

RAPPORT 14:09

Slutrapport

Lärande utvärdering av KulturKraft Syd



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

VOLANTE
RESEARCH 

RAPPORT 14:09 – JUNI 2014

Slutrapport – Lärande utvärdering av KulturKraft Syd

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.)

ADRESS
Volante Research
Stora Nygatan 7
111 27 Stockholm

TELEFON
08-702 15 16

E-POST
info@volanteresearch.com

WEBB
www.volanteresearch.com
www.kulturekonomi.se

Innehåll

Inledning	4
Utvärderingsuppdraget	4
Rapportens disposition	6
KulturKraft Syd	7
Bakgrund och organisation	7
Projektlogiken	9
Hur har det gått?	19
Aktiviteter	19
Mötesskapande effekter.....	22
Effekter av samordning och framgångsfaktorer	24
En varaktig plattform för kompetensutveckling.....	27
Avslutande diskussion	29

Inledning

Det här är en slutrapport av den lärande utvärderingen av KulturKraft Syd, ett regionalt kompetensutvecklingsprojekt inom kultur och media i Skåne och Blekinge.

Utvärderingsuppdraget

Volante Research har fått i uppdrag av KulturKraft Syd 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 Tobias Nielsén och Joakim Sternö. I de fallen "vi" används i denna rapport syftar det på rapportförfattarna. Joakim Sternö ersatte Linda Portnoff efter utvärderingsuppdragets första år.

Utvärderingens syfte och metoder

I denna slutrapport beskriver och diskuterar vi kring några utvalda teman som har haft särskilt stor betydelse för projektets innehåll och genomförande. De frågor som rapporten diskuterar utifrån är följande:

- Vilken betydelse har KulturKraft Syds aktiviteter för verksamma individer och organisationer inom kultur- och mediaområdena?
- Hur fungerar KulturKraft Syd som mötesplats och nätverksbyggande funktion?
- I vilken utsträckning har projektet bidragit till att skapa en varaktig plattform för kompetensutveckling inom kultur och media?

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.¹ 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

¹ Tillväxtverket (2010), "Lärsystemen i Socialfonden och de regionala strukturfondsprogrammen", sid. 11.

utvärdering är därför inte en metod i sig, utan hur utvärderingen konkretiseras sker i utveckling under utvärderingens gång.²

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

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 via mejl, telefon, Skype och fysiska möten i Stockholm och i Malmö.

Arbetsmöten och workshops. Följeforskarna har vid ett flertal tillfällen processlett arbetsmöten för att diskutera projektets resultat och framtid, inte minst frågan om varaktig plattform.

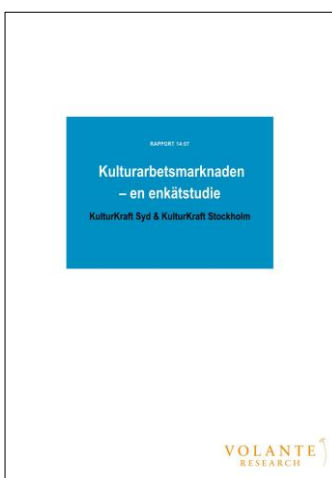
Presentationer. Följeforskarna har genomfört flera presentationer, bland annat vid KulturKraft Syds slutseminarium i Malmö.

Specifika rapporter

Kommunikation av projektets kontext. I inledningen av KulturKraft Syd tog Volante Research fram skriften "KulturKraft i ett perspektiv". Innehållet var en analys av det ömsesidiga beroendet mellan individ- och organisationsperspektivet på kulturarbetsmarknaden och KulturKraft Syds roll i detta.

Intressentanalys. Under hösten 2013 genomförde följeforskarna en intressentanalys av KulturKraft Syd. Analysen bygger på intervjuer med aktörer som på olika sätt berörs av KulturKraft Syd, inklusive projektägarna.

Enkätstudie för analys av projektet och arbetsmarknaden. Rapporten "Kulturarbetsmarknaden – en enkätstudie" togs fram i ett samarbete mellan KulturKraft Syd och systerprojektet KulturKraft Stockholm. 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.



² Nutek (2008), "Nytta med följeforskning – En vägledning för utvärdering av strukturfonderna", sid.18.

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

Rapportens disposition

Rapporten är indelad i fyra huvudsakliga delar. Denna inledande del har gett en bakgrund till utvärderingsuppdraget och metoden.

Därefter följer en del som beskriver KulturKraft Syds syfte och organisation. Avsnittet gör också en analys av projektlogiken, det vill säga den teoretiska förförståelse som projektet bygger på.

Den tredje delen analyserar resultaten från projektet ur tre perspektiv; aktiviteter som har genomförts inom projektet, KulturKraft Syd som en mötesplats och hur väl projektet bidragit till långsiktiga effekter i form av en varaktig plattform för kompetensutveckling.

Rapportens fjärde del består av en avslutande diskussion där vi reflekterar kring projektet.

KulturKraft Syd

I detta avsnitt beskriver vi KulturKraft Syd utifrån projektets sammanhang inom de europeiska strukturfonderna och projektets organisering. Med organisering menar vi dels hur projektet är organiserat utifrån projektägare, verksamhet och samarbetsorganisationer och dels den analys som ligger bakom vad som görs inom projektet.

Bakgrund och organisation

De europeiska strukturfonderna

KulturKraft Syd har beviljats 13 miljoner kronor ur den Europeiska socialfonden (ESF) för att arbeta med kompetensutveckling inom kultur och media i Skåne och Blekinge. 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”³. Svenska ESF-rådet är den myndighet som administrerar och följer upp de projekt som har beviljats medel ur socialfonden.

KulturKraft Syd 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 arbetslösa.⁴ Programområde 2 är istället inriktat på personer som står långt ifrån arbetsmarknaden.

KulturKraft Syds organisering

Den här rapporten behandlar KulturKraft Syds andra etapp, mars 2012 till mars 2014. Under perioden mars 2010 till februari 2012 pågick KulturKraft Syds första etapp som erhöll 16 miljoner kronor i stöd från

³ www.esf.se/sv/ESF-i-EU/Lissabonstrategin/

⁴ <http://www.esf.se/sv/vara-program/Socialfonden/Om-Socialfonden/Programomrade-1-Kompetensforsorjning/>

Europeiska socialfonden. Sammanlagt innebär det att KulturKraft Syd erhållit cirka 29 miljoner kronor från ESF under en projekttid på fyra år.

Den här rapporten fokuserar alltså på den andra etappen av KulturKraft Syd. När vi i rapporten skriver "KulturKraft Syd" syftar vi alltså på den andra etappen som formellt hetat *KulturKraft Syd 2.0*. För deltagare och samarbetsorganisationer är uppdelningen av projektet i två etapper endast av akademisk karaktär. Det vill säga att de två etapperna har upplevts som ett sammanhängande projekt. De resonemang som förs i denna rapport om vad projektets aktiviteter inneburit ur deltagare och samarbetsorganisationers perspektiv kan därför inte avgränsas till enbart etapp två. Däremot ur vårt utvärderingsperspektiv när det gäller mål för deltagande och aktiviteter fokuserar vi endast till den andra etappen om inte något annat explicit framgår.⁵

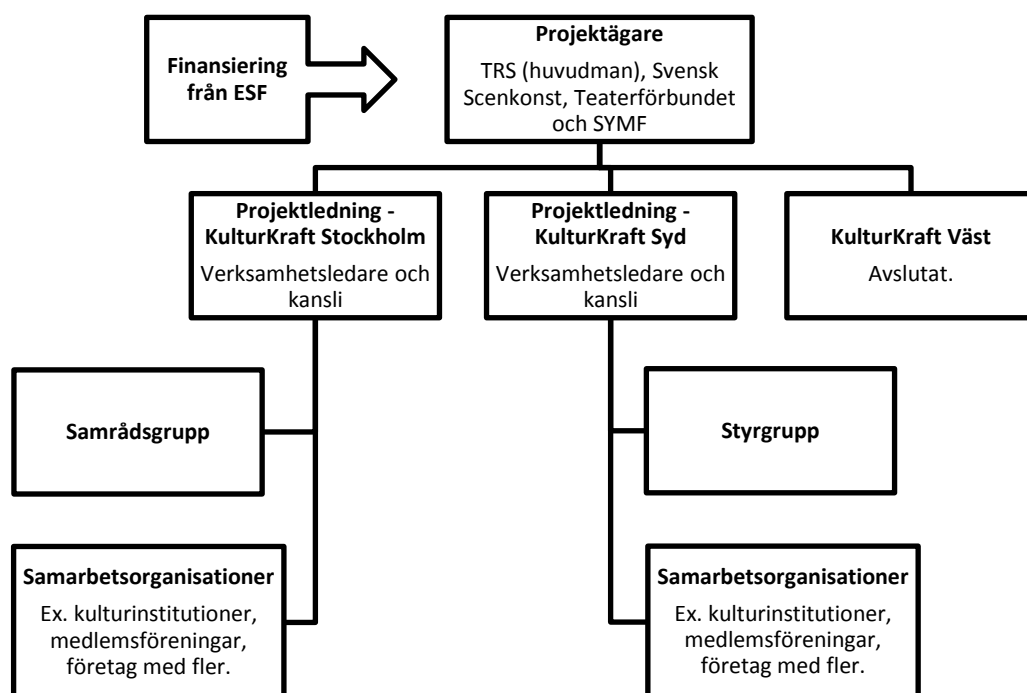
Huvudman för projektet har varit trygghetsrådet TRS som bland annat omfattar Svensk Scenkonst, Teaterförbundet och SYMF, vilka suttit med i projektets ägargrupp. TRS arbetar med stöd till uppsagda personer och förebyggande åtgärder som kompetensutveckling. Figur 1 visar hur KulturKrafts övergripande organisering ser ut. KulturKraft Syd har ett pågående systerprojekt baserat i Stockholm – KulturKraft Stockholm – där Volante också är lärande utvärderare. Ett ytterligare systerprojekt har även funnits i Västra Götaland och Halland – KulturKraft Väst – men det projektet har varit avslutat vid den tidpunkt etapp två i KulturKraft Syd pågått. Projekten har och har haft en gemensam projektägare och projektägargrupp.

Inom KulturKraft Syd har det funnits en styrgrupp som bistått projektledningen i strategiska frågor. Styrgruppens 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 Syd och övriga KulturKraft-projekt har en gemensam ägare och delat erfarenheter med varandra är det viktigt att påpeka att det varit separata projekt. Denna rapport behandlar enbart KulturKraft Syd.

⁵ Utvärderare av första etappen var Inve Konsult HB vars slutrapport vi har tagit del av, Inve Konsult (2012), "KulturKraft Syd – Kompetensutveckling för yrkesverksamma inom kultursektorn".

Figur 1: Projektstruktur över KulturKraft.



Projektlogiken

Innan vi går in på resultaten från KulturKraft Syd ser vi närmre på hur projektlogiken ser ut och den förförståelse som projektet bygger på. Med projektlogik menas den röda tråd som ska sträcka sig genom projektets syfte, mål och aktiviteter. Det handlar alltså om att studera om det projektet säger sig vilja genomföra, det vill säga aktiviteterna, har bäring på de mål som projektet ska nå och att dessa mål bidrar till att uppfylla projektets syfte.

Vi ser också närmre på projektets grundantaganden som är den teoretiska grund som hela projektet vilar på. Om KulturKraft Syd bygger på premisser som är mycket lösa eller direkt felaktiga är det stor risk att projektet inte når sina mål, det vill säga bidrar till 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).

Grundantaganden för projektet

Nedan har vi brutit 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 Syd 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 Syds 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.

Syfte, mål och aktiviteter

Låt oss stanna vid projektbeskrivningen. Det övergripande syftet med KulturKraft Syd har varit att komma fram till en ”varaktig och hållbar lösning för branschens gemensamma behov på kompetensutvecklingsområdet”⁶. Detta ska ske genom att uppnå det övergripande målet att ”skapa en varaktig plattform för kompetensutveckling och samverkan inom kulturbranschen i södra Sverige som kan bidra till en lösning av branschens strukturella problem på området”⁷.

Vi har delat in syften, mål och aktiviteter i tre olika tabeller där Tabell 1 berör frågor som handlar om mer direkt kompetenshöjande insatser. Tabell 2 berör frågor om strukturförändringar och en uppbyggnad av en varaktig plattform och Tabell 3 berör frågor som utgör mer socialt horisontella frågor kring mångfald och hälsa.

⁶ Europeiska socialfonden (2011), ”Ansökan. Diarienummer:2011-3040036”.

⁷ Ibid.

Tabell 1: Uppställning av KulturKraft Syds syfte, mål och aktiviteter för de insatser i projektet som berör de kompetensutvecklande aktiviteterna.

Syfte	Mål	Aktiviteter
<p>Att stärka individer och organisationer.</p> <p>Att stärka och synliggöra regionens samlade kompetens.</p> <p>Att utveckla nya och befintliga nätverk.</p>	<p>Kompetensutveckling och lärandeprocesser hamnar på dagordningen hos de deltagande organisationerna.</p> <p>Deltagarna skall bli attraktivare för tänkbara arbetsgivare genom att de erbjuds både kompetensbreddning, fördjupning och ökad spetskompetens.</p> <p>Regionens arbets- och uppdragsgivare får större möjligheter att hitta arbetskraft med rätt kompetens på hemmaplan.</p> <p>Regionens samlade resurser och kompetenser inom kultursektorn stärks och synliggörs.</p> <p>Genom att blanda deltagare från olika sektorer och sammanhang skapas kontaktytor som kan öppna upp för nya fruktbara samarbeten med nya arbetsmöjligheter för de deltagande yrkesutövarna.</p> <p>De transnationella nätverken skall öppna upp för såväl en vidgad arbetsmarknad för regionens kulturarbetare som ny input och nya intryck till regionen från den europeiska horisonten.</p> <p>Att stärka och utveckla entreprenörskapet och de kulturella och kreativa näringarna i regionen. Detta gäller såväl att öka den individuella kompetensen och förmågan att driva och utveckla ett eget företag som en allmän entreprenörmässig</p>	<p>Undersöka om det är möjligt att applicera KIV-processen⁸ som en metod att analysera de samlade kompetensutvecklingsbehoven i hela branschen.</p> <p>Knyta olika transnationella kontakter med utgångspunkt från de internationella nätverk och samarbeten som våra deltagande parter redan har.</p> <p>Göra en kartläggning av de entreprenörer och egenföretagare som redan idag verkar inom vår bransch (scenkonst, musik och film) samt undersöka vad de kan tänkas ha för behov av rådgivning, kompetenshöjning, nätverk mm.</p> <p>Knyta en grupp referenspersoner bestående av verksamma sysselsatta från olika yrkeskategorier inom branschen till projektet.</p> <p>Kartlägga de konkreta behoven av kompetensutveckling i branschen.</p> <p>Lägga upp en plan över våra insatser för att stärka entreprenörskapet i branschen och att utveckla de kulturella näringarna.</p> <p>Utforma och förbereda transnationella aktiviteter inför genomförandefasen.</p> <p>Utveckla en övergripande aktivitetsplan för genomförandefasen i enlighet med de fem olika definierade områdena:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisationsutveckling, ledarskap, styrning. 2. Konstnärlig verksamhetsutveckling baserad på yrkesrelaterad spetskompetens. 3. Genreövergripande och korsbefruktande aktiviteter. 4. Användning av ny teknik samt. 5. Entreprenörskap/utveckling av kulturella näringar. <p>Rådgivning och stöd till entreprenörer inom de kulturella näringarna. Formerna och omfattningen utformas under mobiliseringsfasen.</p>

⁸ KIV-processen, Kompetensutveckling för individ och verksamhet, har utvecklats av TRS och är en metod att arbeta med kompetensutveckling. Läs mer på [www.trs.se/arbetsgivare/verksamhets-kompetensutveckling-\(kiv\).aspx](http://www.trs.se/arbetsgivare/verksamhets-kompetensutveckling-(kiv).aspx)

Syfte	Mål	Aktiviteter
	<p>hållning hos både individer och organisationer.</p> <p>Publiken och det omgivande samhället får möjlighet att ta del av ett vitaliserat kulturliv i hela regionen.</p>	<p>Konferenser, showcases eller andra liknande aktiviteter som syftar till att utveckla entreprenörskapet samt främja de kulturella näringarna. 2-4 olika event under perioden. Omfattning och utformning specificeras under mobiliseringsfasen.</p> <p>Genomförandefas - aktiviteter riktade mot målgruppen kategoriserade utifrån 5 olika områden:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisationsutveckling, ledarskap, styrning. 2. Konstnärlig verksamhetsutveckling baserat på yrkesrelaterad spetskompetens. 3. Genreövergripande och korsbefruktande aktiviteter. 4. Användning av ny teknik. 5. Entreprenörskap, utveckling av kulturella näringar. <p>Den konkreta omfattningen och utformningen av dessa aktiviteter kommer att definieras under mobiliseringsfasen i nära samarbete med de deltagande individerna och organisationerna.</p> <p>Skapa och utveckla transnationella nätverk och kontaktytor samt genomföra aktiviteter på det området i form av workshops, seminarier, mötesplatser etc. Formerna för dessa aktiviteter utformas under mobiliseringsfasen</p>

Tabell 2: Uppställning av KulturKraft Syds syfte, mål och aktiviteter för de insatser i projektet som berör strukturella förändringar och uppbyggnad av en varaktig plattform för kompetensutveckling.

Syfte	Mål	Aktiviteter
Att förbereda branschen för en förändrad framtid.	Att utveckla modeller och metoder för verksamhetsanknuten kompetensutveckling som går att applicera på en hel bransch.	Undersökning av möjligheterna att vidga målgruppen till att även omfatta yrkesverksamma inom bildkonsten. Knyta kontakter med relevanta aktörer på området samt undersöka behov och möjligheter.
Att skapa metoder för ett fortsatt utvecklingsarbete	De deltagande organisationerna och individerna blir bättre rustade att möta en föränderlig framtid såväl vad gäller användning av ny teknik som andra krav medborgarna och det omgivande samhället kan ställa.	Bilda en arbetsgrupp som skall arbeta med bildandet av en varaktig plattform för kompetensutveckling och samverkan i region. Bygga upp en varaktig plattform för kompetensutveckling och samverkan. En mer detaljerad plan över hur det arbetet kommer att gå till utarbetas under mobiliseringsfasen.

Tabell 3: Uppställning av KulturKraft Syds syfte, mål och aktiviteter för de insatser i projektet som berör de mer socialt horisontella kriterierna för projektet.

Syfte	Mål	Aktiviteter
Att främja ett integrerat mångfaldsarbete. Att främja ett hälsoförebyggande arbete.	Att sätta fokus på mångfaldsarbetet inom kultursektorn oavsett om det handlar om mångfald gällande kön, etnicitet, ålder, klass, hälsa etc. Utvecklingen av mångfaldsarbetet gäller såväl internt inom de egna organisationerna och branschen som gentemot publiken och det omgivande samhället. Genom att stärka såväl individer som organisationer bidrar projektet till ett förebyggande hälsoarbete där målsättningen är att minimera risker för både långa och korta sjukskrivningar.	

Följeforskarens reflektioner

Vi kan konstatera att det finns en röd tråd som är möjlig att följa mellan projektets syften, mål och aktiviteter. Kopplingen är dock starkare för vissa delar än andra. Exempelvis är det lättare att följa upp frågor rörande nätverksutveckling genom projektlogiken än målet om att publiken ska få ta del av ett mer vitaliserat kulturliv. Det utesluter dock inte att dessa mer komplexa samband finns och det är en fullt rimlig bedömning att projektet bidrar till ett mer spännande kulturliv för oss alla.

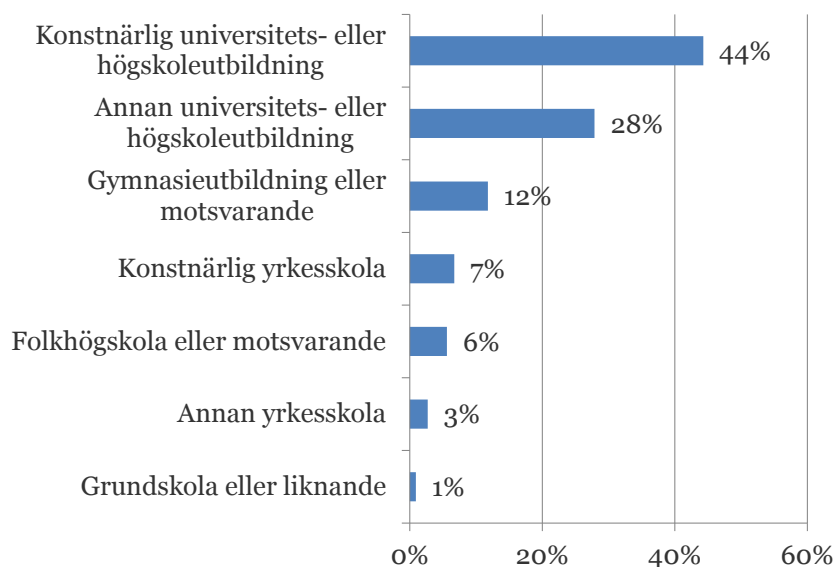
När det gäller syfte och målsättning kring KulturKraft Syds mångfaldsarbete och hälsofrämjande arbete, Tabell 3, finns det inte någon aktivitet som direkt svarar mot de syften och mål som projektet har ställt upp. Dessa syften och mål kan snarare beskrivas som horisontella för projektet och att de ska genomsyra projektet som helhet. I andra delar av projektbeskrivningen står det något mer specificerat kring hur KulturKraft Syd ska arbeta med dessa frågor, bland annat genom att säkerställa att de pedagoger som anlitas inom projektet är medvetna om detta perspektiv, och verksamhetsledarens ansvar för detta.

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.⁹ Vår enkätundersökning bekräftar även att denna bild gäller fortfarande och för de som också har deltagit i KulturKraft Syd. Den undersökningen omfattar såväl deltagare i KulturKraft Syd som yrkesverksamma inom kultur och media som inte deltagit i projektet. De 1 284, varav 295 deltagit i KulturKraft Syd, svaren ger på så sätt en bredare bild av arbetsmarknaden än de deltagarundersökningar som gjorts inom KulturKraft Syd.

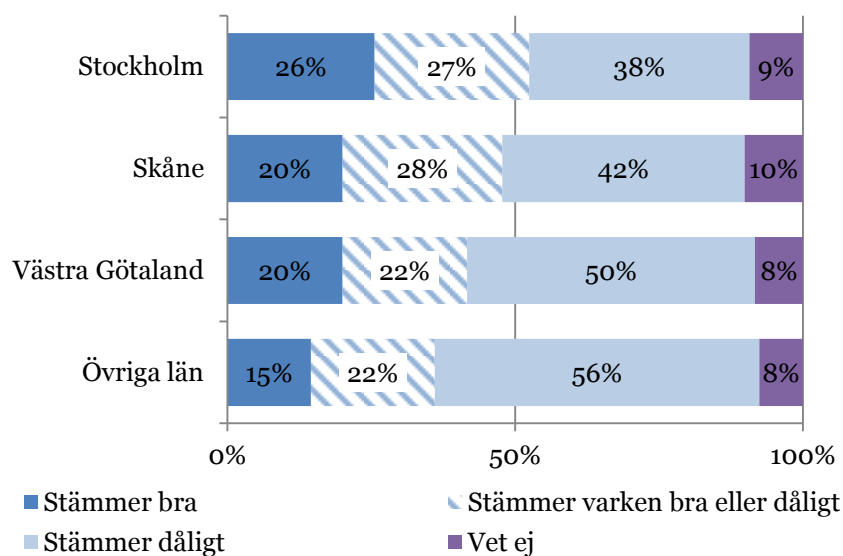
Den bild som enkätsvaren ger är en arbetsmarknad inom kultur och media där de verksamma är högkvalificerade, 72 procent har en högskoleutbildning och ytterligare 7 procent har gått en konstnärlig yrkesskola, se Figur 2. Samtidigt uppger 42 procent av de yrkesverksamma i Skåne att påståendet att det är enkelt att få jobb inom sitt huvudsakliga yrkesområde stämmer dåligt, se Figur 3. Att det upplevs svårt att få jobb märks också i att drygt var tredje som deltagit i KulturKraft Syd svarar att de under 2012 var arbetslösa i någon utsträckning, se Tabell 4.

⁹ Se exempelvis Konstnärsnämnden (2011), "Konstnärernas inkomster, arbetsmarknad och försörjningsmönster".

Figur 2: Fördelning av respondenternas utbildningsnivåer.



Figur 3: 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 4: Andel av respondenterna som uppger att det är ofrivilligt arbetslösa en del av tiden. Jämförelse mellan deltagare i KulturKraft Syd och totalt.

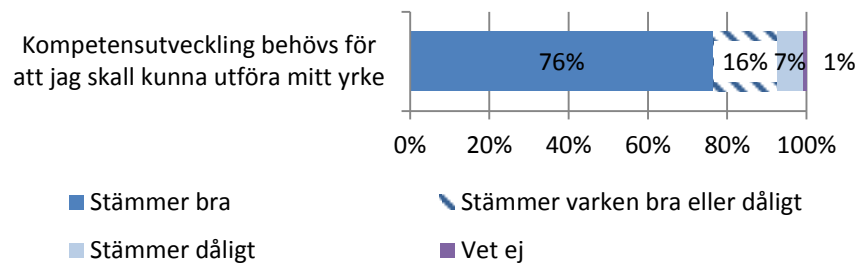
	KulturKraft Syd	Totalt
Nej	68 %	66 %
Ja, mindre än 25 % av tiden	13 %	13 %
Ja, mellan 25 % och 49 % av tiden	13 %	13 %
Ja, mellan 50 % och 74 % av tiden	5 %	5 %
Ja, mellan 75 % och 100 % av tiden	2 %	3 %

Att det är relativt många som är arbetslösa i någon utsträckning avspeglas också i den genomsnittliga månadslönen. Av de yrkesverksamma i Skåne 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 innan skatt, se Tabell 5.

Tabell 5: Respondenterna, verksamma i Skåne, genomsnittliga månatliga inkomst innan skatt under 2012.

	Andel
mindre än 15 000 kr	19 %
15 000-19 999 kr	13 %
20 000-24 999 kr	26 %
25 000-29 999 kr	23 %
30 000-34 999 kr	12 %
35 000-39 000 kr	3 %
40 000-44 999 kr	2 %
mer än 45 000 kr	1 %

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



Av de yrkesverksamma inom kultur och media i Skåne stämmer 76 procent in i påståendet att de behöver kompetensutveckling för att över huvud taget kunna utföra sitt yrke, se Figur 4.

Vi kan alltså konstatera 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 Skåne-regionen¹⁰. Det vill säga det är en arbetsmarknad med en relativt hög deltidsarbetslöshet 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.

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.

¹⁰ Enkäten begränsar sig till Skåne, projektet omfattar dock även Blekinge.

Hur har det gått?

I detta avsnitt går vi igenom resultatet av KulturKraft Syd. Avsnittet inleds med en diskussion om de aktiviteter som genomförts i projektet för att sedan gå in på KulturKraft Syds betydelse som mötesplats. Sist i detta avsnitt förs en diskussion om framgångsfaktorerna för projektet.

Aktiviteter

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

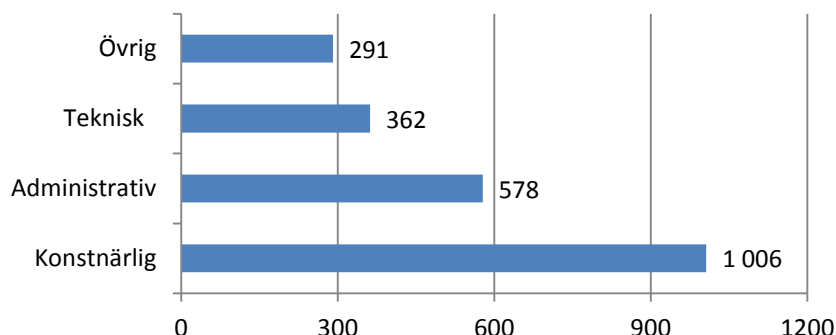
Aktiviteter och deltagare inom KulturKraft Syd

Aktivitetserna inom KulturKraft har haft en stor bredd, både vad gäller innehåll och omfattning. Alltifrån föreläsningar på någon eller ett par timmar till aktiviteter som sträcker sig upp till mer än fem dagar. Aktiviteterna har i vissa fall varit i första hand särskilt inriktade mot en viss genre (scenkonst, musik, film/tv) men cirka en tredjedel av aktiviteterna har varit genreövergripande.

KulturKraft Syd har haft 4 743 deltagare vid projektets 286 aktiviteter. Totalt är det 2 237 individer som deltagit i minst en av KulturKraft Syds aktiviteter.¹¹ Målet om 1 000 deltagare som angavs i projektansökan har alltså nåtts med god marginal. Av de deltagande individerna var drygt 56 procent kvinnor och knappt 44 procent var män. Aktiviteterna har riktat sig till hela arbetsmarknaden inom kultur och media, det vill säga till såväl teknisk, administrativ som konstnärlig personal. Figur 5 visar hur fördelningen sett ut över deltagare från olika yrkeskategorier. Konstnärligt verksamma står för knappt hälften av alla deltagare, 45 procent, därefter följt av administrativ personal, 26 procent, teknisk personal, 16 procent, och övrig personal, 13 procent.

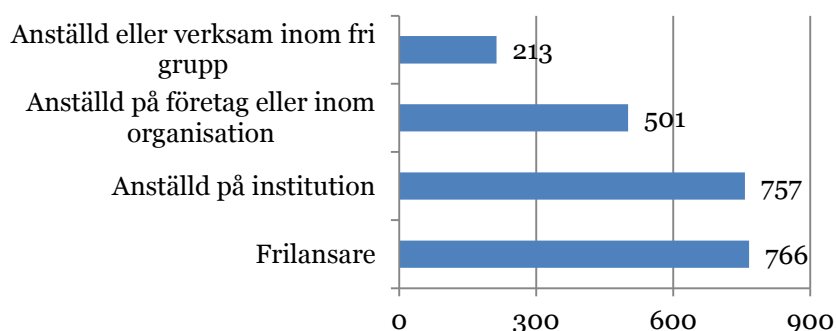
¹¹ Det sammanlagda antalet deltagare och aktiviteter för KulturKraft Syds två etapper har varit 3044 individer och 552 genomförda aktiviteter.

Figur 5: Fördelningen mellan yrkeskategorier bland antalet deltagare i KulturKraft Syd.
Källa: KulturKraft Syds egen utvärderingsenkät.



Projektet har nått ut till både frilansare och anställda. Av de deltagande individerna är det ungefär två tredjedelar som är anställda medan en tredjedel arbetar som frilansare med eller utan egen firma, se Figur 6. Det är en fördelning som gäller för arbetsmarknaden inom kultur och media i stort enligt resultat från vår egen enkätundersökning.

Figur 6: Fördelning av anställningsform för deltagare i KulturKraft Syd. Källa: KulturKraft Syds egen utvärderingsenkät.



Vad aktiviteterna har inneburit

Att det har varit många som har deltagit i KulturKraft Syds 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 och en enkätstudie med deltagare kan vi också konstatera att det är en mycket positiv bild av aktiviteterna som återges.

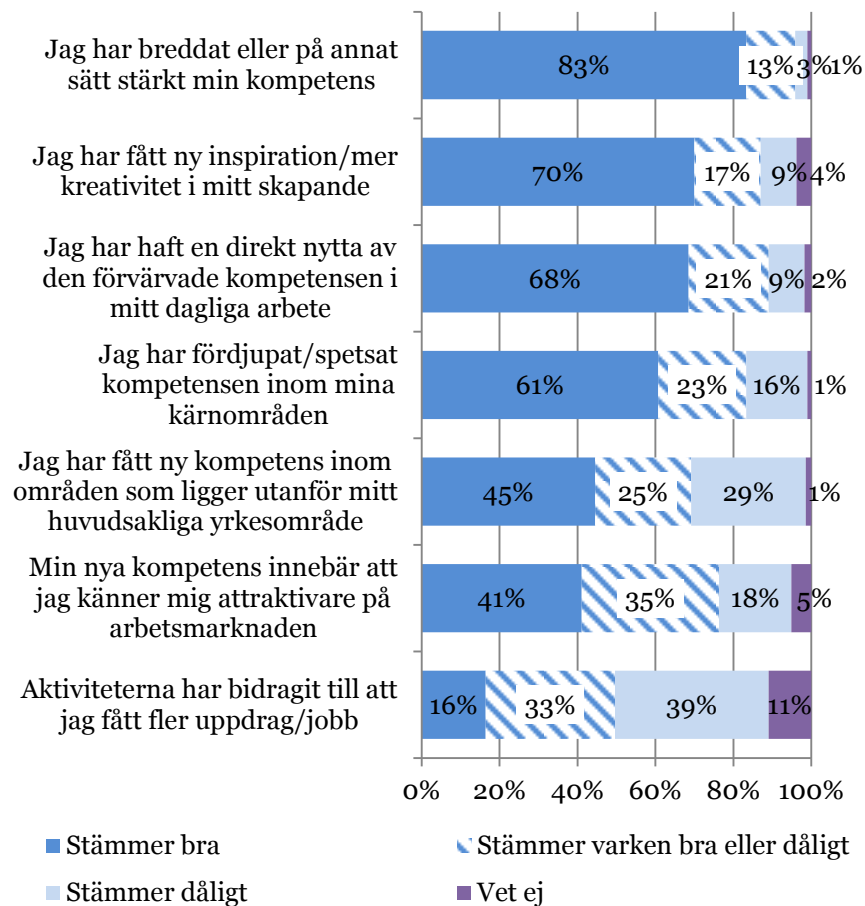
Av de som svarat på enkäten uppger 83 procent av deltagarna att aktiviteterna har bidragit till att de breddat eller stärkt sin kompetens och 61 procent uppger att de har fördjupat kunskapen inom sitt huvudsakliga kompetensområde. 70 procent uppger att de fått inspiration till sitt

skapande och 68 procent att de haft direkt nytta i deras dagliga arbete av den kunskap de fått från aktiviteterna. Figur 7 visar deltagarnas uppfattning om hur aktiviteter inom KulturKraft Syd har bidragit till olika effekter.

I intervjuer med företrädare för samarbetsorganisationer till KulturKraft Syd är det en samstämmig bild av att projektets aktiviteter har hållit en hög kvalitet och en hög relevans, både för individer och organisationer. 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 skraddarsy 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 överbygga det ansvar för utbildning som finns mellan högskolorna och arbetsmarknaden.

Figur 7: Upplevda resultat av att ha deltagit i aktiviteter inom KulturKraft Syd. Sorterat efter andel som svarat att de "stämmer bra" in i påståendena.



Mötesskapande effekter

KulturKraft Syd 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 Syd 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, 42 procent, av

de yrkesverksamma uppger att det är svårt att få jobb inom sitt område, särskilt längre uppdrag och anställningar.

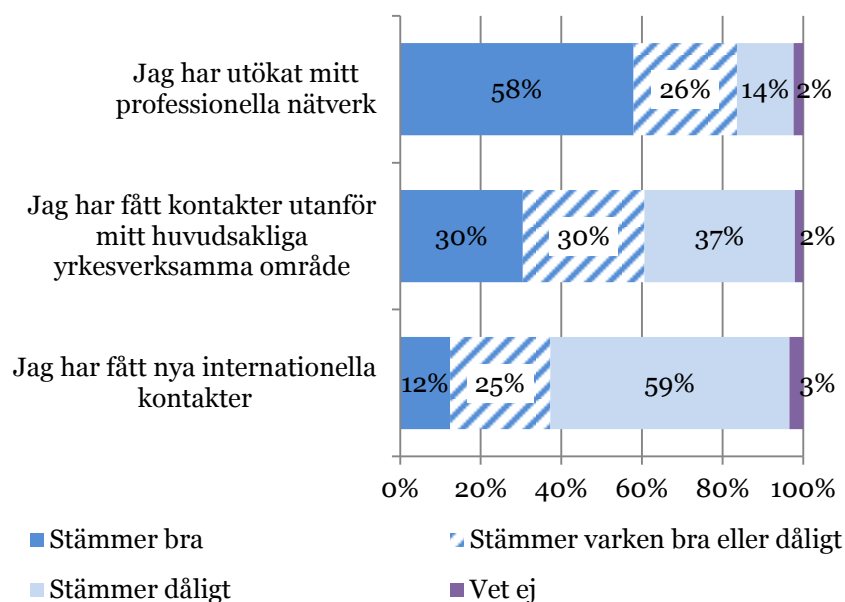
Att det, sett till arbetsmarknaden som helhet, är vanligt med kortare anställningar och frilansande inom kultur och media innebär att det också är många inom kultur och media som är ensamma i den bemärkelsen att de saknar (bestående) kollegor.

Det är utifrån denna kontext som man ska förstå varför företrädare för samarbetsorganisationer i intervjuer i så pass stor utsträckning framhåller betydelsen av KulturKraft Syd som en neutral mötesplats. Med en neutral mötesplats avses att KulturKraft Syd 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. Flera av intervjupersonerna menar att en sådan mötesplats saknats i Skåne tidigare.

Framför allt är det de sektoröverskridande mötena som intervjupersonerna betonar som viktiga. En del framhåller denna aspekt på en mer övergripande nivå om erfarenhetsutbyten mellan verksamheter och kulturområden. Detta är alltså på ett mer intellektuellt plan om att dra nytta av lärdomar från varandra. Andra lyfter fram positiva effekter på ett mer individuellt eller praktiskt plan; där möten mellan olika människor i vissa fall bidragit till att skapa projekt och arbetstillfällen.

I enkäten framgår att 58 procent av deltagarna instämmer i påståendet att projektet har bidragit till att utöka sina professionella nätverk och att 30 procent instämmer i att de även fått kontakter utanför sitt huvudsakliga yrkesområde.

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



Effekter av samordning och framgångsfaktorer

En utgångspunkt i KulturKraft Syd har varit att samordna kompetensutvecklingen för olika sektorer inom kultur- och medieområdet. Nedan går vi igenom vad samordningen har haft för effekter och framgångsfaktorer i styrningen av KulturKraft Syd.

Samverkande effekter

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.

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 KulturKraft Syd 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.

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 genreut neutralt utan även att det riktar sig till alla olika typer av personer som arbetar 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.

Framgångsfaktorer

När det gäller styrningen av projektet är det några faktorer vi ser som har skapat goda förutsättningar för att genomföra projektet och som bidragit till det höga antalet deltagare i projektet.

För det första är en nyckelfaktor till projektets framgång att styrning av projektet styrts utifrån en hög grad av flexibilitet och tillgänglighet. Med detta menas att samarbetsorganisationer upplevt det enkelt att kunna genomföra ändringar med relativt kort varsel och att det varit enkelt att få tag i projektledningen för att kunna diskutera kompetensutvecklingsbehov och aktivitetsupplägg.

Grundläggande för detta har varit en bra dialog mellan projektet och samarbetsorganisationer. Det handlar på så sätt även om kunskap om hur man lyssnar till organisationers och individers behov. KulturKraft Syd

har också utöver direkt kontakt med enskilda samarbetsorganisationer, skriftligt samlat in önskemål också organiserat dialogmöten för att få en fördjupad bild av hur kompetensutvecklingsbehovet ser ut.

Nästa framgångsfaktor hänger ihop med en god dialog och handlar om kommunikation. Kommunikationen kring utbud av aktiviteter har varit mycket tydlig. Det har funnits en hemsida som fungerat väl med en tydlig struktur över utbudet av aktiviteter, när de äger rum och hur det är möjligt att anmäla sig. Nyhetsbrevet kopplat till hemsidan har också varit en viktig del i infrastrukturen för att sprida information om KulturKraft Syd. Vi har tidigare konstaterat att projektet har nått ut till de yrkesverksamma inom kultur och media i Skåne regionen i stor utsträckning, cirka 87 procent av de yrkesverksamma inom kultur och media i Skåne känner till KulturKraft Syd. Kommunikationen har varit viktig både för att få tillräckligt med deltagare men också för att få in förslag på aktiviteter.

En ytterligare framgångsfaktor är att det byggts upp en hög kunskap om kultursektorn bland de som arbetat administrativt med KulturKraft Syd. 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.

Att det varit kostnadsfritt att delta i aktiviteter lyfts fram av samarbetsorganisationer som positivt för projektets höga deltagande. Framför allt gäller det för att få med de frilansare som deltagit i projektet. 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.¹²

Det kostnadsfria deltagandet är dock inte oproblemiskt. Det har nämnts i intervjuer med samarbetsorganisationer att de har skickat iväg personal på kompetensutveckling i större utsträckning än vad de egentligen haft tid för. Det vill säga att de tagit tid från den ordinarie verksamheten i större utsträckning än vad deras organisation egentligen klarar just för att det funnits ett tidsbegränsat fönster att billigt kompetensutveckla sin personal.

Det finns också en medvetenhet och förståelse för att det kan vara ohållbart i längden med ett helt kostnadsfritt deltagande vid en eventuell

¹² Se exempelvis SOU 1997:184 "Generella konstnärsstöd".

framtida varaktig plattform. I KulturKraft Syds egen deltagarundersökning där respondenterna öppet fått kommentera framtiden är det många som framhåller att det är rimligt att deltagare själva, eller genom arbetsgivare, betalar för sitt deltagande men med viss subvention.

Kanske kan det vara möjligt att få gå liknande kurser men att man då måste betala någon grundsumma och att resterande finansieras på något annat sätt. Jag skulle vara beredd att betala en del för det har betytt så mycket för mig.

En del framhåller även att betala för kompetensutvecklingen som ett verktyg för att skapa ett än större engagemang bland deltagarna i aktiviteterna.

Jag kan visserligen tänka mig att betala för kurser, tycker till och med att man ska det [ta betalt för aktiviteterna], för annars slarvar folk med närvaro och det förstör sammanhållningen i kurserna, men jag vet att det är många som inte kan eller vill det.

En varaktig plattform för kompetensutveckling

KulturKraft Syds övergripande mål har varit att skapa någon form av en varaktig plattform för kompetensutveckling och en ökad samverkan inom kultursektorn i södra Sverige.

I de föregående avsnitten är det tydligt att det finns ett behov av en fortsatt samordning av kompetensutveckling inom kultur och medieområdet. Den samordning som KulturKraft Syd inneburit har möjliggjort att de olika grupperna på arbetsmarknaden inom kultur och media kunnat ta del av kompetensutveckling i hög utsträckning. Inte minst har KulturKraft Syd blivit en mötesplats för branschen som saknats och är efterfrågad. Vi kan dock konstatera att detta mål om att skapa en varaktig plattform för kompetensutveckling inte har nåtts inom ramen för projektet.

Orsaker till att målet ännu inte är nått

Vår bild är att frågan om hur en varaktig plattform kan organiseras har varit med i diskussionen inom projektet från start har drivits och betonats av projektledningen. Att målet inte har uppnåtts kan alltså inte förklaras av att frågan försumrats på projektledningsnivån.

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 samlat intresse för en fortsättning har saknats om

vi betraktar tänkbara finansiärer. Varken projektägare eller offentliga aktörer har under projekttiden lyckats komma överens om en varaktig plattform. Kultursektorns intressenter har alltså inte varit tillräckligt samlade eller motiverade för att ha kommit med ett färdigt förslag inom projekttiden.

En orsak till detta kan vara 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 (framför allt Region Skåne) 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.

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. Finansieringsmodeller som är helt offentliga till helt privata och många med en kombinerande modell. Projektdrivna arbetsätt 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 genreområden. 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 finns på plats. Detta gäller även generellt. Om finansiärer inte ser att kultursektorn kan samverka går liknande medel i stället till andra sektorer. Vi återkommer till detta i den avslutande diskussionen.

Avslutande diskussion

Den här slutrapporten i utvärderingen av KulturKraft Syd har fokuserat på tre huvudsakliga frågor. Betydelsen av de aktiviteter som har genomförts inom KulturKraft Syd, hur KulturKraft Syd 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 media.

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

Vår bedömning är att de aktiviteter som har genomförts inom KulturKraft Syd har riktats till och involverat en bred grupp av yrkesverksamma inom kultursektorn. Av vårt empiriska material och KulturKraft Syds egna utvärderingar av projektet framgår att deltagare i hög utsträckning upplever att de har stärkt och/eller breddat sin kompetens efter att ha deltagit i projektets aktiviteter. En majoritet av deltagarna upplever även att de haft direkt nytta i sitt vardagliga arbete av den kunskap de har fått utifrån projektet. KulturKraft Syd har därigenom bidragit till Europeiska socialfondens syfte att stärka sysselsattas kuskaper 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 inneburit för samverkande organisationer att delta i möten och dialoger om hur behovet ser ut.

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

Vår bild som lärande utvärderare är att det är viktigt att kultursektorn organiserar kring denna fråga snart. För det första då projektet visat på att det krävs någon form av samordning för att klara kompetensutvecklingen sett till ett helhetsperspektiv på arbetsmarknaden inom kultur och media. För det andra har vi fått indikationer från olika håll om att det kan bli svårt för kultursektorn att konkurrera om EU-medel eller statliga medel för kompetensutveckling om inte en mer långsiktig hantering av frågan finns på plats. Annorlunda uttryckt, utan en mer konkret organisering finns inte trovärdigheten att ytterligare resurser skulle bidra till att stärka arbetsmarknaden på lång sikt för yrkesverksamma inom kultur och media.

Viljan om att fortsätta samverka kring kompetensutveckling bedömer vi som stor bland de samarbetsorganisationer och individer som deltagit i KulturKraft Syd. Den stora utmaningen har varit att hitta ett sätt för hur detta ska kunna finansieras, vilket inte har varit möjligt inom ramen för projektet.

Frågan vi tycker är rimlig att ställa är om det är dags att ändra riktning och först hitta någon form av organisering för att utifrån en sådan grund bygga ut finansieringen. Det innebär troligtvis att frånga tanken om att hitta en lösning där hela arbetsmarknaden omfattas av denna plattform, åtminstone redan från start. Det vill säga att sänka ambitionerna något för vad en sådan plattform kan åstadkomma. De institutioner och andra organisationer som kan, vill och anser sig ha resurser skulle kunna ingå i en plattform. Andra får ansluta sig efter hand.

Vi tror att detta skulle kunna sända en positiv signal dels mot den övriga kultursektorn och dels mot offentliga aktörer som skulle kunna bistå med ytterligare extern finansiering i framtiden. För det andra för att skapa en struktur där kunskapen och erfarenheterna från KulturKraft Syd lever kvar hos de organisationer som deltagit i projektet.

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 finansörer. 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 Syds systemprojekt i Stockholm pågår dock ytterligare en liten tid framöver, vilket innebär att frågan fortfarande är aktuell hos projektägarna inom ramen för KulturKraft. Eventuellt kommer man inom KulturKraft Stockholm fram till någon form av lösning vilken skulle kunna vara något konkret att ta ställning till för berörda aktörer även i Syd.

VOLANTE
RESEARCH

