**Bilag 9 Styregruppemøde d. 5/10 2021**

**Baggrund**

Næstved Kommune er af Slots- og Kulturstyrelsen (SLKS) tildelt projektlederrollen for det nationale netværk Talentnettet. I forbindelse med tildelingen af projektlederrollen, er Næstved Kommune ansvarlige for, at Talentnettet bliver evalueret. Hermed fremsender Næstved Kommune evalueringsdesign for evaluering af Talentnettet.

Udkastet til evalueringsdesignet er til drøftelse på møde mellem Slots- og Kulturstyrelsen og Næstved Kommune den 18. januar 2021.

**Formål og anvendelse af evalueringen**

I forbindelse med etablering af Talentnettet har SLKS et ønske om, at Næstved Kommune udarbejder en midtvejs- og en slutevaluering af Talentnettet med fokus på de resultater og de effekter, der skabes i Talentnettet.

Midtvejsevalueringen har til formål og skal anvendes til at give SLKS og styregruppen indblik i, hvorvidt de aktiviteter, der igangsættes i Talentnettet skaber de ønskede resultater og på længere sigt den ønskede effekt for medlemmerne af Talentnettet. Forandringsteorien anvendes i denne sammenhæng til eventuelt at justere på aktiviteter og tidsplan, så de ønskede effekter kan opnås.

Slutevalueringen har til formål og skal bruges til at give SLKS viden om, hvilke resultater og effekter, det har givet at etablere et nationalt netværk for talentudvikling inden for de kunstneriske fag samt danne grundlag for, hvorvidt der forsat skal være et nationalt netværk for talentudvikling i Danmark.

**Talentnettets formål, organisering og målgruppe**

Formålet med Talentnettet er, at det, inden for kunstnerisk talentudvikling, skal styrke

* Erfaringsudveksling og vidensdeling
* Samarbejde og koordinering
* Udbredelse af lokale og regionale talentmiljøer

Talentnettet er bestilt af SLKS, og ledes af en deltidsprojektleder i Næstved Kommune. Foruden SLKS refererer projektlederen til en styregruppe bestående af 9 medlemmer dels fra kommunale og dels fra statslige institutioner. Derudover har SLKS udpeget yderligere 6 kommuner til at være Talentkommuner. Disse 6 kommuner arbejder konkret med talentudvikling i hverdagen og er faglige og økonomiske bidragsydere til Talentnettet.

Af projektbeskrivelsen af Talentnettet fremgår det, at det forventes, at netværkets formål og aktiviteter overordnet retter sig mod tre forskellige niveauer:

* Primært: faglighed omkring talentudvikling (ledere, undervisere),
* I nogen grad: Forvaltning/organisering/strategi (politikere, kommunale direktører, kulturchefer, konsulenter, ledere)
* I mindre grad (da dette hovedsageligt foregår lokalt): Arrangementer eller undersøgelser hvor elever/talenter involveres

**De resultater og brugerrettede effekter, der evalueres på**

Da der er afsat 18 timer pr. uge i projektperioden til projektledelse af Talentnettet, vil det ikke være ressourcemæssigt proportionelt at evaluere på alle brugerrettede effekter fra projektbeskrivelsen/forandringsteorien. Derfor blev styregruppen den 6. oktober 2020 bedt om at være med til at prioritere, hvilke brugerrettede effekter, der kunne evalueres på. Med udgangspunkt i denne drøftelse, og en nøje vurdering er Næstved Kommunes afsæt, at der evalueres på følgende resultater og brugerrettede effekter i Talentnettet.

Resultater

* Anbefalinger til branchen, talentskolerne, stat og kommuner
* Konsolidering af netværket Minimum 40 institutioner er tilmeldt
* 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

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

Med dette afsæt evalueres der ikke på resultatet: Flere aktører har fået kendskab til talentudvikling i Danmark. Ligesom der ikke evalueres på de brugerrettede effekter:

* Målgruppen bidrager til den nationale dagsorden - (Øget national synlighed)
* Øget kvalitet i miljøerne for kunstnerisk talentudvikling for unge

Årsagen til, at det er det resultat, der ikke evalueres på, er dels, at det er vanskeligt at undersøge, hvorvidt flere har fået kendskab til talentudvikling. Det vil kræve en baseline, og at samme deltagere bliver spurgt igen. Men det vil være vanskeligt at afgrænse målgruppen, der skal spørges, hvorfor den viden, der genereres, vil være meget uspecifik.

Det vil også være vanskeligt at undersøge, hvornår målgruppen har bidraget til den nationale dagsorden og det er værd at overveje, hvad den viden, der kommer ud af, hvorvidt målgruppen har bidraget til den nationale dagsorden, skal bruges til. Denne brugerrettede effekt og ovenstående resultat, der ikke evalueres på arbejder begge ind i formålet om *udbredelse og kendskab til talentmiljøer*, hvilket er et formål, der i høj grad arbejdes på via aktiviteten markedsføring/formidling i og af Talentnettet som helhed.

Den brugerrettede effekt om øget kvalitet i miljøerne for kunstnerisk talentudvikling for unge, er fravalgt, da denne effekt konkret foregår i talentmiljøerne. Derudover vil det kræve, at de unge bliver spurgt, om de oplever øget kvalitet i miljøet, og idet de unge blot i mindre grad er målgruppen for Talentnettet og i begrænset omfang er medlemmer af det, er det ikke nærliggende, at der i denne omgang evalueres på denne brugerrettede effekt.

De øvrige resultater og brugerrettede effekter er dog alle nærlæggende at evaluere på, da de alle ligger indenfor projektets råderum, og arbejder ind i formålet om enten *erfaringsudveksling og vidensdeling* og/eller *samarbejde og koordinering*.

I projekter og netværk opstår der ofte utilsigtede eller uforudsete resultater og effekter. I arbejdet med evalueringen af Talentnettet, vil Næstved Kommune undervejs have øje for de utilsigtede og uforudsete resultater og effekter og de vil fremgå af evalueringen, hvis de opstår.

**Evalueringsdesign**

Hvem inddrages i evalueringen?

For at undersøge, hvorvidt målgruppen i Talentnettet

* *samarbejder og koordinerer med hinanden – skaber flere/stærkere talentudviklingsformater og øget samarbejde i branchen og blandt aktørerne* og får
* *Øget viden, faglighed og værktøjer – et kompetenceløft*

Vurderer Næstved Kommune, at det er væsentligt at spørge alle *medlemmer* i Talentnettet, hvorvidt de oplever det. Dermed er der fokus på den primære målgruppe, som er ledere og undervisere i talentmiljøerne samt den sekundære målgruppe, som er politikere, kommunale direktører, kulturchefer, konsulenter og ledere i evalueringen. Den tredje målgruppe, som er eleverne og talenterne, inddrages ikke, udover de der er medlemmer i Talentnettet.

Datakilder og metode

Næstved Kommunes evalueringsdesign består af forskellige datakilder og inddrager som nævnt forskellige målgrupper for Talentnettet. På den måde opnås en datatriangulering, der sikrer, at analysen er baseret på mere en ét perspektiv. Næstved Kommune vil basere analysen i evalueringen på følgende metoder og datakilder:

* *Spørgeskemaundersøgelse* blandt alle Talentnettets medlemmer
* *Semistrukturerede kvalitative interviews* blandt talentkommunernes koordinatorer og tovholderne i arbejdsgrupperne
* *Registrering og optælling* af antal medlemmer/institutioner, netværk, arbejdsgrupper og interessebaserede fællesskaber

Spørgeskemaundersøgelse

Formålet med spørgeskemaet er at få et samlet billede af, hvordan alle medlemmer af Talentnettet oplever mulighederne for samarbejde og koordinering samt øget viden, faglighed og værktøjer i Talentnettet. Dette velvidende, at det er en mangfoldig målgruppe, der spørges, hvor nogle af de adspurgte er tættere på talentudvikling i praksis end andre. Eksempelvis er der stor forskel på, hvorvidt du er underviser på en af de kunstneriske skoler eller sidder i administrationen i en kommune og det må derfor forventes, at medlemmerne oplever mulighederne for samarbejde, koordinering samt øget viden, faglighed og værktøjer meget forskelligt. Via spørgeskemaundersøgelsen gives der dermed en generel indsigt baseret på fortolkning af de forholdsvis store mængder data med udgangspunkt i den mangfoldige målgruppe.

Spørgeskemaet vil blive sendt til alle medlemmer af Talentnettet to gang i løbet af projektperioden. Den første spørgeskemaundersøgelse anvendes i forbindelse med midtvejsevalueringen og begge spørgeskemaundersøgelser anvendes i slutevalueringen. Det vil være det samme spørgeskema, der udsendes begge gange, således det er muligt at følge progressionen eller manglende på samme ift. samarbejde, koordinering samt øget viden, faglighed og værktøjer.

Da medlemmerne kan variere i løbet af projektperioden, kan det ikke garanteres, at det er præcis de samme personer, der adspørges i begge spørgeskemarunder.

Spørgeskemaet vil blive udformet, så det kan besvares på ca. 10 minutter. Hvis spørgeskemaet tager mærkbart længere tid at udfylde, forventer Næstved Kommune, at svarprocenten vil blive for lav. Spørgeskemaet vil fortrinsvist omfatte en række lukkede spørgsmål med afsæt i foruddefineret indikatorer på samarbejde og koordinering samt øget viden, faglighed og værktøjer. Derudover vil der være et eller flere åbne spørgsmål, der giver medlemmerne mulighed for at uddybe og eksemplificere besvarelsen.

For at sikre, at medlemmerne forstår spørgsmålene i spørgeskemaet og oplever svarkategorierne som meningsfulde og udtømmende, vil Næstved Kommune forud for første spørgeskemarunde gennemføre en pilottest af spørgeskemaet, hvor forskellige målgrupper i Talentnettet får anledning til at teste spørgeskemaet. Pilottesten sendes ud til 6 udvalgte medlemmer af Talentnettet.

Kvalitative interviews

Spørgeskemaundersøgelserne er velegnede til at indfange, i hvor høj grad medlemmerne af Talentnettet oplever mulighederne for samarbejde og koordinering samt øget viden, faglighed og værktøjer. Dette er dog ikke tilstrækkeligt i forhold til at få en dybere forståelse af den værdi, som samarbejde og koordinering samt øget viden, faglighed og værktøjer giver medlemmerne af netværket. Derfor suppleres spørgeskemaundersøgelsen med kvalitative interviews, da denne metode giver indsigt i de oplevelser, erfaringer, refleksioner, følelser og adfærd som medlemmerne har ift. mulighederne for samarbejde og koordinering samt øget viden, faglighed og værktøjer.

De kvalitative interviews vil gennemføres med medlemmer, der er tæt tilknyttet Talentnettet. Tre af de seks koordinatorer i Talentkommunerne vil blive interviewet to gange i løbet af projektperioden. Med denne konstruktion er det muligt at følge progressionen over tid ift. den værdi Talentnettet giver nogle af de bærende medlemmer af netværket, og som har en særlig forpligtelse til at arbejde ind i netværkets formål.

Desuden vil tre af tovholderne i de *nuværende* seks arbejdsgrupper blive interviewet. Derudover vil tre tovholdere for *de nye arbejdsgrupper*, der etableres i juni 2021 til juni 2022 blive interviewet, når deres arbejde afsluttes. Tovholderne for arbejdsgrupperne er udvalgt, idet de sammen med den øvrige arbejdsgruppe konkret samarbejder og koordinerer på tværs samt har direkte mulighed for at øge deres viden, faglighed og værktøjer i gruppen.

Både koordinatorerne og tovholderne arbejder tæt ind i Talentnettet og Næstved Kommune forventer, at de to grupper af medlemmer har et grundigere kendskab til mulighederne for samarbejde og koordinering samt øget viden, faglighed og værktøjer i Talentnettet end alle medlemmerne, som spørges i spørgeskemaundersøgelsen.

I alt gennemføres der 12 interviews med 9 forskellige medlemmer af Talentnettet i løbet af projektperioden. Næstved Kommune forventer, at hvert interview vil vare mellem 45 og 60 min. Interviewene vil tage afsæt i en semistruktureret interviewguide som bygger på indikatorer for samarbejde og koordinering samt øget viden, faglighed og værktøjer.

Registrering og optælling

Registrering og optælling er velegnet til at dokumentere resultaterne

* Konsolidering af netværket Minimum 40 institutioner er tilmeldt
* Nye samarbejder via Talentnettet - Der er skabt nye netværks- og arbejdsgrupper og interessebaserede fællesskaber

Der vil blive lavet registrering løbende i projektperioden og optælling forud for henholdsvis midtvejs- og slutevalueringen, hvormed de to resultater synliggøres i evalueringerne.

Formidling

Midtvejsevalueringen vil blive formidlet i en elektronisk rapport på 5-7 sider og indsendes til SLKS. Desuden forelægges rapporten styregruppen med det formål, at rapporten skal skabe læring samt samtale om, hvordan Talentnettet vil blive brugt til at træffe de næste beslutninger i udviklingen af Talentnettet med henblik at opnå de ønskede resultater og brugerrettede effekter. Desuden forelægges rapporten også koordinatorerne i Talentkommunerne. Dette med samme formål som forlæggelsen i styregruppen. Rapporten vil desuden blive lagt på Talentnettets hjemmeside, ligesom den vil blive sendt ud til alle medlemmer af Talentnettet, hvor der opfordres til at kommentere på rapporten.

Hvis midtvejsevalueringen peger i retning af, at der allerede på dette tidspunkt i projektet kan skrives anbefalinger til branchen, talentskolerne, kommuner og stat om talentudvikling i Danmark udarbejder Næstved Kommune disse anbefalinger ellers afventes det til slutevalueringen med at udsende anbefalinger til førnævnte. Anbefalingerne er et af de ønskede resultater i forbindelse med etableringen af Talentnettet.

Slutevalueringen vil blive formidlet i en elektronisk rapport på 15-20 sider og indsendes til SLKS. Desuden forelægges rapporten styregruppen og sendes ud til alle medlemmer af Talentnettet, ligesom den vil blive lagt på Talentnettets hjemmeside.

Slutevalueringen vil ligeledes blive anvendt til at forfølge resultatet om at skrive anbefalinger til branchen, talentskolerne, kommuner og stat om talentudvikling i Danmark.

En af aktiviteterne i Talentnettet er markedsføring/formidling i og af Talentnettet, hvorfor der løbende igennem hele projektperioden vil blive skabt en del materiale bl.a. i form af nyhedsbreve, videoer og et magasin. Dette materiale vil ’ligge ved siden af’ evalueringen og anvendes i forbindelse med afrapporteringen på styregruppemøderne om øget national synlighed. Såfremt det viser sig, at materialet arbejder direkte ind i de resultater og brugerrettede effekter, der undersøges i forbindelse med evalueringen, vil det indgå i evalueringen.

**Organisering af evalueringen**

Hovedansvaret for at evalueringen gennemføres pålægger projektlederen af Talentnettet. Men idet, der kan opstå etiske dilemmaer ved at være ansvarlig for netværket og samtidig også skulle evaluere det, stiller Næstved Kommune en specialkonsulent til rådighed i forbindelse med evalueringen. Specialkonsulenten har til opgave at gennemføre alle interviews, bearbejde spørgeskemaerne samt udarbejde midtvejs- og slutevalueringen. Desuden har specialkonsulenten i samarbejde med projektlederen udarbejdet evalueringsdesignet, spørgeskemaet samt interviewguiden.

**Bilag**

* Projektbeskrivelse
* Forandringsteori
* Afsæt for evalueringsdesignet
* Rapport om forandringsteori fra Seismonaut