

## **Kulturakademin som nationell resurs.**

En utredning som undersöker om  
Kulturakademin kan vara en nationell resurs  
inom kompetensförsörjning, 2025-06-02

## Innehåll

Sammanfattning.....	3
Bakgrund och uppdrag.....	4
Uppdrag .....	4
Metod och genomförande.....	5
Aktuella styrdokument/omvärldsbevakning .....	5
Långsiktigt uppdrag från Kulturnämnden, Västra Götalandsregionen.....	5
Regeringens KKB-strategi.....	6
Nationell strategi för hållbar regional utveckling i hela landet .....	7
Kompetensfrågorna idag .....	8
Regional kompetensförsörjning .....	8
Utbildningsnätet, breddat deltagande och kartläggning i Skåne .....	9
Vad tycker aktörerna? Redovisning av intervjuer.....	9
Behov, ökat söktryck och geografisk breddning.....	16
Aktörer med ansvar för kompetensfrågorna .....	18
Har Kulturrakademin förutsättningar att växa? .....	20
Analys .....	22
Förslag och rekommendationer .....	24
Framtida visioner.....	26
Källor .....	28
Bilagor .....	30



## Sammanfattning

Kulturakademien erbjuder kompetensutveckling med såväl spets som bredd för professionella verksamheter, grupper och individer inom scenkonst, musik, audiovisuella medier samt bild och form. Uppdraget är att utifrån ett övergripande perspektiv förankra idén om att Kulturakademien kan vara en nationell resurs inom kompetensförsörjning med de parter och intressenter som kan utgöra grunden för ett sådant genomförande. Kulturakademien bedömer att det finns möjlighet att skala upp verksamheten till ett nationellt plan. Utredningen genomfördes under perioden 2024-08-01 – 2025-05-31. Ett 20-tal personer har intervjuats.

Behovet av att utveckla kompetensfrågorna inom kulturbranschen är stort. Behov av kompetensutveckling finns bland annat hos kulturskaparna, som många gånger är frilansare och/eller kombinatörer och hos kulturinstitutionerna som har snävare ekonomiska ramar. Även regeringen pekar på behovet av att utveckla kompetensfrågorna i sin KKB-strategi. Inom scenkonst och musik finns ett relativt gott utbud av kompetensutveckling medan inom bild och form är infrastrukturen mindre utbyggd. Det finns ett stort behov av branschnära kompetensutveckling. Musikalliansen menar att behovet varierar mellan genrer och att specialisering är avgörande för utveckling. Behoven av kompetensutveckling är naturligen större i storstadsregioner, där fler professionella kulturskapare är bosatta, än i andra områden. Detta avspeglar sig också i ett högt söktryck till Kulturakademins kurser och aktiviteter från framför allt Stockholmsregionen. Möjlighet till omställning eller karriärväxling inom kulturbranschen är efterfrågat.

Ansvar för att samla kompetensfrågorna inom kulturbranschen är idag oklart. Allianserna är den enda organisation som har ett tydligt, av staten utpekat, uppdrag på området. Kulturinstitutionerna har ett särskilt ansvar som arbetsgivare men är också beroende av att frilansarna får kompetensutveckling. Regionerna har ett ansvar men frågan faller ibland mellan politikområdena hållbar regional utveckling och kulturpolitik.

Ansvar för en samlad kompetensutveckling delas alltså av många olika aktörer idag och det kan finnas en risk att insatserna blir utsmetade och inte får avsedd effekt. Idag finns samordningsinitiativ men något övergripande forum för samordning av kompetensfrågorna i kulturbranschen har vi inte stött på.

En samlad resurseffektiv, branschlyhörd och snabbfotad kompetensutveckling för kulturbranschen efterfrågas av de flesta aktörer. Vi menar att Kulturakademins sätt att arbeta idag, nära branscherna, med en oberoende och resurseffektiv organisation, har möjlighet att utvecklas ytterligare och komma fler till del om akademien får en tydligare nationell roll.

Går det då att samordna kompetensfrågorna i en så komplex och spretig bransch med så olika och branschspecifika behov? Många aktörer, till exempel allianserna, centrumbildningarna och en del fackförbund har betonat behovet av branschspecifik och specialiserad kompetensutveckling. Vi vill här påpeka att ett mera strukturerat arbete med kompetensfrågorna finns inom hållbar regional utveckling, där stat och region samarbetar med insatser i olika branscher, som till exempel validering.

Utredaren bedömer att det finns goda möjligheter för Kulturakademien att ta en nationell roll när det gäller kompetensfrågorna inom kulturbranschen. Man agerar redan idag delvis som en nationell aktör både med den branschnära omvärldsbevakningen och genom sina kurser och aktiviteter, men får inte riktigt betalt för detta. Det finns dock utmaningar med att finna en



långsiktig finansiering. Utifrån det kärva ekonomiska läget och den tid det tar att skapa långsiktiga samarbeten menar vi att Kulturakademins nationella roll ligger lite längre fram, 2030.

## Bakgrund och uppdrag

Bakgrunden till uppdraget är att Kulturakademien bedömer att det finns möjlighet att skala upp verksamheten till ett nationellt plan. Intressenter i ett riksperspektiv uttrycker intresse för större samarbeten och samarbetsavtal med nationella aktörer sluts redan årsvis. Under 2023 motsvarade samarbetsavtal med aktörer utanför Västra Götaland omkring 1 250 000 kronor.

Kulturakademins verksamhet och målgrupper har breddats geografiskt de senaste åren. Intresset för kompetensförsörjning har ökat både från målgrupperna och från många olika intresseorganisationer på riksnivå. Det digitala utbudet av fortbildning har möjliggjort spridning och ökad tillgänglighet i hela landet. Kulturakademins fortbildningar röner stort intresse och har ett högt söktryck, även utanför Västra Götaland. Rikstäckande och regionala organisationer som till exempel centrumbildningar, regionala produktionscentra och andra institutioner på nationell och regional nivå uttrycker behov av fler kompetensförsörjningsinsatser.

Frågan om Kulturakademien som nationell aktör har diskuterats tidigare, bland annat i rapporten Plan för nationell implementering av Kulturakademins arbete, 2018. Rapporten pekade på att Kulturakademien genom digitalisering, regional samverkan och branschdrivna initiativ kan skapa en nationell plattform där fler yrkesverksamma inom kultursektorn kan ta del av relevant och tillgänglig kompetensutveckling. Kulturakademien har gått i denna riktning.

Kulturakademien erbjuder kompetensutveckling med såväl spets som bredd för professionella verksamheter, grupper och individer inom scenkonst, musik, audiovisuella medier samt bild och form med fokus på Västra Götalandsregionen och Halland. Kulturakademien har funnits i mer än 20 år och 2024 genomförde man 75 kurser för fler än 1600 deltagare och anlidade närmare 100 kursledare/föreläsare. Film i Väst, GöteborgsOperan, Göteborgs Symfoniker, Folkteatern, Regionteater Väst samt Teater Halland äger Kulturakademien. Verksamheten finansieras av Kulturnämnden och Miljö- och regionutvecklingsnämnden i Västra Götalandsregionen samt Region Halland.

Kulturakademins vision är: ”Kulturakademien är navet som leder utvecklingen av kompetensförsörjning inom audiovisuella media, scenkonst, musik, bild och form, för professionella verksamheter och utövare, både fysiskt och digitalt.”

Kulturakademins mission är: ”Kulturakademien bidrar till utökad kunskap och kompetens genom riktade och innovativa insatser för att möta branschernas kompetensbehov.”

Rapporten vänder sig både till de som känner till och de som inte känner till Kulturakademins verksamhet. Vissa stycken kan därför tyckas övertydliga för de som känner till verksamheten. Mera detaljerad information om Kulturakademins verksamhet finns i Kulturakademins verksamhetsberättelse 2024, Bilaga 1.

## Uppdrag

Uppdraget är att utifrån ett övergripande perspektiv förankra idén om att Kulturakademien kan vara en nationell resurs inom kompetensförsörjning med de parter och intressenter som kan utgöra grunden för ett sådant genomförande.



## Metod och genomförande

Utredningen genomfördes under perioden 2024-08-01 – 2025-05-31. Litteraturstudier, research på nätet, intervjuer, seminarier och rundabordsamtal är några av de metoder som använts. Ett 20-tal personer har intervjuats. Seminarier har anordnats på Folk och Kultur, Eskilstuna 2025-02-06 och på Piteå Science Park 2025-02-25, i samarbete med North Creative Nodes. I Bilaga 2 finns Bilder från media och seminarier.

<i>Datum</i>	<i>Aktivitet</i>
2024-08-09	Uppstartsmöte
Augusti 2024-maj 2025	Research och intervjuer
2024-09-12	Workshop med personalen vid Kulturakademien
2025-02-06	Seminarium på Folk och Kultur, Eskilstuna
2025-02-25	Event om kompetensfrågor, Piteå Science Park
2025-03-12	Rundabordsamtal med Rådet för kulturarbetsmarknaden, Stockholm
2025-04-29	Möte med kulturförvaltningen, Region Stockholm
2025-06-02	Leverans av rapport

## Aktuella styrdokument/omvärldsbevakning

I det följande presenterar vi dokument och studier som är av betydelse för förstudien. Vi börjar med Kulturakademins styrdokument. Kulturakademien har stöd från Kulturnämnden och Miljö- och regionutvecklingsnämnden, Västra Götalandsregionen.

### Långsiktigt uppdrag från Kulturnämnden, Västra Götalandsregionen

Kulturakademins långsiktiga uppdrag 2025–2028 från Kulturnämnden i Västra Götalandsregionen tar sin utgångspunkt i Västra Götalands kulturstrategi och kulturplan 2024–2027 med det övergripande målet om Ett fritt, rikt och starkt kulturliv i hela Västra Götaland. Här en sammanfattning av uppdraget.

Kulturakademien ska möta branschernas behov genom efterfrågade fortbildningar, analyser och samverkan – både fysiskt och digitalt – med målet att stärka yrkesverksamma och arbetsgivare inom kulturområdet.

För perioden 2025–2028 har Kulturnämnden gett Kulturakademien i uppdrag att:

- Vara ett nav för kompetensförsörjning och talangutveckling i Västra Götaland och Sverige.
- Bidra till ett fritt, rikt och starkt kulturliv genom insatser kopplade till fem utvecklingsområden:
  1. Konstnärligt skapande – stärka konstnärers villkor och genomföra relevanta utbildningar.
  2. Samverkan och synergi – främja samarbete och resursdelning mellan aktörer.
  3. Digitalisering – utveckla digitala lärplattformar och kurser för ökad tillgänglighet.
  4. Internationalisering – initiera och delta i internationella projekt och kunskapsutbyten.



5. Hållbar utveckling – följa och möta behov inom hållbarhet och cirkulära affärsmodeller.

Genom omvärldsbevakning, analys och bred samverkan med bransch, akademi, näringsliv och kulturinstitutioner ska Kulturakademien utveckla och tillgängliggöra kunskap som stärker kultursektorn på både regional och nationell nivå.

### **Regional utvecklingsstrategi för Västra Götaland 2021 – 2030**

Västra Götalandsregionens Regionala utvecklingsplan utgör styrdokument för akademins stöd från Miljö- och regionutvecklingsnämnden. Strategins mål är: Tillsammans gör vi Västra Götaland till ett föredöme för omställning till ett hållbart och konkurrenskraftigt samhälle.

Strategin bygger på visionen att skapa ett gott liv för invånarna, i en konkurrenskraftig region med minskade klyftor och stärkt omställningsförmåga.

Tre övergripande inriktningar:

1. Social hållbarhet – stärka jämlikhet, delaktighet och inkludering.
2. Ekologisk hållbarhet – minska klimatpåverkan, skydda naturresurser och ställa om till en cirkulär ekonomi.
3. Ekonomisk hållbarhet – skapa konkurrenskraft genom innovation, näringslivsutveckling, arbetsmarknadens omställningsförmåga och hållbara transporter.

Strategin prioriterar:

- Hållbar näringslivsutveckling och innovation.
- Attraktiva och tillgängliga livsmiljöer i hela regionen – stad och landsbygd.
- En jämställd och inkluderande arbetsmarknad.
- Investeringar i infrastruktur, digitalisering och transporter.
- Samverkan över sektorer, nivåer och geografier – regionen ska jobba tillsammans med kommuner, näringsliv, akademi och civilsamhälle.

Kulturakademien har även ett uppdrag för region Halland och dessa uppdrag samordnas mellan regionerna.

### **Regeringens KKB-strategi**

Regeringens Strategi för företag i kulturella och kreativa branscher (Skr. 2023/24:111) inbegriper en övergripande vision och sex mål inom bland annat:

- nationell statistik
- kunskaper om upphovsrätt
- rådgivning, stöd, finansiering och regelkostnader
- kompetensförsörjning och trygghetssystem
- livsmiljöer och näringsliv i hela landet

I målet om kompetensförsörjning och trygghetssystem finns bland annat följande formuleringar:



”Det ska finnas en god kompetensförsörjning inom kulturella och kreativa branscher. Enskilda som är verksamma i kulturella och kreativa branscher ska ha goda möjligheter till livslångt lärande och kompetensutveckling för att stärka sin ställning på arbetsmarknaden.”

”För att mer specifikt stimulera utvecklingen inom kulturella och kreativa företag kan det dock behövas ytterligare insatser. Inte minst gäller det inom området livslångt lärande. Eftersom det i kulturella och kreativa branscher är vanligt med mindre bolag och projektanställningar kan det vara ont om tid och resurser för kompetensutveckling och fortbildning. Lärosätena har en viktig roll i att stimulera ett utbud av högre utbildning som är flexibelt och riktat mot yrkesverksamma som behöver vidareutbilda sig eller ställa om, men även andra offentligt finansierade utbildningsformer spelar en mycket viktig roll för att enskilda som är verksamma i kulturella och kreativa branscher ska ges möjlighet till livslångt lärande och till att stärka sin ställning på arbetsmarknaden som anställd eller företagare, bl.a. genom att upprätthålla sin kompetens i takt med den tekniska utvecklingen.”

I december 2024 gav regeringen en rad myndigheter<sup>1</sup> uppdrag kopplade till KKB-strategin.

### **KLYS remissvar på regeringens KKB-strategi**

KLYS (Konstnärliga och Litterära Yrkesutövares Samarbetsnämnd) välkomnar en långsiktig tioårig strategi på området, och ser den som ett viktigt verktyg för att komma vidare när det gäller att stärka dessa branschers kärna – de yrkesverksamma kulturskaparna - och därmed skapa hållbarhet inom sektorn som helhet. Men strategin måste fyllas med innehåll och resurser. Som det ser ut nu föreslås mycket få konkreta åtgärder i strategin och svar ges inte på hur strategin ska uppnås.

KLYS menar att när det gäller enskilda egenföretagande kulturskapares möjligheter till livslångt lärande och kompetensutveckling bör regeringen titta närmare på hur detta ska ske, utan stora kostnader för den enskilde.

### **Nationell strategi för hållbar regional utveckling i hela landet**

Nationell strategi för hållbar regional utveckling i hela landet 2021–2030 (Skr. 2020/21:133) berör också kompetensfrågorna. Strategin är vägledande för inriktningen av de regionala utvecklingsstrategierna och styrande för vad de statliga medlen för regionalt utvecklingsarbete får användas till. Strategin har fyra strategiska områden:

- likvärdiga möjligheter till boende, arbete och välfärd i hela landet
- kompetensförsörjning och kompetensutveckling i hela landet
- innovation och förnyelse samt entreprenörskap och företagande i hela landet
- tillgänglighet i hela landet genom digital kommunikation och transportsystem.

Statliga myndigheter samt regionerna och Gotlands kommun har viktiga roller i genomförandet av den regionala utvecklingspolitiken. Regionerna har alltså ett ansvar för kompetensfrågorna inom kulturbranschen utifrån strategin för hållbar regional utveckling.

---

<sup>1</sup> Universitetskanslersämbetet, Svenska institutet, Statens kulturråd, Konstnärnsnämnden och Svenska Filminstitutet.



## Kompetensfrågorna idag

I det följande tecknar vi en övergripande bild av hur ansvaret för kompetensfrågorna inom kulturbranschen ser ut idag.

### Regional kompetensförsörjning

Inom arbetet med hållbar regional tillväxt finns en väl utvecklad samarbetsmodell mellan stat och region om kompetensförsörjningsfrågorna. Den nationella strategin för hållbar regional utveckling (2021–2030) är grunden för det statliga uppdraget till regionerna. I strategin lyfts kompetensförsörjning och kompetensutveckling fram som avgörande för hållbar tillväxt, regional attraktivitet och social inkludering.

Nedan beskriver vi modellen i korthet.

#### 1. Regionalt utvecklingsansvariga aktörer (regionerna):

Sveriges 21 regioner har det regionala utvecklingsansvaret. De ska samordna och driva ett strategiskt, långsiktigt arbete inom kompetensförsörjning. De identifierar kompetensbehov, stärker samverkan mellan utbildning och arbetsliv samt främjar livslångt lärande – utifrån regionala förutsättningar.

#### 2. Myndighetssamverkan för kompetensförsörjning och livslångt lärande:

Åtta nationella myndigheter samverkar för att skapa bättre förutsättningar för en fungerande kompetensförsörjning i hela landet. Arbetet samordnas av Myndigheten för yrkeshögskolan (MYH). De myndigheter som ingår är:

- Arbetsförmedlingen
- Skolverket
- Universitets- och högskolerådet (UHR)
- Universitetskanslersämbetet (UKÄ)
- Folkbildningsrådet
- Svenska ESF-rådet
- Tillväxtverket
- Myndigheten för yrkeshögskolan (samordnande)

Utredaren konstaterar att det finns samordning av kompetensförsörjningsfrågorna på statlig nivå men ingen kulturmyndighet ingår i denna myndighetssamverkan. Under utredningens gång har det också blivit tydligt att samordningen i regionerna mellan hållbar regional utveckling och kulturfrågor ibland brister. Det har till exempel blivit oklarheter om ansvar när vi bjudit in till samtal om frågorna. Det tycks inte heller finnas någon större samordning i regionerna mellan arbetet med regional kompetensförsörjning och arbetet utifrån regeringens KKB-strategi, som också innehåller mål om kompetensförsörjning.



## Utbildningsnätet, breddat deltagande och kartläggning i Skåne

Flera rapporter har under senare år tagits fram med fokus på kultursektorns utbildningsvägar, några med anknytning till frågan om snedrekrytering till de konstnärliga utbildningarna. I Kulturrådets kunskapsunderlag om breddad rekrytering inom kultursektorn – Möjligheter, utmaningar och metoder (2023), lanseras begreppet utbildningsnätet. Kulturrådet menar att utbildningsnätet består av många olika utbildningsanordnare och utbildningar, inom och utanför det formella utbildningssystemet. Allt från för- och grundskola, kommunal musik- och kulturskola, gymnasium, högskole- och yrkesförberedande utbildningar och högskola, till utbildningar som arrangeras av till exempel civilsamhället och på Youtube. Kulturrådet använder uttrycket utbildningsnät i stället för till exempel utbildningskedja, för att signalera att det inte finns en väg. Vägarna kan också gå utanför utbildningsnätet, för till exempel den autodidakta eller invandrade konstnären med utbildning i ett annat land.

Att utbildningsnätet på kulturområdet är komplext, samt att samverkan mellan olika utbildningsformer ofta sker men att det kan vara svårt för en utomstående att få tillgång till information om hur helheten hänger ihop, är också slutsatsen utifrån en kartläggning av konst- och kulturutbildningar i Skåne, (Lindqvist & Reponen, 2023).

Region Skåne har kartlagt utbildningsinfrastrukturen inom konst och kultur för att stärka samarbetet mellan utbildnings- och kultursektorn. Målet är att bredda rekryteringen och förbättra möjligheterna till fortbildning, särskilt inom konstnärliga yrken.

Några insikter från kartläggningen:

- **Komplex utbildningsstruktur:** Det svenska utbildningssystemet förändras långsamt, vilket gör det svårt att snabbt anpassa sig till arbetslivets och teknikens utveckling. Fristående aktörer spelar en viktig roll, men saknar stabil finansiering.
- **Ojämlig tillgång till utbildning:** Utbudet är starkt beroende av bostadsort och socioekonomisk bakgrund, vilket påverkar rekrytering och deltagande i konstutbildningar.
- **Brist på fortbildning och livslångt lärande:** Möjligheterna för yrkesverksamma att vidareutbilda sig är begränsade, vilket hämmar kompetensutvecklingen inom konst och kultur. Samtidigt ökar efterfrågan på specialiserad utbildning, exempelvis inom filmproduktion och hantverk. Det krävs ett mer tillgängligt system för det livslånga lärandet, där flexibla och yrkesanpassade fortbildningsmöjligheter blir en naturlig del av utbildningsstrukturen.
- **Behov av nya finansieringslösningar:** Systemet för livslångt lärande är underutvecklat inom konst och kultur. Högskolornas strukturer är inte anpassade för flexibla, korta utbildningar, och finansiering av fortbildning är en central utmaning.

För att stärka utbildningssystemet föreslås ökad samverkan mellan utbildningsanordnare och kulturaktörer, samt utveckling av finansieringsmodeller för fortbildning och breddad rekrytering.

## Vad tycker aktörerna? Redovisning av intervjuer

I det följande redovisar vi några berörda aktörers bild av kompetensfrågorna idag. Vi börjar med perspektiv från regionerna.



## Perspektiv från regionala kulturchefer

För att få en bild av regionernas arbete med kompetensfrågorna i kultursektorn har personer från några regioner med olika struktur, storlek och geografiska förutsättningar intervjuats. Region Halland är särskilt intressanta då de har gått in i ett samarbete med Kulturakademien. De intervjuade är: Eva Nyhammar, konsult och tidigare verksam inom Region Halland, Anders T Carlsson, kulturutvecklare, Region Halland, Elsmari Julin, regional utvecklingsdirektör, Region Dalarna och Kristine Brosjö, kultur- och bildningschef, Region Dalarna, Kamilla Rydahl, kulturutvecklare, Region Skåne, Malena Sandgren, Region Blekinge, Anna Söderbäck, Region Jämtland Härjedalen.

Här följer en sammanfattning av intervjuerna med de regionala företrädarna. En längre sammanfattning för varje region finns i Bilaga 3.

### Behov och brister

Samtliga regioner lyfter ett stort behov av kompetensutveckling, särskilt för frilansande kulturskapare och inom tekniska yrken som ljud- och ljus teknik. Regionerna Halland, Skåne, Blekinge och Dalarna påpekar att kompetensbehovet ofta gäller kringkunskaper snarare än konstnärskapet i sig – såsom att driva verksamhet, marknadsföring eller förstå finansieringssystem. Jämtland Härjedalen betonar bristen på tekniker och kulturledare, särskilt utanför urbana miljöer.

*"Kompetensutveckling står i fokus och är helt avgörande för branschens fortlevnad i tider av snabb förändring."*

– Kamilla Rydahl, Region Skåne

*"Frilansarna är en bärande del av kulturlivet, men glöms ofta bort när det gäller kompetensutveckling."*

– Eva Nyhammar, tidigare Region Halland

### Utmaningar

En återkommande utmaning är det splittrade ansvaret för kompetensutveckling. Nationell samordning saknas, vilket både Region Dalarna och Region Jämtland Härjedalen lyfter. Många regioner (till exempel Region Halland, Region Blekinge, Region Skåne) efterfrågar tydligare roller mellan stat, regioner och andra aktörer. Region Blekinge pekar på svårigheten att nå spetsutbildningar i mindre regioner utan centrumbildningar. Ekonomiska begränsningar försvårar även utveckling – både Region Halland och Region Jämtland Härjedalen varnar för att infrastrukturen är skör.

*"Det finns ingen samordning av kompetensförsörjningen på nationell nivå – flera myndigheter är inblandade, men ingen styr."*

– Kristine Brosjö, Region Dalarna

*"Kultursektorn passar inte in i den snäva logiken för kompetensförsörjning – trots att behoven är tydliga."*

– Elsmari Julin, Region Dalarna

### Regionala initiativ och möjligheter



Region Skåne har skapat ett mer utvecklat partnerskap där kultursektorn kopplas till utbildningsaktörer via EU-projekt. Region Dalarna lyfter vikten av samarbete mellan kulturpolitik och hållbar regional utveckling. Region Halland och Region Blekinge samarbetar med kulturinstitutioner och konstaktörer för att kartlägga behov. Region Jämtland Härjedalen arbetar genom nätverk och främjandeverksamheter snarare än direkta ekonomiska satsningar.

### **Syn på Kulturakademin**

Flera regioner (Region Skåne, Region Jämtland Härjedalen) är öppna för samverkan med Kulturakademin, men ser behov av tydliga uppdrag, resurser och ibland avtal. Region Skåne ser en möjlighet i att inkludera Kulturakademin i sina regionala partnerskap om satsningarna är nischade. Region Halland, som har ett samarbete med Kulturakademin, lyfter behovet av att fler regioner ansluter för att möjliggöra nationell bäring för akademien.

*"Kulturakademin växte fram som en lösning i ett splittrat system – men utan fler anslutna regioner är det svårt att bära uppdraget nationellt."*

– Anders T Carlsson, Region Halland

### **Framåtblick**

Det finns en vilja att utveckla modeller som fungerar nationellt, men också en försiktighet utifrån ekonomiska och administrativa förutsättningar. Både Region Jämtland Härjedalen och Region Dalarna efterfrågar att kulturens roll i hållbar regional utveckling tydliggörs och får samma vikt som andra samhällsområden. Region Skåne pekar på möjligheten att staten tar ansvar för kultursektorns kompetensfrågor på liknande sätt som för STEM-frågorna.

*"Det vore bra om någon myndighet fick ett tydligt utpekat ansvar för kompetensfrågorna inom kulturen, frågan är bara vilken."*

– Anna Söderbäck, Region Jämtland Härjedalen

### **Kulturförvaltningen, Stockholms stad**

Kulturakademin har ett högt söktryck från Stockholms stad och stockholmsregionen. Vi har därför valt att även intervjua enhetschef Stina Westerberg vid Stockholms stads kulturförvaltning.

### **Stockholms stads insatser**

Stockholms stad, och Kulturförvaltningen, har ett välstrukturerat program för kompetensutveckling och kompetensförsörjning för anställda som alltså även omfattar kulturinstitutioner i staden. Det finns tydliga riktlinjer, kompetensförsörjningsplaner samt medarbetarsamtal som del av ett långsiktigt arbete. Ett pågående digitalt kompetenslyft inom IT är ett exempel på bred satsning för alla medarbetare inom kulturförvaltningen.

När det gäller det fria kulturlivet arbetar Kulturstödsenheten coachande snarare än med direkta utbildningsinsatser. Kulturlotsarna stöttar kulturaktörer och fastighetsägare i deras initiativ för att skapa nya platser för kultur över hela staden. Kulturlotsarna agerar som en kunskapspartner och länk mellan kulturlivets aktörer, fastighetsägare och Stockholms stads förvaltningar och bidrar till ökad kompetens och struktur.

### **Behov av kompetensutveckling**



Behoven av kompetensutveckling inom det fria kulturlivet är särskilt stora inom områden kopplade till företagande: ekonomi, marknadsföring, styrelsearbete, finansiering samt upphovsrätt och AI. Scenteknisk personal har fortlöpande fortbildningsbehov inom ny teknik och hållbarhet. Det finns också behov av ökad förståelse för alternativa finansieringslösningar, då många mindre aktörer är helt beroende av offentligt stöd.

### **Ansvar för kompetensutveckling**

Staden har ett ansvar för att skapa strukturer och förutsättningar för kompetensutveckling, men upplever att mycket idag faller på individen – något som kan vara svårt att hantera ekonomiskt för den enskilda kulturskaparen. Organisationer som Folkoperan tar stort ansvar själva, exempelvis med egna talangutvecklingsprogram. På nationell nivå har även allianser, branschorganisationer och fackförbund ett ansvar. Stina betonar vikten av att det finns hållbara strukturer för både fortbildning och karriärväxling inom kultursektorn.

### **Möjligheter och utmaningar framåt**

Det finns möjligheter att stärka kompetensen genom fortsatt samarbete och genom att tillgängliggöra kunskap via till exempel lotsverksamhet. En växande trend är att frilansare anlitar företag som t ex. Interim för att skriva ansökningar. Det är tydligt att deras sätt att arbeta svarar på ett behov hos aktörerna.

Utmaningarna handlar om ojämn kompetens inom kultursektorn, särskilt i frågor som rör kompletterande finansiering, samt om begränsade resurser. En annan stor utmaning är de allt högre hyresnivåerna.

## **Branschorganisationer och Rådet för Kulturarbetsmarknaden**

### *Rådet för Kulturarbetsmarknaden*

Arbetsförmedlingen Kultur samordnar Rådet för kulturarbetsmarknaden som är ett nationellt samverkansorgan som arbetar för att stärka kompetensförsörjningen och villkoren för verkamma inom kultursektorn. Vid Rådet för Kulturarbetsmarknadens <sup>2</sup> möte den 12 mars 2025 diskuterades hur nationellt samarbete om kompetensutveckling kan stärka kulturbranschen. Ett återkommande tema var behovet av kompetensutveckling, men också svårigheterna med att organisera och finansiera detta på en nationell nivå.

### **Kompetensutveckling och branschspecifika behov**

Konstnärsnämnden rapporterade om en arbetsmiljöenkät där många efterfrågade ökad

---

<sup>2</sup> Deltog gjorde Ulrica Källén KLYS, Barbara Matamoros Bengtsson Kulturrådet, Maria Björklund Myndigheten för yrkeshögskolan, Anders Larsson Stockholms konstnärliga högskola, Anders Frennberg TeaterAlliansen, Amy Fee Danscentrum Riks, Daniel Torbjörnsson Dataspelsbranschen, Ronald Hallgren Svensk scenkonst, Stefan Ahlenius Konstnärsnämnden, Peter Gahnström Konstnärsnämnden, Lisa Poska Dansalliansen, Osiel Ibanez Musikalliansen, Eva Månsson KRO, Linnea Ljungmark LLB, Magnus Jonsson SJF, Jakob Malmlöf SYMF, Peter Hiltunen Kulturakademien, Erica Månsson Månsson & Nilsson, Erik Peurell SKR, Ulrika Malmenklev Unionens A-kassa, Martin Sandblom Arbetsförmedlingen, Stefan Popovic Arbetsförmedlingen, Lisa Löfgren Arbetsförmedlingen, Mattias Hassbring Arbetsförmedlingen Kultur och Media, Martin Söderberg Arbetsförmedlingen Kultur och Media, Cristel Schoug Arbetsförmedlingen Kultur och Media



kompetensutveckling, medan centrumbildningarna påpekade att kompetensutveckling måste vara branschspecifik. Musikalliansen betonade att behovet varierar mellan genrer och att specialisering är viktig, medan SYMF noterade att musiker ofta behöver omställning eftersom de kan ha svårt att upprätthålla en hel karriär med bara ett instrument.

### **Nationell samordning och samarbete**

LLB (Ljud, ljud och bild) och Myndigheten för yrkeshögskolan efterfrågade bättre nationell samordning, då det saknas en tydlig struktur för att identifiera och täppa igen kompetensluckor. SKR (Sveriges Kommuner och Regioner) lyfte behovet av kompetensutveckling i kommunala verksamheter såsom kulturskolor och bibliotek, där rekryteringsutmaningar kräver antingen nyrekrytering eller vidareutbildning av befintlig personal. KLYS efterfrågade en nationell överblick med dialog mellan yrkesförbunden, och Dansalliansen påminde om vikten av att inkludera frilansare.

### **Finansiering och strukturer**

Flera aktörer, såsom KRO (Konstnärernas Riksorganisation) och Kulturrådet, varnade för att skapa nya, kostsamma strukturer och föreslog istället att befintliga organisationer och nätverk bör stärkas. Stockholms konstnärliga högskola argumenterade för att varje region borde ha en kulturakademi, särskilt Region Stockholm.

### **Vägen framåt**

TeaterAlliansen framhöll att kompetensutveckling måste vara branschnära och kopplad till faktisk försörjning – det vill säga att det leder till anställning. Sammanfattningsvis fanns en bred enighet om behovet av bättre samverkan, men även en osäkerhet kring hur det ska organiseras och finansieras.

*Simon Norrthon, Scen & film*

### **Behov av kompetensutveckling**

Inom scenkonsten och filmbranschen finns ett stort behov av teknisk kompetens, särskilt efter pandemin, då många tekniska anställda lämnade branschen och har svårt att komma tillbaka. Det finns ett stort behov av fler utbildningar inom teaterteknik, särskilt för roller som ljus- och ljuddesign. Det finns också ett behov av att kompetensutveckla den befintliga personalen för att hålla jämna steg med tekniska landvinningar. Fackförbund och allianser arbetar med utbildningar, men det finns fortfarande stora luckor, särskilt för de tekniska yrkena.

### **Ansvar för kompetensutveckling**

Ansvarsfrågan är komplex. De konstnärliga utbildningarna är bättre kopplade till arbetsmarknadens behov, medan de tekniska utbildningarna har svårare att hävda sig. Förbund och allianser spelar en viktig roll i att tillhandahålla kompetensutveckling, men arbetsgivare behöver också ta ett ansvar för att säkerställa att kompetensutvecklingen är på plats. Det finns en uppfattning om att de regionala och nationella ansvarsrollerna för kompetensutveckling inte är tillräckligt tydliga.

### **Möjligheter och utmaningar framåt**



En av de största utmaningarna är bristen på resurser och ökad belastning på institutionerna och frilansarna. Minskade anslag har lett till anställningsstopp på många håll, vilket gör att det blir allt fler frilansare och detta ställer krav på organisationerna, inte minst när det gäller säkerhets- och arbetsmiljöfrågor.

*”Det finns ett behov av samarbete mellan institutionerna och aktörer som Kulturrakademin för att bygga starkare nätverk och bättre samverkan för kompetensutveckling.”*

– Simon Norrthon, Scen & film

*Anders Frennberg, TeaterAlliansen*

### **Behov av kompetensutveckling**

Kompetensutveckling är ett tydligt och kontinuerligt behov inom scenkonstbranschen, särskilt för frilansare som idag utgör majoriteten. Till skillnad från tillsvidareanställda har frilansare sällan resurser eller tid för att prioritera egen kompetensutveckling, vilket är en utmaning.

TeaterAlliansen ser kompetensutveckling som avgörande för frilansares långsiktiga hållbarhet, både konstnärligt och yrkesmässigt. Kompetensutveckling fungerar också som ett viktigt nav för nätverkande och för framtida arbetsmöjligheter. Det finns även ett behov av att erbjuda insatser till fler yrkesgrupper, vilket började breddas under pandemin.

### **Ansvar för kompetensfrågorna**

Scenkonstalliansernas uppdrag omfattar både att erbjuda anställningar för frilansande skådespelare, dansare och musiker och att möjliggöra kompetensutveckling. Ansvaret för individens karriärutveckling ligger hos den enskilda skådespelaren, men TeaterAlliansen erbjuder stöd genom webbplats, träffar och aktiviteter. Utöver skådespelare riktas insatser till regissörer, scenografer och kostymdesigners. Man samarbetar med aktörer som sina ägare Svensk Scenkonst, Fackförbundet Scen & Film och Trygghetsrådet TRS, med Kulturrakademin, centrumbildningar, producerande teatrar och arbetsgivare inom det institutionella och fria kulturlivet, konstnärliga högskolor och andra relevanta aktörer för att samordna och tillgängliggöra utvecklingsinsatser. TeaterAlliansen understryker vikten av använda befintliga strukturer och att arbeta branschspecifikt och branschnära. Genom att arbeta med regionala och lokala samarbetspartners kan man göra insatser utifrån förutsättningar som ser olika ut i olika delar av landet.

### **Möjligheter och utmaningar framåt**

En stor utmaning är hur man kan nå ut till frilansare och skapa strukturer som möjliggör deras deltagande i kompetensutveckling, trots begränsade resurser. Det finns också frågor kring behovet av samordning – vad som ska samordnas, på vilken nivå och av vem. En väg framåt är att arbeta med tydligt nischade insatser, anpassade efter yrkesgruppernas specifika behov. Digitala format spelar en roll och tillgängliggör insatser för fler, där är Kulturrakademin verksamhet ett bra exempel, men kvaliteten i digital utbildning har också sina begränsningar och TeaterAlliansen framhåller betydelsen av fysiska möten då man gör kompetensutveckling inom konstnärlig praktik. TeaterAlliansen lyfter också vikten av att fundera på vad som skapar resiliens hos konstnärer – alltså deras förmåga att vara hållbara och aktiva över tid i ett osäkert arbetsliv.

*Ulrika Källén, KLYS (Konstnärliga och Litterära Yrkesutövares Samarbetsnämnd)*

### **Samarbete om kompetensfrågor på nationell nivå**



Ett samarbete på nationell nivå skulle ge bättre överblick över landet när det gäller kompetensförsörjning och vilka behov som finns, inom olika regioner och inom olika konstområden. Det skulle skapa en bättre bild än vad vi har idag och vad som behövs. Viktigt att de strukturer för kompetensutveckling som redan finns runt om i landet används i första hand och att man sonderar var och hur dessa behöver kompletteras. Kulturskapare-/konstnärorganisationerna/förbunden och centrumbildningarna har både kunskap och egna utbildningar inom sina respektive områden. Dessa måste finnas med i processen för dialog på området.

### **Vikten av kompetensutveckling**

Kompetensutveckling är en otroligt viktig fråga för yrkesverksamma kulturskapare som KLYS dock inte arbetar särskilt mycket med, utan som framför allt hanteras av våra medlemsförbund. Vi uppskattade mycket Kulturkraft Stockholm som fanns för kultursektorn under ett antal år som stärkte branscherna i Stockholmsregionen under dessa år.

En utebliven kompetensutveckling försvagar sektorn som sådan och drabbar såväl återväxten som den konstnärliga utvecklingen och möjligheterna för kulturskapare att kunna fortsätta vara yrkesverksamma inom ett ständigt föränderligt fält. Hur ska kulturskapare t ex kunna försörja sig och utvecklas i förhållande till AI-utvecklingen? Det innebär också att det blir svårt att leva upp till de kulturpolitiska målen om kulturell mångfald, konstnärlig frihet och konstnärlig kvalitet.

#### *Seminarium på Folk och kultur*

Ett seminarium anordnades den 6 februari på Kulturkonventet Folk och Kultur med rubriken Så når vi längre med kompetensutveckling i kulturbranschen. Medverkade gjorde Kristina Axén Olin, riksdagsledamot och Moderaternas kulturpolitiska talesperson, Fredrika Johansson, North Creative Nodes, Peter Hiltunen, verksamhetschef, Kulturakademien, Kitte Wagner, VD Dramaten och Alex Bergström, socialdemokratisk ordförande i Kulturnämnden i Västra Götalandsregionen.

Några av insikterna från seminariet var:

- Kunskapsöverföring mellan generationer är avgörande för kulturbranschens utveckling men det finns allt mindre tid för detta när ekonomin blir kärvare. Från Dramaten lyftes behovet av kunskapsöverföring bland patinerare, ett yrke som kräver årtal av träning. Men även vikten av att kunna gå bredvid seniora tekniker för ljud och ljus på en stor institution som Dramaten. Från Västra Götalandsregionen påpekades att utmaningen med kunskapsöverföring från seniorer till juniorer även finns i andra branscher, såsom vård och omsorg.
- Kulturakademien pekade på att behoven av kompetensutveckling ser väldigt olika ut i de olika branscherna där bild och form har en svag infrastruktur med för få plattformar för utövare, dålig nationell ansvarsfördelning, dålig ekonomisk långsiktighet och brist på samordnade insatser.
- North Creative Nodes lyfte behovet av en samlad strategi för kompetensutveckling utifrån det stora kompetensbehovet som finns i norr. I Norrbotten satsar man relativt mycket på kultur men det finns ändå en bristande samordning gällande kompetensfrågorna, något som Luleå Tekniska universitets beslut om att lägga ner den efterfrågade ljus-teknikerutbildningen vittnar om.



- Flera av de medverkande lyfte behovet av en nationell samordning av kompetensfrågorna och från Moderaternas sida betonade man de kartläggningsuppdrag som flera myndigheter fått utifrån regeringens KKB-strategi.

### Event i Piteå

Tillsammans med North Creative Nodes anordnade Kulturakademien och utredaren den 25 februari ett Creative Talk på Piteå Science Park. Evenemanget bjöd på diskussioner om kompetensförsörjning och kompetensutveckling inom kultursektorn, där branschens utmaningar och möjligheter belystes från både lokala, nationella och internationella perspektiv. Här är några av de viktigaste lärdomarna:

#### **Kulturens roll i samhällsomställningen**

Kultur spelar en avgörande roll i samhällets förändringsprocesser, men en sammanhållen nationell strategi saknas fortfarande. Erica Månsson betonade vikten av att skapa strukturer för att stärka kulturutövarna: "Det är fantastiskt att man kan bilda ett forum där man lyfter aktörer och de som jobbar med kompetensutveckling och kompetensförsörjning inom kulturbranschen."

#### **Talangutveckling och kompetensförsörjning**

Ett centralt ämne under konferensen var synen på talang och kompetensutveckling. Sofia Rasmussen lyfte en viktig aspekt från Skillsrapporten 2024: "Begreppet talang har fått kritik då det ofta fokuserar på medfödd begåvning snarare än det hårda arbete som ligger bakom. Vi behöver ett bredare synsätt som också inkluderar lärande och utveckling."

Flera talare underströk vikten av att skapa utbildningsmöjligheter som motsvarar kulturbranschens verklighet. Peter Hiltunen, verksamhetschef på Kulturakademien lyfte att deras arbete handlar om att stötta utövare i de färdigheter som krävs för att kunna leva på sin konst: "Vi fokuserar mindre på själva konstnärskapet – det hanterar utövarna själva – utan snarare på allt runt omkring som gör det möjligt att överleva som konstnär."

#### **Utmaningar och möjligheter i Norrbotten**

Kompetensförsörjningen i Norrbotten präglas av en åldrande befolkning och en brist på specialiserad kompetens. Karin Erkki, strateg inom kompetensförsörjning vid Region Norrbotten, lyfte behovet av en samlad strategi: "Vi ser kultur som en magnet för att öka regionens attraktionskraft, men vi behöver arbeta mer strukturerat för att säkerställa att kompetens stannar i regionen."

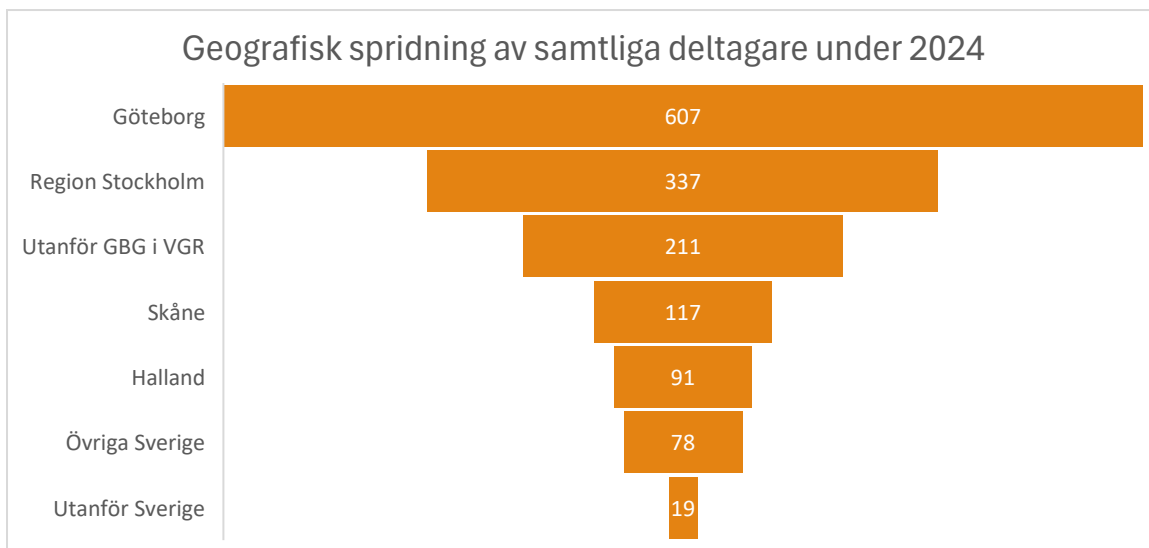
#### **Samverkan är nyckeln!**

Ett genomgående tema under samtalen var vikten av samverkan mellan aktörer på olika nivåer – lokalt, regionalt och nationellt. Vi är i en snabbt föränderlig bransch, och vi behöver samarbeta för att möta framtidens utmaningar. Det handlar om att stärka varandra, dela metoder och bygga gemensamma strategier.

### **Behov, ökat söktryck och geografisk breddning**

Under senare år har söktrycket för Kulturakademins utbud ökat och breddats geografiskt. Nedanstående tabell visar den geografiska spridningen för samtliga deltagare (inklusive självstudiekurser) under 2024. Vi kan konstatera att deltagandet från områden utanför Västra Götalandsregionen och särskilt från Stockholmsregionen har varit stort under året.





Tabellen nedan visar att när det gäller självstudiekurser är deltagandet från områden utanför Västra Götalandsregionen ännu högre. Särskilt högt är deltagandet från Stockholmsregionen. Vi kan konstatera att Kulturakademiens digitala plattformar som byggdes upp under pandemin har bidragit till att sprida akademiens kurser geografiskt.



Som vi ser har Kulturakademiens verksamhet och målgrupper breddats geografiskt de senaste åren. Intresset för kompetensförsörjning har ökat både från målgrupperna och från många olika intresseorganisationer på riksnivå. Under 2024 samarbetade Kulturakademin med 49 olika samarbetspartners. Kulturakademiens samarbetspartners under åren 2022–2024 framgår av Bilaga 4.



## Aktörer med ansvar för kompetensfrågorna

Idag är ansvaret för kompetensfrågorna inom kulturbranschen uppdelat på en mängd aktörer i ett komplext utbildningsnät, som bland annat kartläggningen i Skåne visat. Just det splittrade ansvaret är en av orsakerna till att kompetensinsatserna i branschen riskerar att bli fragmenterade och ineffektivt genomförda. Nedan ger vi en bild av aktörer som har en roll i utbildningsnätet i bred bemärkelse i kulturbranschen. Därefter gör vi en genomgång av de aktörer på olika nivåer som har en tydligare roll just för det livslånga lärandet och kompetensutvecklingsfrågorna.

### Utbildningsnätet i bred bemärkelse

#### 1. Offentliga aktörer

- Kommuner, regioner och statliga myndigheter (t.ex. Kulturrådet, Konstnärsnämnden, Folkbildningsrådet, Skolverket, Myndigheten för YH-utbildningar, Arbetsförmedlingen)
- Kulturinstitutioner (museer, teatrar, bibliotek)

#### 2. Utbildnings- och forskningsaktörer

- Grundskolor och gymnasieskolor med kulturinriktning
- Folkhögskolor och yrkeshögskolor inom kultur och konst
- Universitet och högskolor med konstnärliga och kulturella utbildningar
- Forskningsinstitut med koppling till kultur och kreativ sektor (T.ex. RISE)

#### 3. Kulturaktörer och branschorganisationer

- Kulturarbetare och konstnärer
- Branschorganisationer för musik, teater, film, litteratur m.m. (T.ex. KLYS, centrumbildningarna)
- Fackförbund och arbetsgivarorganisationer (T.ex. Svensk Scenkonst, Scen & film, TeaterAlliansen, Musikalliansen)
- Produktionsbolag och fria kulturutövare

#### 4. Civilsamhället och ideella organisationer

- Kulturföreningar och studieförbund
- Trossamfund och etniska organisationer
- Intresseorganisationer inom folkbildning och kultur

#### 5. Näringsliv och arbetsmarknad

- Kreativa näringar (t.ex. design, media, spelutveckling)
- Sponsorer och privata finansiärer
- Sociala företag och kooperativ inom kultur



## **Aktörer med ansvar för det livslånga lärandet och kompetensfrågorna**

Ovan beskrev vi aktörer i kulturbranschens utbildningsnät i bred bemärkelse. Nedan en sammanställning av aktörer på olika nivåer som har ett specifikt ansvar för det livslånga lärandet och kompetensfrågorna inom kulturbranschen. I Bilaga 5 finns en utförligare tabell över aktörerna, deras uppdrag och exempel på insatser.

### *Nationella/statliga aktörer*

#### **Allianser**

TeaterAlliansen

Musikalliansen

Dansalliansen

#### **Centrumbildningar**

Centrum för dramatik

Centrum för fotografi

Cirkuscentrum

Danscentrum Sverige

Filmcentrum

Författarcentrum

Illustratörcentrum

Konsthantverkscentrum

Konstnärscentrum

Musikcentrum

Seriefrämjandet

Teatercentrum

Översättarcentrum

#### **Konstnärliga högskolor**

Bland annat:

Kungliga Konsthögskolan (KKH) – Stockholm

Konstfack – Stockholm

Konsthögskolan i Malmö – Lunds universitet

Konsthögskolan i Umeå – Umeå universitet

HDK-Valand – Göteborgs universitet

Beckmans Designhögskola – Stockholm



Stockholms konstnärliga högskola (SKH) – med inriktningar inom teater, dans, film och opera

### **Statliga myndigheter**

Konstnärsnämnden

Myndigheten för yrkeshögskolan

### **Råd**

Trygghetsrådet, TRS

Rådet för kulturarbetsmarknaden

### **Forskningsinstitut och center**

RISE

Form- och designcenter, Malmö

### **Branschorganisationer och fackförbund**

Scensverige

Scen & Film

KLYS

Svensk Scenkonst

#### *Regionala aktörer*

Regionerna: Regional kompetensförsörjning

Regionerna: Främjandeuppdrag

Regionerna: Regionala kulturinstitutioner

#### *Kommunala aktörer*

Kommunerna, allmänt

#### *Civilsamhällets aktörer*

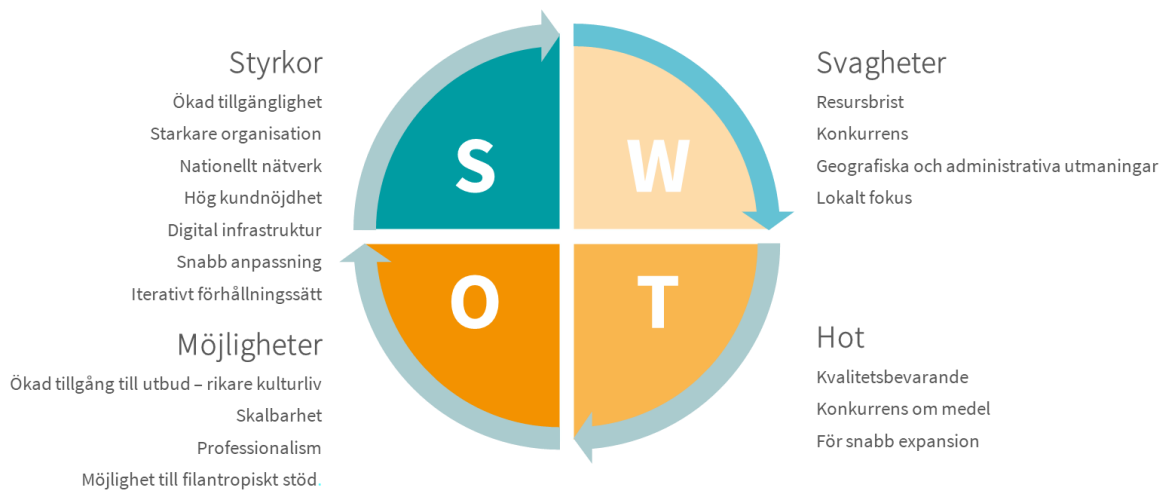
Studieförbund

Folkhögskolor

## **Har Kulturakademien förutsättningar att växa?**

Den sista delen i redovisningen av faktainsamling handlar om Kulturakademins kapacitet att skala upp. Vad skulle det innebära för Kulturakademien att bli en nationell verksamhet? Här en SWOT-analys utifrån Kulturakademins eget perspektiv.





### Styrkor

- Ökad tillgänglighet: Fler får möjlighet till kvalitetsutbildning och livslång karriär.
- Starkare organisation: Fler personer och ökad kapacitet för fler kurser.
- Nationellt nätverk: Erbjuder ett brett nätverk och har nationella och regionala samarbetspartners.
- Hög kundnöjdhet: Stark efterfrågan på kurser och hög kundnöjdhet.
- Snabb anpassning: Kort tid mellan behov och åtgärd, samt kontinuerlig omvärldsanalys.
- Digital infrastruktur: Nationella deltagare och ambassadörer, samt hög pedagogisk kompetens.
- Iterativt förhållningssätt till kursverksamheten och produktionen.

### Svagheter

- Resursbrist: Finansiering och leverans på hög nivå kan vara utmanande.
- Konkurrens: Andra aktörer kan se Kulturakademin som ett hot.
- Geografiska utmaningar: Svårt att hålla nätverken levande och lojala samarbetspartners geografiskt.
- Administrativa utmaningar: Mer administration och logistik, samt längre beslutsvägar.
- Lokalt fokus: Risk för minskat fokus på regionala och lokala behov.

### Möjligheter

- Ökad tillgång: Fler utövare får tillgång till utbudet, vilket bidrar till ett rikare kulturliv.
- Skalbarhet: Möjlighet att skala upp och erbjuda till hela kultursverige.
- Professionalism: Bidra till professionalisering av kulturbranschen och möjligheter till EU-projekt.
- Privat finansiering: Tillgång till privat finansiering och möjlighet att kapitalisera när organisationen mognar.

### Hot

- Kvalitetsbevarande: Utmaning att behålla kvalitet, snabbfotadhet och särart.
- Konkurrens om medel: Minskning av offentliga medel och krav på effektivisering.
- Expansion: Risk för krav på för snabb expansion och ekonomiska utmaningar globalt och nationellt.



Här avslutas avsnittet med faktainsamling och nedan följer analys av insamlad information och förslag.

## Analys

### *Behov av kompetensutveckling*

Informationsinsamlingen ger vid handen att behovet av att utveckla kompetensfrågorna inom kulturbranschen är stort. Behov av kompetensutveckling finns bland annat hos kulturskaparna, som många gånger är frilansare och/eller kombinatörer och hos kulturinstitutionerna som har snävare ekonomiska ramar vilket bland annat minskar möjligheten till kunskapsöverföring mellan seniora och juniora medarbetare. Frilansarna ingår normalt inte i kulturinstitutionernas kompetensutvecklingsprogram men frilansarna bär i hög grad upp verksamheterna och har behov av kompetensutveckling. Även regeringen pekar på behovet av att utveckla kompetensfrågorna i sin KKB-strategi där perspektivet med det livslånga lärandet lyfts.

Behoven av kompetensutveckling ser väldigt olika ut inom olika branscher och i olika delar av landet. Inom scenkonst och musik finns ett relativt gott utbud av kompetensutveckling som bland annat ombesörjs av scenkonstallianserna (TeaterAlliansen, Musikalliansen och Dansalliansen), Svensk Scenkonst (ibland i samarbete med TRS) och Fackförbundet Scen & Film. Inom området bild och form är infrastrukturen för kompetensutbildning mindre utbyggd och behoven är stora. De regionala bild- och formkonsulenterna spelar en stor roll för kompetensutveckling inom området. Även inom andra branscher har regionala främjandefunktioner ett ansvar för kompetensutveckling.

Det finns ett stort behov av branschnära kompetensutveckling, vilket bland annat centrumbildningarna och Musikalliansen betonat. Musikalliansen menar att behovet varierar mellan genrer och att specialisering är avgörande för utveckling.

Behoven av kompetensutveckling är naturligen större i storstadsregioner, där fler professionella kulturskapare är bosatta, än i andra områden. Detta avspeglar sig också i ett högt söktryck till Kulturakademins kurser och aktiviteter från framför allt Stockholmsregionen. Ett större utbud av kompetensutveckling finns också i storstadsregionerna genom de centrala organisationerna såsom allianser och centrumbildningar och även större kulturinstitutioner. Utanför storstadsregionerna finns också ett behov av kompetensutveckling, men detta är inte alltid lika tydligt.

Möjlighet till omställning eller karriärväxling inom kulturbranschen är efterfrågat. I rapporten SKILLS 2024, Framtidens talangutveckling, påpekas att många av de färdigheter som utvecklas inom kulturen är överförbara och kan användas för att byta inriktning inom branschen. Problemet är att det saknas tillräckligt med kortare påbyggnadsutbildningar för dem som redan är verksamma i branschen.

I Kulturakademins rapport SKILLS 2022 Framtidskompetenser för kulturen, pekar man på vikten av kompetensutveckling utifrån kunskapens korta livslängd. Enligt experter har halveringstiden för kunskap förkortats avsevärt och ligger idag på cirka fem år. Det betyder att det vi lär oss idag är värt 50 procent om fem år. Enligt World Economic Forum krävs 25 dagar av kompetensutveckling om året bara för att hänga med i utvecklingen.



### *Är ansvaret för frågorna fragmenterat?*

Av informationsinhämtningen framgår att ansvaret för en samlad kompetensutveckling med bredd och spets inom kulturbranschen idag är oklart. Allianserna är den enda organisation som har ett tydligt, av staten utpekade uppdrag, när det gäller kompetensfrågorna. Kulturinstitutionerna har ett särskilt ansvar som arbetsgivare men är också beroende av att frilansarna får kompetensutveckling. Regionerna har ett ansvar men frågan faller ibland mellan politikområdena hållbar regional utveckling och kulturpolitik. Hela utbildningsnätet med alla dess aktörer såsom de konstnärliga högskolor, YH-utbildningar, folkhögskolor och studieförbund är avgörande för att säkerställa en väl fungerande kompetensutveckling inom kultursektorn. Dock har ingen aktör ett huvudansvar för frågorna och på statlig nivå har ingen myndighet ett sektorsansvar.

Regionerna arbetar med kompetensfrågorna i bred bemärkelse inom hållbar regional utveckling där det finns en väl utvecklad samarbetsmodell mellan stat och region. Här finns en samordning av kompetensförsörjningsfrågorna på statlig nivå och en formaliserad myndighetssamverkan. Dock ingår ingen kulturmyndighet i denna myndighetssamverkan.

På kulturområdet arbetar regionerna med kompetensfrågorna på olika sätt, utifrån de regionala förutsättningarna. I Region Skåne görs en systematisk satsning på att bygga upp utbildningsnätet och skapa ett partnerskap med de aktuella aktörerna. Man har drivit flera EU-finansierade projekt med fokus på kompetensfrågorna. Region Blekinge samverkar med Regionsamverkan Sydsverige (RSS) och arbetar själva konkret med kompetensutveckling inom flera konstområden. Man har dock inte så stor efterfrågan då kulturskaparna i första hand är verksamma i storstadsregionerna. De flesta regioner tar ett visst ansvar för kompetensutveckling och nätverkande, framför allt genom sina främjandeorganisationer. Kompetensutvecklingen fokuserar ofta på specifika behov men det kan vara svårt att skapa ett större utbud av spetsutbildningar, särskilt i mindre regioner utan centrumbildningar.

Vi konstaterar att ansvaret för en samlad kompetensutveckling delas av många olika aktörer idag och det kan finnas en risk för att insatserna blir utsletade och inte får avsedd effekt. Något övergripande forum för samordning av kompetensfrågorna i kulturbranschen har vi inte stött på. Det finns dock exempel på samordning. I Region Skåne har en kartläggning lagt grunden till ett partnerskap för aktörer som arbetar med kompetensfrågorna. Ett arbete pågår också mellan Stockholms konstnärliga högskola, fackförbundet Scen & Film och scenkonstallianserna för att undersöka utbud och samordningsmöjligheter. Myndigheten för Yrkehögskolan pekar på behovet av bättre nationell samordning, då det saknas en tydlig struktur för att identifiera och täppa igen kompetensluckor.

### *Ekonomiska förutsättningar*

De ekonomiska förutsättningarna inom kulturbranschen för framför allt offentliga aktörer som regioner, kommuner och stat har under senare år blivit sämre. De statliga kulturanslagens andel av statsbudgeten är lägre än på många år och uppräknings i statens anslag till regionerna har inte gjorts, vilket innebär att regioner och kulturinstitutioner har snävare ekonomi. Det har allmänt blivit ett större fokus på kompletterande finansiering i anslutning till de förändrade ekonomiska förutsättningarna för kulturbranschen. De ekonomiskt kärvarare tiderna gör det också svårare för kulturinstitutioner att satsa på kompetensutveckling och kunskapsöverföring utifrån ett bredare perspektiv. Verksamheterna är mera slimmade.

### *Förutsättningar att utvecklas till en nationell aktör*

Förslag fanns om att Kulturakademien skulle bli en nationell aktör redan 2018. Kulturakademien har sedan utvecklat digitala plattformar och gjort utbudet tillgängligt på nationell nivå och verksamheten når ett större geografiskt område. Har Kulturakademien förutsättningar att utvecklas till en nationell aktör? Informationsinhämtningen visar att Kulturakademien har potential att bli en stark nationell aktör genom sitt utbud av kvalitetsutbildning, sitt iterativa arbetssätt och breda nätverk och inte minst akademins möjligheter till skalbarhet och privat alternativ finansiering. Dock finns det utmaningar med finansiering, konkurrens och att upprätthålla lokala nätverk. Det kan vara att behålla kvalitet när man skalar upp och det finns även administrativa utmaningar. För att lyckas skala upp till nationell nivå krävs att Kulturakademien har en balans mellan att expandera och bibehålla organisationens särart och ”snabbfotadhet”.

### *Möjligheter*

En samlad resurseffektiv, branschlyhörd och snabbfotad kompetensutveckling för kulturbranschen efterfrågas av de flesta aktörer. Vi menar att Kulturakademins sätt att arbeta idag, nära branscherna, med en oberoende och resurseffektiv organisation, har möjlighet att utvecklas ytterligare och komma fler till del om akademien får en tydligare nationell roll.

Går det då att samordna kompetensfrågorna i en så komplex och spretig bransch med så olika och branschspecifika behov? Många aktörer, till exempel allianserna, centrumbildningarna och en del fackförbund har betonat behovet av branschspecifik och specialiserad kompetensutveckling. Man pekar på risken för att en generalisering över hela kulturbranschen kan bidra till att kvaliteten minskar och att specifika behov inte tas tillvara. Vi vill i detta sammanhang påpeka att ett mera strukturerat arbete med kompetensfrågorna finns inom hållbar regional utveckling, där stat och region samarbetar med insatser i olika branscher, som till exempel validering.

## **Förslag och rekommendationer**

Vi kommer i det följande beskriva förslag till organisation och finansiering för Kulturakademien som nationell aktör. Utifrån det kärva ekonomiska läget och den tid det tar att skapa långsiktiga samarbeten menar vi att detta ligger lite längre fram i tiden, år 2030.

Utredaren bedömer att det finns goda möjligheter för Kulturakademien att ta en nationell roll när det gäller kompetensfrågorna inom kulturbranschen. Man agerar redan idag delvis som en nationell aktör både med den branschnära omvärldsbevakningen och genom sina kurser och aktiviteter, men får inte riktigt betalt för detta. I dagsläget finns dock utmaningar med att finna en långsiktig finansiering. Stöd från såväl nationell som regional nivå och ett antal långsiktiga samarbeten krävs.

Nedan presenteras ett förslag till Kulturakademien som nationell aktör 2030.

### **Kulturakademi Sverige 2030**

#### *Uppdrag*

Kulturakademien ska bidra till utökad kunskap och kompetens genom riktade och innovativa insatser för att möta branschernas kompetensbehov i Sverige.

#### *Finansiering*

Samarbetsavtal/uppdragsavtal med minst hälften av landets regioner.



Verksamhetsstöd från nationell aktör, till exempel Kulturrådet, för att samordna och genomföra kompetensutveckling utifrån branschens behov.

Långsiktiga samarbetsavtal med aktuella aktörer om att samordna och genomföra kompetensutveckling utifrån branschens behov.

Kompletterande privat finansiering till vissa satsningar, till exempel utifrån regionala förutsättningar och med koppling till talangutveckling.

### *Organisation/lokalisering*

Kulturakademins organisationsform som ideell förening tycks hittills ha fungerat ändamålsenligt. Den innebär dock vissa utmaningar när det gäller momshantering och vid en uppskalning av verksamheten bör akademien överväga att övergå till aktiebolagsform. Det är dock helt avgörande att verksamheten drivs i en organisationsform som kan vara så snabbfotad och obyråkratisk som man är idag. Detta är en av Kulturakademins stora styrkor som inte får gå förlorad när verksamheten växer.

Det planerade talangutvecklingscentret bör drivas i ett eget bolag, skilt från akademins andra verksamhet.

De administrativa resurserna och funktionerna för marknadsföring/kommunikation behöver förstärkas när verksamheten expanderar. Det behövs också personalresurser till relationsbyggande och samverkan, när antalet samverkansparter ökar.

I första hand bör långsiktiga avtal upprättas med samverkansparter, för att minska den administrativa bördan. Ett stort antal mindre samarbeten riskerar att öka den administrativa bördan.

Kulturakademien har fortsatt sitt säte i Västra Götalandsregionen. Region Norrbotten, Region Jämtland Härjedalen och Region Stockholm kan utvecklas till geografiska noder inom Kulturakademien, utifrån tidigare samverkan och intresse från sökande.

## **Vägen framåt**

Hur kommer då Kulturakademien till önskat läge - Kulturakademi Sverige 2030? Det handlar bland annat om att utveckla de befintliga samarbetena, att inleda nya samarbeten och föra dialogen vidare med filantroper. Utgångspunkten är att utveckla där det finns möjlighet och att anpassa samarbetena efter respektive aktörs behov. Det kan bli fråga om en asymmetrisk samarbetsmodell som kan utvecklas efter hand. Vi rekommenderar följande insatser.

### **Regionala samarbeten**

Utveckla samarbeten där det finns möjlighet och intresse, till exempel inom bild och form i Skåne, inom film och rörlig media i Norrbotten, samarbete med Region Jämtland Härjedalen och vissa uppdrag för Region Stockholm.

Inför ett "regionalt medlemskap" där regioner betalar en årsavgift för att ingå i Kulturakademins nätverk, med tillgång till kurser, regional statistik, rådgivning m.m. Differentiera avgiften utifrån antal yrkesverksamma kulturskapare.

### **Avgifter och medfinansiering**



Utveckla en tydligare policy för avgifter för att få in mera intäkter, t.ex. genom att:

- Införa en trappad avgiftsmodell: subventionerat pris för frilansare/kombinatörer, marknadspris för institutioner.
- Skapa partnerpaket där centrumbildningar, högskolor och institutioner kan köpa paket med exempelvis 10 kursplatser, rådgivning och omvärldsrapportering.

### **Administrativ kapacitet**

Förstärk funktioner inom marknadsföring/kommunikation.

### **Kvalitet och utveckling**

Behåll/utveckla spetsutbildningar för att stärka kvalitet och efterfrågan.

### **Dialog**

Fortsätta dialogen på nationell nivå med statliga myndigheter, departement, branschorganisationer med flera.

### **Rådet för kulturens kompetensfrågor**

Arbeta med att etablera ett strategiskt råd för kompetensfrågorna inom kulturbranschen med berörda aktörer (både offentliga och privata) på nationell nivå, Rådet för kulturens kompetensfrågor. Rådets uppgift är att analysera förändringar inom branschen med syfte att bidra till strategisk utveckling genom omvärldsanalys, kunskapsinsamling och dialog. Det handlar om att etablera en kontinuerlig plattform för branschgemensam analys och kunskapsutbyte.

Rådet träffas två gånger per år under strukturerade former för att identifiera behov, utmaningar och möjligheter. Genom rådet för man frågorna framåt samtidigt som man inte riskerar att dra på sig för stora kostnader eller utmana andra aktörer som känner en konkurrenssituation.

Använd rådet som plattform för medfinansiering, där medverkande organisationer bidrar med medel till en gemensam utvecklingspott.

## **Framtida visioner**

Vid sidan av ovanstående rekommendationer på kort sikt tillåter vi oss att skissa större visioner som berör både kompletterande finansiering och långsiktiga systemstärkande insatser för kompetensfrågorna inom kulturbranschen.

### **Filantropi och stiftelser**

- Skapa ett "Filantropiskt råd för kulturkompetens" Ett nätverk av privata givare, företag och stiftelser kopplat till specifika områden (exempelvis AI-kompetens, jämställdhet, talangutveckling).
- Lansera en Kompetenskapitalfond. En fond för riktade investeringar i fortbildning, med möjlighet att matcha filantropiska medel med offentliga insatser.

### **Nationell kompetensfond för kulturen**

Arbeta tillsammans med Kulturrådet, Konstnärsnämnden och KLYS för att utreda en permanent statlig fond för kompetensutveckling inom kultursektorn, på liknande sätt som TRS hanterar omställning. Fonden kan samfinansieras av staten, regionerna och arbetsmarknadens parter.



### **EU-finansiering – strategisk kapacitetsuppbyggnad**

- Etablera en EU-funktion inom Kulturakademien för att söka Interreg-, Erasmus+, Creative Europe-medel m.m.
- Skapa EU-projekt med fokus på t.ex. resiliens för frilansare, digital transformation, eller branschspecifik uppkvalificering.
- Samarbeta med noder som Form/Design Center och Piteå Science Park för europeiska klusteransökningar.

### **Uppdragsverksamhet mot staten**

- Erbjud Kulturakademien som resurs för statliga myndigheters kompetensutveckling inom kultur, kreativitet och omställning (t.ex. Myndigheten för Yrkeshögskolan, RISE, Tillväxtverket).
- Föreslå att Kulturakademien får i uppdrag att leverera specifika utbildningar kopplade till regeringens KKB-strategi.

### **Kulturkompetens i hela landet – en nationell programidé**

Initiera en 5-årig nationell satsning med stöd från Kulturrådet och Tillväxtverket med syfte att stärka infrastruktur, samordning och kompetensutbud i samverkan mellan regionala aktörer och Kulturakademien. Paketet kan inbegripa utbildningsinsatser, pilotprojekt, validering och samarbetsmodeller.



## Källor

### Skriftligt material

Myndigheten för kulturanalys: Att bredda deltagandet i kulturlivet: hinder och möjligheter (2023)

Kulturrådet: Möjligheter, utmaningar, metoder. Ett kunskapsunderlag om breddad rekrytering inom kultursektorn (2023)

Kulturrådet: Kultursamverkansmodellen, Uppföljning av ekonomi, personal och aktiviteter 2023

Katja Lindqvist och Anni Reponen, Lunds universitet: Grundkartläggning av konst- och kulturutbildningar i Skåne (2023)

Regional utvecklingsstrategi för Västra Götaland 2021 – 2030

Långsiktigt uppdrag till styrelsen för Kulturakademien 2025–2028 Beslutat av kulturnämnden 2024-09-24 (KUN 2024–00270)

Kulturakademien: Kulturakademien redovisning 2024, INLEDANDE RAPPORT KULTURBRANSCHENS BEHOV OCH FRAMTIDSUTSIKTER

Kulturakademien: SKILLS 2024 Framtidens talangutveckling för kulturen

Kulturakademien: SKILLS 2023 Lärandets kraft inom kulturen

Kulturakademien: SKILLS 2022 Framtidskompetenser för kulturen

### Intervjupersoner och uppgiftslämnare

Erik Bergstrand, Kulturakademien

Alex Bergström, Västra Götalandsregionen

Joakim Blendulf, Kulturförvaltningen, Region Stockholm

Kristine Brosjö, Region Dalarna

Anders T Carlsson, Region Halland

Ann-Sophie Cordes, Kulturakademien

Catharina Fogelström, Kulturförvaltningen, Region Stockholm

Anders Frennberg, TeaterAlliansen

Peter Hiltunen, Kulturakademien

Elsmari Julin, Region Dalarna

Ann Larsson, Kulturförvaltningen, Region Stockholm

Simon Norrthon, Scen & Film

Eva Nyhammar, konsult, tidigare Region Halland

Kajsa Ravin, Kulturrådet



Kamilla Rydahl, Region Skåne

Joakim Sandberg, Region Västerbotten

Malena Sandgren, Region Blekinge

Sixten Sanne, Kulturakademin

Anna Söderbäck, Region Jämtland Härjedalen

Martin Söderberg, AF Kultur

Stina Westerberg, Kulturförvaltningen, Stockholms stad

Sassa Wickman, Kulturakademin

Deltagare vid rundabordssamtal Rådet för kulturarbetsmarknaden, 12 mars 2025: Ulrica Källén KLYS, Barbara Matamoros Bengtsson Kulturrådet, Maria Björklund Myndigheten för yrkeshögskolan, Anders Larsson Stockholms konstnärliga högskola, Anders Frennberg TeaterAlliansen, Amy Fee Danscentrum Riks, Daniel Torbjörnsson Dataspelsbranschen, Ronald Hallgren Svensk Scenkonst, Stefan Ahlenius Konstnärsnämnden, Peter Gahnström Konstnärsnämnden, Lisa Poska Dansalliansen, Osiel Ibanez Musikalliansen, Eva Månsson KRO, Linnea Ljungmark LLB, Magnus Jonsson SJF, Jakob Malmlöf SYMF, Erik Peurell SKR, Ulrika Malmenklev Unionens A-kassa, Martin Sandblom Arbetsförmedlingen, Stefan Popovic Arbetsförmedlingen, Lisa Löfgren Arbetsförmedlingen, Mattias Hassbring Arbetsförmedlingen Kultur och Media, Martin Söderberg Arbetsförmedlingen Kultur och Media, Cristel Schoug Arbetsförmedlingen Kultur och Media

Deltagare vid seminarium på Folk och Kultur, 6/2 2025:

Kristina Axén Olin, riksdagsledamot och Moderaternas kulturpolitiska talesperson, Fredrika Johansson, North Creative Nodes, Peter Hiltunen, verksamhetschef, Kulturakademin, Kitte Wagner, VD Dramaten och Alex Bergström, socialdemokratisk ordförande i Kulturnämnden i Västra Götalandsregionen

Deltagare vid seminarium på Piteå Science Park:

Anneli Backman, Norrbottensmusiken, Johanna Njaita, Sameslöjdstiftelsen, Hans-Lennart Jonsäll, Jonsell Produktions, Emma Karlsson, FilmPool Nord, Ann-Kathrine Lundkvist, Svensk Form Norrbotten / inredningsarkitekten, Karin Erkki Region Norrbotten - Näringsliv och samhälle, Marcus Olsson, Framnäs Folkhögskola, Peter Hiltunen, Kulturakademin, Per Myrén, Almost There YH-Internationell kulturproducent.



## Bilagor

### Bilaga 1: Kulturakademin, verksamhetsberättelse 2024, Kulturbranschens behov och framtidsutsikter



## KULTURAKADEMIN VERKSAMHETSBERÄTTELSE 2024

Kulturakademin bedriver kompetensutveckling inom områdena scenkonst, musik, audiovisuell media och bild & form och ska därigenom bidra till att öka anställningsbarheten för frilansande professionellt yrkesverksamma. Kulturakademin ska också vara en efterfrågad resurs av arbetsgivare inom ovanstående områden för kompetenshöjning av anställda, oavsett anställningsform.

#### **Vision:**

*"Kulturakademin är navet som leder utvecklingen av kompetensförsörjning inom audiovisuella media, scenkonst, musik, bild och form, för professionella verksamheter och utövare, både fysiskt och digitalt."*

#### **Mission:**

*"Kulturakademin ska bidra till utökad kunskap och kompetens genom riktade och innovativa insatser för att möta branschernas kompetensbehov."*

Fokus under 2024:

- Vidga deltagandet
- Gynna nyskapande
- Utveckla kapaciteter



- Nyttja tekniken och stärka den digitala kompetensen
- Öka internationaliseringen

## Organisation

Medlemmar i Kulturakademien är Film i Väst, GöteborgsOperan, Göteborgs Symfoniker, Folkteatern i Göteborg, Regionteater Väst och Teater Halland. Medlemmarna utgör också verksamhetens styrelse. Styrelsens ordförande är GöteborgsOperans finanschef och vice vd Lena Ahl.

Kulturakademien har flera expert- och fokusgrupper med representanter på ledningsnivå från samtliga områden som uppdraget täcker in; scenkonst, musik, audiovisuell media samt bild & form. Gruppernas primära uppgift är att bistå med omvärldsanalys, kunskapsförmedling, erfarenhetsutbyte, expertis och nätverk. Utöver detta har Kulturakademien överlag ett brett nätverk av experter inom hela branschen, som verksamheten alltid kan samla eller kontakta för till exempel behovsanalys eller kvalitetssäkring av kursledare.

## Finansiering

Kulturakademien har ett långsiktigt uppdrag från Västra Götalandsregionens kulturnämnd, ett årligt uppdrag från Miljö- och regionutvecklingsnämnden samt sedan 2022 ett tre-årigt avtal med Region Halland, som omförhandlas under 2025. Medfinansiering sker från flera samverkande parter (se nedan lista på 2024 års samarbetspartners) på både regional nationell nivå. Medfinansieringen kan ske i form av monetära medel, utlånad kompetens och lokaler, nedsatta hyror, utlåning av material eller teknik m.m.

Från 2015 ingår Kulturakademien i samverkansmodellen. Teater Halland medfinansierar som institution utanför Västra Götalandsregionen.

Under våren 2022 lanserade Kulturrådet tre utlysningar, med fokus på digitalisering, inom områdena scenkonst, bild & form samt musik. Kulturakademien lämnade in en ansökan för varje område (totalt tre ansökningar) och beviljades alla tre, en totalsumma av 3,2 miljoner kronor. Dessa projekt pågick fram till hösten 2024.

## Verksamhet



Uppdraget och de identifierade behoven är följande:

- Entreprenörskap
- Spetskompetens inom teknik, hantverk och konstnärlig utveckling
- Teknisk och digital utveckling
- Verktyg för en vidgad arbetsmarknad
- Marknadsföring
- Nätverksskapande
- Ledarskap
- Feedback
- Hållbarhet

Sedan pandemin har det varit lika mycket fokus på fysiska workshops som digitala aktiviteter. Många av aktiviteterna är också så kallade ”hybrider”, det vill säga en kombination av både fysiska och digitala inslag.

Den digitala omställningen har glädjande nog i större utsträckning lett till ökad tillgänglighet och räckvidd.

Under 2024 har Kulturrakademien genomfört 72 behovsanpassade aktiviteter för 1 460 professionella utövare.

## **K-play, hemsidan och Learnster**

[K-play](#) är Kulturrakademins egen play-kanal. Där finns ett stort utbud av inspelade pod- och webcasts som distribueras fritt via Kulturrakademins hemsida. På K-play finns bland annat en stor del av innehållet från Göteborg Film Festival, Dans- och teaterfestivalen samt Scenkonstbiennalen. K-play hade 29 919 lyssningar och ”tittningar” under 2024.

K-play ger ett mer fördjupande utbud i masterclasses, föreläsningar och samtal, där just fördjupningen är det viktiga i utbudet och eftersöks också av dem som besöker plattformen. Kvalitet är viktigare än kvantitet.

[Kulturrakademins hemsida](#) är välbesökt. På hemsidan ligger också kurskatalogen där alla sökbara aktiviteter publiceras. Hemsidan är lättnavigerad och användarvänlig och utvecklas löpande. För verksamheten innebär det möjligheten att filtrera statistik såsom utbildning, yrke, kön, ålder, ort, nationalitet och språk samt erfarenhet.



På hemsidan finns också möjlighet att anmäla sig som prenumerant till, eller endast läsa, Kulturakademins nyhetsbrev. Nyhetsbrevet får stor spridning och har i dagsläget fler än 3 500 läsare. I statistiken syns att majoriteten av de sökande har fått sin information via nyhetsbrevet, samt hemsidan. Antalet följare på sociala medier ökar också stadigt.

Kurserna skapas också i Kulturakademins digitala lärplattform, Learnster, dit de antagna deltagarna får en inloggning. I Learnster ligger all information och allt kursmaterial till den specifika kurs som deltagaren har blivit antagen till. Learnster är ett pedagogiskt verktyg och kan liknas vid "en digital lärobok" som deltagaren har tillgång till och ska använda aktivt under kursens gång. Allt som skapar ett mervärde till kursen läggs in i plattformen, vilket höjer kvalitén för både kursledaren och deltagarna.

I Learnster ligger alla digitala kurser samt hybridkurser (en kombination av digitala och fysiska). Men även i de renodlade fysiska kurserna används oftast Learnster för att ge all nödvändig information om kursen, förarbeten, manus, övningar eller hemuppgifter. Förarbetet höjer generellt kvalitén då deltagarna efter genomfört förarbete har samma utgångspunkt och är mer på samma nivå vid själva kursstarten.

## Summering 2024

Utifrån Kulturakademins perspektiv hade omställningen till ett digitalt utbud med bibehållen kvalitet varit ett prioriterat område sedan årsskiftet 2019-2020, vilket förädlades vidare under pandemiåren 2021-2022. Resultatet är att trösklarna har minskats för målgrupperna, som i och med sin egen ökade digitala kompetens sett fördelen med att kunna ta del av kompetensförsörjning på ett nytt och friare sätt. Idag är det självklart att verksamheten arbetar med både de fysiska och digitala perspektiven, och för deltagarna har det blivit helt naturligt att förhålla sig till det. Digitala inslag ingår fortsättningsvis i majoriteten av Kulturakademins aktiviteter.

Under året fortsatte arbetet med och förädlingen av både verksamheten och verktyg för omvärldsanalys med hjälp av bland annat de årliga *Skills-rapporterna* och områdesspecifika djupenkäter. Mer om detta i redovisningen för 2024.

## Kansli och övriga anställda



Kulturakademin har kontor på United Spaces Lindholmen, Göteborg.

Anställda under 2024:

Peter Hiltunen tillsvidareanställd

Sassa Wickman tillsvidareanställd

Erik Bergstrand tillsvidareanställd

Ann-Sophie Cordes tillsvidareanställd, verksamhetens representant i Halland

Sixten Sanne tillsvidareanställd från 1/6, föräldraledig från och med 1/9

Clara Aldén, föräldravikariat för Sixten Sanne på 60%

Fyra av de fast anställda ingår i en Utbildningsgrupp. Gruppens uppgift är att förädla och förbättra kursproduktionen, arbeta fördjupande med omvärldsanalys, behovsanalys och feedbackmetoder, genomlysa den interna verksamheten och ta fram strukturer och policydokument. Gruppen rapporterar löpande till verksamhetschef.

Övriga anställda/köpta tjänster:

Kulturakademin köper in extern ekonomihantering och revision samt data/IT-tjänster. Fotografer och klippare anlitas till filmade kursinslag samt till programpunkter på K-play.

Kurs-/workshopledare/webbkursledare/föreläsare och moderatorer som kontrakteras av Kulturakademin är alla specialister inom sitt område och oftast knutna till branschen. Det ger arbetstillfällen i form av en breddad arbetsmarknad till frilansande expertis inom området. Under året anlitate verksamheten 95 kursledare/föreläsare/moderatorer, varav 52 kvinnor, 42 män och 1 hen - vissa av dem har medverkat vid flera tillfällen.

## REDOVISNING AKTIVITETER 2024

**GRÄNSÖVERSKRIDANDE** (digital) Affärsidé, vision och mission (självstudier).

Målgrupp: För dig som behöver grundläggande kunskaper i begreppen affärsidé, vision och mission. 11 deltagare.

**GRÄNSÖVERSKRIDANDE** (digital) Streamingteknik (självstudier). Målgrupp: Du som önskar få baskunskaper i streaming. I samarbete med Qtech. 12 deltagare.



**GRÄNSÖVERSKRIDANDE** (digital) Introduktion till feedbackmetoden Critical Response Process (självstudier). Professionella artister/konstnärliga utövare samt övriga som arbetar med feedback inom konstnärliga områden. 9 deltagare.

**GRÄNSÖVERSKRIDANDE** (digital) Från säljskygg till säljtrygg (självstudier). Målgrupp: Du som önskar få både grundläggande och fördjupande kunskap för att ta ett aktivt grepp kring ditt eget säljarbete. 78 deltagare.

**GRÄNSÖVERSKRIDANDE** (digital) Konflikter och konflikthantering (självstudier) Målgrupp: Kursen är för dig som vill fördjupa dina kunskaper i hur du kan hantera konflikter - på eller utanför jobbet. 43 deltagare.

**GRÄNSÖVERSKRIDANDE** (digital) Teambildning, gruppdynamik och grupper utveckling (självstudier). Målgrupp: Du som vill fördjupa dina kunskaper i hur grupputveckling fungerar och vilka processer som behövs för att skapa dynamik i gruppen. 37 deltagare.

**GRÄNSÖVERSKRIDANDE** (digital) Rollen som ledare (självstudier). Målgrupp: För dig som arbetar i arbetsledande befattning inom scenkonst, musik, audiovisuell media eller bild & form. 63 deltagare.

**GRÄNSÖVERSKRIDANDE** (hybrid) Filantropiskt stöd till kulturaktörer. Målgrupp: Kursen riktar sig i första hand till dig som vill lära dig mer om alternativa finansieringsmöjligheter såsom filantropi och fundraising, t.ex. verksamhetschefer, konstnärliga ledare och styrelseledamöter inom scenkonst, musik, audiovisuell media samt bild och form. Vi välkomnar sökande från både institutioner och fria grupper/organisationer. 26 deltagare.

**GRÄNSÖVERSKRIDANDE** (fysisk) Art and Business. Målgrupp: Professionella utövare inom scenkonst, musik, audiovisuell media, bild och form samt litteratur. I samarbete med HDK-Valand. 14 deltagare.

**GRÄNSÖVERSKRIDANDE** (fysisk) Nätverksträff med framtidstrender för kreativa entreprenörer. Målgrupp: Kreativa entreprenörer inom scenkonst, musik, audiovisuell media och bild och form. I samarbete med Arts Dynamics Entrepreneur Meetups och United Spaces Lindholmen. 41 deltagare.

**GRÄNSÖVERSKRIDANDE** (fysisk) Att planera och finansiera din projektidé - Varberg. Målgrupp: Du som är verksam inom scenkonst, musik, audiovisuella medier, bild och form eller slöjd och design. I samarbete med KKV Varberg. 5 deltagare.

**GRÄNSÖVERSKRIDANDE** (fysisk) Att planera och finansiera din projektidé - Halmstad. Målgrupp: Du som är verksam inom scenkonst, musik, audiovisuella medier, bild och form eller slöjd och design. I samarbete med Dramalogen. 7 deltagare.



**GRÄNSÖVERSKRIDANDE** (hybrid) AI Audiovisual Lab. Målgrupp: Du som arbetar med idéutveckling inom film, spel, eller bild och formområdet. I samarbete med Film & TV Lindholmen, GameLab Lindholmen, Filmcentrum Väst, BoostHBG. 19 deltagare.

**GRÄNSÖVERSKRIDANDE** (digital) Stress och oroshantering (självstudier). Målgrupp: Du som önskar få verktyg att hantera stress och oro. I samarbete med p3 företagshälsa. 28 deltagare.

**BILD OCH FORM** (digital) Nå ut med din konst via sociala medier. Målgrupp: Konstnärer, konsthantverkare, illustratörer, fotografer, modedesigners, designers eller gallerister. 13 deltagare.

**BILD OCH FORM** (hybrid) Förmedla din skapandeprocess i sociala medier. Målgrupp: Professionella illustratörer, bild & formkonstnärer och konsthantverkare. I samarbete med Svenska Tecknare. 20 deltagare.

**BILD OCH FORM** (fysisk) Objektfotografering för bild & formkonstnärer (1) - Halmstad. Målgrupp: Professionella bild & formkonstnärer. I samarbete med Konst i Halland och Hallands Konstmuseum. 11 deltagare.

**BILD OCH FORM** (fysisk) Objektfotografering för bild & formkonstnärer (2) - Malmö. Målgrupp: Professionella bild & formkonstnärer, medlemmar i Konsthantverkscentrum Syd och Konstnärscentrum Syd. I samarbete med Konsthantverkscentrum Väst. 12 deltagare.

**BILD OCH FORM** (fysisk) Att skriva om din konstnärliga praktik (1). Målgrupp: Professionella Bild & Form-konstnärer med dokumenterad erfarenhet. I samarbete med Röda Sten Konsthall. 12 deltagare.

**BILD OCH FORM** (fysisk) Att skriva om din konstnärliga praktik (2). Målgrupp: Professionella Bild & Form-konstnärer med dokumenterad erfarenhet. 12 deltagare.

**BILD OCH FORM** (fysisk) Att skriva om din konstnärliga praktik (3) - Halmstad. Målgrupp: Professionella Bild & Form-konstnärer. I samarbete med Konst i Halland och Hallands Konstmuseum. 12 deltagare.

**BILD OCH FORM** (hybrid) Visualisering vid offentlig gestaltning. Målgrupp: Professionella bild- & formkonstnärer med dokumenterad erfarenhet. En av kurserna i KUR-satsningen. 20 deltagare.

**BILD OCH FORM** (hybrid) Animation för illustratörer. Målgrupp: Professionella utövare inom illustration, grafisk design eller bildkonst. I samarbete med Illustratörcentrum. 18 deltagare.



**MUSIK** (fysisk) Masterclass with Mark "Flood" Ellis, Legendary record producer. Målgrupp: Producenter, studiotekniker, livemusiktekniker, låtskrivare, artists och musiker. I samarbete med Förvaltningen för kulturutveckling. I samarbete med Kulturförvaltningen VGR, Brewhouse Inkubator och Producentnätverket i Västra Götaland. 76 deltagare.

**MUSIK** (fysisk) YouTube Masterclass - Crack The Code. Målgrupp: Artister och skivbolag. I samarbete med Westside Music Sweden. 5 deltagare.

**MUSIK** (digital) Musikens samtid och framtid med Daniel Johansson. Målgrupp: låtskrivare, musiker, arrangörer, musiklärare, bolag, förlag, eller andra aktörer. En av kurserna i KUR-satsningen. 12 deltagare.

**MUSIK** (fysisk) Real Fan Engagement. Målgrupp: Artister och skivbolag. I samarbete med Westside Music Sweden. 6 deltagare.

**MUSIK** (fysisk) Scenisk närvaro - mental träning för musiker. Målgrupp: Professionella yrkesmusiker oavsett musikgenrer eller instrument. I samarbete med Göteborgs Symfoniker. 17 deltagare.

**MUSIK** (digital) Musikrättigheter & avtal med Crown Entertainment Law (självstudier). Målgrupp: För dig som utövare i musikbranschen som t ex producent, kompositör, musiker etc som vill utöka dina kunskaper om upphovsrätt och övriga avtal inom musikindustrin. I samarbete med Kulturförvaltningen VGR. En av kurserna i KUR-satsningen. 5 deltagare.

**MUSIK** (digital) Turnéproduktion inom musik (självstudier). Målgrupp: Artister och musikgrupper, samt redan verksamma eller aspirerande turnerande personal som vill förbättra sin förståelse och kompetens inom turnéproduktion. En av kurserna i KUR-satsningen. 20 deltagare.

**MUSIK** (fysisk) Från låtidé till Spotifylista – och vad händer sen? Målgrupp: Yrkesverksamma musiker och artister. I samarbete med Musikcentrum Väst. 10 deltagare.

**MUSIK** (fysisk) Effektiva metoder för att planera, utföra och uppnå dina mål inom musik. Målgrupp: Yrkesverksamma musiker och artister. I samarbete med Musikcentrum Väst. 9 deltagare.

**MUSIK** (fysisk) Navigera hinder i musikskapandet. Målgrupp: Yrkesverksamma musiker och artister. I samarbete med Musikcentrum Väst. 3 deltagare.

**MUSIK** (digital) YouTube och musikbranschen med Erik Gossas. Målgrupp: Artister, låtskrivare, musiker, producenter, arrangörer inom musik. En av kurserna i KUR-satsningen. 6 deltagare.



**MUSIK** (fysisk) Ledarskap för musikgrupper. Målgrupp: Yrkesverksamma musiker och artister. I samarbete med Musikcentrum Väst. 10 deltagare.

**MUSIK** (fysisk) AW-workshop (del 1): Streamingekonomin bakom kulisserna. Målgrupp: Artister, musiker, låtskrivare, skivbolag, förlag och alla som är verksamma i musikbranschen i Västra Götaland och Halland. I samarbete med Pustervik, Monument, Musikens Hus och Skeppet. 48 deltagare.

**MUSIK** (fysisk) AW-workshop (del 2): Nya fördelningsmodeller - vilka blir vinnarna? Målgrupp: Artister, musiker, låtskrivare, skivbolag, förlag och alla som är verksamma i musikbranschen i Västra Götaland och Halland. I samarbete med Monument, Musikens Hus, Skeppet och Pustervik. 47 deltagare.

**MUSIK** (fysisk) AW-workshop (del 3): Spellistor - hur fungerar de där "algoritmerna"? Målgrupp: Artister, musiker, låtskrivare, skivbolag, förlag och alla som är verksamma i musikbranschen i Västra Götaland och Halland. I samarbete med Musikens Hus, Skeppet, Pustervik och Monument. 33 deltagare.

**MUSIK** (fysisk) AW-workshop (del 4): Digitala distributörer - spelar det någon roll vilken jag väljer? Målgrupp: Artister, musiker, låtskrivare, skivbolag, förlag och alla som är verksamma i musikbranschen i Västra Götaland och Halland. I samarbete med Skeppet, Pustervik, Monument och Musikens Hus. 21 deltagare.

**FILM/TV** (digital) Hållbar film/tv-produktion - fokus socialt och ekonomi (självstudier). I samarbete med Film i Väst. Målgrupp: Kursen lämpar sig för hela film- och tv-branschen, oavsett yrkesfunktion. 17 deltagare.

**FILM/TV** (digital) Hållbar film/tv-produktion - fokus ekologisk hållbarhet (självstudier). I samarbete med Film&TV-Producenterna. Målgrupp: Kursen lämpar sig för hela film- och tv-branschen, oavsett yrkesfunktion. 38 deltagare.

**FILM/TV** (digital) Rollen som produktionsledare inom film/tv - vad behöver jag kunna? (självstudier). Målgrupp: Produktionskoordinator, FAD, SAD, scripta eller inom platsavdelningen. I samarbete med Film i Väst, Filmpool Nord, Film Stockholm, Film i Skåne. 28 deltagare.

**FILM/TV** (digital) Movie Magic Budgeting - version 10 (självstudier). Målgrupp: Producenter, linjeproducenter, produktionsledare. I samarbete med Film i Väst. 9 deltagare.

**FILM/TV** (digital) Tillstånd gällande filminspelning (självstudier). Målgrupp: Platschef, assistenter, produktionsledning, som producent/linjeproducent eller FAD. I samarbete med Filmkontoret Göteborgs Stad och Film i Väst. 18 deltagare.



**FILM/TV** (digital) VP Masterclass for Cinematographers with Erik "Wolfie" Wolford. Målgrupp: Filmfotografer. I samarbete med VP Nordic och Film i Väst med stöd av Film i Skåne. 35 deltagare.

**FILM/TV** (digital) VP 101 - VP Nordic (1). Målgrupp: Alla intresserade med fokus på filmskapare (prod, design, foto, speldesign, ljus, ljud etc). I samarbete med VP Nordic och Film i Väst med stöd av Film i Skåne. 43 deltagare.

**FILM/TV** (digital) VP 101 - VP Nordic (2). Målgrupp: Alla intresserade med fokus på filmskapare (prod, design, foto, speldesign, ljus, ljud etc). I samarbete med VP Nordic och Film i Väst med stöd av Film i Skåne. 33 deltagare.

**FILM/TV** (fysisk) Filma Virtuellt Produktion - Trollhättan. Målgrupp: Regissörer, fotografer, scenografer och Unreal-operatörer. Deltagare som tidigare har genomgått VP 101 eller har grundläggande förkunskaper inom virtuell produktion. I samarbete med VP Nordic och Film i Väst med stöd av Film i Skåne. 12 deltagare.

**FILM/TV** (digital) VP Masterclass for producers. Målgrupp: Producenter och linjeproducenter. I samarbete med VP Nordic och Film i Väst med stöd av Film i Skåne. 20 deltagare.

**FILM/TV** (fysisk) Tekniska lösningar inom Virtuellt Produktion - Trollhättan. Målgrupp: Teknikavdelningarna, spelutvecklare, fotografer, kameraassistenter, VFX-specialister och ljussättare. I samarbete med VP Nordic och Film i Väst med stöd av Film i Skåne. 9 deltagare.

**FILM/TV** (digital) Att arbeta på internationella produktioner. Målgrupp: Producenter, linjeproducenter, produktionsledare samt produktionskoordinatorer. I samarbete med Film i Väst. 11 deltagare.

**FILM/TV** (fysisk) Masterclass with Julia Lou, Virtual Production Supervisor. Målgrupp: Producenter, Filmregissörer, Fotografer, Scenografer, VFX Artister. I samarbete med VP Nordic och Film i Väst med stöd av Film i Skåne. 44 deltagare.

**FILM/TV** (digital) Rollen som produktionsekonom på dramaproduktioner inom film/tv (självstudier). Målgrupp: Kursen vänder sig till dig som arbetar som produktionskoordinator och som vill utvecklas och ta ett steg vidare. Kursen vänder sig också till dig som produktionsledare, som behöver få en uppfattning om vad du kan få avlastning med. I samarbete med Film i Väst. 25 deltagare.

**FILM/TV** (digital) Dagbesked för dramaproduktioner inom film och tv (självstudier). Målgrupp: Produktionskoordinator, produktionsledare, FAD och SAD inom drama för film och tv. 15 deltagare.



**FILM/TV** (digital) Tidrapportering på dramaproduktioner inom film/tv (självstudier). Målgrupp: Kursen vänder sig till alla som måste fylla i tidrapporter på en dramaproduktion inom film/tv. I samarbete med Film i Väst. 17 deltagare.

**FILM/TV** (digital) Scriptakurs: Lär dig hålla klaffen! (självstudier). Målgrupp: Koordinator, produktionsledare, FAD, SAD, produktionsassistent, – men även runners, platschefer/platsassar, inspelningsassistenter samt B/C-fotografer, videoass, DIT. I samarbete med Film i Väst. 28 deltagare.

**FILM/TV** (digital) Rätt sätt att presentera ett set. Målgrupp: Locationscouter med tidigare erfarenhet från minst tre dramaproduktioner inom film/tv. I samarbete med Film i Väst och Filmkontoret Göteborgs Stad. 10 deltagare.

**FILM/TV** (digital) Rätt sätt att presentera ett set (självstudier). Målgrupp: Locationscouter med tidigare erfarenhet från minst tre dramaproduktioner inom film/tv, samt linjeproducenter och produktionsledare. I samarbete med Film i Väst. 4 deltagare.

**FILM/TV** (digital) Att arbeta på internationella produktioner (självstudier). Målgrupp: Kursen riktar sig främst till producenter, linjeproducenter, produktionsledare samt produktionskoordinatorer. I samarbete med Film i Väst. 14 deltagare.

**FILM/TV/SCENKONST** (fysisk) Historiska huvuden: Konsten att skapa epokfrisyrer. Målgrupp: Maskörer och maskdeigners inom film/tv och scenkonst. I samarbete med Film i Väst. 14 deltagare.

**SCENKONST** (fysisk) Dramaturgy & Performance with AP&A – Kungsbacka. Målgrupp: Professionella dansare och koreografer. I samarbete med Kungsbacka Teater och Rum för Dans. 13 deltagare.

**SCENKONST** (digital) Masterclass med prisbelönta regissören Oskar Thunberg. Målgrupp: Scenkonstregissörer och regiassistenter, manusförfattare, dramaturger, skådespelare och producenter. I samarbete med TeaterAlliansen. 33 deltagare.

**SCENKONST** (fysisk) Workshop i patinering och färgning. Målgrupp: Professionella kostymdesigners, kostymörer och scenografer inom scenkonst. I samarbete med TeaterAlliansen och GöteborgsOperan. 9 deltagare.

**SCENKONST** (fysisk) Storytelling in Theatre. Målgrupp: Professionella skådespelare, dramatiker, regissörer och dramaturger. I samarbete med Göteborgs dans- och teaterfestival och Folkteatern. 16 deltagare.

**SCENKONST** (fysisk) Workshop i Twinmotion och SketchUp. Målgrupp: Du som arbetar som scenkonstscenograf eller har annan närliggande yrkesfunktion inom



scenografi där du behöver visualisera dina ritningar i 3D. I samarbete med Göteborgs stadsteater. En av kurserna i KUR-satsningen. 10 deltagare.

**SCENKONST** (digital) Dansdramaturgi. Målgrupp: Professionellt verksamma inom dans/koreografi, performance och annan ny scenkonst. 20 deltagare.

**SCENKONST** (digital) Banbrytande scenkonst. Målgrupp: Professionellt yrkesverksamma inom scenkonstområdet som är nyfikna på ny teknik och digital innovation. En av kurserna i KUR-satsningen. 11 deltagare.

**SCENKONST** (fysisk) Workshop i Motion capture och VR – Malmö. Målgrupp: Professionella dansare och skådespelare. En av kurserna i KUR-satsningen. 9 deltagare.

**SCENKONST** (fysisk) SLUMBERLAND – virtuell scenkonst av Bombina Bombast. Målgrupp: Professionellt verksamma producenter och kreatörer inom scenkonst. I samarbete med Gothenburg Film Studios. En av kurserna i KUR-satsningen. 11 deltagare.

**SCENKONST** (fysisk) Skådespeleri i tv-serier. Målgrupp: Professionella skådespelare. 11 deltagare.

**SCENKONST** (fysisk) Sånggestaltning med Pia Olby. Målgrupp: Professionella dansare och skådespelare som är nyfikna på sceniskt gestaltande sång. I samarbete med Dansalliansen och TeaterAlliansen. 9 deltagare.

**SCENKONST** (hybrid) Ljusprogrammering i QLab. Målgrupp: Tekniker och designers som vill utforska möjligheterna att skapa ljus i Qlab. I samarbete med GöteborgsOperan. 13 deltagare.

Under 2024 hade vi 1 842 sökande till 72 aktiviteter. Verksamheten antog 1 460 deltagare (889 kvinnor, 523 män och 48 personer som inte ville uppge kön).

Förutom dessa sökbara aktiviteter hade Kulturakademin även tre utomstående aktiviteter under Göteborg Film Festival: *Rena vinsten med hållbar film*, *VP föreläsning samt VP Demo, mingel, nätverksträff*. Anmälan till har inte gått via Kulturakademins databas (exakt könsfördelning går därför ej att redovisa) men totalt rör det sig om 201 deltagare. Om dessa adderas till ovanstående lista av aktiviteter, blir resultatet för 2024 följande: **75 aktiviteter för 1 661 deltagare.**

Utöver dessa målgruppsanpassade aktiviteter har Kulturakademin även föredragit Skillsrapporten 2024 hos Kulturdepartementet för politisk sakkunnig och departementsråd, på Folk och Kultur samt för Västerås stad för sammanlagt ca 70 personer.



## K-PLAY

Kulturakademiens samlande plattform för pod- och webcast från seminarier, samtal och föreläsningar

K-play är öppen för alla vilket medför att fler kan ta till sig kunskapen när och var de själva önskar. K-play hade 29 919 lyssningar och ”tittningar” under 2024.

## FAKTISKA SAMARBETSPARTNERS 2024

1. Arts Dynamics Entrepreneur Meetups
2. BoostHBG
3. Brewhouse Inkubator
4. Dansalliansen
5. Dramalogen
6. Erich Pommer Institut
7. Filmcentrum Väst
8. Film i Skåne
9. Filmkontoret Göteborgs Stad
10. Film i Väst
11. Film & TV Lindholmen
12. Film&TV-Producenterna
13. Filmpool Nord
14. Film Stockholm
15. Folkteatern
16. Förvaltningen för kulturutveckling Västra Götalandsregionen
17. GameLab Lindholmen
18. GIBCA Extended
19. Gothenburg Film Studios
20. GöteborgsOperan
21. Göteborgs Bildverkstad
22. Göteborgs Dans- och teaterfestival
23. Göteborg Film Festival
24. Göteborgs Stadsteater
25. Göteborgs Symfoniker
26. Hallands Konstmuseum



- 27.HDK-Valand
- 28.Konsthantverkscentrum Väst
- 29.Konst i Halland
- 30.Kungsbacka Teater
- 31.Illustratörcentrum
- 32.KKV Varberg
- 33.Konstenheten VGR
- 34.Konstnärscentrum Syd
- 35.Konstnärscentrum Väst
- 36.Monument
- 37.Musikcentrum Väst
- 38.Musikens Hus
- 39.Producentnätverket i Västra Götaland
- 40.Pustervik
- 41.Qtech
- 42.Rum för Dans
- 43.Röda Sten Konsthall
- 44.Skeppet
- 45.Svenska Tecknare
- 46.TeaterAlliansen
- 47.United Spaces Lindholmen
- 48.VP Nordic
- 49.Westside Music Sweden

Under 2024 har Kulturrakademin samarbetat med 49 verksamheter, vissa av dem vid ett flertal tillfällen.





## KULTURBRANSCHENS BEHOV OCH FRAMTIDSUTSIKTER

Denna rapport är en sammansatt konsekvens- och åtgärdsanalys efter genomlysning av branschen, baserad på exempel från arbetsgivare och utövare, fördjupade regionala enkätsvar från VGR/Halland, aktuella Skills-rapporter, kontakt med fokusgrupper samt Kulturakademiens kursutvärderingar. Rapporten är en sammanställning av det branschspecifika, som även belyser både upplevelsen och uppfattningen från varje bransch, samt det verksamheten ser som gemensamt för hela kulturbranschen. I rapporten förekommer text i *kursiv stil*, detta är branschens upplevelse och ingen analys från Kulturakademin.

Rapporten bygger på en omvärldsspaning /nulägesanalys och en framtidsspaning utifrån följande frågor:

- Vilka utmaningar finns?
- Hur tänker deltagarna?
- Vad ser Kulturakademin att branschen behöver – ur verksamhetens perspektiv som stödjande utbildningsanordnare?
- Hur påverkar nya jobb branschen för framtiden?

## SAMMANFATTNING

Kulturakademin erbjuder konstnärliga aktiviteter på både basnivå och spetsnivå för att möta utövarnas behov. Genom löpande kontakt med branschens verksamma såsom arbetsgivare och utövare, säkerställs att åtgärderna är behovsanpassade och relevanta. Denna rapport understryker vikten av långsiktiga åtgärder, livslångt lärande, och kontinuerlig kompetensutveckling för att hålla kulturbranschen livskraftig och konkurrenskraftig i en föränderlig framtid.

Genom att fokusera på verksamhetens behovs- och konsekvensanalyser kan Kulturakademin utveckla kompetensutvecklande aktiviteter i nya format, baserat på utvärdering och analys. Det säkerställer att kunskapen förvaltas och att utövarna får den kompetens, och de verktyg de behöver för att utveckla sitt konstnärskap för ökade möjligheter på arbetsmarknaden.

Enligt "*Skills 2024*", finns flera nyckelområden som kommer att vara avgörande för framtidens hållbarhet inom kulturen:

### **Talangutveckling och livslångt lärande**

Det är avgörande att skapa en dynamisk och inkluderande kultursektor som lockar och behåller framtidens kreativa talanger från regionen. Detta innebär att erbjuda kontinuerlig kompetensutveckling och stödja konstnärers karriärvägar genom hela deras yrkesliv.

### **Teknologisk anpassning**

AI och digitalisering kommer att spela en central roll i framtiden. Kulturakademin betonar behovet av att utbilda kulturutövare i användningen av AI-verktyg och digitala processer, samtidigt som de hanterar etiska och juridiska utmaningar.

### **Ekonomisk hållbarhet**

Utveckling av alternativa finansieringsmodeller är nödvändigt för att säkerställa ekonomisk hållbarhet. Detta inkluderar att balansera offentliga medel med privata investeringar och skapa affärsdrivna organisationsmodeller som möjliggör långsiktig finansiering.

### **Publikutveckling**

För att återengagera publiken efter pandemin krävs nya metoder och strategier för att förstå och anpassa sig till förändrade konsumtionsmönster. Det innebär att utveckla innovativa sätt och alternativa metoder för att nå och engagera publiken, nu och i framtiden.

### **Social hållbarhet och mentorskapsprogram**

För att behålla kompetensen inom kultursektorn är det viktigt att implementera mentorskapsprogram och coachning för att stödja konstnärers utveckling och säkerställa kontinuerlig kunskapsöverföring



Genom att fokusera på dessa områden, samt konstnärlig utveckling och fördjupning, ser Kulturakademin potential i en kulturbransch som med optimism går en blomstrande framtid till mötes. Kulturakademins strategiska satsningar på kompetensutveckling, teknologisk anpassning och ekonomisk hållbarhet ses som avgörande för att säkerställa en livskraftig och relevant kultursektor.

## **GEMENSAMMA UTMANINGAR OCH MÖJLIGHETER**

Kulturakademin anordnar kompetensförsörjning inom följande områden: Audiovisuell media, bild & form, musik och scenkonst. Trots sina unika förutsättningar delar dessa områden flera gemensamma beröringspunkter kring både utmaningar och möjligheter.

För att hålla branschen livskraftig och relevant i en föränderlig framtid, krävs långsiktiga åtgärder inom kompetensförsörjning. I omvärldsanalysen har Kulturakademin utgått från information från utövare.

### **Kulturellt företagande/alternativa finansieringsmöjligheter**

Kulturakademin väljer att expandera området entreprenörskap/ kulturellt företagande efter ökat behov från branschen. Verksamheten väljer att fokusera på de olika beståndsdelar som bygger upp en konstnärlig företagsverksamhet. Kulturakademins metod är att utveckla dessa beståndsdelar som har efterfrågats, både för att bemöta utövarnas enskilda behov, samt för att undersöka vilka färdigheter som krävs för individuella verksamheter. Att metodiskt fokusera på de individuella kompetensområdena, och på så sätt förse utövaren med specifika färdigheter som krävs i arbetssituationen ger en större effekt, i relation till en mer generell kompetensförsörjning.

Kulturakademin ser en övergång till större krav på självfinansiering i kulturbranschen, vilket ökar behovet av annan möjlig finansiering för att säkerställa en långsiktig hållbarhet. Ett spetsområde är nya alternativa finansieringsmodeller och diversifierad finansiering inom kultursektorn, där verksamheten undersöker hur privat kapital kan balansera eventuella bortfall av offentliga medel. Privata medel inkluderar privata stiftelser, filantropiska aktörer och näringsliv.

I åtgärderna speglas det kulturella företagandet och det entreprenöriella, där självledarskap, presentations- och pitchningstekniker, juridik/upphovsrätt, nya administrativa och organisatoriska verktyg för ett hållbart yrkesliv. Kulturakademin



ligger redan långt fram inom att arbeta med social hållbarhet. Detta är något som verksamheten fortsätter att utveckla.

### **Ekonomisk utsatthet**

*Nedskärningar, underfinansiering, hård konkurrens och ökade kostnader (t.ex. stigande materialpriser, hyreshöjningar). Ökad konkurrens om bidrag och stipendier. Branschen efterfrågar därför långsiktiga ekonomiska satsningar, och att kunna arbeta med långsiktig verksamhetsplanering.*

I rapporten förekommer text i *kursiv stil*, detta är branschens upplevelse och ingen analys från Kulturakademin.

---

## **Publikutveckling**

Publiken fick kraftigt förändrade konsumtionsmönster under pandemin, något som till viss del kvarstår. Konkurrensen från streamingtjänster och digitala plattformar är stor, många väljer andra konst- och kulturuttryck eller avstår helt. Faktum är att valen för "konsumenten" är många och att branschen kommer att behöva skaffa sig större kunskap om publiken och dess konsumtionsbeteende. Kulturakademin har som en första början därför lanserat en omfattande insats för nya metoder och strategiskt arbete inom publikutveckling.

### **Minskad publik och sena biljettbokningar**

*För dem som lever på biljettintäkter vittnas om att publiken fattar sena bokningsbeslut och att de förändrade konsumtionsmönster som uppstod under pandemin fortfarande i viss grad består. Konkurrensen är stor från andra kulturyttringar, till exempel streamingkanalerna.*

I rapporten förekommer text i *kursiv stil*, detta är branschens upplevelse och ingen analys från Kulturakademin.

---

## **AI och ny teknik**

Det livslånga lärandet är mer aktuellt än någonsin, och behovet av kompetensutveckling är omätbart i branschen. Så för att möta en föränderlig framtid måste kulturutövare förstå hur AI kan stödja konstnärlig kreativitet och de etiska konsekvenserna av att använda AI i sina verk, men också få förståelse för de moraliska och juridiska utmaningarna som uppstår i samband med upphovsrätt,



integritet och skapandets autenticitet.

Kulturakademin ser ett behov av breda fortbildningar i AI-verktyg, såväl administrativa program som underlättar arbetsflödet för verksamma, och metoder samt verktyg för att utnyttja generativ Ai i konstnärliga arbetsflöden. Digitalisering och ny teknik som påverkar det egna området kommer att inkluderas för alla sektorer. I relation till den digitala utvecklingen med konstant tillgänglighet krävs ökad kompetens inom både självledarskap och organisatoriska färdigheter, för att fortsatt kunna verka på en konkurrensintensiv arbetsmarknad. Men även stress- och oroshantering, samt mental träning, är områden verksamheten ser som väsentliga i relation till den konstanta tillgängligheten. Fortbildning behövs även inom digitala processer och marknadsföring.

### **Teknisk osäkerhet (AI)**

*AI och digital teknik uppfattas både som en möjlighet och ett hot. Vissa ser möjligheter till nya konstformer och kreativa uttryck. AI kan hjälpa till med att sammanställa texter, korrigera och justera snabbare och automatisera vissa delar av arbetet, vilket frigör tid för konstnärligt skapande. Ny teknik och AI kan även effektivisera till exempel administration, kundhantering och försäljning. Digitaliseringen ger också möjlighet till distansarbete och (större) internationell samverkan.*

*Andra känner oro över ersatta yrkesroller, urholkat hantverk och att det blir svårare att försörja sig på sitt konstnärliga arbete. Det finns en rädsla att tappa den konstnärliga kärnan, ersätta mänskliga yrkesroller, och att AI kan leda till "själlös massproduktion". Det finns även en oro kring upphovsrätt och hur AI tränas på befintliga konstnärliga verk.*

I rapporten förekommer text i kursiv stil, detta är branschens upplevelse och ingen analys från Kulturakademin.

---

## **Mentorsprogram och social hållbarhet**

Inom branschen är det svårt att hitta mentorer och praktikplatser. Metoder för kunskapsöverföring, mentorsprogram, coaching och nätverk behöver implementeras. Skräddarsydda pilotprogram för konstnärlig utveckling och hantverk behöver genomföras, samt stärkande nätverk mellan konstnärer, mentorer och finansierare för ökad samverkan och kunskapsutbyte.

Hållbara modeller för kontinuerligt lärande baserat på erfarenheter och uppföljning ska skapas, till exempel kontinuerlig karriärutveckling för konstnärer och kulturskapare utanför institutionerna.



Osäkra arbetsvillkor bidrar till att många utövare tvingas lämna branschen, vilket resulterar i ett kompetenstapp. Social hållbarhet är därför ett område som behöver stärkas för att behålla kompetensen i regionen. Vid pensionsavgångar blir detta extra tydligt. Kulturakademin ser över hur åtgärder kan konkretiseras via mentorskapsprogram, coachning och talangutveckling. Här krävs en samordnande insats, och verksamheten ser i nuläget ingen annan aktör som uppmärksammar problematiken. Kulturakademin ser vid upprepande tillfällen ett behov, och fortsätter arbeta med frågan.

### **Bättre arbetsvillkor**

*Många i branschen vittnar om otrygga arbetsförhållanden och korta osäkra anställningsperioder. Det är vanligt med extrajobb eller att lämna branschen helt på grund av osäkra anställningar, stress och låga arvoden. Stor kompetensflykt och generationsväxlingar såsom pensionsavgångar, leder till bristande kunskapsöverföring och därmed kunskapsluckor.*

I rapporten förekommer text i *kursiv stil*, detta är branschens upplevelse och ingen analys från Kulturakademin.

---

## **Branschöverskridande – för alla konstområden**

Trots branschspecifika behov som redogörs för nedan, finns ett flertal åtgärder som tangerar alla konstområden. Det är av stor vikt, för utövare generellt, att få nätverka i genreövergripande konstområden. Det har visat sig att det vid åtskilliga tillfällen lett till kreativa och lyckosamma samarbeten och skapandet av nya tvär- och multidisciplinära projekt, vilket i en förlängning även kan leda till nya yrkesroller. Utövarna visar en stark vilja att skapa och nya samarbeten, digitala format samt internationella nätverk ses som möjliga vägar framåt.

Kulturakademin ser att behovet av gränsöverskridande aktiviteter är stort i respektive bransch, både på basnivå och avancerad nivå, och att en samordnande roll är central för att effekten ska bli väsentligt större. Möjligheten att jämföra behov i branscherna och samla insatserna ger en kvalitativ utkomst.

### **Social, konstnärlig och ekonomisk hållbarhet**

Enligt Kulturakademin analys är ett prioriterat område att erbjuda kompetenshöjande åtgärder kring filantropi och övriga långsiktiga finansieringsmöjligheter på både **bas- och spetsnivå**. Många utövare efterfrågar möjligheten att få mer tid till att utveckla sitt konstnärliga hantverk. Utöver teknik- och hantverkskurser kan ökad kunskap och rätt verktyg inom administration hjälpa



utövaren att få mer tid till den egna praktiken. Inom det kulturella företagandet för konstnärliga utövare finns flera områden som lämpar sig för gränsöverskridande aktiviteter – på **bas-, medel- och spetsnivå**. Sådana områden är bland annat inom frilansekonomi, avtalsfrågor, självledarskap, marknadsföring, social hållbarhet och metodutveckling.

### **AI och övrig ny teknik**

Det kan vara en fördel att föra samman olika konstområden i åtgärder kring ny teknik, som inte är branschspecifika. På **basnivå** kan Kulturakademien utläsa ett stort behov av grundläggande kompetens i hur en enkel ”prompt” skapas, både inom text och bild. Kunskapen i branschen är än så länge generellt låg. På **spetsnivå** handlar det i stället om fördjupande och mer avancerade aktiviteter.

---

## **ANALYS AV KONSTNÄRLIGA BEHOV**

Inom alla konstområden finns inte bara en stark drivkraft att skapa, utan också att via kompetensförsörjande åtgärder fördjupa, vidareutveckla och underhålla sitt konstnärskap. Detta mynnar ut i konstnärliga hantverkskurser, vilket blir än mer nödvändigt för att vara relevant på en konkurrenskraftig arbetsmarknad. Därför är det av stor vikt att Kulturakademien, parallellt med ovanstående kompetensutvecklingsområden, erbjuder konstnärliga aktiviteter för alla utövare inom scenkonst, musik, audiovisuell media samt bild & form – både på basnivå och mer avancerade aktiviteter på spetsnivå.

Kulturakademien har via flertalet informationskanaler löpande kontakt med både arbetsgivare och utövare i branschen för att upprätthålla verksamhetens kunskap om konstnärliga behov. Det är avgörande för att de åtgärder som erbjuds ska vara behovsanpassade, aktuella och relevanta. Fördelen med denna löpande kontakt är möjligheten till både långsiktig planering och att snabbt verka då plötsliga behov uppstår.

Aktiviteter på **basnivå** riktar sig till dem som har en konstnärlig utbildning, eller relevant arbetslivserfarenhet, men inte nödvändigtvis har flera yrkesverksamma år bakom sig. Det kan handla om att få kunskap om nya konstnärliga metoder, eller på annat sätt öka sin kompetens inom sitt eget konstområde. Tex. genom så kallade ”steget-åt-sidan”-aktiviteter, där det handlar om att få behovsanpassade kompetenser inom en ny yrkesroll, för att bredda sina möjligheter på arbetsmarknaden.



Aktiviteter på avancerad eller **spetsnivå** riktar sig till professionella utövares behov av konstnärlig spetskompetens inom sin egen disciplin. Det kan exempelvis röra sig om en hantverkskurs för en specifik programvara, med vägledning mot gestaltungsuppdrag eller metoder inom röst och eller gestaltning. De avancerade kurserna tar in färre utövare, är ofta en kostsammare kompetensutveckling, men genererar kunskap och pedagogiskt material som spiller över i verksamhetens underkategorier. Genom att fokusera på Kulturakademins behovs- och konsekvensanalyser, kan verksamheten arbeta cirkulärt och på så sätt upprepa utvecklade kurser i nya format baserat på utvärdering och en ny analys. Genom denna process förvaltas även kunskapen ifrån de olika nivåerna sinsemellan på **bas-, medel- och spetsnivå**.

---

## SKILLNADER MELLAN KONSTOMRÅDENA

**Trots stora likheter i hela branschen finns förstås även branschspecifika utmaningar, möjligheter och behov. Nedan en konsekvens-och åtgärdsanalys av varje konstområde.**

### Audiovisuell media

Kulturakademien ser bland annat satsningar på **basnivå** i enklare tekniska lösningar, t ex inom ljud och ljus, samt ett ökat behov av kunskap i manusskrivande i virtuell produktion (VP) och pitchningsteknik. Viktiga delar är även stödfunktioner, finansieringsmöjligheter, avtal och rättigheter samt digital distribution. På **spetsnivå** krävs fördjupning inom avancerade AI-drivna verktyg för postproduktion, fördjupade kunskaper inom virtuell produktion (VP), avancerad digital marknadsföring och metoder i dataanalyser inom publikbeteende.

### **Flytt av produktion utomlands**

*Filmbranschen vittnar om att både många inspelningar och postproduktion förläggs utanför Sverige.*

### **AI:s snabba intåg**

*AI påverkar redan exempelvis klippning och specialeffekter. Vissa ser nya jobb skapas såsom AI-tekniker, medan andra roller kan försvinna.*

I rapporten förekommer text i *kursiv stil*, detta är branschens upplevelse och ingen analys från Kulturakademien.

---



## Bild & Form

Kulturakademin ser ett behov på **basnivå** av grundläggande hantverkskurser i digitala verktyg och programvaror som exempelvis: Visualisering, generativ bildbearbetning, samt mer konstnärliga färdigheter kring hur du dokumenterar och presenterar din praktik. Teoretiska och juridiska förhållningssätt till AI efterfrågas på både **bas- och spetsnivå**. På **spetsnivå** ser vi även ett behov av fördjupande kunskaper inom självledarskap och vägledning i ansökningsprocesser, som även inkluderar alternativa finansieringsmodeller.

### **Hur AI och digitalisering påverkar konstområdet**

*Branschen anser att hantverkskonst påverkas mindre av AI, till exempel har silversmide och unika hantverk fortfarande en efterfrågan där det genuina hantverket värdesätts. Däremot drabbas illustratörer och digitala konstnärer hårt av AI. Marknaden pressas när beställare kan generera bilder automatiskt eller via billigare plattformar.*

*Den digitala möjligheten till konstant tillgänglighet skapar stress och oro hos egenföretagaren, och bidrar till lägre social hållbarhet.*

I rapporten förekommer text i *kursiv stil*, detta är branschens upplevelse och ingen analys från Kulturakademin.

---

## Musik

Kulturakademin ska erbjuda musikområdet fokuserad kunskap inom digital marknadsföring i branschspecifika kanaler, där målgruppsanalys på både basnivå och avancerad nivå är av stor vikt. Bättre verktyg och kännedom om sin publik efterfrågas för större konkurrenskraftighet. Verksamheten ser också åtgärder på **basnivå** inom digital musikproduktion, avtalsfrågor och andra verksamhetsrelaterade frågor samt enklare ljus- och ljudteknik. På **spetsnivå** behövs fördjupning i generativ AI för bland annat komposition, upphovsrättsliga gränsdragningar. **Spetsnivå** innefattar även export av svensk musik, varumärkesbyggande och affärsdiversifiering för musiker.

### **Livespelningar viktiga**

*Fortsatt osäker publik, sena bokningar och hård konkurrens om scener. Och på grund av låga streamingintäkter har enskilda artister svårt att få ekonomi i digital distribution. Samtidigt måste musikerna själva ta hand om marknadsföring, bokningar och hantera merparten av administrationen.*



### **AI:s snabba intåg**

*Många inom musikbranschen känner en oro för att AI hotar produktionsmusik. Men det finns ändå hopp om att nya kreativa möjligheter skapas för den som kan använda AI som komplement.*

I rapporten förekommer text i *kursiv stil*, detta är branschens upplevelse och ingen analys från Kulturakademien.

---

### **Scenkonst**

För scenkonsten satsar Kulturakademien på **basnivå** bland annat på åtgärder i scenografi och ljussättning och enklare AI-verktyg för ljud- och ljusdesign, men även inom turnéproduktion, publikutveckling, grundläggande digital teknik och marknadsföring. På **spetsnivå** är det av stor vikt att satsa på avancerad teknikanvändning på scen, såsom fördjupning i VR/AR-baserade scenupplevelser, 3D-visualisering av scenografi, curating, dramaturgi och publikengagemang.

Hållbarhet (social och ekologisk) är ett prioriterat område, både på bas- och spetsnivå. Kunskapsöverföring via bland annat mentorskapsprogram och coachning vid generationsväxlingar och kompetensflykt behöver snarast implementeras i verksamheterna.

### **Publik och kompetenstapp**

*Svårare budgetplanering i och med sena biljettköp och större risk för inställda föreställningar på grund av publikens förändrade konsumtionsmönster, som uppkom under pandemin.*

*Många lämnar branschen på grund av låga löner, hög stress, bristande anställningstrygghet och osäkra arbetsförhållanden. Metoder för kunskapsöverföring är av stor vikt.*

### **Hur AI och digitalisering påverkar konstområdet**

*Scenkonstbranschen tror att AI kan komma att ersätta vissa yrkesroller såsom exempelvis inom röstskådespeleri. Men AI kan effektivisera delar av logistik, exempelvis automatiserad biljettförsäljning och smart ljusstyrning. Även kring scen- och tekniksäkerhet ses AI som en möjlighet.*

I rapporten förekommer text i *kursiv stil*, detta är branschens upplevelse och ingen analys från Kulturakademien.

---



## AVSLUTANDE REFLEKTION

Kulturen är en grundläggande del av samhället. För att den ska blomstra behövs resurser, engagemang och möjligheter att utveckla både traditionellt hantverk med skapande och banbrytande konstnärligt innehåll, såväl som ny digital teknik.

Hela kulturbranschen står inför stora utmaningar med ekonomiska, politiska och tekniska förändringar. För att branschen i framtiden ska vara livskraftig, ser Kulturakademin ett kraftigt ökande behov av kompetensförsörjning. I en tid där förutsättningarna förändras på kort varsel, behövs det verksamheter som kan agera agilt och med korta hålltider för att möta branschens specifika behov. På så sätt möjliggör verksamheten för utövarna och arbetsgivarna att vara visionära, konkurrenskraftiga, och förvalta den spetskompetens regionen besitter.

Kulturakademin har med sin långa erfarenhet och grundade kunskap om branschen, sin omfattande databas med detaljerad information inom alla yrkesgrupper, sitt breda nätverk av expertis och sina utarbetade metoder för omvärlds- och behovsanalys möjlighet och kompetens att möta branschens behov och utmaningar.



## Bilaga 2: Bilder från media och seminarier



### Folk och Kultur



Peter Hiltunen på Kulturakademien på Västra Götalandsregionen ser ett behov av att fler i kultursektorn kompetensutvecklas. Foto: Per Bille, Anna-Karin Ivarsson/Sveriges Radio.

#### KULTURPOLITIK

### ▶ Kulturell kompetensutveckling | spridas: ”Finns ett behov”

2:16 min [Dela](#)

Publicerat torsdag 6 februari kl 19:00

- Vid konferensen Folk och Kultur i Eskilstuna diskuteras bland annat om kompetensutveckling inom kultur som finns i Västra Götalandsregionen och Region Halland skulle kunna sprida
- Peter Hiltunen är verksamhetsledare för Kulturakademien ser att det finns en nytta för kulturlandet.

Anna-Karin Ivarsson  
[anna-karin.ivarsson@sverigesradio.se](mailto:anna-karin.ivarsson@sverigesradio.se)



## Bilaga 3: Intervjuer med regioner

### Eva Nyhammar, konsult, tidigare Region Halland

#### *Behov av kompetensutveckling*

Det finns en efterfrågan på kompetensutveckling, särskilt inom bildkonst och musik i Halland. Samtidigt finns en tradition bland många, särskilt inom den äldre generationen, att vilja sköta sin egen fortbildning. Frilanssektorn behöver också inkluderas i satsningar på kompetensutveckling, och det betonas att resurser bör gå direkt till konstnärerna snarare än till kringverksamheter.

#### *Ansvar för kompetensutveckling*

Teater Halland spelade en viktig roll i att driva frågan om kompetensutveckling i regionen, trots viss initial tvekan. Beslutet att ansluta sig baserades på att utbildningar skulle hållas på plats i Halland och att kostnaden skulle anpassas efter behovet av resurser för att hantera Hallands delaktighet.

#### *Möjligheter och utmaningar framåt för kompetensutveckling*

Det är viktigt att utövare är involverade i behovsinventeringen av kompetensutveckling, särskilt eftersom institutionerna utgör en viktig bas. En utmaning är att säkerställa att modellen fungerar nationellt och att frilansare inkluderas. En annan central fråga är ägarskapet – om satsningen ska få nationell bärighet kan det inte bara vara västsvenska institutioner som äger den. En styrka i modellen är dock att institutionerna är delaktiga. För att driva frågan vidare är det viktigt att ha dialoger med andra institutioner runt om i landet och med aktörer på tjänstepersonsnivå, såsom Regionsamverkan Sydsverige.

### Elsmari Julin, Regional utvecklingsdirektör, Region Dalarna

Kompetensförsörjningsfrågan inom kultursektorn passar inte in i den snäva kompetensförsörjningslogiken i den regionala utvecklingspolitiken eftersom det inte finns någon uttalad brist och sektorn är mycket liten. Däremot har regionerna ett uppdrag att arbeta med omvärldsbevakning inom kompetensförsörjningsområdet (alla branscher), även kultursektorn. De ska också arbeta med handlingsplaner till KKB- strategin.

### Kamilla Rydahl, Region Skåne

Region Skåne har under många år arbetat med kompetensfrågorna för kärnan i KKB, bland annat med en stor grundkartläggning av konst- och kulturutbildningar i Skåne, i samarbete med Lunds universitet och på insatsnivå, med stöd av EU-medel. Just nu bygger de inom ramen för Regional Skills Partnership (EU) ett regionalt partnerskap av akademi, folkbildningsaktörer, branschorganisationer, kulturlivets institutioner och organisationer med flera för att kunna arbeta med glappen i utbildningsnätet. Alla utbildningsnivåer ingår, men fokus är vuxna professionella utövare och unga vuxna. Folkbildningen har en viktig roll och har genom en särskild överenskommelse med Region Skåne, bland annat fokus på livslångt lärande. Region Skåne har också olika former av generella samverkansavtal med universiteten i Skåne.

En seminarieserie pågår och inom ramen för det nya regionala partnerskapet kommer en koordinering av insatser att göras när EU-medel ska sökas i samverkan mellan olika aktörer i Skåne.



Region Skåne arbetar med olika stödformer för kulturen, t ex verksamhetsstöd. Stödformerna syftar till att stärka den kulturella infrastrukturen i regionen. Kulturakademin har i dagsläget inte regionalt verksamhetsstöd men kan etablera sig i Skåne och finnas med i partnerskapet med vissa nischade satsningar om intresse finns. Kulturakademin kan också skapa avtal direkt med de branschorganisationer och institutioner som verkar i regionen.

Satsningarna i Skåne går ut på att stärka den befintliga infrastrukturen genom att stärka samverkan mellan kulturlivet och utbildningssektorn i regionen. I detta arbete ingår bland annat att identifiera glapp där regionen och det regionala partnerskapet kan göra insatser.

Kompetensutveckling står i fokus och är helt avgörande för branschens fortlevnad, i tider av snabb förändring, minskande anslag och nya tekniska landvinningar. Från regeringens sida borde man ta ansvar för de så kallade SHAPE-frågorna på samma sätt som man gör för STEM-frågorna, menar Kamilla Rydahl.

## **Anders T Carlsson, Region Halland**

### *Behov av kompetensutveckling*

Samarbetet med Kulturakademin svarar mot ett tydligt behov av kompetensutveckling inom kultursektorn, särskilt med tanke på att arbetsmarknaden har förändrats under de senaste 30 åren. Det finns en stor andel frilansare inom kultursektorn i Halland, och regionens kulturpolitik bygger i hög grad på frilansaktörer. För att kunna leverera kultur på hög nivå och behålla kompetens inom områden där det sker snabb utveckling är det avgörande att dessa frilansare får tillgång till kompetensutveckling. Under pandemin blev bristen på kompetens inom ljud- och ljus teknik särskilt tydlig, vilket påverkade verksamheter som Musik Hallandia.

### *Ansvar för kompetensutveckling*

Det har funnits diskussioner mellan arbetsmarknadens parter om ansvaret för kompetensutveckling, men ingen långsiktig lösning har hittats trots flera EU-projekt inom området. Kulturakademin växte fram som en lösning i denna kontext. Överenskommelsen mellan Kulturakademin och Region Halland bygger på en analys av kompetensbehoven i samarbete med kulturinstitutioner och aktörer som Konst i Halland. En utmaning har varit att översätta denna överenskommelse till praktisk handling, vilket inledningsvis ledde till viss förvirring kring roller och arbetsfördelning. Detta hanterades genom kvartalsvisa avstämningar för att tydliggöra uppdraget.

### *Möjligheter och utmaningar framåt för kompetensutveckling*

Framöver behöver man hantera frågan om verksamhetsstöd och upphandling. I Skåne får alla aktörer ansöka om stöd, vilket kan vara en modell även för Halland. Ett annat alternativ är att upphandla kompetensutveckling.

Ur ett bredare perspektiv är Kulturakademin en resurs för kulturinstitutioner genom att bidra till att utveckla specialistkompetens, för tillsvidareanställda, frilansare och projektanställda. En nationell utveckling av verksamheten kräver dock att fler regioner ansluter sig, eftersom Västra Götalandsregionen är för litet för att ensam bära uppdraget. En kostnadseffektiv lösning kan vara att samarbeta med näringslivet eller europeiska aktörer som driver större kulturpolitiska satsningar.

En stor utmaning är den ekonomiska situationen i många regioner, där resurser minskar snarare än ökar. För att motivera en nationell satsning krävs konkreta exempel och pilotprojekt som visar



på mervärdet. Samtidigt behöver Kulturakademien vara försiktig med att expandera för snabbt, eftersom det kan påverka kvaliteten på verksamheten.

## Malena Sandgren, Region Blekinge

### *Behov av kompetensutveckling:*

Det finns ett stort behov av kompetensutveckling i kulturbranschen, särskilt inom områden som konstnärliga utbildningar på eftergymnasial nivå. Region Blekinge har identifierat att många av de små aktörerna har behov av utbildning, som exempelvis marknadsföring, men även om behovet är stort, tillfredsställer regionen inte alla dessa behov. Kompetensutvecklingen fokuserar på små och specifika behov men det är svårt att nå ett större utbud av spetsutbildningar, särskilt i mindre regioner utan centrumbildningar.

### *Ansvar för kompetensutveckling:*

Regionen har ett ansvar att erbjuda kompetensutveckling för kulturaktörer som konstnärer och även för sina egna tjänstepersoner. Detta ingår i det regionala främjandeuppdraget. Däremot är ansvaret för kompetensförsörjning splittrat, där den nationella nivån inte tar ett övergripande ansvar utan låter det ligga på enskilda aktörer och regioner. En viktig fråga är hur de konstnärliga utbildningarna kan stärkas, då det finns ett stort behov av eftergymnasiala utbildningar som inte tillgodoses tillräckligt.

### *Möjligheter och utmaningar framåt:*

En central utmaning är den begränsade budgeten och att små regionala aktörer ibland inte förstår regionens uppdrag i kompetensutvecklingsfrågor. Utmaningen är också att skapa samverkan utan centrumbildningar och att utveckla kompetensutveckling anpassad efter specifika behov. Region Blekinge försöker arbeta med kompetensförsörjning genom att skapa anpassade insatser och samarbeta med andra aktörer, men har inte möjlighet att alltid möta alla behov.

### *Regionalt perspektiv och koppling till kulturplan och regional utvecklingspolitik:*

Kompetensförsörjning ses som en viktig del av den regionala utvecklingspolitiken och är kopplad till regionala planer som RUS (Regional utvecklingsstrategi). RUS fokuserar på bristyrken och validering, men har inte samma fokus på konstnärliga utbildningar. Frågorna om kompetensförsörjning kopplas också till det nationella ansvaret, där regeringen inte har en tydlig struktur för att hantera dessa frågor på en övergripande nivå.

### *Samverkan och framtida samarbeten:*

Det finns ett intresse för samarbete med Kulturakademien, men det är också tydligt att den aktuella strukturen är utmanande, då det saknas resurser och centrumbildningar i regionen. En samverkan kan vara möjlig genom att bygga relationer och genom att förstå de regionala behoven. Det finns en vilja att arrangera evenemang för att belysa kompetensförsörjning, men det finns också en förväntan på att aktörer som Kulturakademien behöver ta betalt för sina tjänster för att kunna fortsätta arbetet.

Sammanfattningsvis, Blekinge har identifierat stora behov av kompetensutveckling inom kultursektorn, men det finns utmaningar både i att förstå ansvaret för kompetensförsörjning och i att finansiera och skapa samverkan utan centrumbildningar.



## Anna Söderbäck, Region Jämtland Härjedalen

### *Behov av kompetensutveckling*

Jämtland Härjedalen är en glesbefolkad och vidsträckt region utan urban miljö, vilket skapar utmaningar för kompetensförsörjning inom kulturbranschen. Bristen på tekniker och kulturledare är en stor utmaning, och rekrytering inom kultursektorn kan vara svår. Kompetensbehoven handlar inte främst om konstnärskapet i sig utan snarare om kringkunskaer, som hur man driver en verksamhet.

Jämtland Härjedalen saknar konstnärliga utbildningar, men genom Mittuniversitetets satsning Konst Plats Kultur får professionella konstnärer möjlighet att arbeta tillsammans med lokalbefolkningen.

### *Regionens insatser*

Regionen har en roll i att facilitera nätverk och stödja aktörer snarare än att ekonomiskt kompensera för brister. I det svåra ekonomiska läget ligger fokus på att upprätthålla den kulturella infrastrukturen, där studieförbund, folkhögskolor och bibliotek fungerar som viktiga mötesplatser.

Olika främjandeverksamheter genomför insatser för kompetensutveckling, som exempelvis kulturskaparmingel med deltagande av Konstnärsnämnden för att synliggöra var finansieringsmöjligheter finns. Det finns få ansökningar från Norra Sverige till Kulturrådet, vilket kan bero på ett bristande självförtroende, snarare än brist på kvalitet. Konstkonsulenten och Hemslojden arbetar med att stärka och professionalisera kulturskapare.

Regionen har en egen KKB-strategi med årliga handlingsplaner för kompetensutveckling. Ett Interreg-projekt i samarbete med en norsk region sätter fokus på kulturens näringslivssida. I Jämtland Härjedalen finns ett regionalt KLYS-samråd som träffas regelbundet.

Kulturinstitutionerna i regionen har inget krav på att avsätta medel för kompetensutveckling, men vissa, såsom Jamtli och Föreningsarkivet, tar ett stort ansvar. Samtidigt utgör generationsskiftet inom museisektorn en särskild utmaning, där det inom flera specialistkompetenser saknas tillväxt underifrån.

### *Ansvar för kompetensutveckling*

På nationell nivå saknas ett tydligt ansvar för kompetensfrågorna. De respektive fackförbunden, Konstnärsnämnden och KLYS tar visst ansvar, men Kulturrådet har många andra uppgifter. Anna menar att det vore bra om någon myndighet fick ett tydligt utpekat ansvar, frågan är bara vilken myndighet. Anna betonar vikten av att se helheten i kultursystemet/kulturens infrastruktur och varnar för konsekvenserna av att delar av infrastrukturen monteras ner.

Regionalt perspektiv och koppling till kulturplan och regional utvecklingspolitik

Generellt diskuteras kulturfrågor för lite inom regional utveckling. Kompetensförsörjningen inom kultursektorn har inte samma tyngd som andra regionala utvecklingsfrågor, trots dess betydelse.

### *Möjligheter och utmaningar framåt*

Anna ser en möjlighet med att kulturpolitiken, liksom t.ex. folkhälsopolitiken och beredskapspolitiken, i högre utsträckning blir en del av andra politikområden, med fokus på kulturens betydelse för ett robust samhälle. Folkbildningen har också en viktig roll för kompetensfrågorna. När studieförbunden får nedskärningar finns inga replokaler och ingen orkar jobba på musiksidan. Det är en skör infrastruktur. Studieförbunden är ofta enda arrangörer och



mottagare kultur i glesbygd. Anna betonar åter vikten av att se helheten i systemet och risken med att delar monteras ner.

## **Kristine Brosjö, Region Dalarna**

### *Kompetensfrågorna i Region Dalarna*

Ansvar för kompetensfrågorna i Region Dalarna delas mellan Kultur och bildning och Regional utveckling. Regional utveckling har det strategiska ansvaret för kompetensförsörjning, medan Kultur och bildning ansvarar för utbildningsinstitutioner som folkhögskolor och gymnasieskolor. Kultur och bildning driver tre av regionens sju folkhögskolor och en gymnasieskola. Det finns även specialiserade konstnärliga utbildningar som Musikkonservatoriet och Sätergläntan. Förbättrat samarbete mellan Kultur och bildning och regional utveckling pågår, och gemensamma uppföljningsindikatorer utvecklas.

### *Kompetensbehov och brister*

Sedan pandemin råder det brist på ljud- och ljus tekniker samt andra yrken inom kulturbranschen. Detta medför utmaningar för kommunerna. För att visa unga hela kulturbranschens bredd erbjuder regionen praktikplatser inom t.ex. musik och scenkonst. Fortbildning och karriärväxling saknas dock i stor utsträckning, och möjligheterna till kompetensutveckling är otydliga och spretiga, inte minst för kulturskaparna själva.

### *Nationellt ansvar*

Det finns ingen samordning av kompetensförsörjningen på nationell nivå. Flera myndigheter är involverade, men ingen har ett tydligt sektorsansvar. En rad myndigheter är involverade, alltifrån Folkbildningsrådet till utbildningsdepartementet. En bättre nationell samordning skulle underlätta för både utbildningsproducenter och kulturskapare.

### *Utmaningar och framtida behov*

Ansökningarna till konstnärliga utbildningar minskar, vilket på sikt kan hota kultursektorns kompetensförsörjning. Ekonomiska incitament spelar en stor roll i ungas yrkesval, vilket påverkar rekryteringen till kulturyrken. En kraftsamling krävs för att säkerställa att utbildningsplatser fylls och att kulturbranschen har den kompetens den behöver.



## Bilaga 4: Kulturakademins samarbetspartners 2022- 2024

### SAMARBETSPARTNERS 2022

1. Angeredsteatern
2. Backa Teater
3. Borås Stadsteater
4. Business Region Göteborg
5. CFF – Centrum för fotografi
6. Creative Europe Desk Sweden
7. Dansalliansen
8. Danscentrum Väst
9. DMG Education
10. DTHG - Deutsche Theater-technische Gesellschaft
11. Erich Pommer Institut
12. Film i Skåne
13. Filmkontoret Göteborgs Stad
14. Filmpool Nord
15. Film Stockholm
16. Film i Väst
17. Förvaltningen för kulturutveckling Västra Götalandsregionen
18. GöteborgsOperan
19. Göteborgs Bildverkstad
20. Göteborg Film Festival
21. HDK-Valand
22. Högskolan för scen och musik
23. Konstnärscentrum
24. Malmö stad
25. Masthuggsteatern
26. MediaXchange BAA
27. Musikcentrum Väst



28. Region Halland
29. Regionteater Väst
30. Science Park Borås
31. Studio Music A Matic
32. Svenska Filminstitutet
33. TeaterAlliansen

#### SAMARBETSPARTNERS 2023

1. Borås Stadsteater
2. CFF – Centrum för fotografi
3. Dansalliansen
4. Danscentrum Väst
5. DMG Education
6. Dramalogen
7. DTHG - Deutsche Theater-technische Gesellschaft
8. Erich Pommer Institut
9. Film i Skåne
10. Filmpool Nord
11. Film Stockholm
12. Film i Väst
13. Film&TV-Producenterna
14. Förvaltningen för kulturutveckling Västra Götalandsregionen
15. GIBCA Extended
16. Gothenburg Film Studios
17. GöteborgsOperan
18. Göteborgs Bildverkstad
19. Göteborg Film Festival
20. Hallands Konstmuseum
21. Halmstad kommun



22. HDK-Valand
23. Konsthantverkscentrum Väst
24. Högskolan för scen och musik
25. Illustratörcentrum
26. Konstnärscentrum
27. Musikcentrum Väst
28. Region Halland
29. ReturKultur
30. Rum för Dans
31. Storyline
32. Svenska Filminstitutet
33. Svensk Scenkonst
34. Sveriges Filmregissörer
35. TeaterAlliansen

#### SAMARBETSPARTNERS 2024

1. Arts Dynamics Entrepreneur Meetups
2. BoostHBG
3. Brewhouse Inkubator
4. Dansalliansen
5. Dramalogen
6. Filmcentrum Väst
7. Film i Skåne
8. Filmkontoret Göteborgs Stad
9. Film i Väst
10. Film & TV Lindholmen
11. Film&TV-Producenterna
12. Filmpool Nord



13. Film Stockholm
14. Folkteatern
15. Förvaltningen för kulturutveckling Västra Götalandsregionen
16. GameLab Lindholmen
17. GIBCA Extended
18. Gothenburg Film Studios
19. GöteborgsOperan
20. Göteborgs Bildverkstad
21. Göteborgs Dans- och teaterfestival
22. Göteborg Film Festival
23. Göteborgs Stadsteater
24. Göteborgs Symfoniker
25. Hallands Konstmuseum
26. HDK-Valand
27. Konsthantverkscentrum Väst
28. Konst i Halland
29. Kungsbacka Teater
30. Illustratörcentrum
31. KKV Varberg
32. Konstenheten VGR
33. Konstnärscentrum Syd
34. Konstnärscentrum Väst
35. Monument
36. Musikcentrum Väst
37. Musikens Hus
38. Producentnätverket i Västra Götaland
39. Pustervik
40. Qtech
41. Rum för Dans
42. Röda Sten Konsthall



43. Skeppet
44. Svenska Tecknare
45. TeaterAlliansen
46. United Spaces Lindholmen
47. VP Nordic
48. Westside Music Sweden



## Bilaga 5: Aktörer med ansvar för det livslånga lärandet och kompetensfrågorna

Nationella/statliga aktörer	Ansvar/uppdrag	Insatser
Allianser		
TeaterAlliansen	<p>Av anslagsposten ska 39 419 672 kronor användas till TeaterAlliansen AB, 20 237 533 kronor till Dansalliansen AB och 32 602 795 kronor till Musikalliansen AB. Medlen ska i huvudsak användas för att säkra antalet anställda men kan också användas för insatser för karriärväxling och kompetensutveckling. (Regleringsbrev för budgetåret 2025 avseende Statens kulturråd)</p> <p>TeaterAlliansen erbjuder kurser, workshops och seminarier till hela landets professionella skådespelarkår - inte enbart de anställda på TeaterAlliansen. Sedan 2022 erbjuds via återstartsmedel yrkesverksamma professionella scenkonstregissörer, scenografer och kostymdesigners kostnadsfria workshops, kurser och seminarium.</p>	<p>Omfattande kursverksamhet, Teateralliansen: t.ex. ledarskapsprogram för scenkonstregissörer, Att möta ung publik – utmaningar och möjligheter.</p>
Musikalliansen	<p>Av anslagsposten ska 39 419 672 kronor användas till TeaterAlliansen AB, 20 237 533 kronor till Dansalliansen AB och 32 602 795 kronor till Musikalliansen AB. Medlen ska i huvudsak användas för att säkra antalet anställda men kan också användas för insatser för karriärväxling och kompetensutveckling. (Regleringsbrev för budgetåret 2025 avseende Statens kulturråd).</p> <p>Musikalliansens uppdrag är att stärka frilansande musikers</p>	<p>Erbjuder bland annat workshops och masterclasses med fokus på teknik och interpretation. Kurser i entreprenörskap och musikbranschkunskap. Digital kompetens: musikproduktion och livestreaming. Individuell coaching och mentorskap.</p>



	yrkesvillkor, bidra till ett levande och brett musikliv i Sverige samt att främja konstnärlig utveckling och kompetenshöjning. Som en del av detta erbjuder Musikalliansen olika former av kompetensutveckling.	
Dansalliansen	Av anslagsposten ska 39 419 672 kronor användas till TeaterAlliansen AB, 20 237 533 kronor till Dansalliansen AB och 32 602 795 kronor till Musikalliansen AB. Medlen ska i huvudsak användas för att säkra antalet anställda men kan också användas för insatser för karriärväxling och kompetensutveckling. (Regleringsbrev för budgetåret 2025 avseende Statens kulturråd). Musikalliansens uppdrag är att stärka frilansande musikers yrkesvillkor, bidra till ett levande och brett musikliv i Sverige samt att främja konstnärlig utveckling och kompetenshöjning. Som en del av detta erbjuder Musikalliansen olika former av kompetensutveckling.	Riktat sig både till anställda dansare och andra yrkesverksamma inom dansområdet. De erbjuder kurser, workshops och seminarier inom exempelvis dansteknik, koreografiskt arbete, pedagogik, scenisk närvaro och fysisk hållbarhet. Även områden som entreprenörskap, projektledning och digital kompetens ingår i utbudet.
Centrumbildningar		
Centrum för dramatik, Centrum för fotografi, Cirkuscentrum, Danscentrum Sverige, Filmcentrum, Författarcentrum, Illustratörcentrum, Konsthantverkscentrum, Konstnärscentrum, Musikcentrum, Seriefrämjandet, Teatercentrum, Översättarcentrum	Stödja kultur av hög kvalitet genom att säkra professionella kulturaktörers villkor och stärka deras ställning på arbetsmarknaden.	Matchar uppdragsgivare med professionella kulturskapare och säkerställer hög kvalitet i leveranser. Erbjuder expertstöd, nätverk och kompetensutveckling. T.ex. workshops och kurser inriktade på olika aspekter av konstnärligt arbete, såsom teknik, interpretation och genrebreddning. Kurser i digitala verktyg och plattformar för att möta framtidens behov inom kultursektorn.
Konstnärliga högskolor		



<p>Bland annat: Kungliga Konsthögskolan (KKH) – Stockholm</p> <p>Konstfack – Stockholm</p> <p>Konsthögskolan i Malmö – Lunds universitet</p> <p>Konsthögskolan i Umeå – Umeå universitet</p> <p>HDK-Valand – Göteborgs universitet</p> <p>Beckmans Designhögskola – Stockholm</p> <p>Stockholms konstnärliga högskola (SKH) – med inriktningar inom teater, dans, film och opera</p>	<p>Utöver sina ordinarie utbildningsprogram har dessa konstnärliga lärosäten ett uppdrag att främja kompetensutveckling och livslångt lärande. Detta innebär att de ska erbjuda möjligheter för yrkesverksamma konstnärer att vidareutbilda sig och utvecklas inom sina fält. Exempelvis erbjuder Kungliga Konsthögskolan avancerade utbildningar för yrkesverksamma konstnärer och arkitekter, vilket ger möjlighet till fortsatt kompetensutveckling och livslångt lärande.</p>	<p>För att stödja livslångt lärande erbjuder dessa institutioner olika insatser utanför sina ordinarie program, såsom:</p> <p>Fristående kurser och workshops: Många lärosäten erbjuder kortare kurser och workshops inom specifika konstnärliga tekniker eller teman, riktade till yrkesverksamma.</p> <p>Mentorsprogram: Vissa institutioner har mentorsprogram där erfarna konstnärer vägleder nyutexaminerade eller yrkesverksamma konstnärer i deras fortsatta utveckling.</p> <p>Samarbeten med externa aktörer: Genom samarbeten med exempelvis Kulturakademin eller andra kulturinstitutioner erbjuds ytterligare möjligheter till kompetensutveckling för konstnärer.</p>
Statliga myndigheter		
<p>Konstnärsnämnden</p>	<p>Har uppdraget att stödja yrkesverksamma konstnärer inom samtliga konstområden, förutom litteratur (som hanteras av Sveriges Författarfond). Enligt regleringsbrevet för 2024 ska nämnden redovisa bidragsgivningen fördelat på områdena bild/form, musik, teater, dans, cirkus och film. Myndigheten har även i uppdrag att utveckla och medverka i insatser för att främja konstnärers villkor inom de kulturella och kreativa branscherna.</p>	<p>Konstnärsnämnden erbjuder en rad stödformer som syftar till att främja konstnärers professionella utveckling. Detta inkluderar arbetsstipendier, projektbidrag, residensvistelser samt bidrag till internationella utbyten och resor.</p> <p>Driver även IASPIS, ett internationellt program för yrkesverksamma konstnärer inom bildkonst, hantverk, formgivning, illustration, arkitektur och stadsplanering.</p>
<p>Myndigheten för yrkeshögskolan</p>	<p>Ansvarar för att främja och samordna det livslånga lärandet genom att tillhandahålla utbildningar som</p>	<p>MYH finansierar och stödjer korta YH-kurser riktade till yrkesverksamma inom kulturområdet, ofta utformade i</p>



	<p>möter arbetsmarknadens behov. Det inkluderar även kulturbranschen, där myndigheten bedömer och beviljar yrkeshögskoleutbildningar samt korta kurser för yrkesverksamma inom exempelvis scenkonst, musik, media och design. MYH har också i uppdrag att följa upp kvalitet och resultat i utbildningarna, samt stödja anordnare i att utveckla relevanta och hållbara utbildningsinsatser.</p>	<p>nära samverkan med branschföreträdare. T.ex. specialistkurser i digital scenografi, ljussättning, ljudteknik, manusutveckling eller projektledning inom kulturproduktion. Kurserna ges ofta på distans, med flexibilitet för yrkesverksamma.</p>
Råd		
Trygghetsrådet, TRS	<p>TRS har i uppdrag att stötta omställning och kompetensutveckling för anställda och uppsagda inom ideell, kulturell och offentlig sektor, däribland kulturbranschen. Inom detta uppdrag arbetar TRS för att stärka individers möjligheter till fortsatt arbete och långsiktig yrkesmässig hållbarhet. Arbetet sker i nära dialog med arbetsgivare, fackliga organisationer och andra aktörer. Inom kultursektorn samarbetar TRS bland annat med scenkonstallianserna, centrubildningarna, Scensverige och Kulturakademin.</p>	<p>TRS erbjuder bland annat karriärvägledning, kompetenskartläggning, rådgivning inför omställning samt möjlighet till kompetensutvecklingsinsatser i form av utbildningar och coaching. De arrangerar också seminarier och workshops riktade till kulturarbetare, både frilansare och anställda, samt driver projekt och utvecklingsinsatser tillsammans med andra aktörer i sektorn, till exempel för att stödja livslångt lärande, kompetensväxling eller stärkt arbetsmarknadsanknytning.</p>
Rådet för kulturarbetsmarknaden	<p>Rådgivande organ inom Arbetsförmedlingen Kultur Media. Rådets syfte är att tydliggöra och öka förståelsen för Arbetsförmedlingens uppdrag samt att ge möjlighet för deltagande parter att diskutera övergripande strategiska frågor inom kulturarbetsmarknaden.</p>	<p>Erbjuder aktiviteter för arbetssökande inom kultur och media, inklusive studiebesök till arbetsmarknadsutbildningar och stöd för dem som vill starta eget företag. Gör årliga prognoser för kulturarbetsmarknadens utveckling, vilket inkluderar bedömningar av sysselsättnings- och arbetslöshetsutvecklingen i huvudbranscherna bild och form, ord och media samt scen och ton och film.</p>



Forskningsinstitut och center		
RISE, statligt forskningsinstitut	Har uppdrag att stötta innovation och hållbar utveckling i samhället genom forskning, testning och samverkan. Inom kulturbranschen handlar RISE:s roll om att bidra med kunskap, teknisk utveckling och metodstöd – särskilt i gränssnittet mellan kultur, teknik och digitalisering. RISE arbetar med kompetensfrågor genom att skapa mötesplatser, sprida forskningsresultat och utveckla nya verktyg för lärande.	Erbjuder kunskapshöjande insatser i form av workshops, föreläsningar, utbildningsmoduler och samverkansprojekt, ofta med fokus på digital transformation, hållbar produktion, publikarbete eller teknik i scenkonst och design. Ett exempel är satsningar på immersiva medier och XR-teknik (t.ex. VR/AR) inom scenkonst och museiverksamhet. RISE medverkar också i projekt som stärker konstnärers och kulturarbetares digitala kompetens, och i vissa fall utvecklas specialiserade modeller för lärande i samverkan med kultursektorn, till exempel genom EU-projekt eller regionala innovationssatsningar.
Form- och designcenter, Malmö	En ledande plattform för arkitektur, design och konsthantverk i södra Sverige. Sedan 2018 har centret ett nationellt uppdrag som nod för gestaltad livsmiljö, vilket innebär att de ska främja kunskap, samverkan och utveckling inom dessa områden på både regional och nationell nivå. Centret samarbetar med olika aktörer, inklusive kulturinstitutioner, akademier och näringsliv, för att driva frågor om kompetensförsörjning och livslångt lärande inom designsektorn.	Erbjuder ett brett utbud av kompetensutvecklingsaktiviteter, såsom utställningar, seminarier, workshops och föreläsningar, som syftar till att fördjupa kunskap och främja dialog inom design och arkitektur. De driver även specifika program för yrkesverksamma, inklusive mentorsprogram och affärsutvecklingsinitiativ, för att stödja professionell utveckling. Arbetar med att etablera en nationell yrkesorganisation för designers, vilket inkluderar en kartläggning av designföretag i Sverige för att skapa en helhetsbild av branschen och dess behov.
Branschorganisationer och fackförbund		
Scensverige	Scensverige är en partsneutral medlemsorganisation som verkar för att främja och stärka den svenska scenkonsten både nationellt och internationellt. En central del av deras uppdrag är att främja utbildning och	T.ex. Scenkonstbiennalen, där seminarier och workshops erbjuds. Projektet "Ta hand om dig!", som genomfördes 2022–2023 med stöd från Kulturrådet, och inkluderade föreläsningar om stresshantering,



	kompetensutveckling och till att stärka yrkesverksamma inom scenkonsten och främja deras långsiktiga hållbarhet i yrket.	självledarskap och psykisk hälsa inom scenkonsten.
Scen & Film	Organiserar bl.a. yrkesverksamma inom film, scenkonst och radio. Arbetar för att förbättra medlemmarnas arbetsvillkor och karriärmöjligheter, där kompetensutveckling och livslångt lärande är centrala delar. Scen & Film driver frågor om kompetensförsörjning i branschen och verkar för att skapa bättre förutsättningar för frilansande kulturarbetare att kunna ta del av fortbildning.	Erbjuder information, rådgivning och stöd till medlemmar kring vidareutbildning och karriärutveckling. Arrangerar även seminarier, yrkesinriktade kurser och fackliga utbildningar, både själva och i samarbete med andra aktörer.
KLYS	Samarbetsorgan för 14 medlemsorganisationer som tillsammans representerar cirka 30 000 yrkesverksamma kulturskapare inom områdena ord, ton, bild, scen och media i Sverige. Arbetar för att förbättra villkoren för kulturskapare. KLYS betonar vikten av att kompetensutveckling och statistik inom kulturella och kreativa branscher sker i dialog med kulturskaparnas organisationer och i samverkan med kulturmyndigheter.	Betonar att enskilda egenföretagande kulturskapares möjligheter till livslångt lärande och kompetensutveckling bör förbättras, utan stora kostnader för den enskilde
Svensk Scenkonst	Bransch- och arbetsgivarorganisationen för professionella scenkonstföretag i Sverige. Verkar för att skapa goda förutsättningar för sina medlemsorganisationer att bedriva professionell scenkonst nationellt och internationellt. En central del av deras arbete är att bidra till medlemsorganisationernas kompetensförsörjning.	Erbjuder utbildningar och kompetensutvecklingsprogram för sina medlemsorganisationer som bl.a. inkluderar ledarskap, arbetsrätt, upphovsrätt och arbetsmiljökunskap. Tillsammans med Trygghetsrådet TRS och Fackförbundet Scen & Film har de startat projekt för att stärka kompetensen hos scenkonsttekniker, vilket omfattar både förstudier och kompetensutveckling

<b>Regionala aktörer</b>	<b>Ansvar/uppdrag</b>	<b>Insatser</b>
Regionerna: Regional kompetensförsörjning	<p>Den nationella strategin för hållbar regional utveckling (2021–2030) är grunden för det statliga uppdraget kopplat till kompetensförsörjning till regionerna.</p> <p>Regionerna har ett övergripande ansvar för regional utveckling och kompetensförsörjning, alltså att säkerställa att det finns rätt kompetens för att möta arbetsmarknadens behov. Detta arbete sker genom samverkan mellan regioner, kommuner, utbildningsanordnare, arbetsmarknadens parter och andra aktörer.</p>	Kompetensarena Stockholm, där Region Stockholm samordnar arbetet för att stärka kompetensförsörjningen i Stockholmsregionen. Genom samverkan med olika aktörer arbetar man för att tillgången på kompetens ska motsvara arbetsmarknadens behov.
Regionerna: Främjandeuppdrag	Regionerna ansvarar för en rad främjandeverksamheter såsom till exempel konstkonsulenter, musikkonsulenter, hemslöjds konsulenter med flera. En del av främjandeverksamheternas uppdrag är att ombesörja kompetensutveckling och nätverkande hos kulturutövare i respektive bransch.	Främjandeorganisationerna erbjuder bland annat nätverksträffar, kompetensutveckling och kurser, webinarier, praktisk rådgivning med mera.
Regionerna: Regionala kulturinstitutioner	De regionala kulturinstitutionerna har som arbetsgivare ett strategiskt kompetensutvecklingsarbete med insatser för medarbetarna. Få regioner följer upp hur kulturinstitutionerna arbetar med frågan.	
<b>Kommunala aktörer</b>	<b>Ansvar/uppdrag</b>	<b>Insatser</b>
Kommunerna, allmänt	Kommunerna ansvarar för de kommunala kulturverksamheternas kompetensutveckling, t.ex. bibliotek, kulturskolor,	Kommunernas kulturverksamheter får ta del av den kompetensutveckling som varje kommun anordnar, t.ex. inom ledarskap, arbetsmiljö och



	scenkonstinstitutioner och museer. mötesplatser/ateljéer för kulturskapare.	hållbar utveckling. Vissa kommuner/städer ger också stöd till t.ex. utvecklingsprojekt och skapar ateljéplatser och nätverk med möjlighet till utbyte.
Stockholms stad	Staden har ett ansvar för att skapa strukturer och förutsättningar för kompetensutveckling, men upplever att mycket idag faller på individen – något som kan vara svårt att hantera ekonomiskt för den enskilda kulturskaparen.	I Stockholms stad finns tydliga riktlinjer och kompetensförsörjningsplaner som en del av ett långsiktigt arbete. Staden arbetar coachande snarare än med direkta utbildningsinsatser. Man utvecklar även ateljéplatser och lotsverksamhet som stöttar kulturaktörer i praktiska och strategiska frågor, vilket bidrar till ökad kompetens och struktur.
<b>Civilsamhällets aktörer</b>	<b>Ansvar/uppdrag</b>	<b>Insatser</b>
Studieförbund	Studieförbunden har en roll i att främja livslångt lärande och kompetensutveckling för professionella inom kulturbranschen. Genom flexibla och behovsstyrda format som studiecirkel, kortare kurser erbjuder de möjligheter för yrkesverksamma att fördjupa sin kompetens, testa nya uttrycksformer eller ta till sig ny teknik. Förbunden skapar mötesplatser för kunskapsutbyte och samverkan mellan fria kulturutövare, institutioner och civilsamhället.	ABF erbjuder kurser i ljudteknik, scenljus och projektledning som riktar sig till frilansande tekniker och arrangörer inom musik- och scenkonst. Studieförbundet Bilda har utvecklat utbildningar inom körledning och ensemblemetodik som stärker ledarskapet hos yrkesverksamma musiker och pedagoger. Sensus har arbetat med kompetensutveckling inom digitalt skapande och hållbar produktion, där professionella får möjlighet att utforska nya arbetsätt och verktyg.
Folkhögskolor	Folkhögskolorna är en del av det offentliga utbildningssystemet i Sverige, men med en friare pedagogik och ett starkt fokus på folkbildning, personlig utveckling och demokrati. De spelar en viktig roll särskilt inom de kulturella och kreativa näringarna. De erbjuder konstnärliga och kreativa utbildningar inom områden som musik, teater,	På Kävesta folkhögskola får elever inom dans, konst och teater möta branschen genom scenproduktioner och praktik. Skurups folkhögskola erbjuder spetsutbildningar i film och musikproduktion där deltagarna arbetar med riktiga uppdrag och deltar i branschträffar som Skurups Filmfestival. På Biskops-Arnö utvecklas nästa generations författare och dokumentärfilmare genom ett



	film, dans, skrivande, konst och design. De fungerar ofta som ett steg mellan gymnasium och högre konstnärlig utbildning, men också som fortbildning för yrkesverksamma.	nära mentorskap och samarbete med exempelvis Svenska Filminstitutet.
--	--	--