informerats om projektets start, syfte, innehåll, utveckling och mål. Detta informations- och påverkansarbete har bl.a. omfattat föredragningar för lokala och regionala förvaltningar, möten med interkommunala arbetsgrupper, möten med interregionala samverkansaktörer, möten med lokala och regionala tjänstemän på chefsnivå, överlämnningar av skriftliga underlag och slutligen en ansökan riktad till länets landsting.

Den plattformslänkande verksamhet som har bedrivits under projektet har också varit ett led i



påverkansarbetet. De tusentals personer och mängder av organisationer som aktivt har deltagit i de kompetensutvecklande aktiviteterna har ofta blivit ambassadörer som har talat väl om projektet i mötet med såväl andra branschaktörer som beslutsfattare på olika positioner. Aktiviteterna har också bidragit till att kompetensutveckling i högre grad än tidigare har diskuterats i projektets organisationer och andra forum. Tillsammans med den informationsspridning som ägt rum via projektets hemsida, artiklar i fackpress, spridningsseminarier, regelbundna nyhetsbrev (varannan vecka), kontinuerliga facebookinlägg och dagliga mail- och telefonkontakter har aktiviteterna skapat ett engagemang för kompetensutvecklingsfrågan och det långsiktiga målet.

Projektets utgångspunkt har varit den problematik som har uppstått när befintliga strukturer inte längre är fullt ut giltiga i relation till branschlogiken. Frågan är då vem som bär ansvaret att finansiera de förändringar som krävs? Under KulturKraft Stockholms projektperiod har ansvarsfrågan ställts på sin spets när länets landsting tydligt har uttryckt att stöd till en ny eller komplementär struktur endast (och eventuellt) kan bli aktuellt om branschen bidrar med egna medel. En viktig del av förankrings- och påverkansarbetet har därför varit att undersöka de större och strategiskt viktiga aktörernas vilja att delfinansiera ett fortsatt utvecklingsarbete. Detta undersökande har dels omfattat dialogmöten mellan projektledningen och representanter för större bolag och olika branschorganisationer, dels andra insatser som specifikt har riktat sig till scenkonstinstitutionerna och som projektets arbetsgivarorganisation har ansvarat för.

För närvarande har SVT, Svenska Filminstitutet, Film & Tv-producenterna, Filmregion Stockholm-Mälardalen, Centrumbildningarna för dans, dramatik, film, musik och teater, Dansalliansen, Teateralliansen, Musikalliansen samt Spelplan-ASGD meddelat att man är beredd att gå in med medel i det fortsatta strukturbygget. Under de närmaste månaderna kommer Trygghetsrådet TRS att finansiera den fortsatta projekteringen av en kompetensutvecklings-plattform för kulturbranschen i Stockholm-Mälardalen. TRS kommer också att undersöka möjligheterna att skapa en nationell plattform.

Kulturarbetsmarknaden har specifika men inte unika problem. Den fragmentisering som präglar kultursektorn blir också allt vanligare i andra delar av arbetsmarknaden. Det är därför högst troligt att en plattform för kompetensutveckling även skulle kunna tillämpas i andra branscher med liknande arbetsmarknadsstruktur. Trygghetsrådet TRS övriga parter och branscher har därför följt KulturKraft-projekten med stort intresse.

## 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?

Vår uppfattning har redan från start varit att ett projekt av KulturKraft Stockholms dimension självklart bör ha en utomstående utvärderare som utifrån sina observationer också kan bidra till en positiv utveckling av projektet. I vårt fall har konsultföretaget Volante Research, genom Tobias Nielsén, Joakim Sternö och Linda Portnoff (fotnot 7), svarat för denna lärande utvärdering.

Volantes uppdrag har inneburit att de framförallt har fokuserat på projektets helhet och då i synnerhet det strategiska framtidsarbetet. Uppföljningen och utvärderingen av de enskilda aktiviteterna har projektteamet med viss assistans från extern konsult ansvarat för.

Konkret kan Volantes följeforsknings viktigaste insatser sammanfattas i följande punkter:

LÖPANDE UTVÄRDERING  
Bollplank.



Diarienummer  
2011-3010056

En av de viktigaste funktionerna i den lärande utvärderingen har varit att vara ett kontinuerligt stöd för projektledningen genom att diskutera utvecklingen av projektet och strategiska val. Denna del av arbetet har innefattat fysiska möten och löpande kontakt via mejl och telefon.

Arbetsmöten och workshops.

Följeforskarna har vid ett flertal tillfällen processlett arbetsmöten för att diskutera projektets resultat och framtid, inte minst frågan om varaktig plattform. Här har det handlat om ett internt möte för projektteamet, en workshop för projektets samrådsgrupp och ett flera gemensamma möten med projektledningen för KulturKraft Syd.

Presentationer.

Följeforskarna har genomfört presentationer i samband med projektets samrådsgruppsmöten och projektets slutseminarium.

Observationer vid möten.

Följeforskarna har deltagit som observatörer bland annat vid de möten som projektets samrådsgrupp har hållit och vid de fokusgrupper som har genomförts med projektets deltagare.

#### SPECIFIKA RAPPORTER

Perspektiv på KulturKraft Stockholm.

Under våren 2014 har följeforskarna genomfört en intervjustudie angående KulturKraft Stockholms resultat. Analysen bygger på intervjuer med projektets ägare och andra aktörer som på olika sätt har berörts av projektet.

Enkätstudie för analys av projektet och arbetsmarknaden.

Rapporten "Kulturarbetsmarknaden – en enkätstudie" är resultatet av ett samarbete mellan utvärderarna och KulturKraft-projekten i Syd och Stockholm. Rapporten bygger på 1300 svar om arbetsmarknadssituationen för verksamma inom kultur och media. Rapporten undersöker hur väl KulturKraft-projektens grundantaganden stämmer med bilden de verksamma ger och hur de ser på betydelsen av kompetensutveckling och sitt eventuella deltagande i något av KulturKraft-projekten. Rapporten beskriver därmed också arbetsmarknaden inom kultur och media i stort.

Slutrapport av den lärande utvärderingen.

Efter projektets avslut har Volante sammanställt en rapport där de sammanfattar den lärande utvärderingen, beskriver hur projektet har fungerat och vilka resultaten är. Rapporten avslutas med en diskussion kring framtiden och projektets strategiska nivå.

AVVIKELSE: Vårt projekt har haft 15 mål, varav många som är svåra att mäta. I samband med inlämnandet av mobiliseringsfasens avstämningsrapport blev vi uppmanade att skapa indikatorer för samtliga mål. De indikatorer vi fastställde (i september - oktober 2012) var baserade på att det fanns ingångsvärden för varje mål. Tanken var att dessa skulle samlas in av projektets utvärderare. På grund av budgetskäl fick vi inte ESFs tillåtelse att engagera utvärderarna förrän projektets genomförandefas hade startat. I och med det blev tiden för insamlandet av aktuella värden alltför kort och möjligheterna att mäta måloppfyllelsen med hjälp av indikatorer uteblev. De resultat vi har redovisat har därför grundat sig på självskattningar från deltagarna. Några jämförelsesiffror från tiden innan projektet finns m.a. o. inte.

7. Tobias Nielsén har fungerat som senior advisor men också aktivt deltagit i delar av



utvärderingsarbetet. Linda Portnoff var den som följde projektet initialt. Efter det har Joakim Sternö varit den som har haft mer frekvent kontakt med projektets ledning och deltagare.

### 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 ständigt pågående dialog om vårt arbetssätt. Förutom våra dagliga samtal har vi haft längre månadsmöten under vilka vi har talat om de utmaningar vi har mött i arbetet och hur man kan undvika att liknande svårigheter uppstår längre fram. Under uppstartsfasen handlade samtalen huvudsakligen om frågor som rörde uppbyggnaden av projektets administrativa strukturer. Därefter har de kompetensutvecklande aktiviteternas innehåll, format, vår kommunikation och vårt övriga agerande gentemot deltagarna, aktiviteternas ledare m.fl. ofta stått i fokus.

Mer än 300 av projektets aktiviteter har utvärderats genom att deltagarna har haft möjlighet att anonymt besvara en webenkät med frågor om aktiviteternas innehåll och effekter. För program, kurser etc. som har pågått under längre perioder har vi dessutom ofta gjort kompletterande utvärderingar i samband med varje träff. Om en aktivitet har fått mycket diversifierade omdömen, exceptionellt goda omdömen eller ovanligt dåliga omdömen har vi alltid undersökt vilka de bakomliggande skälen har varit. Det har bl.a. inneburit att vi har återkopplat till såväl utbildarna som samtliga eller ett slumpmässigt urval av deltagarna och i dialog med dem försökt att få en förklaring till utvärderingsutfallet. De slutsatser vi har dragit har vi sedan använt i planeringen av kommande aktiviteter.

Förutom våra månadsmöten har vi med jämna mellanrum haft reflektionsdagar då vi har fördjupat oss i en särskild fråga och granskat vårt eget arbete. T.ex. val av bildmaterial, texter, val av utbildare och deltagarurval. Det har varit både nyttigt och givande och ibland resulterat i att vi har upptäckt brister som vi har kunnat åtgärda.

### Kommentarer och tips

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

Ett av de främsta skälen till att vårt projekt har lyckats uppfylla såväl kvantitativa som andra mål är det stora engagemang som har funnits bland projektdeltagarna. Det har visat sig i form av viljan att vara delaktig i projektets behovsinventering, utformning av aktiviteter och framtidsdiskussioner. Det har också märkts i det stora intresset av att delta i de kompetensutvecklande aktiviteterna.

I ett väldigt tidspressat och omfattningsrikt projekt innebär engagerade deltagare också en utmaning eftersom det gäller att upprätthålla ett kontinuerligt högt engagemang från deltagarna samtidigt som man måste säkerställa progressen i projektet och därmed fatta löpande beslut, även när det finns olika uppfattningar. Det gäller att successivt bygga upp ett ömsesidigt förtroende, men också att visa i handling att man har integritet och drivs av deltagarnas behov och projektets mål. I praktiken innebär det att projektets personal måste ha specifika och kompletterande kunskaper inom olika områden och dessutom vara redo att motivera tagna beslut.

Den detaljerade aktivitetsplan som på uppmaning av ESF utformades under projektets mobiliseringsfas har på många sätt varit ett viktigt redskap och stöd i projektarbetet, men den har också varit ett hinder. Vi har ägnat mycket tid åt att motivera ändringar av genomförandedatum, aktivitetslängder m.m. För oss hade det varit en stor fördel om ESF





Diarienummer  
2011-3010056

hade godkänt en mer övergripande plan.

Precis som alla andra projekt eller verksamheter har KulturKraft Stockholm påverkats av omvärlden. I vårt fall har det primärt handlat om att vi under projektets avslutande halvår har fått förhålla oss till att det både är supervalår och programperiodsskifte inom EU. För oss har det inneburit att det inte har funnits några möjligheter att söka ESF-medel för en fortsättning samtidigt som det strategiska påverkansarbetet har haft sina självklara begränsningar.

### **Kontaktpersoner**

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

För ytterligare information om projektet KulturKraft Stockholm var vänlig kontakta:

Maria Rydén, ansvarig projektledare/verksamhetsledare,  
epost: maria@kulturkraftstockholm.se, mob. 0725-24 99 86.

Robert Karlsson, samordnare av KulturKraft-projekten i Syd, Väst och Stockholm,  
epost: rockadtextlayout@icloud.com, mob. 0705-23 02 88

Helene Bergstedt, VD Trygghetsrådet TRS, projektets huvudman,  
epost: helene.bergstedt@trs.se, tel. 08-442 97 34