

Kommunal samskaping – med kulturskolen som døråpner

Dialoghefte: tematikk for lokalt utviklingsarbeid



Ansvarlig utgiver:
Torkel Øien, prosjektleder

Illustratør:
Esther Buchmann

Grafisk formgivning:
Bly.as

Utgivelsesår:
2023

ISBN 978-82-93866-33-6

Innhold

Ressurser for videre arbeid med fremtidens kulturskole og lokal samfunnsutvikling.....	3
Dialogheftet – tematikk for lokalsamfunnsutvikling.....	3
Hvorfor dialoghefte.....	4
Hvordan dialoghefte	4
Hva dialoghefte	4
Verktøy	5
Tematikk og dialog	5
Prosessledelse.....	6
Ledelse og læring	6
To spor – prosess og innhold	8
Hvor starter vi?	9
Rolleforståelse.....	10
Aksjonslæring	11
Helhetlig tjenester og lokalsamfunnsutvikling	12
Samspill politikk og administrasjon.....	13
Felles forankring.....	14
Planverk, mål og hensikt	15
Medvirkning og innbyggerfokus	17
Samskaping og samhandling	18
Samhandlingstrappa	19
Fremtidens kulturskole	20
Anvendt litteratur.....	22

Ressurser for videre arbeid med fremtidens kulturskole og lokal samfunnsutvikling

Med bakgrunn i erfaringer fra Pilotprosjektet *kulturskolen som utviklingsaktør i fremtidens kommune*, er det samlet og utviklet noen ressurser for videre arbeid. De kan bl.a. benyttes i lokale utviklingsprosesser, regionale kulturskoleprogram, i Absoluttprogrammet, i enkeltkommuner, i kulturskoler og i andre virksomheter. En av ressursene som er utviklet, er dette dialogheftet.

Hensikten er å

- Bidra til å styrke arbeid med medvirkning, bærekraft og samskaping for mer treffsikre og relevante tjenester i kommunene.
- Bistå kommunene med kulturskoleutvikling spesielt og samfunnsutvikling generelt, med særlig fokus på oppvekstfeltet og kulturfeltet.
- Bidra til at barnehage, sfo, skole og kulturskole, samt andre aktuelle aktører, samhandler med mål om helhet og sammenheng i oppvekstfeltet slik at barn og unge opplever å bli sett, å mestre og bli inkludert i gode fellesskap i eget lokalsamfunn.

Dialogheftet – tematikk for lokalsamfunnsutvikling

I dette dialogheftet er det skissert konkrete temaer som det lokale utviklingsarbeidet kan bygges rundt. Alle temaene henger sammen, samtidig kan de gjerne brukes hver for seg. Allikevel har vi tenkt en mulig rekkefølge, basert på hva som kan være relevant å starte med.

Temaene går veldig inn i hverandre, så det kan også være smart å lese gjennom alle før du starter arbeidet med en av dem. Det kan gi enda bedre oversikt, innsikt og forhåpentligvis enda bedre resultater.

På nettsiden «Kommunal samskaping – tjenesteutvikling med kulturskolen som døråpner», finner dere mer aktuell litteratur til mange av temaene i dette heftet. Der finner du også andre ressurser som kan være nyttig. Du finner kommunenes rapporter og filmer fra Pilotprosjektet, du finner beskrivelse av regionale utviklingsprogram og mer om samskaping og aksjonslæring.

Gå inn på www.ks.no/fremtidenskulturskole

Dette dialogheftet er en enkel inngang til ulike tematikk som kan bidra til dialogbaserte prosesser i egen kommune, egen kulturskole, på tvers av kommune-, fag- og sektorgrenser. Det anbefales å lese oppsummering fra prosjektet Fremtidens kulturskole generelt, og eventuelle henvisninger under de ulike temaene.

Hvorfor dialoghefte

Hensikten er å gi noen korte introduksjoner til sentral tematikk og perspektiver, knyttet til arbeidet med fremtidens kulturskole i fremtidens kommune. Tematikk som er like aktuell for å drive utvikling og prosessarbeid inn i fremtiden, men også her og nå, som på sett og vis er fremtiden og ikke minst grunnlaget for vår vei inn i nye bilder og løsninger.

Heftet har like mye til hensikt å sette fokus på ulike tematikk, som å bidra til dialogbaserte prosesser og gi dem gode rammer og bevisste kjennetegn på kvalitet.

Hvordan dialoghefte

Heftet gir i tillegg til enkel innføring i noen temaer, forslag til spørsmål som kan være utgangspunkt for dialog i ulike sammenhenger. Bruk gjerne spørsmålene som forberedelse for en prosess eller et møte. Det kan gjerne være

individuelle forberedelser, for at alle skal være koblet på.

Ta gjerne spørsmålene inn i samtaler i grupper og plenum, for å prøve synspunkter og tanker i møte med andre. Slik kan det oppstå ny kunnskap, læring og bevissthet. Forståelse og bruk av begreper, innsikt i ny teori og det å bygge trygghet i prosessmedvirkning og prosessledelse, kan også være viktige perspektiver å legge til grunn.

Hva dialoghefte

Den enkelte bruker og organisasjon, må se hva som kan være hensiktsmessig og aktuell tematikk. Vi har laget en rekkefølge på tematikken, som følger en rekkefølge som tilsvarer modulene og rammeverket knyttet til erfaringene fra piloten «Fremtidens kulturskole» og temasiden: «Kommunal samskaping – kommunal tjenesteutvikling med kulturskolen som døråpner».

Vår tanke om begrepet dialoghefte er å sette fokus med en liten intro til hvert tema, noen steder også en lenke til «les gjerne mer her». Så følger noen spørsmål, som kan være inn- gangen til og underlag for prosess og dialog under hvert av disse temaene.

Verktøy

Eierskap til verktøy og metoder som benyttes i prosessarbeid kan bety en hel del for å engasjere og bidra til at deltakerne går hjertet inn i utviklingsarbeidet. Å tydeliggjøre hensikten med aktivitetene og det en skal sitte igjen med – og hvordan det skal benyttes videre – har også betydning.

Sparr gjerne med noen andre gjennom å beskrive hensikt med arbeidet. Tenk gjennom hele forløpet og lag kjøreplaner, slik at dere har et felles utgangspunkt - som selvfølgelig «alltid» kan improviseres over ved behov og anledning.

Ta gjerne kontakt med Norsk kulturskoleråd for veiledning og sparring rundt aktuelle verktøy.

Tematikk og dialog

Videre følger tolv temaer, som kan være hensiktsmessige utgangspunkt for lokal dialog i ulike sammenhenger.

Bruk ulike former for kommunikasjon i invitasjoner, underveis og i det som skal oppsummere prosessene som appellerer til og fungerer for aktuelle målgrupper.

Lykke til!

1

Prosessledelse

En stor del av utviklingsarbeid består av å tilrettelegge prosesser, planlegge og gjennomføre dem. Prosessene alene er ikke tilstrekkelig, men de er viktige og påvirker resultatet.

Bruk tid på, sammen med flere roller og aktører, å skissere et prosessløp, de ulike holdeplassene og hvordan dere skal ta vare på og benytte materialet underveis, på vei frem mot et resultat.

- Hva skal kjennetegne prosessarbeid i vår sammenheng og i denne konkrete sammenheng?
- Hvordan vet vi at vi er på rett vei og hvordan skal vi sørge for at vi er på sporet?
- Hva er hensikten med arbeidet og hvor finner vi våre begrunnelser?
- Hvordan går vi frem for å velge ut hvem som skal være med og hva er begrunnelsene for det?

Les gjerne mer her: Å sette fokus på lærende møter kan være en måte å jobbe med kvalitet i prosessarbeide. www.udir.no/kvalitet-og-kompetanse/utvikle-praksis/ideer-til-levende-moter-og-hvordan-utvikle-praksis/larende-moter/

2

Ledelse og læring

Å lede mennesker og lede læring, er noe av det viktigste vi gjør når vi jobber med prosesser. Lære å medvirke, lære rollen sin i samspillet, bli trygg på arbeidsmåter og de andre bidragsyterne er viktig. Det er vesentlig å tenke på hva som skal til for at alle deltakere med sine ulikheter og som deltar i et felles arbeid trenger for å fungere godt og å oppleve at de er bidragsytere.

- Hva skal til for at de involverte og inviterte til dette møtet eller denne prosessen kan bidra på beste måte ut fra sine forutsetninger?
- Hvordan sørger vi for likeverdighet, trygghet og forståelsen av oppgaven vi skal løse sammen?
- Hva skal den enkelte sitte igjen med – hva skal den enkelte ha lært, når «dette er over»?
- Hva må ledelsen være ekstra oppmerksomme på for å oppnå hensikten med møtet og/eller prosessen? (... og hva gjør lederen da – helt konkret?)



LÆRING

3

To spor – prosess og innhold

I prosjektet har vi lagt vekt på at læringen og utviklingen skjer like mye i arbeidet med å beskrive og vurdere hvordan vi jobber sammen, som hva vi jobber med og hvilke konkrete tiltak og mål vi skal frem til knyttet til innholdet i tjenestene. Resultatene som skal stå igjen handler både om forbedrede og relevante tjenester og tilbud til innbyggerne, samtidig som vi bygger bevissthet rundt verdier, tanke sett og arbeidsmåter vi ønsker skal kjennetegne vår kommunes prosessarbeid.

- Hvordan skal vi sørge for en god balanse mellom det konkrete vi skal løse og finne nye og forbedrede løsninger på, og bevisstheten rundt hvordan vi kommer frem til løsningen?
- Hvordan sørger vi for erfaringslæring – hva kan være gode måter å bevisstgjøre det på?
- Hva skal til for at vi velger hensiktsmessige måter å jobbe på for akkurat denne problemstillingen?
- Hva skal til for at vi bygger kapasitet i vår organisasjon, for kontinuerlig forbedrings- og utviklingsarbeid?

Les gjerne mer her: «To spor» under
VERKTØY OG ARBEIDSMÅTER.
www.ks.no/fremtidenskulturskole



4

Hvor starter vi?

Hva skal være utgangspunktet for fremtidsbildet? Skal vi kartlegge hvor vi står i dag og hva som beskriver utgangspunktet vårt først? Det er ikke noen fasit på det.

Det som er viktig er at vi både benytter flere kilder og perspektiver når vi skal danne et kunnskapsgrunnlag som sier noe om dagens situasjon – og det samme når vi skal si noe om ønsker og tanker for fremtiden. Hvem skal samles rundt bordet? Hvilke metoder bruker vi?

- Hvordan skaper vi oss et kunnskapsgrunnlag for vårt arbeid og våre begrunnelser?
- Hvor skal vi hente kunnskapen fra og hva er viktige kilder i vårt kunnskapsgrunnlag?
- Hvem er viktige stemmer og hva er viktig fagkunnskap i dette arbeidet?
- Hvor starter vi – er det en beskrivelse av situasjonen her og nå vi vil starte med, eller starter vi med hvordan vi ønsker at det skal se ut i fremtiden?

Les gjerne mer her: det å være nysgjerrig og inviterende i «La oss gjøre det sammen». www.ks.no/globalassets/handbok-for-samskaping.pdf

5

Rolleforståelse

Rollefordeling mellom folkevalgte, administrasjon og innbyggere i en kommune berører grunnleggende prinsipper i det norske demokratiet, og er blant annet regulert i kommuneloven. Rammer og rolleforståelse er grundig beskrevet i KS folkevalgprogram, se [Tillit.pdf](#) (ks.no)

I samskapende prosesser basert på dialog legger vi vekt på at alle har en like viktig stemme, uavhengig av om du er innbygger, politiker, ansatt eller kommunalsjef. Kunnskapen, erfaringene og idèene må få plass – samtidig som det er klare rettslige rammer for de ulike deltakernes roller når tiltak skal besluttes, planlegges og gjennomføres. Både rollen i fellesskapet som deltaker i prosessarbeid og i den formelle rollen de ulike har i form av stilling, ansvar osv.

Forventningsavklaringer i forhold til roller, ansvar og oppgaver bør det settes av god tid til å reflektere rundt. Gjerne også konkretisere og dokumentere.

- Hvordan sørger vi for likeverdighet i vårt arbeid?
- Kan den enkelte beskrive sin forståelse av egen rolle i dette arbeidet og teste sine tanker ut på de andre i gruppen?
 - Hvilke ulike formelle roller har vi og hvilke rammer gjelder for disse?
 - Beskriv både din eventuelle formelle rolle og hvordan du kan bidra i rollen din i denne settingen, men også hvordan du kan bidra i arbeidet i gruppen, eller sammenhengen som sørger for godt mestringsklima for alle som skal bidra.
- Hvilke forventninger har de ulike personene til hverandre, med utgangspunkt i roller? Er det uklareheter her som kan oppklares og justeres?

Elin Angelo har skrevet mer om tematikken i boka «Profesjonsforståelse og kunstpedagogikk» (Angelo, 2014, ss. 12, 23)



6

Aksjonslæring

Aksjonslæring som metode har blitt utviklet utfra en visshet om at det viktigste grunnlag for læring, er våre erfaringer, men at dette ikke er nok for å lære. "Aksjonslæringens grunnleggende verdier er deltakelse, involvering, ansvarliggjøring, kritisk refleksjon og forpliktelse til å lære av erfaringer (Tiller 2006)" (Ballo & Dahl, 2018, s.159).

Aksjonslæringens tankesett har preget mye av arbeidet i fremtidens kulturskole. Vi har jobbet med kjennetegn på og innhold i ulike faser av et utviklingsarbeid. Erfaringslæringssirkelen, hvor det å dele erfaringer, reflektere over dem og justere ut fra fornyet kunnskap, er en måte å skaffe seg felles språk, felles begreper og ikke minst læring i samspillet mellom erfaringsdeling og kunnskapsutvikling.

- Hvordan kan aksjonslæringstankesettet være en måte å visualisere arbeidet vårt på og som kan styrke arbeidet med «løsning av oppgaven»?
- Hvordan kan aksjonslæringssirkelens ulike faser bidra til å systematisere og gjøre arbeidet mer begripelig?
- Hvorfor er det hensiktsmessig å beskrive hva som skal kjennetegne de ulike fasene i arbeidet?
- Hvordan kan det styrke arbeidet å konkretisere hvilke roller som bidrar med hva i de ulike fasene i arbeidet?

Les gjerne mer her: «aksjonslæring» under VERKTØY OG ARBEIDSMÅTER
www.ks.no/fremtidenskulturskole

7

Helhetlig tjenester og lokalsamfunnsutvikling

Å etablere tankesett og arbeidsformer som kan styrke de ulike aktørenes rolle og funksjon i fremtidens kommune. Å sammen finne de gode og relevante løsningene og undersøke kulturskolens og andre kommunale tjenesters mulige rolle som samfunnsutviklere. Å finne frem til strukturer og arbeidsmåter som støtter dette. Å styrke kommunenes kompetanse og kapasitet til å drive utviklingsarbeid lokalt, på tvers av fag og sektorer. Alt dette har vært sentralt i Pilotprosjektet.

Målet er å tilby relevante og treffsikre tjenester og tjenester som henger sammen, utfyller og forsterker hverandre. Viktige problemstillinger for refleksjon og dialog, har bla vært:

Å vokse opp i din kommune, og det gode liv i din kommune:

- **Hva er ambisjonene?**
- **Hva er kunnskapsgrunnlaget?**

- **Hva er viktige forutsetninger?**
- **Hva og hvem er kildene?**
- **Hvor berører våre oppgaver og mål hverandre og hva betyr det for kulturskolen og de øvrige aktørene?**
- **Hvilke av disse spørsmålene er aktuelle å stille i vårt lokale arbeid og hvorfor/hvorfor ikke?**
- **Om spørsmålene ikke passer i vårt arbeid, hvordan kan de omformuleres til vår kontekst?**
- **Hvordan involveres de ansatte i konkret tjenesteutvikling?**
- **Hvordan kan vi i vår kommune bidra til at tjenestene bidrar til konkret samfunnsutvikling, i ønsket retning?**

8



Samspill politikk og administrasjon

Kommuneloven innebærer et skille mellom politikk og administrasjon og tydeliggjør oppgaver, ansvarsområder og kontrollansvar. Hensikten er å skape harmonisk samarbeid og forebygge konflikt, sikre tilstrekkelig politisk innflytelse og samtidig sikre tilstrekkelig administrativ autonomi.

Et skille betyr allikevel ikke at hensikten er svakere samhandling - det forventes absolutt tydelig kommunikasjon, forventningsavklaring og godt planlagt samspill.

At administrasjon og politikk må sørge for å spille hverandre gode er enkelt å si, men hvordan må den enkelte kommune jobbe for å utvikle god praksis lokalt?

- Hva skal kjennetegne det gode samspillet i vår kommune?
- Hvordan skape bevissthet om rollene og hva som skiller dem – for lagspill med ulike roller?
- Planprosessene er politiske verksteder som følger klare prosesskrav – hvordan benytte dette som arena for samspill?
- Hvordan sørger vi for grundig innsiktsarbeid og gode kunnskapsgrunnlag slik at politikerne kan ta kvalifiserte valg og beslutninger samtidig som administrasjon og fagmiljøer får et godt grunnlag for sitt arbeid?

Les gjerne mer her: Tillit KS Folkevalgtprogram www.ks.no/fagomrader/demokrati-og-styring/folkevalgtprogrammet/her-finner-du-boken-tillit-ks-folkevalgtprogram-2019-2023

9

Felles forankring

Forankring kan bety eierskap. Det kan bety innsikt og begrunnelse i planer, beslutninger og dialog.

For at vi skal kunne ta gode, effektive og hensiktsmessige valg i arbeid med tjeneste- og samfunnsutvikling, må eierskap i utfordringer, muligheter og ønskede resultater og effekter skapes. Hvem er med og hvorfor og hvorfor involveres akkurat disse når vi skal nærme oss en utfordring, se etter løsninger og planlegge en prosess?

Hvordan henger dette sammen med politiske ambisjoner, hvilket mandat som er gitt fra hvem i det administrative og hva sier fagmiljøene? Om vi for eksempel skal jobbe med kulturskoleutvikling, har vi snakket med dem som bruker tjenestene eller skal være fremtidige deltakere og elever?

Forankring kan både være formelt, faglig og følelsesmessig. Hva er viktig å gjøre når det gjelder forankring i arbeid med konkrete oppgaver i en gitt sammenheng?

Implementering, som det så fint heter, betyr iverksetting eller gjennomføring av et tiltak eller en plan. For oss i Pilotprosjektet betyr det



også «å få til å virke», slik at plan og tiltak kan gi effekt. Og skal ting virke så må vi involvere tidlig, slik at så mange som mulig som blir berørt på et eller annet vis, er med på reisen og gjennom det bidrar til implementeringen.

Implementeringen starter den dagen vi begynner å jobbe med en sak.

- Hvordan sørger vi for forankring og mandat hos de nødvendige roller og relevante aktører for at arbeidet skal fungere best mulig?
- Hvor finner vi våre oppdrag og begrunnelser i det lokale planverket?
- Hvem eier «oppgaven» og hvordan får vi den til å henge sammen med andre oppgaver?
- Hvilket mandat og hvilken bestilling trenger vi fra hvem, når og hvordan for å ta dette videre?

Å se på ulike deler av arbeidet med innovasjon i kommunene, kan gi nyttige perspektiver til forankring og annet som er vesentlig i utviklingsarbeidet.

Les gjerne mer her:

ksinnovasjon.laboremus.pl/#!div2



10

Planverk, mål og hensikt

Hva er begrunnelsene for de tiltak vi velger og igangsetter – og hva er begrunnelsen for at det enkelte tiltak er riktig å gjøre akkurat nå? Hvordan jobber vi med å sette mål, hvordan vet vi om vi er på rett vei og hvordan evaluerer vi underveis og «til slutt»?

Let etter felles mål, let etter «knagger» som skaper helhet og sammenheng i lokale planer, i meldinger og forskrifter.

Lag gode planer for arbeidet. Jobb med å formulere mål på en måte som gir dem kraft og retning.

- Hva skal arbeidet vi nå skal i gang med svare ut – hva er hensikten?
- Hva skal effekten av arbeidet være både for organisasjonen – og innbyggerne som skal oppleve denne?
- Hvordan skal vi lage planer og mål for arbeidet – hvordan gjør vi det konkret?
- Hvordan skal vi sjekke ut at det vi gjør virker?

Les gjerne mer her:

www.ks.no/fagomrader/innovasjon/tiltak-som-virker/



Les gjerne mer her:

Et digitalt opplæringsverktøy for ungdomsråd www.ks.no/fagomrader/barn-og-unge/ks-ung/laringsspill/e-ung/

Ressurssider om medvirkning
www.kulturtanken.no/medvirkning/

11

Medvirkning og innbyggerfokus

Fremtidens kulturskole har lagt vekt på at morgendagens tjenester og tilbud i «den gode kommune», må være relevante og treffsikre. Lett å si – og utfordrende å stadig være i justering og endring.

Dialogen mellom tjenestene, de ansatte og innbyggerne er avgjørende for å finne de gode og bærekraftige løsningene.

Medvirkning må derfor være en del av tankesettet og arbeidsmåten i kommunen og i tjenestene. Vi skal ikke medvirke om alt. Det må være tydelig hva medvirkningen skal brukes til og hvordan. Hvem som tar beslutninger, viser vei og legger til rette for de gode prosessene, må også være klart. Rolleavklaringer altså, samt gode begrunnelser og hensiktsmessige metoder.

- Hvordan sørger vi for å få inn de gode idèene fra mange ulike aktører og perspektiver?
- Hvem skal være med rundt bordet når kunnskapsgrunnet bygges og beslutninger tas?
- Hvordan designer vi medvirkningsprosessen – og hvorfor det – hvem får være med og spille inn på prosessutformingen?
- Hvordan sørger vi for å få med barn og unges perspektiv, og de stemmene som ofte, av ulike grunner, ikke høres.



12

Samskaping og samhandling

Samhandling og samskaping hva kan det være?

Det innebærer en eller annen form for relasjon mellom flere aktører og brukes ofte om hverandre. Det innebærer ulik grad av forpliktelse og deltakelse – og kanskje utgangspunkt?

Å samhandle er mulig uten at man skaper noe. Å samskape innebærer å skape noe nytt, noe som ikke kunne blitt til uten bidrag fra de aktørene som deltar i samskapingen

I prosjektet har deltakerne bl.a. blitt bedt om å score sin egen opplevelse av hvor de er i egen virksomhet eller eget arbeid, i forhold til samhandlingstrappen. Og også hvordan de tenker at det er mulig å flytte seg fra et nivå til et annet.

I Pilotprosjektet er det snakket mye om en samskapende væremåte. Kanskje ikke så mye om «strenge definisjoner» av begrepet samskaping, men heller noen kjennetegn som handler om likeverdighet, respekt, dialogbasert, undring, flere perspektiver, felles innsats for oppgaven osv.

Samhandling, som også er en viktig verdi for å skape gode og sammenhengende – kanskje også samspillende tjenester, kan for eksempel beskrives som:

- Måter å kommunisere på
- Måter å se virksomheter i samspill på
- Måter å knytte oppgaver og strukturer sammen på

Samhandlingstrappa



Figur 1 Samhandlingstrappa - basert på en modell utviklet av Difi (2014)

- Måter å handle sammen – eller i forhold til hverandre på
- Hva er samskaping og hva er samhandling, slik jeg forstår det – hva tenker du?
- Hva er viktig om vi hos oss skal samskape nye løsninger, for eksempel i samspill med andre fagmiljøer, tjenester og innbyggere?
- Hva bør kjennetegne samhandling i vår kommune og i vår virksomhet?
- Hvordan opplever jeg at vi plasserer oss i samhandlingstrappen og hvilke kjennetegn baserer jeg det på?

Les gjerne mer her:

«Samskaping» under VERKTØY OG ARBEIDSMÅTER

www.ks.no/fremtidenskulturskole

«La oss gjøre det sammen» HÅNDBOK I LOKAL SAMSKAPENDE SOSIAL INNOVASJON www.ks.no/globalassets/handbok-for-samskaping.pdf



Fremtidens kulturskole

Målet med prosjektet har vært en kulturskole som preges av et verdi- og tankesett som er skapt i fellesskap, som bygger på politiske ambisjoner og beslutninger og som er en del av et helhetlig tjenestetilbud i den enkelte kommune. Kulturskole for alle – særlig barn og unge er grunnleggende. Et syn på kunst og kultur som viktig for samfunnsutviklingen, som en viktig verdi for alle mennesker – i alle livsfaser er også et viktig premiss.

Noen av spørsmålene, som igjen vil føre til mange nye spørsmål, prioriteringer og beslutninger, kan være:

- Hva skal kjennetegne en kulturskole for fremtiden i vår kommune?
- Hvordan begrunnes den og hvilke mål skal den være med å innfri?
- Hvem er den til for og hvordan skal den organiseres?
- Når disse spørsmålene er besvart – hvilke nye spørsmål og tema for dialog vil dukke opp?

Ikke glem å tenke på hvem som skal være med og svare!

«Prosjektet har bidratt til større forståelse for samhandling i kommunen på enheter og sektorer, frivilligheten og næringslivet.»

- Steinkjer kommune

Anvendt litteratur

Angelo, E. (2014). *Profesjonsforståelser og kunstpedagogikk*. Bergen: Fagbokforlaget.

Ballo, Ø., & Dahl, K. (2018). *Broen mellom ledelse og læring*. Bergen: Fagbokforlaget.

Kobro, L. U. (2018). *La oss gjøre det sammen! Håndbok i lokal samskapende innovasjon*. Porsgrunn: Høgskolen i Sørøst-Norge/Senter for sosialt entreprenørskap og samskapende sosial innovasjon.

KS. (2015). *Tillit - KS Folkevalgtprogram 2015–2019*. Oslo: Kommuneforlaget.



1 KARTLEGGING

- KULTURSKOLENS MULIGHETSROM



2 PILOTPROSJEKTET

- KOMMUNAL SAMSKAPING OG SAMHANDLING
- UTFORSKING AV KULTURSKOLENS ROLLE



3 VEIEN VIDERE

- REALISERING AV FREMTIDSBILDER

FREMTIDENS KULTURSKOLE

Postadresse: Postboks 1378 Vika, 0114 Oslo
Besøksadresse: Haakon VII's gt. 9, 0161 Oslo

Telefon: 24 13 26 00

ks@ks.no
www.ks.no

