

# Afrapportering på aktiviteter og resultater Talentnettet.

## 4. kvartal 2021

I denne rapport findes uddybende og forklarende noter til Talentnettets tids- og handleplan for Mål, resultater og effekter.

Projektets overordnede mål er disse 4:

Mål 1. Afprøve og etablere velfungerende mødefora og videndelings-formater

Mål 2. Afdække og indsamle erfaringer og viden om talentudvikling

Mål 3. Bidrage til styrket faglig refleksion og formidling af viden

Mål 4. Udvikling af nye talentudviklings-formater og samarbejder

[Link til oprindelig projektbeskrivelse:](#)

Talentnettets tids- og handleplan for mål, resultater og effekter											
februar 2021											
I kolonnen til venstre angives hvilke mål, de enkelte aktiviteter og resultater understøtter.											
Mål 1. Afprøve og etablere velfungerende mødefora og videndelings-formater Mål 2. Afdække og indsamle erfaringer og viden om talentudvikling Mål 3. Bidrage til styrket faglig refleksion og formidling af viden Mål 4. Udvikling af nye talentudviklings-formater og samarbejder											
Mål	Resultater	Aktiviteter kvartal 3-4 2019	Aktiviteter kvartal 1-2 2020	Aktiviteter kvartal 3-4 2020	Aktiviteter kvartal 1-2 2021	Aktiviteter kvartal 3-4 2021	Aktiviteter kvartal 1-2 2022	Aktiviteter kvartal 3-4 2022	Aktiviteter kvartal 1-2 2023	Aktiviteter kvartal 3-4 2023	Brugerrettede effekter
Mål 1 Mål 2	0 Styring og Kommunikation	Projektstart 1/11 2019 Møde i Advisory Board og styregruppe Fastsættelse af netværkets navn. Etablering af styregruppe, Advisory Board, godkendelse af handleplan, årshjul, møderækker. Formidling og PR for	Møde i Advisory Board og styregruppe	Møde i styregruppe	Møde i Advisory Board og styregruppe	Møde i styregruppe	Møde i Advisory Board og styregruppe	Møde i styregruppe	Møde i Advisory Board og styregruppe.	Møde i styregruppe	A: Målguppen bidrager til den nationale dagsorden (Øget national synlighed) B: Målguppen samarbejder og koordinerer med branchen - flere stærkere talentudviklingsformater og eget samarbejde i branchen og blandt aktører. C: Øget viden, faglighed og værktøjer hos målguppen - kompetenceeft. D: Øget kvalitet i miljøerne for karriere- og talentudvikling for unge.
				Koordination mellem talentkommuner og netværk	Koordination mellem talentkommuner og netværk	Koordination mellem talentkommuner og netværk	Koordination mellem talentkommuner og netværk	Koordination mellem talentkommuner og netværk	Koordination mellem talentkommuner og netværk	Dialog med Slots- og Kulturstyrelsen om netværkets fortsatte drift	
					Status i forhold til indledende	Midtvejsevaluering (april 22)	Oprindelig projektslut 1/11	Forventet ny dato for	Evaluering jf. evalueringss-		

Figur 1: Billedudsnit af dokumentet.

## Ad 0) Styring og Kommunikation.

Styregruppen har i perioden holdt efterårsmødet d. d. 5/10 2021. Mødet blev afholdt virtuelt.

Styregruppen har 2 ordinære møder pr. år. (1. tirsdag i marts og oktober).

Næste møde 010322 i Esbjerg på kulturskolen

Bemærkninger: Styregruppens mødeform blev drøftet på mødet og det blev besluttet at vi hvert år afvikler efterårets styregruppemøde virtuelt, mens forårsmødet afvikles fysisk. På sidstnævnte møde, er styregruppen ligeledes inviteret til at mødes med advisoryboard.

**Advisory Board (AB)** dannet på det stiftende møde 17/9 i Aarhus. Der er ét årligt ordinært møde. (1. tirsdag i marts). Næste møde 010322 i Esbjerg

**Målopfylldning.** Aktiviteterne understøtter Følgende mål: Mål 1. Afprøve og etablere velfungerende mødefora og videndelings-formater. Mål 2. Afdække og indsamle erfaringer og viden om talentudvikling

---

### **Ad 1) Anbefalinger til branchen, talentskolerne, kommuner og stat.**

Midtvejsevalueringen af Talentnettet pågår. I december 2021 blev 160 spørgeskemaer udsendt. På baggrund af de indkomne svar og suppleret med to fokusgruppeinterviews skabes en 5 – 7 siders rapport som fremlægges for styregruppen i marts 2022 og som efterfølgende afleveres til SLKS i april 2022. Selve evalueringsmaterialet er endnu ikke tilgængeligt. Evaluator er Seismonaut.

**Målopfylldning.** Aktiviteterne understøtter Følgende mål: Mål 2. Afdække og indsamle erfaringer og viden om talentudvikling. Mål 3. Bidrage til styrket faglig refleksion og formidling af viden. Mål 4. Udvikling af nye talentudviklings-formater og samarbejder

---

### **Ad 2) Konsolidering af netværket minimum 40 institutioner er tilmeldt.**

Pr. 1/2 2022 er der registreret 396 medlemmer fordelt på forskellige kunstarter og subgenrer. [Se medlemsliste](#). Medlemmerne fordeler sig på 147 institutioner.

**Målopfylldning.** Aktiviteterne understøtter Følgende mål: Mål 2. Afdække og indsamle erfaringer og viden om talentudvikling.

---

### **Ad 3) Ny viden – viden for netværkets medlemmer om andre kunstarter, samt viden om miljøets betydning.**

I denne periode, skulle Talentnettets store novemberkonference have været afholdt i Holbæk. Se materiale om konferencen her. Desværre blev vi nødt til at aflyse den, da der ganske enkelt var for få tilmeldte. Tilkendegivelser fra tilmeldte såvel som ikke tilmeldte viste at selve programmets sammensætning blev oplevet som både stærkt og relevant. Hvad der helt konkret var årsagen til den lave tilslutning, bliver vi aldrig helt klar over, men en faktor var stor travlhed i institutionerne. I efteråret åbnede aktiviteterne igen efter Corona-lockdown og mange aflyste arrangementer skulle indhentes samtidig med normalt program skulle afvikles. En anden faktor kan være post-corona mathed og at det ganske enkelt var længe siden man fysisk skulle transportere sig gennem landet for en deltagelse.

Næste konference er under planlægning og afvikles d. 1. november 2022 i Aarhus

**Målopfylldning.** Aktiviteterne understøtter Følgende mål: Mål 1. Afprøve og etablere velfungerende mødefora og videndelings-formater. Mål 3. Bidrage til styrket faglig refleksion og formidling af viden. Mål 4. Udvikling af nye talentudviklings-formater og samarbejder

---

### **Ad 4) Nye samarbejder via Talentnettet - Der er skabt nye netværks- og arbejdsgrupper og interessebaserede fællesskaber**

Arbejdet i arbejdsgrupperne pågår stadig. Den oprindelige model på arbejdsgrupperne var at eksisterede et år (fra juni til juni det efterfølgende år). Denne model har vist sig at være svær at

gennemføre i virkeligheden. De fleste grupper har svært ved at afslutte, dels fordi, der er praktiske forhold omkring afslutningsproduktet der skal løses og dels fordi et er svært for grupperne at afse tid til at mødes og drøfte emnerne. Enkelte grupper har afsluttet, men flere har fået dispensation til at arbejde sig frem mod et resultat.

[Link til kommissorium for arbejdsgruppe. Oversigt over grupperne pr. august 2020](#)

Ledersparringsgrupperne kører tilsyneladende alle sammen (24 personer). Det er en vanskelig styrbar proces, idet grupperne er selvfaciliterende. En enkelt står på venteliste indtil der kan dannes en ny gruppe

[Link til oversigt over ledersparringsgrupper](#)

[Link til Ledersparringsmaterialet](#)

Der planlægges et fysisk netværksmøde til maj 2022

**Målopfylldning.** Aktiviteterne understøtter Følgende mål: Mål 1. Afprøve og etablere velfungerende mødefora og videndelings-formater. Mål 2. Afdække og indsamle erfaringer og viden om talentudvikling. Mål 3. Bidrage til styrket faglig refleksion og formidling af viden.

---

## Ad 5) Flere aktører har fået kendskab til talentudvikling i Danmark

Talentnettet har holdt møde med Landsforeningen af musik- og kulturskoler. Der er aftalt et samarbejde. Helt konkret har Talentnettet fået lovning på en præsentation i deres nyhedsbrev (en artikel og kort PR for Talentnettet er afsendt) og vi er gensidigt opført som interessenter hos hinanden. Ligeledes vil det være muligt at invitere hinandens medlemmer til deltagelse på f.eks webinarer, hvor der er relevans for det.

Det bør overvejes om der ikke skal lægges Pr materiale til f.eks KL og BKF arrangementer. Der er stadig dele af Danmark, der ikke er en del af Talentnettet, og kendskab og oplysning kan være relevant

**Målopfylldning.** Aktiviteterne understøtter Følgende mål: Mål 2. Afdække og indsamle erfaringer og viden om talentudvikling.

---

## Ad 6) Nye redskaber og metoder til samarbejde er etableret

- Udvikling og testning af ledersparringskoncept.
- Skift af nyhedsbrev platform til formentlig Ubivox primo 2020

**Målopfylldning.** Aktiviteterne understøtter Følgende mål: Mål 1. Afprøve og etablere velfungerende mødefora og videndelings-formater. Mål 2. Afdække og indsamle erfaringer og viden om talentudvikling. Mål 3. Bidrage til styrket faglig refleksion og formidling af viden.

---

Februar 2022 /CP