

Sluttrapport

Kompetanseprosjektet 2021

Skuespiller- og danseralliansen AS

Innholdsfortegnelse

1.) Introduksjon	2
2.) Prosjektmodulen	2
2.1 Mentoringprogrammet	3
2.2 Fagprogrammene	4
3.) Resultater	7
4.) Refleksjoner	7
4.1 Utbytte knyttet til Fagprogrammet	8
4.2 Utbytte knyttet til Mentoringprogrammet	9
4.3 Opplæringstiltakets betydning for bedriften	10
5.) Økonomisk beretning	11
6.) Avslutning	12

1.) Introduksjon

Kunst- og kultursektoren ble hardt rammet som følge av at regjeringen 12. mars 2020 stengte ned alle sosiale møteplasser, som et av smittevernstiltakene for å begrense spredningen av Covid-19. I tiden etter flyttet deler av bransjen seg over til digitale plattformer eller ble liggende helt uten aktivitet. Konsekvensene førte til arbeidsløshet og massepermittering i bransjen. Fra 1. juni til 31.8 i bedriften vår.

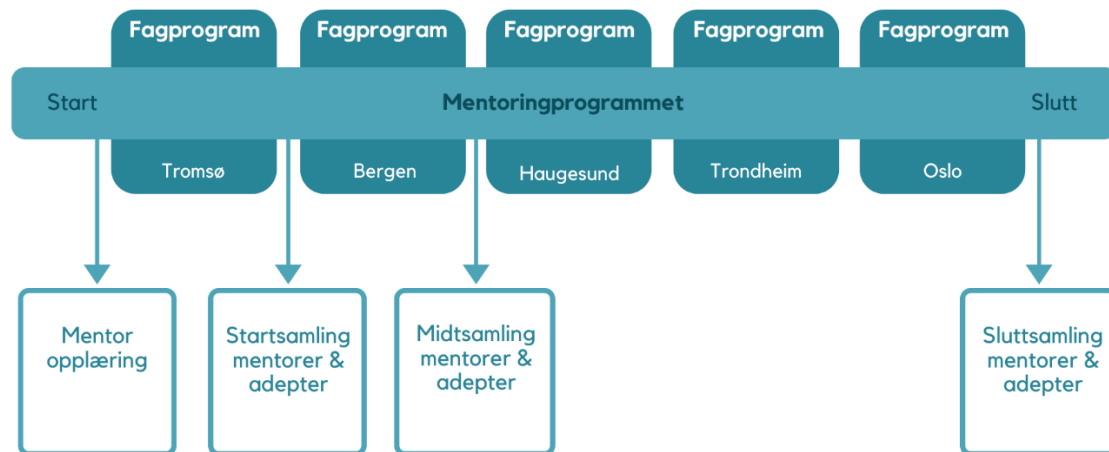
I henhold til Skuespiller- og danseralliansens visjon, skal vi bedre dansere og skuespilleres arbeids- og yrkessituasjon gjennom å være en arbeidsgiver som tilrettelegger for bærekraftige kunstneriske karrierer. Som et svar på situasjonsbildet under pandemien, initierte vi Kompetanseprosjektet. Tanken for prosjektet var at i perioden der våre ansatte ikke kunne utøve kunst, kunne de tilegne seg kompetanse utover bedriftens vanlige program.

Prosjektet bygger på organisasjonens [kompetanseutviklingsplan for ansatte kunstnere](#). Strategisk kompetanseledelse som definert av Linda Lai, innebærer planlegging, gjennomføring og evaluering av tiltak for å sikre at organisasjonen og den enkelte medarbeider *har* og *braker* nødvendig kompetanse for å nå definerte mål. Denne definisjonen viser til flere sentrale aktiviteter som sammen bør utgjøre en kontinuerlig interaktiv prosess: planlegge, gjennomføre og evaluere.

Sommeren og høsten 2020 arbeidet vi med rammeverket og søkte midler for å gjennomføre prosjektet i 2021. Gjennom å forsterke egne ansatte og øvrige kolleger i bransjen, ville prosjektet på et nasjonalt nivå sikre utvikling og profesjonalisering i feltet. Målsetningen var at flest mulig skulle klare omstillingene i både pandemiens og fremtidens arbeidsmarked.

2.) Prosjektmodulen

Kompetanseprosjektet skulle gå over et år og ble delt inn i to områder. Et mentoringprogram og et fagprogram. Mentoringprogrammet, var et internt tiltak kun for virksomhetens ansatte, med hensikt å utvikle bevissthet rundt egen utvikling på et personlig og profesjonelt nivå. Fagprogrammene var åpne for alle i bransjen, organisert som regionale samlinger med hensikt å forenkle konkrete arbeidsoppgaver knyttet til karriere. Under følger en illustrasjon av hvordan prosjektdesignet ble gjennomført.



Avbildet; prosjektmodellen

Hovedfinansieringen av prosjektet ble bevilget gjennom tilskuddsmidler fra fylker over posten bedriftsintern opplæring (BIO-midlene) - kompetanseheving i bedrifter som rammes av koronakrisen.

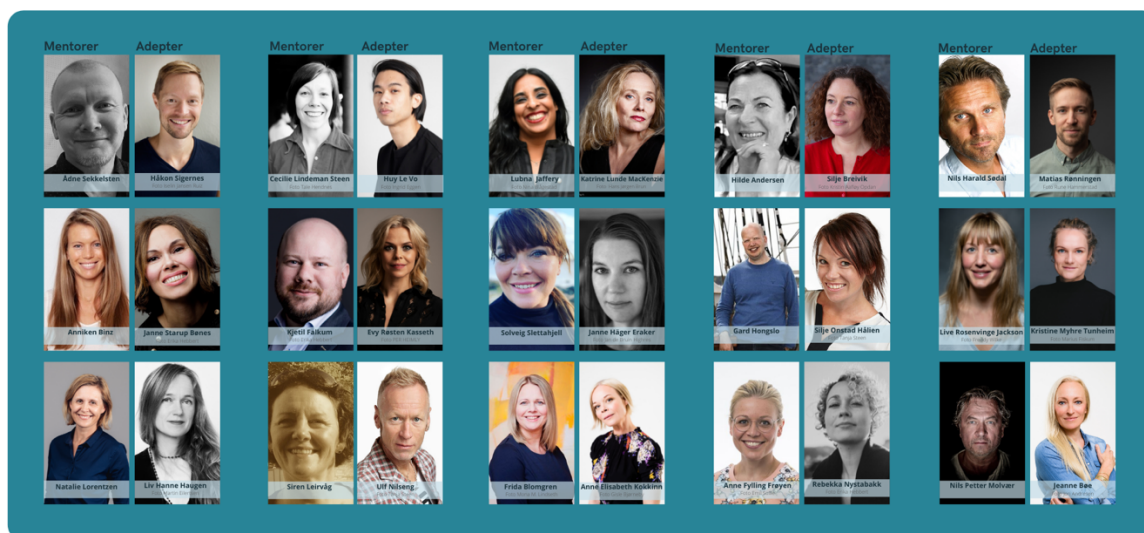
2.1 Mentoringprogrammet

SKUDA har lang erfaring med å drive mentoringprogrammer, og har siden 2013 gjennomført mentoringprogram for kunstnere i etableringsfasen i samarbeid med [AFF](#), som driver lederutvikling og mentoringprogrammer. I det eksisterende programmet, er det ansatte kunstnere i SKUDA som er mentorer for kolleger i etableringsfasen av sin karriere. I kompetanseprosjektet ble rollene snudd, slik at de ansatte nå skulle være adepter og vi skulle finne mentorer til disse.

Fokus i programmet er hvordan man som adept, gjennom samtaler med mentoren kan få et positivt utbytte av mentorens samlede kompetanse. Programmet skulle bidra til at organisasjonens kunstneriske ansatte bruker og videreutvikler sin kunnskap og sine ressurser, og gjennom det forsterker kunstnerskapet og karrieren i et langsiktig tidsperspektiv.

Programdesignet bestod av at 15 mentorer ble matchet opp med 15 adepter. Internt kunne ansatte søke seg adept plass i mentoringprogrammet. Til de ansatte valgte vi ut mentorer både i og utenfor kulturbransjen.

Les mer om mentorene og adeptene [her](#).



Bildet; sammenstilling av mentorer og adepter

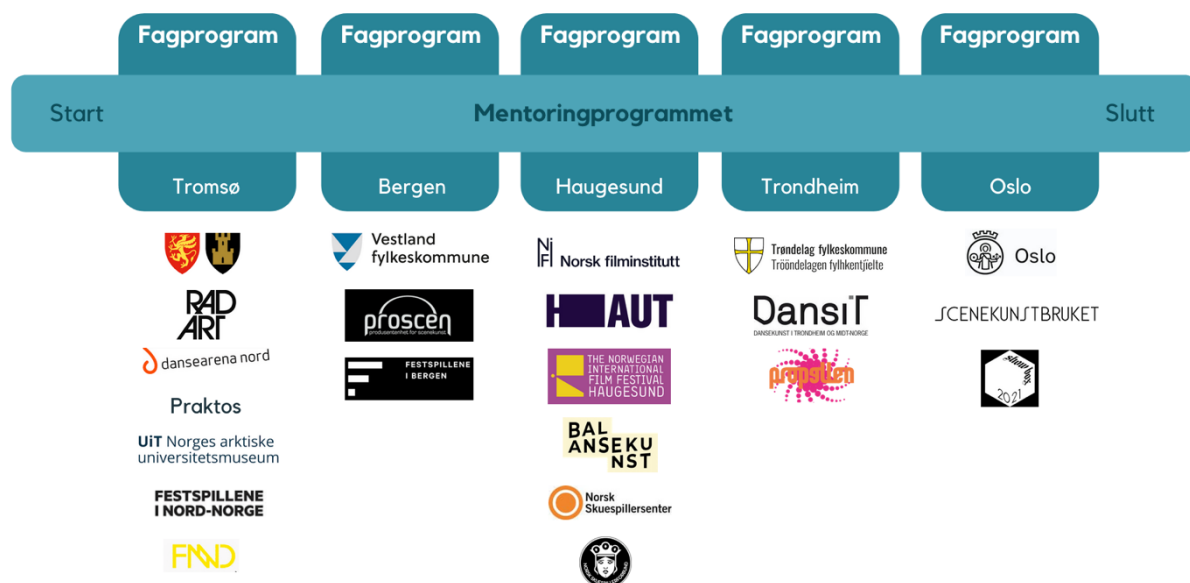
I en periode på ett år hadde parene jevnlig dialog og møter, i tillegg til fire fellessamlinger under ledelse av faglig leder for programmet, Elisabeth Østrem. Østrem er klinisk psykolog med videreutdanning, 15 års konsulenterfaring, samt ledererfaring. De fire fellessamlingene ble alle digitale grunnet restriksjoner knyttet til smittevernstiltak.

2.2 Fagprogrammene

Gjennom å gi praktisk administrativ kompetanse, har fagprogrammene hatt en akademisk utfyllende funksjon som komplementerer mentoringprogrammets personlige utvikling og selvutviklede perspektiv. Programdesignet for programmene skulle gjenspeile tematisk mangfold og bredde, og ble koblet til fem festivaler i fem ulike norske byer og med fem ulike temaer som skulle løse og forenkle drift av utøvende kunstners eget kunstnerskap. Programmene har vært åpne for hele bransjen og ble knyttet til både eksisterende og nye samarbeidspartnere.

Den strategiske plasseringen av å legge fagprogrammet under festivaler, har bidratt til å styrke kompetansen hos sentrale aktører i hele verdikjeden, samt sette et tematisk preg på festivalen.

Under følger oversikt over fagprogrammene med geografisk plassering og ulike samarbeidspartnere knyttet til de.



Bildet; Samarbeidspartnere knyttet til de ulike fagprogrammene.

Fagprogrammet i Tromsø (april og november) ble gjennomført i tidsrommet for festivalen Vårscenefest, og fokuserte på kommunikasjon i og under en prosjektperiode. Evne til å gi både gode og relevante tilbakemeldinger i prosjekter med presset tid, er uunnværlig kompetanse for karrierer preget av overlappende prosjekter. Programinnholdet har bestått av kurset «Das feedback method» med Georg Weinard, professor ved Amsterdam University of the Arts. Alle kursene ble avholdt digitalt. De viktigste resultatene fra opplæringstiltaket er knyttet til utvikling av kommunikasjon- og samarbeidskompetansen.

Fagprogrammet i Bergen (26.-29.05) ble gjennomført under Festspillene i Bergen. Siden mars 2020 og i kjølvannet av COVID-19 pandemien, har det blitt en økning i det digitale kulturkonsumet. Under dette programmet fikk vi en oversikt over markedsutviklingen det siste året, i relasjon til de juridiske rettighetene og utfordringene tilknyttet den digitale utviklingen. Programmet gav en introduksjon til kontraktskriving, opphavsrett og åndsverkloven, med fordypning på de viktigste rettighetene for kunstnere. Blant alle de faglige foredragsholderne hadde vi noen av Norges dyktigste på feltet fra blant annet Handelshøyskolen BI, Norwaco, Norsk Skuespillerforbund, i tillegg til flere private selskaper.

Fagprogrammet i Haugesund (19.-22.8) ble gjennomført under Filmfestivalen i Haugesund. Programmet fokuserte overordnet på arbeidshelse og HMS, med fordypning innen bransjeetikk. Vi stilte spørsmålet «Hvordan står det til med nasjonal bransjeetikk, retningslinjer og tiltak i etterkant av #MeToo». Vi gjennomførte kurs innen hersketeknikker og intimkoordinasjon i tillegg til å avholde seminaret Amandasamtalen for og med relevante aktører i film- og tv-bransjen.

Fagprogrammet i Trondheim (1.- 5.11). Fra utdanninginstitusjonene lærer kunstnere mye om å lage kunst, men lite om hvordan drifte en organisasjon eller hvordan skape en bærekraftig arbeidsmodell. De overordnede målene i Trondheim var å styrke de nødvendige økonomisk-administrative egenskapene som bidrar til å drifte et kunstnerskap. Fagprogrammet bestod av kurs innen organisasjonsmodeller, Excel, budsjettering, rapport- og regnskapsføring samt verdikjedeforståelse av de statlige kulturmidlene i politisk kontekst. Deltagerne ble kjent med de store nasjonale tilskuddsgiverene samt de lokale, noe som har bidratt til større økonomisk forståelse av egen bransje.

Fagprogrammet i Oslo (30.11-2.12) ble gjennomført under festivalen Showbox og fokuserte på markedsføring. Utgangspunktet var at mange kunstnere jobber med markedsføring som en del av sitt virke, men svært få har noen formalkompetanse og mange synes det er en ubehagelig jobb. Programmet bestod av både kurs og seminarer innen digitale kommunikasjonsverktøy som blant annet SoMe, herunder også algoritme-forståelse, forbrukeratferd, målgruppeinnsikt, produksjonsinnhold og bruk av planleggingsverktøy. Introduksjonen av disse redskapene var ment å øke kvaliteten på deltagerens markedsføringsmateriale og forenkle prosessen med å nå publikum på en måte som også ivaretar kunstnerens integritet. Foredragsholdere kom fra høyskoler, kommersielle virksomheter både internt og eksternt i bransjen, dette med formål å gi deltagere en breddeforståelse av faget.

3.) Resultater

I tillegg til de fysiske kursene, har alle seminarne blitt strømmet og være tilgjengelig for hele fagfeltet digitalt, for å gi størst mulig faglig utbytte til hele verdikjeden. Kompetanseprosjektet 2021 kan summeres opp med følgende statistikk:



4.) Refleksjoner

Menons rapport «Et halvt år med koronakrise i kultursektoren» fra 2020 skildret et dystert bilde for kultursektoren. Etter prosjektstart januar 2021 og gjennom året ser vi at pandemien har skapt store bransjemessige utfordringer. En av konsekvensene er at aktører endrer karriere, dette innebærer at vi som fagfelt og bransje erfarer både kompetanseflukt- og tap. På sikt kan dette resultere i en lavere kvalitet på kunst produsert i Norge, med fare for et langvarig gjenoppbyggingsarbeid. I fremtiden vil det komme flere utfordringer, derfor blir refleksjonene vi gjør oss, målt på om vi har bidratt til profesjonalisering av feltet gjennom å gjøre bransjen omstillingsdyktig og robust.

Under prosjektet har vi evaluert alle fagprogrammene i tillegg til mentoringprogrammet. Evalueringer gjort av mentoringprogrammet er med egne skjemaer utarbeidet i samarbeid med AFF. Etter hvert fagprogram har alle deltagere blitt invitert til å gi tilbakemeldinger på hva de synes har fungert under programmet, i tillegg har vi som arrangør rapportert til tilskuddsgiverne gjennom BIO-middel rapportene.

4.1 Utbytte knyttet til Fagprogrammet

Innovasjon sier noe om egenskapen til å tilpasse seg omgivelsene sine og skape markedsmessige fortrinn. Innovasjon innen kunstneriske uttrykk er en selvfølge blant kunstnere, mens administrative oppgaver knyttet til drift naturlig er svakere. Dette kan argumenteres for da administrative fag ikke er en del av hovedkompetansen i kunstnerutdanningene. Mange typer oppgaver blir mer kompetansekrevene, mens andre typer blir mindre. Ny teknologi har gjort det mulig å håndtere større mengder administrative oppgaver selv.

I løpet av fagprogrammet har kursdeltagerne blitt introdusert til nye måter å arbeide med utviklingen og gjennomføringen av en kunstnerisk produksjon. Dette innebærer forenklet budsjett og finansieringsmaler, og undervisning innen effektivisering av prosjektformatet. Fagprogrammene har også formidlet kompetanse knyttet til strategisk markedsføring innen alle de siste SoMe plattformer og trender, i tillegg til kurs og seminarer om produksjon av innhold. Innovasjon knyttet til salg og formidling av tjenester er helt essensielt for å være synlig og konkurransedyktig i et marked.

Arbeidsmiljø er en annen faktor som spiller inn på evalueringen om man skal holde seg i bransjen eller ikke. Ansatte kunstnere arbeider i stor grad som prosjektskapere eller som prosjektdeltagere i andres verk. Nye arbeidsplasser vil typisk være nye prosjekter. Vi må her se på om kompetansen vi tilfører kunstnerne bidrar til et ønske om å skape eller delta i nye prosjekter gjennom gode arbeidsforhold. I Kompetanseprosjektet er dette knyttet til

- samarbeidskompetanse og kompetanse om HR for et godt arbeidsmiljø, som bevissthet rundt hersketeknikker og maktstrukturer, slik at kunstnere ønsker å være i bransjen
- administrativ kompetanse for å få en kostnadseffektiv måte å drive prosjektvirksomhet på, for å sikre at virksomheten er lønnsom, i tillegg til innovative måter å nå nye markeder på
- juridisk kompetanse som ivaretar åndsverket man medskaper i, gjennom forståelse av avtalene man inngår vil man sikre sine fremtidige rettigheter

Når vi leser tilbakemeldingene fra kursdeltagere får vi et oversiktbilde som viser følgende:

- at dette er kompetanse deltagere skulle ønsket de hadde tidligere i karrieren

- de har fått økt bevissthet rundt bruken av hersketeknikker
- i fremtidige jobber vil flertallet være mer bevisst over både sine egne og kollegaers rettigheter
- verdien av å møte andre kolleger i bransjen, og dele faglige erfaringer har vært viktig
- I evalueringen, har kursholdere scoret veldig eller meget bra, og flertallet av deltagerne kunne tenke seg samme kursholdere igjen.

For å få en oversikt om kvaliteten på kompetanseleveransen av fagprogrammene, vedlegges den overordnede statistikken fra evalueringen.

4.2 Utbytte knyttet til mentoringprogrammet

I samarbeid med AFF har vi gjennomført en evaluering av mentoringprogrammet, for både mentorer og adepter. I undersøkelsen har vi etterspurt tilbakemeldinger på parenes arbeidsformat, samtaletema, grad av utbytte, utnyttelse av nettverket fra programmet, egeninnsats, hvordan deltagelsen har vært under en pandemi, møtefrekvens og endringer programmet burde foreta seg.

Både mentorer og adepter har svart veldig positivt på helhetsopplevelsen av programmet, og løfter frem en stor variasjon av programmets læringsutbytte:

- møtefrekvensen på en gang i måneden har vært relativt den samme for alle parene, med ulik variasjon av fysiske og digitale formater.
- matching av adepter og mentor har vært veldig vellykket, og begge parter beskriver stort utbytte gjennom utvidet nettverk og nye relasjoner.
- programmet har vært terapeutisk, gitt nye redskaper, økt bevisstgjøring, utvikling og dybdeforståelse knyttet til rollen, arbeidsstrukturen og balansen mellom yrket som kunstner og privatperson.
- gjennomgående temaer har være prestasjonsforventninger, motivasjon, arbeidsstruktur, selvledelse, kunstnerisk integritet, familierollen og karriereløp.
- mentorer og adepter har opplevd god faglig forankring og oppfølging under hele programmet. Det er gitt uttrykk for at ideelt burde fellessamlingene ha vært fysiske, da man i det digitale formatet mister mye av fagutvekslingen og nettverksforankringen man får i fysiske møter.
- knyttet til mulige endringer, får vi få tilbakemeldinger, alle deltagere uttrykker stor nytteverdi.

4.3 Opplæringstiltakets betydning for bedriften

Styrking av internkompetanse betyr økt kvalitet for ansatte, som direkte påvirker bedriftens kompetanseleveranse og omdømme. I tillegg til hvordan vi som bedrift møter samarbeidspartnere og kursdeltagere som kompetanseleverandør, er det de ansatte som er bedriftens ansikt utad på hverdagsbasis. De ansattes utbytte og opplevelse av kompetanseprosjektet, virker derfor direkte inn på SKUDAS omdømme.

Medarbeideropphold refererer til en organisasjons evne til å beholde sine ansatte. SKUDA benytter kompetanseutvikling som et tiltak for at ansatte skal klare omstillingene i både pandemiens og fremtidens arbeidsmarked. Å beholde en medarbeider er ikke bare en fordel for bedriften, men det er også mer kostnadsbesparende enn å rekruttere nye ansatte.

Employer branding, eller arbeidsgiverprofilering som det også kalles, er en fellesbetegnelse på de aktivitetene et selskap gjennomfører for å kommunisere hva det er som gjør nettopp dette selskapet til en attraktiv arbeidsplass. I SKUDAs sammenheng kan vi se om bedriften har klart å levere på visjonen om å være en organisasjon som skaper «bærekraftige kunstneriske karrierer for dansere og skuespillere» knyttet opp mot verdiene om å være en; dynamisk, kompetent og imøtekommende bedrift.

Det er verdt å merke seg at de eksterne kursdeltagere i fagprogrammene som ikke har en ansettelse i SKUDA, også en dag kan være potensielle ansatte i SKUDA. Ved å produsere gode faglige arrangementer, øker muligheten for at vi både mottar søkere som har god kjennskap til bedriften og besitter kompetanse vi anser som relevant. Dermed bygger vi både fremtidens kompetanse, samtidig som vi posisjonerer oss i markedet.

5.) Økonomisk beretning

Prosjektet har blitt gjennomført med midler fra bedriftsintern opplæring (BIO). Midlene ble utlyst som krisepakke under koronakrisen, med formål om å gå til kompetanseheving av ansatte. Vi søkte om midler fra fylker der SKUDA har ansatte med bostedsadresse. Blant fylkene som innvilget var Troms- og Finnmark, Trøndelag, Vestland Fylkeskommune og Oslo Kommune, i tillegg kommer tilskudd fra samarbeidspartnere som ble skissert under kapittelet om Fagprogrammene.

Inntekter	
Oslo Kommune	400 000
Trøndal Fylkeskommune	60 000
Troms og Finnmark Fylke	72 000
Vestland Fylke	80 000
Norsk Filminstitutt	40 000
Andre samarbeidspartnere	80 000
Deltageravgift	8 100
Sum inntekter	740 100
Utgifter	
Honorar	492 943
Reise og overnatting	288 437
Markedsføring	2 580
Diversekostnader	17 231
Sum utgifter	801 191
Eenandel SKUDA	-61 091

Resultatregnskapet synliggjør ikke størrelsen på de administrative ressurser SKUDA har investert i prosjektet gjennom 2020 og 2021. Dette gjelder både prosjektansvarlig for fagprogrammene og for mentoringprogrammet, der vi estimerer en samlet innsats på ca. ett årsverk. I tillegg kommer den administrative innsatsen til de 23 samarbeidspartnere. Resultatregnskapet synliggjør heller ikke lønnsutgiftene til de 15 ansatte som deltok i mentoringprogrammet, eller øvrige ansatte som har deltatt i ulike deler av fagprogrammene.

6.) Avslutning

Situasjonsbildet knyttet til COVID i 2021 har i stor grad vært lik 2020. Kulturbransjen har vært gjennom flere nedstengninger og gjenåpninger, og bransjen er fremdeles i unntakstilstand. I en undersøkelse gjennomført av forbundet Norske dansekunstnere og Danseinformasjonen våren 2021, svarte blant annet 40% at de vurderer å slutte som danser eller har gjort det som følge av pandemien. Slikt sett kan man lese at prosjektet har vært relevant for bransjen for å både holde på og utvikle kompetanse.

Strategisk kompetanseledelse slik det er definert av Linda Lai, bør ikke betraktes som et tidsavgrenset prosjekt, men som en kontinuerlig prosess som starter med planlegging og måldefinering. For SKUDA som bedrift vil vi nå jobbe med hvordan vi kan implementere de viktigste læringspunktene i organisasjonen og dens portefølje av kursvirksomhet fremover, slik at vi kan

fortsette å levere på verdiene våre om å være en imøtekommende, kompetent og dynamisk organisasjon og arbeidsgiveren som tilrettelegger for bærekraftige kunstneriske karrierer for dansere og skuespillere. Som organisasjon støtter vi også Komptansereformens to mål.

"Det første målet er at ingen skal gå ut på dato på grunn av manglende kompetanse. Alle skal få mulighet til å for- nye og supplere sin kompetanse, slik at flere kan stå lenger i arbeid. Det andre målet er å tette kompetansegapet, det vil si gapet mellom hva arbeids- livet trenger av kompetanse, og den kompetansen arbeidstakerne faktisk har." (Meld. St. 14, s. 12)

I løpet av Kompetanseprosjektet, ble arbeidsmengden for administrasjonen i SKUDA langt større enn antatt, men det gjenspeiler også resultatet. Vi ser fornøyd tilbake på en enkel idé om å initiere et kompetansehevende tiltak, og opplever at det bildet grener ut i et landskap av fordeler vi ikke hadde forutsetninger til å forespeile oss for to år tilbake.

Vi viser til Hurdalsplattformen der Støre-regjeringen uttrykker at:

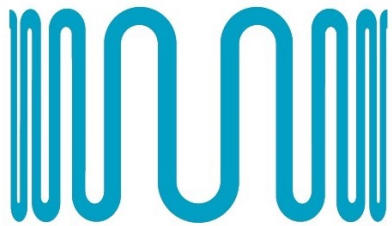
Regjeringen vil de neste fire årene gjennomføre en bred kompetansereform for arbeidslivet og legge fram en langtidsplan for livslang læring.

Dette er i tråd med SKUDAs arbeid som kompetansebedrift, og vi ser fram til å fortsette vårt arbeid i årene som kommer.

Oslo, 21.februar. 2022

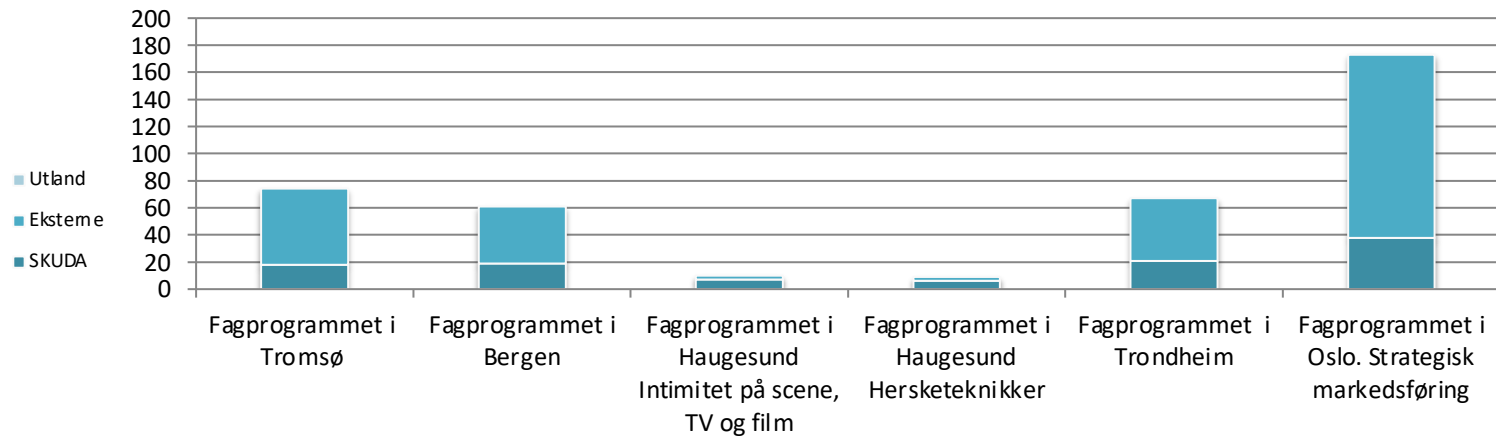


Fagkonsulent Rudi Skotheim Jensen
Prosjektleder for Kompetanseprosjektet 2021

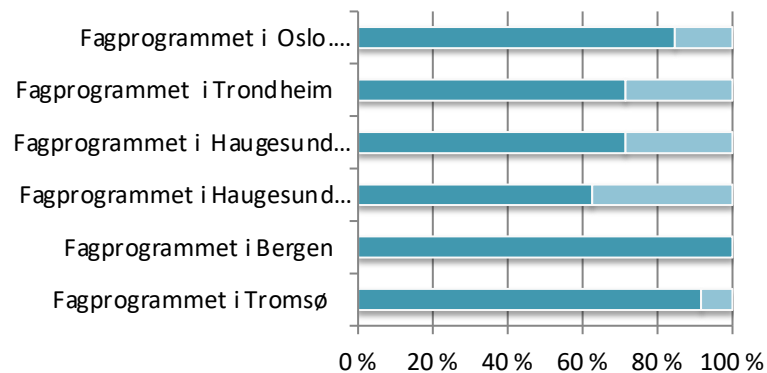


Skuespiller- og danser**alliansen**
Statistikk Kompetanseprosjektet 2021

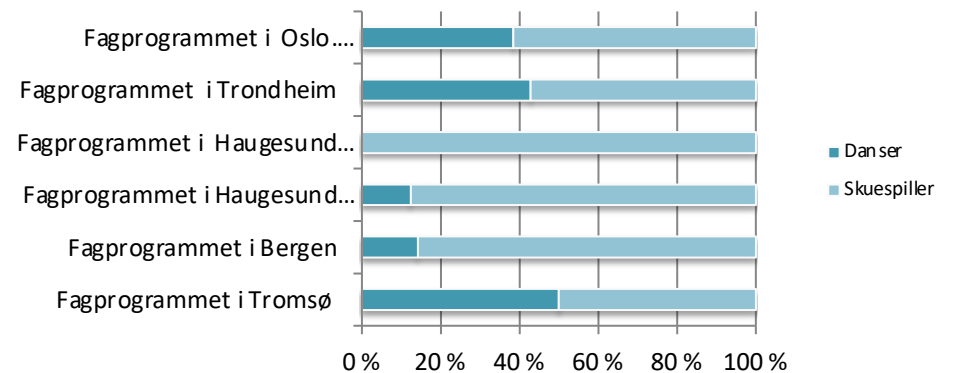
Antall deltagere



Kjønnsfordeling

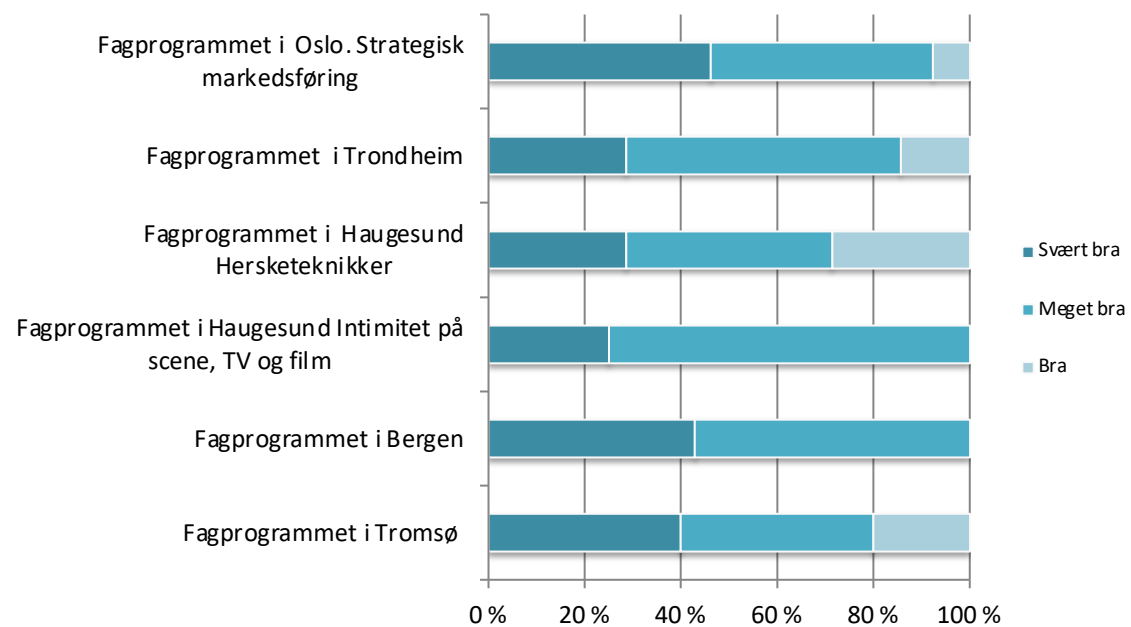


Deltagernes yrke



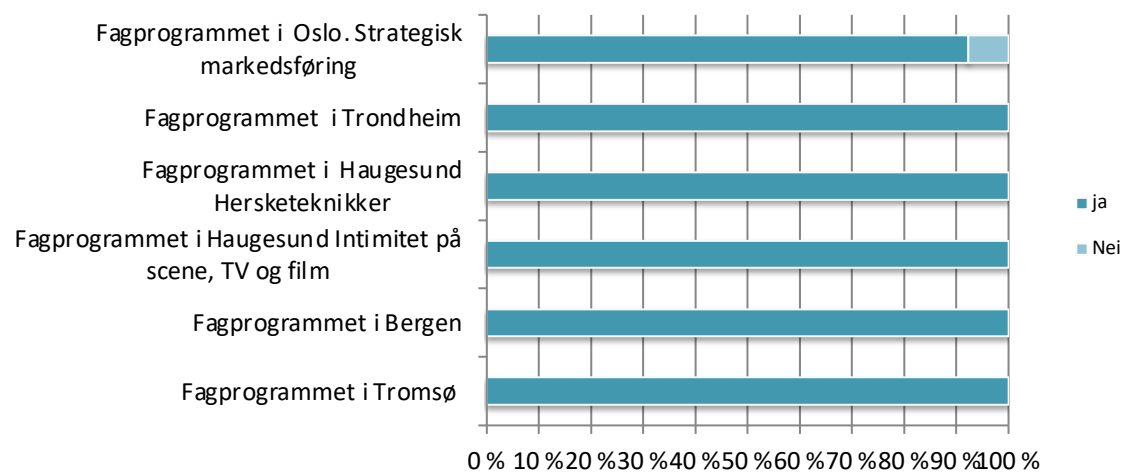
Spørsmål 1.

Hvordan syns du kursholder fungerte i dette kurset?



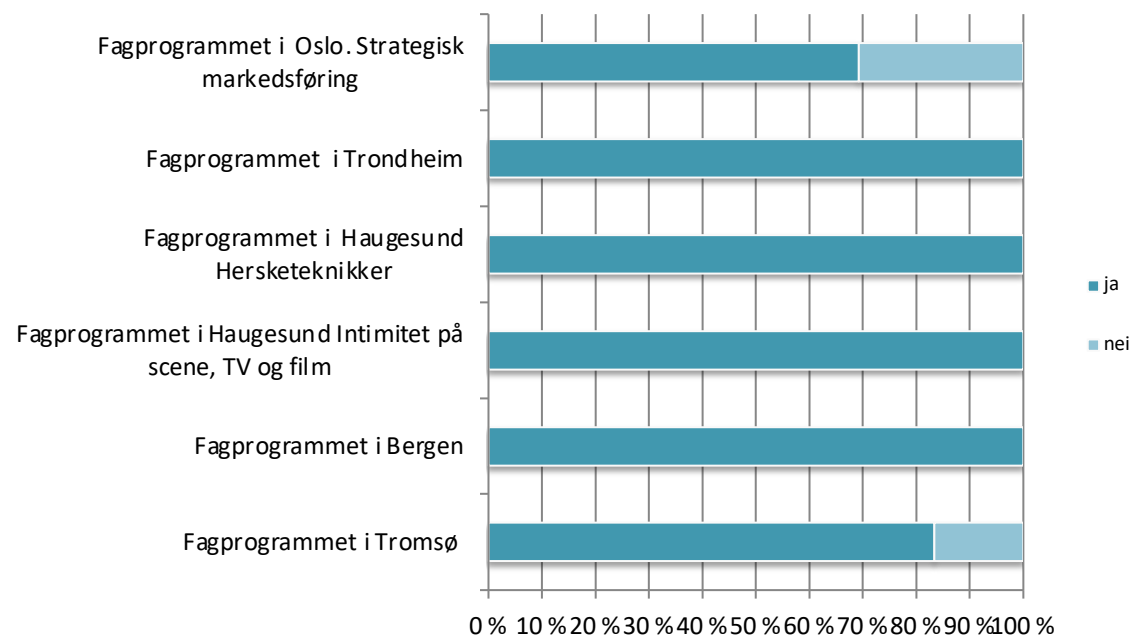
Spørsmål 2.

Ville du ønsket å delta på noe lignende igjen senere?



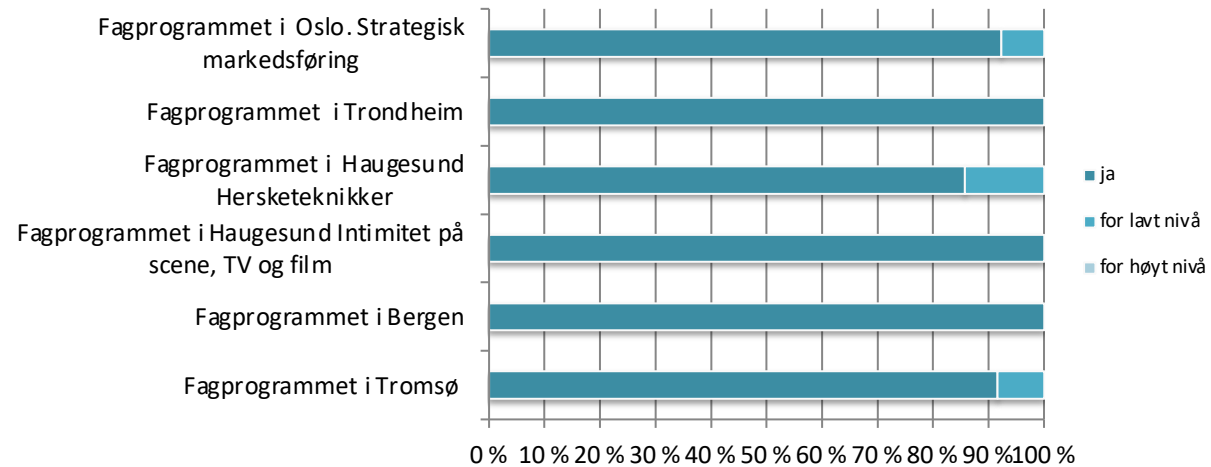
Spørsmål 3.

I så fall, ville du ønsket samme kunstner/kursholder?



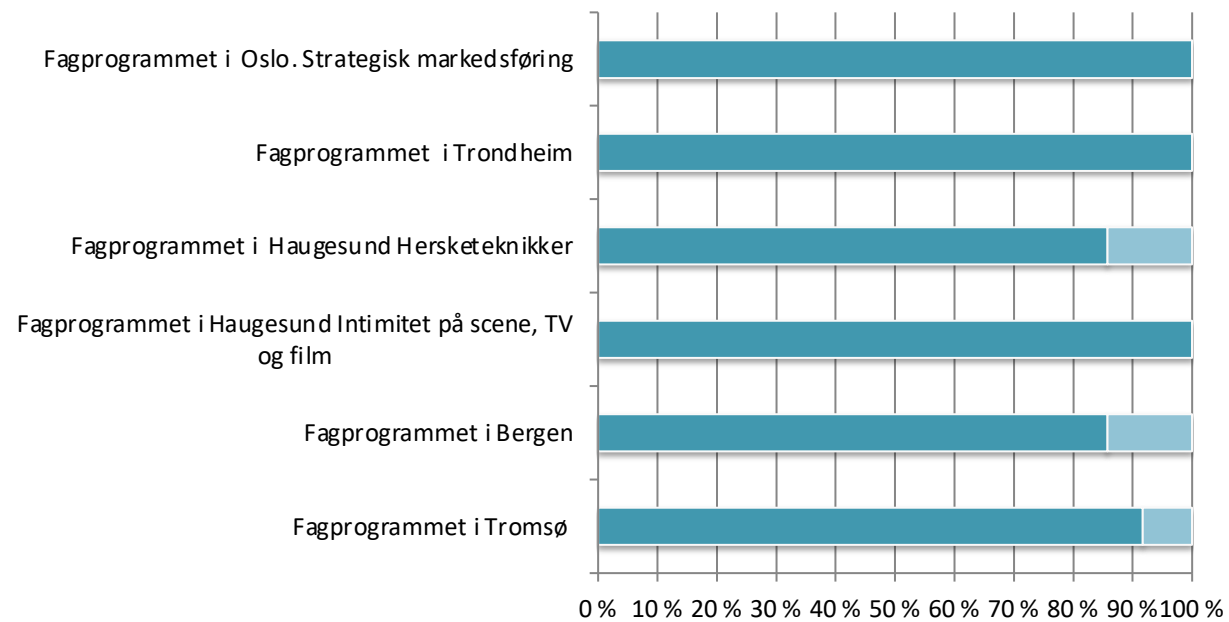
Spørsmål 4.

Var kurset/workshopen på et tilfredsstillende nivå?



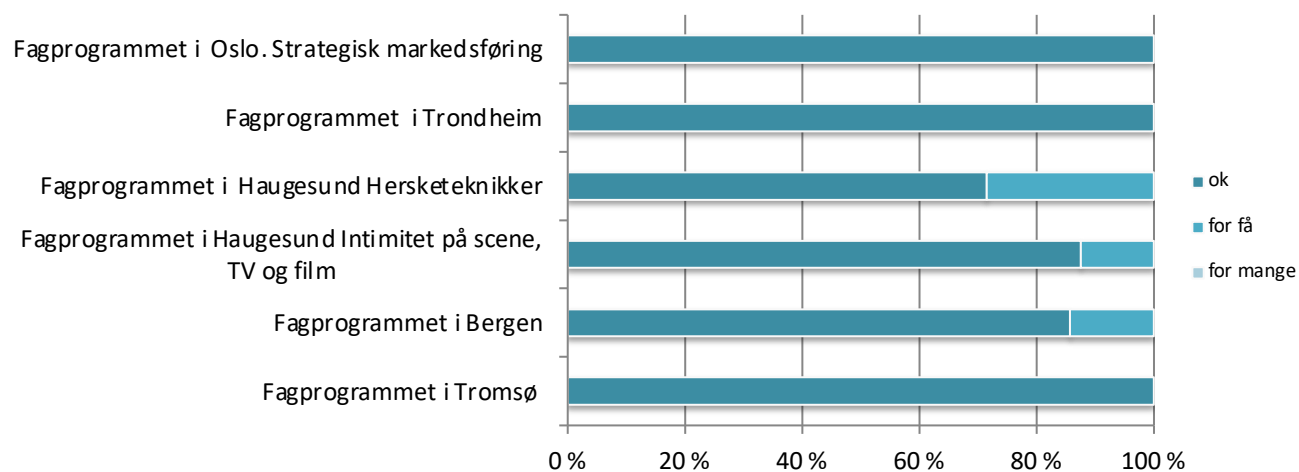
Spørsmål 5.

Var utlysningsteksten for kurset/workshopen dekkende for innholdet?

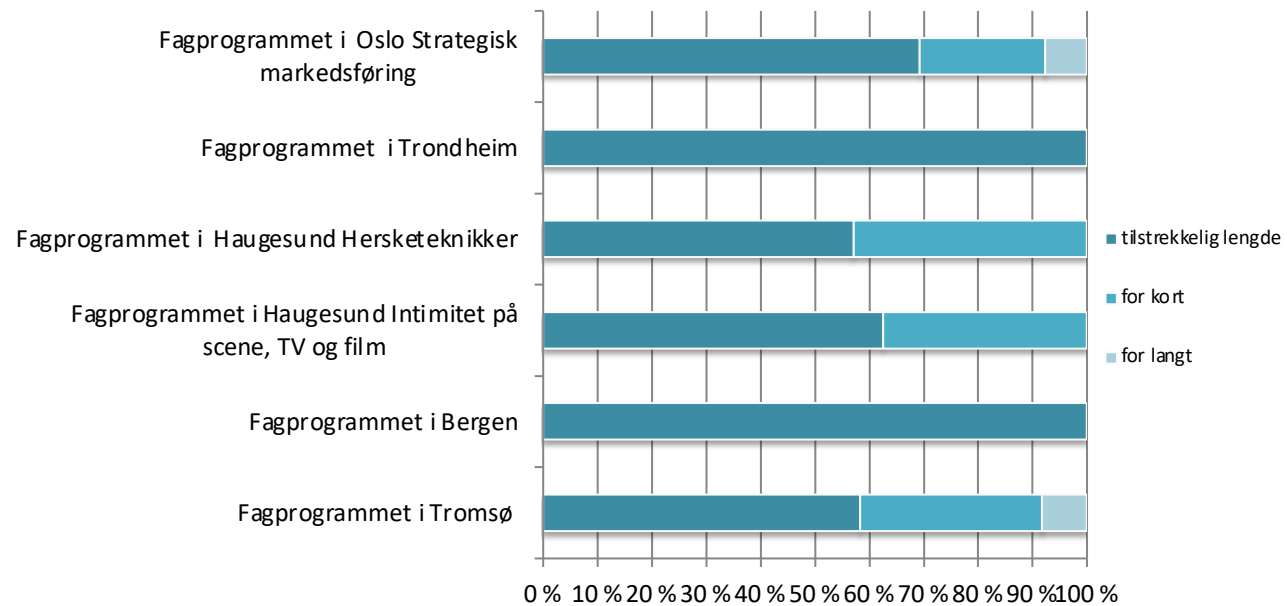


Spørsmål 6.

Var antallet deltakere ok, for få, eller for mange?

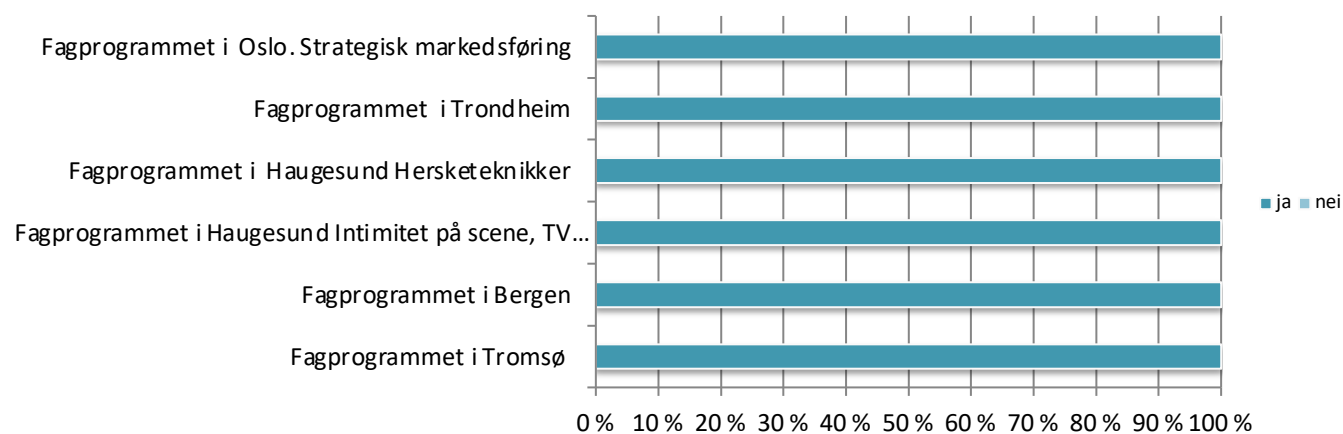


Spørsmål 7. **Kan du si noe om hvordan du oppfattet lengden på kurset/workshopen antall dager og antall timer pr dag?**



Spørsmål 8.

Tror du andre ville hatt utbytte av å delta om de hadde hatt anledning?



Spørsmål 9.

Var lokalene ok å være i?

