

RAPPORT 14:12

# Slutrapport

Lärande utvärdering av KulturKraft Stockholm



**VOLANTE**  
RESEARCH

RAPPORT 14:12 – AUGUSTI 2014

# Slutrapport – lärande utvärdering av KulturKraft Stockholm

Joakim Sternö och Tobias Nielsén



Volante är ett kunskapsföretag som vill bidra till en klokare och roligare värld genom att utveckla och sprida kunskap.

Joakim Sternö  
Tobias Nielsén  
(I projektets inledning var även Linda Portnoff delaktig.)

Omslag: Suzanne Osten leder en aktivitet i KulturKraft Stockholm.  
Fotograf: Robin Haldert.

**ADRESS**

Volante Research  
Stora Nygatan 7  
111 27 Stockholm

**TELEFON**

08-702 15 16

**E-POST**

[info@volanteresearch.com](mailto:info@volanteresearch.com)

**WEBB**

[www.volanteresearch.com](http://www.volanteresearch.com)  
[www.kulturekonomi.se](http://www.kulturekonomi.se)

## Innehåll

<b>Inledning</b> .....	<b>4</b>
Utvärderingsuppdraget .....	4
Rapportens innehåll .....	6
<b>Projektets sammanhang</b> .....	<b>9</b>
Bakgrund och organisation .....	9
Grundantaganden för projektet .....	11
En varaktig plattform för kompetensutveckling.....	17
<b>Projektets genomförande</b> .....	<b>21</b>
Aktiviteter .....	21
Mötesskapande effekter.....	27
Samordningseffekter .....	29
<b>Efter projektets slut?</b> .....	<b>31</b>
Aktivitaternas betydelse och resultat.....	31
Hantering av kompetensbehov i framtiden.....	32
KulturKraft Stockholm och den större diskussionen .....	37
<b>Bilaga 1 – intervjupersoner</b> .....	<b>38</b>

## Inledning

Det här är en slutrapport av den lärande utvärderingen av KulturKraft Stockholm, ett regionalt kompetensutvecklingsprojekt inom kultur- och medieområdet i Stockholms län.

Rapporten är självständig i förhållande till slutrapporten för projektet KulturKraft Syd där Volante Research också varit lärande utvärderare. Analysen av projektet sträcker sig fram till den 30 juni 2014.

## **Utvärderingsuppdraget**

Volante Research har fått i uppdrag av KulturKraft Stockholm att genomföra följeforskningen av projektet. Volante är ett forskningsbaserat kunskapsföretag som arbetar med rådgivning, forskning och kommunikation. Ett särskilt fokusområde är den kulturella och kreativa sektorn där Volante har lång erfarenhet av att genomföra utredningar och utvärderingar.

Lärande utvärderare och författare till denna rapport är Joakim Sternö och Tobias Nielsén. I de fallen ”vi” används i denna rapport syftar det på rapportförfattarna. I inledningen av projektet deltog även ekonomie doktor Linda Portnoff med dokumentation och rådgivning.

### **Följeforskningen i ett sammanhang**

Syftet med en lärande utvärdering är att under projektets gång bistå med kunskap och perspektiv som kan leda till nya vägval som bättre leder mot projektets mål.<sup>1</sup> Således handlar följeforskningen inte om att ge färdiga svar baserade på generella teorier utan att förbättra handlingsstrategier i samverkan med verksamhetsledare och projektägare. Det kan både handla om mindre aktiviteter till större strategiska beslut. En lärande utvärdering är därför inte en metod i sig, utan hur utvärderingen konkretiseras sker i utveckling under utvärderingens gång.<sup>2</sup>

Följeforskningen av KulturKraft Stockholm har således varit en pågående process under projektets genomförande.

Denna slutrapport bygger på de insatser och insamlingsmetoder av data som utgjort följeforskningen under projektets gång. Det omfattar både

---

<sup>1</sup> Tillväxtverket (2010), ”Lärsystemen i Socialfonden och de regionala strukturfondsprogrammen”, sid. 11.

<sup>2</sup> Nutek (2008), ”Nytta med följeforskning – En vägledning för utvärdering av strukturfonderna”, sid.18.

kvalitativa insamlingsmetoder som observationer och intervjuer<sup>3</sup> och kvantitativa metoder som enkätundersökningar. Några av följeforskningens viktigare insatser kan sammanfattas i följande punkter:

### **Löpande utvärdering**

**Bollplank.** En av de viktigaste funktionerna i den lärande utvärderingen har varit att vara ett kontinuerligt stöd för projektledningen att diskutera utvecklingen av projektet och strategiska val. Kontakt har skett löpande genom fysiska möten och 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.

**Presentationer.** Följeforskarna har genomfört flera presentationer, bland annat vid KulturKraft Stockholms slutseminarium i Stockholm.

**Observationer vid möten.** Följeforskaren har deltagit som observatör bland annat vid de möten som projektets samrådsgrupp har hållit och vid de fokusgrupper som genomförts med projektdeltagare.

### **Specifika rapporter**

**Perspektiv på KulturKraft Stockholm.** Under våren 2014 genomförde följeforskarna en intervjustudie angående KulturKraft Stockholms resultat. Analysen bygger på intervjuer med aktörer som på olika sätt berörs av KulturKraft Stockholm, inklusive projektägarna. I Bilaga 1 i denna slutrapport finns en lista på de personer som intervjuats.

**Enkätstudie för analys av projektet och arbetsmarknaden.** Rapporten "Kulturarbetsmarknaden – en enkätstudie" togs fram i ett samarbete mellan KulturKraft Stockholm och systerprojektet KulturKraft Syd i Skåne och Blekinge. Rapporten bygger på 1 300 svar om arbetsmarknadssituationen för verksamma inom kultur och media. Rapporten undersöker hur väl grundantagandena inom KulturKraft-projekten 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.<sup>4</sup>

**Slutrapport av den lärande utvärderingen.** Den här rapporten gör den sammanlagda bedömningen av projektets genomförande.



<sup>3</sup> Se "Bilaga 1 – intervjupersoner" för en lista över intervjuade personer.

<sup>4</sup> Ladda ned rapporten här: [http://www.kulturkraftstockholm.se/wp-content/uploads/2014/03/Volante\\_kulturarbetsmarknaden-en-enkatstudie\\_2014-03-04.pdf](http://www.kulturkraftstockholm.se/wp-content/uploads/2014/03/Volante_kulturarbetsmarknaden-en-enkatstudie_2014-03-04.pdf)

## Rapportens innehåll

### Utvärderingens syfte

I denna slutrapport beskriver och diskuterar vi kring några teman vi har valt ut utifrån projektbeskrivningen. Det första temat syftar till att utreda det antagande projektet vilar på om behovet av ökad samordning kring kompetensutvecklingsfrågor. Övriga tre teman har haft särskilt stor betydelse för projektets innehåll, målsättningar och genomförande. De frågor som denna slutrapport diskuterar utifrån är följande:

- **Finns det ett behov av ett projekt som samordnar kompetensutveckling inom kultur- och medieområdet?**  
Denna fråga är grundläggande för varför projektet har uppkommit och ESF har investerat i det.
- **Vilken betydelse har KulturKraft Stockholms aktiviteter för haft verksamma individer och organisationer inom kultur- och mediaområdena?** I denna utvärdering fokuserar vi särskilt på vad aktiviteterna har inneburit för deltagare i projektet men även i viss utsträckning vad det kan betyda framåt.
- **Hur fungerar KulturKraft Stockholm som mötesplats och nätverksbyggande funktion?** Centralt i projektbeskrivningen är projektets genreövergripande struktur vilket innebär att projektets mål har varit att skapa möten mellan olika kulturområden och dra nytta av de överlappande kompetensbehov som finns mellan olika kulturverksamheter och kulturområden.
- **I vilken utsträckning har projektet bidragit till att skapa en varaktig plattform för kompetensutveckling inom kultur och media?** Den övergripande målsättningen för projektet har varit att möta strukturella förändringar på arbetsmarknaden inom kultur- och medieområdet genom att ta fram en ny modell för att hantera kompetensutvecklingsfrågor i framtiden.

## Disposition

Figur 1: Rapportens disposition.



Figur 1 utgör en skiss över hur rapporten är upplagd. Efter denna inledande del som beskriver bakgrunden till utvärderingen och rapportens disposition har vi valt att dela in den analyserande diskussionen i två huvudsakliga utgångspunkter.

Den första utgångspunkten handlar om projektets förmåga att *göra rätt saker* – yttre effektivitet – som handlar om mer strategiska beslut inom projektet. Denna utgångspunkt handlar hur väl projektets syfte och målsättningar hänger ihop med de aktiviteter som görs inom projektet.

Den andra utgångspunkten handlar om att *göra saker rätt* – inre effektivitet. Denna del analyserar resultaten från projektet ur tre perspektiv; aktiviteter som har genomförts inom projektet, KulturKraft Stockholm som en mötesplats och hur väl projektet bidragit till långsiktiga effekter i form av en varaktig plattform för kompetensutveckling.

I den sista delen, *Efter projektets slut?*, för vi en sammanfattande bedömning av projektet och reflekterar kring projektets genomförande och resultat. En stor del av avsnittet utgörs också av en diskussion kring

strategiska val för att hantera kompetensbehov i framtiden och en framtida plattform för kompetensutveckling.



## Projektets sammanhang

I detta avsnitt beskriver vi först KulturKraft Stockholm utifrån projektets sammanhang inom de europeiska strukturfonderna och projektets organisering och styrning. Med organisering och styrning menar vi dels hur projektet är organiserat utifrån projektägare, verksamhet och samarbetsorganisationer och dels verksamheten inom projektet.

Därefter ser vi närmre på projektets grundantaganden, det vill säga den logik som projektet vilar på – att projektet gör rätt saker. Om KulturKraft Stockholm bygger på premisser som är mycket lösa eller direkt felaktiga är det stor risk att projektets resurser inte används optimalt, och inte bidrar på bästa sätt för att uppnå projektmål såsom att stärka de yrkesverksamma och organisationerna inom kultur och media. Att göra saker rätt (inre effektivitet) är därför underordnat att göra rätt saker (yttre effektivitet).

## Bakgrund och organisation

### De europeiska strukturfonderna

KulturKraft Stockholm har beviljats cirka 32 miljoner kronor ur den Europeiska socialfonden (ESF) för att arbeta med kompetensutveckling inom kultur och media i Stockholm. Den Europeiska socialfonden utgör tillsammans med den Europeiska regionala utvecklingsfonden EU:s strukturfondprogram som har som syfte att stärka tillväxt, sysselsättning och kompetensförsörjning inom EU:s medlemsstater. Strukturfonderna utgör cirka en tredjedel av EU:s budget och är ett viktigt verktyg för unionen att genomföra bland annat Lissabonstrategin.

Lissabonstrategins övergripande mål är att EU ska vara ”världens mest konkurrenskraftiga och dynamiska kunskapsbaserade ekonomi, med möjlighet till hållbar ekonomisk tillväxt med fler och bättre arbetstillfällen och en högre grad av social sammanhållning”<sup>5</sup>. Svenska ESF-rådet är den myndighet som administrerar och följer upp de projekt som har beviljats medel ur socialfonden.

KulturKraft Stockholm är organiserat under Europeiska socialfondens programområde 1 som stödjer projekt med syfte att stärka män och kvinnors möjlighet att utvecklas i takt med arbetsmarknadens förändringar. Det är alltså stöd till insatser för att förebygga att människor blir arbetslösa och inte åtgärder för personer som är

---

<sup>5</sup> [www.esf.se/sv/ESF-i-EU/Lissabonstrategin/](http://www.esf.se/sv/ESF-i-EU/Lissabonstrategin/)

arbetslösa.<sup>6</sup> Programområde 2 är istället inriktat på personer som står långt ifrån arbetsmarknaden.

### **KulturKraft Stockholms organisering**

KulturKraft Stockholm har pågått mellan 1 mars 2012 och 30 juni 2014. Perioden från 1 mars till 14 november 2012 utgjordes av projektets mobiliseringsfas och från 15 november 2012 till 30 juni 2014 bestod av projektets genomförandefas. De 32 miljoner kronor som projektet har erhållit från Europeiska Socialfonden är för alla dessa perioder.

Huvudman för projektet har varit trygghetsrådet TRS. TRS arbetar med stöd till uppsagda personer och åtgärder för att förebygga att individer blir arbetslösa genom exempelvis kompetensutveckling.

TRS omfattar bland annat Svensk Scenkonst, Teaterförbundet och SYMF vilka funnits representerade i projektägargruppen. Representerarna i projektägargruppen har bestått av Ulrika Holmgaard, vd Svensk Scenkonst, Jaan Kolk, förbundsdirektör Teaterförbundet, och Helene Bergstedt, vd Trygghetsrådet TRS. Figur 2 visar hur KulturKrafts övergripande organisering ser ut.

KulturKraft Stockholm har haft ett systerprojekt baserat i Skåne och Blekinge – KulturKraft Syd – som avslutades sista mars 2014. Ett ytterligare systerprojekt har även funnits i Västra Götaland och Halland – KulturKraft Väst – men det projektet var avslutat då KulturKraft Stockholm startade och har därför inte haft ett erfarenhetsutbyte med det projektet som med KulturKraft Syd. Projekten har haft en gemensam projektägare och projektägargrupp.

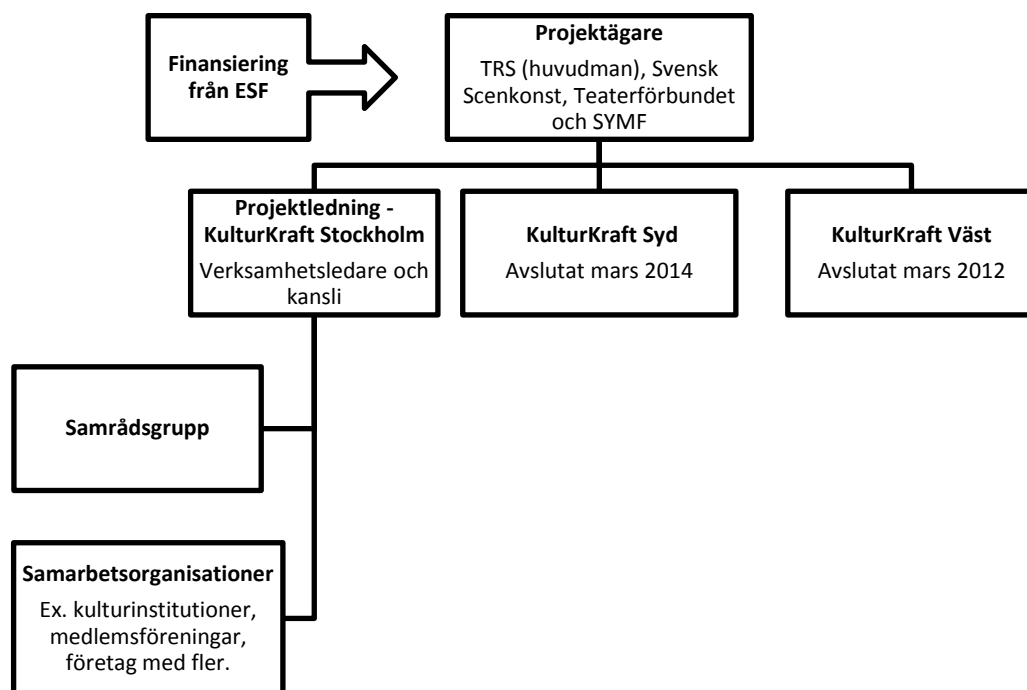
Inom KulturKraft Stockholm har det funnits en samrådsgrupp som bistått projektledningen i strategiska frågor. Samrådsgruppens ledamöter har utsetts av projektägargruppen och har bestått av personer från olika delar av kultursektorn, i huvudsak personer som arbetar med personalfrågor i respektive organisation och inte personer på vd-nivå.

Även om KulturKraft Stockholm och övriga KulturKraft-projekt har en gemensam ägare och delat erfarenheter med varandra är det viktigt att påpeka att det varit separata projekt.

---

<sup>6</sup> <http://www.esf.se/sv/vara-program/Socialfonden/Om-Socialfonden/Programomrade-1-Kompetensforsorjning/>

Figur 2: Projektstruktur över KulturKraft.



## Grundantaganden för projektet

Det övergripande syftet med KulturKraft Stockholm har varit att skapa en ”varaktig plattform för kompetensutveckling och samverkan som kan stärka branschens strukturer för det kontinuerliga utvecklingsarbetet för såväl individ som organisation.”<sup>7</sup>

De 15 målen med KulturKraft Stockholm som är listade i projektbeskrivningen<sup>8</sup> kan vi dela in i sex övergripande kategorier.

- Den första kategorin är direkt kopplad till projektets övergripande syfte om att skapa en varaktig plattform för kompetensutveckling.
- Den andra kategorin utgörs av mål som handlar om att öka kunskapen om vad kompetensutveckling är inom kultur och media.

<sup>7</sup> KulturKraft Stockholm (2012), ”KulturKraft Stockholm – Ansökan”.

<sup>8</sup> Ibid. Sid. 13f.

- Tredje kategorin omfattar mål om att stärka kompetensen i branscherna.
- Den fjärde kategorin av mål handlar om att skapa nätverk, i Sverige och internationellt.
- Den femte kategorin av mål riktar sig till publiken och samhället i stort.
- Den sjätte kategorin av mål, slutligen, handlar om mer horisontella kriterier för att stärka mångfalden och förbättra hälsan inom kultur och media.

Nedan har vi brutit ut de grundantaganden som projektlogiken bygger på. Med andra ord är det den analys som ligger till grund för att projektet har startats och vad som genomförs inom projektet.

Vi har därefter testat dessa grundantaganden.

*Grundantaganden:*

1. *(grundantagande 1)*  
*Ökad andel frilansare på arbetsmarknaden.*  
KulturKraft Stockholm utgår från en bedömning om att arbetsmarknaden inom kultur och media under senare år har genomgått stora förändringar. Dessa förändringar beskrivs som om att arbetsmarknaden har fragmenterats. Detta ska framför allt ha skett genom att antalet fasta anställningar har minskat. Istället arbetar de flesta som frilansare med eller utan eget företag, i olika former av visstidsanställningar och på kortare uppdrag.
2. *(grundantagande 2)*  
*Arbetsmarknaden utanför kulturinstitutionerna har vuxit.*  
Två orsaker till detta anges i KulturKraft Stockholms bakgrund. Dels att det är ett resultat av att färre är fast anställda, vilket leder till att de kulturverksamma måste hitta försörjning på nya sätt. Dels har teknikutvecklingen gjort det möjligt att i högre utsträckning skapa sin egen arbetsmarknad inom dessa branscher. Exempelvis har hårdvarukostnader minskat och möjligheten att distribuera och marknadsföra kultur via internet har ökat.
3. *(grundantagande 3)*  
*Individer har större ansvar för sin egen fortbildning.*  
En konsekvens av ett större frilansande är att ansvaret för kompetensutveckling kommit att i hög utsträckning ligga på de kulturverksamma själva, vilket få har resurser att klara av.

4. *(grundantagande 4)*

*Kraven på kompetens har ökat.*

Samtidigt har kraven på kulturutövarnas spetskompetens och multikompetens (klara av fler typer av arbetsuppgifter) ökat för att få uppdrag.

*Utifrån dessa grundantaganden – slutsatser som talar för projektets genomförande:*

1. *(slutsats 1)*

*Ökad obalans kring behov och möjlighet för fortbildning.*

Detta har i förlängningen lett till en ökad obalans mellan arbetsmarknadens behov av arbetskraft med aktuell och ofta unik yrkeskompetens och de yrkesverksammas möjlighet att bredda och fördjupa sin kompetens.

2. *(slutsats 2)*

*Ökad samordning behövs för att motverka obalansen.*

KulturKraft-projekten har tagits fram för att motverka dessa strukturella problem genom framför allt en ökad samordning av kompetensutvecklingen. Detta innebär att KulturKraft ska utgöra ett branschöverskridande resurscentrum för kompetensutveckling för att möta branschernas specifika behov.

### **Följeforskarens reflektioner**

Rörande projektets grundantaganden är vår bedömning att projektet vilar på en korrekt analys och slutsats. Tidigare forskning och utredningar bekräftar bilden som projektbeskrivningen målar upp.<sup>9</sup> Vår enkätundersökning<sup>10</sup> inom ramen för projektutvärderingen bekräftar även att denna bild gäller fortfarande och för de som också har deltagit i KulturKraft Stockholm. Denna undersökning omfattar såväl deltagare i KulturKraft Stockholm som yrkesverksamma inom kultur och media som inte deltagit i projektet. De 1 284 svar som studien bygger på, varav 335 från personer som har deltagit i KulturKraft Stockholm, ger på så sätt en bredare bild av arbetsmarknaden än de deltagarundersökningar som gjorts inom KulturKraft Stockholm.

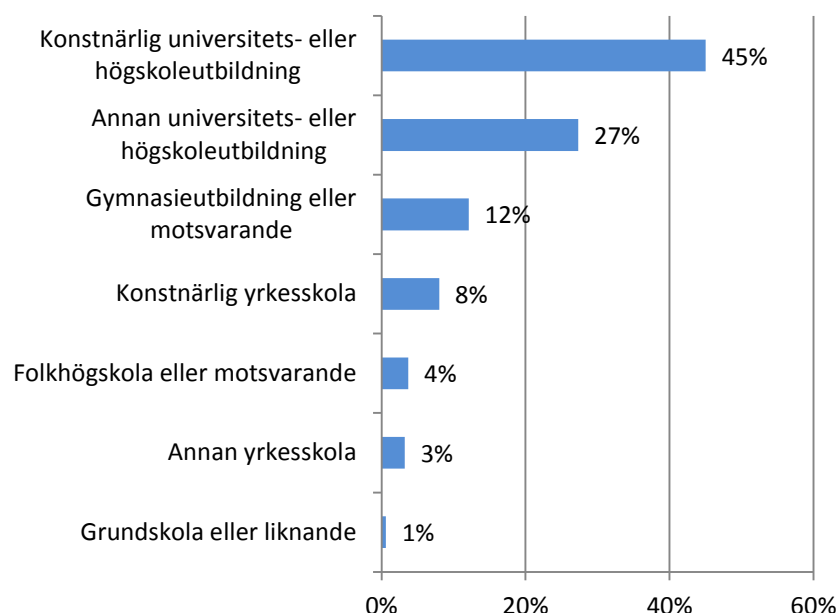
<sup>9</sup> Se exempelvis Konstnärsnämnden (2011), "Konstnärernas inkomster, arbetsmarknad och försörjningsmönster".

<sup>10</sup> Volante (2014), "Kulturarbetsmarknaden – en enkätstudie".

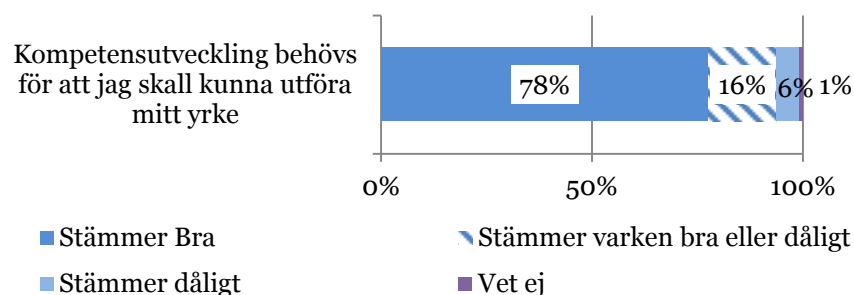
### Höga kompetenskrav

Den bild som enkätsvaren ger är en arbetsmarknad inom kultur och media där de verksamma är högkvalificerade, 72 procent har en högskoleutbildning och ytterligare 8 procent har gått en konstnärlig yrkesskola, se Figur 3. Trots höga utbildningar är det många som anser att det inte är tillräckligt för att klara sig på arbetsmarknaden. Av de yrkesverksamma generellt inom kultur och media i Stockholm stämmer 78 procent in i påståendet att de behöver kompetensutveckling för att över huvud taget kunna utföra sitt yrke, se Figur 4.

Figur 3: Fördelning av utbildningsnivåer bland respondenterna hemmahörande i Stockholm.



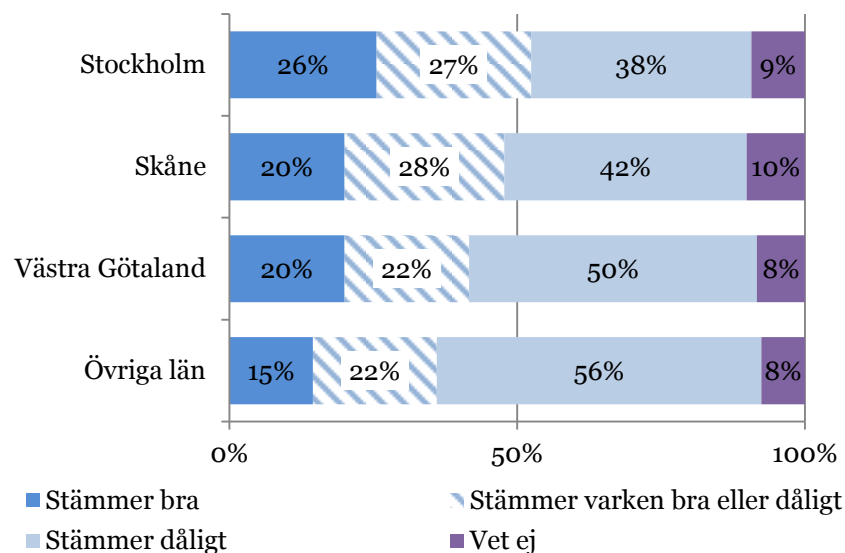
Figur 4: Andel av de respondenterna boende i Stockholm som stämmer in i påståendet att kompetensutveckling behövs för att de ska kunna utföra sitt yrke.



Samtidigt som utbildningsnivån är hög uppger 38 procent av de yrkesverksamma i Stockholm att påståendet att det är enkelt att få jobb inom sitt huvudsakliga yrkesområde stämmer dåligt, se Figur 5.

I Stockholm är dock denna siffra lägre än i övriga Sverige och det är fler i Stockholm som stämmer in i påståendet att det är enkelt att få jobb än i övriga län. Att det upplevs relativt svårt att få jobb märks också i att knappt var tredje yrkesverksam inom kultur- och medieområdet i Stockholm och som svarat på enkäten svarar att de under 2012 var arbetslösa i någon utsträckning, se Tabell 1.

Figur 5: Hur väl respondenterna stämmer in i påståendet: "Jag upplever det enkelt att få jobb/uppdrag inom mitt huvudsakliga verksamhetsområde i det län jag bor". Fördelat efter var respondenterna i huvudsak verkade år 2012.



Tabell 1: Andel av respondenterna boende i Stockholm som uppger att det är ofrivilligt arbetslösa en del av tiden.

	Stockholm
Nej	67%
Ja, mindre än 25 % av tiden	13%
Ja, mellan 25 % och 49 % av tiden	13%
Ja, mellan 50 % och 74 % av tiden	5%
Ja, mellan 75 % och 100 % av tiden	2%

Att det är relativt många som är arbetslösa i någon utsträckning avspeglas också i den genomsnittliga månadslönen. Av de yrkesverksamma i Stockholm tjänade nästan var femte under 15 tkr i månaden innan skatt i genomsnitt under 2012. Medianlönen innan skatt låg 2012 på mellan 20-25 tkr per månad före skatt, se Tabell 2.

Tabell 2: Respondenterna hemmahörande i Stockholms genomsnittliga månatliga inkomst innan skatt under 2012.

	Stockholm
Mindre än 15 000 kr	16%
15 000-19 999 kr	13%
20 000-24 999 kr	21%
25 000-29 999 kr	20%
30 000-34 999 kr	15%
35 000-39 000 kr	6%
40 000-44 999 kr	3%
Mer än 45 000 kr	5%

### ***Frilansare och arbetsmarknaden utanför institutionerna***

Av alla de yrkesverksamma inom kultur- och medieområdet hemmahörande i Stockholm är det drygt en tredjedel, 36 procent, som har ett eget företag. Om vi även räknar projekt- eller visstidsanställda till gruppen "frilansare" utgör denna grupp drygt 50 procent av de yrkesverksamma inom kultur- och medieområdet. Cirka en tredjedel, 36 procent, är tillsvidareanställda. Av de yrkesverksamma i Stockholm är det knappt 29 procent som har en offentlig kulturinstitution som huvudsaklig arbets- eller uppdragsgivare.

Det är också relativt vanligt att verksamma inom kultur- och medieområdet även arbetar utanför denna sektor för att dryga ut sin inkomst. De är så kallade "kombinatörer" som kombinerar inte enbart olika anställningsformer utan även kulturellt arbete med arbete inom exempelvis vård eller handel.<sup>11</sup> Strax under 30 procent av de yrkesverksamma i Stockholm får en del av sin inkomst från annat håll än kultur- och medieområdet.

<sup>11</sup> Volante (2010), "Gungor och karuseller – om utveckling av företag inom kulturella och kreativa näringar".



### ***Ansvar för egen fortbildning***

Det är en relativt stor del av de yrkesverksamma i Stockholm som uppger att de själva står för sin egen kompetensutveckling. 25 procent uppger att de själva bekostade sin kompetensutveckling genom eget företag och ytterligare 16 procent genom sin egen privatekonomi. Det kan jämföras mot de 35 procent av de yrkesverksamma i Stockholm som uppger att deras arbetsgivare eller uppdragsgivare bekostar deras kompetensutveckling.

Vår bedömning är att de grundantaganden som projektet ligger till grund i är korrekta och aktuella mot hur det ser ut på arbetsmarknaden inom kultur och media i Stockholm. Det vill säga det är en arbetsmarknad med en relativt hög deltidslöshet och där många upplever det svårt att få jobb. Och trots en hög utbildningsnivå uppger en relativt stor andel att de behöver kompetensutveckling för att kunna verka inom sitt yrkesområde. Enkätundersökningen som vi har genomfört med yrkesverksamma inom kultur- och medieområdet i Stockholm har bara genomförts vid ett tillfälle. Huruvida det är ökning av andelen frilansare eller ett ökat ansvar för den egna fortbildningen kan vi inte slå fast. Den bild som ges i de intervjuer vi genomfört är att detta är en ökande trend.

I nästa avsnitt går vi in på de slutsatser som ligger till grund för projektet. Det vill säga att vi går in på om projektets samordning av kompetensutvecklingen har gett det resultat som projektet vill uppnå.

## **En varaktig plattform för kompetensutveckling**

KulturKraft Stockholms övergripande mål har varit att skapa en varaktig plattform för kompetensutveckling och en ökad samverkan inom kultur- och medieområdet.

Den samordning som KulturKraft Stockholm inneburit har möjliggjort att de olika grupperna på arbetsmarknaden inom kultur och media har kunnat ta del av kompetensutveckling i hög utsträckning. Inte minst har KulturKraft Stockholm blivit en mötesplats som upplevs som mycket attraktiv.<sup>12</sup> I samtal med samarbetsorganisationer och projektägare framkommer det att det finns en önskan om att fortsätta samordningen i någon form. Vi kan dock konstatera att målet om att skapa en varaktig plattform för kompetensutveckling, som tar vid nu när projektet avslutats, inte har nåtts inom ramen för projektet. Däremot har det tagits fram ett förslag om hur en modell för en plattform skulle kunna fungera, en modell som också godkänts av projektägarna.

---

<sup>12</sup> I nästa avsnitt om KulturKraft Stockholms aktiviteter går vi djupare in på aktiviteternas betydelse.

### **Förslag om en fortsatt modell**

Den 10 juni lämnade TRS<sup>13</sup> in en ansökan, som skrivits fram av KulturKraft Stockholms projektledare, till Stockholms läns landsting (SLL) om att driva det ettåriga projektet ”KulturKraft – Nästa steg” som en fristående fortsättning på KulturKraft Stockholm. Tanken med projektet är att utvärdera värdet av en plattform med mindre resurser än vad som varit fallet inom KulturKraft Stockholm. Vidare ska projektet också utreda möjligheterna att utöka plattformen till att omfatta länen i Mälardalen. I en bilaga till denna ansökan beskrivs en modell med en grundprincip för en plattform, hur plattformens utbud ska fastställas och hur plattformen ska finansieras. En modell som har godkänts av projektägarna inom KulturKraft Stockholm.

Utbudet planeras att fastställas genom att analysera behovet i flera steg utifrån deltagande organisationers (finansiärer) önskemål, existerande kompetensutvecklingsaktiviteter på marknaden, potentiella aktörer utanför plattformen som skulle kunna genomföra aktiviteter. Därefter tas ett förslag om aktivitetsupplägg fram som stäms av med finansiärerna.

Finansieringsmodellen bygger på en finansiering från branschen beroende på deltagande organisations storlek och offentliga medel, framför allt från landsting.

I samband med ansökan till SLL har det inletts mer konkreta diskussioner med olika deltagarorganisationer om hur och hur mycket de är villiga att bidra med till det ettåriga projektet. Hittills har en handfull organisationer<sup>14</sup> skriftligt meddelat att de är villiga att gå in med mellan 10 000 och 100 000 kronor beroende på organisationens storlek. Denna diskussion som inletts innebär dock inte någon förpliktigande ännu från de olika organisationernas sida, utan enbart en viljeyttring. Något besked från medlemmarna i Svensk Scenkonst har dock inte kommit om hur de ser på att gå in med pengar i en plattform.

Förhoppningen om budgeten för att driva fortsättningsprojektet ligger på knappt 2,8 miljoner kronor varav knappt 1,4 miljoner från SLL, 800 000 kronor från branschen och 600 000 kronor från övriga län i Mälardalen.

---

<sup>13</sup> TRS Servicebolag AB.

<sup>14</sup> Följande organisationer har hittills gett positivt besked om medfinansiering: SVT, Svenska Filminstitutet, Film & Tv-Producenterna, Filmregion Stockholm-Mälardalen, Centrumbildningarna för dans, dramatik, film, musik och teater, Dansalliansen, Teateralliansen, Musikalliansen och Spelplan-ASGD.

### **Orsaker till att målet ännu inte är helt nått**

Även om det finns en idé och modell för en fortsättning är denna ännu inte på plats vid projektets slutskede. Vår bild är trots detta att frågan om hur en varaktig plattform kan organiseras har varit med i diskussionen inom projektet från start och har drivits och betonats av projektledningen. Det är på så sätt inte en fråga som uppstått i och med projektets slut och ansökan till SLL. Att målet inte har uppnåtts kan alltså inte förklaras av att frågan inte har funnits på agendan i projektet.

Det finns i stället andra förklaringar till att en sådan plattform inte tagit vid nu i anslutning till projektets slut. Den huvudsakliga förklaringen handlar snarare om att en gemensam bild hur en fortsättning ska genomföras och finansieras har saknats. Varken projektägare eller offentliga aktörer har under projektetiden planerat framåt och kommit överens.

Deltagare i samrådsgruppen uppger i intervjuer att det varit delvis svårt att diskutera och komma med förslag om hur en varaktig plattform kan organiseras. De har under projektets gång upplevt det som något otydligt från projektägarna om vad för lösning de ser framför sig. Vi kan se att två faktorer bidragit till att deltagare i samrådsgruppen uppger att det delvis varit svårt att under projektets gång diskutera hur en varaktig plattform kan se ut.

För det första i projektägargruppens syn på plattformens organisering utifrån en kollektivavtalslösning. Vår uppfattning från att ha följt projektet är att i dagsläget är avståndet stort mellan parterna kring detta förslag. Det förslag till en modell som tagits fram i samband med ansökan till SLL bygger inte på någon kollektivavtalslösning för finansieringen.

För det andra är kompetensutvecklingsfrågans politiska dimension som gör den mer komplex inom kulturområdet än för många andra sektorer. Bakgrunden är att en stor del av kulturarbetsmarknaden, inklusive stora arbetsgivare, finansieras genom offentliga medel. Det handlar på så sätt om att olika intressenter har olika bilder av om offentliga aktörer ska extrafinansiera kompetensutveckling och/eller om institutioner direkt inom ramen för sin nuvarande finansiering ska bidra, eller för den delen om och i vilken utsträckning enskilda individer och organisationer utanför det offentliga ägandet ska bidra. Det kan vara en orsak till att institutionerna ännu inte gett besked om deras möjlighet och vilja att gå in med pengar i en plattform.

En ytterligare faktor som försvårat framtagandet av en lösning är att kulturarbetsmarknaden är heterogen. Arbetssätt och strukturer ser mycket olika ut inom olika områden varför det kan ha bidragit till svårigheter att hitta en gemensam lösning. Företag och organisationer spänner från enskilda personer till organisationer med flera hundra

anställda, och finansieringsmodeller som är helt offentliga till helt privata och många med en kombinerande modell. Projektdrivna arbetssätt med många olika personer inblandade över tid till organisationer med en hög grad av fast anställda och liten personalomsättning. Graden av organisering inom kulturarbetsmarknaden ser också olika ut inom olika områden. Det vill säga i vilken utsträckning arbetstagare är anslutna till ett fackförbund och där arbetsgivare är anslutna till någon arbetsgivarorganisation. Exempelvis inom teaterområdet är det en relativt hög grad av organisering medan det inom filmområdet i stor utsträckning saknas en organisering.

Vår uppfattning som lärande utvärderare är att det är viktigt att kultursektorn organiserar kring denna fråga inom en ganska snar framtid. Dels då det uttrycks från branschens sida att ett behov finns och en önskan om någon form av fortsättning. Dels då vi har fått indikationer från olika håll att det kan bli svårt för kultursektorn att konkurrera om EU-medel eller statliga medel för kompetensutveckling om en mer långsiktigt hållbar hantering av frågan sätts på plats av aktörerna själva. Detta gäller även generellt. Om finansiärer inte ser att kultursektorn kan samverka går liknande medel i stället till andra sektorer som har större och tydligare mottagarkapacitet av offentliga medel. Vi ser det därför som positivt att projektet i och med SLL-ansökan tagit ett steg framåt i denna riktning. Vi återkommer också till detta i den avslutande diskussionen.

## Projektets genomförande

I detta avsnitt fokuserar vi på om de inom projektet har gjort saker rätt och går vi igenom resultatet av KulturKraft Stockholm. Avsnittet inleds med en diskussion om de aktiviteter som genomförts i projektet för att sedan gå in på KulturKraft Stockholms betydelse som mötesplats och samordningseffekter. Slutligen förs en diskussion hur det har gått inom projektet att skapa en varaktig plattform för kompetensutveckling.

### **Aktiviteter**

I detta avsnitt går vi in på de aktiviteter som har genomförts och hur deltagarna ser på sin medverkan i aktiviteter.

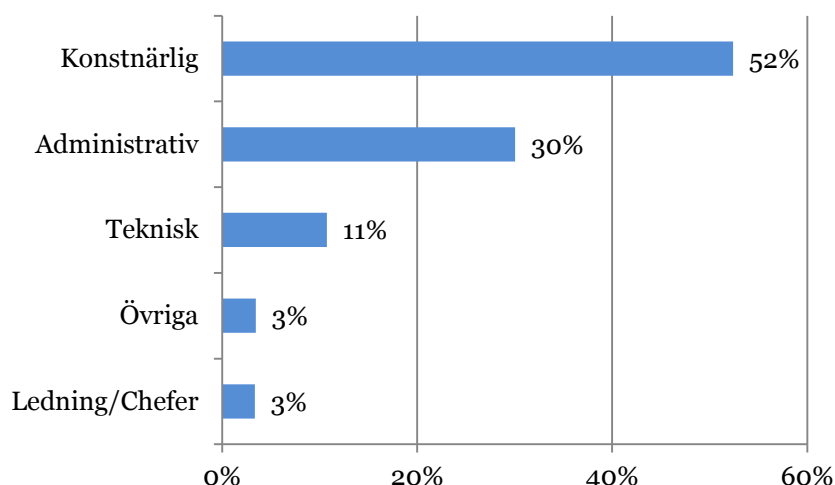
#### **Aktiviteter och deltagare inom KulturKraft Stockholm**

De 410 aktiviteter som har genomförts inom KulturKraft Stockholm har haft en stor bredd i innehåll och omfattning. Såväl kortare föreläsningar som aktiviteter som sträckt sig över flera dagar. Aktiviteterna har i 65 procent av fallen varit särskilt inriktade mot en viss genre medan 35 procent av aktiviteterna har varit genreövergripande. I projektet har man delat in olika aktiviteter efter tre genreggrupper, vilka är scenkonst, musik och den sammanslagna gruppen som omfattar film, tv, radio, transmedia och (data)spel.

KulturKraft Stockholm har haft nära 6 000 deltagare vid projekts 410 aktiviteter och totalt har drygt 3 300 individer deltagit i projektet. Det är långt fler än målsättningen om 2 500 deltagande individer som angavs i projektbeskrivningen. Könsfördelningen för de individer som deltagit i projektet var knappt 58 procent kvinnor och drygt 42 procent män. Kvinnor deltog i något högre utsträckning i fler aktiviteter än män varför könsfördelningen över deltagare i aktiviteterna var knappt 62 procent kvinnor och drygt 38 procent män.

Aktiviteterna har varit riktade till hela arbetsmarknaden och alla yrkeskategorier inom kultur- och medieområdet. Figur 6 visar fördelningen över antalet deltagande individer i de olika yrkeskategorierna. Av de individer som deltagit i aktiviteterna är drygt hälften, 52 procent, konstnärlig personal. Därefter kommer administrativ personal (30 procent), teknisk personal (11 procent), ledning/chefer (3 procent) och övrig personal (4 procent).

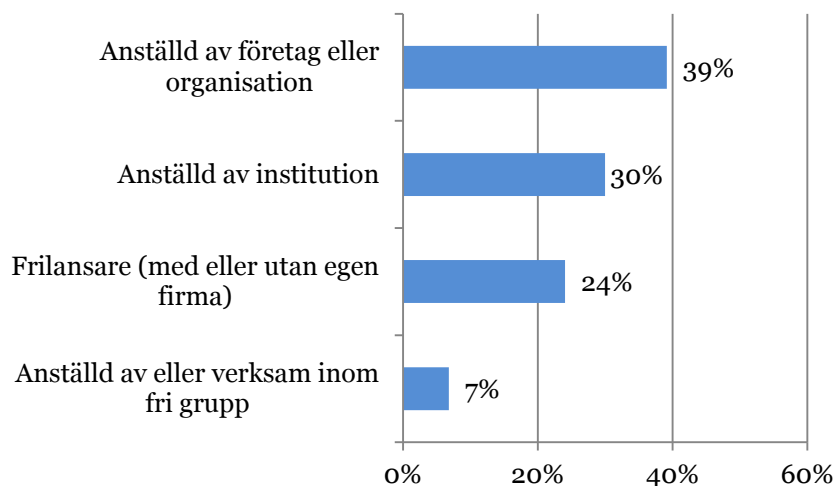
Figur 6: Fördelningen mellan yrkeskategorier över antalet deltagande individer i KulturKraft Stockholm. Källa: KulturKraft Stockholms egen sammanställning.



Figur 7 visar hur fördelningen sett ut bland deltagarna i KulturKraft Stockholm efter vilken typ av organisation de arbetar inom. De flesta, 39 procent, är anställda av organisationer som drivs i företagsform. Därefter kommer anställda av institution (30 procent), frilansare (24 procent) och slutligen anställda eller verksamma inom fri grupp (7 procent). Siffran över anställda vid institutioner ska inte likställas med medlemmar i Svensk Scenkonst, det finns exempelvis medlemmar i Svensk Scenkonst som drivs i företagsform.

Dessutom ska tilläggas att fördelningen mellan de olika organisationsformerna inte är jämn på arbetsmarknaden som helhet. Det är därför väntat att det är förhållandevis få deltagare från kategorin "fria grupper". Man ska inte dra slutsatsen att KulturKraft Stockholm inte har nått ut till de fria grupperna. Dessutom är det också viktigt att påpeka att det är vanligt inom kultur- och medieområdet att ha flera olika anställningar och att driva eget företag och vara anställd men i statistiken har endast ett alternativ varit möjligt.

Figur 7: Fördelningen mellan anställningsplatser för deltagande individer i KulturKraft Stockholm. Källa: KulturKraft Stockholms egen sammanställning.



### **Vad aktiviteterna har inneburit**

Att det har varit många som har deltagit i KulturKraft Stockholms aktiviteter är en indikation i sig på att aktiviteterna fyller ett behov som finns på arbetsmarknaden inom kultur- och mediaområdet. Utifrån intervjuer med företrädare för olika samarbetsorganisationer, vår enkätstudie med deltagare och projektets egen utvärderingsenkät kan vi också konstatera att det överlag är en positiv bild av aktiviteterna som återges.

I KulturKraft Stockholms sammanställning av deltagarenkäter efter varje aktivitet ger deltagarna i genomsnitt 4,3 i övergripande betyg för aktiviteterna där 5 är högsta möjliga betyg.

Av de som svarat på vår enkät uppger 78 procent av deltagarna att aktiviteterna har bidragit till att de breddat eller stärkt sin kompetens och 54 procent uppger att de har fördjupat kunskapen inom sitt huvudsakliga kompetensområde. 65 procent uppger att de fått inspiration till sitt skapande och 59 procent att de haft direkt nytta i deras dagliga arbete av den kunskap de fått från aktiviteterna. Figur 8 visar deltagarnas uppfattning om hur aktiviteter inom KulturKraft Stockholm har bidragit till olika effekter. Vid tiden då frågorna ställdes hade KulturKraft Stockholm pågått i ungefär nio månader. Därför bör siffrorna i Figur 6 tolkas som låga då flera av frågorna berör saker som kanske inte märks förrän på lite längre sikt.

I intervjuer med företrädare för samarbetsorganisationer till KulturKraft Stockholm är det en samstämmig bild av att projektets aktiviteter har

hållit en hög kvalitet och i stor utsträckning ansetts vara relevanta hög relevans, både för individer och organisationer. Med hög kvalitet menas att det inte bara handlar om att det är en bra aktivitetsledare utan att det är genomtänkt och tydligt varför aktiviteten genomförs och hur kunskapen ska kunna användas från deltagarnas perspektiv.

Att det varit en hög kvalitet lyfts också fram som en förutsättning för att kunna driva projektet. Det gör att aktiviteterna inte upplevs som något som en deltagare endast gör under eventuella perioder då de inte har arbete. Att det är hög kvalitet lyfts också fram som en viktig faktor för att information om projektet ska nå ut till många och spridas.

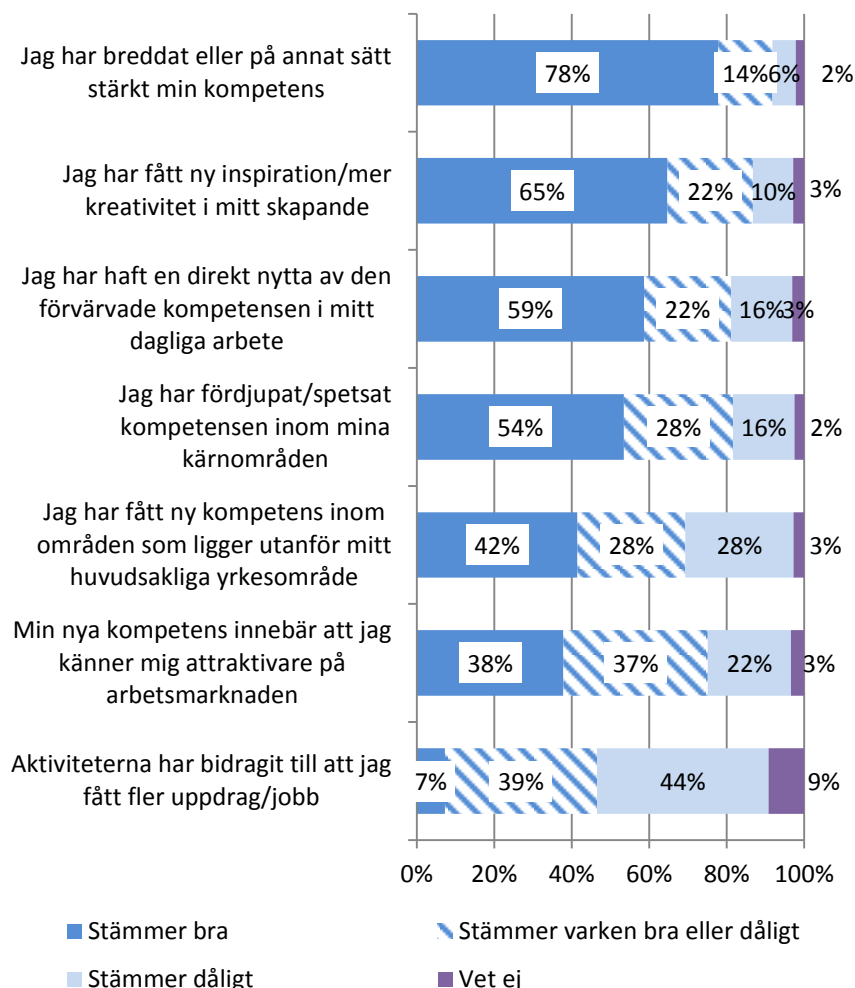
När det gäller relevans har det dock ifrågasatts om det varit relevant att ha med mer generella administrativa aktiviteter med inriktning mot mjukvaruprogram som Excel eller WordPress. Typer av aktiviteter som andra företag erbjuder. Vi utvecklar denna diskussion senare i detta avsnitt under rubriken "Diskussion kring framgångsfaktorer".

Intervjupersonerna lyfter fram att de upplever att det inom projektet har byggts upp en stor kunskap om kompetensbehoven i branschen. Det handlar framför allt om att de upplever att aktiviteterna bottnar i en reell efterfrågan. Och en kompetens om *hur* man ska lyssna till branschens behov.

Att denna kunskap funnits i projektet har setts som en förutsättning för att projektet har kunnat skräddarsy utbildningar och se till att de möter rätt nivå för deltagarna. Framför allt gäller det ett behov av kortare utbildningar. På så sätt har projektet kunnat överbrygga det ansvar för utbildning som finns mellan högskolorna och arbetsmarknaden.



Figur 8: Upplevda resultat av att ha deltagit i aktiviteter inom KulturKraft Stockholm. Sorterat efter andel som svarat att de "stämmer bra" in i påståendena.



### Förmåga att tillgodose behov

En nyckelfaktor till att projektet upplevs ha fungerat väl bland de intervjuade samarbetsorganisationerna är att det funnits en lyhördhet i styrningen av projektet. Det har upplevts vara tydligt att utgångspunkten för aktiviteterna är kultur- och medieområdets behov och att kansliet arbetat efter att tillgodo se dessa behov.

Att vara lyhörd och befinna sig i en ständig dialog med olika samarbetsorganisationer är mycket viktigt då kultur- och medieområdet är så pass heterogent, vilket också avspeglar sig i hur kompetensbehoven ser ut. Även om det finns beröringspunkter och fördelar med ett genreövergripande projekt är det många gånger behoven är många gånger behoven mycket nichade för en viss yrkesgrupp.

Skillnad i behov kan också handla om kunskapsnivåer. Exempelvis kan kunskapsbehoven se annorlunda ut för en filmare tidigt i sin karriär och en som verkat i över 20 år. Projektkansliet har verkat för att i möjligaste mån skapa deltagargrupper där nivån blir jämn i gruppen.

Det har på sätt byggt upp en hög kunskap om kultursektorn bland de som arbetat inom KulturKraft Stockholms kansli med utbudet av aktiviteter och deltagare. En hög kunskap både vad gäller generellt inom kultursektorn och även hur samarbetsorganisationernas struktur ser ut och fungerar. Det har varit en grundförutsättning för att förstå de behov som finns och inte minst för att arbeta upp ett förtroende bland de samarbetsorganisationer som projektet är beroende av för att kunna genomföras.

Samtidigt har det också framförts en önskan om att kansliet själv skulle komma med idéer om aktiviteter i större utsträckning. Det har dock varit en medveten strategi från projektledningens sida att idéerna måste komma från samarbetsorganisationerna själva för att skapa just den förankringen. Vi tror också att det är strategiskt rätt från kansliets sida att arbeta på detta sätt, risken är annars att aktiviteter har för grund förankring i reella behov. Projektet har dock genom sin aktivitetslista förmedlat inspiration för alla berörda aktörer att ta del av.

### **Kort projekttid**

Kommunikationen mot deltagare har KulturKraft Stockholm i huvudsak bedrivit i cirka ett och ett halvt år, under projektets genomförandefas, vilket är relativt kort för ett projekt med övergripande syfte att skapa strukturella förändringar på arbetsmarknaden. Tiden på ett och ett halvt år kan jämföras med KulturKraft Syd som hållit på i nästan fyra år, i två projektomgångar.

Den förhållandevis korta tiden projektet har verkat har inneburit ett problem på framför allt två sätt. För det första att vissa typer av organisationer har svårare att delta i denna typ av projekt. Det gäller framför allt orkestrar som för musikerna har väldigt lång schemalagd arbetstid, över ett år. Att få till ett deltagande i KulturKraft Stockholm för denna typ av organisationer har därför delvis varit svårare än för andra typer av organisationer.

Även om projektet har nått ut relativt brett är det vissa delar av kultur- och mediaområdet svårare att nå deltagare. Det gäller kanske framför allt filmsektorn som har en mycket hög grad av frilansare och en mycket låg grad av organisering. Vi har förstått från intervjuer att det inom denna sektor är många som "upptäckt" att KulturKraft Stockholm finns sent och därmed missat möjligheten att delta i kurser. Vi kan konstatera att det är en mycket lång process att nått ut med information om projektet även om

det funnits en grundläggande bra organisation för detta inom KulturKraft Stockholm, framför allt genom en tydlig hemsida och nyhetsbrev och inte minst nära samarbete med samlarbetsorganisationer och deras informationskanaler.

## Mötesskapande effekter

KulturKraft Stockholm har genom sin bredd i aktiviteter och sektorsövergripande inriktning bidragit till att skapa möten mellan yrkesverksamma som annars inte möts i vardagen. Vi kommer tillbaka till framgångsfaktorer för projektet, men först en beskrivning av varför en mötesplats har varit en viktig del i projektet.

Betydelsen av KulturKraft Stockholm som en mötesplats, och inte bara som ett paraply av kompetensutvecklande aktiviteter, ska förstås i det sammanhang som de yrkesverksamma inom kultur och media befinner sig i. Vi har tidigare beskrivit en arbetsmarknad som i hög utsträckning är projektbaserad där frilansande är vanligt. Det är också en stark konkurrens om de jobb som finns och en relativt stor del, 38 procent, av de yrkesverksamma uppger att det är svårt att få jobb inom sitt område, särskilt längre uppdrag och anställningar.

Att det, sett till arbetsmarknaden som helhet, är vanligt med kortare anställningar och frilansande inom kultur och media innebär att det också är många inom kultur och media som är ensamma i den bemärkelsen att de saknar (bestående) kollegor.

Det är utifrån denna kontext som man ska förstå varför företrädare för samlarbetsorganisationer i intervjuer i så pass stor utsträckning framhåller betydelsen av KulturKraft Stockholm som en neutral mötesplats. Med en neutral mötesplats avses att KulturKraft Stockholm inte har någon annan bakomliggande agenda annat än samordning av kompetensutveckling för den egna branschen. Att mötesplatsen är neutral innebär också att deltagarna kan mötas utan att känna att de konkurrerar med varandra. På så sätt bidrar projektet till att skapa en grund för att utveckla samarbeten. Effekter av dessa är svåra att mäta på kort sikt, men kan få effekter framåt genom att bidra till både jobbskapande och innovationer.<sup>15</sup>

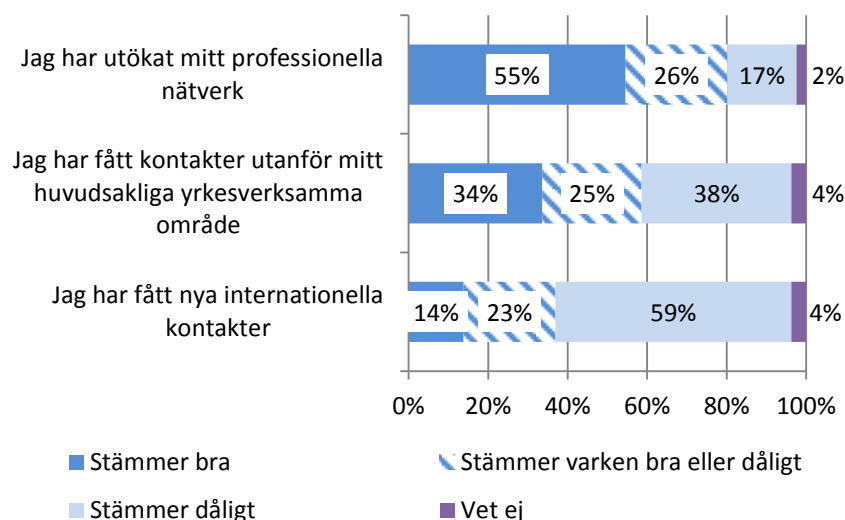
Med samarbeten menar vi inte bara för helt nya projekt. Utan även i form av ökad förståelse för andra yrkesgruppers arbete, vilket underlättar för samarbeten vid exempelvis en filminspelning då flera olika yrkeskategorier möts.

---

<sup>15</sup> Fler perspektiv bidrar till större sannolikhet för innovationer oavsett fält (ekonomiska, sociala, konstnärliga).

I enkäten framgår att 55 procent av deltagarna instämmer i påståendet att projektet har bidragit till att utöka sina professionella nätverk, se Figur 9. Av deltagarna instämmer 34 procent i påståendet att de även fått kontakter utanför sitt huvudsakliga yrkesområde.

Figur 9: Upplevda resultat av att ha deltagit i aktiviteter inom KulturKraft Stockholm. Sorterat efter andel som svarat att de "stämmer bra" in i påståendena.



En ytterligare positiv aspekt med projektet som mötesplats som lyfts fram är att projektet upplevs bidra till positiva sociala effekter. Med detta menas att det kan vara en relativt ensam tillvaro för framför allt frilansare. Att få se att andra brottas med liknande problem och svårigheter och hur de löser dem ger en känsla av att vara mindre ensam. Det ger på så sätt inte enbart ett erfarenhetsutbyte utan också en stärkt självkänsla och en skjuts i motivationen. I samband med en fokusgrupp uttryckte en av deltagarna hur möten med andra i liknande situation stärker självkänslan:

Jag har fått en helt annan insikt i hur det funkar, systemet här... Jag vågar ge mig på mycket mer saker, ... har fått ett helt annat mod att kontakta nya människor. Det har gett mig en skjuts i livet, mycket inspiration att våga starta.<sup>16</sup>

<sup>16</sup> Kirsti Tellas (2014) "KulturKraft Stockholm: Utvärdering och utveckling av KulturKraft", sid. 9.

## Samordningseffekter

En utgångspunkt i KulturKraft Stockholm har varit att samordna kompetensutvecklingen för olika sektorer inom kultur- och medieområdet.

Samordningen mellan olika verksamheter och kulturområden har bidragit till att skapa ett brett utbud av kurser. Ett utbud som flera av intervjupersonerna menar inte skulle existera utan sådan samverkan i projektet, det vill säga att samarbetsorganisationerna och individer inte skulle ha kunnat ta del av aktiviteterna oavsett om de hade haft råd och velat betala för dem. Orsaken är att utan samordning skulle det inte gå att få ihop en kritisk massa av deltagare för att kunna genomföra en aktivitet. Framför allt rör detta den mängd av utbildningar som har en väldigt smal nisch. Exempelvis innebär det att projektet har kunnat kontraktera någon framstående person inom ett kulturområde och yrkesroll för en aktivitet som normalt inte gör den typ av uppdrag, åtminstone inte i Sverige.

Kopplat till att samordningen möjliggjort för ett bredare utbud av kompetensutveckling är även att samordningen bidrar till att synliggöra ett större utbud av kurser. Det vill säga att projektet inspirerat kulturverksamma och kulturverksamheter att delta i aktiviteter de tidigare inte tänkt på att de behöver. Denna synlighet har bidragit på så sätt till att det är enklare att ta ett beslut om att delta i en aktivitet. En annan tolkning är också att yrkesverksamma anmält sig till aktiviteter de kanske har ett starkt behov av men som de upplever verkar roliga, det vill säga att det varit mer nöjet som styrt än kompetensbehovet.

Intervjupersoner framhåller att denna synlighet, och en specifik plats dit de vet att de kan vända sig för att sondera ett utbud av aktiviteter för kompetensutveckling, lett till en minskad börda för att själva leta fram ett relevant utbud för den egna organisationen, vilket annars tar mycket tid. Samordningen har också underlättat för att få tag på rätt personer med frågor om aktiviteter och möjliga personer som kan leda aktiviteter.

En bredd av utbildningar hänger också ihop med att projektet inte bara är sektors- och genre neutralt utan även att det riktar sig till alla olika yrkeskategorier inom kultur- och mediebranscherna. Det ses av intervjupersonerna som mycket positivt att projektet inte begränsat sig till den konstnärliga personalen, utan även administrativ och framför allt teknisk personal haft möjlighet att delta. Det har kunnat bidra till en ökad förståelse för olika yrkesroller vilket kan bidra till mer effektiva arbetssätt. Exempelvis att manusförfattare och filmare möts och kan diskutera deras olika roller i ett filmprojekt. Något som kanske inte händer särskilt ofta i själva yrkesutövandet.

Dessutom är det många som har fler än en roll i sitt vardagliga arbete. Exempelvis det utbredda (egen)företagandet inom kultur och media innebär att många i sitt yrke har både en administrativ yrkesroll och en konstnärlig yrkesroll. Därför ser vi det som positivt att man valt ett helhetsgrepp och inte avgränsat projektet till den konstnärliga personalen.

Samordningen ses också som en förutsättning för frilansare och visstidsanställda att kunna delta. Både för dem som individer men också för att säkra behov från institutioner som anställer allt fler frilansare.

## Efter projektets slut?

Den här slutrapporten i utvärderingen av KulturKraft Stockholm har fokuserat på tre huvudsakliga frågor. Betydelsen av de aktiviteter som har genomförts inom KulturKraft Stockholm, hur KulturKraft Stockholm har fungerat som mötesplats och i vilken utsträckning projektet har bidragit till att skapa en långsiktigt hållbar lösning för hur kompetensutveckling kan organiseras inom kultur- och medieområdet.

Först tycker vi det är intressant att notera att vid första anblick kan det se ut som att de individer som deltagit i KulturKraft Stockholm inte ser ut att vara i behov av ytterligare utbildning eller kompetensutveckling. De utgör en del av arbetsmarknaden som i stor utsträckning består av högt utbildade individer. Dessutom har individerna ofta även en hög grad av spetskompetens och erfarenhet inom sitt yrkesområde.

Ser vi djupare på hur det ser ut på arbetsmarknaden inom kultur- och medieområdet så kan vi se att detta till trots en hög utbildning och lång erfarenhet så är arbetsmarknaden för denna grupp i hög utsträckning osäker, i termer av en stabil och säkerställd försörjning för en översiktlig tid framåt. I förhållande till utbildningsnivå och erfarenhet är lönen låg hos de breda lagren av verksamma inom kultur- och medieområdet. Konkurrensen om de jobb som finns är hård vilket ställer krav på att vara uppdaterad inom sitt yrkesområde för att ha en chans att få jobb och uppdrag. Dessutom kan det vara viktigt att också bredda sig, sett till genre eller yrkesroll; exakt hur beror på funktion och sammanhang.

Den slutsats vi kan dra av denna djupare bild av arbetsmarknaden är att det finns ett behov av stöd för att tillgodose framtida kompetensbehov, både för individer och organisationer. Det är få individer och organisationer som klarar att på helt egen hand tillgodose de behov som krävs för att vara verksam på en professionell nivå.

## **Aktivitaternas betydelse och resultat**

Vår samlade bedömning är att de aktiviteter som har genomförts inom KulturKraft Stockholm har riktats till och involverat en bred grupp av yrkesverksamma inom kultur och medieområdet. Vad som framkommit såväl i intervjuer med företrädare för samarbetsorganisationer som i enkäter och fokusgrupper med deltagare är att aktiviteterna bidragit till stärkt eller breddad kompetens. KulturKraft Stockholm har på så sätt bidragit till Europeiska socialfondens syfte att stärka sysselsattas kunskaper för att kunna ta sig an nya arbetsuppgifter och arbeta mer effektivt.

Projektet har även bidragit till att skapa en mötesplats av både social betydelse och betydelse för att utveckla samarbeten som i vissa fall även lett till konkreta arbetstillfällen/projekt. Mötesplatsen har också bidragit till att stärka samverkan mellan olika aktörer inom kultursektorn och inspiration till hur det är möjligt att arbeta med kompetensutveckling.

Vad vi förstår beror dessa resultat på att man inom projektet har lyckats arbeta fram en välfungerande metod för att analysera de behov som finns inom branschen, och att dessa behov kunnat mötas i projektets aktiviteter. Det gäller både individers och organisationers behov. Centralt är också att deltagande i aktiviteter och den administration som projektet handhållit har varit kostnadsfri för deltagare och samarbetsorganisationer, i den mån vi bortser från kostnad i tid det innebär för samverkande organisationer att delta i möten och dialoger om hur behovet ser ut. Det är en annan sak om det är långsiktigt hållbart att aktiviteter av den här sorten ska vara kostnadsfria, men vi kan konstatera att den faktorn påverkat deltagandet.

Vi vill också lyfta fram att vi ser det som positivt att projektet har tagit ett helhetsgrepp på kultur- och medieområdet och inte begränsat aktiviteter till de konstnärliga yrkeskategorierna. Inte minst då personer som har ett konstnärligt utövande som huvudverksamhet ofta också måste ha kompetens inom administration då det är vanligt att de driver eget företag, om än kanske ofrivilligt.

## Hantering av kompetensbehov i framtiden

I dagsläget då projektet är avslutat är det inte helt klart hur denna kunskap om behoven som byggts upp inom projektet kommer tas tillvara. Det finns inte ett helt färdigt förslag om hur en långsiktigt hållbar lösning för kompetensutvecklingsfrågan kan se ut.

Viljan att fortsätta samverka kring kompetensutveckling bedömer vi som stor bland de samarbetsorganisationer och individer som deltagit i KulturKraft Stockholm. Den stora utmaningen har varit att hitta ett sätt för hur detta ska kunna finansieras, vilket inte har varit möjligt inom ramen för projektet. Ett förslag med kalkyl har tagits fram men alla potentiella finansiärer är ännu inte på plats.

I diskussioner har dock samtliga inblandade en gemensam bild av att en framtida plattform kommer ha mindre resurser tillgängliga än vad som varit fallet inom KulturKraft Stockholm, åtminstone inom den närmsta överskådliga tiden. Från projektledningens sida, i ansökan som lämnats in till SLL, bedömer man att en plattform kräver cirka 2,8 miljoner kronor för att kunna drivas, betydligt mindre än de 32 miljoner KulturKraft Stockholm haft för det drygt 1,5 året projektet varit igång. Det är därför troligt att en framtida plattform kan komma att behöva vara



mer selektiv i vilka aktiviteter som genomförs. De resurser som ESF-medlen har bidragit med har skapat förutsättningar för att kunna tillgodose en väldigt stor del av de förslag som branschen har efterfrågat. Det går att se ett scenario i framtiden där olika behov kommer att ställas mot varandra på ett sätt som inte skett i KulturKraft Stockholm. Då kommer det bli än mer viktigt att ha en bred överblick för att kunna göra prioriteringar för vilka aktiviteter som ger mest nytta för kultursektorn som helhet.

En diskussion som har förts kring hur prioriteringen ska gå till i framtiden är om det inom ramen för en sådan här plattform ska erbjudas aktiviteter och kurser som existerar utanför KulturKraft. Exempel på sådana kurser är framför allt de mer administrativt inriktade kurserna, som kurser i Excel, eller generella arbetsplatsstärkande kurser, exempelvis kurser i hjärt-lungräddning. Vi har fått indikationer om att finansieringsviljan från samarbetsorganisationer för denna typ av kurser är mindre än för mer specialiserade kurser. I den modell som föreslagits i ansökan till SLL beskrivs en metod som ska säkerställa att aktiviteter som ryms inom plattformen enbart är sådana som inte är möjliga för kultur- och medieområdet att ta del av på annat håll.

Att KulturKraft Stockholm har varit kostnadsfritt för deltagarna har framhållits som en nyckelfaktor för det breda deltagandet. Det vill säga att för framför allt de frilansande deltagarna är ofta resurserna små för att lägga på kompetensutveckling. Vi har tidigare varit inne på att den genomsnittliga lönen är relativt låg inom kultur och media. Dessutom kan det vara oregelbundet med uppdrag vilket kan göra det svårare att planera för om och när man har råd att betala för kompetensutveckling. Tidigare utredningar pekar också på oregelbundenheter i löneutbetalningar på grund av kultursektorn i hög utsträckning är projektbaserad.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Se exempelvis SOU 1997:184 "Generella konstnärsstöd".

## Ruta 1 – frågor att hantera för att skapa en framtida plattform

Nedan följer några punkter med kritiska frågor som behöver lösas för att bygga en struktur för en varaktig plattform för kompetensutveckling. Diskussionen kring dessa frågor har förts under projektets gång och är mer eller mindre löst hängande i dagsläget.

- **Vilka riktar sig en framtida plattform mot?**

Frågan berör i vilken utsträckning en framtida plattform bör omfatta kultur- och medieområdet. Genreområden som exempelvis bildkonsten har inte ingått i KulturKraft Stockholm. Vissa menar att modellen är avhängig att det finns tydliga arbetsgivar- och arbetstagersidor genom organisationer som Något som inte finns inom hela kultur- och medieområdet varför vissa kulturområden skulle ha svårt att införlivas i en plattform. Organiseringsgraden ser dock väldigt olika ut inom de områden som idag omfattas av KulturKraft Stockholm. Det skulle i så fall eventuellt tala för att färre områden bör omfattas av en framtida plattform.

- **Vilka organiserar en framtida plattform?**

I KulturKraft Stockholm är det arbetsmarknadens parter, arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, som stått bakom projektet. Ett alternativ som har diskuterats inom projektet är att medverkande organisationer och individer ingår i en förening som driver plattformen. I en sådan förening kan självklart även arbetsgivarorganisationer och fackförbund även ingå.

- **Vilka ska finansiera plattformen?**

Denna fråga handlar dels om finansiering från deltagande organisationer. Och dels vilka externa aktörer som kan tänkas gå in med medel för att driva plattformen. Med externa aktörer menas offentliga aktörer och i första hand landsting eller regionförbund. Inom KulturKraft Stockholm förs det diskussioner med olika organisationer om deras möjlighet att gå in med finansiering där ett flertal ställt sig positiva.

- **Ska deltagande i aktiviteter vara gratis?**

Denna fråga hänger ihop med föregående fråga om plattformens finansiering men handlar specifikt om deltagande individer. Att KulturKraft Stockholm har varit gratis har möjliggjort ett mycket stort deltagande. Frågan är dock om det kommer vara möjligt att ha helt avgiftsfria aktiviteter i framtiden. I diskussioner har också nämnts att deltagaravgifter eventuellt skulle stärka engagemanget och minska avhopp (har dock inte varit ett stort problem inom KulturKraft Stockholm).



- **Hur ser den geografiska indelningen ut för en framtida plattform?**

Frågan handlar framför allt om en framtida plattform bör begränsa sig till Stockholmsregionen eller vara nationell. Inom KulturKraft Stockholm har projektägare och samarbetsorganisationer framför allt framhållit en kombination. Det vill säga där det finns en nationell ram men med ett visst antal regionala noder. I ansökan till SLL ska projektet utreda möjligheter att omfatta alla län i Stockholm-Mälardalenregionen.

- **Vilken typ av aktiviteter ska en framtida plattform erbjuda?**

KulturKraft Stockholm har erbjudit ett mycket brett antal aktiviteter. Det har diskuterats inom projektet i vilken utsträckning en framtida plattform ska erbjuda kurser som är möjliga att tillgängliggöra sig även utanför en eventuell plattform. Det har framför allt handlat om mer administrativa kurser i exempelvis Excel. Andra menar att organisationer eller individer sällan har råd att gå dessa kurser om de inte är subventionerade.

Frågan är dock om det kommer vara hållbart i längden att ha en fortsatt modell där själva deltagandet fortsätter vara gratis. I den modell som anges i SLL-ansökan är det inte budgeterat för intäkter från enskilda deltagare. Vår uppfattning, utifrån intervjuer och andra erfarenheter från projektet, är att det är väldigt få av frilansarna som kommer ha råd att betala fullt marknadsmässigt pris för kompetensutveckling. Ett förslag från samrådsgruppen är också att en plattform skulle omfatta någon form av stipendiefond som kan användas för frilansare.

Det går dock att tänka sig en modell med någon form av avgift för deltagande i en aktivitet vid en varaktig plattform i framtiden. En jämförelse kan göras med FöretagsAkademin som bygger på subventionerade deltagaravgifter för enmans-/småföretag upp till en viss nivå, 500 kronor per person och tillfälle vid max fem tillfällen per omgång.

Vår uppfattning är att det är bra att börja organisera en plattform även om det ideala finansieringsmålet inte nås. I Ruta 1 har vi sammanställt en del kritiska frågor som behöver lösas för att skapa en struktur för en varaktig plattform. Det vill säga att organisera en plattform men med sänkta ambitioner. Detta av framför allt två skäl. För det första för att verkligen ta vara på den kunskap och det momentum att jobba med frågan som byggts upp inom projektet bland deltagande organisationer. Behovet av en plattform är tydligt att det finns.

För det andra på grund av de signaler det sänder mot potentiella externa finansiärer. Ur Svenska ESF-rådets perspektiv har vi fått tydliga indikationer på att det är viktigt att något slags resultat nås när det gäller en organisering i frågan, för att deras eventuella stöd i framtiden. Något som också yttrades av ESF-rådets regionchef, Ingmar Paulsson, i en paneldiskussion vid KulturKraft Stockholms slutseminarium. Sker det inte en fördjupad organisering i kultursektorn kan det alltså bli svårt att konkurrera om denna typ av medel i framtiden. Detta är heller inte något som gäller enbart Svenska ESF-rådets perspektiv utan statliga eller andra offentliga medel generellt.

Alternativet att inte skapa någon form av mer bestående avtryck av projektet riskerar att verka negativt för eventuella framtida projekt. För det första i det vi varit inne på om vilka signaler det sänder mot potentiella externa finansiärer. För det andra de signaler det sänder mot samarbetsorganisationer. En risk finns att organisationer inte vill delta i framtida projekt om de känner att det inte kommer leda till mer långsiktiga resultat.

## KulturKraft Stockholm och den större diskussionen

Avslutningsvis vill vi också lyfta en sak vi tycker oss se hur KulturKraft Stockholm och KulturKraft-projekten generellt bidragit till att viktig diskussion kring kultursektorn, nämligen om hur arbetsmarknaden fungerar och förändras. Behöver något göras från politiskt håll? Vad bör befintliga kulturinstitutioner, organisationer och myndigheter göra?

Det är en diskussion som rymmer flera dimensioner. En handlar om institutionernas roller nu och framåt. Råder en förskjutning av kulturpolitiska strukturer? Här ryms också de effekter som kommer av regionaliseringen av kulturpolitiken.

En annan dimension hänger ihop med kultursektorns gränser, effekter och plats inom andra politikområden. Vad gör en kulturarbetare idag? Vad kan den göra? Vad bör den ägna sin tid åt? Och vilka värden kan kulturverksamma bidra med inom samhällsplanering? Plus, blir det inte verkliga ekonomiska effekter utifrån dessa aktiviteter och verksamheter utöver de konstnärliga värdena?

Det är välkända frågor från de senaste årens kulturpolitiska samtal, och som KulturKraft-projekten inte bara har fortsatt, utan också agerat på, till exempel när det gäller vilka aktiviteter som är lämpliga sett till kompetensutveckling.

Ytterligare en dimension hänger ihop med egenföretagande kontra anställd. Som även studier inom ramen för denna lärande utvärdering har visat så är relativt många i kultursektorn verksamma som egenföretagare.

Det här är bakgrundsfaktorer som till stora delar har sin grund i vad som också fått ett begrepp som kulturella och kreativa näringar ta fart det senaste decenniet, liksom kulturföretagande och kulturentreprenör, och dessutom samtal om gränsöverskridande samarbeten.

Rubrikerna skiftar – och kan ha olika symboliska laddningar – men utmaningarna kvarstår.

## Bilaga 1 – intervjupersoner

Intervjuer med projektägargruppen:

- Helene Bergstedt, Trygghetsrådet TRS
- Ulrika Holmgaard, Svensk Scenkonst
- Jaan Kolk, Teaterförbundet
- Bo Olsson, Symf

Intervjuer med samarbetsorganisationer:

- Isabella af Klintberg, Centrum för dramatik
- Charlott Bäckström, Dramaten
- Ander Linder, Stockholms konserthus
- Susin Lindblom, Dramatikerförbundet
- Anna Ljungqvist, Cirkus Cirkör

VOLANTE  
RESEARCH

