

Midtvejsevaluering Talentnettet

Indholdsfortegnelse

Indledning	3
Konklusion	4
Status på Talentnettet	5
Sammenfatning af centrale indsigter	7
Talentnettet styrker relationer og samarbejde nationalt	7
Medlemmerne får nye perspektiver og nuanceret deres viden	9
Talentnettet giver mulighed for at spare om metoder og værktøjer til udvikling	11
Perspektiver på det videre projektforsløb	13

Indledning

Talentnettet blev officielt skudt i gang med konferencen 'Aktivér din funk' på Rønnebæksholm uden for Næstved i januar 2020. Talentnettet er i udgangspunktet, et treårigt udviklingsprojekt, der skal etablere et landsdækkende netværk for kunstnerisk talentudvikling og bidrage til at udvikle en national infrastruktur for tværgående erfaringsudveksling og samarbejde om talentudvikling. Projektet er forankret i Næstved Kommune, der har ansvaret for den overordnede projektledelse og gennemførelse.

Talentnettet er del af en større national indsats målrettet kunstnerisk talentudvikling. I 2018 iværksatte Kulturministeriet en indsats for at styrke kunstnerisk talentudvikling. Herefter blev de syv nationale Talentkommuner; Holstebro, Viborg, Esbjerg, Aarhus, Fredericia, Holbæk og Næstved udpeget, og fik tildelt midler fra Slots- og Kulturstyrelsen til lokale projekter og eksperimenter med talentudvikling. Der er tilmed tildelt støtte til ti talentmiljøer i hele landet. Næstveds talentkommuneprojekt omhandler etableringen af et nationalt netværk - det senere Talentnettet.

Talentnettet favner de seks øvrige Talentkommuner og ti talentmiljøer. Herudover består netværket af kommuner, organisationer, institutioner og aktører, som også beskæftiger sig med kunstnerisk talentudvikling på forskellig vis. Disse involverer talentskoler, kulturskoler og andre kunstneriske grundkurser eller miljøer, der tilbyder forløb, som på den ene eller anden måde er forberedende for eventuelt senere optag på de videregående kunstneriske uddannelser.

Som beskrevet i projektansøgningen, har Talentnettet til formål at styrke kunstnerisk talentudvikling gennem:

- Erfaringsudveksling og videndeling
- Samarbejde og koordinering
- Udbredelse af lokale og regionale talentmiljøer.

Seismonaut har fået til opgave at bistå Talentnettet og Næstved Kommune med at gennemføre en midtvejsevaluering af projektet. Evalueringen er gennemført primo 2022 og er baseret på en spørgeskemaundersøgelse¹ udsendt til Talentnettets medlemmer samt to kvalitative fokusgrupper med repræsentanter fra henholdsvis den kommunale koordinatorgruppe og tovholdere på flere af de nedsatte arbejdsgrupper. Midtvejsevalueringen skal ifølge aftalen afleveres til Slots- Kulturstyrelsen i april 2022.

Denne midtvejsevaluering har fokus på at afdække erfaringer og indsigter fra projektets første del. Det gør vi med henblik på at udtrække læring, der understøtter og bidrager til at kvalificere aktiviteterne i den resterende del af projektet. I midtvejsevalueringen deler vi således en række opmærksomhedspunkter til det fortsatte arbejde i Talentnettet.

¹ Spørgeskemaundersøgelsen er gennemført af Talentnettet. Den blev sendt ud til 159 medlemmer hvoraf 56 har svaret på hele skemaet og 4 har svaret delvist. Det giver en svarprocent på 35% som anses som tilfredsstillende.

Konklusion

Midtvejsevalueringen viser, at Talentnettet bidrager positivt til at understøtte og styrke den kunstneriske talentudvikling herhjemme. Indsatsen i Talentnettet spiller tæt sammen med de øvrige indsatser på området herunder de syv Talentkommuner og talentmiljøer. Talentnettet har blandt andet bidraget til at give aktørerne et større udsyn og øget fokus på nationale sammenhænge og muligheder. Det er sket gennem relationsopbyggende aktiviteter som konferencer, arbejdsgrupper, netværksmøder og webinarer, der gennem forskellige temaer har skabt øget kendskab, styrket relationer og samarbejde samt udbredelse af ny viden. Eksempelvis har knapt halvdelen af de adspurgte i spørgeskemaundersøgelsen tilkendegivet, at de har indgået i nye samarbejder, mens 39% er i gang med at afklare mulige samarbejder. 85% tilkendegiver, at de har fået ny viden gennem deres deltagelse i Talentnettet, og at den viden, de har fået, spænder bredt over flere forskellige temaer.

På trods af, at corona-pandemien har været en udfordring gennem det meste af projektperioden, er det lykkedes at skabe aktiviteter, der har haft værdi for medlemmerne. Talentnettet har formået at skabe et fælles forum for aktørerne på tværs af kunstarter og geografi, som ikke har været set tidligere, og som der har været og fortsat er behov for. Der er blandt andet et ønske fra aktørerne om at få endnu flere aktører og kommuner med i netværket. En af udfordringerne i at etablere og konsolidere netværket er, at feltet for kunstnerisk talentudvikling rummer mange forskellige aktører og organisationer rundt om i hele landet.

Evalueringen viser, at der kan være stor forskel på tilgang og muligheder, alt efter om det er en stor eller mindre kommune og på tværs af kunstarter. Men det er også tydeligt, at aktørerne identificere sig med hinanden, og at der på trods af forskelligheder er centrale forhold, som går igen, og er genkendelige på tværs af aktører, fagligheder og geografi. Så selvom feltet på flere områder fremstår fragmenteret og i høj grad er bundet op på den enkelte institutions eller kommunes tilgang og fokus, tegner der sig alligevel et billede af nogle aktører, som på tværs af feltet er forbundet i en fælles diskurs eller udgangspunkt. Det viser sig eksempelvis i deres selvforståelse og en kritisk stillingtagen til det talentbegreb, der tager udgangspunkt i den enkelte unge. Aktørerne identificerer sig i langt højere grad med talentudvikling som et mulighedsrum, hvor de unge kan dyrke deres interesser og dygtiggøre sig, og hvor eleverne ikke er italesat som talenter. Samtidig oplever aktørerne også, at de unge i stigende grad arbejder på tværs af de traditionelle kunstarter og eksperimenterer med genre, udtryk, formater og metoder, hvilket stiller nye krav til de etablerede institutioners tilgange og undervisningstilbud. Det er en udvikling, der er drevet af de unges nysgerrighed over for de forskellige kunstneriske udtryk og de muligheder, den teknologiske udvikling har skabt med nye formater, udtryksmuligheder, kanaler og platforme. Det er med andre ord et område, hvor der sker rigtig meget - rigtig mange steder, hvilket understreger behovet for at have et netværk som Talentnettet, der kan bidrage med at skabe overblik, sammenhæng og deling af viden og erfaringer.

Talentnettet har derfor en opgave i fortsat at understøtte og styrke aktørerne og være stedet, der samler aktørerne og facilitere mulighederne for at skabe nye relationer og samarbejder og udbrede af viden og erfaringer blandt medlemmerne.

Vi har samlet en række opmærksomhedspunkter til det videre arbejde i Talentnettet.

- Hav fokus på at få skabt fysiske møder på tværs af kunstarter og geografi
- Fortsæt med digitale aktiviteter, men i et kortere format og med tydeligt fokus eller tema
- Bidrag til at skabe et endnu bedre overblik over aktørerne i hele landet og få dem med i netværket
- Faciliter en dialog på tværs af aktørerne om at fortsætte og forankre de indsatser, der er igangsat i regi af Talentkommuner og talentmiljøer, og udbred erfaringerne herfra til andre
- Fokuser på det strategiske arbejde med talentudvikling i kommunerne og potentialet i at samarbejde tværkommunalt
- Fortsæt med at understøtte udviklingen inden for de kunstarter, der har en svag national forankring.

Status på Talentnettet

Startskuddet til Talentnettet var i november 2019. Det første arrangement var kick-off konferencen 'Aktivér din funk', der blev afviklet i Næstved i januar 2020. Netop som projektet for alvor skulle i gang, og der var opbygget et godt momentum efter konferencen, ramte corona-pandemien landet. Det fik betydning for Talentnettet og de aktiviteter, der var planlagt. Projektet var i sit udgangspunkt bygget op omkring fysiske møder og arrangementer, der skulle bringe aktørerne tættere sammen og skabe nye samarbejder og relationer. Projektet var eksempelvis tænkt til at bestå af koordinations- og arbejdsgrupper samt indeholde større konferencer, netværksmøder og events. I de første to år af projektets levetid har dette på grund af corona kun været muligt i begrænset omfang. I stedet er aktiviteterne i projektet blevet gentænkt og i bred udstrækning erstattet af online-formater. Hertil er projektperioden blevet forlænget med 12 måneder, så Talentnettet nu løber frem til 1. november 2023. Midtvejsevalueringen af Talentnettet og den nuværende status på projektet skal derfor ses på denne baggrund og i relation til de udfordringer, corona-pandemien har skabt i forhold til at gennemføre projektet som planlagt.

Evalueringen af Talentnettet indgår som en del af projektet og har til formål at dokumentere projektets resultater og brugerrettede effekter samt understøtte projektets gennemførelse ved at indsamle erfaringer og læring undervejs i projektet. Slutevalueringen skal afdække projektets resultater og effekter, mens nærværende midtvejsevaluering særligt har fokus på sidste del – indsamlingen af erfaringer og læring, der kan understøtte og kvalificere det videre forløb. Evalueringen tager afsæt i et evalueringsdesign, der blev udviklet ved projektets opstart i samarbejde mellem Talentnettet og Næstved Kommune. Designet er godkendt af Slots- Kulturstyrelsen januar 2021. Som en del af evalueringsdesignet er der opstillet en forandringsteori, der beskriver årsags/virkningskæderne mellem projektets tildelte *ressourcer* og planlagte *aktiviteter* samt de forventede *resultater* og *effekter* (brugerrettede og samfundsmæssige). Der er således identificeret en række forventede resultater, brugerrettede- og samfundsmæssige effekter, som projektet bidrager til at skabe. Resultater, brugerrettede- og samfundsmæssige effekter kan oversættes til SMART-kriterierne resultatmål og effektmål, hvor effektmålene består af henholdsvis de kortsigtede effekter for brugerne og de langsigtede effekter for samfundet.²

Talentnettet arbejder med at skabe følgende resultater og brugerrettede effekter i projektperioden:³

Resultater:

- anbefalinger til branchen, talentskolerne, stat og kommuner (1)
- Konsolidering af netværket. Minimum 40 institutioner er tilmeldt (2)
- Ny viden - viden for netværkets medlemmer om de andre kunstarter samt viden om miljøets betydning (3)
- Nye samarbejder via Talentnettet - der er skabt nye netværks- og studiegrupper og interessebaserede fællesskaber (4)
- Flere aktører med kendskab til talentudvikling i Danmark (5)
- Nye redskaber og metoder til samarbejde er etableret (6)

Brugerrettede effekter:

- Målgruppen bidrager til den nationale dagsorden (Øget national synlighed) (A)
- Målgruppen samarbejder og koordinerer med hinanden - flere/stærkere talentudviklingsformater og øget samarbejde i branchen og blandt aktørerne (B)
- Øget viden, faglighed og værktøjer hos målgruppen – kompetenceløft (C)
- Øget kvalitet i miljøerne for kunstnerisk talentudvikling for unge (D)

² For en mere detaljeret oversættelsesnøgle, se bilag 1 "Afsæt for evalueringsdesignet".

³ Nummerering og bogstavangivelser er sat ifølge projektets forandringsteori, se bilag 2. Projektet styregruppe har i dialog med Talentnettets sekretariat besluttet, at resultat nummer 5, samt de brugerrettede effekter (A) og (D) ikke skal evalueres, da det ligger uden for projektets ressourcer at evaluere på samtlige resultater og brugerrettede effekter.

Talentnettet i overblik

Talentnettet har 396 medlemmer fordelt på 147 institutioner og organisationer.⁴

Medlemmerne kommer fra 45 forskellige kommuner fordelt over hele landet. Hertil er fem kulturregioner medlem af Talentnettet. Forandringsteoriens listede resultat om at konsolidere netværket og opnå minimum 40 tilmeldte institutioner er dermed indfriet allerede nu ved midtvejsevalueringen af projektet.

Følgende kunstfaglige områder, brancher og/eller interessenter er repræsenteret i netværket:

- Scenekunst
- Dans
- Billedkunst
- Musik
- Film
- Litteratur
- Design
- Tværkunstnerisk
- Ungeinvolvering
- Viden, uddannelse og forskning
- Kommuner.

Igangværende og afsluttede arbejdsgrupper:

1. **Tværkunstnerisk arbejdsgruppe**

Er der kvaliteter ved at arbejde tværkunstnerisk indenfor kunstarter?

2. **Ungeinvolvering**

Kan talentudvikling skabes sammen med de unge?

3. **Hvad giver talentudvikling til samfundet?**

Bliver samfundet beriget af alle de, som ikke kommer på akademiet/konservatoriet?

4. **Monofagligt netværk FGK og tilsvarende forfatterskoler**

Kan vi skabe et netværk i Danmark for forfatterskoler?

5. **Talentmiljø og talentudvikling**

Hvilken rolle spiller undervisningsmiljøet for det unge talent?

6. **Talentkommunernes arbejdsgruppe**

Et forum, hvor koordinatorene for de syv Talentkommuner mødes for gensidig sparring og udvikling.

Arbejdsgruppen **Klar karrierevej for unge kunstnerspirer** mangler at blive igangsat.

Det forventes, at der i den resterende projektperiode etableres maks fire nye arbejdsgrupper.

⁴ Optælling pr. 1.2.2022. Kilde: Talentnettet.

Sammenfatning af centrale indsigter

“Talentnettet er for mig et netværk, hvor jeg oplever, at jeg fagligt har noget at bidrage med og ligesindede at blive inspireret af. Ledersparring, webinarer og tilbud om relevante konferencer. Som koordinator med en karriere i kulturbranchen med tidsbegrænsede ansættelser i organisationer, foreninger og kommunerne, så forventer jeg fortsat at deltage i Talentnettet, hvor fokus er på udvikling, rammer og drift af kunstarterne. Tak for jer.”

- Respondent, spørgeskema for midtvejsevalueringen

Med Talentnettet er der blevet skabt en bred fælles ramme, hvori aktørerne kan undersøge og gå i dialog med hinanden om centrale temaer og udviklingstendenser. Der er skabt et rum for at dele erfaringer, perspektiver og stille spørgsmål. Det er en dialog, der dels peger indad og bidrager til at kvalificere dialogen, relationer og samarbejde aktørerne imellem, og dels udadtil i dialogen med aktører og interessenter på andre områder såvel fagligt som politisk. Trods forskelle medlemmerne imellem, har de generelt oplevet stor betydning af at kunne tage del i netværket og møde hinanden.

Nedenfor udfolder vi midtvejsevalueringens indsigter under tre overskrifter.

- Talentnettet styrker relationer og samarbejde nationalt
- Medlemmerne får nye perspektiver og nuanceret deres viden
- Talentnettet giver mulighed for at spare om metoder og værktøjer til udvikling

Under de tre overskrifter udfolder vi indsigter i forhold til forandringsteoriens relevante resultater og brugerrettede effekter.

I det efterfølgende kapitel, *Perspektiver på det videre projektforsløb*, sætter vi fokus på medlemmernes tanker til at forbedre netværket samt deres ønsker til det videre forløb. Desuden udfolder vi nogle af de opmærksomhedspunkter, som allerede har vist sig blandt medlemmerne.

Talentnettet styrker relationer og samarbejde nationalt

“Der er en værdi af det nationale overblik. Som kulturkonsulent kan vi finde dem, der også er i gang med noget af det samme.”

- Kommunekoordinator

Blandt de aktører, vi har talt med, er der bred enighed om, at Talentnettet har styrket medlemmernes relationer, skabt et større netværk og inspireret til nye samarbejder. Talentnettet bliver set som et positivt og vedkommende projekt, som hjælper aktørerne med at få sat rammer for at mødes og igangsætte konkrete initiativer – noget man aldrig ville have fået gjort selv, hvis ikke netværket havde været der. Midtvejsevalueringens spørgeskemaundersøgelse viser også, at Talentnettet har bidraget med såvel inspiration til samarbejder som konkrete samarbejder.

Knap halvdelen af medlemmerne har indgået nye samarbejder

Resultatet af midtvejsevalueringens spørgeskemaundersøgelse viser, at samarbejdsrelationerne er styrket. 60% af medlemmerne har i høj grad eller i meget høj grad været inspireret til at indgå i nye samarbejder, mens yderligere 26% angiver, at de i nogen grad har været inspireret til at indgå nye samarbejder (de har svaret "hverken i høj/lav grad"). Medlemmerne er blevet spurgt til, om de har indgået nye samarbejder i perioden, hvor de har deltaget i eller fulgt Talentnettet. Mens blot 15% har svaret nej, har hele 46% indgået konkrete samarbejder, og de resterende 39% har angivet, at de "er ved at afklare nogle muligheder".

“Det første møde i koordinatorgruppen gav en aha-oplevelse. I laver en Tvær-GK, det er vi også i gang med.”

- Kommune koordinator

Gennem Talentnettet er medlemmerne blevet opmærksomme på hinandens aktiviteter, og hvordan de kan supplere og bruge hinanden aktivt. Det har givet medlemmerne mulighed for bedre at koordinere arrangementer og events i forhold til hinanden. Kendskabet og styrkede relationer gør, at de i højere grad inviterer hinanden til arrangementer og i nogle tilfælde bidrager til hinandens arrangementer f.eks. med indhold eller faglige oplæg.

“Vi kommer til at invitere de andre Talentkommuner til at deltage i vores Sommercamp og festival.”

- Kommune koordinator

Der er imidlertid en oplevelse af, at Talentnettet fortsat er et netværk for de "særligt indviede" eller en lidt lukket klub. Medlemmerne ser derfor et potentiale i at få Talentnettet åbnet endnu mere op og få flere med. Aktørerne peger blandt andet på, at de ikke har et samlet overblik af talentudviklingsområdet på nationalt plan. Dette til trods for, at Talentnettet til fulde har opfyldt målsætningen om at tiltrække 40 institutioner (resultat nr. 2). Det vidner om, at aktørerne ser et potentiale i at udvide netværket til en endnu bredere kreds. De ønsker, at netværket dækker hele landet og kan hjælpe med at skabe nye forbindelser og relationer til dem, der ikke er med i dag.

“Vi har fået mulighed for videndeling og erfaringsudveksling i Talentnettet, og selvom vi er forskellige, er der mange lighedspunkter. Det er interessant at høre, hvordan andre gør og arbejder, som ikke er med i dag.”

- Kommune koordinator

Muligheden for både at fokusere på sit eget felt og indgå i en bredere kreds med aktører fra andre kunstarter og kommuner bliver overvejende set som en styrke for Talentnettet. Samarbejdet og relationsopbygningen i Talentnettet synes overvejende at følge to spor. Det ene spor handler om at se på tværs og skabe nye forbindelser mellem kunstarterne samt hente viden og inspiration fra andre. Det kan være både være fra andre kunstarter og fra helt andre områder, der arbejder med talentudvikling, f.eks. sportens verden. Det andet spor retter sig mod at styrke og/eller understøtte opbygningen af nationale netværk og strukturer inden for de enkelte kunstarter. Dette gælder særligt de kunstarter, som har en svag eller ingen national forankring i form af et netværk og samarbejdsfora på talentområdet. Det gælder eksempelvis inden for litteratur, der ikke har samme nationale forankring, som man ser inden for eksempelvis musik- og scenekunstmrådet med MGK og SGK, der alle har en stærk national forankring og

organisering.⁵ De andre GK-uddannelser og deres nationale organisering har således været en inspiration til at igangsætte udviklingen af FGK på litteraturområdet.

“Noget af det, som jeg har tænkt meget på, er, at der bare er ret store netværk i BGK, SGK og MGK. Samarbejdet gør, at man bliver skærpet i forhold til, hvad man vil. Udviklingen af FGK er sket i det her samarbejde. Vi har også lavet et samarbejde med et gymnasie om et forfatterspirehold.”

- Tovholder i arbejdsgruppe

Talentnettet betyder, at mange medlemmer har fået øje på hinanden som både samarbejds- og sparringspartnere på tværs af kunstarter, men også indenfor samme kunstart. Hvor der tidligere var en tendens til at se hinanden som konkurrenter, er der sket et skifte i måden, man ser hinanden på. Det er både med til at skærpe den enkelte institutions profil, men også at man i højere grad leder de unge videre til hinanden, hvis der er et tilbud, der passer bedre i nabokommunen.

“Der er noget fedt ved at lære fra andre tilgange, men også omvendt at man bliver bekræftet i, at det man selv gør er vigtigt, selv når det ikke er det samme som andre steder. Det gør, at vi skaber en kæmpe variation for de unge mennesker.”

- Tovholder i arbejdsgruppe

Medlemmerne får nye perspektiver og nuanceret deres viden

“Det er generelt bare virkelig fedt og inspirerende at høre, hvordan andre arbejder og tale sammen. Det giver nye ideer til, hvordan man kan udvikle sig videre. Jeg håber, at vi fortsat kan have et netværk. Det har været virkelig givende.”

- Tovholder i arbejdsgruppe

Der er blandt medlemmerne enighed om, at de har lært og tilegnet sig ny viden undervejs i projektet. De har, som nævnt ovenfor, fået en bedre forståelse for hinanden som aktører inden for talentudviklingsområdet og for, hvordan forskellige aktører arbejder med talentudvikling. Det er i sig selv en viden, der kan bruges aktivt i et udviklingsperspektiv.

Flere medlemmer udtrykker, at de har fået ny faglig viden gennem Talentnettets aktiviteter de sidste to år. Den faglige viden spænder bredt over forskellige niveauer, fra konkret viden om det praktiske undervisningsfaglige til forskellige perspektiver fra forskning i talentudvikling.

“Jeg synes, at det har været dybt, dybt inspirerende at være del af Talentnettet. Vi har også haft inspirationsmøder på scenekunstmrådet, hvor undervisere har delt erfaringer. Der har været oplæg fra forskellige forskere, som har forsket i talentudvikling. Det har virkelig været kærkommen, særligt med coronaen.”

- Tovholder i arbejdsgruppe

Også spørgeskemaundersøgelsen, der blev sendt ud til samtlige medlemmer af Talentnettet, underbygger dette. Her giver flere udtryk for, at projektet bidrager med ny viden.

⁵ Landsorganisation for Danske Musik- og Kulturskoler (DMK), Landsforeningen for Scenekunstneriske Grundkurser

Medlemmerne opnår ny viden og bliver inspireret af hinanden

Hele 85% af medlemmerne angiver, at de er enige i, at de har fået ny viden gennem Talentnettet. Kun 2% angiver, at de er uenige i at skulle have fået ny viden. Den viden, som medlemmerne angiver at have fået gennem projektet, spænder bredt over en række forskellige kategorier. Ny viden om *talentbegrebet* fylder særligt meget. Knap 3 ud af 4 (74%) har oplevet at få ny viden om dette. Dertil har knap halvdelen oplevet at få tilegnet sig ny viden indenfor ungemiljø (angivet af 47%) og ca. en tredjedel har fået ny viden indenfor emnerne, formidling, forskning, fødekæder og rekruttering af unge.

50% af medlemmerne har i høj eller meget høj grad oplevet at blive inspireret af andres tilgang til talentudvikling indenfor egen kunststart, og 57% har oplevet at blive inspireret af andre kunststarters måder at arbejde på. Medlemmerne er blevet spurgt til, om det har ændret egne måder at arbejde på, eller om de forventer at gøre det som følge af inspirationen. Mens bare 8% angiver, at de ikke forventer at foretage nogle ændringer, overvejer 60% at gøre nogle ting anderledes, mens 32% allerede oplever, at inspirationen har skabt forandring for deres praksis, og de i dag gør nogle ting anderledes. Den mulighed for tværfaglig og tværoorganisatorisk sparring som netværket muliggør sætter med andre ord allerede tydelige aftryk og forandring blandt medlemmerne.

Interviewene med tovholdere og koordinatore understøtter spørgeskemaundersøgelsens resultater. Talentnettet har således givet medlemmerne mulighed for at spejle deres egen praksis og tilgang i andre aktører og dermed medvirket til at udvide deres faglig viden. De har fået mulighed for at sætte deres viden i spil i nye sammenhænge og er blevet inspireret til nye måder at arbejde med talentudvikling på. Det gælder ikke kun på institutionsniveau og i de kommunale forvaltninger, men der er også eksempel på inddragelsen af det lokale politiske niveau.

“Vi har f.eks. været på studietur til Holstebro med de lokale politikere for at blive klogere på, hvordan man arbejder med talentudvikling der.”

- Kommunekoordinator

I forhold til at udvikle tværkunstneriske tilbud, har Talentnettet også spillet en aktiv rolle og blandt andet bidraget til en dybere forståelse af samspillet mellem de formelle talentudviklingsinstitutioner og de mere uformelle talentmiljøer. Talentnettet har ligeledes været ramme for mere grundlæggende faglige diskussioner. Blandt andet ved at sætte fokus på forståelsen af talentbegrebet blandt medlemmerne og hvilke muligheder og udfordringer det indebærer at udvikle talent. Det er et område, som har fyldt en del i de forskellige fora, og det er et tema, der fortsat er til debat.

“Det forbehold, jeg havde for ordet *talent*, det opdagede jeg var noget alle havde det svært med. Det er jo frygteligt at udråbe et ungt menneske til talent. Det er jo et frygteligt ord! Det er noget politikere godt kan lide, så står talentet der og lyser på et podie. Men det ligger et enormt pres på de unge og er hæmmende for den udvikling, man gerne vil fremme!”

- Tovholder i arbejdsgruppe

Talentnettet er blevet en national arena, der har mulighed for at stille skarpt på centrale temaer inden for talentudvikling og arbejdet med de unge som målgruppe. Temaerne spænder bredt. De handler blandt andet om, hvilken samfundsmæssig værdi talentudvikling skaber, sammenhængen mellem bredde og talent/elite samt behovet for at have en helhedsorienteret tilgang til talentudvikling, nye pædagogiske og didaktiske tilgange og de unges

mentale sundhed samt behovet for at understøtte iværksætter, innovation og forretningsmæssige kompetencer i talentudviklingen. Det både koordinatore og tovholdernes oplevelse, at denne samtale og udvikling kun lige er begyndt - og med et stort potentiale for at udfolde den endnu mere.

Dette er ud fra en erkendelse af, at corona-pandemien har besværliggjort arbejdet i at udvikle Talentnettet. I lange perioder har det ikke været muligt at mødes fysisk, og flere har været pressede af samfundets nedlukning samt den efterfølgende travlhed, da samfundet begyndte at åbne igen.

“Jeg synes, at det var ærgerligt, at der ikke var så stor tilslutning til konferencen i november. Jeg tror bare det handlede om, at vi [institutionerne, red.] havde været lukket ned i så lang tid, og at der så i efteråret skulle gennemføres en masse aktiviteter, som havde været udskudt. Tiden og overskuddet var der bare ikke.”

- Tovholder i arbejdsgruppe

Der er bred enighed om, at omstillingen til digitale formater i Talentnettet overvejende har været vellykket. Det har blandt andet inspireret medlemmerne til at mødes på andre måder. De forløbne to år har ikke desto mindre demonstreret, hvilket begrænsninger der er ved digitale møder og videndelingsformater.

“Jeg har deltaget i de fleste webinarer. Det har været godt, men det har absolut sine begrænsninger. Det fungerer jo til små intensive ted talks og møder som nu, hvor vi sidder i en lille gruppe og snakker. Men vi havde et laaaangt foredrag om talentudvikling og efter en time spurgte hun “er i vågne derude” og mange skærme var bare fortsat sorte.”

- Tovholder i arbejdsgruppe

Det er tydeligt, at mange ser frem til, at det fremover bliver nemmere at mødes fysisk. Både koordinatore og tovholdere peger i den forbindelse på betydningen af, at mange havde mødt hinanden fysisk til den første konference i januar 2020, og at det ville have været en endnu større udfordring at sætte relationsopbygningen i gang på tværs, hvis man alene havde mødtes digitalt. Men som en af interviewpersonerne påpeger, er det samtidig blevet sværere at argumentere over for ens ledelse, at man tager en hel dag ud af kalenderen for at deltage i et møde i den anden ende af landet. Pointen er, at de fysiske møder har en særlig værdi, når det gælder opbygningen af relationer, men også i opbygning af viden og samarbejdsmuligheder. Som det blandt andet bliver udtrykt af en kommuneadministrator i interviewet, er der brug for at komme rundt til hinanden og se, hvordan det fungerer.

Talentnettet giver mulighed for at spare om metoder og værktøjer til udvikling

“Vi har selv skabt de værktøjer, som bliver delt i netværket. Men det giver god mening at sætte folk sammen, som hver især har skabt noget indhold, og som deler det og inspirerer hinanden.”

- Kommuneadministrator

I Talentnettet har der været nedsat en række arbejdsgrupper, som har arbejdet med forskellige temaer og perspektiver på talentudvikling. Interviewene med kommuner og tovholdere viser, at Talentnettet bliver set som et sted, hvor man deler metoder og værktøjer, der kan kvalificere praksis, mere end et sted for udvikling af metoder og værktøjer. Selve udviklingen sker typisk i de aktiviteter, der ligger i selve talentkommuneindsatsen og er således ikke direkte knyttet til aktiviteterne i Talentnettet. Styrken er her samspillet mellem projekterne ude i kommunerne og talentmiljøerne på

den ene side og Talentnettet på den anden, og det er så blandt andet i kraft af Talentnettet, at de nye metoder og værktøjer spredtes og dermed kan bidrage til et samlet løft af feltet.

Et område, som flere af deltagerne har fokus på - særligt i kommunerne - er udviklingen af kommunale strategier på talentområdet. Det kan være i form af kulturskolestrategier eller egentlige strategier for talentudvikling. Idet medlemmer af Talentnettet har opdaget, at de er flere som har gang i denne udvikling, har de udnyttet muligheden for at samarbejde omkring det. I stedet for at lade sig inspirere af allerede færdiglavede strategier, har de i dialog med hinanden kunne samarbejde og hjælpe hinanden i udviklingsprocessen og skærpe hinandens strategier. Det har skabt en helt anden dynamik at gå i dialog med de andre kommuner og kunne inspirere og understøtte hinanden undervejs. Her er der ikke så meget tale om konkrete værktøjer og metoder, men mere at man deler et fælles strategisk fokus.

Der kan derfor også ligge en forventningsafstemning i forhold til, hvordan et netværk som Talentnettet fungerer og skaber værdi. Det er dybt afhængig af, at deltagerne bidrager og deler ud af deres viden, erfaringer, værktøjer og metoder. Talentnettet sætter rammerne og faciliterer mødet mellem aktørerne, men indhold og udviklingen er et fælles ansvar.

Perspektiver på det videre projektforsløb

“Der eksisterer forskellige logikker mellem skolerne og kommunerne - så der er brug for samarbejde for at udvikle og forløse de gode idéer. Hos os er det typisk institutionerne, der kommer med visionerne og med de store idéer, men de skal beskrives, koordineres og administreres - det kan vi i kommunen. Vi supplerer hinanden, og det samarbejde fungerer rigtig godt.”

- Kommunekoordinator

I det følgende præsenterer vi kort en række perspektiver på Talentnettet og talentudviklingsområdet som helhed, der er kommet frem under de to fokusgruppeinterviews og som kan være en inspiration til det videre arbejde i Talentnettet.

Et netværk der rummer både de udførende på de kunstneriske skoler og det kommunale strategisk/administrative niveau

Af evalueringen fremgår det, at netop samarbejdet mellem det kommunale niveau og de udførende institutioner og talentmiljøer spiller en stor rolle for udviklingen af området. Dette er noget, som sker lokalt, og som på sin vis ikke er direkte i berøring med Talentnettets aktiviteter. Men det viser vigtigheden af, at Talentnettet rummer begge grupper og bidrager med viden og mulighed for relationsopbygning for begge grupper af medarbejdere.

Plads til både det tværgående perspektiv og fordybelse i den enkelte kunstart

Et andet området, evalueringen peger på, er, at Talentnettet skal kunne rumme både det tværkunstneriske og behovet for at dyrke de enkelte kunstarter og understøtte relationsopbygningen internt. Det gælder særligt de kunstarter, der ikke i forvejen har en stærk national forankring og organisering.

Hvordan lever de forskellige indsatser videre når projektet stopper?

Der er også en opmærksomhed rettet mod, hvad der kommer til at ske, når de forskellige udviklingsinitiativer er færdige, og hvordan disse aktiviteter og indsatser, der er udviklet gennem de seneste år, kan forankres i kommunerne og hos aktørerne. Der er et klart ønske om at fastholde det momentum, der er skabt, men de mere strukturelle udfordringer på feltet bliver også italesat. Flere oplever en ulighed i muligheder og ressourcer på tværs af kunstarterne, hvor musikskolerne har en særlig position i kraft af Musikskoleloven, og at talentudviklingen inden for de øvrige kunstarter er kommunalt finansieret og forankret.

Talentudvikling i et samfundsperspektiv

Der er samtidig stigende bevidsthed om, at den lokale variation og specialiseringen på tværs af talentudviklings-tilbuddene er en styrke, og at en øget national opmærksomhed og bevidsthed både blandt aktører og politikere ikke skal resultere i at ensrette tilbuddene, men tværtimod bidrage til, at de enkelte steder bliver endnu bedre og dygtigere på netop deres område. Dette skal også ses i relation til de unges behov og lyst til at udfordre og eksperimentere med kunstarter og rammer. De unges nysgerrighed og virkelyst stiller skarpt på snitfladerne mellem de formelle talentudviklingsinstitutioner og de mere uformelle udviklingsrum og kreative miljøer. Aktørerne er meget opmærksomme på, at talentudviklingen sker mange steder - på mange niveauer og sammenhænge, og at undervisningstilbuddene også skal afspejle dette, blandt andet gennem tættere samarbejde mellem de formelle og mere uformelle talentudviklingssteder. Aktørerne er bevidste om, at der ikke er en karrierevej, de unge skal følge, men at der kan være mange forskellige veje for de unge til at blive professionel udøvende kunstner. Samtidig er der blandt aktørerne en opmærksomhed rettet mod, at muligheden for som ung at dygtiggøre sig og udfolde sin kunstneriske interesse på et højt fagligt niveau er værdifuld. Det gælder også for den gruppe, der ikke ender som

professionel udøvende kunstner. Der skal altså ikke være et for entydigt fokus på dem, der ender på de videregående kunstneriske uddannelser. Værdien af talentudvikling har i aktørernes optik et bredere samfundsmæssigt aftryk. Der er derfor en stor interesse i at brede talentudviklingen ud til endnu flere og meget gerne nå ud til dem, som ikke i dag finder vej til talent- og kulturskolerne, talentmiljøerne eller GK-tilbuddene.

Talentnettets fremtidige rolle

Talentnettet skal fortsat være stedet, der sætter viden i spil, og hvor ny viden og perspektiver kan opstå. Det kan blandt andet være ved at sætte fokus på særlige temaer eller områder, som der bliver arbejdet med rundt om i landet, men det kan også være ved at bringe nogle af de store dagsordner og samfundsudfordringer i spil. I interviewene blev der eksempelvis talt om, hvordan talentudvikling kan bidrage til at styrke de unges sundhed (mentalt og fysisk), øge deres kreativitet, innovation og virkelyst og give dem kompetencer, der skaber værdi i mange andre sammenhænge end inden for det rent kunstnerisk-kreative felt.



Afsæt for evalueringsdesignet

Næstved Kommune har modtaget en evalueringsskabelon 'Evaluering efter SMART-kriterier' fra SLKS, som parterne i slutningen af 2019 var i skriftlig og mundtlig dialog om. Af den skriftlige dialog fra den 19. dec. 2019 blev det fastslået, at *projektoplysninger* og *selvevaluering* fra skabelonen ikke er en del af evalueringen af Talentnettet, men at der skal være fokus på evaluering af resultaterne og effekterne af Talentnettet.

Den tilgang Næstved Kommune tilbyder i evalueringen med fokus på resultater og effekter tager afsæt i forandringsteori.

SMART-kriterier og forandringsteori

Evaluering efter SMART-kriterier og efter forandringsteori kan siges at være to forskellige måder at tale om det samme på. I forhold til den kommende evaluering af Talentnettet vil det være hensigtsmæssigt, at SLKS og Næstved Kommune fra start af taler det samme sprog og forstår det samme ved begreberne i henholdsvis evaluering efter SMART-kriterier og evaluering efter forandringsteori. Derfor er der opsat en ordforklaring nedenfor ift. de begreber, der anvendes i henholdsvis evaluering efter SMART-kriterier og forandringsteori.

Ordforklaring SMART-kriterier kontra forandringsteori

SMART-kriterier	Forandringsteori
Formål Er det overordnede mål for projektet. Hvad er det projektet gerne vil? Er det noget, som skal forandres, udvikles eller understøttes?	Formål Hvorfor igangsættes projektet? Fokus er på den forandring, der ønskes skabt for brugerne i projektet.
-	Ressourcer De ressourcer, der er til rådighed inden for projektets rammer.
Aktiviteter Er fx konkrete forløb, events og publikationer, som er en del af projektet Aktivitetsmål Er de konkrete aktiviteter, du sætter i værk for at opfylde målsætningen.	Aktiviteter De overordnede aktiviteter, som udføres fx konkrete forløb, events, publikationer
Resultatmål Omhandler konkrete resultater du ønsker at opnå, og hvilke metoder du vil bruge for at dokumentere, at målene er opnået.	Resultater De produkter, som skabes via aktiviteterne (Metoder: se evalueringsdesignet)
Effekt mål Er de langsigtede effekter, aktiviteterne skal føre til.	Brugerrettede effekter Effekten/værdien for brugerne dvs. værdifulde forandringer for målgruppen – indfries inden for 1-3 år Samfundsmæssige effekter Effekten/værdien for samfundet – indfries indenfor 3-5 år.



SMART-kriterier	Forandringsteori
Metoder Er måder, hvorpå aktiviteterne gennemføres, og med hvilke overvejelser/refleksioner.	(Se evalueringsdesignet)
Målsætninger Er delmål i projektet.	-

Hvad evalueres der på i Talentnettet?

I evaluering af Talentnettet ønsker Næstved Kommune at evaluere på resultater og brugerrettede effekter i forandringsteorien. Jf. ovenstående ordforklaring vil det sige en evaluering af resultatmål og effektmål i evaluering efter SMART-kriterier. Af resultatmål i evaluering af SMART-kriterier fremgår det, at det også indbefatter den metode, der ønskes anvendt til at dokumentere, at målene er opnået. Metoderne Næstved Kommune ønsker at anvende for at evaluere på resultater og brugerrettede effekter, redegøres der for i evalueringsdesignet, lige så vel som der i evalueringsdesignet redegøres for de konkrete resultater og brugerrettede effekter som der evalueres på.

FORANDRINGSTEORI - Projekt: Talentnettet

Formål: At styrke erfaringsudveksling og videndeling, samarbejde og koordinering samt udbredelse af lokale og regionale talentmiljøer

Målggruppe: (Primær) Ledere og undervisere på kunstnerisk skoler. Det er denne primære gruppe, der deltagere i aktivitetens niveau. Sekundær målggruppe er udviklere og chefer i kommuner, der arbejder med at understøtte unges kunstneriske talentudvikling. De unge, der deltagere i talentudviklingsforløb er ikke målggruppen, men er målet for de langsigtede effekter

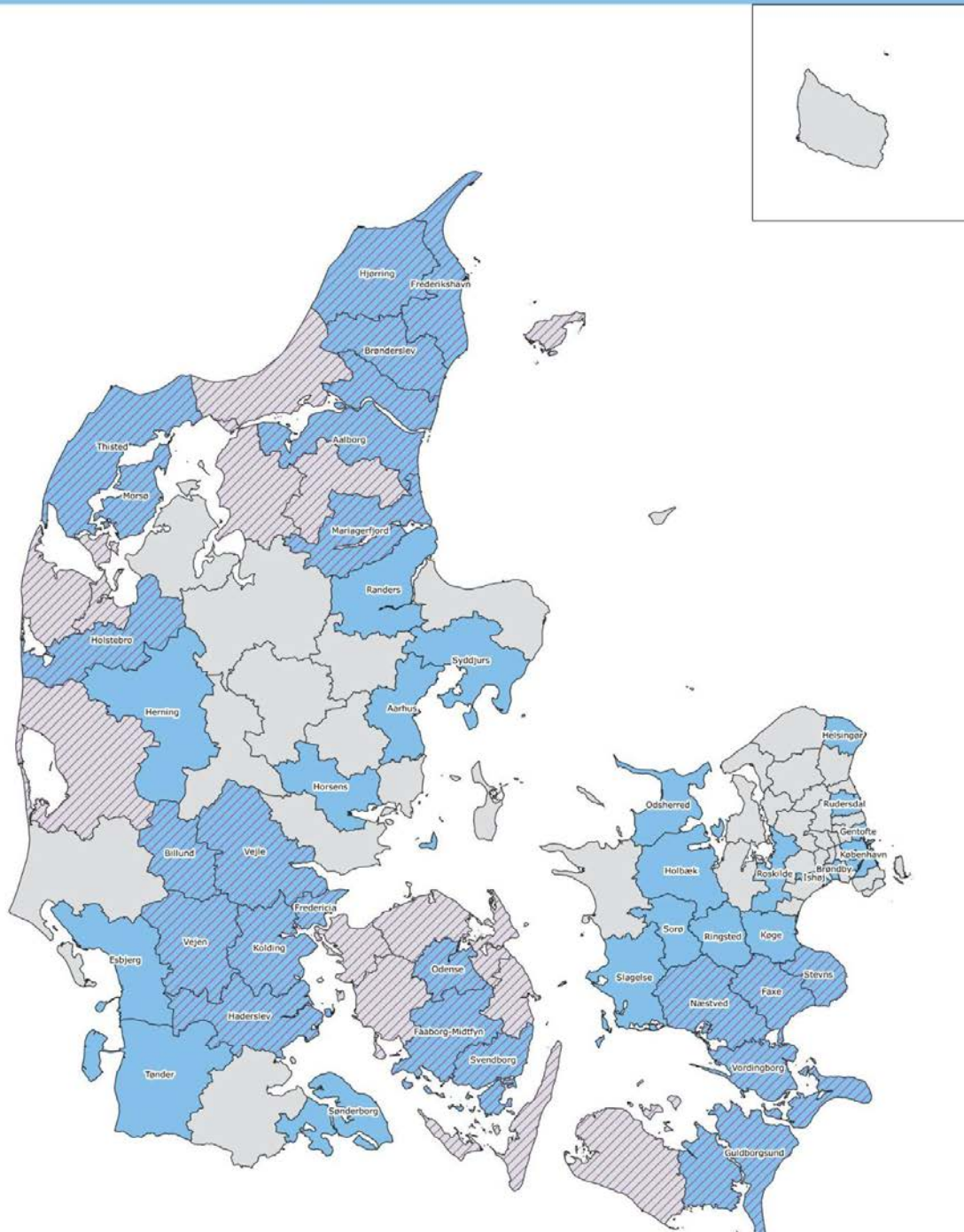
RESSOURCER	AKTIVITETER	RESULTATER	BRUGERRETTEDE EFFEKTER	SAMFUNDSMÆSSIGE EFFEKTER
Næstved Kommune og projektlederen. (Tid og kompetencer)	Afdække og indsamle erfaringer og viden om talentudvikling	1) anbefalinger til branchen, talentskolerne, stat og kommuner 2) Konsolidering af netværket Minimum 40 institutioner er tilmeldt 3) Ny viden - viden for netværkets medlemmer om de andre kunstnere, samt viden om miljøets betydning 4) Nye samarbejder via Talentnettet - Der er skabt nye netværks- og arbejdsgrupper og interessebaserede fællesskaber 5) Flere aktører har fået kendskab til talentudvikling i Danmark 6) Nye redskaber og metoder til samarbejde er etableret	A) Målggruppen bidrager til den nationale dagsorden (Øget national synlighed) B) Målggruppen samarbejder og koordinerer med hinanden. Flere/stærkere talentudviklingsformater og øget samarbejde i branchen og blandt aktørerne C) Øget viden, faglighed og værktøjer hos målggruppen – kompetenceøft D) Øget kvalitet i miljøerne for kunstnerisk talentudvikling for unge	Ændret national dagsorden inden for talentudvikling, herunder økonomi Udbredelse af lokale og regionale talentmiljøer og bedre geografisk dækning på nationalt plan Bedre sammenhæng i Danmarks samlede tilbud for unge talenter Flere unge i Danmark udvikler deres kunstneriske talenter Mindstet omkring begrebet "Talent" er ændret til en positiv betydningskontekst
Tildelt økonomi (SLKS, Talentkommuner, Næstved kommune, evt. fonde og puljer)	Afprøve og etablere forskellige mødefora og videndelingsformater			
Styregruppen og Advisory Board (Tid og kompetencer)	Bidrage til styrket faglig refleksion og formidling af viden. Videndeling på tværs af kunstnere og geografi			
Medlemmer og aktører (Tid og kompetencer)	Markedsføring/formidling i og af Talentnettet			
De 7 talentkommuner (Tid, økonomi, lokaler, kompetencer)	Udvikling af nye talentudviklingsformater og samarbejder			
Goodwill fra branchen og Slots- og Kulturstyrelsen				

Bilag 2

Bilag 3

Blå betyder at en eller flere institutioner hjemmehørende i den pågældende kommune har meldt sig ind. Skraveret betyder at en hel kulturregion – eller et tværkommunalt samarbejde har meldt sig ind.

Oversigt over medlemmer i Talentnettet



Talentkommune
 Kulturregion

16-02-2022