

Kort resume af rapporten "Kultursektoren i Øresundsregionen. Fornyelse af kulturinstitutionerne gennem partnerskab. Competenceudvikling for kulturlivets ledere" af Nellemann Konsulenterne A/S, udgivet af Øresundskomiteens Kulturforum august 2002

På begge sider af Øresund stilles der i stigende grad ændrede omverdenskrav til ledere af kulturinstitutionerne, der forudsætter professionelle kompetencer på både det kunstneriske område og på det administrative og det ledelsesmæssige område. Institutionslederne rekrutteres ofte fra det kunstneriske miljø og har deres faglighed i forhold til dette udgangspunkt, mens de administrative og de ledelsesmæssige opgaver løses ofte gennem 'learning by doing'.

Kompetenceudvikling

Kunst og kultur bidrager i meget høj grad til profilering af regionen, og de professionelle kulturinstitutioner bærer en meget stor del af ansvaret for, at profileringen lykkes inden for de givne politiske og økonomiske rammer. Der er derfor behov for kompetenceudvikling, der tager afsæt i den virkelighed en kulturinstitution eksisterer i. Der findes tilbud om efter- og videreuddannelse på flere institutioner på hhv. dansk og svensk side, men ikke et samlet forløb med særligt sigte på kulturadministrationsområdet, lige som der ikke findes en egentlig akademisk uddannelse, som f.eks. en Master of Cultural Administration.

Øresundskomiteens Kulturforum har sammen med Nordisk Ideforum og Nellemann Konsulenterne A/S i foråret 2002 gennemført et koncentreret projektforsøg, der havde til formål at diskutere kompetenceudviklingsbehovet med kulturinstitutionsledere med fokus på teater/dans, musik, museer, medborgerhuse og biblioteker.

Det samlede materiale, der er indsamlet i forbindelse med undersøgelsen, indeholder oplysninger, der i detaljer danner et interessant og inspirerende grundlag for drøftelser af udviklingen af lederfunktionerne. Materialet indeholder og afdækker også de nuværende lederes ønsker til og anbefalinger af indhold og form for egen efteruddannelse.

Konklusioner

En aktiv inddragelse af Øresundsdimensionen kan øge kulturledernes funktionsmuligheder i regionen, eksemplificere kunstneriske muligheder og administrative barrierer i internationalt kulturliv og skærpe kulturledernes blik for kulturlivets rolle i regional og international udvikling.

Konklusionerne i rapporten er entydige, nemlig at der er behov for kompetenceudvikling, men at der er flere målgrupper og dermed eksisterer der et behov for flere forskellige former for uddannelse samt efter- og videreuddannelse inden for kulturadministration.

Kulturinstitutionerne har længe arbejdet sammen over sundet, så muligheden for at få indblik i hinandens vilkår, blev hilst velkommen sammen med den indbyggede adgang til en bredere netværksdannelse.

1. Allerede ansatte kulturinstitutionsledere erkender et behov for kompetenceudvikling, men har allerede 'learnt by doing', så deres behov er umiddelbart primært en kvalificeret mulighed for at diskutere problemstillinger af fælles interesse på et andet niveau end en travl hverdag giver mulighed for. Hvis denne gruppe skal indgå i en lederuddannelse, så skal den være nyttig, funktionsnær, ikke teoretisk, relateret til deres hverdag/praksis, kort - så man ikke er væk i for lange perioder og en god oplevelse sammen med interessante folk. Den skal svare på personlige behov eller på personlige interesser. Denne model kaldes klyngemodellen i rapporten, og den kunne f.eks. implementeres i form af seminarer og udvikling af tematiserede netværk.

2. Videre- og efteruddannelse for institutionsledere og ansatte: Tilbud om kurser og/eller prøver, svarende til de danske diplomprøver, med fokus på konkrete ledelsesmæssige discipliner, men med udgangspunkt i kulturområdets særlige vilkår. Især for de unge, der ønsker at beskæftige sig med kulturområdet, kan det være vigtigt at få en formel uddannelse. Og hvis de vil beskæftige sig med ledelse - af projekter, forløb, arrangementer og måske på længere sigt institutioner - er det vigtigt at få en lederuddannelse, der relaterer til det fagområde, de er interesseret i. Svaret på deres behov må komme fra institutionerne, der er ansvarlige for at kvalificere og

kompetenceudvikle de, der vil arbejde professionelt i kultursektoren. I rapporten benævnes denne model institutionsmodellen.

Disse to former for tilbud om kompetenceudvikling er karakteriseret ved, at der er tale om kortvarige, målrettede initiativer. Det tredje område er derimod en egentlig akademisk overbygning:

3. Master of Cultural Administration med fokus på den Øresundsregionale dimension. Interessen for en MCA er bredere end for de to ovennævnte initiativer, idet også forvaltningsansatte o.a. ville være interesseret i at gå denne vej. "Ejerne" af kulturinstitutioner må konstatere, at kultursektoren - så vel som alle øvrige dele af den offentlige sektor - er blevet kraftigt professionaliseret igennem de seneste 30 år, og at kultursektoren er midt i gennemgribende forandringer, der også berører grænsefladerne mellem den offentlige sektors funktioner og civilsamfundet. Det er nødvendigt at tænke innovativt, fremtidsrettet og systematisk om funktions- og organisationsudvikling også med henblik på at fastholde og tiltrække medarbejdere gennem kompetenceudvikling. Svaret på institutionsejernes behov er professionalisering af kompetenceudviklingen, specielt professionalisering af lederuddannelsen, fordi lederne bliver nøglepersoner som ansvarlige for institutionerne og som sparringspartnere for forvaltningerne i udvikling af den offentlige sektor, herunder kulturinstitutionernes rolle. Rapporten kalder denne model for strategimodellen.

Skematisk kan dette sammenfattes:

	Klyngemodellen	Institutionsmodellen	Strategimodellen
Kurser/netværk	X	X	
Efter- og videreuddannelse/overbygning		X	X
Master of Cultural Administration		X	X

Både lederne, uddannelsesinstitutionerne og forvaltningerne kan vinde ved en fælles dialog om, hvordan de nuværende ledere får styrket og videreudviklet deres kompetencer. Ikke kun deres personlige kompetencer, der dagligt bliver udfordret, når de træffer beslutninger af betydning for deres institutions profil, fremtid og relation til medarbejdere samt eksterne samarbejdspartnere, forretningsforbindelser og 'kunder', dvs. publikum og/eller brugere. De har fælles interesser i, hvordan rekrutteringen af nye ledere bliver sikret i god tid, inden der er brug for dem.

Finansiering

De involverede parter, Interreg IIIa, deltagerbetaling, fondsfinansiering.

Organisation

Øresundskomiteens Kulturforum har konstateret både behov og interesse fra både kulturinstitutionsledere og forvaltningsansatte for kompetenceudvikling inden for kulturadministrationsområdet med afsæt i et Øresundsregionalt samarbejde. Rapporten konstaterer, at der i Øresundsregionen findes flere uddannelsesinstitutioner, der har erfaringer til * også i samarbejde med managementuddannelser (uddannelser, der udbyder tilbud inden for økonomi, strategi, organisation mv.) - at kunne skabe en fælles overbygnings lederuddannelse og tilbud inden for efteruddannelse/opkvalificering med tilstrækkelig bredde til at dække behovet i regionens kulturinstitutioner

Kulturforums ønsker derfor nu gennem en dialog med Øresundsuniversitetet at lokalisere en/flere uddannelsesudbydere, som med udgangspunkt i Kulturforums rapport ønsker at udvikle kompetenceudviklingsinitiativer for kulturinstitutionsledere, kulturforvaltningsansatte m.fl., meget gerne med en MCA som det langsigtede mål.

Der er to centrale referencegrupper i forbindelse med det foreslåede projekt, nemlig kulturinstitutionerne og de offentlige forvaltninger. Øresundskomiteens Kulturforum har de kulturfaglige kompetencer og et meget stort netværk, der omfatter regionens samlede kultur- og forvaltningsliv. Kulturforum ønsker derfor at deltage i projektudviklingen som referencegruppe. Hertil kommer, at Kulturforum meget gerne tager imod en plads i den arbejdsgruppe, der skal opbygge kompetenceudviklingsforløb for regionens kulturliv.

Tidshorisont

Det foreslås, at der gennemføres et fireårigt pilotprojekt, hvor korterevarende initiativer (punkterne 1 + 2) skal give erfaringer til etablering af en MCA. Det betyder, at der skal arbejdes parallelt og samtidigt på to spor med hhv. et kortsigtet og et langsigtet perspektiv.

Barrierer

Der eksisterer meget store strukturelle forskelle mellem Danmark og Sverige og der eksisterer nogle praktiske barrierer for et forløb, der uden videre lader sig gøre. Bl.a. er der ikke tradition for at sammenkæde de kunstneriske uddannelser og de økonomiske, samfundsfaglige og/eller merkantile uddannelser. Hverken her eller andre steder i Europa har man fra uddannelsessektorens side søgt at skabe nye synergier mellem den betydelige viden, der findes inden for hvert af områderne. Der er spredte * ikke for hele kulturområdet under ét *eksempler fra regioner som Barcelona og London samt lokaliteter i USA på, at man har igangværende initiativer rettet mod ledelsesniveauet i kulturlivet.

Endvidere er der strukturelle forskelle på organiseringen af og ejerskabet til de kulturelle, kunstneriske og kunstvidenskabelige uddannelser samt de samfundsøkonomiske og ledelsesmæssige uddannelser i Sverige og Danmark.

Behovet for kompetenceudvikling er dog de samme på begge sider af Øresund, og da ønskerne om tilnærmelser mellem regionens to halvdele på kulturområdet er stor, eksisterer der en god grund til at overkomme barriererne.

Afsluttende

Det er Kulturforums håb, at det med forenede kræfter vil være muligt at udvikle et dynamisk samarbejde over Øresund mellem kulturliv, uddannelsesinstitutioner og forvaltninger, og at samarbejdet kan være med til at udvikle Øresundsregionens kulturliv.