

Slutrapport

Kultur- skola i rörelse

Kartläggning
av kulturskolans
kompetensbehov

KULTURRÅDET



Förord

Kulturskolan utgör ett fundament i kultursverige, tack vare den får cirka 500 000 barn och unga varje år möjlighet att uppleva och uttrycka sig genom dans, bild, teater, musik eller någon av alla de andra konstformerna som ryms i kulturskolornas utbud. Samtidigt står kulturskolan inför flera utmaningar, bland annat att nå nya målgrupper, bredda sitt utbud, förbättra tillgängligheten och att fortsätta vara relevant i en föränderlig värld. Kompetensförsörjning är en nyckelfråga för framtidens kulturskolor, stora pensionsavgångar väntar och det finns en stor efterfrågan på nya kompetenser – kulturskolan är idag en mångfacetterad verksamhet där traditionella konstformer utvecklas parallellt med nyare uttryck som streetdance, animation, media, design och mycket mer.

År 2018 fick Kulturrådet i uppdrag att inrätta ett nationellt Kulturskolecentrum som stöd för landets kulturskolor, en strategiskt viktig satsning och en signal om att även regeringen anser att kulturskolan är kulturpolitiskt viktig. Tillsammans med Universitets- och högskolerådet (UHR) fick vi även i uppdrag att kartlägga kulturskolornas framtida kompetensbehov och befintliga utbildningsvägar, sex lärosäten fick också särskilda medel att starta kulturskolepedagogutbildningar i det som kallas Kulturskolelivet.

I denna kartläggning av kulturskolornas kompetensbehov har vi undersökt behoven ur ett kvantitativt perspektiv, men också genom intervjuer för att få både djup och bredd i analyserna. Resultaten visar att det finns en stor vilja hos kulturskolorna att utvecklas men att förutsättningarna skiljer sig åt mellan olika kommuner. Tillgängliga och relevanta utbildningar, ekonomiska resurser, utbyggd samverkan och fortsatt strategiskt stöd från statligt håll är några av pusselbitarna, och inte minst att kommunerna själva även fortsättningsvis tar ett stort ansvar för att utveckla sina kulturskolor.

Min förhoppning är att vi med denna rapport både kan bidra till kunskap och till breda samtal om vilka kompetenser framtidens kulturskola behöver.

Staffan Forssell
Generaldirektör Kulturrådet

Innehåll

Förord	3
Innehåll	4
Sammanfattning	6
Inledning	5
Bakgrund	7
Uppdraget och dess genomförande	8
Begrepp och avgränsningar	9
Rapportens upplägg	10
Behovsbilden präglas av geografiska förutsättningar och synen på kulturskolans identitet	11
Geografiska och ekonomiska förutsättningar helt avgörande	11
Utbildning eller fritid i fokus för kulturskolan?	11
Kompetensbehoven	15
Både konstnärlig och pedagogisk kompetens är viktig	15
Formell eller reell kompetens?	20
Övriga kompetensbehov	21
Kompetensbehoven – sammanfattande analys	23
Kompetensförsörjning	27
Kompetensutveckling för anställda	27
Nyrekrytering med varierande förutsättningar	28
Ändrat utbud och organisatoriska förändringar	30
Samverkan avgörande för stärkt kompetens	30
En attraktiv arbetsplats underlättar kompetensförsörjningen	31
Kompetensförsörjning – sammanfattande analys	32
Utbildningsmöjligheter	35
Uppfattningen om befintliga utbildningsmöjligheter	35
Önskvärda utbildningsmöjligheter	36
Tillgång till kompetensutveckling för anställda	37
Utbildningsmöjligheter – sammanfattande analys	38
Slutsatser och rekommendationer	40
Insatser för att säkra kulturskolans pedagogiska kompetensbehov	40
Insatser för att stödja kulturskolan i dess förändringsprocess	42
Avslutande reflektion	43
Källförteckning	44
Bilaga 1 – Enkätsvaren	45
Bilaga 2 – Intervjuguider	55
Bilaga 3 – Personalstatistik	63

Sammanfattning

Kulturrådet fick under 2018 i uppdrag att tillsammans med Universitets- och högskolerådet kartlägga behovet av, och informera om, högskoleutbildning av relevans för den kommunala kulturskolan. I denna slutrapport redovisar Kulturrådet resultaten av vår kartläggning av kulturskolans behov av pedagogisk kompetens på kort och lång sikt. Kartläggningen har genomförts genom en enkätstudie till landets samtliga kommuner och en intervjustudie där cirka 100 personer i tio kommuner medverkat. Resultatet visar att kulturskolans uttryckta kompetensbehov påverkas av många faktorer, såsom geografiska och ekonomiska förutsättningar och synen på huruvida kulturskolan främst är en kvalitativ utbildnings- eller fritidsverksamhet.

Även fast kulturskolornas skilda behov är mest framträdande i kartläggningen finns även gemensamma kompetensbehov. Konstnärlig och pedagogisk kompetens ses som centrala för arbete i kulturskolan. Pedagogisk kompetens anpassad för kulturskolans specifika verksamhet och förutsättningar lyfts fram som särskilt viktig. Stärkt kompetens att samverka och arbeta i gruppbaserad och öppen verksamhet för barn i olika åldrar likväl som förstärkt specialpedagogisk kompetens efterfrågas i princip samstämmigt. Två centrala skiljelinjer i svaren handlar om hur gedigen konstnärlig kompetens som kulturskolans pedagoger upplevs behöva ha, exempelvis efterfrågar kulturskolor i och kring storstäderna mer specialiserad konstnärlig kompetens, samt om synen på formell och reell kompetens som tydligt kopplar till frågan om kulturskolans roll och funktion. Kartläggningen visar även att kulturskolan befinner sig i en förändringsprocess. Förmåga och kapacitet att hantera och bemöta kraven på en förändrad verksamhet ställer höga krav på förmåga att leda kulturskolan. Den samlade analysen har således visat på ett behov av ökad kompetens inom ledning och styrning.

Som kompetensförsörjningsstrategi ses fortbildning av redan anställda som viktigast, inte minst för kulturskolor på mindre orter. Även nyrekrytering lyfts fram som helt centralt men tycks främst vara en väl fungerande strategi för större kommuner. Samverkan med andra kulturskolor, skolan, civilsamhället, folkbildningen och högskolan lyfts också fram som en mycket viktig kompetensförsörjningsstrategi.

Upplevelsen av i vilken utsträckning som befintliga utbildningsmöjligheter är anpassade för arbete i kulturskolan varierar. Merparten av de vi intervjuat tycker det är viktigt att det finns högre utbildning vars innehåll matchar kulturskolans behov och den kritik som förs fram handlar främst om att nuvarande utbildningsmöjligheter inte alltid upplevs vara relevanta för just kulturskolan. Det finns en samsyn kring vikten av att (främst) konstnärer ska kunna komplettera befintlig konstnärlig kompetens med en relevant pedagogisk utbildning, likt de som erbjuds inom ramen för Kulturskolelivet. Åsikterna går isär kring huruvida någon form av specifik kulturskolepedagogutbildning är önskvärd eller inte.

Kartläggningen har visat att förutsättningarna skiljer sig väsentligt mellan verksamheterna. I det fortsatta arbetet med att stödja kulturskolans kompetensförsörjning är det därför centralt att säkerställa insatser som passar olika kulturskoleverksamheters behov. Behovet av kulturskolerelevanta högskoleutbildningar, likt de som nu erbjuds inom ramen för Kulturskolelivet, är stort och dessa behöver utvecklas och följas upp i nära dialog med kulturskolorna. Men lösningen på kulturskolans kompetensbehov innefattar flera andra beståndsdelar. För att de utbildningar som finns och tas fram ska ge effekt behövs sannolikt ett finansierat utbildningsutbud. Verksamheterna behöver även hjälp i förändringsprocessen, såsom tydligare mål för verksamheten, stöd i att utveckla nya samverkansformer och resurser till kompetensutveckling av kulturskolechefer.

Slutligen finns det ett behov av att fortsatt diskutera vilka reella pedagogiska, konstnärliga och andra kompetenser som behövs för att utveckla framtidens kulturskola.



Inledning

Frågan om vad kulturskolan kan och bör vara nu och i framtiden har under senare år aktualiserats på många håll på både lokal och nationell politisk nivå. Nära kopplat till frågan om vad kulturskolan ska vara och göra är naturligtvis frågan om vilken kompetens som medarbetare i kulturskolan behöver ha nu och i framtiden.

På detta tema har Kulturrådet tillsammans med Universitets- och högskolerådet (UHR) fått regeringens uppdrag att kartlägga behovet av, och informera om, högskoleutbildning av relevans för den kommunala kulturskolan. Som en del i uppdraget ska Kulturrådet kartlägga kulturskolornas behov av pedagogisk kompetens på kort och lång sikt. I denna slutrapport redovisar vi resultatet av vår kartläggning. Vår förhoppning är att den ska kunna vara ett stöd för både nationella och regionala insatser och för kommuner och kulturskolor i arbetet med att säkra en långsiktig och hållbar kompetensförsörjning till Sveriges kulturskolor.

Bakgrund

De senaste åren har några studier genomförts för att belysa frågan om kulturskolans behov av pedagogisk kompetens. De undersökningar som genomförts har varit relativt övergripande eller fokuserat på ett visst perspektiv av kompetensförsörjningsfrågan.

Exempelvis genomförde Kulturskoleutredningen (SOU 2016:69) själv en enkätundersökning riktad till landets kulturskolechefer. Den visade bland annat att lite mer än hälften av landets kulturskolor har relativt lätt att få tag i högskoleutbildad personal medan lite mindre än hälften har svårigheter med detsamma. Utredningen konstaterade att det är problematiskt att en så stor andel kulturskolor har svårigheter att rekrytera högskoleutbildad personal (SOU 2016:69, sid. 108–109).

Sett till lärarsituationen i stort visar också Sveriges kommuner och landsting (SKL) i sin rapport *Skolans rekryteringsutmaningar* från 2018 att det råder en påtaglig brist på legitimerade lärare.

Under våren 2016 lät tre kulturskolor i Stockholms län (Botkyrka, Järfälla och Stockholm) med stöd av Stockholm Läns Landsting göra en studie för att belysa frågan om kulturskolans kompetensbehov. Initiativet togs utifrån kulturskolornas vilja att bredda sin verksamhet genom att hitta medarbetare med konstnärlig kompetens inom nya och smala områden och som med rätt pedagogisk vidareutbildning skulle kunna utveckla de kompetenser som behövs i kulturskolan. Den studien visade bland annat på att Sveriges kulturskolor har ett kompetensförsörjningsbehov men att omfattningen och de efterfrågade kompetenserna påverkas av olika lokala förutsättningar. Den visade också att många kulturskolor efterfrågar medarbetare med kompetens att fungera i en bred kulturskoleverksamhet som sträcker sig över olika åldrar, är till för barn med olika behov, förutsätter samverkan och som omfattar varierande arbetsuppgifter. Viljan att hitta medarbetare som har kompetens att undervisa i smala konstnärliga områden framstår som mest aktuell för större kulturskolor med ett brett utbud och ambition att bredda utbudet ytterligare. På temat utbildningsmöjligheter visade studien också att vissa såg det som önskvärt med någon form av kulturskolerelevant, pedagogiskt inriktad utbildning som tar sin utgångspunkt i en variation av konstarter (Thomson 2016).

Sammanfattningsvis bidrar dessa studier med vissa delar till kartan över kulturskolans kompetensbehov. Följande rapport bidrar förhoppningsvis med ytterligare perspektiv till helhetsbilden.

Uppdraget och dess genomförande

Vi har valt att genomföra kartläggningen genom två delstudier: En enkätstudie till landets samtliga kommuner och en kvalitativ intervjustudie med syfte att ge en fördjupad förståelse för kulturskolans kompetensbehov och förutsättningar. Enkätstudien har vi genomfört i egen regi medan intervjustudien genomförts av företaget Bättra Konsult.

Enkätstudien

Vi påbörjade kartläggningen under våren 2018 genom att i samråd med SKL och med stöd av bland andra UHR och Kulturskolerådet formulera en enkät med frågor om kulturskoleverksamheternas kompetensbehov på kort och lång sikt. I augusti 2018 skickade vi enkäten till landets samtliga kommuner, ställd till den förvaltning som ansvarar för kommunens kulturskoleverksamhet. Enkäten har besvarats av 206 kommuner¹. Det är i huvudsak kulturskolechefer som har besvarat enkäten. Eftersom kulturskoleverksamheterna har olika utmaningar beroende på kommunens storlek och geografiska avstånd har vi har granskat och sorterat enkätsvaren utifrån SKL:s kommungruppsindelning². En sammanställning av enkätsvaren presenteras i *bilaga 1*.

Intervjustudien

I juli 2018 gav vi Bättra konsult i uppdrag att genomföra en kvalitativ studie med syftet att kunna ge en fördjupad bild av kulturskolornas kompetensbehov och förutsättningar och på så sätt vara ett komplement till enkätstudien.

Studien har baserats på fallstudier i tio kommuner under hösten 2018. Kommunerna valdes ut för att sammantaget variera avseende kommuntyp, geografi, storlek och politisk majoritet. I urvalet fanns både kommuner med kulturskolor som erbjuder flera olika ämnen men också ett par kommuner med kulturskolor som fokuserar på musikundervisning (musikskolor).³

Under fallstudierna har enskilda intervjuer och gruppintervjuer genomförts med politiker, chefer och pedagoger i kulturskoleverksamhet och med representanter för så kallad närliggande verksamhet. Totalt deltog cirka 100 personer i intervjuerna. Bland pedagogerna har det varit en spridning mellan olika ämnen men med viss tyngdpunkt på musik.

Intervjuerna genomfördes utifrån intervjuguiderna i *bilaga 2* och dokumenterades men transkriberades inte.

1. 210 kulturskoleverksamheter har besvarat enkäten. Göteborgs stads kulturskola består av sju fristående enheter och fem av dessa har besvarat enkäten. I övrigt fick vi ett svar per kommun vilket ger en svarsfrekvens på 71 procent.

2. Svaren har granskats utifrån de tre huvudgrupperna *Storstäder och storstadsnära kommuner*, *Större städer och kommuner nära större stad samt Mindre städer/tätorter och landsbygdskommuner*.

3. Följande kommuner har ingått i kartläggningen: Arboga, Finspång, Gotland, Gällivare, Göteborg, Huddinge, Karlstad, Lycksele, Malmö och Rättvik.

Kvalitetssäkring och ytterligare perspektiv

För att säkerställa att resultaten från enkätstudien och fallstudierna täckt in relevanta perspektiv gällande kulturskolans kompetensbehov presenterades preliminära resultat vid en hearing arrangerad av UHR och Kulturrådet den 14 november 2018. Vid hearingen deltog framför allt representanter från lärosäten med konstnärliga och pedagogiskt inriktade utbildningar (utbildningar relevanta för kulturskolan) men även representanter för Kulturskolerådet, SKL och Lärarförbundet. Något enstaka kompletterande samtal har också hållits med företrädare för dessa aktörer för att diskutera delar av resultatet. Denna kvalitetssäkringsprocess har inte lett till några större förändringar i kartläggningen. De som kontaktats har i stort känt igen sig i de preliminära resultat och analyserna som getts. Däremot har mötena lett till att vissa perspektiv och frågeställningar utvecklats ytterligare i arbetet med uppdraget.

Begrepp och avgränsningar

Nedan följer en kort summering över centrala begrepp och avgränsningar i arbetet med uppdraget och i denna rapport:

- **Kulturskola** används här för enkelhetens skull som samlingsnamn för de verksamheter som kommunerna själva valt att kalla kulturskola eller musikskola.
- **Pedagoger** används här som samlingsbegrepp för alla de som arbetar direkt med barn och unga i kulturskoleverksamhet.
- **Pedagogisk kompetens** har i arbetet med fallstudierna tillåtits ha en bred och inte i förväg färdigdefinierad innebörd. Syftet har varit att försöka fånga respondenternas syn på den kompetens som kulturskolans pedagoger behöver i mötet med barn och unga i kulturskolans verksamhet. I intervjuerna har vi ibland pratat om pedagogisk kompetens som den kompetens som kompletterar den konstnärliga kompetensen. Vissa resonemang i rapporten kommer dock ta upp den pedagogiska och konstnärliga kompetensen samlat eftersom respondenterna själva gjort det. Sammantaget har ambitionen varit att med utgångspunkt i de möten som fallstudierna gett få en så god förståelse som möjligt för respondenternas syn på kulturskolans kompetensbehov även om vissa uttrycka kompetensbehov inte i strikt bemärkelse kan definieras som "pedagogiska".
- **Kompetensbehov** innebär här de kompetensbehov som respondenterna upplever och uttrycker. Resultatet är därmed i mycket hög utsträckning upplevelsebaserat.
- **Kort respektive lång sikt:** Kort sikt handlar om kompetensbehoven baserade på den verksamhet som idag bedrivs och som beslutats om. Det kan handla om tillsättning inför pensionsavgångar eller kompetens som behövs för genomförande av beslutade prioriteringar och verksamhetsförändringar. Kompetensbehoven på lång sikt innebär kompetensbehov utifrån den utveckling som respondenterna ser framför sig för kulturskolan sett på 3–5 års sikt. I fallstudierna har många intervjupersoner lagt mer fokus på de långsiktiga kompetensbehov – kompetensbehov som följer av de förändringar som planeras för kulturskolan.
- **Reell kompetens** är den samlade kompetens en person har oavsett om hen har formella bevis för det eller inte. Det kan vara erfarenheter och kunskaper från till exempel arbetslivet, föreningsverksamhet och föräldraskap (UHR, 2019).
- **Formell kompetens** innebär kompetens som en etablerad organisation, såsom en högskola, en myndighet eller en branschorganisation, har bedömt och dokumenterat i formella termer genom betyg, intyg, certifikat eller legitimation (UHR, 2019).

Det bör också noteras att uppdraget i huvudsak fokuserat på att kartlägga upplevda behov av kompetens. Men även utbudssidan – det vill säga hur kompetensbehoven ska tillgodoses – har kommit upp i kartläggningen och beskrivs främst under kapitlen om kompetensförsörjning och utbildningsutbud, även om det har inte varit kartläggningens primära syfte att fördjupa sig kring detta. Vi gör i denna slutrapport ingen definitiv uppdelning mellan kompetensbehov på kort och lång sikt. Enkätstudien har främst gett svar om de kortsiktiga behoven medan respondenterna i fallstudierna som nämnt främst fokuserar på långsiktiga behov. Samtidigt har det i arbetet med kartläggningen blivit tydligt att det inte går att se stora skillnader mellan vilka behov som uttrycks på kort och lång sikt. Rapporten kommer istället visa att behoven främst skiljer sig åt verksamheterna emellan.

Rapportens upplägg

Rapporten inleds med att sätta in resultaten i ett större sammanhang och skapa ökad förståelse för de faktorer som kan bidra till de skilda synsätt på kulturskolans kompetensbehov som framkommit i kartläggningen. Därefter följer ett kapitel där vi presenterar de faktiska kompetensbehov som uttryckts i kartläggningen. Efterföljande kapitel handlar om kompetensförsörjning och kulturskolornas syn på hur behoven kan tillgodoses. I ett kortare kapitel beskrivs sedan de resultat som relaterar till nutida och framtida utbildningsmöjligheter för arbete i kulturskolan. Rapporten avslutas med ett kapitel där vi utifrån resultaten för ett resonemang kring vad som behövs för att säkra en långsiktig kompetensförsörjning, och hur det kan göras.

Behovsbilden präglas av geografiska förutsättningar och synen på kulturskolans identitet

Innan resultaten från kartläggningen närmare presenteras ser vi ett behov av att sätta in resultaten i ett större sammanhang. Givet att kulturskolan är en verksamhet utan kringgärdande lagstiftning är det upp till varje kommun att närmare besluta om kulturskolan och dess verksamhet. De kommunala kulturskolorna har den gemensamma nämnaren att de bedriver kulturverksamhet för barn och unga. Men synen på vad kulturskolan bör göra och vara varierar mellan olika kommuner och detta i samspel med kommunernas olika geografiska och ekonomiska förutsättningar har resulterat i kulturskolor med varierande verksamhet och inte minst olika bild av sina kompetensbehov.

Geografiska och ekonomiska förutsättningar helt avgörande

Både enkätstudien och fallstudierna visar att förutsättningar i form av ekonomi och geografi har stor betydelse för de kompetensbehov kulturskolorna uttrycker. Mindre kulturskolor i kommuner med långa geografiska avstånd ser pedagoger med en konstnärlig bredd som en förutsättning för att kunna erbjuda flera olika ämnen. Dessa tycks också ha ett större behov av lärarlegitimation för möjlighet till kombinationstjänster. Kulturskolor i storstadsregioner uttrycker behov inom betydligt fler kulturuttryck och i högre utsträckning än de mindre behov av kompetens inom nya konstformer. Man ser med andra ord större möjligheter till att anställa pedagogiskt och konstnärligt specialiserade pedagoger.

Utbildning eller fritid i fokus för kulturskolan?

Fallstudierna har visat att respondenternas syn på kulturskolans identitet – uppfattningen av kulturskolans roll i samhället – påverkar vilka kompetensbehov de ser. Bilden är komplex och svår att sammanfatta på ett enkelt sätt. I ett försök att åskådliggöra de olika hållningar som framkommit i intervjuerna har vi målat upp bilden nedan. Bilden bygger på två renodlade "typuppgifter" för kulturskolan:

1. Att erbjuda en kvalitativ (konstnärligt inriktad) utbildning för barn och unga
2. Att erbjuda en kvalitativ (konstnärligt inriktad) fritidsverksamhet för barn och unga

På nästa sida finns de värden och kännetecken som i huvudsak lyfts fram av de som ser att kulturskolans främsta uppgift är att erbjuda en kvalitativ utbildningsverksamhet. Här betonas exempelvis vikten av kvalitativa undervisningssituationer och möjligheten till progression. Intervjupersoner med denna syn på kulturskolan ser större behov av konstnärlig spets och formell konstnärlig och pedagogisk kompetens. På andra sidan finns de värden och kännetecken som lyfts fram av de som främst ser på kulturskolan som kvalitativ fritidsverksamhet. Här betonas vikten att låta barn och

unga få prova på, medskapa, nå ut brett och att erbjuda en varierad verksamhet. Intervjupersoner med denna syn på kulturskolan ser större behov av konstnärlig bredd och värderar reell kompetens eller lämplighet för arbetet högt.

Uppdelningen används här för att kategorisera olika perspektiv på kulturskolans roll som har framkommit under fallstudierna. Det ska betonas att ingen enskild respondent haft åsikter som enbart passar bäst i den vänstra eller högra kolumnen. Respondenterna i fallstudien skulle sannolikt säga att de ser kulturskolan som en kvalitativ utbildnings- och fritidsverksamhet. Svaren har likväl en tendens att luta åt ena eller andra hållet och vi ser därför denna uppdelning som värdefull att ha med sig när man tar del av kartläggningens resultat.

Kulturskolans roll

Kvalitativ utbildning	Individuell undervisning	Gruppundervisning	Kvalitativ fritid
	Standardiserat utbud	Rörligt/varierat utbud	
	Progression/kunna nå långt	Pröva på/hitta rätt	
	Konstnärlig spets	Konstnärlig bredd	
	Möta uttalad efterfrågan	Utforska okända intressen/önskemål	
	Hantera lång kö	Nya målgrupper	
	Formell kompetens/behörighet	Reell kompetens/lämplighet	
	Lärare	Pedagog	
	Lämpliga lokaler	Lokalt närvarande	
	Läraryrke	Semestertjänst	

Faktorer som påverkar synen på kulturskolan

Synen på kulturskolans roll påverkas dels av de geografiska och ekonomiska förutsättningar vi lyfter ovan men även andra faktorer tycks ha påverkat intervjuobjektens syn på kulturskolan och dess kompetensbehov.

Ledarskap och styrdokument

I de fall som det i kommunen funnits aktuella styrdokument för kulturskolan så är det en faktor som påverkat respondenternas syn på kulturskolan och beskrivningen av kompetensbehov. I fallstudierna har det funnits exempel på kommuner som haft en strategi för sin kulturverksamhet för barn och där lyft fram målet om ökad jämlikhet bland annat genom att nå nya målgrupper. Vi har också stött på politiska inriktningsbeslut eller hållningar från förvaltnings- och kulturskolechefer som påverkat svaren. Vi har sett exempel på kulturskolor där det finns beslut om att vidga verksamheten till fler ämnen vilket gett den logiska följden att de finns behov av kompetens att bedriva kulturskoleverksamhet inom nya ämnen. I en av de kommuner som besökts har ett intensivt arbete med att etablera gruppundervisning som norm sätts. Här har kompetens att samverka över ämnes- och verksamhetsgränser lyfts fram som särskilt central både på kort och lång sikt. Det innebär en styrning – en tydliggjord inriktning för kulturskolan och som också gett avtryck i de svar vi fått.

Medarbetarnas yrkesroll

I fallstudierna har det funnits vissa skillnader i svaren mellan olika yrkesroller. Politiker och högre chefer har i högre utsträckning än pedagoger lyft fram kulturskolans roll som en kvalitativ och bred fritidsverksamhet. Ambitionen att nå fler barn och unga likväl som nya målgrupper lyfts fram som mer prioriterat än att erbjuda en konstnärlig spets, samtidigt som intervjuade förvaltningschefer och politiker gärna ser att kulturskolan ska klara av både och. Pedagoger i kulturskolan lyfter i högre utsträckning fram kulturskolans roll som utbildare och vikten av en gedigen konstnärlig och pedagogisk utbildning. Det ska betonas att kvaliteten i verksamheten lyfts fram som central av alla respondenter men att innebörden av kvalitetsbegreppet varierar.

Vi kan också se att kompetensutvecklingsbehoven skiljer sig mellan pedagoger i olika ämnen. Mer kompetens i gruppundervisning är exempelvis främst efterfrågat av pedagoger inom musik, något även enkätstudien ger stöd för.

Inställningen till ett förändrat uppdrag

En annan faktor som vi ibland upplevt påverkat svaren är inställningen till förändring hos de intervjuade. Det gäller framför allt för pedagoger men även i viss utsträckning kulturskolechefer. Bland pedagoger har vissa framhållit den kulturskoleverksamhet som de själva känner till och har erfarenhet av som den bästa. Något tillspetsat skulle man kunna säga att det funnits pedagoger som väl kan beskriva vad kulturskolan förväntas fokusera mer på och vilka nya mål verksamheten har, samtidigt argumenterar de för varför nuvarande arbetssätt är att föredra. Flertalet pedagoger beskriver oro inför en ökad arbetsbelastning vid en breddning och förändring av verksamheten i en riktning mot mindre individuell undervisning, framförallt de som arbetar på mindre orter. Vissa ser också en risk med en nedvärdering av den konstnärliga kompetensen vid breddning till fler ämnen eller ökat fokus på att nå fler.

Bland kulturskolecheferna har det i stort funnits en förståelse för politiska ambitioner om en ökad breddning och mångfald i verksamheten men det framkommer också kritik. Vissa tycker att nya krav ha tillförts medan förväntningarna från politiskt håll om att samtidigt fortsätta det som kulturskolan hittills gjort kvarstår. Dessutom ser få framför sig ökade resurser. Det finns alltså en samsyn bland kulturskolecheferna om att ett förändrat uppdrag är utmanande för dem i deras roll som kulturskolechef. Det som också blivit tydligt i fallstudierna är att kulturskolecheferna haft olika förutsättningar att förhålla sig till en förändrad kravbild. Vissa är mycket klara över vilka förändringar som de ska genomföra och har en tydlig förväntansbild från politiker eller högre chefer. En del har redan genomfört stora omställningar i verksamheten, exempelvis mot mer gruppundervisning. Andra är mer ensamma eller trevande i hur verksamheten ska förändras och i vilken takt och ordning det ska ske. De skilda förutsättningarna har sannolikt bidragit till att kulturskolecheferna vi mött varit olika säkra och detaljerade i sina beskrivningar av kompetensbehoven för pedagoger på kort och lång sikt. Detta är viktigt att ha med sig i läsningen av de kompetensbehov som uttryckts i enkätstudien, som i huvudsak har besvarats av kulturskolechefer.

Samverkan med skolan eller fritidsverksamhet

Erfarenheter av samarbeten med skola respektive fritidsverksamhet har också visat sig kunna prägla synen på kulturskolan och dess kompetensbehov. Här finns i fallstudierna exempel på chefer och pedagoger med goda erfarenheter av samarbete med civilsamhälle eller fritidsgårdar som av den anledningen har lättare att se kopplingar mellan kulturskola och fritidsverksamhet. Nästan alla kulturskolor som deltagit i fallstudierna har haft något samarbete med grund- och/eller gymnasieskola. Det förekommer exempelvis pedagoger som arbetar både i kulturskolan och i skolan. Ett sådant samarbete kan bidra till en närmare identifikation med skolan.

Inblick och kunskap

Slutligen varierar respondenternas svar i fallstudierna också utifrån vilken inblick de har i kulturskolans verksamhet. Högre chefer och politiker säger i flera fall själva att det inte har full insyn i kulturskolans verksamhet och följaktligen även dess kompetensbehov och befintliga utbildnings- och rekryteringsvägar. Kulturskolechefer och pedagoger har utifrån en större kunskap och insyn i verksamheten varit något mer konkreta i sin syn på kompetensbehoven.

Kompetensbehoven

Samtliga kommuner som ingått i fallstudierna har vittnat om kulturskolor som nu genomgår förändringar. Det har på de flesta håll funnits mer eller mindre uttalade (politiska) ambitioner att nå fler barn och unga och att i högre utsträckning nå barn och unga som kulturskolan idag har svårt att nå. Samsynen kring behoven att utveckla och förändra kulturskolans verksamhet är tydligast uttryckt bland politiker och förvaltningschefer. Vissa politiker, då främst i mindre kommuner, lyfter fram att det inte är en självklarhet att kulturskolan i hög ekonomisk konkurrens kan förvänta sig samma resurstilldelning över tid. Flera högre chefer och politiker lyfter fram vikten av att på olika sätt bli bättre på att visa på kulturskolans värde och räckvidd. Flera av de politiker som intervjuats säger att mycket av kommande förändringar sannolikt kan få komma att ske inom befintlig budget genom att arbeta smartare och annorlunda. Även enkätstudien visar att det finns en utbredd oro för förändrade ekonomiska förutsättningar och att kulturskoleverksamheten inte kommer att prioriteras av kommunen på längre sikt.

Sammantaget har fallstudierna alltså visat på pågående och planerade verksamhetsförändringar som redan påverkat eller förväntas påverka kompetensbehoven. Majoriteten av de vi intervjuat har uttryckt förändrade kompetensbehov både på kort och lång sikt. Uppfattningen om hur kompetensbehoven kommer förändras varierar. Vissa ser framför sig behov av mer marginella förstärkningar av kompetens inom vissa områden medan andra vi intervjuat ser framför sig en i grunden förändrad kulturskoleverksamhet som kommer innebära helt nya kompetensprofiler.

Kartläggningen ger oss en bild av vilka kompetensbehov verksamheterna konstaterar idag, men eftersom att dessa behov uttrycks mitt i en förändringsprocess är det rimligt att anta att även denna bild kommer att förändras.

Både konstnärlig och pedagogisk kompetens är viktig

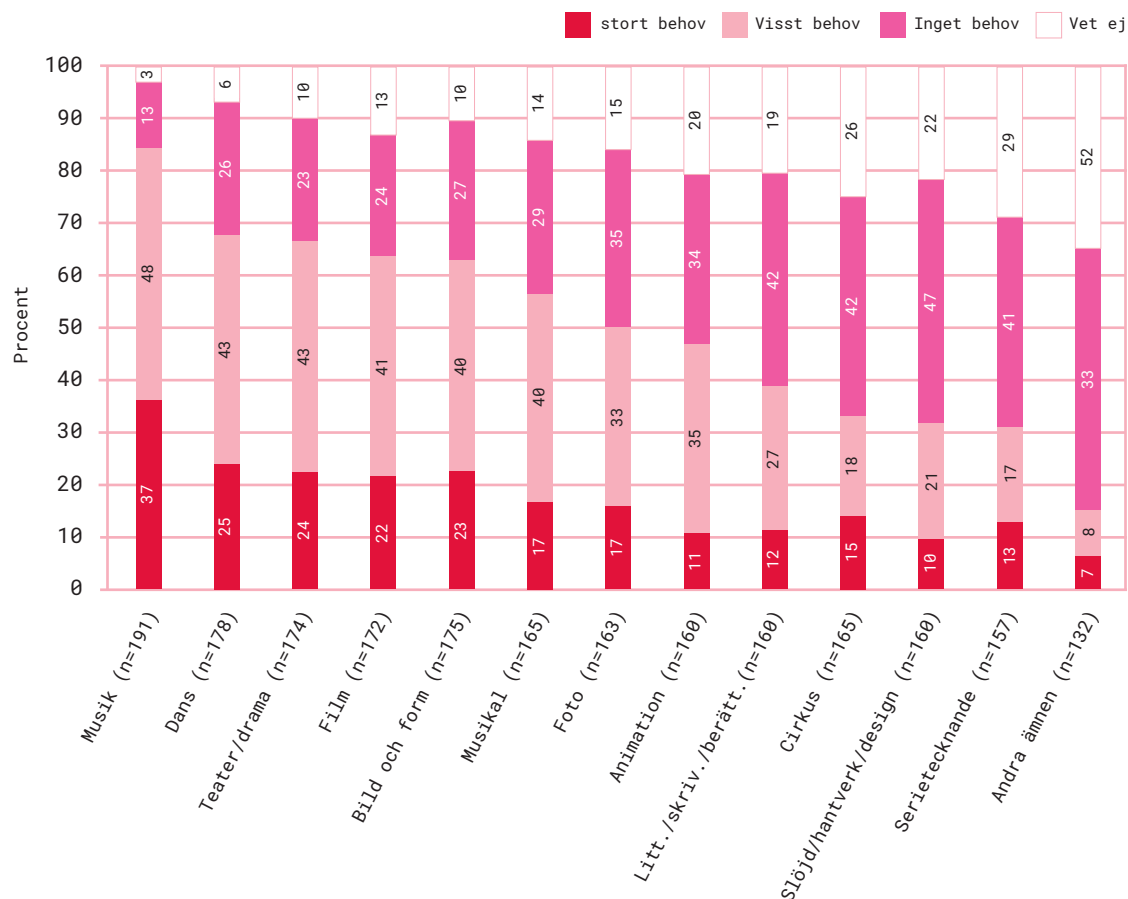
Kartläggningen har visat på en enighet bland kulturskolorna om att det både krävs konstnärlig och pedagogisk kompetens hos kulturskolans pedagoger. Av dessa två kompetensområden har det inom fallstudierna funnits en särskilt stor enighet kring vikten av att medarbetare i kulturskolan är pedagogiska. Enkätstudien pekar på att verksamheterna överlag efterfrågar både pedagogiskt och konstnärligt högskoleutbildade pedagoger, även om många pekar på att det är den reella (konstnärliga) kompetensen som är viktig och att personlig lämplighet är helt centralt. Vid mer ingående fördjupning i innebörden av de konstnärliga och pedagogiska kompetensbehoven framkommer vissa skillnader i svaren.

Kulturskolan vill arbeta med fler konstnärliga uttryck

Resultatet från enkätstudien visar att landets kulturskolor är i stort behov av konstnärlig kompetens inom flera olika konstnärliga uttryck. Inte oväntat är det musik, kulturskolans mest förekommande ämne, som flest kommuner lyfter och till vilket nära nio av tio verksamheter uttrycker ett visst eller stort kompetensbehov på tre års sikt. Svaren visar att man både önskar kompetens för mer traditionella instrumentgrupper (som exempelvis piano, orkesterinstrument, sång och gitarr) och för digitalt musikskapande i olika former.

En majoritet av respondenterna har även konstaterat ett kompetensbehov till ämnena dans (främst då streetdance, jazzdans och balett), teater/drama, film, bild och form samt musikal inom de närmsta tre åren. Relativt många verksamheter uttrycker också ett behov av konstnärlig kompetens till ämnen som idag inte förekommer i kulturskolan i särskilt stor utsträckning. Exempelvis har 47 kommuner svarat att de har ett visst eller stort kompetensbehov till ämnet serietecknande inom de närmsta tre åren. Vad gäller "andra ämnen" handlar det främst om ett kompetensbehov kopplat till spel-/datorutveckling eller annan digital produktion utan tydlig koppling till ett estetiskt uttryck.

Figur 1. Kompetensbehov på kort sikt, ämnesvis.⁴



4. Figur 1 anger hur kulturskoleverksamheterna besvarat enkätfrågan *Till vilka ämnen har ni behov av att tillgodose kompetens inom de kommande tre åren (genom nyrekrytering, fortbildning eller annat)?* Resultaten presenteras i procent av de som har besvarat frågan för respektive ämne. Antal respondenter anges inom parentes.

Tydligt samband mellan geografisk förutsättning och antalet ämnen det finns behov till

Det framkommer tydliga skillnader till vilka ämnen man har uttryckt ett kompetensbehov beroende på kommunens geografiska förutsättningar. Kulturskoleverksamheter i storstäder och storstadsnära kommuner uttrycker överlag ett kompetensbehov till betydligt fler ämnen än andra verksamheter. Dessa skillnader blir särskilt tydliga när man tittar på de "smalare" ämnena – som animation, cirkus, litteratur/skrivande/berättande och serietecknande. Skillnaderna blir inte lika påtagliga när de gäller de större ämnena musik, dans, teater/drama, bild och form och film. Vi ser ingen koppling mellan vilka behov man uttrycker och vilket utbud man erbjuder i dagsläget. Som exempel är inte verksamheter som har cirkus i kursutbudet mer eller mindre benägna att konstatera ett kompetensbehov till cirkus.

Bred eller specialiserad konstnärlig kompetens?

Storstadsnära verksamheter ställer höga krav på konstnärlig kompetens

Resultatet från enkätstudien visar att kulturskolorna överlag efterfrågar en hög konstnärlig kompetens, även om man ser tydliga skillnader i svaren beroende på kommunens geografiska förutsättningar. Åtta av tio verksamheter i storstäder och storstadsnära kommuner ser en konstnärlig kompetens motsvarande tre års högskolestudier som önskvärd. Bland övriga verksamheter ser fem av tio motsvarande kompetens som önskvärd. Av lämnade kommentarer framgår att en hög konstnärlig kompetens många gånger efterfrågas för att kunna erbjuda eleverna fördjupning i undervisningen samt för att höja verksamheternas kvalitet och status. Andra anger att de behöver rekrytera bred konstnärlig kompetens (ofta för att möta de yngre eleverna). Fallstudierna ger här en fördjupad bild av olika synsätt på hur gedigen konstnärlig kompetens som kulturskolans pedagoger behöver ha.

Efterfrågan på hög konstnärlig kompetens motiveras av kulturskolans kvalitetskrav

I intervjuerna har vissa sett det som avgörande att pedagoger har en relativt hög konstnärlig kompetens. Bland dessa finns en övervikt av personer som betonar kulturskolans roll som kvalitativ utbildningsaktör. En gedigen konstnärlig kompetens uppges krävas för att kunna lägga rätt grund från början och tidigt lära ut rätt teknik för att från dag ett skapa goda förutsättningar för progression. Andra ser det som en förutsättning för att kunna etablera en nära relation till en elev och följa den från grundläggande till avancerad nivå. Det lyfts också fram som viktigt för att kunna fungera som en förebild för eleven och exempelvis själv kunna visa på olika tekniker och möjliga gestaltningar. Det i sig kan bidra till ökat engagemang hos eleverna och vilja att utvecklas vidare. Saknas en gedigen konstnärlig kompetens menar intervjupersoner med denna hållning att det finns stor risk att elever tappar suget samt att de lär sig fel från början och sedan behöver lära om.

Bred konstnärlig kompetens kan locka fler barn och öka möjligheten till hela tjänster

Andra intervjuade betonar vikten av en bred konstnärlig kompetens som gör det möjligt att hålla i flera ämnen i kulturskolan. En del lyfter fram det som en förutsättning för att över tid kunna anpassa verksamheten till barns och ungas skiftande intressen och behov men också för att säkra en ämnesmässig bredd. Vikten av en bred konstnärlig kompetens lyfts i högre utsträckning fram av chefer och politiker på mindre orter som ser det som en förutsättning för att kunna erbjuda fler än ett fåtal ämnen och minska sårbarheten i verksamheten. Även enkätstudien visar att mindre kommuner i högre utsträckning efterfrågar pedagoger med bred kompetens som kan lära ut flera olika ämnen. Vissa pedagoger beskriver även konstnärlig bredd som en nödvändighet för att få ihop tillräckligt omfattande tjänster.

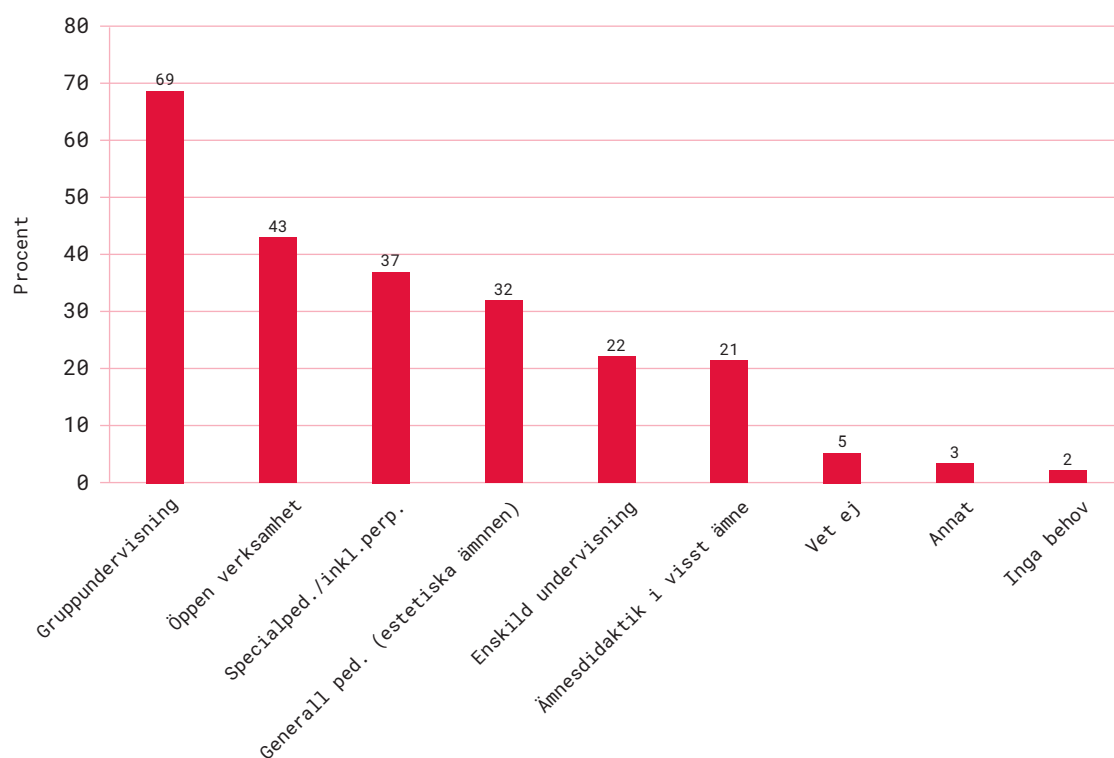
Kommunerna har svårt att precisera vilken nivå på konstnärlig kompetens som behövs

Det har varit svårt att i fallstudierna få en tydlig bild över hur begränsad konstnärlig kompetens som kan vara nog för att ändå kunna erbjuda en kvalitativ kulturskoleverksamhet. I intervjuerna blir svaret på frågan att det beror på kontext och verksamhet. För viss typ av öppen verksamhet, drop-in och prova på eller undervisning för nybörjare kan exempelvis en grundläggande konstnärlig kompetens vara nog. Det som dock betonas är vikten av att förstå begränsningarna för den egna kompetensen. Likaså framhålls det som viktigt att det finns möjligheter att lotsa elever vidare till andra pedagoger när den egna kompetensen inte räcker till.

Kulturskolerelevant (pedagogisk) kompetens

När det kommer till vilka pedagogiska kompetenser kulturskolan behöver visar enkätstudien att man främst efterfrågar kompetens för gruppundervisning, öppen verksamhet, specialpedagogik och generell pedagogik för det estetiska området. Även här särskiljer sig storstadskommunerna genom att i högre utsträckning efterfråga mer specifik pedagogisk kompetens, medan övriga oftare efterfrågar en pedagogiskt bred kompetens.

Figur 2. Vilka pedagogiska kompetenser som efterfrågas på kort sikt.⁵



5. Figur 2 anger hur kulturskoleverksamheterna besvarat enkätfrågan *Vilka pedagogiska kompetenser har ni störst behov av inom de kommande tre åren?* Resultaten presenteras i procent av de 202 respondenter som har besvarat frågan.

Enkätstudien antyder vidare att man överlag efterfrågar en både hög och bred pedagogisk utbildningsnivå, av flera skäl. Bland annat för att arbetet i kulturskolan är komplext och kräver en särskild pedagogisk kompetens samt för att en högutbildad personal är viktig för kulturskolans status.

Fallstudierna fördjupar bilden av det pedagogiska kompetensbehovet

För att fånga respondenternas syn på kulturskolans behov av pedagogisk kompetens har de inledningsvis fått svara på vilka kompetenser, utöver de konstnärliga, som pedagoger i kulturskolan behöver ha. Svaren som politiker, chefer och pedagoger gett är för det första relativt samstämmiga. Det finns kompetensbehov som återkommande beskrivs av olika kommuner och yrkesroller. För det andra är kompetensbeskrivningarna relativt övergripande, även när följdfrågor ställts för att närmare försöka ringa in behoven av just pedagogisk kompetens. Flertalet intervjupersoner beskriver svårigheten att särskilja de pedagogiska och de konstnärliga kompetenser som de tycker behövs för arbete i kulturskolan – att de är så pass sammanflätade och beroende av varandra. Svaren innefattar alltså som tidigare nämnts även kompetenser som inte i strikt bemärkelse behöver definieras som "pedagogiska" men som lyfts fram som centrala i fallstudierna. De beskrivs också nedan.

Pedagoger i kulturskolan behöver bred palett av pedagogiska verktyg

För det första betonas den möjligtvis självklara kompetensen att utöver att själv behärska sitt ämne, också kunna lära ut det på ett sätt anpassat till barn med olika behov och förutsättningar. Någon har beskrivit vikten av en pedagogisk grund i kultur och estetik. Fallstudierna har inte bidragit med någon mer detaljerad beskrivning eller problematisering av begreppet didaktik och dess innebörd i kulturskolan eller relation mellan didaktisk och pedagogisk kompetens. På olika sätt är det flera som betonar vikten av att ha en bred verktygslåda med metoder och förhållningssätt som kan fungera för olika lärandesituationer och för barns och ungas varierande lärostilar.

Pedagoger i kulturskolan behöver intresse och förmåga att entusiasmera barn i olika åldrar

Respondenterna i fallstudierna är också eniga om att pedagoger i kulturskolan behöver ha ett genuint intresse att arbeta med barn och unga. Det behövs också en social kompetens och förmåga att se och tillvarata varje individs engagemang och drivkraft. Kompetens att inspirera, entusiasmera och locka fram barns och ungas nyfikenhet och drivkraft lyfts också fram som betydelsefullt. Även i enkätstudien betonar flera respondenter att den personliga lämpligheten är minst lika viktig som den pedagogiska kompetensen; engagemang och förmåga att skapa en god relation till eleverna.

Pedagogerna ska kunna hantera en komplex verksamhet

Det finns också de som i intervjuerna är inne på vikten av att acceptera den verklighet som kulturskolan innebär. Som exempel nämns acceptansen för att i mycket hög utsträckning arbeta med nybörjare då få barn och unga är motiverade att utvecklas långt i sin konststart. En annan beskriver det som förmågan att acceptera att inte få använda sin konstnärliga kompetens för att hjälpa barn och unga att nå långt utan för att skapa en högkvalitativ verksamhet för många. Bland kulturskolechefer finns också de som lyfter fram vikten av att acceptera centrala beståndsdelar i verksamheten såsom gruppundervisning och samverkan. Det har också under fallstudierna funnits några teman som återkommit och betonats i samtliga kommuner:

Gruppbaserad verksamhet ökar och ställer krav på anpassad pedagogisk kompetens

Liksom enkätstudien visar är utökad gruppbaserad verksamhet en trend som präglar i princip alla besökta kulturskolor. Bland de som inte redan etablerat gruppundervisning som norm finns en uttalad ambition från ledningshåll om mer gruppbaserad undervisning. Argumenten för utökad gruppundervisning i verksamheterna handlar om att det ger möjlighet att erbjuda kulturskoleverksamhet till fler. Minskade kostnader men även de sociala aspekterna av att låta barn och unga utöva kultur i grupp lyfts fram. I fallstudierna finns pedagoger och chefer som berättat hur nya möjligheter att få utöva sin konstform i grupp bidragit med ökad motivation och engagemang hos eleverna. Det finns också exempel på pedagoger med negativa erfarenheter av gruppundervisning. De tycker att undervisningsformen fungerat inledningsvis men att det är svårt att tillgodose olika individers skilda ambitioner och behov när gruppen utvecklas i olika takt. Vissa beskriver även oro för lägre kvalitet i kulturskolan på grund av minskat fokus på individuell undervisning.

Sammantaget innebär trenden mot ökad gruppundervisning ett behov av stärkt kompetens att bedriva en kvalitativ, gruppbaserad verksamhet. Behovet framstår, som tidigare nämnts, som störst bland pedagoger i ämnet musik som tidigare främst bedrivit individuell undervisning. I mer specifika beskrivningar av vad kompetens att hålla i grupper innebär nämns förmågan att strukturera gruppundervisning på ett genomtänkt sätt som blir värdefullt för alla elever i gruppen. Någon lyfter också fram behovet av att utveckla kompetensen att på ett konstruktivt sätt hantera variationerna inom en grupp.

Arbeta med barn i många åldrar – särskilt de yngsta

I intervjuer med pedagoger, men även i vissa intervjuer med kulturskolechefer, har behovet av stärkt kompetens att arbeta med barn i många olika åldrar lyfts fram. De poängterar svårigheter med att under en och samma arbetsdag möta barn i olika åldrar, då det innebär ett pendlande mellan vitt skilda metoder och arbetssätt. Vissa kulturskolor har under senare år haft allt större fokus på att arbeta med de yngsta barnen och lyfter fram behov av kompetens för detta. Det handlar exempelvis om kunskaper i lekbaserad undervisning samt undervisning anpassad utifrån små barns begränsade motoriska färdigheter.

Specialpedagogik efterfrågas även inom kulturskolan

Både chefer och pedagoger uttrycker önskan om kompetensförstärkning inom specialpedagogik. Utgångspunkten är att de inte uppfattar kulturskolan som tillräckligt tillgänglig och anpassad för alla barns skilda behov och förutsättningar. Vissa upplever att det under de senaste åren funnits ett stärkt fokus på specialpedagogisk kompetens i grund- och gymnasieskola och ser att ett sådan kompetensförstärkning också skulle behövas inom kulturskolan. Flertalet intervjupersoner i olika yrkesroller önskar bättre samverkan med särskolor och elevhälsa, då de ser stora vinningar för alla parter om fungerande samarbeten kan sjösättas. Efterfrågan kring specialpedagogisk kompetens handlar om att kunna bemöta barn med särskilda behov på ett medvetet sätt. Kompetensen tycks handla både om en efterfrågan på stärkt kunskap om olika funktionsnedsättningar och hur de kan påverka barns och ungas behov, men också bättre metoder för att anpassa verksamheten till dessa behov.

Formell eller reell kompetens?

Resultatet från enkätstudien antyder att kulturskolorna i huvudsak efterfrågar formell kompetens, särskilt när det kommer till den pedagogiska kompetensen, även om flera respondenter betonar att reell (främst konstnärlig) kompetens och personlig lämplighet är minst lika viktigt.

Hög efterfrågan från chefer på högskoleutbildade pedagoger

I fallstudierna har det också framkommit vissa skillnader i synen på reell respektive formell kompetens. Merparten av intervjupersonerna framhåller vikten av formell kompetens, vanligast i form av genomgånga högskoleutbildningar eller vissa väletablerade folkhögskoleutbildningar. En formell utbildningsbakgrund ses då som en viktig förutsättning för en kvalitativ verksamhet. Man tycker att kulturskoleverksamhetens status och kvalitet riskerar att minska om kulturskolan skulle kompromissa och inte kräva högskoleutbildade pedagoger eller konstnärer. Ungefär hälften av kulturskolecheferna har sett det som helt nödvändigt med pedagoger med en formell konstnärlig högskoleutbildning med både konstnärligt och pedagogiskt innehåll. Någon menar att det är själva kulturskolans skolkaraktär och möjligheten till fördjupning som ställer krav på viss utbildningsnivå hos kulturskolans pedagoger. I de kommuner som ingått i fallstudierna har det vid nyrekrytering också ställts krav på minst 3-årig högskoleutbildning inom konst och pedagogik eller lärarutbildning, mer om det under Kompetensförsörjning.

Reell kompetens uppfattas av många som ett gott och nödvändigt komplement

I intervjuerna finns det också de som lyft fram vikten av reell kompetens lämpad för arbete i kulturskolan och inte lika starkt betonat kraven på formell kompetens. De ser inte formell utbildning som lika betydelsefull i förhållande till förmåga att hantera de aktuella arbetsuppgifterna i kulturskolan. Bland dessa finns också de som tycker att en förändrad syn och kompetens och förändrade kompetenskrav är en förutsättning för att kulturskolan ska kunna förändras mer än marginellt.

Någon intervjuperson har uttryckt att andra kompetenskrav än de formella kan krävas för att knyta till sig personer med hög legitimitet och förmåga att nå ut till de grupper av barn och unga som kulturskolan har haft svårt att nå. Någon annan har sett det som en förutsättning för att vidga verksamheten till ämnen som DJ och streetdance där det upplevs saknas utbildningar på högskolenivå. Även intervjupersoner med detta synsätt ser ett värde av formell utbildning, men då inte som ett krav som nödvändigtvis behöver gälla för alla kulturskolans pedagoger. Förmågan att bygga en kulturskola där pedagogers varierande kompetenser kompletterar varandras utan att för den skull värdera kompetens olika lyfts då fram som viktig.

I fallstudierna ska det också tilläggas att vi frågat kulturskolechefer om befintliga pedagogers erfarenhet och utbildning. I vissa fall har vi även frågat pedagogerna själva. De allra flesta pedagogerna i de kommuner vi besökt visade sig då ha en mycket gedigen formell utbildningsbakgrund. Bland pedagoger i musikämnen var någon form av musiklärarutbildning (vanligt med IE-inriktning) vanligast men det förekom även de med musikpedagogutbildning. Bland pedagoger i övriga ämnen fanns exempelvis individer med teater-, medie-, dans-, konst- och bildpedagogiska utbildningar. I de flesta kulturskolor fanns även någon eller några medarbetare med en i huvudsak konstnärlig utbildning med sig och individer utan högre utbildning.

Övriga kompetensbehov*Pedagoger behöver också andra kompetenser än pedagogiska och konstnärliga*

I fallstudierna har intervjupersonerna på olika sätt betonat vikten av att kunna hantera en mångfacetterad verksamhet i ständig förändring, som omfattar allt ifrån individuell undervisning och öppen verksamhet till eventproduktion och föräldrasamverkan. I en kommun beskriver pedagogerna att de förväntas ta på sig en mängd andra roller utöver pedagogrollen – scentekniker, kommunikatör, producent, kostymör och så vidare – arbetsområden som de beskriver sig ofta inte ha tillräckliga kunskaper inom.



Tydlig efterfrågan på kompetensutveckling i ledarskap och förändringsarbete

I enkätstudien uttrycks i stor utsträckning ett konkret kompetensbehov i ledarskap och verksamhetsutveckling. Därutöver uttrycks ofta behovet av kompetens för att nå nya målgrupper. Få respondenter konkretiserar vilka kompetenser det handlar om i praktiken men de som gör det kopplar ihop kompetens för att nå nya målgrupper med frågan om att bredda eller utveckla verksamheten och arbetsformer. Flera kopplar också kompetens för att nå nya målgrupper till kompetens kring inkluderande förhållningssätt, normkritik och interkulturell kompetens. Även i fallstudierna lyfts dessa kompetenser fram som efterfrågade. Det finns i fallstudierna även exempel på intervjupersoner som på olika sätt beskriver vikten av att hålla sig à jour med barns och ungas vardag och den kultur som de intresserar sig för. En pedagog beskriver det som en förmåga att hålla örat mot marken och att arbeta med ständig omvärldsbevakning. Därutöver efterfrågas i både enkätstudien och fallstudierna kompetens för projektledning, eventproduktion samt digital kompetens. Det handlar då inte främst om ämnen som "Digitalt skapande" utan om kompetens att inom kulturskolans varierande verksamhet i högre utsträckning dra nytta av digitala verktyg och sociala medier.

Samverkan som företeelse ökar efterfrågan på kompetens om praktisk samverkan

Samverkan är ett tema som återkommit i alla fallstudier. Det beskrivs som en central framgångsfaktor i utvecklingen mot en än mer kvalitativ kulturskoleverksamhet som är relevant för fler. Samverkan, exempelvis med skolan ses som en viktig väg att gå för att nå fler och nya målgrupper, men även för att säkra kulturskolans fortlevnad. Samverkan med föräldrar, civilsamhälle och högre utbildning är också centralt.

Givet att samverkan är ett så centralt tema i fallstudierna beskrivs även behovet av stärkt kompetens att samverka som påtagligt. En närmare beskrivning av vilken förstärkning av samverkanskompetensen som efterfrågas har varit svår att fånga i intervjuer. Behovet tycks dels handla både om att kunna identifiera områden där samverkan kan vara ömsesidigt gynnsam och därmed hållbar och om att värdera samverkanspotentialen med utgångspunkt i uppsatta verksamhetsmål. Då behovet av stärkt samverkan tycks vara så påtagligt verkar det också finnas behov av stärkt kompetens att faktiskt initiera och bedriva samverkan i olika former likväl som löpande följa upp, utvärdera och korrigera dessa. Från ett chefsperspektiv kan det också finnas behov av stärkt kompetens att skapa utrymme för samverkan i den ordinarie verksamheten och inte fokusera på samverkan i form av tillfälliga initiativ eller projekt. Det handlar om stöd att styra kulturskolan mot en mer samarbetsbaserad kulturverksamhet för barn och unga.

Kompetensbehoven – sammanfattande analys

Kartläggningen bekräftar att kulturskolorna behöver kompetenta pedagoger i många ämnen, samtidigt som externa faktorer kraftigt påverkar kulturskolornas möjligheter att få tag på den kompetens som efterfrågas. Kulturskolorna befinner sig just nu i en förändringsprocess präglad av en ambition att bredda verksamheten och nå fler barn och unga. Kulturskolan ställs även inför ekonomiska utmaningar som ökar trycket mot att utveckla och förändra verksamheten, exempelvis genom effektivare resursutnyttjande och stärkt samverkan. Slutligen har kartläggningen visat att kulturskolornas beskrivning av sina kompetensbehov färgas av respektive skolas geografiska förutsättningar och av synen på vad kulturskolan är och ska vara.

Vissa kompetensbehov förefaller gemensamma för alla typer av kulturskolor, oberoende av läge, ambitionsnivå, självbild och ekonomiska förutsättningar. Andra kompetensbehov framförs bara av kulturskolor med vissa förutsättningar eller i vissa typer av kommuner.

Gemensamma kompetensbehov

Bland de gemensamma kompetensbehoven är följande särskilt framträdande i kartläggningen:

- Kompetens till ämnena musik, dans, teater, bild och form samt film
- Kompetens för gruppundervisning
- Kompetens för öppen verksamhet
- Specialpedagogisk kompetens

Vad gäller kompetensbehoven inom ämnet musik är de omfattande hos så gott som samtliga kommuner, både vad gäller de "vanliga" instrumenten och nyare inriktningar. Även när det kommer till andra vanligt förekommande ämnen inom kulturskolan såsom dans och teater, är behoven stora. En hög och bred pedagogisk kompetens bedöms som central för att kunna möta barn och unga med olika behov och förutsättningar i den mångfacetterade verksamhet kulturskolan är. Efterfrågan på pedagogisk kompetens inom specialpedagogik / inkluderande perspektiv och för att kunna arbeta med öppen verksamhet och gruppundervisning är stor hos samtliga, särskilt hos verksamheter i och kring storstäderna.

Den inledande typologiseringen av kulturskolors självbild enligt tudelningen utbildning – fritid, har relevans för flera aspekter av kulturskolans kompetensbehov. När det gäller behov av kompetensförstärkning i syfte att bredda verksamheten, är det kompetenser för att axla rollen som leverantör av kvalitativ fritid som behövs. Kulturskolorna breddar verksamheten på flera sätt och behöver förstärka sig med olika kompetenser. De erbjuder till exempel nya konstformer anpassade till trender och önskemål bland barn och unga, eller inkluderar nya grupper av deltagare i sin målbild om breddad verksamhet. Nya målgrupper kan vara alla som tidigare inte sökt sig till kulturskolan, av tradition, brist på förebilder, olika socioekonomiska förutsättningar, pojkar eller barn och unga med funktionsnedsättningar. Kulturskolornas förutsättningar att nå ut till dessa grupper kräver oftast en eller flera definierade kompetenser; både pedagogiska, konstnärliga och sådana som direkt kopplar till en förmåga att bredda verksamheten till att attrahera och inkludera nya målgrupper.

Behov som uttrycks av vissa kulturskolor

Andra kompetensbehov som har identifierats i kartläggningen är det bara vissa kulturskolor som uttrycker. De förefaller huvudsakligen hänga samman med skolornas geografiska läge och självbild. Det gäller både kulturskolor som uttrycker behov av att anställa pedagoger med kompetens inom bestämda konstnärliga uttryck och kulturskolor med uttalade planer på att bredda verksamheten för att nå flera.

Intresset från verksamheterna för att bredda utbudet är således rätt stort överlag men möjligheterna att arbeta med fler konstnärliga uttryck tycks skilja sig väsentligt, och då utifrån kommunstorlek och geografiskt läge. Medan kulturskolor i större kommuner efterfrågar en specialiserad konstnärlig kompetens inom många olika konstformer så uttrycker verksamheter på mindre orter behov av pedagoger med bred konstnärlig och pedagogisk kompetens för att kunna erbjuda ett bredast möjligast utbud av ämnen.

Resultaten antyder att även om behoven bottnar i ambitionen att bredda befintlig verksamhet, så har verksamheter särskilt på mindre orter ett mer basalt behov av kompetens för att kunna upprätthålla det utbud de för tillfället erbjuder.

Andra kompetenser kan underlätta kontakt med nya målgrupper

Det finns en gemensam ambition om nutida och framtida pedagoger med formell pedagogisk och konstnärlig kompetens för att säkra kulturskolans kvalitet och status, även om man ofta också

betonar vikten av reell kompetens och personlig lämplighet. Att betona andra kompetenser framför de formella kompetenskraven ses av vissa som nödvändigt för att nå nya målgrupper. Det är inte helt enkelt att konkretisera vilka kompetenser man ser behov av i sammanhanget men det tycks dels handla om kompetens kring inkludering och att ha pedagoger som besitter en legitimitet och förankring hos de målgrupper man vill nå. Man kan konstatera en potentiell målkonflikt, åtminstone på kort sikt, mellan det uttryckta behovet av pedagoger med formell pedagogisk och konstnärlig kompetens och ambitionen att bredda sig till nya konstnärliga uttryck och nå barn och unga man idag inte når.

Generellt behov av stärkt ledningskompetens

Kartläggningen vittnar således om stora skillnader verksamheterna emellan i frågan om vilka kompetensbehov man uttrycker. Den förändringsprocess som kulturskolorna nu går igenom tydliggör dessutom ytterligare kompetensbehov. Förmåga och kapacitet att hantera och bemöta kraven på en förändrad verksamhet – antingen kraven kommer från förvaltningen eller kulturskolorna själva – ställer höga krav på förmåga att leda kulturskolan. I sammanhanget vill vi också peka på behovet av stärkt strategisk kompetens för att kunna samverka med andra aktörer, både som en kompetensförsörjningsstrategi (mer om det i nästa kapitel) och i syfte att mer allmänt utveckla verksamheten. Den samlade analysen har således visat på ett behov av ökad kompetens inom ledning och styrning.



Kompetensförsörjning

I förra kapitlet lades fokus på att beskriva de kompetensbehov som framkommit genom enkätstudien och fallstudierna. I detta kapitel ges en redogörelse för kulturskolornas bild av hur kompetensbehoven kan tillgodoses och olika kompetensförsörjningsstrategier.

Kompetensutveckling för anställda

Fortbildning av personalen viktigt på både kort och lång sikt

I intervjuerna har utbildning av redan anställda i kulturskolan lyfts fram som ett av de viktigaste sätten att möta kulturskolans förändrade kompetensbehov. Fortbildning lyfts fram som en både kort- och långsiktig kompetensförsörjningsstrategi. Trots att fallstudierna visat på en kompetent och välutbildad yrkeskår av pedagoger uppges fortbildning vara viktigt för att hänga med i tiden – att kontinuerligt tillgodogöra sig ny kulturskolerelevant kunskap och att kunna erbjuda nya typer av verksamheter och ämnen. Det lyfts också fram som en förutsättning för att styra om kulturskolan mot den riktning som efterfrågas politiskt och för att ständigt stärka verksamhetens kvalitet. Kompetensutveckling på kort sikt lyfts fram som särskilt angelägen inom de områden som beskrivits under avsnittet Kulturskolerelevant (pedagogisk) kompetens.

Fortbildning är särskilt angelägen där kulturskolan har svårt att nyrekrytera

Särskilt angeläget beskrivs fortbildningsbehovet av de kulturskolor som vid nyrekrytering inte lyckas attrahera individer som når upp till satta kompetenskrav. Där ses kompetensutveckling riktad till anställda som inte uppfyllt initialt satta kompetenskrav som en nödvändig kompetensförsörjningsstrategi.

Fortbildning bästa strategin för att fylla pedagogiska och övriga kompetensbehov

Bilden som framträder av enkätstudien ger i stort stöd för resultatet från fallstudierna. Enkätsvaren visar att kulturskolorna överlag ser fortbildning som det viktigaste verktyget för att säkra kompetensförsörjningen, tillsammans med nyrekrytering. Fortbildning ses som det främsta sättet att tillgodose de pedagogiska kompetensbehoven samt de så kallade övriga kompetensbehov man gett uttryck för. Kulturskolorna ser även fortbildning som en bra metod att bredda befintliga pedagogers konstnärliga kompetens inom framförallt de större ämnena musik, dans och teater/drama. Verksamheter utanför storstadskommunerna är överlag mer benägna att se fortbildning som ett viktigt verktyg för att säkra kompetensförsörjningen. Mest positiva till fortbildning som en kompetensförsörjningsstrategi är kulturskolor ur kommungruppen *Mindre städer/tätorter och landsbygdskommuner*.

Kollegialt lärande efterfrågas av såväl chefer som pedagoger

På temat utbildning för redan anställda visar fallstudierna att det också finns pedagoger och kulturskolechefer som säger att de gärna skulle se ett ökat och mer systematiserat kollegialt lärande. I fallstudierna förekommer det både exempel på arbetssätt och kortare initiativ som handlat om ett stärkt lärande baserat på befintliga pedagogers kompetens. Ett mer systematiskt kollegialt lärande, exempelvis genom auskultationer hos andra pedagoger, har i fallstudierna varit relativt ovanligt och begränsat men lyfts fram som ett möjligtvis underutnyttjat sätt att stärka kompetensen.

Nyrekrytering med varierande förutsättningar

Nyrekrytering är en annan strategi för att tillgodose kulturskolans kompetensbehov. Det är både aktuellt då pedagoger slutar eller går i pension men också för utveckling av verksamheten.

Enkätstudien visar att nyrekrytering ses som centralt för att på kort sikt kunna bredda verksamheten till att inkludera idag mindre förekommande ämnen, som till exempel cirkus eller serietecknande. På lång sikt ses nyrekrytering som det enskilt viktigaste verktyget för att tillgodose kompetensbehoven, vilket inte är oväntat med tanke på kommande pensionsavgångar. Storstadskommunerna är som nämnt mest positiva till denna kompetensförsörjningsstrategi, en bild som förstärks av resultatet från fallstudierna. Som framgår av bilaga 3 utgör gruppen 60 år och äldre 17 procent av den pedagogiska personalen.

Rekryteringsutmaningar

Kulturskolor i mindre kommuner har svårt att nyrekrytera till flera vanliga konstområden

I fallstudierna har det varit tydligt att förutsättningarna att hitta efterfrågad kompetens skiljer sig mycket åt mellan olika kommuner. Hos de mindre och medelstora kommuner som besökts i fallstudierna har det varit vanligare än i de större kommunerna att kulturskolecheferna haft svårt att hitta den kompetens de efterfrågat. Även om det förekommer kommuner där chefer upplever att det i stort går bra att hitta den kompetens de behöver har det dock i nästan varje kommun funnits exempel på tjänster som varit svåra att tillsätta eller kompetens som varit svår att hitta. Vissa säger att det överlag varit svårt att hitta individer med både formell konstnärlig och pedagogisk kompetens. I ett par kommuner som ingått i kartläggningen har det varit svårt att hitta högskoleutbildade pedagoger för ämnet teater/drama. I fallstudierna i stort nämns återkommande dans och blås/brass- och stråkinstrument som svårt att rekrytera till men också slagverk, 3D-animation, piano och gitarr. Sång men även gitarr har i ett par fall lyfts fram som exempel på ämnen till vilka det varit lättare att hitta kompetens inom.

Kulturskolespecifika kompetensbehov försvårar rekryteringen

Vissa kulturskolechefer säger att det är svårt att hitta personer med kompetens och vilja att arbeta både i kultur-, grund- och gymnasieskolan. I fallstudierna förekommer det exempel på pedagoger som särskilt söker sig till kulturskolan för att de inte vill undervisa i klass (mer om detta under avsnittet *Att vara en attraktiv arbetsgivare* nedan). Ett par kulturskolechefer säger att det överlag är svårt att hitta och utveckla kompetensen hos såväl sökande som nuvarande medarbetare att "tänka grupp".

Minst treårig högskoleutbildning som krav

I de kommuner som ingått i fallstudierna har det vid nyrekrytering ställts krav på minst 3-årig högskoleutbildning inom konst och pedagogik eller lärarutbildning. I någon kommun är det ett uttalat krav för fast anställning i kommunen medan det för andra uppges vara ett sätt att säkra kvalitet. Någon säger att de i sina platsannonser har eller tror att de har med formuleringar som öppnar upp för likvärdig reell kompetens. Samtidigt som kravet på minst 3-årig högskoleutbildning får ses som norm i de kommuner som ingått i fallstudierna framhåller alltså vissa, framför allt i mindre kommuner, att det har varit ett krav som de i varierande utsträckning fått frågå.

Krav på lärarbehörighet mer vanligt i mindre kommuner

Enkätstudien visar vidare att knappt hälften av respondenterna ställer krav på behörighet för undervisning i grundskola hos samtliga eller vissa av pedagogerna i kulturskolan. Detta eftersom det är vanligt med så kallade delade tjänster där samma person undervisar inom skolans uppdrag och i kulturskolans verksamhet. För gymnasiet ställer en tredjedel motsvarande krav. Det är vanligare att verksamheter i mindre kommuner ställer sådana krav, även om skillnaderna inte är särskilt stora. Som framgår av bilaga 3 hade 55 procent av pedagogerna i kulturskolan en lärarexamen år 2016. Andelen med en lärarexamen varierar mellan åldersgrupperna, ju högre upp i åldrarna desto större är andelen med lärarexamen.

Sänkta eller förändrade krav när kompetensen är svår att hitta

I fallstudierna har kulturskolechefer beskrivit olika sätt att hantera en situation där de inte hittat sökande som matchar den satta kravprofilen. Som tidigare nämnts kan ett sätt vara att frånga kravet på formell utbildning givet att personen i fråga ändå bedöms kunna fungera i verksamheten. Där har den reella kompetensen med andra ord bedömts räcka åtminstone initialt. Det förekommer exempel där individer som inte fullt uppfyllt de formella kraven fått tidsbegränsade anställningar och där ambitionen varit att försöka göra om rekryteringen inom en snar framtid. Att redan anställda pedagoger fått ta sig an ämnen som de haft obefintlig eller mycket begränsad kunskap inom under längre eller kortare tidsperioder är en annan strategi som använts. De berörda pedagogerna beskriver dock att det inte är långsiktigt hållbart eller önskvärt. I både enkätstudien och i fallstudierna har det också getts exempel där verksamheten anpassats till tillgänglig kompetens, vilket både kan resultera i att ämnen tas bort ur kursutbudet och att nya ämnen tillkommer. Detta berörs i nästa avsnitt. Det har också funnits de som uttryckt att vad kulturskolorna eftersöker vid nyrekrytering inte är realistiskt att förvänta sig.

Svårigheten att rekrytera viss kompetens kan driva på förändringsarbetet

En del av de kulturskolechefer som intervjuats beskriver att nyrekrytering idag är något annat än för några år sedan. Det är inte längre givet att ersätta en heltidstjänst i gitarr med en ny heltidstjänst i gitarr. Här uppstår naturligt en viss konflikt i vissa kulturskolor. Som hypotetiskt exempel tycker inte nödvändigtvis avgående pedagog i gitarr om att se att omfattningen av tjänsten för gitarr begränsas till fördel för andra ämnen. Det kan framstå som en särskilt svårsmält ändring i kulturskolans tjänstesammanställning för ämnen med långa köer. Här framhåller flera av de högre chefer och kulturskolechefer som intervjuats vikten av att ersättningsrekrytera medvetet och utifrån de nya kompetensbehov som finns i verksamheten. Utöver att vid nyrekrytering kunna bredda verksamheten till att omfatta fler ämnen har vissa lyft fram nyrekrytering som ett bra tillfälle att ta ett tydligt steg från individuell undervisning till gruppundervisning. Det kan också vara ett bra läge att säkerställa nya medarbetare som är positiva till den förändring som stakats ut för kulturskolan och som kan komplettera befintlig kompetens.

Kulturskolor tonar ned kraven på pedagogisk kompetens för konstnärer om det gynnar verksamheten i stort

Det har i fallstudierna förekommit exempel på pedagoger som arbetar deltid i kulturskolan och som vid sidan om haft ett aktivt konstnärskap. De uppfyller inte alltid de formella behörighetskraven i kulturskolan men lyfts fram som positiva exempel då pedagogerna även får en tydlig roll som konstnärlig förebild och gett inspiration till aktivt kulturutövande. Det finns exempel på där sådana pedagoger kommit att bli mycket populära bland barn och unga och lyckats locka nya deltagare till kulturskolan. I en kommun beskrivs det från ledningshåll som "otroligt viktigt" att lärarna själva aktivt utövar sin konstform, då det ses som en väg för att även bli en bättre pedagog. En annan kommun har vid flera tillfällen anställt konstnärer utan pedagogisk utbildning och sett det som en god kompetensförsörjningsstrategi.

I intervjuerna med pedagoger finns det avslutningsvis exempel på de som lyfter fram vikten av att vid nyrekrytering förstå vilka kompetenser eller vilken yrkesroll det är som bör efterfrågas för det arbete hen förväntas utföra. Här finns det även kulturskolechefer som lyfter fram utmaningen att hålla sig uppdaterad kring nya utbildningar och yrkesroller som skulle kunna lämpa sig väl för arbete i kulturskolan.

Ändrat utbud och organisatoriska förändringar

Utöver att säkra önskvärd kompetensförsörjning genom kompetensutveckling för redan anställda och genom nyrekrytering finns det också intervjupersoner som vittnar om andra sätt att tillgodose kulturskolans kompetensbehov.

Kompetensbrist gör kulturskolor duktiga på att laga efter läge

I de fall det varit svårt att få sökande som har konstnärlig kompetens inom rätt område finns det också en kompetensförsörjningsstrategi som går ut på att anpassa kulturskoleverksamheten till tillgänglig kompetens. Det finns exempel i kartläggningen där kulturskolechefer har anpassat eller övervägt att fokusera på ämnen där de kunnat säkra pedagoger med rätt kompetens. Argumentet har då varit att det är bättre att försöka skapa kvalitativ verksamhet inom områden där det finns lämpliga medarbetare snarare än att kompromissa med kvaliteten inom de ämnen som man planerat att rekrytera till. Detta tillvägagångssätt har inte framstått som vanligt förekommande i fallstudierna men exempel från två olika kommuner har framkommit. I en kommun som ingått i fallstudierna har exempelvis en lokal bildkonstnär själv visat intresse för arbete i kulturskolan och kulturskolechefen har lyft fram det som en möjlig väg att bredda verksamheten.

Samverkan avgörande för stärkt kompetens

Samverkan har tidigare lyfts fram som ett område som kulturskolor har stort behov att utveckla kompetensen kring, och framstår av kartläggningen som en viktig kompetensförsörjningsstrategi. I fallstudierna lyfts samverkan på olika sätt och med olika aktörer i princip enhälligt fram som avgörande för att säkra en bred, kvalitativ kulturskoleverksamhet som attraherar och är relevant för alla barn och unga.

Samverkan tar sig många uttryck och är i flera fall en uttalad strategi

Enkätstudien visar att samverkan, antingen genom att dela kompetens med andra verksamheter eller låta andra utförare bedriva verksamhet, framförallt lyfts fram som en metod att säkra kompetens när det gäller mindre förekommande ämnen som till exempel litteratur/skrivande/berättande eller slöjd/hantverk/design. Verksamheter ur gruppen Mindre städer/tätorter och landsbygdskommuner är överlag mer positiva till dessa kompetensförsörjningsstrategier.

Nedan följer en sammanfattning av de perspektiv på samverkan som kompetensförsörjningsstrategi som framkommit i fallstudierna:

- Samverkan med kulturskolor i andra kommuner beskrivs som ett sätt att kunna erbjuda fler ämnen och dessutom ge möjlighet till fördjupning (talangutveckling/spetsutbildning) inom fler ämnen. Det handlar då om att göra kompetenser som finns i kulturskolan i en kommun tillgängliga för barn och unga i en annan kommun. För att det ska ske kan både lärare och elever behöva röra på sig och olika typer av samverkansavtal och ersättningsmodeller behöver etableras.
- Samverkan med skolan ses överlag som mycket central för de kulturskolor som ingått i kartläggningen, och ur kompetensförsörjningsperspektiv ses skolsamverkan som viktig exempelvis för att kunna erbjuda heltidstjänster. Det har också funnits exempel i fallstudierna där fortbildning för lärare i grund- och gymnasieskola även erbjudits till pedagoger i kulturskolan, samt att lärare rekryterats från skolan till kulturskolan. Även enkätstudien visar att flera verksamheter önskar ett utökat samarbete med skolan. Man menar att det därför kommer bli viktigare att rekrytera behöriga lärare, något som flera kulturskolor upplever blivit svårare. Av Lärarförbundets rapport från 2017 om arbetssituationen för lärare inom kulturskolan framgår att 7 av 10 lärare vill se ett bättre samarbete med grund- och gymnasieskolan.
- Samarbete med civilsamhället och andra externa aktörer ses som ett viktigt sätt att stärka kompetensen att nå nya målgrupper. Här finns bland fallstudierna exempel på där viss verksamhet eller vissa ämnen lagts ut på föreningar eller externa kulturaktörer. Det finns också exempel på verksamhet och projekt som sker i samverkan mellan kulturskolan och aktörer i civilsamhället. Detsamma gäller samverkan med kommunal fritidsverksamhet såsom fritidsgårdar.
- Samverkan mellan lärare inom och över ämnesgränser (kollegial samverkan) har tidigare under avsnittet *Kompetensutveckling för anställda* lyfts fram som ett underutnyttjat sätt att stärka pedagogers kompetens. Samverkan i projektform, så som inför föreställningar, är ett vanligt förekommande exempel som tas upp, men även att få till bestående gruppundervisning såväl inom samma uttrycksform som ämnesöverskridande. Det finns också exempel på kulturskolechefer som uttrycker behov av mer samverkan och erfarenhetsutbyte med andra kulturskolechefer för att få stöd att driva verksamhetsutveckling.
- Samverkan med folkhögskoleutbildningar och högskoleutbildningar (musikkonservatorier exempelvis) har lyfts fram som ett sätt att säkra en längre progression för elever som verkligen satsar på att utvecklas i sitt ämne. Det handlar då om samverkan kring kompetens exempelvis i form av att elever i kulturskolan får undervisning av lärare på folkhögskole- eller högskoleutbildningar. I fallstudierna har det funnits något sådant exempel för elever som är inriktad på att söka sig vidare till en konstnärlig utbildning efter gymnasiet. I fallstudierna beskrivs även att ökad samverkan med högre utbildningar skulle kunna vara ett sätt att säkra kompetensförsörjning på sikt, både genom att kulturskolorna då kan förmedla kommande kompetensbehov och att de kan planera att anpassa verksamheten utifrån utbildningarnas innehåll och studenter. Flertalet av de intervjuade har riktat kritiska röster mot att kulturskolornas arbete för samverkan inte besvarats eller prioriterats av de högre utbildningarna.

En attraktiv arbetsplats underlättar kompetensförsörjningen

Att vara attraktiv arbetsplats är ytterligare ett sätt att säkra rätt kompetens till kulturskolan. Det har framför allt blivit tydligt då pedagoger beskrivit vad som gör det attraktivt för dem att arbeta i kulturskolan.

Kulturskolans fria uppdrag lockar

Utöver möjligheten att få arbeta med barn och unga och det konstnärliga fält som de själva älskar så lyfts varierande och flexibla arbetssätt fram. Synen på eventuella kommunala styrdokument för kulturskolan varierar men överlag lyfts det fria uppdraget fram som positivt i relation till exempelvis skolans styrda musikundervisning. Vissa betonar särskilt att de i kulturskolan slipper betygsättning och undervisning i klass vilket en del har negativa erfarenheter av från arbete i grund- eller gymnasieskolan. Ytterligare en skillnad i relation till grundskolan är att de vanligtvis får arbeta med barn och unga som själva valt att delta i verksamheten.

Kulturskolans kulturfrämjande roll lockar, arbetstiderna skrämmer

En arbetsmiljö där alla delar synen att konst och kultur är viktigt ses också som en faktor som bidrar till en attraktiv arbetsplats. En del pedagoger lyfter fram friheten att få utforska konsten fritt tillsammans med barn och unga – ett prestationslöst förhållningssätt. Andra ser glädjen i att se sina elever utvecklas inom sitt ämne.

Stärkt status för kulturskolan, höjd lön, mindre ambulerande verksamhet samt bättre lokaler, arbetstider och utrustning är de vanligaste svaren på om vad som skulle göra arbete i kulturskolan än mer attraktivt. I Lärarförbundets enkätstudie svarade var fjärde lärare att de har minst en dag i veckan där arbetstiden är uppdelad i dubbla arbetspass (dagtid och kvällstid) med obetald tid mellan passen. Också i våra möten med företrädare för yrkesgrupperna har man betonat att kulturskolan måste vara en attraktiv arbetsplats för att attrahera de konstnärliga kompetenser man behöver. Här pekar man på behovet av omfattande och flexibla tjänster och en miljö där man ges tid att utforska konsten tillsammans med eleverna.

Kompetensförsörjning – sammanfattande analys

Kulturskolornas kompetensförsörjning sker i huvudsak på tre sätt, – genom fortbildning, genom nyrekrytering eller genom samverkan och samarbete inom och över kommungränser. Återigen visar kartläggningen att möjligheterna att tillgodose sina kompetensbehov skiljer sig väsentligt mellan kulturskolorna, framförallt beroende på olika geografiska förutsättningar.

Fortbildning av befintlig personal anses önskvärt av alla sorters kulturskolor

När det gäller kompetensförsörjningsstrategier pekas fortbildning av befintlig personal ut som en helt central kompetensförsörjningsstrategi av kulturskolor i såväl små som större kommuner, både för att tillgodogöra sig ny kunskap och för att stärka verksamhetens kvalitet. Också vad gäller vilken sorts kompetens som anses särskilt lämplig att utveckla genom fortbildning är det likheter. På kort sikt ser kulturskolorna framförallt fortbildning i specialpedagogik och pedagogik för öppen verksamhet och gruppundervisning som angeläget.

Fortbildningsbehovet förefaller vara särskilt stort i de fall man inte kan rekrytera individer som når upp till satta kompetenskrav. Det handlar främst om mindre kommuner som generellt har svårt att nyrekrytera och där fortbildning är centralt både för att kunna bredda befintlig personals konstnärliga kompetens och för att tillgodose mer grundläggande behov av pedagogisk kompetens hos delar av personalen. Men det kan också handla om ett fortbildningsbehov hos andra kulturskolor som sänkt kompetenskraven för att kunna rekrytera personer med andra kompetenser man ser behov av för att kunna arbeta med nya uttryck och möta nya målgrupper. Tillvägagångssättet förekommer i kulturskolor i kommuner av olika storlek och läge. De kulturskolor som ser sig nödgade att anställa för att själv fortbilda poängterar att kompetensförsörjning på detta sätt är riskabel. Den kräver goda och ekonomiskt realiserbara fortbildningsmöjligheter, annars är detta ingen hållbar strategi på lång

sikt. En möjlig väg framåt, som lyfts i fallstudierna, kan vara att inte ställa samma kompetenskrav för medarbetare i den pedagogiska verksamheten, utan istället utgår ifrån att pedagogers varierande kompetenser kompletterar varandra. Det kan i så fall handla om att införa funktioner som brobyggare, ambassadörer eller motsvarande för att tillgodogöra sig nödvändig kompetens för att exempelvis nå fler barn och unga.

Samverkan och samarbete centralt för att tillgodose kompetenser

I övrigt måste kommuner på framförallt mindre orter säkra sina kompetensbehov genom olika former av samverkan och andra organisatoriska lösningar. Därför ses samverkan med bland andra skolan, civilsamhälle och andra kulturskolor som en viktig kompetensförsörjningsstrategi för att säkra en relevant verksamhet som når fler barn och unga. En fungerande samverkan förutsätter att flera nivåer (huvudman så väl som politik) och aktörer ser ett värde i att engagera sig i kulturskolans utveckling och fortlevnad. Samtidigt är samverkan en kompetensförsörjningsstrategi som är relevant för alla typer av kommuner, på mindre orter bland annat för att tillgodose konstnärlig och nischad pedagogisk kompetens medan större kommuner behöver samverka för att tillgodogöra sig nödvändig kompetens för att nå nya målgrupper, exempelvis genom att samverka med lokalt förankrade organisationer.

Nyrekrytering som strategi fungerar inte för alla

Även om nyrekrytering, tillsammans med fortbildning, lyfts fram som den viktigaste fortbildningsstrategin tycks det idag främst vara en väl fungerande strategi för större kommunerna och då inom de konstnärliga uttryck där det finns goda möjligheter att utbilda sig konstnärligt och pedagogiskt. Mindre och medelstora kommuner har överlag svårt att rekrytera personer med formell pedagogisk och konstnärlig kompetens. Även i större kommuner kan det vara svårt att hitta motsvarande kompetens till smalare eller nyare konstnärliga uttryck, som exempelvis streetdance. Kartläggningen visar också att även där nyrekrytering idag är en fungerande strategi menar man att situationen kan komma att försämrats på längre sikt, bland annat eftersom man ser att det råder en brist på personer som utbildar sig, både till ämneslärare och konstnärligt.

En attraktiv kulturskola

Frågan om att vara en attraktiv arbetsplats är givetvis också helt central, både när det kommer till möjligheterna att behålla befintlig kompetens och kunna nyrekrytera den kompetens man behöver. Det hänger också ihop med frågan om hur man ska få konstnärer motiverade att vidareutbilda sig för arbete i kulturskolan. Vi kommer återkomma till den frågan i nästa avsnitt.

Val av strategi avgörande

Vilken kompetensförsörjningsstrategi som är möjlig för respektive kulturskola kan starkt påverka kulturskolans framtida roll. Såväl kompetensnivå som kompetensinriktning utgör både en följd av och en orsak till vilken av de två ytterpunkterna i den tudelade modellen som kulturskolan identifieras med och identifierar sig själv med. Vad kulturskolan är och vill vara kommer att inverka på vägvalet, även om externa faktorer som ekonomi, geografiskt läge och strukturella förutsättningar också påverkar. Säkert är att kulturskolornas roll som leverantör av kvalitativ fritid och/eller kvalitativ utbildning hänger samman med vilken kompetensförsörjning som sker och vilken målbild för verksamheten som parterna (kulturskolan och huvudmannen) utformar.

Foto: Romina Veliz, Unsplash



Utbildningsmöjligheter

I fallstudierna har vi ställt frågor om upplevelsen av dagens utbildningsmöjligheter för arbete i kulturskolan och försökt fånga upp eventuella önskemål om framtida kulturskolerelevanta utbildningar. Det ska betonas att utbildningsutbudet inte legat i fokus för kartläggningen men de reflektioner och inspel som kommit upp och som relaterat till dagens och framtidens utbildningsmöjligheter sammanfattas här.

Uppfattningen om befintliga utbildningsmöjligheter

I fallstudierna har uppfattningarna gått isär när det handlar om befintliga möjligheter att utbilda sig för arbete i kulturskolan. Hos intervjupersonerna har det något förenklat gått att se tre olika typer av hållningar:

1. De som inte har någon närmare inblick i dagens utbildningsmöjligheter för arbete i kulturskolan.
2. De som tycker att dagens utbildningar i stort tycks fungera väl och försörjer dem med rätt kompetens.
3. De som tycker att det finns brister i dagens utbildningsmöjligheter och inte ser att de utvecklar den kompetens som kulturskolan behöver.

Behov av samlad bild och bättre överblick över utbildningar

I den första kategorin hamnar merparten av de politiker och högre chefer som intervjuats. De har svarat att de har för begränsad inblick i befintligt utbildningsutbud för att kunna göra någon välgrundad bedömning. Bland kulturskolechefer och pedagoger känner flera till utbildningarna som finns i deras närhet men har sämre uppfattning om landets sammantagna utbud av kulturskolerelevanta högskole- och folkhögskoleutbildningar. Intrycket är att det varit svårt för respondenterna överlag att ha en bra överblick över utbildningar som skulle kunna vara relevanta för arbete i kulturskolan. Flera respondenter säger att det är särskilt svårt att få en bra bild över kortare utbildningar – utbildningar som skulle lämpa sig för fortbildning av befintliga medarbetare. Genom fallstudierna önskas någon form av samlande plattform för den typen av utbildningar för att såväl kulturskolechefer som pedagogerna själva ska kunna hitta relevant fortbildning.

Bättre kännedom om utbildningarna underlättar kompetensförsörjningsarbetet

Den andra gruppen består av de som i stort uppfattar att de förmår hitta och rekrytera den kompetens de efterfrågar. Här finns de som exempelvis lyfter fram befintliga utbildningar för danshandedare, teaterpedagog och rytmikpedagog som mycket väl anpassade för arbete i kulturskolan. I denna grupp finns också kulturskolechefer som tycker att de lyckats hitta eller själva skapa rimliga

fortbildningsmöjligheter för kompetensutveckling av befintliga pedagoger. Någon kulturskolechef betonar vikten av att forma och fortsätta utbilda nyutexaminerade pedagoger eller lärare för arbete i just deras kulturskola.

Bättre utbildningar och utvecklade utbildningsvägar efterlyses också

I den tredje gruppen finns de som framfört kritik mot befintliga utbildningar. I fallstudierna har det främst varit pedagoger som varit kritiska till befintliga utbildningsmöjligheter men också vissa kulturskolechefer. Här finns sannolikt både intervjupersoner med mycket god inblick i befintligt utbildningsutbud men också de som uttalar sig från en någon begränsad eller daterad insyn i utbildningsutbudet. En del ser möjligheterna att utbilda sig till pedagog/lärare inom teater och drama som allt för begränsade. Musikhögskolorna lyfts över lag fram som viktiga utbildningsaktörer men där handlar kritiken främst om en upplevelse om allt för stort fokus på arbete i grund- och gymnasieskola och begränsat innehåll anpassat för arbete i kulturskolan. Bland de som är kritiska finns också de som säger att den verksamhetsförlagda delen av aktuella utbildningar såsom musikleärarytbildningar i för låg utsträckning är förlagd till kulturskolor. En del tycker också att det saknas en specifik lärar- eller pedagogutbildning – en professionsutbildning – inriktad mot arbete i kulturskolan. Detta resonemang utvecklas i nästa avsnitt.

Trots att underlaget är mycket begränsat så har vi sett indikationer på att de som varit mest kritiska till dagens utbildningsmöjligheter också varit de med störst problem att vid nyrekryteringar få lämpliga sökanden.

Önskvärda utbildningsmöjligheter

Som en naturlig följd av de skilda hållningarna kring befintliga utbildningsmöjligheter har det heller inte gått att se någon riktig samstämmighet i svaren som handlar om framtida utbildningsmöjligheter. Den synpunkt som sticker ut och som framstår som gemensam bland de vi intervjuat handlar om vikten av att det finns folkhögskole- och högskoleutbildningar som är anpassade och relevanta för arbete i kulturskolan. Det är en fråga som lyfts fram som prioriterad och som det är särskilt angeläget att staten tar ett ansvar för.

Behövs det en helt egen utbildning för kulturskolans pedagoger?

En skiljelinje handlar om huruvida det skulle vara positivt och önskvärt med någon form av specifik utbildning för pedagoger i kulturskolan. Det finns respondenter som tycker det är avgörande med någon form av specifik utbildning för just pedagoger i kulturskolan – någon form av utbildning som skulle rama in yrkesrollen lärare/pedagog i kulturskolan. Samtidigt finns intervjupersoner som beskriver oro för och misstro mot en samlad utbildning för kulturskolepedagoger, med farhågor om att den konstnärliga spetsen nedprioriteras till förmån för ökad bredd. Flera av de pedagoger som intervjuats och som tidigare gått musikleärarytbildning med inriktning instrument/ensemble (IE) tycker det var en mycket bra utbildning anpassad för arbete i kulturskolan och skulle gärna se att utbildningen, i den form de själva fick gå den, återskapas. Ett argument som lyfts fram för en sådan professionsutbildning är att det skulle stärka statusen att arbeta som pedagog/lärare i kulturskolan. Det finns också de som tror att det är enda vägen att gå för att skapa en verkligt kulturskolerelevant utbildning.

Kulturskolorna behöver bred kompetens, inget specifikt kulturskolepedagogprogram

På andra sidan finns de intervjupersoner som lyfter fram vikten av en varierande utbildningsbakgrund bland medarbetarna på kulturskolan. De ser det därmed som viktigt med ett mångfacetterat utbildningsutbud som kan erbjuda både ett pedagogisk och konstnärligt innehåll inom många olika ämnen.

Överlag betonas vikten av att kunna komplettera befintlig konstnärlig eller pedagogisk kompetens med relevant utbildning. De flesta ser det som mest sannolikt att som konstnär vilja ha möjlighet att få utveckla sin pedagogiska kompetens via någon form av högskoleutbildning, exempelvis likt de utbildningar som ingår i Kulturskoleklivet⁶. I en kommun finns exempel på lärare med pedagogisk utbildning i grunden som fått möjlighet att bygga på med konstnärlig utbildning genom läraryftet, och på så sätt kunnat börja arbeta i kulturskolan. Även i andra kommuner uttrycks tankar om liknande möjlighet att komplettera pedagogisk kompetens med utbildning i konstnärliga ämnen, exempelvis för att kunna undervisa bredare.

Välfungerande validering är ett måste

Det som beskrivs som avgörande för sådana utbildningsvägar är välfungerande validering – ett område där fallstudierna inte gett några närmare svar på hur det ska gå till. Någon intervjuperson nämner vikten av att involvera kulturskolorna i valideringsprocessen för att säkra att de som är mest insatta i vilka kompetenser som behövs också är med i bedömningen av befintlig kompetens hos framtida medarbetare. En fråga som också berörs i vissa intervjuer är motivationskraften hos befintliga konstnärer att själva investera i kompletterande utbildning för arbete i kulturskolan. De som haft synpunkter i frågan ställer sig frågande till vilka målgrupper som skulle vara intresserade av en sådan fortbildning. Mest skeptiska är de intervjupersoner som vittnat om rekryteringssvårigheter till vissa tjänster. De berättar att individer som fungerar som pedagoger i kulturskolan i nuläget kan få anställning utan formell pedagogisk eller konstnärlig kompetens.

Tillgång till kompetensutveckling för anställda

Fortbildningsinsatser i form av kortare kurser efterfrågas

Enkätstudien visar tydligt att kulturskolorna efterfrågar kortare fortbildningsinsatser, nära hälften av respondenterna har svarat att någon eller några högskolekurser (om 7,5–15 hp) passar befintlig personal bäst. Att det främst är kortare insatser som efterfrågas tycks i huvudsak bero på att man anser att pedagogerna i grunden besitter en hög kompetens men att de behöver mindre omfattande fortbildningsinsatser i exempelvis gruppundervisning samt att det saknas resurser att avvara personal och finansiera mer omfattande fortbildning. Enkätsvaren visar att en knapp femtedel har möjlighet att finansiera deltidsstudier inom tjänsten medan två femtedelar har svarat att de i dagsläget inte har möjlighet att finansiera någon fortbildning för pedagogerna. En fjärdedel har svarat att de har vissa möjligheter att finansiera fortbildning, främst i form av kortare kurser eller studiedagar.

6. Inom ramen för utbildningssatsningen Kulturskoleklivet har Göteborgs universitet, Lunds universitet, Stockholms konstnärliga högskola, Stockholms Musikpedagogiska Institut, Stockholms universitet och Umeå universitet getts i uppdrag att utveckla utbildningar av relevans för kulturskolan. Under 2018 har dessa tagit fram nya utbildningar som vänder sig till kulturskolepedagoger i behov av verksamhetsspecifik fortbildning och till konstnärer intresserade av att arbeta i kulturskolan och i behov av pedagogisk och didaktisk kompetens.

Flexibelt upplagda deltidsstudier passar kulturskolans resurssituation bäst

Drygt två tredjedelar av respondenterna anger att deltidsstudier på kvartsfart är en passande studietakt. 85 procent av respondenterna anser att distanskurser är att föredra. Ser man till skillnader utifrån geografiska förutsättningar är verksamheter i storstäder och storstadsnära kommuner betydligt mer positiva till en studieform med arbetsperioder emellan än övriga.

Fallstudierna visar att i princip samtliga kulturskolechefer efterfrågar stöd att i högre utsträckning erbjuda kompetensutveckling för redan anställda pedagoger. Det är den kompetensförsörjningsstrategi som lyfts fram som mest aktuell men också något som uppges vara svårt att få till i en pressad verksamhet med krav att arbeta smartare och nå fler. Det är kostsamt att låta pedagoger lämna verksamheten för utbildning och det kan också vara svårt att hitta hållbara lösningar eller vikarier som kan täcka upp i den verksamhet som pedagogen då går ifrån. En utmaning i vissa kommuner tycks vara att det inte finns något politiskt tryck på stärkt kompetens hos kulturskolans medarbetare och därmed ingen prioritering av sådan.

Kulturskolechefer önskar ett lärarlyft för kulturskolan

På frågan om vilket stöd som kulturskolecheferna skulle vilja ha så lyfts någon form av subventionerad och anpassad kompetensutvecklingssatsning fram. I enlighet med de modeller som finns i Skolverkets skolutvecklingsprogram kan det exempelvis handla om stöd för vikarieersättning för att kunna låta pedagoger ta del av en sådan satsning. Det finns också vissa pedagoger och chefer som i intervjuerna efterlyst stöd att inom en kulturskola hålla ihop en mer långsiktig kompetensutvecklingssatsning. Det kan handla om att parallellt med utbildningar få handledning i ett arbetslag för att kunna omsätta utvecklad kompetens i yrkesvardagen.

Utbildningsmöjligheter – sammanfattande analys

Avsnittet ovan visar att bilden av både befintliga och önskvärda utbildningsvägar går isär, vilket följer naturligt av kulturskolornas olika förutsättningar och uttryckta kompetensbehov. Medan somliga framhåller vikten av en specifik utbildning för att rama in yrkesrollen kulturskolepedagoger finns det de som pekar på riskerna med en alltför likriktad utbildningsbakgrund bland pedagogerna.

Konstnärer behöver fortbildning i pedagogik

Det finns en samsyn kring vikten av att (främst) konstnärer ska kunna komplettera befintlig kompetens med en relevant utbildning, likt de som erbjuds inom ramen för Kulturskoleklivet. Sådana utbildningar behövs inte minst för att kunna avhjälpa både mindre kommuners svårigheter att rekrytera pedagogisk kompetent personal och kulturskolornas generella svårigheter att rekrytera personer med pedagogisk kompetens inom nyare eller smalare konstnärliga uttryck. Mot bakgrund av de kompetensbehov kulturskolorna ger uttryck för i kartläggningen blir det här viktigt att säkerställa att personer med olika konstnärliga och andra kompetenser ges möjlighet att bygga på med relevant pedagogisk kompetens även om man saknar en formell konstnärlig högskoleutbildning. Här blir också behovet av en fungerande valideringsprocess tydlig. Utbildningarna behöver också anpassas till de olika konstnärliga inriktningar kulturskolan efterfrågar. Ett relaterat behov som uppenbarar sig handlar om befintliga konstnärliga utbildningar. Kulturskolans vilja att bredda sig i kombination med ambitionen att ha formellt utbildade pedagoger förutsätter på lång sikt konstnärliga utbildningsvägar för fler och av kulturskolan efterfrågade uttryck.

Konstnärerna har få incitament att fortbilda sig för arbete inom kulturskolan

En övergripande fråga handlar om huruvida konstnärer är motiverade att investera i kompletterande utbildning för arbete i kulturskolan. Denna målgrupp har inte varit fokus för kartläggningen men i möten med företrädare för yrkesgrupperna pekar man, utöver vikten av goda arbetsvillkor, på behovet av att utforma utbildningar som inte skapar inlåsnings effekter utan som istället kan användas som del i exempelvis en lärarexamen och som innehållsligt också kan vara relevanta för andra sammanhang än kulturskolan. Man lyfter också att det många gånger kan vara svårt att finansiera en längre studieperiod, vilket pekar på behovet av att kulturskolor måste kunna rekrytera konstnärlig kompetens för att sedan tillgodose den pedagogiska kompetensen genom fortbildning.

Liksom framgick av avsnittet *Kompetensförsörjning* är fortbildning som kompetensförsörjningsstrategi viktig ur flera aspekter. Utbildningarna behövs då anpassas så att de går att kombinera med en anställning. Man kan vidare konstatera tydligare information om relevanta utbildningar för fortbildning av befintliga medarbetare. Men det är tydligt att förekomsten av och information om fortbildningsmöjlighet inte enkom är svaret på kulturskolans fortbildningsbehov. Kommunernas möjlighet att erbjuda fortbildning för kulturskolans pedagoger är idag mycket begränsade och utan att det tillförs resurser är det osannolikt att utbildningarna får önskad effekt.

Slutsatser och rekommendationer

I följande kapitel ligger fokus på att utifrån resultaten från kartläggningen lyfta fram centrala slutsatser samt insatser vi ser som nödvändiga för att säkra kulturskolans kompetensförsörjning på kort och lång sikt. Om det är något resultat som särskilt bör lyftas fram från fallstudierna så är det hur skilda kompetensbehoven är för olika kulturskoleverksamheter. Även fast det funnits gemensamma nämnare i svaren, skiljer förutsättningar såsom ekonomi, geografi, resurser och befintlig kompetens påtagligt åt mellan olika kulturskolor. I det fortsatta arbetet med att stödja kulturskolans kompetensförsörjning är det därför centralt att säkerställa insatser som kan passa olika kulturskoleverksamheters behov. Kulturskolor på landsbygden och på mindre orter har exempelvis behov av att säkra bred kompetens genom kompetensutveckling, (regional) samverkan och kreativa organisatoriska lösningar. Kulturskolor på större orter har större behov av att säkra möjligheten att hitta kompetens inom nya och mer smala konstnärliga områden.

Insatser för att säkra kulturskolans pedagogiska kompetensbehov

Utifrån den behovsbild kulturskolorna uttrycker kan vi konstatera att lösningen på kulturskolans kompetensbehov innefattar flera beståndsdelar som är relevanta i olika utsträckning beroende på ovan nämnda förutsättningar. Det behövs kulturskolerelevanta utbildningar för befintliga och framtida pedagoger, bättre information till konstnärer om kulturskolan som en framtida arbetsplats och inte minst resurser som gör det både möjligt och intressant för blivande och befintliga kulturskolepedagoger att vidareutbilda sig.

Fortsatt utveckling av kulturskolerelevanta och tillgängliga högskoleutbildningar

Högskolan behöver fortsätta utveckla kulturskolerelevanta kurser/utbildningar som erbjuder de som arbetar eller vill arbeta i kulturskolan både pedagogisk fördjupning (med fokus på pedagogik för gruppundervisning, öppen verksamhet, specialpedagogik), breddning till andra konstnärliga uttryck samt kompetens kring samverkan, projektledning, inkludering mm. För att underlätta det livslånga lärandet och inte skapa inlåsningseffekter är det av stor vikt att de nya utbildningar som tas fram utformas så att de också kan användas som delar i till exempel en lärarexamen eller andra pedagogiska eller konstnärliga utbildningar. Utbildningar relevanta för arbete i kulturskolan behöver kunna erbjudas som distansutbildningar och i olika studietakt för att vara tillgängliga i hela landet och passa olika individers behov. Det bör vara möjligt att läsa enstaka kurser men också ta del av mer omfattande utbildningspaket. Det finns också en efterfråga på att parallellt med utbildningar få handledning för att kunna omsätta utvecklad kompetens i yrkesvardagen.

Dessa utbildningar behöver utvecklas, både till form och innehåll, samt följas upp i nära dialog med kulturskolorna och andra berörda aktörer. Här har Kulturrådet tillsammans med UHR ett viktigt uppdrag att stödja en sådan dialog. Det ligger också inom Kulturskolecentrums uppdrag att följa upp de statliga insatserna och därför behöver vi inleda ett samtal med högskolorna om hur utbildningsinsatserna inom ramen för Kulturskoleklivet ska följas upp.

Utveckling av konstnärliga och pedagogiska utbildningsvägar för nyare uttryck

Högskolan behöver utveckla utbildningar i pedagogik för nyare konstnärliga uttryck som efterfrågas av kulturskolan och för vilka det idag saknas särskilda ämnesdidaktiska kurser. Kopplat till detta behov finns här också ett mer omfattande behov av en långsiktig förstärkning av, och jämlik tillgång till, de konstnärliga utbildningsvägarna, framförallt i nyare uttryck. Denna fråga är givetvis större än den om hur kulturskolans kompetensbehov ska tillgodoses men nödvändigt för att den nationella strategins mål om en jämlik och tillgänglig kulturskola med ett brett och angeläget utbud av hög kvalitet ska kunna förverkligas. Detta är del i en större fråga om kulturens kretslopp och behöver inkludera andra för kulturskolan relevanta utbildningsanordnare, som folkhögskolan och konst- och kulturutbildningarna.

Fler korta och lättillgängliga kurspaket av hög kvalitet

Högskolorna, och andra relevanta utbildningsanordnare, bör kunna erbjuda kortare utbildningar som också är lättillgängliga för kulturskolans befintliga pedagoger. Sådana utbildningar skulle kunna spridas över landet och erbjudas kulturskolans pedagoger där de verkar. Detta för att möjliggöra breda, riktade fortbildningsinsatser inom exempelvis gruppundervisning och specialpedagogik där det finns ett behov hos en större grupp av kulturskolans befintliga personal.

Informationsinsatser till rätt personer

Det behövs riktade informationsinsatser om kulturskolan som arbetsplats och möjligheten att utifrån en konstnärlig grund vidareutbilda sig för att arbeta där. Det handlar om att fokusera informationsinsatserna om befintliga utbildningsvägar mot särskilda målgrupper, som konstnärligt verksam inom nyare kulturuttryck och personer som kan bidra med andra kompetenser som är nödvändiga för att möjliggöra en mer jämlik och inkluderande verksamhet. Detta är en insikt vi tar med oss i vårt fortsatta arbete med uppdraget.

Anpassad antagning för att attrahera flera olika kompetenser

Högskolan behöver hitta former för att konstnärer utan formell högskolekompetens ska ha möjlighet att ta del av kulturskolerelevanta högskoleutbildningar. Det handlar om att i dialog med kulturskolan utveckla valideringsprocesser samt göra det möjligt att tillgodogöra sig alternativa utbildningar inom de konstnärliga ämnen som efterfrågas inom kulturskolan, särskilt där det idag saknas formella utbildningsvägar.

Resurser för fortbildning

Det behövs resurser för att fler ur kulturskolans befintliga personal ska ha möjlighet att ta del av de kulturskolerelevanta utbildningar som finns och nu utvecklas, särskilt för kulturskolor på mindre orter. Vår kartläggning visar att även fast det tas fram särskilda kulturskolerelevanta utbildningar

så finns en risk att för få har möjlighet att ta del av dessa, eftersom det innebär både kostnader för vikarieersättning, resor och boende. Mindre kommuner, som har de största behoven, riskerar att ha sämre möjligheter att utnyttja de befintliga fortbildningsmöjligheterna vilket i sin tur riskerar att göra kulturskolan än mer ojämlik.

Det finns också ett behov av att fortsätta utforska modeller som möjliggör studier parallellt med arbete, så att kulturskolor som har svårt att nyrekrytera kan erbjuda betald utbildning till konstnärer i samband med rekrytering. Utifrån att nära hälften av landets kommuner uppgett att det är svårt att rekrytera personal behöver kommuner ibland ges möjlighet att rekrytera personal med en långsiktig plan att kompetensutveckla personen under de kommande åren. Att erbjuda utbildning med anställning och lön kan vara ett sätt att få fatt i personer med rätt konstnärlig kompetens som kan bidra till verksamheten och utbilda sig under tiden.

Goda arbetsvillkor

Därutöver är kulturskolans möjligheter att säkra sina behov av pedagogisk och konstnärlig kompetens helt avhängigt deras förmåga att kunna erbjuda en attraktiv arbetsplats i en fri och kreativ miljö med goda anställnings- och lönevillkor. Att vara en attraktiv arbetsplats för aktiva konstnärer kan innebära att de behöver kunna erbjuda omfattande men även flexibla anställningar, som går att kombinera med det egna utövandet. För många konstnärer är det helt avgörande att ha möjlighet att utöva sitt konstuttryck i professionella sammanhang, till exempel genom att spela i en orkester eller turnera med en teaterföreställning. Detta kan kräva mer resurser men också nya arbets- och samverkansformer. Vi utvecklar det resonemanget nedan.

Insatser för att stödja kulturskolan i dess förändringsprocess

Som konstaterat genomgår kulturskolan nu en förändringsprocess. I enkäten anger man sina kompetensbehov men sett till hela kartläggningen är det tydligt att förändringar i verksamheten påverkar och alltmer kommer att påverka kompetensbehoven redan inom den närmsta tiden. För att kunna beskriva sina kompetensbehov på både kort och lång sikt krävs en bild av vart kulturskolan är på väg (mål) och en analys av vad som krävs för att ta sig dit (medel). Det är en analys kulturskolorna tycks ha gjort i varierande utsträckning. En central fråga att ställa sig, för att kunna göra kulturskolans kompetensbehov tydligt, är därför vad som kan göras för att underlätta kulturskoleverksamhetens utvecklingsresa – en utvecklingsresa som många själva ser framför sig.

Tydligare mål för verksamheten

Kulturskolorna behöver stöd från den egna organisationen. Det är helt central att politiker och chefer på förvaltningsnivå engagerar sig i kulturskolans utveckling. Utöver att tillsammans med verksamheten sätta mål för vad kulturskolan förväntas utveckla och fokusera på i högre grad behöver man också ta ansvar för att formulera vad det är kulturskolan i mindre utsträckning ska prioritera. Det finns en vilja att stärka kvaliteten och tillgängligheten och nå ut till fler samtidigt som det framstår som ovanligt med ökade resurser till kulturskolan. I arbetet med att ställa om verksamheten behövs konkretion och engagemang i styrning och ledning samt en dialog och samsyn kring hur nya mål påverkar verksamheten och dess kompetensbehov. Ett tydligt uppdrag för kulturskolan krävs därmed för ett rättfärdiga omprioriteringar eller verksamhetsförändringar. Vad innebär det exempelvis att vidga verksamheten till fler ämnen och vilka konsekvenser får det för den befintliga verksamheten? I vilka fall bör undervisningen ske i grupp istället för individuellt? I vilken utsträckning är ledningen villig att satsa på kompetensutveckling som ett sätt att stärka kulturskolan kvalitet?

Utifrån tydligare direktiv och riktlinjer är det möjligt att synliggöra kompetensbehoven på ett mer konkret sätt, men också utveckla kvalitetsindikatorer för kulturskolan – uppföljningsbara parametrar

som gör det möjligt att följa kulturskolans utveckling. Samtidigt är det centralt att kulturskolan inte detaljstyrs. Liksom kartläggningen visat är kulturskolans fria pedagogiska uppdrag (frånvaro av skolans styrdokument och läroplan) ett värde som behöver värnas om kulturskolan även i framtiden ska vara en konstnärligt utforskande verksamhet som uppmuntrar till kreativitet och som kan attrahera konstnärligt kompetenta pedagoger.

Stöd i verksamhetsutveckling

Kulturskolecheferna behöver ökad kompetens i ledarskap och förändringsarbete. Behov av kompetens inom verksamhetsutveckling är något som kulturskolechefer själva har lyft och där har vi sett att deras förutsättningar att driva förändring varierar. Förutom ovan nämnda behov av tydligare riktning för verksamheten finns därmed ett behov hos kulturskolechefer att kunna ta del av ledarskapsutbildningar samtidigt som det idag finns svårigheter att kompetensutveckla inom ramen för kulturskolans befintliga resurser.

Kulturskolecentrum har ett brett uppdrag att stödja kulturskolan och vi kan identifiera flera möjliga insatser för att stärka chefernas förmåga att leda ett förändringsarbete, till exempel genom att bistå med verktyg/metoder att utveckla sitt målgruppsarbete för att få en bättre kunskap om vilken verksamhet barn och unga efterfrågar lokalt. Men om en nationell ambition är att kulturskolan ska nå ut mer jämlikt så skulle mer långsiktiga utvecklingsprogram, liknande de som finns på Skolverket, kunna sjuösättas fast riktad mot kulturskoleverksamhet. I sådana utvecklingsprogram skulle chefer kunna få stöd (i form av utbildning, verktyg, handledning) att systematiskt planera, genomdriva och följa upp förändringar som i högre utsträckning matchar det mål som lyfts fram som prioriterade.

Stöd i att utveckla nya samverkansformer

Verksamheterna behöver stöd i att utveckla samverkan med andra aktörer. Kartläggningen gör tydligt att samverkan som kompetensförsörjningsstrategi är central och sannolikt kommer bli ännu viktigare framöver. Det är främst kulturskolor på mindre orter som lyfter detta som ett sätt att tillgodose sina kompetensbehov men sannolikt är samverkan med skolan, andra kulturskolor, civilsamhället och andra aktörer nödvändig för att kunna erbjuda fördjupning i undervisningen, nå de målgrupper man idag har svårt att nå och för att hålla verksamheten angelägen när eleverna kommer upp i tonåren. En framgångsrik samverkan förutsätter en insikt om att man måste vara flera för att lösa en komplex fråga och att makten är jämnt fördelad, i bemärkelsen att alla parter har inflytande och upplever ett mervärde. Här har Kulturskolecentrum en viktig roll, bland annat som förmedlare av både juridiskt stöd kring möjliga samverkansformer och lärande exempel på fungerade samverkansmodeller på regional och lokal nivå, som är tydligt beskrivna och lätta att implementera.

Avslutande reflektion

Slutligen vill vi också lyfta fram behovet av fortsatt problematisera och diskutera synen på kompetens. I fallstudierna har flera intervjupersoner lyft fram behovet av att arbeta annorlunda för att nå fler och nya målgrupper. Samtidigt saknas det en gemensam och konkret bild av vilka nya kompetenser som kulturskolan behöver knyta till sig för att lyckas. Att försöka komma vidare och utforska och konkretisera vilka nya kompetenser som krävs för att nå nya målgrupper ser vi som angeläget. Här kan det för vissa typer av tjänster i kulturskolan möjligen finnas skäl att ifrågasätta allt för högt ställda formella utbildningskrav. Vi kan se att formell kompetens skattats mycket högt av kulturskolorna – att många sett krav på högre utbildning som ett sätt att säkra hög kvalitet i verksamheten. Synen på reell kompetens har varit mer varierad. Erfarenheterna av mer strukturerad validering av reell kompetens har också varit begränsade. Vi ser därför behov av att utveckla valideringsmöjligheterna både för anställning och vidareutbildning och på så sätt undersöka om individer med kompetenser utvecklade på annat håll än inom högre utbildning kan hjälpa kulturskolan att nå nya mål.

Källförteckning

SOU 2016:69. Kulturskoleutredningen

En inkluderande kulturskola på egen grund. Betänkande

Sveriges kommuner och landsting (2018)

Skolans rekryteringsutmaningar. Lokala strategier och exempel

Thomson, I. (2016)

Pedagogisk vidareutbildning för personer med konstnärlig bakgrund

Förstudie genomförd våren 2016

Universitets- och högskolerådet 2019

Begreppsdefinitioner. <https://www.uhr.se/om-uhr/detta-gor-uhr/uppdrag/reell-kompetens/begreppsdefinitioner/> (Hämtad 2019-01-07)

Lärarförbundet (2017)

En attraktiv och modern musik- och kulturskola för alla. 800 lärare inom musik- och kulturskolan om sin arbetssituation

Bilaga 1 – Enkätsvaren

Kulturskola i rörelse

Fråga: Till vilka ämnen har ni behov av att tillgodose kompetens inom de kommande tre åren (genom nyrekrytering, fortbildning eller annat)?

Riket

Ämne	Stort behov	Visst behov	Inget behov	Vet ej	Summa	Antal respondenter
Animation	11%	35%	34%	20%	100%	160
Bild och form	23%	40%	27%	10%	100%	175
Cirkus	15%	18%	42%	25%	100%	165
Dans	25%	43%	26%	6%	100%	178
Film	22%	41%	24%	13%	100%	172
Foto	17%	33%	35%	15%	100%	163
Litteratur/berättande/skrivande	12%	27%	42%	19%	100%	160
Musik	37%	48%	13%	3%	100%	191
Musikal	17%	40%	29%	14%	100%	165
Serietecknande	13%	17%	41%	29%	100%	157
Slöjd/hantverk/design	10%	21%	47%	22%	100%	160
Teater/drama	24%	43%	23%	10%	100%	174
Andra konstnärliga ämnen	7%	8%	33%	52%	100%	132

Storstäder och storstadsnära kommuner

Ämne	Stort behov	Visst behov	Inget behov	Vet ej	Summa	Antal respondenter
Animation	15%	64%	9%	12%	100%	33
Bild och form	24%	53%	15%	9%	100%	34
Cirkus	27%	24%	24%	27%	100%	34
Dans	26%	51%	20%	3%	100%	35
Film	34%	43%	17%	6%	100%	35
Foto	21%	39%	27%	12%	100%	33
Litteratur/berättande/skrivande	22%	34%	25%	19%	100%	32
Musik	31%	61%	8%	0%	100%	36
Musikal	30%	49%	15%	6%	100%	33
Serietecknande	25%	31%	19%	25%	100%	32
Slöjd/hantverk/design	16%	28%	34%	22%	100%	32
Teater/drama	26%	57%	14%	3%	100%	35
Andra konstnärliga ämnen	15%	12%	12%	62%	100%	26

Större städer och kommuner nära större stad

Ämne	Stort behov	Visst behov	Inget behov	Vet ej	Summa	Antal respondenter
Animation	10%	28%	41%	21%	100%	61
Bild och form	22%	43%	28%	8%	100%	65
Cirkus	6%	19%	48%	27%	100%	63
Dans	21%	44%	31%	4%	100%	68
Film	17%	44%	27%	13%	100%	64
Foto	13%	34%	39%	13%	100%	61
Litteratur/berättande/skrivande	10%	23%	53%	15%	100%	61
Musik	38%	45%	14%	3%	100%	71
Musikal	13%	31%	42%	15%	100%	62
Serietecknande	8%	15%	48%	28%	100%	60
Slöjd/hantverk/design	8%	21%	50%	21%	100%	62
Teater/drama	23%	44%	26%	8%	100%	66
Andra konstnärliga ämnen	2%	8%	44%	46%	100%	50

Mindre städer/tätorter och landsbygdskommuner

Ämne	Stort behov	Visst behov	Inget behov	Vet ej	Summa	Antal svar
Animation	11%	27%	39%	23%	100%	66
Bild och form	24%	32%	33%	12%	100%	76
Cirkus	16%	15%	46%	24%	100%	68
Dans	28%	39%	25%	8%	100%	75
Film	21%	38%	25%	16%	100%	73
Foto	17%	29%	35%	19%	100%	69
Litteratur/berättande/skrivande	9%	27%	40%	24%	100%	67
Musik	38%	44%	14%	4%	100%	84
Musikal	14%	44%	24%	17%	100%	70
Serietecknande	12%	12%	45%	31%	100%	65
Slöjd/hantverk/design	9%	18%	50%	23%	100%	66
Teater/drama	23%	36%	25%	16%	100%	73
Andra konstnärliga ämnen	7%	7%	34%	52%	100%	56

Kulturskola i rörelse

Fråga: Hur bedömer ni att kompetensbehovet inom respektive ämne bäst kan tillgodoses?⁷

Riket

Ämne	Nyrekrytering	Fortbildning	Dela kompetens	Andra utförare	Annat	Vet ej	Antal respondenter
Animation	44%	54%	32%	17%	3%	1%	72
Bild och form	56%	39%	32%	15%	4%	0%	107
Cirkus	75%	17%	15%	29%	2%	4%	52
Dans	59%	50%	13%	20%	4%	1%	118
Film	49%	48%	30%	21%	6%	2%	107
Foto	48%	49%	24%	23%	3%	3%	79
Litt./skriv./berättande	54%	31%	39%	27%	7%	5%	59
Musik	64%	64%	19%	3%	3%	0%	159
Musikal	40%	73%	17%	8%	5%	1%	92
Serietecknande	54%	33%	26%	15%	4%	4%	46
Slöjd/hantverk/design	56%	40%	40%	35%	0%	0%	48
Teater/drama	53%	58%	26%	17%	2%	1%	114

Storstäder och storstadsnära kommuner

Ämne	Nyrekrytering	Fortbildning	Dela kompetens	Andra utförare	Annat	Vet ej	Antal respondenter
Animation	58%	58%	38%	8%	4%	0%	24
Bild och form	60%	48%	20%	4%	0%	0%	25
Cirkus	87%	13%	13%	13%	0%	7%	15
Dans	84%	56%	16%	4%	0%	0%	25
Film	68%	32%	36%	12%	0%	4%	25
Foto	78%	33%	22%	6%	0%	6%	18
Litt./skriv./berättande	60%	13%	47%	13%	0%	13%	15
Musik	74%	68%	13%	0%	3%	0%	31
Musikal	46%	75%	17%	0%	4%	0%	24
Serietecknande	56%	44%	19%	6%	6%	0%	16
Slöjd/hantverk/design	83%	33%	33%	25%	0%	0%	12
Teater/drama	63%	67%	11%	0%	0%	4%	27

7. Flervalsfråga, samtliga svarsalternativ: Genom nyrekrytering, Genom fortbildning av befintlig personal, Genom att dela kompetens med andra verksamheter, Genom att låta andra utförare bedriva verksamheten, Annat, Vet ej.

Större städer och kommuner nära större stad

Ämne	Nyrekrytering	Fortbildning	Dela kompetens	Andra utförare	Annat	Vet ej	Antal respondenter
Animation	44%	52%	30%	13%	4%	4%	23
Bild och form	63%	40%	40%	13%	5%	0%	40
Cirkus	81%	13%	19%	31%	0%	6%	16
Dans	54%	51%	12%	23%	5%	0%	43
Film	44%	46%	31%	18%	8%	0%	39
Foto	41%	59%	17%	14%	3%	0%	29
Litt./skriv./berättande	45%	45%	40%	15%	10%	5%	20
Musik	68%	63%	14%	3%	5%	0%	59
Musikal	48%	67%	11%	7%	11%	4%	27
Serietecknande	57%	36%	29%	7%	7%	7%	14
Slöjd/hantverk/design	50%	39%	39%	22%	0%	0%	18
Teater/drama	55%	55%	23%	16%	2%	0%	44

Mindre städer/tätorter och landsbygdskommuner

Ämne	Nyrekrytering	Fortbildning	Dela kompetens	Andra utförare	Annat	Vet ej	Antal respondenter
Animation	32%	52%	28%	28%	0%	0%	25
Bild och form	48%	33%	31%	24%	5%	0%	42
Cirkus	62%	24%	14%	38%	5%	0%	21
Dans	52%	46%	12%	26%	6%	2%	50
Film	42%	58%	26%	28%	7%	2%	43
Foto	38%	50%	31%	41%	3%	3%	32
Litt./skriv./berättande	58%	29%	33%	46%	8%	0%	24
Musik	57%	64%	26%	3%	1%	0%	69
Musikal	32%	76%	22%	12%	2%	0%	41
Serietecknande	50%	19%	31%	31%	0%	6%	16
Slöjd/hantverk/design	44%	44%	44%	56%	0%	0%	18
Teater/drama	44%	56%	40%	28%	2%	0%	43

Fråga: Vilka pedagogiska kompetenser har ni störst behov av inom de kommande tre åren?⁸

Pedagogisk kompetens	Riket	Storstäder och storstadsnära kommuner	Större städer och kommuner nära större stad	Mindre städer/ tätorter och landsbygdskommuner
Pedagogisk kompetens för gruppundervisning	69%	90%	64%	64%
Pedagogisk kompetens för öppen verksamhet	43%	67%	43%	33%
Specialpedagogik/inkluderande perspektiv	37%	69%	26%	31%
Generell pedagogik för det estetiska området	32%	18%	40%	31%
Pedagogisk kompetens för enskild undervisning	22%	8%	19%	30%
Ämnesdidaktik i visst ämne	21%	21%	18%	21%
Vet ej	5%	0%	7%	7%
Annat	3%	5%	3%	3%
Inga behov	2%	0%	4%	1%
Antal respondenter	202	39	73	90

Fråga: Hur bedömer ni att kompetensbehoven inom pedagogik/ ämnesdidaktik bäst kan tillgodoses?⁹

Kompetensförsörjningsstrategi	Riket	Storstäder och storstadsnära kommuner	Större städer och kommuner nära större stad	Mindre städer/ tätorter och landsbygdskommuner
Nyrekrytering	37%	35%	44%	33%
Fortbildning	89%	95%	88%	87%
Dela kompetens	22%	24%	18%	24%
Andra utförare	5%	0%	6%	6%
Annat	3%	0%	3%	5%
Vet ej	1%	0%	2%	1%
Antal respondenter	186	37	66	83

8. Flervalsfråga

9. Flervalsfråga, samtliga svarsalternativ: *Genom nyrekrytering, Genom fortbildning av befintlig personal, Genom att dela kompetens med andra verksamheter, Genom att låta andra utförare bedriva verksamheten, Annat, Vet ej.*

Fråga: För hur stor del av den undervisande personalen ställer ni krav på att de ska ha behörighet för undervisning i grundskola och gymnasium?

Krav på behörighet för grundskola	Riket	Storstäder och storstadsnära kommuner	Större städer och kommuner nära större stad	Mindre städer/ tätorter och landsbygdskommuner
För samtliga	12%	8%	14%	14%
För vissa	37%	36%	40%	34%
Ställer inga krav på behörighet	48%	51%	45%	49%
Vet ej	3%	5%	1%	3%
Summa	100%	100%	100%	100%
Antal respondenter	201	39	74	88

Krav på behörighet för gymnasium	Riket	Storstäder och storstadsnära kommuner	Större städer och kommuner nära större stad	Mindre städer/ tätorter och landsbygdskommuner
För samtliga	8%	5%	8%	10%
För vissa	26%	16%	26%	30%
Ställer inga krav på behörighet	58%	68%	59%	53%
Vet ej	8%	11%	7%	7%
Summa	100%	100%	100%	100%
Antal respondenter	183	37	66	80

Fråga: Vilken pedagogisk/ämnesdidaktisk kompetens ser ni som önskvärd vid nyrekrytering

Önskvärd pedagogisk/ didaktisk kompetens	Riket	Storstäder och storstadsnära kommuner	Större städer och kommuner nära större stad	Mindre städer/ tätorter och landsbygdskommuner
Motsvarande 0,5–1 termin (15-29 hp) högskolestudier	3%	5%	1%	3%
Motsvarande 1–1,5 termin (30-45 hp) högskolestudier	3%	3%	3%	5%
Motsvarande 2 terminer (60 hp) högskolestudier	13%	13%	12%	13%
Motsvarande 3 terminer (90 hp) högskolestudier	12%	18%	13%	9%
Motsvarande 4 terminer (120 hp) högskolestudier	41%	54%	43%	34%
Annat	13%	5%	14%	14%
Vet ej	15%	2%	14%	22%
Summa	100%	100%	100%	100%
Antal respondenter	207	39	77	91

Fråga: Vilken konstnärlig kompetens ser ni som önskvärd vid nyrekrytering?

Önskvärd konstnärlig kompetens	Riket	Storstäder och storstadsnära kommuner	Större städer och kommuner nära större stad	Mindre städer/ tätorter och landsbygdskommuner
Motsvarande 1 års högskolestudier	2%	0%	3%	2%
Motsvarande 2 års högskolestudier	14%	11%	16%	14%
Motsvarande 3 års högskolestudier	57%	81%	52%	52%
Motsvarande 1 års folkhögskolestudier	0%	0%	0%	0%
Motsvarande 2 års folkhögskolestudier	5%	3%	7%	3%
Annat	11%	3%	13%	12%
Vet ej	11%	2%	9%	17%
Summa	100%	100%	100%	100%
Antal respondenter	202	37	75	90

Fråga: Vilken utbildningslängd skulle bäst motsvara befintlig personals behov när det gäller pedagogisk/ämnesdidaktisk fortbildning?

Lämplig utbildningslängd	Riket	Storstäder och storstadsnära kommuner	Större städer och kommuner nära större stad	Mindre städer/ tätorter och landsbygdskommuner
Någon eller några högskolekurser, upp till 0,5 termin (7,5-15 hp)	42%	61%	34%	41%
Högskolekurser motsvarande 0,5-1 termin heltid (15-29 hp)	17%	15%	23%	12%
Högskolekurser motsvarande 1-1,5 termin heltid (30-45 hp)	6%	3%	7%	8%
Högskolekurser motsvarande 2 terminer heltid (60 hp)	9%	8%	5%	13%
Högskolekurser motsvarande 3 terminer heltid (90 hp)	1%	0%	1%	0%
Högskolekurser motsvarande 4 terminer heltid (120 hp)	3%	3%	4%	2%
Annan längd	7%	0%	9%	8%
Inga behov	8%	5%	14%	5%
Vet ej	7%	5%	3%	11%
Summa	100%	100%	100%	100%
Antal respondenter	204	39	77	88

Fråga: Vilken omfattning skulle passa er verksamhet bäst när det gäller fortbildning för befintlig personal?

Lämplig studietakt	Riket	Storstäder och storstadsnära kommuner	Större städer och kommuner nära större stad	Mindre städer/ tätorter och landsbygdskommuner
Heltidsstudier	0%	0%	0%	0%
Deltidsstudier 50 %	2%	0%	4%	1%
Deltidsstudier 25 %	69%	72%	66%	71%
Annat	19%	20%	19%	20%
Vet ej	10%	8%	11%	8%
Summa	100%	100%	100%	100%
Antal respondenter	192	36	71	85

Fråga: Vilken/vilka studieform(er) skulle passa för att verksamheten inte ska bli lidande under utbildningstiden?

Lämplig studieform	Riket	Storstäder och storstadsnära kommuner	Större städer och kommuner nära större stad	Mindre städer/ tätorter och landsbygdskommuner
Ortsbunden	17%	19%	18%	14%
Distanskurser	85%	86%	86%	84%
Sommarkurser	35%	36%	39%	30%
Etapper med arbetsperioder emellan	37%	58%	35%	29%
Annat	6%	3%	6%	8%
Vet ej	4%	7%	3%	5%
Antal respondenter	193	36	71	86

Fråga: Vilka av nedanstående fortbildningsformer finansierar kommunen för personalen inom kulturskoleverksamheten?

Kommunal finansiering	Riket	Storstäder och storstadsnära kommuner	Större städer och kommuner nära större stad	Mindre städer/ tätorter och landsbygdskommuner
Deltidsstudier inom tjänsten	18%	21%	11%	23%
Sommarkurser vid landets lärarhögskolor	8%	13%	5%	9%
Inga möjligheter	39%	39%	37%	41%
Annat	25%	26%	28%	22%
Vet ej	20%	18%	24%	18%
Antal respondenter	205	39	75	91



Bilaga 2 – Intervjuguider

Chefer och pedagoger



= främst för chefer

Inledning

Presentation om oss och vårt uppdrag: Kartlägga behovet av pedagogisk kompetens på kort och lång sikt. Mål med intervjun – att fånga din/er syn på behovet av kompetens och på framgångsfaktorer och utmaningar med kompetensförsörjningen till kulturskoleverksamhet.

Kort om upplägget på intervjun och vad den ska resultera i: En del av en mer omfattande kartläggning. Resultaten läggs samman med enkätresultaten i en samlad rapport. Det kommer framgå vilka kommuner vi talat med men alla citat är anonymiserade.

Nuläge

1. Vad lägger ni in i begreppet "pedagogisk kompetens"?
2. Hur ser den pedagogiska kompetensen/utbildningsbakgrunden ut hos befintlig personal?
 - Formell lärarutbildning
 - Annan pedagogutbildning
 - Utländsk utbildningsbakgrund?
 - Ingen formell pedagogutbildning

Kompetensbehov

3. Vilken typ av (pedagogisk/didaktisk) kompetens behöver ni nu främst i kulturskolan (utgå från nuvarande kulturskola)? Hur gör ni den bedömning (vad grundar ni ert behov på)?
4. Hur skiljer det sig mellan olika typer av kulturskoleverksamhet?
 - Grupper/individuell undervisning
 - Åldersspridning
 - Olika ämnen?
5. Hur behöver förhållandet mellan pedagogisk och konstnärlig kompetens se ut för olika verksamheter?
 - Det är lätt att tänka att alla som kommer tar sin grund i en konstnärlig kompetens och att den pedagogiska kompetensen kan byggas på – är det så det behöver vara?

6. Hur tycker du att de pedagogiska kompetenskraven för kulturskollärare liknar eller skiljer sig från kompetenskraven för en lärare i grund- eller gymnasieskola?
7. Hur ser ni på behoven av specialpedagogisk kompetens/kompetens att möta barn i behov av särskilt stöd?
8. Hur förhåller sig kompetenskraven (främst pedagogiska) för kulturskolan från annan kultur- och fritidsverksamhet riktad till barn och unga (exempelvis fritids, föreningslivet)?
 - Likheter
 - Skillnader

Kompetensförsörjning

9. Vilken typ av pedagogisk kompetens har ni svårare respektive lättare att få tag i?
10. Vad ser ni för möjliga vägar för att tillgodose era behov av (pedagogisk) kompetens på kort respektive lång sikt (vägar in i yrket som kulturskollärare)?
 - Nyrekrytering
 - Vidareutbildning
 - Sänkta krav
 - Validering (vilka reella kunskaper är tillräckliga och hur kan de bekräftas)
11. Vad underlättar respektive försvårar era möjligheter att hitta den kompetens ni efterfrågar?
 - Löner, arbetsförhållanden, status etc.

Förändringar över tid

12. Hur matchar nuvarande utbildningsmöjligheter de behov ni ser?
 - Vilka utbildningar matchar idag bäst era behov?
13. Hur har kulturskolans verksamhet förändrats de senaste åren och hur har det påverkat era kompetensbehov (särskilt pedagogisk kompetens)?
14. Hur hoppas ni att kulturskolans verksamhet kommer att förändras de närmaste 5–6 åren och hur påverkar det era kompetensbehov (särskilt pedagogisk kompetens)?

Förvaltningschef och politiker

Inledning

Presentation om oss och vårt uppdrag: Kartlägga behovet av pedagogisk kompetens på kort och lång sikt. Mål med intervjun – att fånga din/er syn på behovet av kompetens och på framgångsfaktorer och utmaningar med kompetensförsörjningen till kulturskoleverksamhet.

Kort om upplägget på intervjun och vad den ska resultera i: En del av en mer omfattande kartläggning. Resultaten läggs samman med enkätresultaten i en samlad rapport. Det kommer framgå vilka kommuner vi talat med men alla citat är anonymiserade.

Syn på kulturskoleverksamhet

1. Om man ser till verksamheten dagens kulturskola – vad tycker ni fungerar särskilt bra och vad skulle ni vilja förändra?
2. Hur skulle du vilja att kulturskolan ser ut om låt säga 5–6 år?

Kompetensbehov

3. Vilken typ av (pedagogisk/didaktisk) kompetens behövs främst i kulturskolan (utgå från nuvarande kulturskola)?
4. Hur skiljer det sig mellan olika typer av kulturskoleverksamhet?
 - Grupper/individuell undervisning
 - Åldersspridning
 - Olika ämnen?
5. Hur behöver förhållandet mellan pedagogisk och konstnärlig kompetens se ut för olika verksamheter?
 - Finns det vissa verksamheter där de pedagogiska kraven kan vara eller behöver vara lägre än för andra verksamheter?
6. Hur tycker du att de pedagogiska kompetenskraven för kulturskollärare liknar eller skiljer sig från kompetenskraven för en lärare i grund- eller gymnasieskola?

7. Hur ser ni på behoven av specialpedagogisk kompetens/kompetens att möta barn i behov av särskilt stöd?
 8. Hur förhåller sig kompetenskraven (främst pedagogiska) för kulturskolan från annan kultur- och fritidsverksamhet riktad till barn och unga (exempelvis fritids, föreningslivet)?
 - Likheter
 - Skillnader
-
9. Vilken typ av pedagogisk kompetens har ni svårare respektive lättare att få tag i?
 10. Vad ser ni för möjliga vägar för att tillgodose era behov av (pedagogisk) kompetens på kort respektive lång sikt? (vägar in i yrket som kulturskollärare)?
 - Nyrekrytering
 - Vidareutbildning
 - Sänkta krav
 - Validering (vilka reella kunskaper är tillräckliga och hur kan de bekräftas)
 11. Vad underlättar respektive försvårar era möjligheter att hitta den kompetens ni efterfrågar
 - Löner, arbetsförhållanden, status etc.
 12. Hur matchar nuvarande utbildningsmöjligheter de behov ni ser?
 - Vilka utbildningar matchar idag bäst era behov?

Närliggande verksamhet

Inledning

Presentation om oss och vårt uppdrag: Kartlägga behovet av pedagogisk kompetens på kort och lång sikt. Mål med intervjun – att fånga din/er syn på behovet av kompetens och på framgångsfaktorer och utmaningar med kompetensförsörjningen till kulturskoleverksamhet.

Kort om upplägget på intervjun och vad den ska resultera i: En del av en mer omfattande kartläggning. Resultaten läggs samman med enkätresultaten i en samlad rapport. Det kommer framgå vilka kommuner vi talat med men alla citat är anonymiserade.

Likheter/ skillnader

1. Berätta lite om er verksamhet!
2. Vad ser du för likheter och skillnader mot kulturskolans verksamhet?

Kompetensbehov

3. Vilken (pedagogisk) kompetens behöver medarbetarna i er verksamhet ha? (Vilka typer av verksamheter behöver de kunna hantera)
4. Vad har era medarbetare för (utbildnings)bakgrund?
5. Hur skiljer sig kraven på era medarbetare från kraven på medarbetarna i kulturskolan när det handlar om pedagogisk kompetens?
 - Likheter
 - Skillnader

6. Vilken typ av kompetens har ni svårare respektive lättare att få tag i?
7. Vad ser ni för möjliga vägar för att tillgodose era behov av (pedagogisk) kompetens på kort respektive lång sikt?
 - Nyrekrytering
 - Vidareutbildning
 - Sänkta krav
8. Vad underlättar respektive försvårar era möjligheter att hitta den kompetens ni efterfrågar?
 - Löner, arbetsförhållanden, status etc.
9. Hur matchar nuvarande utbildningsmöjligheter de behov ni har?



Bilaga 3 – Personalstatistik

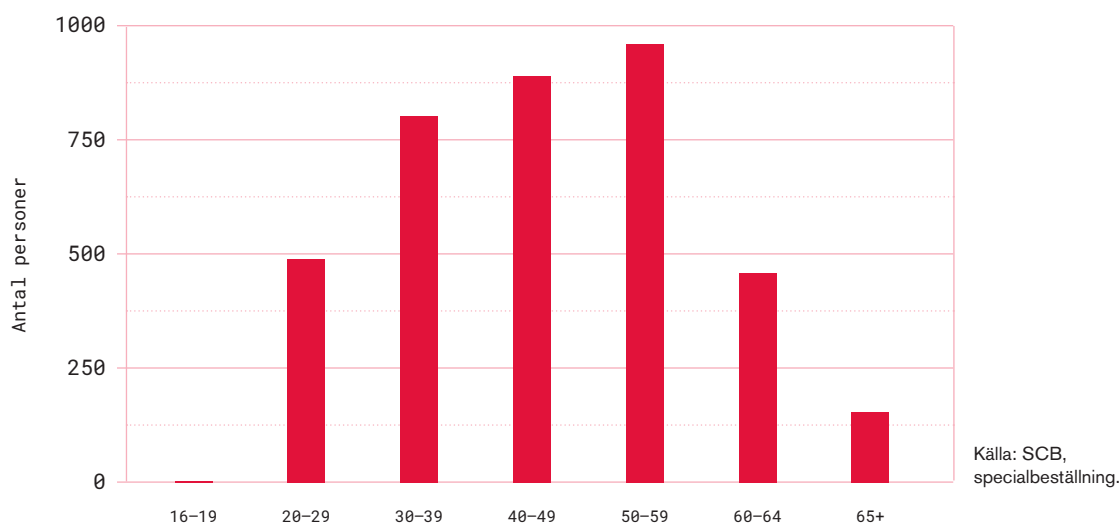
Personal i kulturskolan 2016

Statistik från Statistiska centralbyrån (SCB) visar att det under 2016 arbetade 4 206 personer i kulturskolan. Av dessa arbetade 3 519 som pedagogisk personal. Av pedagogerna var det 84 procent (2 957 personer) som hade eftergymnasial utbildning och 15 procent (513 personer) som hade gymnasial utbildning som sin högsta slutförda utbildning.

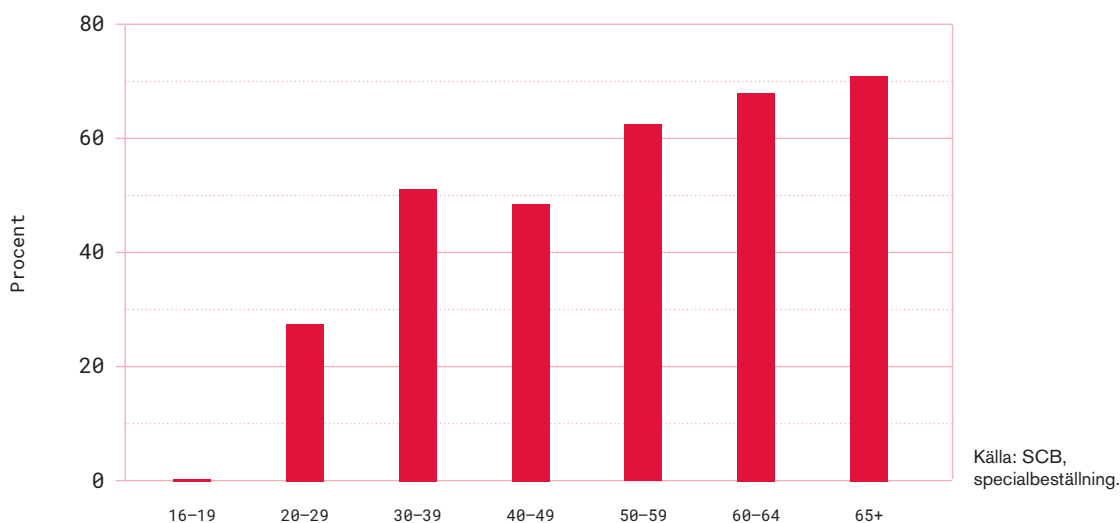
Figur 3 visar åldersfördelningen för den pedagogiska personalen. Den största åldersgruppen är personer 50–59 år. Därefter kommer gruppen 40–49 år och sedan gruppen 30–39 år. Gruppen 60 år och äldre utgör 17 procent av den pedagogiska personalen.

Av samtliga pedagoger i kulturskolan hade 55 procent en lärarexamen. Figur 4 visar att andelen pedagoger med en lärarexamen varierar mellan åldersgrupperna. Ju högre upp i åldrarna desto större är andelen med lärarexamen. Lägst andel med lärarexamen är i åldrarna under 30 år.

Figur 3. Pedagogisk personal i kulturskolan 2016 efter ålder.



Figur 4. Andel pedagoger med lärarexamen i olika åldersgrupper, 2016.



Kulturrådet
Box 27215, 102 53 Stockholm
Besök: Borgvägen 1-5
Tel: 08 519 264 00
E-post: kulturradet@kulturradet.se

© Statens kulturråd 2019
ISBN: 978-91-87583-30-8

kulturradet.se

År 2018 fick Kulturrådet i uppdrag att inrätta ett nationellt Kulturskolecentrum som stöd för landets kulturskolor, en strategiskt viktig satsning och en signal om att även regeringen anser att kulturskolan är kulturpolitiskt viktig. Tillsammans med Universitets- och Högskolerådet (UHR) fick vi även i uppdrag att kartlägga kulturskolornas framtida kompetensbehov och befintliga utbildningsvägar, sex lärosäten fick också särskilda medel att starta kulturskolepedagogutbildningar i det som kallas Kulturskoleklivet.