

Evalueringsrapport

GRO Fase 1

12. maj 2022



Aron - Center for bæredygtigt arbejdsliv · Landskronagade 50A · 2100 København Ø

Resumé

Evalueringen af GRO Fase 1 er foretaget på baggrund af tre vækstgruppeforløb i foråret 2022, som har haft til formål at udvikle dialogkort til et værktøj målrettet kunst- og kulturarbejdere.

Evalueringen har haft tre formål, der - oversat til tre evalueringsspørgsmål - er blevet besvaret ud fra en spørgeskemaundersøgelse og et observationsskema. Evalueringsens tre formål er at:

1. Vurdere om konceptet kan bidrage til at fremme et bæredygtigt arbejdsliv for kunst- og kulturarbejdere i så høj grad, at det er fordelagtigt at fortsætte med projektet. For at vurdere dette arbejdes der med tre målepunkter i forhold til deltagernes oplevelse af værdi, ny viden og ny praksis.
2. Vurdere hvilke justeringer af temaerne, der med fordel kan foretages for at optimere værktøjet til målgruppen.
3. Vurdere hvilke udfordringer, der har særlig stor indflydelse på kunst- og kulturarbejderne i deres bestræbelse på at skabe et bæredygtigt arbejdsliv, som kan danne grundlag for refleksion hos relevante aktører i branchen.

GRO Fase 1 har været en succes i forhold til, at værktøjets koncept og prototypen på dialogkortene opleves som værdifulde for deltagerne og har bidraget med ny viden og især givet anledning til ny praksis hos deltagerne. Det vurderes derfor, at projektet vil være fordelagtigt at fortsætte.

Det vurderes, at en fortsættelse af projektet er kvalificeret og styrket af de registrerede fordelagtige justeringer til dialogkortene.

Derudover vurderes det, at der til stadighed er udfordringer for målgruppen i forhold til at fremme et bæredygtigt arbejdsliv for den enkelte kunst- og kulturarbejder. En del af disse udfordringer består i modsætningsforhold, som er svære at navigere i for den enkelte. Der er dog potentiale i at arbejde konstruktivt med disse udfordringer i fællesskaber som det koncept, GRO søger at fremme.

Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse	1
Indledning.....	2
Projekt GRO	2
<i>Baggrund</i>	<i>2</i>
<i>Formål og mål.....</i>	<i>3</i>
<i>Dialogværktøjet.....</i>	<i>3</i>
<i>Udviklingsdesignet.....</i>	<i>4</i>
Projektet GRO Fase 1	5
<i>Vækstgruppeforløbene</i>	<i>5</i>
Evaluering af GRO Fase 1.....	7
<i>Evalueringsformål.....</i>	<i>7</i>
<i>Evalueringssspørgsmål.....</i>	<i>7</i>
Evalueringsmetode	8
<i>Effektevaluering.....</i>	<i>8</i>
<i>Procesevaluering</i>	<i>8</i>
Resultater	9
<i>Besvarelse af evalueringsspørgsmål 1.....</i>	<i>9</i>
<i>Besvarelse af evalueringsspørgsmål 2.....</i>	<i>16</i>
<i>Besvarelse af evalueringsspørgsmål 3.....</i>	<i>18</i>
Konklusion	20
Bilag A Spørgeskema	22
Bilag B Observationsskema	24

Indledning

Denne evaluering er en del af projektet GRO og er udarbejdet i forbindelse med afslutningen af projektets Fase 1. Evalueringsrapporten indeholder en kort introduktion til projektet som helhed, herunder Fase 1, og derefter en gennemgang af evalueringens formål og evalueringsspørgsmål samt metode og resultater, inden den endelige konklusion præsenteres til slut.

*“En
konfronterende
gave”*

Evalueringsrapporten er udarbejdet af evaluatorene med bidrag fra projektteamet i GRO. Evaluatorene, Hanne Christensen og Andreas Andersen, har haft hovedansvar for spørgeskemaundersøgelsen, og facilitatorerne, Julie Dinesen og Jody Shaw, har haft hovedansvaret for at indsamle data til procesevalueringen. Forskerne Janne Glerup og Ulrik Gensby har bidraget med observationer fra et møde i et af vækstgruppeforløbene.

Projekt GRO

Baggrund

Kunst- og kulturarbejdere har svære kår. Det oplyser både interesseorganisationer som Dansk Musiker Forbund, Dansk Skuespiller Forbund, diverse mainstream-medier., forskningsprojektet 'Det Økonomiske Rum' fra CBS, Bikubefonden, Carlsbergfondet og Statens Kunstfond.

Det er bl.a. udfordrende for kunst- og kulturarbejdere:

- at få en bæredygtig økonomi
- at få stabile arbejdsforhold
- at udnytte deres fulde kunstneriske potentiale
- at få arbejds- og privatliv til at hænge sammen
- at kunne drive deres kunstneriske virke professionelt



Kunst- og kulturarbejdere udgør en del af det prekære arbejdsliv. Et arbejdsliv, hvor præmissen er usikre arbejdsvilkår i form af løse ansættelser som fx multimerskontrakter, tidsbegrænsede kontrakter, vikarstillinger, freelancejobs mv. Derudover har de en øget risiko for lavere lønninger, begrænset adgang til sociale ydelser og øget arbejdspress, ofte kombineret med en højere grad af ufrivillighed og jobusikkerhed.

Undersøgelser viser, at det er svært for kunst- og kulturarbejdere at skabe bæredygtige arbejdsliv under disse vilkår. Eksempelvis har flere andre jobs ved siden af det kunstneriske arbejde, andre forlader branchen helt, mange har dårlig mental sundhed, mange har svært ved at få arbejds- og privatliv til at balancere etc.

Konsekvensen er:

- At en stor del af vores samlede kunstneriske arbejdsstyrke ikke trives. Forskning viser, at det kan føre til dårlig mental sundhed med stress, depression og sygemeldinger til følge.
- At kunst- og kulturarbejderne vælger at skifte erhverv. Det er spild af økonomiske og faglige ressourcer, idet kunst- og kulturarbejderne ofte har taget en lang videregående uddannelse på en af de kunstneriske skoler.
- At vores samfund går glip af vigtige kunstneriske stemmer, der kan være med til at udvikle vores samfund.

Formål og mål

Det overordnede formål med projektet GRO er at udvikle et værktøj, der kan hjælpe kunst- og kulturarbejdere med at skabe og udvikle bæredygtige arbejdsliv.

Målet er at udvikle et dialogværktøj, der kan benyttes i vækstgrupper af kunst- og kulturarbejdere på en sådan måde, at de samtaler, refleksioner og løsninger, der opstår i gruppen, fremmer den enkeltes mulighed for at opnå og leve et bæredygtigt arbejdsliv.

Tesen er, at deltagelse i et vækstgruppeforløb, hvor diskussioner af faglige og tværfaglige temaer i et fællesskab med ligestillede kan fremme et bæredygtigt arbejdsliv for den enkelte kunst- og kulturarbejder.

Dialogværktøjet

Dialogværktøjet består af to dele:

- **Dialogkort**, der viser de temaer, en vækstgruppe af kunst- og kulturarbejdere kan arbejde med for at opnå bæredygtige arbejdsliv
- **Dialogguide** til hvordan vækstgruppen med fordel kan faciliteres. Dialogguiden skal hjælpe personen i gruppen, der har ansvar for at facilitere og mødelede vækstgruppen

*“I har virkelig
fat i det
rigtige her.”*

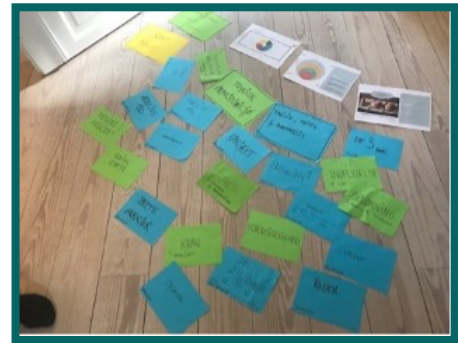
Dialogværktøjet har følgende **kravspecifikationer**:

- Dialogværktøjet skal være gratis og ligge online
- Dialogværktøjet skal være kendetegnet ved at have høj brugervenlighed (usability) og skal efter endt udvikling være offentligt tilgængeligt online hos relevante aktører, interesseorganisationer og fagforeninger og skal kunne benyttes af kunst- og kulturarbejdere, der selv ønsker at iværksætte og deltage i vækstgrupper.
- Dialogværktøjet skal hjælpe kunst- og kulturarbejdere med at drive gode vækstgruppeforløb, der fremmer, at den enkelte kunst- og kulturarbejder opnår et bæredygtigt arbejdsliv i sit eget kunstneriske virke.

Udviklingsdesignet

Projekt GRO består af fem faser:

- Fase 0 = Projektetablering
- Fase 1 = Intervention (udvikling af dialogkort)
- Fase 2 = Intervention (udvikling af guide til vækstgruppeledere)
- Fase 3 = Intervention (udvikling af det endelige vækstgruppeværktøj)
- Fase 4 = Formidling



Efter hhv. Fase 1 og Fase 2 foretages en evaluering, hvor der vurderes, om det er fordelagtigt at fortsætte projektet eller ej.

Fase 1 – Udvikling af dialogkort

I første fase skal indholdet i værktøjet skabes. De metoder, der benyttes i Fase 1 er: Desk study, aktionsforskning og co-creation processer. Der indsamles og afprøves kategorier og temaer, der kan hjælpe kunst- og kulturarbejdere med at opnå bæredygtige arbejdsliv, og som kan udgøre fundamentet for at udvikle 1. udgave af dialogkortene. Fase 1 har dermed fire mål:

- **Indsamling & udvikling:** Indsamle relevante temaer og metoder. Udvikle prototype af indholdsplanen til dialogkort.
- **Afprøvning:** Afprøve første prototype på tre test-vækstgrupper på 6-9 personer. Justere prototype af indholdet.
- **Udvikling af dialogkort:** På baggrund af resultatet af vækstgruppeforløbene udvikles dialogkort til brug for fremtidige netværk.
- **Evaluerings:** Procesevaluering af, hvorvidt deltagerne tilegner sig ny viden i vækstgruppen. Effektevaluering af, hvorvidt deltagerne tilegner sig ny praksis som følge af forløbet. Beslutning om at fortsætte eller afslutte udviklingsprojektet.

Fase 2 – Guide til vækstgruppe-facilitatorer

I Fase 2 skal 'guide til vækstgruppe-facilitatorer' skabes. De metoder, vi benytter i Fase 2 er: *Oplevelsesbaseret læring, observatørposition og aktionsforskning*. Vi vil udvikle en prototype-guide, som udvalgte test-facilitatorer skal afprøve i egne vækstgrupper. Det betyder, at der i denne fase er fokus på, om det lykkes test-facilitatorerne at skabe relevante vækstgruppeforløb. Fase 2 har dermed tre mål:

- **Indsamling & udvikling:** Skabe prototype af guiden til test-facilitatorer samt forberedelsesforløb til test-facilitatorer.
- **Afprøvning:** Klæde test-facilitatorer på. Test-facilitatorer afprøver guiden i egne test-vækstgrupper med observatør.
- **Evaluerings:** Procesevaluering af, hvorvidt test-facilitatorerne tilegner sig ny viden i vækstgruppen. Effektevaluering af, hvorvidt test-facilitatorerne har gennemført forløbene, der bidrager til, at deltagerne tilegner sig ny praksis som følge af forløbet.

Fase 3 – Samlet værktøj og aflevering

I Fase 3 skal det endelige værktøj udvikles og forankres i praksis. De metoder, der benyttes i projektets Fase 3 er: *design thinking*, *nudging* og *kommunikation*. Der ligger nu to prototyper – en på dialogkort og en på guide til vækstgruppeledere. Disse to dele skal samles i et værktøj, der fremstår brugervenligt og lettilgængeligt. Fase 3 har dermed to mål:

- **Justering & udvikling:** Opsummere og samle begge prototyper – dialogkort og guide til vækstgruppeledere – i et værktøj.
- **Aflevering:** Overlevere værktøjet til relevante aktører i kunstmiljøet (interesseorganisationer, fagforeninger etc.). Uploade det på online-plattform.

Fase 4 – Formidling

I Fase 4 formidles værktøjet. Det vil ske med fokus på kunst- og kulturmiljøet og i samarbejde med relevante aktører i miljøet. Der afholdes workshops, skrives artikler og reklameres på de sociale medier og i fagblade.

Projektet GRO Fase 1

Velliv Foreningen bevilgede støtte i juni 2021 (ID 21-0071) til GRO Fase 1 med starttidspunkt 1.8.2021 og sluttidspunkt 30.6.2022. Samarbejdet med Dansk Kunstnerråd blev etableret og planlagt, og projektteamet med forskerne Janne Gleeurup, RUC og Ulrik Gensby, TeamArbejdsliv, blev etableret. Forskerne har bidraget med et desk study som fundamentet for temaerne til dialogkortene.

Derudover blev der etableret en inspirationsgruppe bestående af:

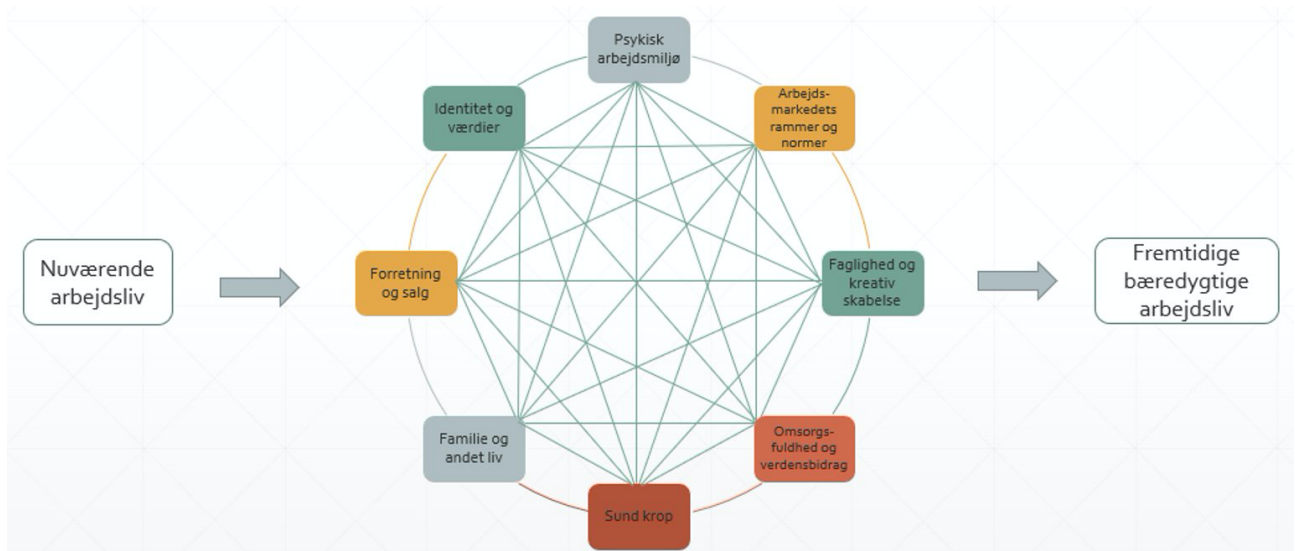
- Anna Nowak, kunstner, der benytter flere materialer
- Maja Louise Sørensen, medejer af Kooperativet Flexwerker
- Sabina Pultz, forsker på RUC i prækære forhold
- Thomas Sandberg, komponist og multiartist
- Rasmus Dissing, sanger

"Jeg har lavet en fast prisliste, så jeg ikke skal opfinde hver gang, da det virkelig stresser mig."

Inspirationsteamet har bidraget med sparring og kvalitetssikring af indhold til dialogkort via tre møder i forløbet.

Vækstgruppeforløbene

Det første udkast til dialogkortenes indholdsplan blev afprøvet og videreudviklet over tre vækstgruppeforløb. Der har været 22 tilmeldte deltagere fordelt på de tre vækstgrupper. Hver gruppe har mødtes seks gange med 14 dages mellemrum. I løbet af de seks møder er deltagerne blevet præsenteret for otte kategorier af viden, der ud fra forskernes desk study har stor betydning for målgruppens arbejdsliv. Hver kategori har haft en række underliggende temaer, der er mere specifikke arbejdslivselementer, som deltagerne har kunnet arbejde med.



Prototype-modellen, *Prismen for bæredygtigt arbejdsliv*, kan bruges til at undersøge sit arbejdsliv. Samtidig viser diamantstrukturen, hvordan hver kategori relaterer sig til de andre kategorier. Under hver kategori ligger en række specifikke temaer. De kan flyttes over (på møderne foregik dette rent fysisk) og ses i relation til en af de andre kategorier. Eksempelvis kan man under kategorien *Faglighed og kreativ skabelse* tage temaet *Fordybelse og ro* og flytte det over i en anden kategori i prismet, for eksempel *Forretning og salg* eller *Sund krop*. På den måde giver værktøjet en måde at komme hele vejen rundt om de forskellige elementer i en deltagers arbejdsliv.

Kategorierne er blevet præsenteret i rækkefølgen:

1. Møde

Introduktion til Bæredygtigt arbejdsliv, det prekære arbejdsliv og introduktion til værktøjet

2. Møde

Kategori 1: Sund krop
Kategori 2: Faglighed og kunstnerisk skabelse

3. Møde

Kategori 3: Mental sundhed
Kategori 4: Familie, fritid og arbejdsliv

4. Møde

Kategori 5: Forretning og salg
Kategori 6: Identitet og værdier

5. Møde

Kategori 7: Verdensbidrag og omsorg
Kategori 8: Arbejdsmarkedet, rammer og normer

6. Møde

Opsamling og afslutning

Evaluering af GRO Fase 1

Evalueringsformål

Evalueringen af GRO Fase 1 har tre formål, der fungerer som rammesætning for arbejdet med at udvikle konceptet GRO, potentialerne i konceptet og dets fortsatte udvikling. Evalueringen har dermed til formål at:

*"Jeg har siden sidst
"tilgivet" mig selv
for ikke at nå alt."*

1. Vurdere om konceptet kan bidrage til at fremme et bæredygtigt arbejdsliv for kunst- og kulturarbejdere i så høj grad, at det er fordelagtigt at fortsætte med projektet. For at vurdere dette arbejdes der med tre målepunkter i forhold til deltagernes oplevelse af værdi, ny viden og ny praksis.
2. Vurdere hvilke justeringer af temaerne, der med fordel kan foretages for at optimere værktøjet til målgruppen.
3. Vurdere hvilke udfordringer, der har særlig stor indflydelse på kunst- og kulturarbejderne i deres bestræbelse på at skabe et bæredygtigt arbejdsliv, som kan danne grundlag for refleksion hos relevante aktører i branchen.

Evalueringsspørgsmål

Ud fra evalueringens tre formål arbejdes der i evalueringen af GRO Fase 1 med tre evalueringsspørgsmål og en række underspørgsmål.

Evalueringsspørgsmål 1

I hvor høj grad kan GRO som koncept bidrage til, at den enkelte kunst- og kulturarbejder kan fremme sit bæredygtige arbejdsliv?

- I hvor høj grad oplever deltagerne forløbet som værdifuldt?
- I hvor høj grad kan konceptet bidrage til, at deltagerne får ny viden?
- I hvor høj grad kan konceptet bidrage til, at deltagerne får ny praksis?

Evalueringsspørgsmål 2

Hvilke justeringer af temaerne, kan med fordel foretages for at optimere værktøjet til målgruppen?

- Hvilke fremmende og hæmmende forhold har facilitatorerne observeret på tværs af kategorierne?
- Hvilke fremmende og hæmmende forhold har facilitatorerne observeret i relation til kategoriernes og temaernes indhold og form?

Evalueringsspørgsmål 3

Hvilke udfordringer har særlig stor indflydelse på kunst- og kulturarbejderne i deres bestræbelse på at skabe et bæredygtigt arbejdsliv?

Evalueringsmetode

Effektevaluering

- Spørgeskema

For at besvare evalueringsspørgsmål 1 blev der udarbejdet et spørgeskema (se bilag A), hvor hovedfokus var at få viden om deltagernes oplevelse af, hvor værdifuldt det har været at deltage, om de har fået ny viden, og om de har ændret praksis mod et mere bæredygtigt arbejdsliv. Kort tid efter 6. vækstgruppemøde blev spørgeskemaet sendt ud til de 22 vækstgruppedeltagere. Ud af de 22 deltagere besvarede 17 spørgeskemaet, svarende til en besvarelsesprocent på 77 %.

"Jeg har rakt ud til kollegaer i mit netværk. Vi har bl.a. talt om løn og vilkår i opgaver."

Procesevaluering

- Observationsskema

For at besvare evalueringsspørgsmål 2 og 3 og understøtte besvarelsen af spørgsmål 1 blev der udarbejdet et observationsskema til facilitatorerne (se bilag B), hvor de noterede observationer inden for tre områder:

1. Udsagn der viste, at deltagerne fandt det værdifuldt at deltage, havde fået ny viden eller fået ny praksis.
2. Egne refleksioner over deltagernes reaktioner på dialogkortenes kategorier og temaer med fokus på hæmmende og fremmende forhold.
3. Træk på tværs af grupperne, som indikerede hvilke udfordringer, der har særlig stor indflydelse på kunst- og kulturarbejderne i deres bestræbelse på at skabe et bæredygtigt arbejdsliv.

For at besvare evalueringsspørgsmål 1 er noter inden for observationsskemaets første område anvendt som en løbende effektevaluering. Respondenternes egne besvarelser efter endt forløb kan dermed understøttes af facilitatorernes observationer i løbet af møderne.

For at besvare evalueringsspørgsmål 2 er noter inden for observationsskemaets andet område anvendt som procesevaluering til at kvalificere justeringer i værktøjet.

For at besvare evalueringsspørgsmål 3 har udvælgelseskriterierne for brug af noter i skemaets tredje område været, at deltagerne på tværs af vækstgrupperne har givet udtryk for:

1. At denne udfordring kunne man godt være mere opmærksomme på hos interesseorganisationerne og i det politiske system.
2. At udfordringerne har haft et modsætningsforhold, som gør det svært at finde en balance – og dermed påvirker bevægelsen henimod et bæredygtigt arbejdsliv.

De endelige noter er til slut kategoriseret ud fra de mest fremtrædende ord knyttet til de centrale udfordringer, der gik igen hos deltagerne.

Resultater

Besvarelse af evalueringsspørgsmål 1

I hvor høj grad kan GRO som koncept bidrage til, at den enkelte kunst – og kulturarbejder kan fremme sit bæredygtige arbejdsliv?

Underspørgsmål 1: I hvor høj grad oplever deltagerne forløbet som værdifuldt?

Spørgsmålet er belyst ved at stille to spørgsmål i spørgeskemaet:

- I hvor høj grad oplever du, at det har været værdifuldt for dig at deltage i en af vækstgrupperne i projektet GRO? (skala)
- Hvad har været særligt værdifuldt for dig ved at deltage? (fritekst)

Alle 17 respondenter besvarer i spørgeskemaet, at det har været værdifuldt at deltage. Ni respondenter oplevede det i meget høj eller høj grad, mens otte respondenter oplevede det i nogen grad.

Alle 17 respondenter har svaret på fritekstspørgsmålet om, hvad der har været særligt værdifuldt ved deltagelsen. Et gennemgående aspekt i besvarelserne er oplevelsen af, at andre er udfordret af de samme elementer i hverdagen. Følgende udsagn belyser de mere specifikke værdifulde elementer i konceptet på nuværende tidspunkt:

- *"Erkendelsen af vigtigheden af struktur. At se mit arbejdsliv på en ny måde."*
- *"Selve GRO-værktøjet - og de spejlinger, refleksioner og perspektiveringer, det gav anledning til i fællesskab med de andre deltagere."*
- *"Blive opmærksom på de mange områder, der er i et bæredygtigt arbejdsliv. Det er usynligt i mit selvstændige kunstnerliv, hvis ikke jeg er opmærksom på det. At deltage gang for gang har i den grad hjulpet til opmærksomhed og ændringer i mit arbejdsliv til det bedre."*
- *"At det har skabt en dybere forståelse for den komplekse opgave, det er at igangsætte arbejdet frem mod en bæredygtig karrierevej. At det har understøttet en systemisk tænkning (ift. forandring), og at forløbet har givet konkrete værktøjer til at igangsætte en forandring på et personligt, praksisnært niveau."*
- *"Det har været en interessant rejse ind i min og de andre deltageres fortællinger. Det har været meget værdifuldt at opdage et fællesskab på tværs af de kunstneriske fag. Denne form for fællesskab vil jeg gerne dyrke og inddrage noget mere i mit arbejde og bruge det som mit blik på et mere bæredygtigt arbejdsliv. En organisering med fokus på fællesskab, samarbejde, tværfaglighed."*

- *"Kortlægning af arbejdslivet som kunstner og mulighed for at fokusere på aspekter af dette."*

Facilitatorerne har undervejs noteret sig følgende udsagn fra deltagerne, som understøtter deltagernes oplevelse af værdi:

- *"En konfronterende gave"* var et udsagn ved væggen med alle post-its. Det blev uddybet med, at det præcist er mængden af opgaver, områder og kompetencer, man berører som kunst- og kulturarbejder i et prekært arbejdsliv.
- *"Tak for i dag – ligesom sidste gang var det supergodt. I har virkelig fat i det rigtige her."*
- En af deltagerne lagde ud med følgende: *"Jeg er udbrændt. Min kreativitet er væk. Kan ikke sætte ord på lige nu, men er dybt taknemmelig for alle jer andres ord. Dem kan jeg koble mig på."*
- *"Jeg har en oplevelse af at have været stresset i mange år. Og jeg har fået lyst til at tage min tid tilbage."* En anden udtrykker det anderledes: *"Jeg får lyst til at finde mening... gå med det jeg mærker."*
- *"Mening kan opveje andre negative faktorer, som fx dårlig løn eller sundhed".* Andre stemte i med at verden har brug for kunst og kunstnere: *"Det, vi laver, har en værdi for andre."*

Underspørgsmål 2: I hvor høj grad kan konceptet bidrage til, at deltagerne får ny viden?

Spørgsmålet er belyst ved at stille to spørgsmål i spørgeskemaet:

- I hvor høj grad har du fået brugbar viden via de faglige indlæg i de forskellige kategorier, som du kan bruge i udviklingen af et bæredygtigt arbejdsliv? (skala)
- I hvor høj grad har du fået nye refleksioner og ideer ved at bidrage og lytte til de andre deltagere, som du kan bruge i udviklingen af et bæredygtigt arbejdsliv? (skala)

Af de 17 respondenter oplever syv, at de i høj og meget høj grad har fået brugbar viden via de faglige indlæg, mens ni respondenter oplevede det i nogen grad og en enkelt respondent i mindre grad.

Facilitatorerne har undervejs noteret sig følgende udsagn fra deltagerne, som understøtter deltagernes udtryk for at have fået ny viden:

- Flere har været optaget af temaet "søvn". Deltagerne i vækstgrupperne har delt konkret viden omkring forskellige typer af søvnbehandling, fx "Nattebehandling", som er øreakupunktur, man kan få i Blågårdsgade.

- De seks guldkorn inden for "mental sundhed" blev modtaget med stor interesse. Det var genkendeligt for deltagerne, men gav også ny konkret viden. "Forudsigelighed" og "social støtte" var to af de guldkorn, som deltagerne talte en del om.
- En deltager får øje på, at det, som forstyrrer i hverdagens opgaveløsning og kunstneriske fordybelse, er, når venner kommer på besøg i forretningen. *"Mit image og omverdenens forventning til, at man bare kan komme forbi, er irriterende."* Fokus på, at egne værdier om at være imødekommende og tilgængelig også påvirker arbejdslivet negativt.
- Pyramiden over de fire arbejdsliv blev diskuteret. *"Jeg har vendt pyramiden på hovedet, så jeg ikke stresser over økonomien i hverdagen – og det bæredygtige arbejdsliv bliver fundamentet"*. Mens en anden syntes, at pyramiden var god, fordi den mindede hende om, *"... at der skulle styr på den der økonomi"*.
- *"Jeg har valgt ikke kun at tænke mig selv som "dramatiker", men også som "projektleder", da det jo faktisk kendetegner en stor del af mit arbejde."*

Underspørgsmål 3: I hvor høj grad kan konceptet bidrage til, at deltagerne får ny praksis?

Spørgsmålet er belyst ved at stille to spørgsmål i spørgeskemaet:

- Hvilke temaer har du arbejdet med (undersøgt) undervejs for at udvikle et bæredygtigt arbejdsliv? (fritekst)
- Hvad har du konkret gjort undervejs (handlet på) for at udvikle et bæredygtigt arbejdsliv? (fritekst)

Respondenterne har beskrevet, at der er flere temaer, de har arbejdet med eller har haft i fokus. Alle otte kategorier er blevet introduceret undervejs i forløbet, og herunder har deltagerne hver især valgt at arbejde med en eller flere underlæggende tematikker imellem møderne. Her følger en angivelse af, hvilke temaer respondenterne har arbejdet med under kategorierne:

Fire skriver, at de har arbejdet med temaer under kategorien **Sundhed**

- Søvn
- Arbejdstid
- Motion
- Arbejdspladsens indretning
- Trivsel

Fire skriver, at de har arbejdet med temaer under kategorien **Forretning og salg**

- Væksthjulet

To skriver, at de har arbejdet med temaer under kategorien **Identitet og værdier**

- Værdier

Fem skriver, at de har arbejdet med temaer under kategorien **Familie, fritid og arbejdsliv**

- Vaner
- Valg
- Handlinger
- Balancen mellem "drøm" og realitet
- Selvledelse
- 24timer
- Kontrolcirklen
- Selvomsorg

Tre skriver, at de har arbejdet med temaer under kategorien **Mental sundhed**

- Social støtte
- Mening i arbejdet
- Indflydelse på eget arbejde
- Belønning

To skriver, at de har arbejdet med temaer under kategorien **Faglighed og kunstnerisk skabelse**

- Fordybelse og ro
- De mange kasketter
- Funktions- og teamroller
- Læring og udviklingsmuligheder
- Faglighed
- Kompetencer

Tre skriver, at de har arbejdet med temaer under kategorien **Omsorg og verdensbidrag**

- Tage ansvar

Fire skriver, at de har arbejdet med temaer under kategorien **Arbejdsmarked, rammer og normer**

- Struktur
- Normer og arbejdsvilkår

Deltagernes handlen i forbindelse med forløbet fordeler sig over en bred kam af handlingsniveauer. Af de 17 respondenter har 16 svaret på spørgsmålet om, hvorvidt de har handlet og gjort konkrete nye ting for at udvikle deres bæredygtige arbejdsliv under forløbet. Fem af disse svarer, at de ikke har gjort noget konkret endnu, men har haft en *ahaoplevelse*, været åbne og været nysgerrige og tænker at ændre på nogle situationer. Af besvarelsenerne er de tydeligste handlinger fremhævet her:

- *"Udarbejdet skema for min arbejdsuge. Begyndt at løbetræne. Forsøgt at bryde mine forestillinger om normer på arbejdsmarkedet. Forsøgt at være mere modig."*
- *"Tillade mig selv at tage pauser og hvile. Gå i seng, når jeg er træt."*
- *"Udviklet og testet nye arbejdsredskaber ift. mit arbejdsområde."*
- *"Jeg har fortsat udviklingen af min stilling og har åbnet nye veje, der kan rykke mig nærmere det potentiale, jeg ser i stillingen. Jeg har skabt et rum, hvor jeg har mulighed for at gøre det, jeg er god til og har frihed til at undersøge det. Dette har skabt nysgerrighed og glæde hos både børn og medarbejdere, der - i kraft af de handlinger - bedre forstår, hvem jeg er, og hvad jeg kan. Jeg har muliggjort et samarbejde med områdeleder i organisationen, hvilket har medført, at jeg nu også kan bringe aktiviteter ud af huset i nye samarbejder med områdets kulturhus og bibliotek. Her vil jeg kunne anvende mit arbejde med profilbeskrivelse, konceptmodel, produktmodel, organisationsmodel og driftsmodel."*
- *"At være i nuet og sørge for, at mit mål om egen trivsel er det vigtigste frem for travlhed og for mange tanker om økonomi."*
- *"Arbejder på at udvikle overgangsritualer/metoder til bevægelse imellem roller, både privat og professionelt. Inddeling af dage/struktur for opgavefordeling i hverdagen på job. Fx mandag: ugens fokus og planlægning, tirsdag ærinder og produktion, onsdag-torsdag: produktion, møder i værksted/butik. Fredag: administration, research/udvikling og SoMe. Tilmeldt og taget et AMU-kursus, der hjælper mit arbejde. Søgt deltidsstillinger for at få ro på økonomien."*
- *"Foretaget tiltag til at styrke selv-omsorg, formuleret mit netværk m.fl."*
- *"Tænkt over de forskellige temaer og fået dem integreret i mit daglige virke som kulturarbejder."*
- *"Sat handling på mine overvejelser."*
- *"Jeg har observeret mit arbejde i en tredelt form. Arbejde, fritid og søvn. Det er nyt for mig og givende. Jeg ved godt, at søvn er vigtigt, og jeg elsker at sove – selvom det ikke er tit, jeg kan sove lige så længe, som jeg egentligt ville elske. Men især meget konkret at adskille arbejde og fritid/mig-tid er meget svært i mit arbejde i løbet af en dag – det har en tendens til at flyde sammen, og det tror jeg ikke er topsmart. Prøver at have denne opmærksomhed mere fremover."*
- *"Vigtigste: Mine fysiske rammer; butik/værksted, har overvejelser om at flytte mit værksted til knap så krævende sted. Vigtigheden af velfungerende private"*

rammer/familieliv, forsøgt at rydde op i relationer, som ikke er konstruktive for mig. Desuden igangsat en ombygning i mit hjem for at få "min base" til at fungere bedre. Bl.a. få vaskemaskine i hjemmet og halvfærdige projekter af vejen, så jeg har bedre overblik over stressfaktorer, herunder min egen mentale tilgang. Har printet "kontrolcirklen" ud og sat op på opslagstavlen. Få fokus på, hvad jeg konkret har indflydelse på, og at jeg skal vælge mine "kampe". Krop; tilbagevenden til fysisk træning efter corona-inaktivitet – er i gang med at belyse strategi for sociale medier, som er vigtigere og vigtigere, og som sluger mere og mere tid op opmærksomhed."

Facilitatorerne har undervejs noteret sig følgende observationer om deltagerne, som understøtter deltagerens udtryk for at have fået ny praksis:

- En deltager, der er billedkunstner og designer, fortalte inden mødet, at hun siden sidst havde fået en henvendelse fra en ung up-coming sanger, der spurgte, om hun måtte bruge hendes kunst i en musikvideo – men at hun ikke havde nogen penge. Deltageren fik øje for, at hvis hun sagde ja, ville det ikke styrke hendes forretning økonomisk – men 1) hun bidrog ind i kategorien "Omsorgsfuldhed og verdensbidrag" + i kategorien "Forretning og salg" inden for branding og markedsføring. Hun sagde derfor ja med en god fornemmelse i maven i stedet for med et "surt opstød", som hun sagde.
- *"Jeg har altid været selvstændig. Og endelig er der nogen, som anerkender, at vi har det svært (vækstgruppen). Jeg har siden sidst 'tilgivet' mig selv for ikke at nå alt. Og så er jeg gået i seng i ordentlig tid og har tænkt 'Jeg når det, jeg når'."*
- *"Jeg er opmærksom på at skabe små mellemrum mellem de ting, jeg går og laver" og "Jeg har taget mig selv mere alvorligt nu, så jeg starter morgenerne med at mærke efter – og prioritere mig selv" og "Mit fokus har været på at tage den mere med ro og være opmærksom på de forskellige roller, jeg har i løbet af en dag."*
- En af deltagerne, som valgte at arbejde videre med "søvn" som hjemmeopgave, valgte at købe sig et vækkeur. På den måde kunne mobiltelefonen komme helt ud af soveværelset (på forrige møde havde deltageren fortalt, hvordan hun ofte så på sin mobiltelefon, når hun vågnede om natten).
- En af deltagerne har arbejdet med "funktions- og teamroller" som hjemmeopgave; *"Jeg har lavet flere hjul, ift. hvem jeg samarbejder med og de roller, jeg indgår i. Skoen trykker ift. at ingen ved, hvad jeg kan bidrage med i processen. Så jeg ser en masse udviklingsmuligheder, men har svært ved at få et fælles sprog med de andre, som ikke er kunstnere. Jeg er alene med min faglighed, men har fokus på at få skabt et fælles sprog."*
- En person fortalte, at hun var startet med at meditere hver morgen, inden hendes datter stod op. På den måde dyrkede hun en sund krop.

- En enkel deltager havde på forrige møde delt, at hun ikke havde overskud til den kunstneriske skabelse, fordi hun var ved at drukne i praktiske opgaver. Hun havde brugt "hjemmeopgaven" til at få lagt nogle praktiske opgaver væk og i stedet brugt tiden på at lave nogle eksperimenter (kunstnerisk skabelse/faglighed). Det havde givet hende mere overskud.
- *"Strømmen er dyr mellem kl. 17-20, så der har vi talt om at slukke for PC'en mv. Og så har jeg lagt bøger, skriveredskaber og papir frem i stedet. Det inviterer også til mere samvær og bidrager derfor til vores "familietid" og egen "kunstnerisk skabelse"."*
- *"Jeg har lavet en fast prisliste, så jeg ikke skal opfinde hver gang, da det virkelig stresser mig."*
- *"Jeg fik øje på, at jeg savnede "social støtte", så jeg har rakt ud til kon-kollegaer i mit netværk. Vi har bl.a. talt om løn og vilkår i opgaver."*
- *"Jeg opdagede, at jeg ikke behøver at være inspireret for at lave kunst, men skal blot slukke for TV'et og sætte mig i gang, så kommer det faktisk af sig selv."*
- *"Jeg laver et skema om søndagen nu, så jeg får struktur på min tid – og kan komme væk fra det grænseløse arbejde."*
- En deltager kunne fortælle: *"Jeg har faktisk sagt nej til en opgave efter at have regnet timelønnen ud. Og det var svært, for kunden pressede på ved at sige, at der også var en anden, som var interesseret i opgaven. Men det føltes godt, og det var den rigtige beslutning at sige nej."*
- En deltager har lavet en stor tavle på sit værksted. Formålet er at blive mindet om det bæredygtige arbejdsliv hverdag.
- En deltager har taget initiativ til et fagligt netværk. En anden har rakt ud og startet et netværk omkring sit værksted.

Besvarelse af evalueringsspørgsmål 2

Hvilke justeringer af temaerne, kan med fordel foretages for at optimere værktøjet til målgruppen?

Underspørgsmål 1: Hvilke fremmende og hæmmende forhold har facilitatorerne observeret på tværs af kategorierne?

Af fremmende forhold på tværs af kategorierne har facilitatorerne observeret følgende:

- Sammensætningen af de otte kategorier med de tilhørende temaer giver meget mening for deltagerne. Det faktum, at man kan flytte temaerne med rundt i de forskellige kategorier og kigge på dem gennem en ny optik (prisme-tænkningen) lod til at have stor resonans hos deltagerne.
- Selve modellen (prismen) er fungerer godt. Nogle deltagerne udtrykte, at de gerne ville blive bedre til at bruge selve værktøjet. De mange post-its kunne dog godt stresse enkelte, mens andre gerne ville blive bedre til at flytte post-its rundt på boardet og forstå sammenhængene.
- Det er vigtigt, at deltagerne selv vælger, hvilke temaer de vil arbejde med. Derigennem opstår ejerskabet.
- Den faglighed, der ligger bag kategorierne og temaerne, er deltagerne glade for. "Det giver det hele kvalitet", som en sagde.

Af hæmmende forhold på tværs af kategorierne har facilitatorerne observeret følgende:

- Skærpelse af hvad temaerne er for en størrelse; der er både eksponerings- og effektparametre med. Det lader til at rode en del for deltagerne.
- Det vil klart være en fordel ikke at skulle igennem to kategorier pr. møde; det bliver for tætpakket.
- Temaerne kan med fordel reduceres og fokus kan holdes mere på kategori-niveau.

Underspørgsmål 2: Hvilke fremmende og hæmmende forhold har facilitatorerne observeret i relation til kategoriernes og temaernes indhold og form?

Facilitatorerne har observeret følgende fremmende eller hæmmende forhold ved form og indhold i hver enkelt kategori på hvert af vækstgruppemøderne:

Introduktion: Bæredygtigt arbejdsliv, det prekære arbejdsliv og værktøjet

- På første møde kunne det være relevant at introducere til forandringslogikken, kontrolcirklen, "valget" og 8-tals-modellen; altså supplere den faglige viden med viden om forandringsproces og værktøjer til selve forløbet.
- Det bæredygtige arbejdsliv giver intuitivt mening for deltagerne. Ord som "balance" og "ressourcer" var i spil herunder.

- Det prekære arbejdsliv var et begreb, som ikke mange kendte til. Der var flere, der gav udtryk for, at de "føjte sig set og hørt" ved, at der var et "begreb om mig".

Kategori 1: Sund krop

- Der er noget løftet pegefinger over KRAMS-faktorerne. "Vi VED godt, at det er usundt at ryge og drikke", og i tirsdagsvækstgruppen blev det tydeligt, at temaerne skal fremlægges mere afslappet, hvis ikke folk skulle tage afstand og føle sig angrebet af "den sure politimester med den løftede pegefinger". Det er vigtigt, at folk ikke føler sig trængt op i en krog og stigmatiseret.
- En deltager snakkede om humor som værende vigtigt for at dyrke en sund krop. En anden fortalte, at hun var startet med at meditere hver morgen, inden hendes datter stod op. På den måde dyrkede hun en sund krop. Disse temaer kan fremhæves i værktøjet.

Kategori 2: Kunstnerisk skabelse

- En deltager savnede et tema, som handlede om "samarbejdet/kollega/fællesskab", da hun altid laver sin kunst i samarbejde med andre og aldrig alene.
- Flere har nævnt, at de savner sprog for deres kompetencer og har ledte til snak om, hvilken værdi kunsten bidrager med. Lotte Darsø "Art in Business" kunne være et godt tillæg til dette tema.
- Der er flere definitioner på flow og kreativitet – der kan med fordel træffes valg om en retning til kategorien.

Kategori 3: Mental sundhed

- Det gav god mening for deltagerne at tale om stress, og hvad der helt konkret sker i kroppen med "kontrol og forventning".
- De seks guldkorn var også gode – men der manglede tid til at gennemarbejde dem alle.

Kategori 4: Familie, fritid og arbejdsliv

- Balancen mellem egentid, familietid og arbejdstid vakte stor interesse. Særligt egentid kom i fokus som en mangelvare.
- Selve snakken omkring begrebet TID var givende. Flere undersøgte det i deres hjemmeopgave og blev overraskede over, hvor meget tid de bruger på 'udenomsting' (eks. telefon).

Kategori 5: Forretning og salg

- Helt overordnet kobler deltagerne forskelligt til kategorien "forretning og salg" - en begyndte at grine, flere sukkede og andre sagde "Jamen, det er jo vigtigt".
- Viden om oplevelsesøkonomi kunne være relevant for en del af deltagerne.

Kategori 6: Identitet og værdier

- Denne kategori var svær. Vi arbejdede med de fire forskellige identitetsformer og værdilister. Det er en noget løs ting, der dog gav supermeget mening for nogen, og der opstod flere "ahaoplevelser".

Kategori 7: Verdensbidrag og omsorg

- Deltagerne forstod og relaterede meget til denne kategori. De var nærmest over en kam enige om, at kunstens bidrag til verden er vigtig og unik.
- Længere snak om navnet "verdensbidrag og omsorg". Flere syntes "omsorg" var lidt mærkelig i denne sammenhæng.
- Det var en ahaoplevelse for flere, at det også kan handle om, hvordan de behandler andre i branchen (eksempelvis deres egne ansatte). Det resulterede i bedre kontrakter og arbejdsforhold.

Kategori 8: Arbejdsmarkedet, rammer og normer

- Denne kategori og temaerne med rammer og normer satte gang i en masse følelser hos deltagerne. Det er en sårbar kategori. En var begyndt at græde, og rigtig mange "fik ondt i maven". Det bør der gives ekstra opmærksomhed.
- Man kunne med fordel (som i mange andre kategorier) bruge mere tid. Vækstgruppen kunne eksempelvis snakke om: Hvilken fagforening benytter du? Hvad er godt og skidt? Hvad med pension? Hvornår føles det okay at være i kontakt med a-kassen, dagpengesystemet etc.?

Besvarelse af evalueringsspørgsmål 3

Hvilke udfordringer der har særlig stor indflydelse på kunst- og kulturarbejderne i deres bestræbelse på at skabe et bæredygtigt arbejdsliv?

Facilitatorernes beskrivelser af de fem udfordringer med underbyggende citater fra deltagerne følger her:

Arbejdsmarkedets rammer overfor det prekære arbejdsliv

Atypiske arbejdsvilkår lader til at være en præmis for det kreative arbejde, og det leder til en række dilemmaer i mødet med arbejdsmarkedets rammer. De færreste kender deres rettigheder eller har overblik over de generelle vilkår i branchen (fx ansættelses- og indtægtsbestemmelser på området). Det betyder, at ansvaret for et til tider råt arbejdsliv bliver individualiseret.

"Jeg føler, at jeg lever på en løgn, når jeg skal nedtone at have et CVR-nummer for at få dagpenge i perioder."

Ondt i maven, usikkerhed og afmagt er nogle af de umiddelbare følelser, deltagerne beskriver, når de på 5. vækstgruppemøde bliver præsenteret for kategorien "Arbejdsmarkedets rammer og normer". De taler om a-kassen, pension, mangel på sygeforsikringer, supplerende dagpenge mv. De oplever, at det er svært at navigere mellem et prekært arbejdsliv og arbejdsmarkedets rammer.

Motoren overfor con amour-projekterne

En gennemgående udfordring, der blev drøftet i vækstgrupperne, er de mange forskellige indtægtskilder, kunst- og kulturarbejderen ofte bygger deres arbejdsliv op omkring. Det blev tydeligt, at flere deltagere er skamfulde og nærmest pinlige over, at de blev nødt til at tjene penge på anden vis end via deres kunstneriske virke. "Rugbrødsarbejde" eller "motoren" blev det kaldt. Det kan eksempelvis være som handicaphjælper, indlæsning af lydbøger, pædagog, blomsterbinder etc.

"Jeg laver en del rugbrødsarbejde for at få økonomien til at hænge sammen, men det er ikke noget jeg skilter med. Det er skamfuldt."

En ond spiral kan opstå, da det bliver svært for kunst- og kulturarbejdere at brande sig. Som en af deltagerne sagde: "Skal jeg både skrive på min hjemmeside, at jeg er kunstner og laver mine con amour-projekter, og at jeg underviser i formning?"

Kunstneren overfor forretningskvinden

Der viste sig en udbredt oplevelse af at befinde sig i et dilemma "mellem både at skulle være kunstner og forretningskvinde". Ved nærmere undersøgelse viste det sig, at problematikken ved at skulle forene et virke som kunster og forretningsdrivende, bundede i to ting: Uddannelse og identitet.

Uddannelse

Mange oplever simpelthen, at de ikke har lært at drive en forretning. De føler, at de mangler kompetencer. I vækstgrupperne talte vi om det faktum, at der findes uddannelser, der rusten en til at håndtere alle de underpunkter, der ligger i "væksthjulet" (branding, økonomi osv.), og alligevel skal kunst- og kulturarbejderen selv kunne løfte mange af disse opgaver uden uddannelse på området.

"Der er godt nok mange ting, man skal i "forretningshjulet". To do-listen stopper aldrig, så man skal beslutte sig for, at "i dag tjener jeg ingen penge, i dag laver jeg mine kreative ting". Og så er der dage, hvor man skal have fokus på penge og forretning."

Identitet

Der blev i grupperne talt om, at det at være kunstner er en helt anden "energi" og "følelse" at være i end at være forretningskvinde/mand, og at mange simpelthen ikke bryder sig om den rolle. "Det er ikke det rigtige arbejde", blev der sagt. I den sammenhæng viser der sig et tydeligt fastholdende narrativ – også fra omverdenen – der handler om, at en rigtig kunstner er sådan en "ildsjæl med en krøllet hjerne", der lever på en sten og er fuldstændig ligeglad med penge, hvilket ikke stemmer overens med at skulle drive en succesfuld forretning.

Kunstnerisk skabelse overfor strukturer

Alle deltagere har forskellige erfaringer, metoder og strategier til at skabe deres kunstneriske rum, om det så er alene, sammen med andre eller noget helt tredje. Dilemmaet opstår, fordi de oplever en høj grad af uforudsigelighed i hverdagen, uklare forventninger og mangel på kontrol. Flere deltagere deler følgende tanke udtrykt på 3. vækstgruppemøde:

"Det er blevet normalt, at jeg har en slags urolig sitren under huden. Jeg har erkendt, at jeg har brug for mere forudsigelighed og struktur i min hverdag. Måske skal jeg søge et fast deltidsjob som blomsterbinder?"

Som en af forskerne tilknyttet GRO noterede, er der mange, som ikke får hjælp af en institution eller har en ramme, der siger, at "nu er klokken 16, nu stopper vi". De institutionelle rammer aflaster det personlige

valg, men dem har vækstgruppedeltagerne ikke altid i samme grad, hvor mange arbejder for sig selv, og derfor selv må sætte rammerne.

“Open calls ødelægger ofte min struktur. De forstyrrer, men jeg tør ikke sige nej til mulige opgaver, fordi jeg altid tror, de kan blive de sidste. Men jeg bliver faktisk dårligere til mit job, så jeg har besluttet, at ‘struktur’ skal være min nye bedste ven.”

Dilemmaet, som deltagerne befinder sig i, er at skulle sætte rammer og strukturer for sin kreativitet, og samtidig risikere, at det grænseløse arbejde og mangel på struktur kan ødelægge den kunstneriske skabelse.

Ensomhed overfor fællesskab

Ensomhed er en følelse som mange af kunst- og kulturarbejderne ofte oplever i deres arbejdsliv. En følelse af at ”stå alene med tingene” og ikke have et arbejdsfællesskab at knytte sig til.

“Ved at deltage i denne vækstgruppe er det gået op for mig, hvor ensom jeg egentlig føler mig i mit arbejdsliv. Jeg har fået øje på, at jeg har sådan en sitren i kroppen hele tiden. Men i dette rum føler jeg mig som en del af et arbejdsfællesskab. Tak for det.”

Forskningen viser, at individualisering er med til at øge belastningen. I vækstgrupperne blev det tydeligt, at det arbejdsliv en kunst- og kulturarbejder navigerer i med forskellige jobs og strukturer, udfordrer det faglige fællesskab. Ikke det sociale. Mange er gode til at drikke kaffe med sociale netværk – men det faglige arbejdsfællesskab har svære kår.

Konklusion

Det kan samlet konkluderes, at GRO Fase 1 har været en succes i forhold til, at konceptet opleves værdifuldt for deltagerne og har bidraget til ny viden og især ny praksis hos deltagerne, og at det derfor vil være fordelagtigt at fortsætte projektet.

Det vurderes, at GRO som koncept kan bidrage væsentligt til, at den enkelte kunst og kulturarbejder kan fremme sit bæredygtige arbejdsliv. Denne vurdering baseres på, at respondenterne giver udtryk for, at deres deltagelse har været værdifuld, givet dem ny viden og givet dem ny praksis. Ud fra de seks møder, der har været holdt, har facilitatorerne også kunnet observere en løbende udvikling hos deltagerne, og allerede fra andet møde har der været observeret udsagn og udvikling på alle tre målepunkter; værdi, viden og praksis.

Der foretages en række justeringer af kategorier og temaer ud fra vurderingen af, hvad der med fordel kan ændres for at optimere værktøjet til målgruppen. De specifikke justeringer, der ligger til grund for udviklingen af dialogkortene, er angivet i belysningen af underspørgsmålene i besvarelsen af evalueringsspørgsmål 2. Som svar på evalueringsspørgsmålet kan der sammenfattes følgende justeringer:

- Navne på både kategorierne og temaerne skal skærpes for at øge tydelighed og relevans og mindske distance til indholdet.
- Den visuelle fremstilling af temaerne skal justeres for at gøre dialogkortene mere overskuelige.
- Der skal overvejes, hvordan fagligheden konkret kommer med ind i temaerne – skal der være links, vidensbank eller lignende?

- Der skal "ryddes op" i temaerne:
 - Hvad er eksponering, og hvad er effekt?
 - Hvilke kan gøres skarpere?
 - Hvilke kan helt tages ud?

Derudover vurderes det, at der til stadighed er udfordringer for målgruppen i forhold til at fremme et bæredygtigt arbejdsliv for den enkelte kunst- og kulturarbejder. Der har vist sig fem udfordringer, som tydeligt indikerer, at der fortsat er behov for bedre vilkår for kunst- og kulturarbejdere. Udfordringerne består i vid udstrækning i modsætningsforhold, som er svære at navigere i for den enkelte. Der er dog potentiale i at arbejde konstruktivt med udfordringerne i fællesskaber, som det koncept GRO søger at fremme. Udfordringerne kan tjene som inspiration til handling på problematikker eller nye måder at forstå kendte problematikker på.

Bilag A Spørgeskema

1. Kære deltagere i GRO vækstgruppeforløb.

TAK fordi du tager dig tid til at besvare dette spørgeskema. Dine svar hjælper os til at gøre GRO værktøjet og vækstgrupperne endnu bedre fremadrettet, og bidrager dermed til udviklingen af bæredygtige arbejdsliv for kunst- og kulturarbejdere! Der er 14 spørgsmål - du kan eventuelt have din logbog ved din side. God fornøjelse! Kh GRO projektteamet

2. 1. Hvilke møder i vækstgruppeforløbet har du deltaget i?

1. møde (Opstart + Det bæredygtige arbejdsliv + Arbejdslivsprismen), 2. møde (Sund Krop + Faglighed & Kunstnerisk skabelse), 3. møde (Mental Sundhed + Fritid & Familieliv), 4. møde (Forretning & Salg + Identitet & Værdier), 5. møde (Verdensbidrag & Omsorg + Arbejdsmarkedet, Rammer & Normer), 6. møde (Afslutning + Forankring af arbejdslivsprismen + Vores fælles stemme)

3. 2. I hvor høj grad oplever du, at det har været værdifuldt for dig at deltage i en af vækstgrupperne i projektet GRO?

I meget høj grad, I høj grad, I nogen grad, I mindre grad, I meget lille grad

4. 3. Hvad har været særligt værdifuldt for dig ved at deltage?

5. 4. I hvor høj grad har du fået brugbar viden, via de faglige indlæg i de forskellige kategorier, som du kan bruge i udviklingen af et bæredygtigt arbejdsliv?

I meget høj grad, I høj grad, I nogen grad, I mindre grad, I meget lille grad

6. 5. I hvor høj grad har du fået nye refleksioner og ideer, ved at bidrage og lytte til de andre deltagere, som du kan bruge i udviklingen af et bæredygtigt arbejdsliv?

I meget høj grad, I høj grad, I nogen grad, I mindre grad, I meget lille grad

7. 6. Hvilke temaer har du arbejdet med (undersøgt) undervejs for at udvikle et bæredygtigt arbejdsliv?

8. 7. Hvad har du konkret gjort undervejs (handlet på) for at udvikle et bæredygtigt arbejdsliv?

9. 8. Hvad tænker du generelt om den faglige sammensætning af deltagerne i et vækstgruppeforløb?

Forskellige fagligheder inden for kunst- og kulturbranchen er bedst, De samme fagligheder inden for kunst- og kulturbranchen er bedst, Det har ingen betydning om det er forskellige eller samme fagligheder inden for kunst- og kulturbranchen der deltager i vækstgrupperne

10. 9. Hvor mange deltagere i vækstgruppen tænker du vil være optimalt? (Eks. 5 deltagere)

11. 10. Hvor lang tid skal et vækstgruppemøde vare? (Eks. 1,5 time)

12. 11. Hvor ofte skal man mødes i sin vækstgruppe? (Eks. hver 14. dag)

13. 12. Hvor mange gange skal man mødes i en vækstgruppe? (Eks. 8 gange)

14. 13. I hvor høj grad vil du opfordre andre kunst- og kulturarbejdere til at deltage i en GRO vækstgruppe, hvis det bliver muligt i fremtiden?

I meget høj grad, I høj grad, I nogen grad, I mindre grad, I meget lille grad

15. 14. Har du kommentarer i form af observationer, oplevelser eller gode råd til det fremtidige forløb og udvikling af værktøjet?

16. Tak

Tak for dine svar! NB! Husk at sætte et stort kryds i kalenderen til fælles 'GRO Vækstgruppe-Torsdags-Bar' i Aron den 2. juni 2022 kl. 15 Kærlig hilsen Projektteamet i GRO

Bilag B Observationsskema

1. MØDERUNDE - ALLE TRE HOLD	
TEMAER PRÆSENTATION:	
MENING/VÆRDI Observationer der indikerer at deltagerne oplever værdi i deres deltagelse i vækstgruppen (hvad deltagerne har sagt eller gjort + citater)	
NY VIDEN Observationer der indikerer at deltagerne får eller har fået ny viden i forbindelse med deres deltagelse i vækstgruppen (hvad deltagerne har sagt eller gjort + citater)	
NY PRAKSIS Observationer der indikerer at deltagerne har ændret adfærd i deres arbejdsliv eller fået ny praksis i forbindelse med deres deltagelse i vækstgruppen	
Facilitatorers refleksioner over- og justeringer af værktøj	
Facilitatorers refleksioner over udfordrende forhold for branchen	

2. MØDERUNDE - ALLE TRE HOLD

3. MØDERUNDE - ALLE TRE HOLD

4. MØDERUNDE - ALLE TRE HOLD

5. MØDERUNDE - ALLE TRE HOLD

6. MØDERUNDE - ALLE TRE HOLD