SEISMONAUT

Slutevaluering
Talentnettet

Udarbejdet af Seismonaut for Talentnettet og Næstved Kommune
Februar 2024

Indholdsfortegnelse

Indledning **4**
Konklusion **6**
Strategiske anbefalinger **7**
Baggrund og forløb **9**
Sammenfatning af centrale indsigter **14**
Resultater 15
Brugerrettede effekter 21
Metode **25**



Søren Taaning, rektor på Det Jyske Kunstakademi. Fra Talentnettets konference Aktivér din Funk, 2020. Foto: FelskovStudio

Indledning

Talentnettet er et udviklingsprojekt, der siden 1. november 2019 har haft til formål at etablere et landsdækkende netværk for kunstnerisk talentudvikling. Projektet var oprindelig planlagt til at være treårigt, men på grund af corona-pandemiens nedlukninger og restriktioner blev Talentnettet forlænget til 1. november 2023 med en afsluttende konference i foråret 2024. Projektet har haft særligt fokus på at udvikle en national infrastruktur for tværgående erfaringsudveksling og videndeling om talentudvikling.

Projektet har i perioden været forankret i et sekretariat under Næstved Kommune, der har haft ansvaret for den overordnede projektledelse og gennemførelse.

Talentnettet har været del af en større national indsats målrettet kunstnerisk talentudvikling. I 2018 iværksatte Kulturministeriet en indsats for at styrke kunstnerisk talentudvikling. Herefter blev syv nationale Talentkommuner udpeget efter en ansøgningsrunde og fik tildelt midler fra Slots- og Kulturstyrelsen til lokale projekter og eksperimenter med talentudvikling. Disse Talentkommuner var Holstebro, Viborg, Esbjerg, Aarhus, Fredericia, Holbæk. Næstved var den syvende kommune, som blev udpeget, og de fik sekretariatet og ansvaret for Talentnettet. Udover Talentkommunerne blev der tildelt støtte til ti talentmiljøer i hele landet, hvis formål var at etablere nye eller styrke eksisterende faglige, kunstneriske talentmiljøer for unge.

Talentnettet favnede fra start de seks Talentkommuner og ti talentmiljøer og åbnede efterfølgende op for deltagelse for andre kommuner, organisationer, institutioner og aktører, som også beskæftigede sig med kunstnerisk talentudvikling på forskellig vis. Det er en bred og mangfoldig gruppe, der bl.a. har talt 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 haft til formål at styrke kunstnerisk talentudvikling gennem:

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

Talentnettet og Næstved Kommune har tildelt Seismonaut opgaven at gennemføre en ekstern slutevaluering af projektet. Seismonaut bidrog også til midtvejsevalueringen af Talentnettet, der blev gennemført primo 2022. Slutevalueringen følger op på midtvejsevalueringens indsigter, og er baseret på en spørgeskemaundersøgelse[1] udsendt til Talentnettets medlemmer samt to kvalitative fokusgrupper med repræsentanter fra henholdsvis den kommunale koordinatorgruppe og tovholdere på flere af de nedsatte arbejdsgrupper. Slutevalueringen skal ifølge aftalen afleveres til Slots- Kulturstyrelsen i februar 2024.

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.

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 og brugerrettede- og samfundsmæssige effekter kan oversættes til

[1] Spørgeskemaundersøgelsen er gennemført af Talentnettet. Den blev sendt ud til 179 medlemmer, hvoraf 49 har svaret på hele skemaet og 6 har svaret delvist. Det giver en svarprocent på 27%, som er lidt lavere end ved midtvejsevalueringen, der havde en svarprocent på 35%.

SMART-kriteriernes resultatmål og effektmål, hvor effektmålene består af henholdsvis de kortsigtede effekter for brugerne og de langsigtede effekter for samfundet.[2]

Talentnettet har arbejdet 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)

Slutevalueringen har fokus på at afdække erfaringer, indsigter, resultater og brugerrettede effekter fra hele perioden. Det gør vi med henblik på at uddrage læring, der understøtter og bidrager til at kvalificere den fortsatte netværksdannelse, videndeling og kvalificering af kunstnerisk talentudvikling på nationalt niveau.

[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.

Konklusion

Sammenfattende kan vi konkludere, at Talentnettet har opfyldt et udtalt behov for at skabe større sammenhæng og kendskab på tværs af de kunstneriske talentudviklingsaktører og -miljøer herhjemme.

Feltet er kendetegnet ved at være fragmenteret og med meget forskellige udgangspunkter og rammevilkår. På trods af dette, er det lykkedes at samle de centrale aktører på feltet samt at skabe en åben platform for alle med interesse i talentudvikling.

Projektet har været præget af corona-pandemien i de første år. Det gav nogle markante udfordringer og gjorde, at projektets aktiviteter blev gentænkt særligt til digitale formater. Dette blev fastholdt i den resterende projektperiode, da der var gode erfaringer med at nå ud nationalt med onlineaktiviteter og særligt webinarer. Derudover har der været gennemført fysiske aktiviteter med svingende succes. Der har således været oplevelsen af, at det efter corona er blevet sværere at samle deltagere fysisk, hvilket blandt andet resulterede i at en planlagt konference måtte aflyses på grund af manglende tilmeldinger.

Generelt har der dog været en god opbakning til projektets aktiviteter. Allerede tidligt i projektperioden nåede Talentnettet i mål med målsætningen om at få 40 tilmeldte institutioner, og i perioden er det vokset til at omfatte 176 personer fordelt på 170 institutioner og organisationer.

Samlet set vurderer 73% af de medlemmer der svarede på spørgeskemaet i forbindelse med slutevalueringen, at Talentnettet har spillet en rolle i at styrke det nationale netværk inden for talentudvikling. Og 80% svarer at Talentnettet har bidraget til at skabe overblik og bedre kendskab til aktører og initiativer inden for talentudvikling på tværs af landet.

Ser vi på de resultater og brugerrettede effekter, der er blevet skabt i forløbet, er det særligt ny viden, styrket relationer og nye samarbejder. Der er 73%, der har fået ny viden, og 61% har indgået i nye samarbejder. Noget af det der bliver fremhævet blandt medlemmer, er, at de gennem Talentnettet har mødt andre indenfor feltet, som de både har kunne spejle sig i og blive inspireret af. Dette har haft stor betydning for de enkelte deltagere, da de ofte sidder alene eller med få kolleger i deres respektive organisationer, og muligheden for at udvide deres netværk derfor har været værdifuldt.

Der er samlet set sket en opbygning og konsolidering af netværket over de fire år, og evalueringen viser, at 66% respondenterne i spørgeskemaundersøgelsen har deltaget i flere aktiviteter. Opbygningen og vedligehold af netværket har dog også været et stort arbejde, da der ved projektstart ikke var et overblik over aktører, og det først skulle kortlægges.

Undervejs i projektet har Talentnettet bidraget til at sætte forskellige temaer på dagsordenen. Noget af det der fyldte meget, særligt de første år, var en diskussion og kritik af talentbegrebet, som også blev fremhævet i midtvejs-evalueringen. Men det er også et tema, som er meget fundamentalt for forståelsen og tilgangen til talentudvikling. Her er det tydeligt, at aktørerne i høj grad har fundet sammen i en fælles forståelse af talentbegrebet, og at der er blevet arbejdet på at udbrede forståelse for de øvrige centrale aktører på området.

På trods af Talentnettets betydning er der blandt aktørerne på området et stort fokus på de strukturelle udfordringer, der er inden for talentudvikling, og som skaber en ulighed på tværs af kunstarterne. Samtidig er det også blevet tydeligt undervejs i projektet, at det kræver en fortsat indsats, hvis der for alvor skal ske forandringer på feltet, og forandringer som skaber større lighed både geografisk og kunstnerisk. Gennem Talentnettet er området blevet mere samlet, men der er også en generel usikkerhed i forhold til om det er muligt at fastholde det momentum, som der er skabt med Talentnettet.

Strategiske anbefalinger

Vi har samlet en række strategiske anbefalinger til det videre arbejde med nationalt netværk, videndeling og samarbejde på talentudviklingsområdet.

- **Der er også fremover behov for et tværgående nationalt netværk inden for kunstnerisk talentudvikling, der går på tværs af kunstarter og geografi.**
  Det tager tid at opbygge og konsolidere et nationalt netværk. Talentnettet har vist, at der er et fortsat behov for at styrke den samlede talentudvikling herhjemme. Området er fortsat kendetegnet ved store forskelle både i den geografiske spredning af talenttilbud og rammevilkårene inden for de forskellige kunstarter. Opretholdelsen af et nationalt netværk vil være en vigtig del af det fremtidige arbejde med at styrke udviklingen af området i hele landet.

- **Forankring af netværket i eksisterende institutioner**
  Der skal skabes en bæredygtig model for videreførelse af Talentnettets funktion som nationalt samlende forum for udveksling af viden, erfaringer, relationsopbygning og samarbejde.

- **Relationer og netværk styrkes gennem fysiske møder**
  Det er afgørende at en videreførelse af Talentnettet også giver mulighed for at aktørerne mødes fysisk. Det kan være til en årlig konference eller i netværksgrupper. Det fysiske møde styrker både eksisterende relationer og giver mulighed for at skabe nye.

- **Der er skal være et klart formål og fokus i de aktiviteter og netværksgrupper, der etableres**
  Den geografiske afstand mellem aktørerne er en kontinuerlig udfordring. Det skal derfor være tydeligt, hvad formålet og udbyttet af deltagelsen i aktiviteter er. Her kan online-møder og formidlingsformater som webinarer være oplagte i forhold til at opretholde kontakten og sikre fremdrift i fælles indsatser.

Undervejs i dataindsamlingen er der en række forhold, som er blevet adresseret af aktørerne, der går udover Talentnettets aktiviteter og formål, men som er vigtige indsigter i forhold til feltets samlede udvikling. Vi har derfor samlet dem i en række opmærksomhedspunkter, som præsenteres i det følgende.

- **Forståelsen og tilgangen til talentudvikling har været et samlende tema for feltet.** Der er bred enighed om, at et talentbegrebet, der tager afsæt i den enkelte unge, er problematisk og en barriere for at skabe bæredygtig talentudvikling. Aktørerne identificerer sig i langt højere grad med talentudvikling som et mulighedsrum og miljø, hvor de unge kan dyrke deres interesser og dygtiggøre sig, og hvor eleverne ikke er italesat som talenter. Der er behov for en større forståelse på tværs af interessenter herunder beslutningstagere for et mere nuanceret talentbegreb.
- **Talentudvikling kan være både forberedende og afklarende.** Der er brug for en større anerkendelse af at talentudvikling også har en positiv effekt for dem, der ikke ender med at søge videre på de kunstneriske uddannelser, men tager de kompetencer og erfaringer de har tilegnet sig med ud i andre sammenhænge og karriereveje.
- **Den strukturelle ulighed mellem kunstarter er en barriere for den samlede udvikling.** Der er behov for at se på kunstnerisk talentudvikling som et samlet felt frem for som i dag, hvor der er forskel på ressourcer og muligheder på tværs af kunstarterne.
- **Styrke sammenhængen på tværs af aktører, men ikke ensretning af indholdet.** Diversiteten mellem de forskellige talenttilbud er vigtig og bidrager til at skabe dynamik og udvikling på feltet. Et øget kendskab til hinanden er med til at skærpe profil og strategisk fokus det enkelte sted.



Fra Talenttræffet DRAWn i Viborg, 2021. Foto: Visuel HF, Viborg

Baggrund og forløb

I de seneste fire år har Talentnettet på forskellig vis samlet aktører og institutioner inden for kunstnerisk talentudvikling på tværs af landet. Før Talentnettet eksisterede der ikke et fælles nationalt forum for dem, der arbejder med kunstnerisk talentudvikling. Rundt om i landet eksisterede der lokale og regionale netværk inden for eksempelvis musik- og kulturskoler, men der var ikke initiativer, som struktureret bandt indsatserne sammen på et nationalt niveau.

Organisering

Projektet blev realiseret med midler fra Slots- og Kulturstyrelsen, Næstved Kommune samt et bidrag fra de øvrige seks Talentkommuner. Projektet blev etableret med en ansvarlig styregruppe, et sekretariat samt et Advisory Board.

Sekretariat

Talentettet blev drevet af et projekt-sekretariat under Næstved Kommune med en deltids projektleder tilknyttet. Projektlederen havde opgaven med at styre den daglige drift og sikre gennemførelse af de planlagte aktiviteter i projektet. Dertil lå der en stor kommunikativ og faciliterende opgave i at gå i dialog med de mange forskellige institutioner og aktører på feltet og understøtte etableringen af netværksaktiviteter og arbejdsgrupper.

Styregruppe

Den strategiske retning og fokus for projektet blev besluttet af en overordnet styregruppe med repræsentanter fra tre talentskoler i de udvalgte Talentkommuner samt en repræsentant fra administrationen i en Talentkommune, en repræsentant fra et talentmiljø, en fra Slots- og Kulturstyrelsen og tre fra Næstved Kommune herunder formanden samt en chefkonsulent og Talennettets koordinator/projektleder.

Styregruppen havde følgende opdrag (formål og opgaver):

- Styregruppens primære opgave er at sikre fremdrift i den indgåede aftale med SLKS om Netværk for talentudvikling
- Styregruppens opgave er at sikre at netværket afspejler deltagernes bidrag og behov
- Styregruppen skal håndtere, at der blandt deltagerne i netværket, både er kommuner og enkeltprojekter med de forskelligheder i volumen og indhold dette måtte indebære
- Styregruppen inviteres til møderne i Advisory Boardet, som kan inspirere og komme med input vedrørende visioner, temaer og tendenser.

Styregruppen havde som minimum to årlige møder, men kunne udvides efter behov.

Advisory Board

Udover styregruppen var der også tilknyttet et Advisory Board til Talentnettet. Advisory Boardet havde til opgave at inspirere og kvalificere udviklingen og retningen af Talentnettet, og skulle rådgive styregruppen og sekretariatet og var planlagt til at mødes én gang om året. Det var sammensat af personer med indsigt og interesse i det nationale netværks virke og formål.

I praksis var det dog ikke alle medlemmer, der havde mulighed for at deltage på de møder, der blev gennemført. Hvor styregruppens rolle var mere klart defineret og formel - som den øverst ansvarlige instans i projektet, var Advisory Boardets rolle mere løst defineret. Blandt nogle af medlemmerne i Advisory Boardet var der en oplevelse af, at formålet forblev uklart undervejs i projektet, hvorfor det ikke fik så aktiv en rolle, som det var tiltænkt fra starten.

"Jeg synes ikke, det har været så effektivt med Advisory Boardet, som det kunne have været. Jeg føler ikke, at jeg rigtigt har rådgivet nogle i det forum, fordi der heller ikke rigtig har været en dagsorden. Jeg synes ikke, jeg har bidraget med råd og vejledning, men det er måske også på grund af corona. Det er som om det ikke var klart, hvad de [Advisory Board medlemmerne, red.] skulle bruges til.

- Deltager fokusgruppe

Med en mødefrekvens på én gang årligt var tilknytningen til projektet heller ikke så stærk, og det blev ekstra sårbart, hvis et eller flere medlemmer ikke kunne deltage på det årlige møde. Spørgsmålet er, om opgaven med at bringe inspiration, sparring og kvalificering ind i styregruppe og sekretariat kunne være grebet anderledes an, så rammerne var mere tydelige og konstruktive. Det er en overvejelse, der er vigtig at tage med videre i forhold til en videreførsel af netværket eller i relation til lignende typer projekter.

"Jeg har manglet en mere defineret rolle af hvad et Advisory Board skulle. Fordi det var så stort et netværk og på tværs af landet, kunne der godt have været noget opfølgning, selvom man ikke kunne være med på møderne."

- Deltager i fokusgruppe

Netværk skabt i pandemiens skygge

Udgangspunktet for Talentnettet var i første omgang at skabe et overblik over indsatser og aktører. Arbejdet tog afsæt i de Talentkommuner og Talentmiljøer, som var tildelt midler fra Slots- og Kulturstyrelsen. Men det blev hurtigt tydeligt, at feltet dækkede over et bredere og mere mangfoldigt udbud af projekter, aktører og institutioner. Det blev derfor tidligt i projektet besluttet, at Talentnettet skulle være et åbent og inkluderende fællesskab for alle med en relation eller interesse i kunstnerisk talentudvikling. I projektbeskrivelsen var der i første omgang lagt op til en brugerbetalt model, hvor medlemmer betalte for deres medlemskab, men det blev i stedet gjort gratis at være med.[4] At fjerne brugerbetalingen var ifølge projektlederen selv helt afgørende for at samle interessenter og skabe et stærkt fundament for netværket fra starten. De seks øvrige Talentkommuner har dog sammen med Næstved Kommunen spillet en central rolle som bærende aktører, og har blandt andet siddet i styregruppen for Talentnettet og i det tilknyttede Advisory Board.

Opstart og corona-pandemiens betydning

Talentnettet blev skudt i gang i november 2019. Det første store arrangement som havde til formål at samle aktører fra hele landet, 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 afgørende 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. På grund af corona var dette i de to første år af Talentnettets levetid kun muligt i yderst begrænset omfang. Det krævede derfor at aktiviteterne i projektet blev gentænkt og omstruktureret. Det betød, at de fysiske aktiviteter i bred udstrækning blev erstattet af online-formater. Hertil blev projektperioden forlænget med 12 måneder, så Talentnettet blev afsluttet 1. november 2023.

[4] Undtagelsen var Talentkommunerne, som bidrog til finansieringen gennem et kontingent, og som derved sikrede at Talentnettet var gratis for de øvrige medlemmer.

Som midtvejsevalueringen viser lykkedes det i vid udstrækning at skabe et alternativ til de fysiske aktiviteter, og der var generelt opbakning til at deltage i online events og formater, som Talentnettet tilrettelagde.

Aktiviteter post corona og status ved afslutning

De første to år, og de erfaringer der blev skabt med at gennemføre aktiviteter online, blev på mange måder definerende for det videre forløb. Projektet fortsatte med at lave online aktiviteter som eksempelvis webinarer, og netværksmøder og arbejdsgrupper fortsatte med at mødes digitalt - også efter det blev muligt at mødes fysisk igen. Det skyldes dels, at det under corona var blevet naturligt for de fleste at holde møder online, og dels at Talentnettets nationale karakter gjorde det mere effektivt at holde møderne online frem for at bruge mange timers transport på at flytte sig rundt i landet for et to-timers møde. En pointe som blev påpeget i midtvejsevaluering, og som er blevet bekræftet i slutevalueringen, er, at en vigtig forudsætning for at de digitale møder og aktiviteter kom til at være forholdsvis velfungerende skyldes, at mange af deltagerne havde nået at møde hinanden på den indledende kick-off konference helt i starten af projektet. Det understreger betydningen af det fysiske møde, og at dette er vigtigt i opbygningen og i vedligeholdelse af relationer. I anden del af projektet blev der arrangeret enkelte fysiske events blandt andet en konference i Holbæk, men som blev aflyst på grund af for få tilmeldinger, mens konferenecen 'Fællesskaber, mangfoldoghed og nye veje' i Aarhus i november 2022 var velbesøgt. Konferencen var skabt af de unge selv.

Der har fra Talentnettets side været en oplevelse af, at der efter corona er sket et mere strukturelt skifte, hvor det er blevet sværere for medlemmerne at prioritere fysiske møder. Det har både handlet om at der i perioden umiddelbart efter corona, hvor alt blev lukket op igen, var et stort efterslæb af aktiviteter blandt kommuner og aktører, som var blevet udskudt, og derfor alle blev afviklet i det første år efter corona. Eftervirkningerne af nedlukningen påvirkede derfor Talentnettets aktiviteter i en længere periode. Dertil har oplevelsen været, at der ikke har været samme økonomi eller prioritering fra blandt andet kommunernes side, til at medarbejdere kunne afsætte en hel dag til at deltage fysisk på en konference eller netværksaktiviteter.

Samlet set har det betydet, at opbakningen til dele af netværkets aktiviteter har været dalende i den sidste del af projektperioden. Dette skal også ses i lyset af, at flere af Talentkommune projekterne er blevet afsluttet løbende gennem det seneste år, og der derfor også har været et naturligt frafald.

Talentnettet i overblik

Talentnettets medlemmer er fordelt på 170 institutioner og organisationer og tæller 176 personer.[5]

Medlemmerne kommer fra 52 forskellige kommuner fordelt over hele landet og to regioner. Hertil er fem kulturregioner medlem af Talentnettet. Forandringsteorien listede et resultat om at konsolidere netværket og opnå minimum 40 tilmeldte institutioner. Dette blev indfriet allerede ved midtvejsevalueringen af projektet i 2022, hvor 147 institutioner var en del af netværket.

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
- Kulturregioner
- Regioner.

Arbejdsgrupper der er blevet gennemført i projektperioden:

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 koordinatorerne for de syv Talentkommuner mødes for gensidig sparring og udvikling.
7. **Klar karrierevej for unge kunstnerspirer** (uddannelsesvejledning kom ikke i gang)
8. **Fælles GK-model**
   Beskrivelse og forslag til en samlet model a la MGK
9. **Følgegruppe for ligestilling af kunstarterne i talentudviklingstilbuddet i Danmark**
10. **Ledersparringsgrupper**

[5] Personerne opgøres i talentnettets medlemsliste til 533 medlemmer fordelt ud i 10 kunstarter. Mange personer repræsenterer flere kunstarter og optræder derfor flere gange. Optælling pr. 1.11.2023. Kilde: Talentnettet.



Stemning fra ShowUp Talenttræffet Holstebro, 2019. Foto: Jon Kristensen www.fotograf.jonkr.dk

Sammenfatning af centrale indsigter

"Jeg oplevede, at diskussionerne mellem aktørerne i Talentnettet var på et markant højere niveau end i andre sammenhæng. Vi kunne virkelig bruge hinandens erfaringer og oplevelser til noget konstruktivt. Netværksarbejdet var meget værdifuldt for os."

- Respondent, spørgeskema

I det følgende præsenterer vi en sammenfatning af de centrale indsigter fra dataindsamlingen. Indsigterne baserer sig på en spørgsskemaundersøgelse gennemført blandt Talentnettets medlemmer samt to fokusgrupper med henholdsvis kommunekoordinatorer og arbejdsgruppermedlemmer. Flere af interviewpersonerne har haft flere rolle i projektet og har blandt andet været del af styregruppen og Advisory Boardet. Dertil er der gennemført et interview med sekretariatet i form af den bærende projektleder gennem hele projektperioden.

Indsigterne er struktureret efter projektets forandringsteori og de resultater og brugerrettede effekter som styregruppen har valgt at prioritere i evalueringen.

Resultater:

- Konsolidering af netværket.
- Ny viden - viden for netværkets medlemmer om de andre kunstarter samt viden om miljøets betydning
- Nye samarbejder via Talentnettet - der er skabt nye netværks- og studiegrupper og interessebaserede fællesskaber
- Nye redskaber og metoder til samarbejde er etableret
- Anbefalinger til branchen, talentskolerne, stat og kommuner

Brugerrettede effekter:

- Målgruppen samarbejder og koordinerer med hinanden - flere/stærkere talentudviklingsformater og øget samarbejde i branchen og blandt aktørerne
- Øget viden, faglighed og værktøjer hos målgruppen – kompetenceløft

Resultater

Gennem de seneste fire år har Talentnettet gennemført aktiviteter og skabt forbindelser på kryds og tværs af aktører, der beskæftiger sig eller har relation til kunstnerisk talentudvikling. Netværket har eksisteret på flere niveauer og har inkluderet både ledere, koordinatorer i kommunerne og undervisere. Aktiviteterne har både været tværgående, hvor deltagerne har været samlet på tværs af steder og stillingsfunktioner, og der har været aktiviteter målrettet specifikke medlemsgrupper - for eksempel ledere og undervisere. I det følgende præsenterer vi de resultater, der er skabt i løbet af projektperioden.

Konsolidering af netværket

"At sidde med dem fra de andre kommuner har været rigtig godt, da det har været en gruppe, som sad i samme funktion som mig. Altså i kommunen og ikke ude på selve kulturskolerne. Selvom vi også var meget forskellige i vores udgangspunkt og hvordan det bliver grebet an i de forskellige kommuner, er der også meget, der er det samme, eller man kan genkende. Så det var helt klart meningsfuldt for mig at være en del af."

- Deltager i fokusgruppe

Talentnettet havde en målsætning om at samle minimum 40 institutioner i netværket. Denne målsætning var allerede nået ved midtvejsevalueringen i 2022. En af årsagerne hertil var, at der i starten af projektet blev lagt et stort arbejde i at identificere og gå i dialog med aktørerne på feltet. Afsættet for Talentnettets arbejde da det startede op i slutningen af 2019 var, at der ikke eksisterede et samlet overblik over aktører i hele landet. En af udfordringerne i forhold til talentudviklingen inden for det kunstneriske område i Danmark var, at området har været, og fortsat er, meget fragmenteret. Med undtagelse af musikområdet, der gennem musikskoleloven har en formel, statslig ramme, er de forskellige initiativer og institutioner kommunalt, regionalt eller privat forankret. Der kan derfor være stor forskel på hvilke ressourcer og organisatoriske forankring, der er fra kommune til kommune. Identificeringen af de forskellige aktører og potentielle medlemmer af Talentnettet lagde på den måde grundlaget for Talentnettet.

"Der er ikke super mange kollegaer, troede vi, men det har vi alligevel fundet ud af, at der er gennem Talentnettet. Det har været en kærkommen mulighed for at få inspiration og sparring på tværs af landet"

- Deltager i fokusgruppe

Opbygningen af et netværk, og den efterfølgende konsolidering og vedligeholdelse, har derfor været en forudsætning for succesen af de øvrige aktiviteter i netværket. Selvom Talentnettet tidligt i projektperioden lykkedes med at samle mange forskellige aktører og organisationer, har det også løbende krævet mange ressourcer at holde netværket ved lige og styrke det. Spørgeskemaundersøgelsen viser, at næsten 90% blev medlem af Talentnettet inden for de første to år. Ser vi antallet af aktiviteter de har deltaget i, angiver 2/3, at de har deltaget i flere aktiviteter. De mest udbredte aktiviteter har været webinarer som 74% har deltaget i efterfulgt af netværksmøder (65%) og konferencer (57%). Dertil angiver 86%, at de læser Talentnettets nyhedsbrev.

"Vi havde en stor geografisk afstand. En hel dag for to timers møde, det bliver lidt meget - det var nemmere online. Hvis man mødes fysisk og bare skal høre en status - det bliver lidt uforpligtende, og det er nemmere at hoppe fra i sidste øjeblik."

- Deltager i fokusgruppe

Både spørgeskemaundersøgelsen og fokusgruppeinterviews indikerer, at selvom Talentnettet er nået bredt ud, og samlet set har opbygget en medlemsdatabase på 176 enkeltpersoner, er der forskel på, hvor engageret man har været i Talentnettets aktiviteter. Der har været en stor gruppe som har fulgt Talentnettets aktiviteter mere perifert og blandt andet modtaget nyhedsbrev og deltaget i webinarer. En mindre gruppe på anslået 20-30 medlemmer har været mere engagerede blandt andet i kraft af deres relation til Talentkommune-projekter, kulturskoler eller talentmiljøer. Blandt denne gruppe har Talentnettet haft en afgørende betydning i forhold til at samle viden og erfaringer og få det delt mellem deltagerne. Men evalueringen peger også på, at graden af deltagelse og engagement er knyttet til indholdet af aktiviteter, og at aktiviteter i netværket kan blive nedprioriteret, hvis de ikke bliver oplevet som relevante og værdiskabende.

Ny viden om de andre kunstarter samt viden om miljøets betydning

"Vidensdelingen om hvor mange der findes på det her område i Danmark, har været helt vildt stor. Dét har været den helt store gevinst ved Talentnettet."

- Deltager i fokusgruppe

Blandt både fokusgruppedeltagere og besvarelserne i spørgeskemaet, har det været tydeligt, at Talentnettet har bidraget med viden og kendskab til andre i branchen. Trods de udfordringer som corona-nedlukningerne medførte, har der blandt medlemmer været opbakning til diverse webinarer, netværksmøder og arrangementer, der er blevet gennemført som en del af Talentnettet.

Medlemmerne opnår ny viden

73 % af respondenterne angiver, at de er enige eller meget enige i, at de har fået ny viden gennem Talentnettet. Dette er lidt lavere end ved midtvejsevalueringen i 2022, hvor det gjorde sig gældende for 85%.

Den viden som medlemmerne angiver at have fået gennem projektet, spænder bredt over en række forskellige kategorier. Ny viden om *talentbegrebet* og *ungemiljø* fylder særligt meget. De områder hvor respondenterne ellers har fået ny viden er *geografiske forskellig i Danmark, forskning* og *udvikling af unge.*

Blandt dem der har angivet at have fået ny viden, har 90% brugt den viden, de har tilegnet sig gennem Talentnettet. Heraf har 40% angivet at de har brugt det meget.

Der er ingen tvivl om, at Talentnettet har været en kærkommen arena til at sætte fokus på centrale områder inden for talentudvikling. Som det også blev fremhævet i midtvejsevalueringen, fyldte talentbegrebet meget i den første del af projektet. Særligt i forhold til at få en mere nuanceret diskussion og forståelse af begrebet. I den afsluttende del har opmærksomheden været på at udbrede og synliggøre vigtigheden af at gøre op med et individualistisk talentbegreb og i stedet tale om talentudvikling som en ramme og et miljø, indenfor hvilken de unge kan udvikle sig.

"Den viden jeg har fået har været overordnet og teoretisk. Den har skabt et interessant perspektiv på bl.a. talentbegreb og ungemiljø, og ikke mindst hvor i landet vi arbejder med det."

- Respondent, spørgeskema for slutevalueringen

Nye samarbejder via Talentnettet

"Talentnettet har skabt rammen for et netværk for undervisere, det er det allervigtigste der er sket i forbindelse med det her projekt, og jeg håber det kan fortsætte i en eller anden form."

- Deltager i fokusgruppe

Når det kommer til Talentnettets betydning for at indgå i nye samarbejder, viser evalueringen, at det øgede kendskab og relationsopbygning også har ført til konkrete samarbejder mellem medlemmerne. En del af samarbejdet er sket i forbindelse med de forskellige netværk, der er blevet etableret som en del af Talentnettet. Der er sket en udvikling i den sidste del af projektperioden, hvor andelen af medlemmer, der har indgået i nye samarbejder, er steget. Selvom det ikke gælder for alle, er det alligevel et billede på Talentnettets betydning, og at deltagelse i netværket har givet medlemmerne nye muligheder. Det gælder både netværk for henholdsvis undervisere og ledere - og ikke mindst i koordinatorgruppen for Talentkommuner. Andre af talentnettets aktiviteter som konferencer og webinarer har også understøttet nye samarbejder på tværs af aktører.

Over halvdelen har indgået nye samarbejder

Slutevalueringens spørgeskemaundersøgelse viser, at samarbejdsrelationerne er styrket i løbet af projektperioden. Medlemmerne er blevet spurgt til, om de har indgået nye samarbejder i perioden, hvor de har deltaget i eller fulgt Talentnettet. Her angiver 61% at de har indgået konkrete samarbejder, og 10% at de "er ved at afklare nogle muligheder". Sammenholdt med midtvejsevalueringen er andelen af konkrete samarbejder øget. Her havde 46% indgået konkrete samarbejder, mens 39% havde angivet, at de "er ved at afklare nogle muligheder". Det tyder således på, at den del af dem, der midtvejs i projektet var ved at afklare mulighederne for samarbejde, har udmøntet sig i konkrete samarbejder.

Samarbejdet kom også til udtryk under corona, hvor flere aktører gik sammen for at sætte fokus på talentskolerne og deres udfordringer i forbindelse med nedlukninger - særligt muligheden for at åbne samtidig med det øvrige foreningsliv og kulturskoler.

"Vi skulle skrive til alle kulturordfører, før vi kunne få lov til at åbne op igen efter corona, og der brugte vi vores netværk, som vi havde fået gennem Talentnettet. Det ville vi ikke kunne have gjort før, fordi vi simpelthen ikke havde et netværk til andre kulturskoler."

- Deltager i fokusgruppe

Der er også et større fokus på at involvere og invitere bredere til eksempelvis lokale og regionale konferencer, som er blevet afholdt i regi af Talentkommune-projekterne. Det er således et eksempel på den koordinering og relation, som der er blevet skabt af de forskellige projekter, og som er kommet i stand som en del af Talentnettet.

"Desværre mener jeg ikke, at Talentnettet har været gode nok til at få den del [nye samarbejder, red.] i spil."

- Respondent, spørgeskema for slutevalueringen

Men der er også en opmærksomhed på, at samarbejder ikke opstår af sig selv, og der er 29%, som angiver, at de ikke har fået nye samarbejder. Begrundelserne har blandt andet været, at der ikke har været det rette match, eller at der ikke har været en oplagt anledning til at indgå i et konkret samarbejde. Der er også nogle der påpeger, at Talentnettet kunne have gjort mere for at understøtte samarbejdsmuligheder. Det gælder blandt andet i forhold til aktører, der står uden for de mere etablerede kulturskoler og talentmiljøer. Dette bekræfter indsigten, der også kom frem i midtvejsevalueringen, der peger på, at talentområdet havde en tendens til at lukke sig om sig selv, og at det kunne være svært for mere frie aktører at blive inkluderet i netværket.

Nye redskaber og metoder til samarbejde

"Det fede ved at være med i den her arbejdsgruppe, har været at opleve hvor mange forskellige talentudviklingsprogrammer, der er. Hvor ens vi er på mange punkter, og hvor forskellige vi er på andre - hvordan folk griber det an så forskelligt. Der var et engagement i arbejdsgruppen, og det var som om, at hver gang vi så noget nyt om, hvordan nogen gjorde noget, så så man muligheder. Også for at få bredt det her ud politisk og nationalt."

- Deltager i fokusgruppe

Der er en klar tendens i spørgeskemaundersøgelsen som viser, at medlemmerne ikke har oplevet at få nye redskaber og værktøjer i samme grad, som de har opnået ny viden. Det er måske ikke så overraskende, da udvikling af nye redskaber og metoder ofte kræver flere ressourcer og mere fokuserede forløb. På denne baggrund må det betegnes som tilfredsstillende, at knapt halvdelen alligevel angiver at have fået nye værktøjer.

Er blevet inspireret til at gøre ting anderledes

44% angiver, at de har fået nye værktøjer til at arbejde med Talentudvikling gennem Talentnettet, hvilket er lidt lavere end ved midtvejsevalueringen (54%). Dertil har 49% svaret, at de har udviklet deres faglighed gennem Talentnettet, mens 20% svarer, at det ikke har bidraget til at udvikle deres faglighed.

Ser vi på hvorfra medlemmerne har fået inspiration gennem Talentnettet, er det interessant, at 53% angiver at være blevet inspireret af andre kunstarters måde at arbejde med Talentudvikling på, og 54% er blevet inspireret inden for egne kunstarter.

Inspirationen både fra egne og andre kunstarter har også påvirket måden at arbejde med talentudvikling på. Det gælder for 54%, mens 28% har angivet, at de endnu overvejer at gøre ting anderledes.

Ser vi på inden for hvilke områder der er opnået nye redskaber og metoder, er det særligt i forhold til *ungemiljø*, *tværfaglighed*, *rekruttering af unge* og *formidling*.

"Den faglige sparring og de snakke, som er knap så strategiske, har vi også brug for. Vi har brug for dem som ledere for at blive klædt på til de ting, vi snakker om i vores egne organisationer. Talentnettet har været en facilitator for at vi har kunne tage snakkene leder til underviser."

- Deltager i fokusgruppe

Netop den mere uformelle læring er også en del af det som Talentnettet har bidraget med. I de forskellige netværk og fora er der opstået en fortrolighed mellem deltagerne, som har gjort at de har kunnet sparre med hinanden og derigennem få inspiration og nye perspektiver på deres egen praksis eller, som ovenstående citat beskriver, blive klædt bedre på som leder i relationen til eksempelvis undervisere.

Anbefalinger til branchen, talentskolerne, stat og kommuner

Talentnettet har gennem de forskellige aktiviteter, herunder arbejdsgrupper, sat fokus på de muligheder og udfordringer, som kunstnerisk talentudvikling står med. Det er gjort ud fra et nationalt perspektiv, som derfor også har omhandlet de forskellige rammevilkår, der er på tværs af kunstarterne. Netop den manglende nationale samtale om hvordan man arbejder med talentudvikling på tværs af landet, og ikke mindst uligheden mellem musik og de øvrige kunstarter, er et område som optager mange. Der er også en usikkerhed forbundet med, at talentnettet er afsluttet og mulighederne for at videreføre nogle af aktiviteterne, så der fortsat er et nationalt samlingspunkt på feltet.

"Jeg oplever, at de største udfordringer på Talentområdet, er forskellen på organisering og økonomi mellem kunstarterne og i kommunerne. Derfor er det svært at udtale sig om, om talentudvikling i en bred forståelse har ændret sig med Talentnettet."

- Respondent, spørgeskema for slutevalueringen

Der er bred enighed om, at der med Talentnettet kun er taget første skridt mod en mere samlet branche. Den er stadig præget af store regionale og lokale forskelle og hele spørgsmålet om talentbegrebet og tilgangen til talentudvikling i et nationalt perspektiv, er fortsat et område, der er til debat. Særligt i samtalen mellem aktørerne i feltet og interessenterne rundt om, kommuner og staten.

"Talentnettet har demonstreret et stort behov for en mere sammenhængende national strategi for at udvikle bedre rammer og vilkår for talenterne i Danmarks kulturliv."

- Respondent, spørgeskema for slutevalueringen

På den baggrund har Talentnettet som afslutning på projektet i dialog med udvalgte aktører udarbejdet et manifest for talentudvikling som kommer med en række opmærksomhedspunkter/anbefalinger til det videre arbejde på et nationalt niveau.



Charlotte Popp, leder af Talentnettet. Fra Talentnettets konference Aktivér din Funk, 2020. Foto FelskovStudio

Brugerrettede effekter

"Jeg synes det er super ærgerligt, at det her samarbejde kun har været for en kort periode. For jeg synes, der er så meget at hente ved et tværfagligt samarbejde på tværs af hele landet, som jeg synes sagtens kan og burde fortsætte."

- Deltager i fokusgruppe

Hvor resultaterne i høj grad knytter sig til de aktiviteter, der er gennemført i regi af Talentnettet, er de brugerrettede effekter, de blivende forandringer, som på længere sigt vokser ud af projektet. Det er forandringer, der kan have en tidshorisont på flere år, men som også kan indtræffe allerede i projektperioden. De brugerrettede effekter går særligt på, at aktørerne ændrer praksis eller adfærd, som derfor får en mere varig betydning. Det kan også være mere systematiske ændringer, hvor der bliver indført nye strukturer eller aktiviteter, der skaber forbedrede rammevilkår eller på anden vis styrker arbejdet med talentudvikling. I forhold til Talentnettet viser resultaterne, at Talentnettet har haft betydning på flere parametre - både ny viden, kendskab, samarbejde. Men spørgsmålet er, om det har sat et aftryk blandt medlemmerne, som også kommer til at præge udviklingen fremover.

Både fokusgruppeinterviews og besvarelserne i spørgeskemaundersøgelsen peger på, at Talentnettet har været et vigtigt tiltag for at understøtte den lokale og regionale talentudvikling. Der er også en opmærksomhed på, at det er et felt, som historisk har manglet en national forankring og på trods af, at Talentnettet har eksisteret i fire år, endnu ikke har opbygget et stærkt fælles fundament. Der er derfor også en bekymring for, hvor det efterlader feltet nu, hvor Talentnettet er afsluttet.

Det betyder ikke, at der ikke er skabt mere varige effekter blandt medlemmerne, men der er en risiko for, at de på sigt kan være svære at fastholde, hvis der ikke er en kontinuitet og ramme, der sætter fokus på det, og skaber et rum for videreudvikling.

Bedre overblik og kendskab nationalt

Samlet set angiver 80%, at Talentnettet har bidraget til at skabe overblik og bedre kendskab til aktører og initiativer inden for talentudvikling på tværs af landet.

Hertil kommer, at 73% er enige i at Talentnettet har spillet en rolle i at styrke det nationale netværk inden for talentudvikling.

Målgruppen samarbejder og koordinerer med hinanden

Den brugerrettede effekt retter sig særligt i mod, at der udvikles *'flere/stærkere talentudviklingsformater og øget samarbejde i branchen og blandt aktørerne'*, som det er beskrevet i forandringsteorien.

Blandt medlemmerne af Talentnettet er der stor enighed i, at Talentnettet har givet dem et større kendskab til andre aktører, skoler og undervisere, der arbejder inden for talentudvikling. Dette øget kendskab til andre ligesindede har skabt rammerne for sparring og erfaringsdeling både blandt kommunalt ansatte aktører, og dem der arbejder på talent- og kulturskolerne. Desuden har Talentnettet lykkedes med at styrke en national dagsorden, hvor kendskabet til andre aktører går langt ud over kommunegrænserne. En direkte brugerrettet effekt af Talentnettet er et nyt skriveskole netværk, der er blevet oprettet:

"Vi har oprettet et skriveskole netværk kun på grund af Talentnettet, og det har vi aldrig haft før. Det at vi har fået det her netværk op at stå, handler ikke kun om talentudvikling, men at have et sted hvor folk, der underviser i det her, har et netværk. Det er takket være talentnettet, og var aldrig sket uden."

- Deltager i fokusgruppe

Skriveskolerne fik med Talentnettet muligheden for at lære hinanden at kende, og på den baggrund har de fået deres eget netværk oprettet. På deres første konference var der 60 deltagere, der alle nu nemt kan styrke relationer og samarbejder på tværs af kommunerne. Det er et eksempel på et initiativ, der er sat i gang under Talentnettet og som efterfølgende har etableret sig som et selvstændigt netværk.

Et andet område hvor Talentnettet har haft betydning, er i forhold til aktørernes og institutionernes selvforståelse og indblik i hvordan de positionerer sig i forhold til hinanden. Både når det gælder udbud af fagligheder, men også tilgang og metoder inden for Talentudvikling. Det har været med til at skærpe den enkelte institutions profil og strategiske afsæt. Dette har været mere udtalt for nogle end andre, men det er den fælles samtale og refleksion, der beskrives som værdifuld.

"Vi har ikke sat os ned og valgt, at vi skulle snakke om det, vi ikke er gode til, men jeg tror det er kommet naturligt. Det er kommet, fordi vi har mødt andre, som vi har kunne sparre med. Hvad kommer der ud af de her projekter? Hvordan kan vi lære af hinanden på tværs? Vi behøver ikke at finde ud af det på ny, hvis der faktisk er nogle, der har en løsning derude. Det kan vi nu, fordi vi har fundet ud af, hvem der eksisterer. Derfor synes jeg, det har været positivt at have det øje på, hvad man selv ikke er så god til, og så få øje på, hvem der er det."

- Deltager i fokusgruppe

Den mulighed for sparring som Talentnettet har givet, vil i sidste ende bidrage til bedre talentudviklingsmiljøer for de unge. Når både gamle såvel som nye aktører og undervisere får muligheden for at vende ting med hinanden, og se hvordan andre gør det, skaber det rum til forbedring.

"Det har for mig som ny Talentkoordinator i en Talentkommune været en stor fordel at kunne sparre og udvikle de mange forhold, der gør sig gældende i forhold til kunstnerisk talentudvikling for unge mellem 15 - 25 år."

- Respondent, spørgeskema for slutevalueringen

En af udfordringerne ved talentområdet er, at det er forholdsvis begrænset, og det er ofte nogle få, der sidder med området på de forskellige institutioner. Det gør feltet sårbart i forhold til udskiftning af medarbejdere. Her har Talentnettet bidraget til at skabe en anledning til, at nye medarbejdere hurtigere kunne opbygge et netværk og få en forståelse for feltet og de tendenser, der præger udviklingen netop nu, og hvor feltet er på vej hen.

Øget viden, faglighed og værktøjer hos målgruppen

"Udfordringerne er i virkeligheden også blevet mere præcise af at være en del af dette. Der er jo ikke nogle beskyttede titler eller grundlag, vi kan lægge os op af. Hvad er det for nogle unge mennesker, vi i virkeligheden henvender os til, misser vi nogle ved at hedde Talentnettet? De diskussioner vi har haft, har gjort, at vi også

har ændret studieordninger og formuleringer, så vi bliver bedre og skarpere på hvem vi er, og hvad vi tilbyder."

- Deltager i fokusgruppe

Et gennemgående greb i Talentnettet har været at kvalificere samtalen på området ved at give plads til forskellige stemmer og videnspersoner både inden for det kunstneriske felt og udefra. Der har således været inviteret forskere ind til at præsentere deres viden og praksisser, som kom med konkrete erfaringer. Der har også været en løbende diskussion af, hvad feltet rummer, og at der er behov for bedre at forstå de unge, hvor de kommer fra og i hvilke sammenhænge de dyrker deres kreative og kunstneriske interesse, som måske ligger udenfor de formelle og etablerede institutioner. Det taler ind i en udfordring, som flere steder står med, nemlig rekruttering af de unge til de tilbud, der er. Det handler både om kendskab, men også om man har de rette tilbud, og om de rammer de unges behov. Her er der kommet yderligere fokus på hele italesættelse af talent, og hvordan det i sig selv kan være en barriere for at nå de unge, som har en interesse i at udfolde sig kunstnerisk. Anerkendelsen af at talentudvikling også har en positiv effekt for dem, der ikke ender med at søge videre på de kunstneriske uddannelser, men tager de kompetencer og erfaringer med ud i andre sammenhænge og karriereveje.

"Såvel formidling og drøftelse af forskning, andres erfaringer i andre kommuner, og ikke mindst udfordringer og muligheder ved udvikling af nye undervisningstilbud og kunstneriske ungemiljøer, har været afgørende for vores kommunale dispositioner"

- Respondent, spørgeskema for slutevalueringen

Et andet område hvor Talentnettet også har spillet en rolle, er i forhold til at åbne perspektiverne for de øvrige effekter og betydninger, som talentudviklingen kan have. Det er blandt andet i forhold til spørgsmålet om mental trivsel og sundhed blandt de unge, og hvordan de kunstneriske talentmiljøer kan spille en rolle i forhold til at skabe nogle anderledes rammer at udfolde sig i, som et alternativ til de øvrige uddannelsesveje. Dette hænger også sammen med at skabe en bedre sammenhæng mellem de brede kunstneriske tilbud på musik- og kulturskolerne og til GK-niveau. Talentnettet har været med til at sætte samtalen og dialogen i gang, og selvom det også foregår andre steder end i regi af Talentnettet, har det været et vigtigt samlingspunkt for dem, der beskæftiger sig med feltet.

"En af vores store forcer, som jeg er blevet klar over gennem Talentnettet, i talentudvikling, er, at vi jo kan også gå ind i en trivselsdagsorden, fordi virkeligheden her er også, at rigtig mange, især på BGK hold, slås med tilværelsen og det bare at være i verden. Og så kan de bare nogle ting på fordybelse. Hvordan byder vi ind på det - både på grunddelen og på talentudvikling? Hvordan er det vores BGK linjer, kan være til at understøtte en trivselsdagsorden?"

- Deltager i fokusgruppe

I hvor høj grad aktiviteter i Talentnettet kommer til at præge udviklingen fremover, er svært at vurdere. Men Talentnettet har gennem de seneste fire år vist, at der er et behov for at samle området, og at det bidrager til udviklingen, at der er et forum, hvor man på tværs af geografi, kunstarter, organisationer og stillingsfunktioner kan mødes og dele viden og erfaringer.



Stemning fra ShowUp Talenttræffet Holstebro 2019. Foto: Jon Kristensen www.fotograf.jonkr.dk

Metode

Evalueringen er baseret på en kombination af kvalitative og kvantitative data.

Fokusgruppeinterviews

Der er gennemført to fokusgrupper med seks repræsentanter fra henholdsvis Talentkommuner og arbejdsgrupper. Nogle af fokusgruppedeltagerne har haft flere roller i projektet, herunder siddet i styregruppen samt advisory board. Der blev lavet et opfølgende individuelt interview på grund af et afbud til den ene fokusgruppe. Dertil blev der gennemført et baggrundsinterview med projektlederen for Talentnettet, der har været tilknyttet gennem hele perioden.

Survey

Spørgeskemaet blev udarbejdet på baggrund af det tidligere oplæg fra midtvejsevalueringen. Der blev gennemført en revision af spørgsmålene for at sikre muligheden for at sammenholde svarene i slut- og midtvejsevaluering og samtidig tilføjet nye spørgsmål med fokus på det samlede udbytte af netværket.

Surveyen blev udsendt af Næstved Kommune og gennemført i perioden d. 27. november til d. 15. december.

Den blev sendt til 179 medlemmer af Talentnettet. Heraf har 49 gennemført den fuldt ud og 6 har svaret på nogle af spørgsmålene. Det giver en svarprocent på 27%, hvilket er forholdsvis lavt og medfører en vis usikkerhed i forhold til resultaternes repræsentativitet. Der er derfor kun medtaget overordnede resultater med en tydelig tendens.

Fordeling af kunstarter: Størstedelen af respondenterne er fra billedkunsten (47%), herefter kommer scenekunst (43%). Ungeinvolvering, tværkunstnerisk og musik ligger i midten med hhv 40%, 36% og 34%. Viden, uddannelse, forskning ligger på 28% og litteratur på 23%. Dans, film og design udgør henholdsvis 20%, 18% og 18%, mens 15% har svaret 'Andet', hvor der blandt andet er angivet animation, arkitektur, sport og computerspil. Dermed er der respondenter, der dækker flere områder inden for Talentnettets genrefelt.

Geografisk er der en pæn spredning. Der er flest besvarelser fra Region Midtjylland med 32%, 21% fra Region Sjælland, 19% fra Region Hovedstaden. Derefter følger Region Nordjylland og Region Syddanmark med 17% og 11%.

Organisationerne der er repræsenteret, er primært kulturskoler (31%) og Talentskoler (19%), hvor resten er spredt ud over organisationer som kommuner, billedskoler, scenekunstinstitutioner og diverse skoler.

Respondenterne er primært ledere (60%), koordinatorer (27%) og undervisere (23%).

Bilag

Eksempler på aktiviteter og temaer

- Kulturelle Talentudviklingsmiljøer (Konference 9/10 2023). Talent Vest inviterer til konference om kulturelle ungemiljøer. TALENT VEST er et samarbejde omkring talentudviklingsmiljøer. Dansk Talentakademi, Lemvig, Struer, Ringkøbing-Skjern og Holstebro. Jacob Nørlems (AAU) forskningsresultater fremlægges.
  https://www.talentnettet.dk/arrangementer/kulturelle-talentudviklingsmiljoeer

- Hvad er det, vi taler om, når vi taler om talent og talentudvikling? - Hvad siger forskningen om talentudvikling? - Hvad vil det sige at være et talent? (Netværksmøde Kulturmødet Mors 25/8 2023)
  https://www.talentnettet.dk/arrangementer/kulturmoede-mors-2023

- Talent for trivsel (Webinar #10 25/4 2023). Inputs fra udviklingsforløb om unge studerendes trivsel.
  https://www.talentnettet.dk/arrangementer/webinar-10-talent-for-trivsel

- Om fejlmodighed (webinar #9 29/11 2022) 10 talentmiljøer fortæller om fejlmodighed.
  https://www.talentnettet.dk/arrangementer/webinar-9-om-fejlmodighed

- Fællesskaber, mangfoldighed og nye veje (Konference 1/11 2022)

    - Mental sundhed i kreative ungemiljøer ·
    - Idræt og kultur - hvad kan vi lære af hinanden? ·
    - Formelle og uformelle læringsmiljøer ·
    - Rekruttering

- https://www.talentnettet.dk/arrangementer/konferencen-faellesskaber-mangfoldighed-og-nye-veje

- Hvis vi deler det svære, bliver vi stærkere sammen (Netværksmøde 1/11 2022). Om at bruge et netværk, til at dele og sparre om dët, der slår fejl, og dét, der er saært i det daglige talenudviklingsmiljø.

- https://www.talentnettet.dk/arrangementer/netvaerksmoede-hvis-vi-deler-det-svaere-og-det-der-slaar-fejl-bliver-vi-staerkere-sammen-og-hver-for-sig

- Kan vi lave en fælles national GK-model? (webinar #8 6/9 2022).
  https://www.talentnettet.dk/arrangementer/webinar-8-faelles-gk-model

- Det talentfulde samfund (webinar #7 10/6 2022) - Hvordan giver kunstnerisk talentudvikling noget til både de unge og til samfundet? https://www.talentnettet.dk/arrangementer/webinar-7-det-talentfulde-samfund

- Styring versus frihed (webinar #6 7/4 2022) - Talentmiljøerne kommer... Opmærksomheder, praksisser og paradokser https://www.talentnettet.dk/arrangementer/webinar-6-styring-versus-frihed

- Synlig talent (webinar #5 17/6 2021)- En erfaringsudveksling om fødekæder, overgange og synergi i visuel og tværæstetisk talentudvikling. Hvordan sikrer vi, at menneskelig og kunstnerisk dannelse går hånd i hånd i talentudviklingen – organisatorisk såvel som i undervisningen?
  https://www.talentnettet.dk/arrangementer/webinar-5-synligt-talent

- Frit Fald mellem to stole (webinar #4 18/5 2021) - Sæt kryds på tværs. Inspiration og indsigt i de tværkunstneriske universer. Det tværkunstneriske er i luften og i tiden, både i den udøvende skabende kunst og på museer, teatre, venues og festivaler. Men hvad vil det overhovedet sige at noget er tværmedielt eller tværkunstnerisk ? hvor hører det til og udelukker det ene noget andet ? https://www.talentnettet.dk/arrangementer/webinar-4-frit-fald-mellem-to-stole

- Flid, fedt og snyd (webinar #3 27/4 2021) - Kampen om opmærksomheden. Det er ikke talenter der mangler, men publikum til at opleve dem. - de ser Netflix! . https://www.talentnettet.dk/arrangementer/webinar-3-flid-fedt-og-snyd

- No Limits (webinar # 2 9/2 2021) - Om talentudviklingsformater, entreprenørskab og kunsten at lykkes med et talentmiljø. https://www.talentnettet.dk/arrangementer/webinar-2-no-limits

- Talentudviklingens forskning webinar #1 3/11 2020) 2 førende forskeres bud på talentudviklingens tid og fremtid. https://www.talentnettet.dk/arrangementer/webinar-1-talentudviklingens-forskning

- Affyringsramper eller Kraftcentre? (Kultumøde Mors - online debat 20/8 202) - Hvad betyder kreative ungemiljøer lokalt og for den nationale fødekæde af fremtidens talenter? Bliv klogere på krydsfeltet af ungekultur, lokale talentmiljøer og lokaludvikling med Tuborgfondet, Talentnettet, Ungdomsrådet Thy, Maltfabrikken og Aalborgs kunstneriske vækstlag. Kom tæt på innovative tanker, lokale indsatser, og hvad der kan ske, hvis der arbejdes aktivt med rammerne for unges aktive udfoldelse i kunst og kultur, der hvor de bor. https://www.talentnettet.dk/arrangementer/kulturmoedet-paa-mors-2020

- Aktivér din FUNK (Konference 21/1 2020) Moderne talentudvikling. Hvad kan vi forvente. https://www.talentnettet.dk/arrangementer/konferencen-aktiver-din-funk

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 forandringsteorien.

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)
Effektmål 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

Målgruppe: (Primær) Ledere og undervisere på kunstnerisk skoler. Det er denne primære gruppe, der deltager og bidrager på aktivitetsniveau. Sekundær målgruppe er udviklere og chefer i kommuner, der arbejder med at understøtte unges kunstneriske talentudvikling. De unge, der deltager i talentudviklingsforløb er *ikke* målgruppen, 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	A) Målgruppen bidrager til den nationale dagsorden (Øget national synlighed)	Ændret national dagsorden inden for talentudvikling, herunder økonomi
Tildelt økonomi (SLKS, Talentkommuner, Næstved kommune, evt. fonde og puljer)	Afprøve og etablere forskellige mødefora og videndelingsformater	2) Konsolidering af netværket Minimum 40 institutioner er tilmeldt	B) Målgruppen samarbejder og koordinerer med hinanden. Flere/stærkere talentudviklings formater og øget samarbejde i branchen og blandt aktørerne	Udbredelse af lokale og regionale talentmiljøer og bedre geografisk dækning på nationalt plan
Styregruppen og Advisory Board (Tid og kompetencer)	Bidrage til styrket faglig refleksion og formidling af viden. Videndeling på tværs af kunstarter og geografi	3) Ny viden - viden for netværkets medlemmer om de andre kunstarter, samt viden om miljøets betydning	C) Øget viden, faglighed og værktøjer hos målgruppen – Kompetenceløft	Bedre sammenhæng i Danmarks samlede tilbud for unge talenter
Medlemmer og aktører (Tid og kompetencer)	Markedsføring/formidling i og af Talentnettet	4) Nye samarbejder via Talentnettet - Der er skabt nye netværks- og arbejdsgrupper og interessebaserede fællesskaber)	D) Øget kvalitet i miljøerne for kunstnerisk talentudvikling for unge	Flere unge i Danmark udvikler deres kunstneriske talenter
De 7 talentkommuner (Tid, økonomi, lokaler, kompetencer)	Udvikling af nye talentudviklingsformater og samarbejder	5) Flere aktører har fået kendskab til talentudvikling i Danmark		Mindset omkring begrebet "Talent" er ændret til en positiv betydningskontekst
Goodwill fra branchen og Slots- og kulturstyrelsen		6) Nye redskaber og metoder til samarbejde er etableret		