



VEM UNDERVISAR I FRAMTIDENS KULTURSKOLA?

EN KARTLÄGGNING AV KULTURSKOLANS
KOMPETENSFÖRSÖRJNING I NORRA SVERIGE



Vem undervisar i framtidens kulturskola?

En kartläggning av kulturskolans kompetensförsörjning i norra Sverige

Anna-Karin Hagström, Anna Thelin, Christer Olofsson, Ida Thomson,
Lisa Stagnell Johansson, Mikael Jäderlund & Paula Pleje

Denna rapport har tagits fram i samverkan mellan regionala kulturskolesamordnare i Norrbotten, Västerbotten, Västernorrland samt Jämtland Härjedalen. Arbetet har möjliggjorts genom finansiering från Kulturrådet, länens kulturskolor och regionerna.

Rapporten syftar till att ge en samlad bild av kulturskolans kompetensförsörjning i norra Sverige och bidra till fortsatt dialog och utveckling.

2026

Sammanställning och tryck har möjliggjorts av



INNEHÅLLSFÖRTECKNING

INLEDNING	1
Bakgrund och syfte	1
Genomförande	2
Om respondenterna	2
KULTURSKOLORNAS STORLEK & UTBUD	6
Kulturskolornas storlek	6
Ämnesutbudet	6
Önskemål om ökat utbud	7
Kursutformning	7
<i>Sammanfattning</i>	8
OM LÄRARNAS I KULTURSKOLAN	9
Ämnen som lärarna undervisar i	9
Skillnader mellan kommuner	9
Lärarnas anställningstid i kulturskolan	10
Lärares utbildningsbakgrund	10
Undervisning i sin kärnkompetens	11
Lärarlegitimation	11
Chefers värdering av lärares kompetenser och erfarenheter	12
<i>Sammanfattning</i>	12
ANSTÄLLNINGSFORMER & TJÄNSTETYPEN	13
Anställningsformer	13
Tjänstetyper	13
Delade tjänster	13
<i>Sammanfattning</i>	14
FORTBILDNING	15
Chefers och lärares olika perspektiv	15
Hinder för fortbildning	16
Motivation för fortbildning	17
Utrymme för fortbildning	18
Lärares förslag på stärkta förutsättningar för fortbildning	18
Fortbildningsplaner inom kulturskolan	19
<i>Sammanfattning</i>	19
REKRYTERINGSMÖJLIGHETER- NULÄGE & FRAMÅT	20
Rekrytering - idag och framåt	20
Chefers perspektiv på rekryteringsutmaningar	21
Lärarnas perspektiv på rekrytering av framtida kollegor	22
<i>Sammanfattning</i>	23
YRKETS ATTRAKTIVITET	24
<i>Sammanfattning</i>	25
FRAMTIDEN	26
Förväntad förändring	26
Önskad framtid	26
Strategiska satsningar lokalt, regionalt och nationellt	27
<i>Sammanfattning</i>	30
KOPPLING TILL ANDRA RAPPORTER & FORSKNING	32
TEMATISKA REFLEKTIONER & VÄGAR FRAMÅT	36
Relevans	36
<i>Vägar framåt • Relevans</i>	38
Attraktivitet	39
<i>Vägar framåt • Attraktivitet</i>	41
Samverkan	42
<i>Vägar framåt • Samverkan</i>	44
AVSLUTANDE ORD	45
REFERENSLISTA	46

INLEDNING



INLEDNING

Kultur- och musikskolorna, fortsättningsvis benämnda "kulturskolor", spelar en central roll i det lokala kulturlivet och erbjuder barn och unga möjligheter till utforskande och lärande inom en rad estetiska uttrycksformer. Samtidigt står kulturskolor runt om i landet inför en växande utmaning: Det blir allt svårare att rekrytera utbildade lärare och pedagoger. Enligt Sveriges Kommuner och Regioner beräknas 23,5 procent av anställda inom området "Övrig kultur, turism och friluftsliv" gå i pension under de närmaste tio åren (Sveriges Kommuner och Regioner, 2024). Enligt SKR:s expert inom folkbildningsfrågor, E. Peurell (personlig kommunikation, 11 augusti 2026), visar ovan nämnda data att cirka 25 procent av landets kulturskolelärare förväntas gå i pension under de närmaste tio åren - en utveckling som berör både större städer och mindre orter. (E. Peurell, personlig kommunikation, 11 augusti 2026).

BAKGRUND OCH SYFTE

I norra Sverige, där avstånden är långa och befolkningsunderlaget i många fall litet, ser förutsättningarna för kulturskolans verksamhet annorlunda ut jämfört med mer tätbefolkade delar av landet. Regionerna i norr präglas av låg befolkningstäthet, stora geografiska avstånd och en demografisk utveckling som i många kommuner innebär minskande och åldrande befolkning. För att bättre förstå skillnader och därmed utmaningar kan vi se på Statistiska centralbyråns (SCB, 2025) statistik över befolkningstätheten i den mest tätbefolkade kommunen och i de tre mest glesbefolkade kommunerna: I Sundbyberg bor det 6529 personer per kvadratkilometer - medan det i Arjeplog, Jokkmokk och Sorsele bor 0,2-0,3 personer per kvadratkilometer. Jämförelsevis ligger riksgenomsnittet på 25,9 personer (Statistiska centralbyrån, 2025).

Enligt SOU 2016:69 varierar kulturskolornas organisation, undervisningsformer och ekonomiska förutsättningar mellan kommuner. Prop. 2017/18:164 framhåller dessutom att geografiska och demografiska förhållanden påverkar hur verksamheten utformas. SKR (2022) visar vidare att mindre och glest befolkade kommuner kan möta särskilda organisatoriska utmaningar kopplade till avstånd och elevunderlag (SOU 2016:69; Prop. 2017/18:164; SKR, 2022). Mot denna bakgrund kan det argumenteras för att mindre kommuner kan ha svårare att erbjuda ett lika brett ämnesutbud som större kommuner. Det är också rimligt att anta att kommunala prioriteringar mellan olika verksamhetsområden påverkar vilka resurser som avsätts till kulturskolan. Detta kan i sin tur påverka verksamhetens organisation och ekonomiska förutsättningar.

Tillgången till utbildning och kompetensutveckling utgör ytterligare en viktig förutsättning. I Norrbotten, Västerbotten, Västernorrland och Jämtland Härjedalen finns endast tre högskolor/universitet, trots att området omfattar ungefär halva Sveriges yta. Umeå universitet är det lärosäte som har mest adekvat utbildning som vänder sig till blivande eller befintliga kulturskolelärare. Samtidigt framhåller chefer och personal inom kulturskolan att utbildningarna inte är tillräckligt anpassade för kulturskolans verksamhet. Avståndet till Umeå universitet är dessutom betydande: Från Kiruna är avståndet drygt 60 mil, från Östersund 37 mil och från Sundsvall 27 mil.

Mot denna bakgrund är det angeläget att undersöka vilka aspekter som är viktiga för en fungerande kompetensförsörjning i kulturskolorna i norr. De regionala kulturskolesamordnarna i Norrbotten, Västerbotten, Västernorrland och Jämtland Härjedalen har därför gått samman för att undersöka hur situationen ser ut i de fyra nordligaste regionerna.

INLEDNING

Detta har gjorts i form av en enkätundersökning om nuläge och utvecklingsbehov rörande kompetensförsörjningen av kulturskolan i norra Sverige. Enkätundersökningen har utgått från följande övergripande frågeställningar:

- Hur ser kompetensförsörjningen ut i dag?
- Hur väl matchar utbudet av nyutexaminerade lärare det behov som finns?
- Vilka behov av och förutsättningar för kompetensutveckling upplever de som arbetar i verksamheten?

Syftet med enkätundersökningen är att ge en samlad bild av kulturskolornas kompetensförsörjning, nu och framåt. Resultaten är tänkta att användas både för eget utvecklingsarbete och för fortsatt dialog och stärkt samsyn med lärosäten, kommuner och andra aktörer med ansvar för kulturskolans framtid. Materialet är även till för att ge en gemensam riktning för alla ovanstående att skapa jämlik tillgång till kultur för alla barn och unga - oavsett bostadsort.

GENOMFÖRANDE

Enkäten genomfördes under perioden oktober – december 2025 och riktades till lärare, pedagoger, ledare och chefer verksamma vid samtliga kulturskolor i regionerna.

Enkäten var uppdelad i frågor riktade till två målgrupper: lärare och pedagoger, fortsättningsvis benämnda lärare, respektive ledare och chefer, fortsättningsvis benämnda chefer. Lärare besvarade enkäten individuellt, chefer ombads lämna ett gemensamt svar per kulturskola. De som hade ett delat uppdrag, som både lärare och chef, uppmanades att besvara enkäten från båda perspektiven.

OM RESPONDENTERNA

Av de 328 personer som besvarade enkäten var 296 lärare och 32 chefer. Chefernas svar motsvarar med andra ord verksamheten hos 32 av totalt 44 kulturskolor.

Cheferna har uppgett att det sammanlagt finns 485 lärare vid deras kulturskolor. Av dessa har 296 besvarat enkäten, vilket innebär att svaren omfattar cirka 61 procent av lärarna vid de 32 kulturskolor som ingår i enkätresultatet.

Nedan sammanfattas grunduppgifter om de 328 personer som svarat på enkäten.

KÖNSFÖRDELNING

En knapp majoritet av respondenterna var kvinnor (53 procent), följt av män (43 procent). Sex personer angav att frågan inte var relevant, fyra ville inte ange kön och en person identifierade sig som icke-binär.

INLEDNING

ÅLDERSFÖRDELNING

De flesta respondenter befann sig i åldersgruppen 46–60 år (40 procent) eller 31–45 år (38 procent). 14 procent var 61 år eller äldre, medan 6 procent var 30 år eller yngre.

Ålder	Antal	Andel
30 år eller yngre	21	6%
31–45 år	125	38%
46–60 år	130	40%
61 år eller äldre	45	14%
Ej relevant	7	2%

UTLÄNDSK BAKGRUND

En övervägande majoritet (85 procent) uppgav att de inte har utländsk bakgrund, medan 11 procent svarade ja. Nio personer ville inte uppges detta och sex ansåg frågan ej relevant.

Utländsk bakgrund	Antal	Andel
Nej	278	85%
Ja	35	11%
Vill ej uppge	9	3%
Ej relevant	6	2%

GEOGRAFISK FÖRDELNING

Svaren fördelade sig förhållandevis jämnt mellan tre av de fyra regionerna: Norrbotten stod för 34 procent av svaren, Västernorrland för 32 procent och Västerbotten för 28 procent. Jämtland Härjedalen stod för 7 procent av svaren. Sett till befolkningsmängd speglar fördelningen storleken på regionerna relativt väl, med Jämtland Härjedalen som ett undantag.

Region	Antal	Andel
Norrbotten	111	34%
Västernorrland	104	32%
Västerbotten	91	28%
Jämtland Härjedalen	22	7%
Totalt	328	100%

KOMMUNSTORLEK

Utöver den övergripande redovisningen har enkätsvaren analyserats utifrån kommunstorlek. Här gjordes indelningen enligt de förhållanden som råder i norra Sverige. Indelningen följer tre kategorier:

- Små kommuner (färre än 8 000 invånare, 13 kulturskolor)
- Mellanstora kommuner (8 000–39 999 invånare, 12 kulturskolor)
- Stora kommuner (40 000–136 000 invånare, 7 kulturskolor)

Av de 328 enkätsvaren kommer 33 från små kommuner, 123 från mellanstora och 172 från stora.

UNDERSÖKNING



KULTURSKOLORNAS STORLEK & UTBUD

Cheferna fick inledningsvis i enkäten svara på frågor om kulturskolornas storlek och utbud. Resultaten beskrivs i följande kapitel.

KULTURSKOLORNAS STORLEK

Baserat på de uppgifter som cheferna rapporterat in är det genomsnittliga antalet lärare per kulturskola 15, men variationen är stor – från en enda medarbetare till 60.

Delar man upp kulturskolorna utifrån kommunstorlek framträder tydliga skillnader. De 13 kulturskolorna i kommuner med färre än 8 000 invånare har sammantaget 64 lärare, det vill säga i genomsnitt fem per kulturskola. Bland de 12 kulturskolorna i mellanstora kommuner (8 000–39 999 invånare) finns 144 lärare, vilket motsvarar i genomsnitt 12 per kulturskola. I de 7 största kommunerna (40 000–136 000 invånare) finns 276 lärare, ett genomsnitt på 39 per kulturskola.

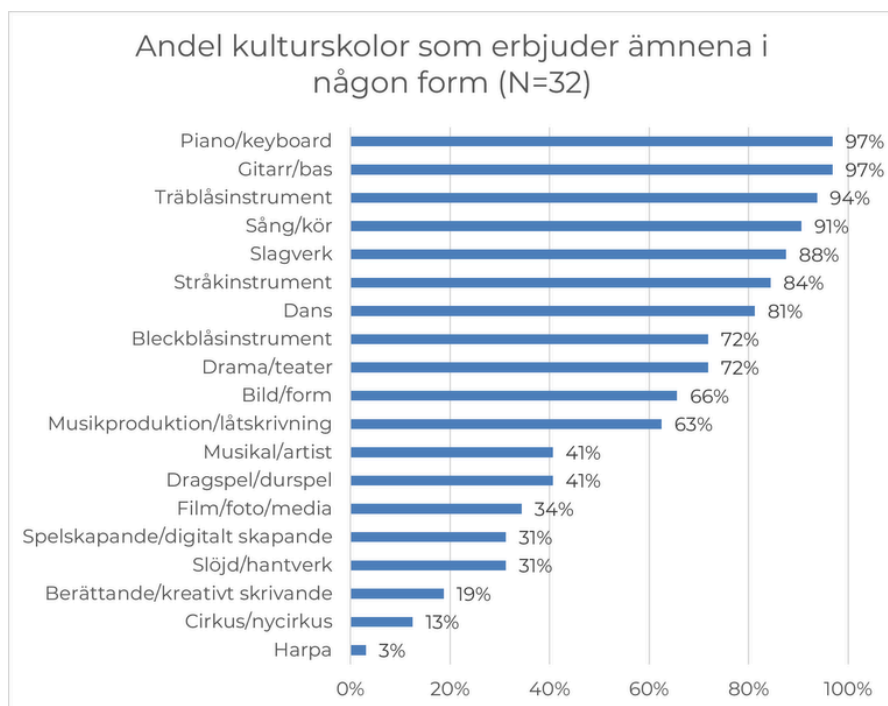
ÄMNESUTBUDET

Cheferna fick också svara på vilka ämnen som erbjuds vid deras kulturskola. Resultatet som åskådliggörs i följande diagram visar att de traditionella musikämnena dominerar. Gitarr/bas och piano/keyboard erbjuds vid i princip samtliga kulturskolor (97 procent), följt av träblåsinstrument (94 procent), sång/kör (91 procent), slagverk (88 procent) och stråkinstrument (84 procent). Även dans erbjuds vid en stor majoritet (81 procent) av kulturskolorna.

Bland ämnena utanför musiken är drama/teater och bild/form vanligast och finns som ämne hos ungefär två tredjedelar av kulturskolorna. Musikproduktion och låtskrivning erbjuds hos 63 procent av skolorna. Ämnen som dragspel/durspel och musikal/artist finns vid drygt fyra av tio kulturskolor, medan film/foto/media, slöjd/hantverk och spelskapande/digitalt skapande erbjuds vid ungefär var tredje skola. De minst förekommande ämnena är berättande/kreativt skrivande (19 procent), cirkus/nycirkus (13 procent) och harpa, som bara erbjuds vid en enda kulturskola.

Se diagram på nästa sida.

KULTURSKOLORNAS STORLEK & UTBUD



Utöver ämnena ovan som listades i enkäten uppger flera chefer i fritextsvar att deras kulturskola erbjuder ytterligare verksamheter. Bland annat nämns orkesterspelspel, bandverksamhet, ensemblespel, scenteknik, programmering och musikteori. Några chefer betonar att utbudet är flexibelt och förändras beroende på elevernas efterfrågan och pedagogernas kompetens.

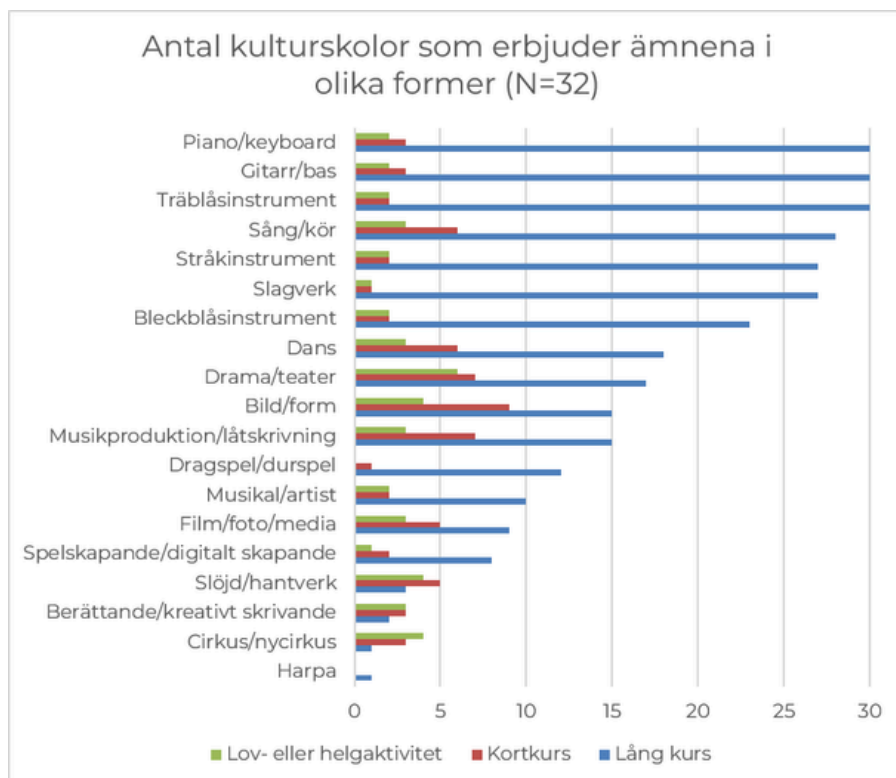
ÖNSKEMÅL OM ÖKAT UTBUD

Cheferna fick även ange vilka ämnen de eventuellt skulle vilja utöka sin verksamhet med. 5 av 32 chefer uppger att de är nöjda med sitt nuvarande utbud och inte ser behov av att utöka. Bland de övriga framträder ett tydligt mönster: Det är framför allt andra estetiska uttryck utanför musiken som tas upp. Film/foto/media nämns av 12 chefer, drama/teater av 11 och slöjd/hantverk av 10 – det vill säga ämnen som i dag erbjuds vid relativt få kulturskolor. Även bild/form nämns av 7 chefer och berättande/kreativt skrivande, spelskapande/digitalt skapande samt musikproduktion/låtskrivning av 6 chefer vardera. Bilden som framträder är att det finns en tydlig vilja att bredda kulturskolans utbud bortom de traditionella musikämnena, men att det saknas förutsättningar i form av kompetens och/eller resurser att göra det i dagsläget.

KURSUTFORMNING

Resultatet från enkäten visar vidare att den helt dominerande formen att erbjuda de olika ämnena i är lång kurs, det vill säga termins- eller läsårslång undervisning. För de traditionella musikämnena erbjuds undervisningen nästan uteslutande i denna form. Andra estetiska uttryck – särskilt drama/teater, bild/form, slöjd/hantverk och cirkus/nycirkus – erbjuds i högre utsträckning även som kortkurser eller lov- och helgaktiviteter.

För slöjd/hantverk, berättande/kreativt skrivande och cirkus/nycirkus är kortkurser vanligare än långa kurser. Det är också ämnen där lov- och helgaktiviteter är relativt vanliga. Mönstret tyder på att de nyare ämnena i högre grad provas i mer flexibla format, medan de etablerade musikämnena har en fast plats i den ordinarie terminsverksamheten.



SAMMANFATTNING

Kulturskolorna i de fyra nordligaste regionerna varierar i storlek, från enstaka medarbetare till större verksamheter med upp till 60 anställda. Genomsnittet ligger på cirka 15 medarbetare per kulturskola, med tydliga skillnader mellan små, medelstora och större kommuner.

De traditionella musikämnena dominerar utbudet och erbjuds av i stort sett samtliga kulturskolor. Även dans, drama/teater och bild/form förekommer i en majoritet av verksamheterna. Ämnen utanför musikområdet, såsom film, slöjd och digitalt skapande, erbjuds i mindre utsträckning.

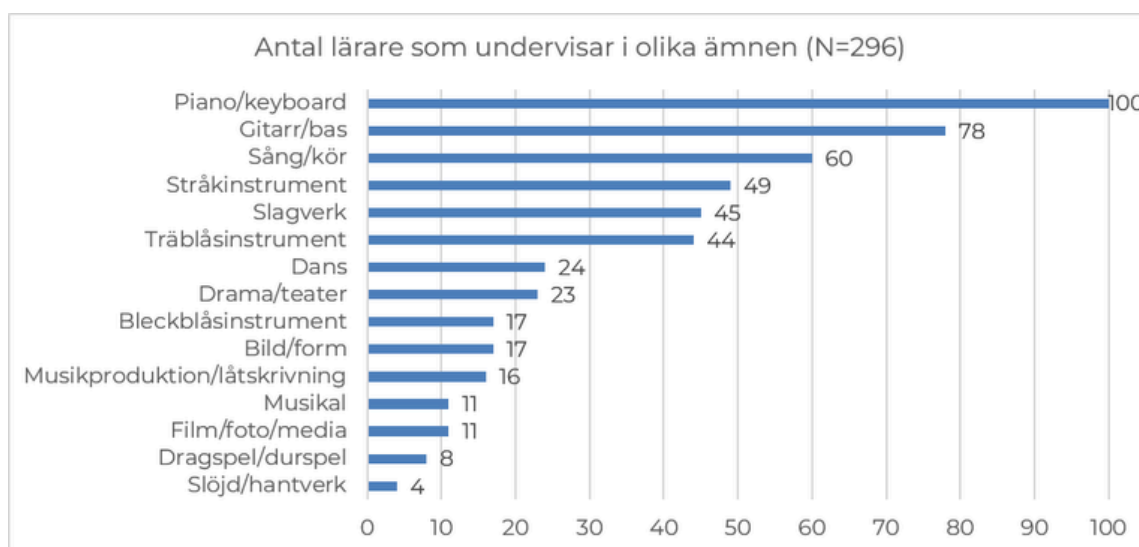
Flera kulturskolor uttrycker en vilja att bredda sitt utbud, särskilt inom andra estetiska uttryck än musik, men anger att möjligheterna begränsas av tillgång till kompetens och resurser. Undervisningen sker främst i form av längre kurser, medan kortare kurser och lovverksamhet är vanligare inom andra estetiska uttryck än musik.

OM LÄRARNA I KULTURSKOLAN

Enkätdelen riktad till lärarna inleddes med frågor om vilka ämnen de undervisar i, hur länge de har arbetat inom kulturskolan och vilken utbildningsbakgrund de har.

ÄMNEN SOM LÄRARNA UNDERVISAR I

Resultatet visar att den stora majoriteten av lärarna undervisar i traditionella musikämnen. Piano/keyboard är det vanligaste ämnet och undervisas av 100 av de 296 lärarna, följt av gitarr/bas (78) och sång/kör (60). Stråkinstrument, slagverk och träblåsinstrument undervisas av mellan 44 och 49 lärare vardera, medan bleckblåsinstrument undervisas av 17. Bland andra estetiska uttryck är dans (24) och drama/teater (23) vanligast, följt av bild/form (17) och film/foto/media (11). Ämnen som musikproduktion/låtskrivning, musikal, dragspel/durspel och slöjd/hantverk undervisas av ett fåtal lärare.

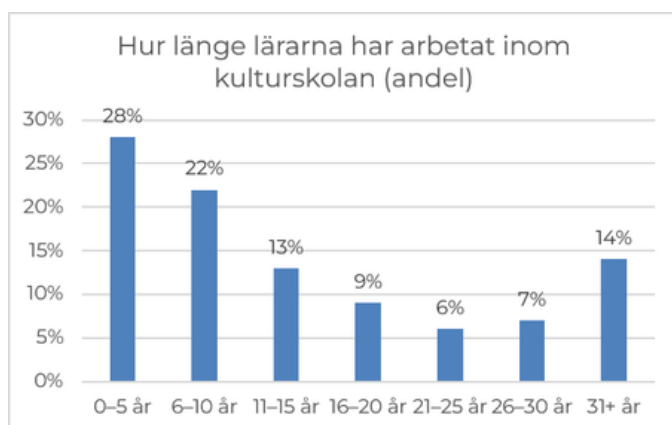


SKILLNADER MELLAN KOMMUNER

I de stora kommunerna undervisar lärarna i genomsnitt i 1,9 ämnen och nästan hälften anger bara ett av de listade ämnena. Ett ämne kan dock innebära flera instrument och genrer (exempelvis i träblås där bland annat tvärflöjt, klarinett och saxofon kan ingå). I mellanstora kommuner är bilden snarlik med ett snitt på 2,1. I små kommuner ser det däremot annorlunda ut: Genomsnittet ligger på 3,3 ämnen per lärare. Bara 20 procent undervisar i ett enda ämne, och hela 60 procent undervisar i tre eller fler vilket kan jämföras med 23 procent i stora kommuner.

LÄRARNAS ANSTÄLLNINGSTID I KULTURSKOLAN

Lärarna ombads ange hur länge de har arbetat inom kulturskolan. Medianen ligger på 10 år och medelvärdet på knappt 15 år, men spridningen är stor – från nyanställda till lärare med över 40 års erfarenhet. Den största enskilda gruppen är de med 0–5 års erfarenhet (28 procent), men det finns också en betydande grupp med mer än 30 års erfarenhet (14 procent). Sammantaget har hälften av lärarna 10 års erfarenhet eller mindre, vilket tyder på en relativt hög personalomsättning eller nytillskott under senare år.



LÄRARES UTBILDNINGSBAKGRUND

Lärarna fick ange vilka utbildningsformer de har genomgått inom det estetiska fältet, med möjlighet att välja flera alternativ. Den vanligaste bakgrunden är kultur- eller musikskola (206 av 296 lärare), följt av konstnärlig/estetisk utbildning på folkhögskola (181) och estetiskt gymnasium (141). Bland de högre utbildningarna har 100 lärare en äldre musiklärarutbildning (IE/GG, före 2006), 48 har den nyare ämneslärarutbildningen i musik (från 2006) och 83 har läst fristående kurser på högskola/universitet i ett estetiskt ämne. 51 har en kandidatutbildning och 31 en masterutbildning i ett konstnärligt/estetiskt ämne.

Se diagram på nästa sida.



UNDERVISNING I SIN KÄRNKOMPETENS

Av de 279 lärare som svarade att de har eftergymnasial utbildning uppger 226 (81 procent) att de undervisar inom sin kärnkompetens, medan 32 (11 procent) svarar nej. Resterande ger nyanserade svar som "delvis" eller "till viss del". Bland de som undervisar inom sin kärnkompetens uppskattar de i genomsnitt att 78 procent av tjänsten ägnas åt detta, med en median på 90 procent. Ungefär var femte lärare anger att hälften eller mindre av tjänsten faller inom kärnkompetensen.

LÄRARLEGITIMATION

Av de 296 lärarna uppger 162 (55 procent) att de har lärarlegitimation, medan 134 (45 procent) inte har det. Det kan ställas i relation till chefernas uppgift om att 172 av alla deras 485 lärare (35 procent) har lärarlegitimation – det vill säga en lägre andel. Skillnaderna skulle kunna förklaras av att enkäten i högre grad besvarats av de lärare som har legitimation. Skillnaden skulle också kunna bero på att cheferna inte känner till alla som har lärarlegitimation, exempelvis på grund av att det inte efterfrågats vid rekrytering.

CHEFERS VÄRDERING AV LÄRARES KOMPETENSER OCH ERFARENHETER

När det gäller lärarkompetens fick cheferna bedöma betydelsen av olika kompetenser och egenskaper hos lärare och pedagoger i verksamheten. Resultaten visar att personlig lämplighet är den klart viktigaste faktorn: Hela 88 procent av cheferna bedömer den som mycket viktig, och ingen anser att den är oviktig. Även konstnärlig utbildning värderas högt. Nästan hälften av cheferna (47 procent) bedömer den som mycket viktig, medan ytterligare 41 procent anser att den är viktig.

Pedagogisk utbildning bedöms som mycket viktig av 22 procent och viktig av 59 procent av cheferna. Samtidigt är det något fler som placerar den i kategorin något viktig jämfört med de övriga kompetensområdena. Yrkeserfarenhet inom området uppvisar störst variation i bedömningarna. En knapp tredjedel av cheferna anser att den är något viktig, medan övriga svar fördelar sig relativt jämnt mellan kategorierna viktig och mycket viktig. Resultatet åskådliggörs i diagrammet nedan.



SAMMANFATTNING

De flesta lärare undervisar i traditionella musikämnen, där piano, gitarr och sång är vanligast. I mindre kommuner undervisar lärare i fler ämnen än i större kommuner, vilket speglar behovet av bredare kompetens i verksamheter med mindre personalunderlag. Lärarkåren består både av nyanställda och av lärare med lång erfarenhet. Den största gruppen utgörs av lärare med 0–5 års erfarenhet, medan en betydande andel har arbetat över 30 år.

En majoritet av lärarna har någon form av eftergymnasial utbildning inom estetiska ämnen, men det finns variation i utbildningsbakgrund. Drygt hälften av lärarna uppger att de har lärarlegitimation. De flesta lärare undervisar i ämnen där de har sin kärnkompetens, även om det förekommer att lärare undervisar i ämnen utanför sitt utbildningsområde.

Chefernas svar visar att personlig lämplighet värderas högt vid rekrytering av lärare, medan pedagogisk och konstnärlig utbildning värderas något lägre.

ANSTÄLLNINGSFORMER & TJÄNSTETYP

Cheferna ombads beskriva de anställningsformer och tjänstetyper¹ som finns på deras kulturskolor. Resultatet beskrivs i detta kapitel.

ANSTÄLLNINGSFORMER

Cheferna fick ange vilka anställningsformer deras lärare har. Det ska noteras att samma person kan förekomma i mer än en kategori. Av de sammanlagt 485 lärare har 417 en tillsvidareanställning, vilket innebär att den stora majoriteten har en fast anställning. Utöver detta uppges 50 lärare ha en visstidsanställning och 30 en timanställning. 24 lärare hyrs in från annan organisation.

TJÄNSTETYP

I enkäten fick cheferna också svara på en fråga om vilken typ av tjänst deras lärare har, med möjlighet att välja flera alternativ. Ferietjänst² är den klart vanligaste tjänstetypen och förekommer vid 26 av 32 kulturskolor. Timanställning förekommer vid 11 kulturskolor och semestertjänst vid 11. Flera chefer anger alltså att det finns en blandning av tjänstetyper inom samma kulturskola. Två kulturskolor anger att de enbart har semestertjänst för sina lärare och två andra kulturskolor anger att de enbart har lärare anställda på timmar.

DELADE TJÄNSTER

Två tredjedelar av kulturskolecheferna, 21 stycken, uppger att de har minst en lärare med delad tjänst. Totalt uppges 56 av lärarna dela sin arbetstid mellan kulturskolan och annan verksamhet.

Cheferna fick även ange vilka verksamheter deras lärare delar sin arbetstid med. Det vanligaste är att tjänsten delas med grund- eller gymnasieskolan. 20 chefer uppger att sådana lösningar finns i kulturskolan. Andra verksamheter som nämns är folkhögskola, kommunal fritidsverksamhet, ungdomsgård samt privat näringsverksamhet. I några fall delas tjänsten med ytterligare en kulturskola.

Fritextsvaren visar att de delade tjänsterna ser mycket olika ut. Några chefer beskriver att de har lärare som är anställda av grundskolan eller gymnasiet, från vilka de köper in tjänster i kulturskolans verksamhet – i vissa fall som en mindre del av tjänsten. Andra har det omvända upplägget, där kulturskolan är arbetsgivaren och vissa undervisningstimmar läggs på grund- eller gymnasieskolan. Hur stor andel av tjänsten som avser kulturskolan varierar kraftigt, från bara några procent till merparten av arbetstiden. Några chefer beskriver att det finns lärare som fakturerar kulturskolan som enskilda firmor eller via externa projekt. Ett par exempel på varianter från fritextsvaren nämns på nästa sida.

¹ I denna rapport används "tjänstetyp" som samlingsbegrepp för ferie- och semestertjänst.

² Ferietjänst innebär att hela årets arbetstid är koncentrerad till färre dagar, i anslutning till elevernas läsår.

"Vi delar tjänster med andra grundskolor. Sedan är det lärare som självmant valt att arbeta deltid på Kulturskolan för att kunna arbeta även på Folkhögskola och Musikhögskola."

"En lärare arbetar 25% på kulturskolan och 75% på grundskolan. En tillfälligt anställd pedagog arbetar 45% på kulturskolan och 50% på ungdomsgården."

"Några har klassmusik i delar av tjänsten. En har halv tjänsten i en annan kommunal verksamhet."

SAMMANFATTNING

Majoriteten av lärarna är tillsvidareanställda, men det förekommer även visstidsanställningar, timanställningar och inhyrd personal. Ferietjänst är den vanligaste tjänstetypen, men semestertjänster förekommer i en betydande andel av verksamheterna. I många kulturskolor finns en kombination av olika tjänstetyper.

Delade tjänster är vanligt förekommande och innebär ofta att lärare kombinerar arbete i kulturskolan med arbete i grund- eller gymnasieskolan, men även med andra verksamheter. Utformningen av tjänster varierar mellan kommuner och kan utgöra olika omfattning, ämneskombinationer och organisatoriska lösningar.

FORTBILDNING

Frågor om fortbildning ställdes både till chefer och lärare. Resultaten beskrivs nedan.

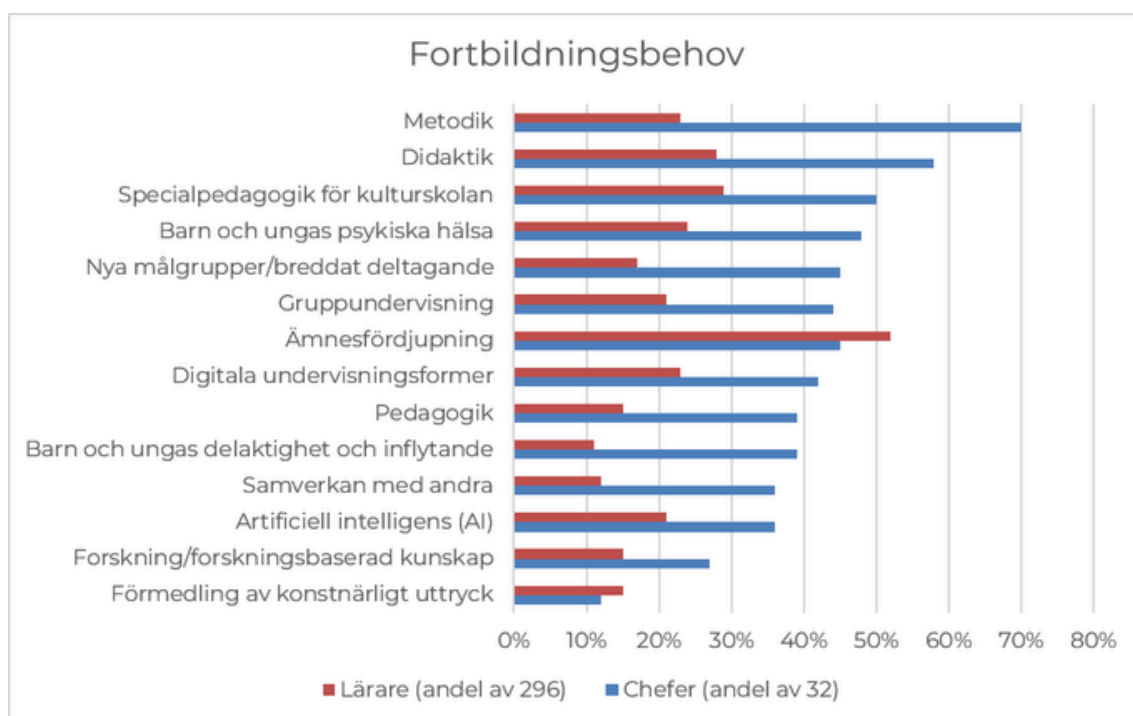
CHEFERS OCH LÄRARES OLIKA PERSPEKTIV

Både chefer och lärare fick ange inom vilka kompetensområden de ser behov av fortbildning, med möjlighet att välja flera alternativ. Följande diagram åskådliggör resultatet. En jämförelse av svaren visar intressanta skillnader i perspektiv.

Det kompetensområde som flest lärare efterfrågar är ämnesfördjupning – 52 procent anger detta som ett behov. Även bland cheferna är ämnesfördjupning vanligt förekommande (45 procent). Tillsammans med förmedling av konstnärligt uttryck är ämnesfördjupning de enda områden där lärarnas andel överstiger chefernas. I samtliga övriga kompetensområden är chefernas andelar väsentligt högre, i flera fall dubbelt så höga eller mer.

Störst är skillnaden inom metodik, som 70 procent av cheferna anger som ett fortbildningsbehov jämfört med 23 procent av lärarna. Även didaktik (58 mot 28 procent), specialpedagogik för kulturskolan (50 mot 29 procent) och barn och ungas delaktighet och inflytande (39 mot 11 procent) visar markanta skillnader. Mönstret tyder på att cheferna i högre grad ser breda, pedagogiska och verksamhetsövergripande utvecklingsbehov, medan lärarna i första hand prioriterar fördjupning inom sitt eget ämne.

Några områden är mer samstämmiga. Artificiell intelligens, digitala undervisningsformer och barn och ungas psykiska hälsa visar förhållandevis liten skillnad mellan grupperna, vilket kan tyda på att dessa frågor upplevs som angelägna oavsett roll. Resultatet åskådliggörs i följande diagram:

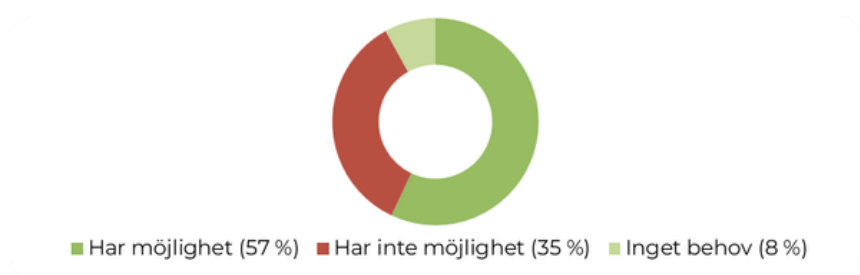


FORTBILDNING

Att chefernas andelar genomgående är högre kan delvis förklaras av att cheferna svarar utifrån hela verksamhetens behov snarare än sitt eget personliga, vilket sannolikt gör att de kryssar för fler alternativ.

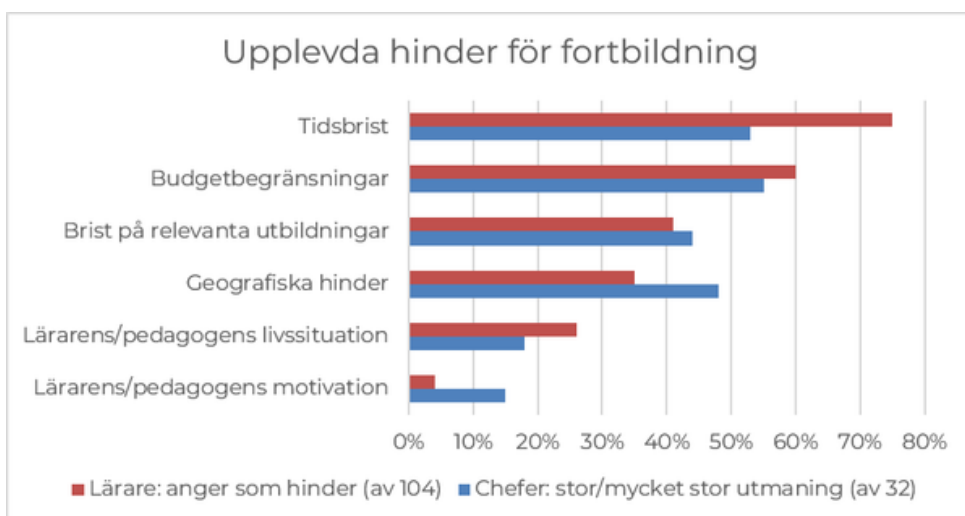
HINDER FÖR FORTBILDNING

I enkäten fick både lärare och chefer svara på upplevda hinder för fortbildning. Frågorna var utformade på lite olika sätt. Cheferna fick bedöma sex potentiella hinder för fortbildning på en skala från "det finns inga hinder" till "mycket stor utmaning". Lärare fick i ett första led ange om de upplever att de har möjlighet att genomföra den fortbildning som de har behov av (omvänt om det finns hinder för fortbildning). Av de 296 lärarna uppgav 168 (57 procent) att de har möjlighet att genomföra den fortbildning de behöver, 104 (35 procent) att de inte har det, och 24 (8 procent) att de inte har några fortbildningsbehov. Resultatet åskådliggörs i nedanstående diagram:



De 104 lärarna som uppgav att de inte har möjlighet att genomföra den fortbildning de behöver fick då också ange vilka hinder som finns, med möjlighet att välja flera alternativ.

Bland de lärare som upplever hinder och bland cheferna framträder en samstämmig bild av vilka hinder som är störst, om än med delvis olika rangordning. Resultatet visas nedan:



FORTBILDNING

Tidsbrist och budget framstår som de två största hindren i båda grupperna. Tre av fyra lärare har svarat tidsbrist, och drygt hälften av cheferna bedömer det som en stor eller mycket stor utmaning. Budgetbegränsningar värderas högt av båda grupperna.

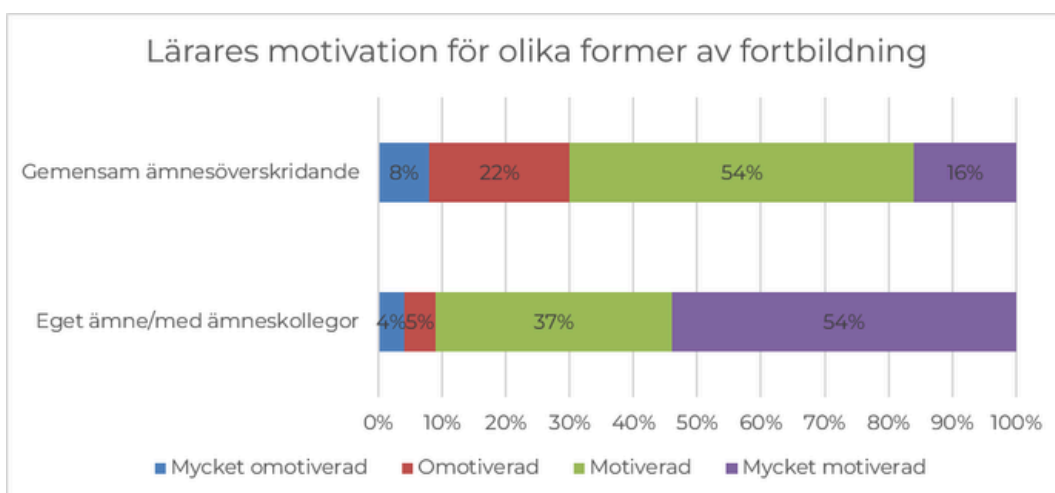
Geografiska hinder bedöms som mer problematiskt av cheferna (48 procent) än av lärarna (35 procent), vilket kan spegla att cheferna har en bredare bild av hur avstånden påverkar hela verksamheten. *Brist på relevanta utbildningar* värderas relativt lika av båda grupperna.

En intressant skillnad gäller *motivation*. Bara 4 procent av lärarna anger bristande motivation som ett hinder, medan 15 procent av cheferna bedömer det som en stor eller mycket stor utmaning. Skillnaden kan delvis förklaras av att de lärare som besvarade hinderfrågan redan hade angett att de vill men inte kan genomföra fortbildning – de är per definition motiverade. Samtidigt kan det tyda på att chefer och lärare har delvis olika bild av den upplevda motivationen.

MOTIVATION FÖR FORTBILDNING

I enkäten fanns en särskilt fördjupande fråga till lärarna om just motivationen till olika typer av fortbildningsinsatser. Resultatet visar på påtagliga skillnader. När det gäller fortbildning inom det egna ämnet eller tillsammans med ämneskollegor uppger 91 procent att de är motiverade eller mycket motiverade. Bara 9 procent anger att de är omotiverade.

Bilden ser annorlunda ut för gemensam ämnesöverskridande fortbildning. Här sjunker andelen motiverade eller mycket motiverade till 70 procent, och närmare var tredje lärare (30 procent) uppger att de är omotiverade eller mycket omotiverade. Resultatet är värt att ställa mot chefernas fortbildningsprioriteringar, där breda pedagogiska områden som metodik, didaktik och specialpedagogik rankas högst – det vill säga just den typ av fortbildning som sannolikt äger rum i ämnesöverskridande format. Att närmare en tredjedel av lärarna uttrycker låg motivation för denna typ av fortbildning kan vara en utmaning för verksamheterna att hantera. Resultatet visas i följande diagram:

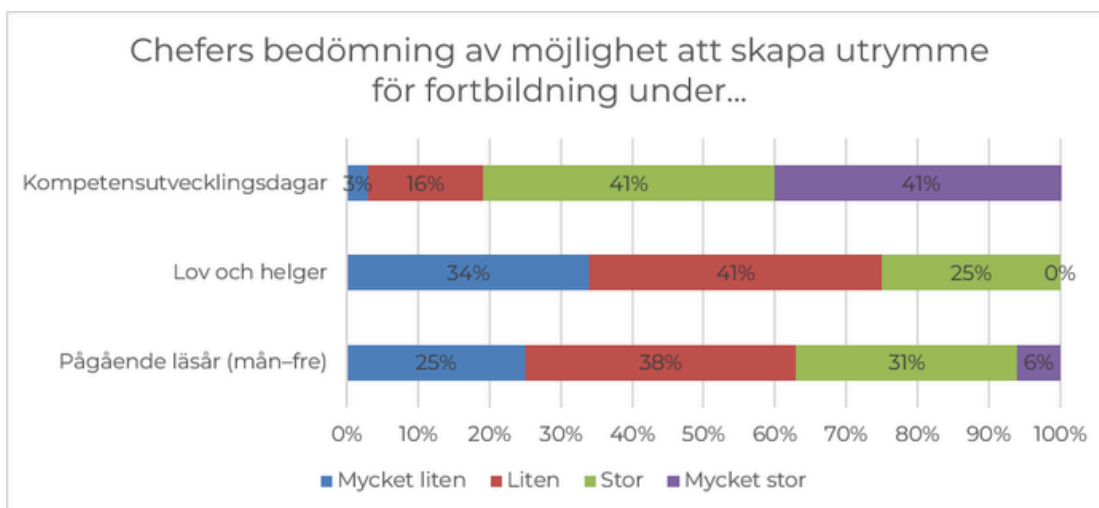


FORTBILDNING

Vid en mer finmaskig analys av svaren framkommer det att 80% av lärarna i små kommuner är mycket motiverade eller motiverade till ämnesöverskridande fortbildning, vilket är att jämföra med 68% i stora kommuner. Det kan både bero på att man i mindre kommuner är mer vana att undervisa i flera ämnen parallellt. Här finns också färre ämneskollegor och man kan därmed se ett större värde i att mötas tvärs över ämnesgränserna.

UTRYMME FÖR FORTBILDNING

I enkäten ombads cheferna bedöma möjligheten att skapa utrymme för personalens fortbildning under tre olika typer av tid. Skillnaderna är stora. Kompetensutvecklingsdagar framstår som det klart mest realistiska alternativet – 82 procent av cheferna bedömer möjligheten som stor eller mycket stor. Under pågående läsår är bilden mer splittrad: 37 procent ser möjligheten som stor eller mycket stor, medan 63 procent bedömer den som liten eller mycket liten. Allra svårast upplevs det vara att frigöra tid under lov och helger, där 75 procent av cheferna anger att möjligheten är liten eller mycket liten.



LÄRARES FÖRSLAG PÅ STÄRKTA FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR FORTBILDNING

Lärarna fick en öppen fråga om hur verksamheten kan skapa bättre förutsättningar för fortbildning. Det vanligaste temat handlar om att frigöra tid i tjänsten genom att minska undervisningen och schemalägga tid för studier. Samverkan med andra kulturskolor och lärosäten som musikhögskolor, folkhögskolor och universitet nämns av ett tjugotal lärare. Ungefär lika många lyfter digitala och distansbaserade format som en praktisk lösning, särskilt för dem som arbetar långt från utbildningsorter. Behovet av vikarier, bättre nyttjande av kompetensutvecklingsdagar och möjligheten att förlägga fortbildning till lov eller terminsuppehåll nämns också av flera. På nästa sida följer exempel på fritextsvaren.

"Då måste jag ha färre elever."

"På en mindre ort med få anställda måste man nog i så fall ta in färre elever/ha mindre undervisningstid under den perioden, beroende på hur utbildningen är upplagd. Det kan drabba elever eftersom vi inte har vikarier."

"Mer gruppverksamhet för att frigöra lärare."

"[...] Det måste även ligga i ens eget intresse att vara utbildad. Vi kan ju inte få allt serverat på ett fat?!"

"Onlinekurs funkar bra för mig alltid."

FORTBILDNINGSPLANER INOM KULTURSKOLAN

En tydlig majoritet av cheferna – 25 av 32 – uppger att deras verksamhet inte har en långsiktig plan för övergripande pedagogisk och konstnärlig fortbildning kopplad till uppdraget. Bara 7 chefer svarar att en sådan plan finns.

SAMMANFATTNING

Både chefer och lärare uttrycker behov av fortbildning, men prioriteringarna skiljer sig mellan grupperna. Lärare efterfrågar i högre grad ämnesfördjupning, medan chefer i större utsträckning lyfter pedagogiska och verksamhetsövergripande områden. Motivation varierar också mellan olika typer av fortbildning, där ämnesspecifik fortbildning generellt upplevs som mer motiverande än ämnesöverskridande.

Tidsbrist och budgetbegränsningar anges som de vanligaste hindren för fortbildning. Även geografiska avstånd och brist på relevanta utbildningar lyfts som hinder. Samverkan med andra aktörer, såsom andra kulturskolor och lärosäten, samt digitala utbildningsformer, lyfts som möjliga sätt att skapa bättre förutsättningar för fortbildning. Även behovet av att frigöra tid i tjänsten återkommer som en central fråga.

En majoritet av cheferna uppger att verksamheten saknar en långsiktig plan för fortbildning. Kompetensutvecklingsdagar är det vanligaste alternativet till att genomföra fortbildning, medan utrymme under ordinarie arbetstid och på lov menas är mer begränsat. Det framkommer också exempel på hur kompetens kan utvecklas genom samverkan och utbyte inom den egna kommunen.

REKRYTERINGSMÖJLIGHETER – NULÄGE & FRAMTIDSBEDÖMNING

Hur respondenterna ser på möjligheter och utmaningar när det gäller att rekrytera personal till kulturskolorna beskrivs i följande kapitel.

REKRYTERING – IDAG OCH FRAMÅT

Cheferna fick bedöma hur svårt det är att i dag rekrytera utbildade lärare och pedagoger i respektive ämne, samt hur de tror att situationen ser ut om tio år. Svarsalternativen var lätt, okej, svårt och mycket svårt samt inte aktuellt.

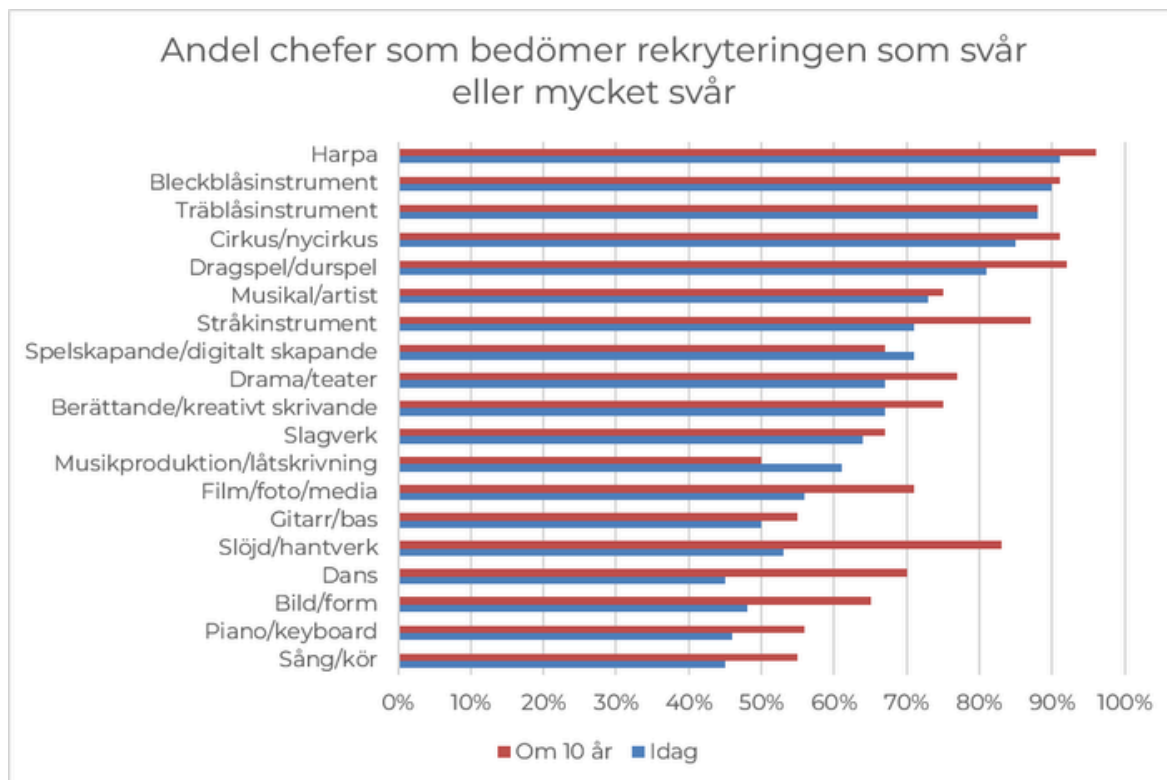
Resultaten visar att rekryteringssvårigheterna redan i dag är omfattande. I de flesta ämnen bedömer en majoritet av cheferna det som svårt eller mycket svårt att rekrytera utbildade lärare. Allra svårast upplevs rekryteringen vara inom harpa (91 procent), bleckblåsinstrument (90 procent), träblåsinstrument (88 procent) och cirkus/nycirkus (85 procent). Även dragspel/durspel, musikal/artist och stråkinstrument bedöms som mycket svårt att rekrytera till. Utifrån de chefer som svarat att det inte är aktuellt att rekrytera framträder ett mönster, vilket kan tyda på att cheferna räknar med att fler ämnen kommer att bli aktuella att erbjuda och därmed rekrytera till inom en tioårsperiod.

De ämnen där rekryteringen bedöms som minst problematisk – piano/keyboard, sång/kör, dans och bild/form – ligger ändå på mellan 45 och 48 procent, det vill säga nära hälften av cheferna upplever det som svårt även inom dessa ämnen.

Framtidsbedömningen är genomgående dystrare. I samtliga ämnen utom två ökar andelen som bedömer rekryteringen som svår eller mycket svår. De mest dramatiska försämringarna syns inom slöjd/hantverk (från 53 till 83 procent), dans (från 45 till 70 procent), bild/form (från 48 till 65 procent) och stråkinstrument (från 71 till 87 procent).

Se diagram på nästa sida.

REKRYTERINGSMÖJLIGHETER – NULÄGE & FRAMTIDSBEDÖMNING



CHEFERS PERSPEKTIV PÅ REKRYTERINGSUTMANINGAR

I fritextsvaren framkommer flera återkommande teman som fördjupar förståelsen för upplevda rekryteringsproblem. Flera chefer betonar den geografiska utmaningen – att det är svårt att locka kompetens till glesbygd. En chef konstaterar *"att flytta långt för att ta en tjänst på kulturskolan är en tröskel för många"*. Flera beskriver också att rekryteringsläget i praktiken är svårare än vad svarsalternativen fångar: En chef förtydligar att *"i de fall jag svarat svårt menar jag att det är lite lättare än de andra där det är nästan omöjligt"*.

En annan utmaning som lyfts är bristen på formell utbildning. En chef uppger att *"sökande med någon form av utbildning i ämnet är ovanligt, men inte omöjligt"* medan sökande med lärarutbildning eller behörighet i ämnet beskrivs som nästan obefintliga. Det finns också chefer som gör en distinktion mellan formell behörighet och praktisk kompetens – en chef konstaterar att utbildade lärare inte är ett krav, men att duktiga lärare alltid är svåra att hitta.

Flera chefer pekar dessutom på att det inom varje ämnesområde finns stora skillnader. Orkesterinstrument beskrivs över lag svårare att rekrytera till, och en chef exemplifierar med att det är lättare att hitta en saxofonlärare än en klarinettlärare. Storleken på tjänsten som kan erbjudas nämns också som ett hinder – i mindre kommuner kan en tjänst inom en enskild konstart vara så liten att den inte räcker för att locka sökande.

REKRYTERINGSMÖJLIGHETER – NULÄGE & FRAMTIDSBEDÖMNING

Nedan följer några exempel på fritextsvaren rörande framtida rekryterings- och kompetensbehov:

"Att bredda utbudet att omfatta mer än vad basverksamheten består av idag handlar om mer än kompetens, det berör även fysiska förutsättningar i form av lokaler, inventarier och material."

"Glesbygdsperspektivet är superviktigt. Vi alla behöver vara generalister i våra uppdrag för att skapa en så bred och rik fritid som möjligt för vår befolkning."

"'Mycket svårt' har jag svarat under förutsättning att vi inte hanterar sökningar på regional nivå eller liknande. Är även förutsatt att inga speciella satsningar görs centralt för att flytta utbildade lärare till orter med brist (tillfälliga lönetillägg, avskrivning av studieskulder, medel för att erbjuda utbildning under arbetstid med full bibehållen lön osv)."

LÄRARNAS PERSPEKTIV PÅ REKRYTERING AV FRAMTIDA KOLLEGOR

Lärarna fick två separata fritextfrågor om vilka utmaningar respektive möjligheter de ser kring rekrytering av framtida kollegor. Många svar handlade om utmaningar kopplade till svårigheten att hitta utbildade lärare. Löne- och ekonomifrågor lyfts av många. Likaså de särskilda utmaningar som finns i glesbygd.

Möjligheterna var något svårare för lärarna att formulera. Det vanligaste temat är ändå kopplat till utbildning och kompetens där lärarna ser hopp i bättre utbildningsvägar, distansutbildning och att yrkets attraktivitet stärks. Digitalisering nämns som en möjlighet att nå lärare på nya sätt.

REKRYTERINGSMÖJLIGHETER – NULÄGE & FRAMTIDSBEDÖMNING

"Det känns riktigt trist att man inte kan bli musiklärare i Piteå längre. Tänker att det är lättare att rekrytera till jobben i norr om man på något sätt har haft en relation till Norrland tidigare."

"Att vi ligger avsides och att det kan vara små tjänster som inte räcker fullt ut för en persons försörjning."

SAMMANFATTNING

En stor andel chefer uppger att det är svårt eller mycket svårt att rekrytera utbildade lärare i de flesta ämnesområdena. Svårigheterna är särskilt tydliga inom vissa instrument och smalare uttryck, men även inom de vanligaste ämnena upplevs rekrytering som utmanande. Detta påverkar förutsättningarna för både bemanning och kompetenskrav.

Bedömningarna pekar på att rekryteringssituationen kommer att bli svårare i de flesta ämnen även i framtiden. Flera faktorer lyfts som möjliga förklaringar till dessa utmaningar, där geografiska förutsättningar, små tjänster och begränsad tillgång till utbildade lärare återkommer. Även i lärarnas svar beskrivs svårigheter kopplade till glesbygd, villkor och tjänsternas omfattning.

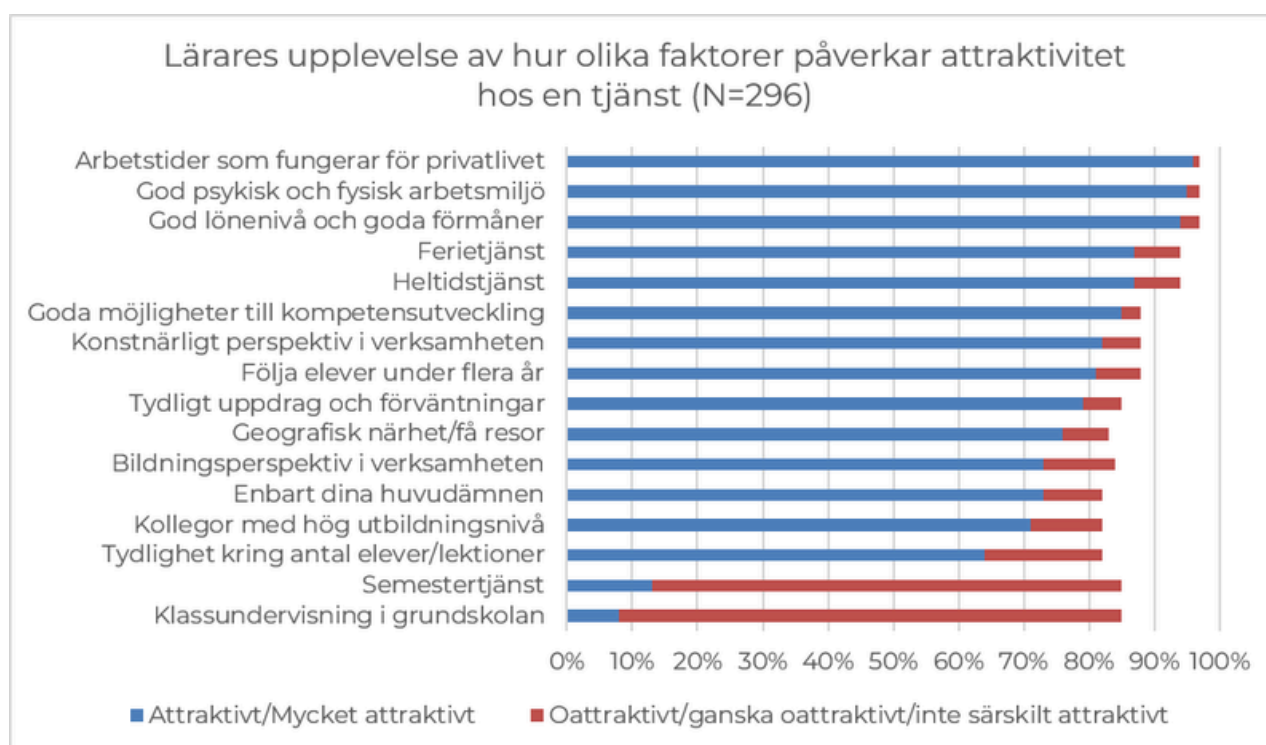
YRKETS ATTRAKTIVITET

I enkäterna fick lärarna bedöma hur 16 olika faktorer påverkar en tjänsts attraktivitet, på en skala från oattraktivt till mycket attraktivt. Resultatet visas i diagrammet nedan.

Tre faktorer utmärker sig i toppen: arbetstider som fungerar för privatlivet (96 procent), god psykisk och fysisk arbetsmiljö (95 procent) och god lönenivå och goda förmåner (94 procent).

Därefter följer en grupp faktorer som bedöms som attraktiva av 80–87 procent: heltidstjänst, ferietjänst, goda möjligheter till kompetensutveckling, ett konstnärligt perspektiv i verksamheten samt möjligheten att följa elever under flera år.

I botten av listan finns två faktorer som en klar majoritet av lärarna bedömer som oattraktiva. Klassundervisning i grundskolan ses som oattraktivt av 77 procent – ett tydligt besked med tanke på att delade tjänster med grundskolan är den vanligaste formen av delat uppdrag. Semestertjänst bedöms som oattraktivt av 72 procent, i skarp kontrast till ferietjänst som 87 procent ser som attraktivt.



Andelen avser de som svarat "attraktivt" eller "mycket attraktivt" respektive "oattraktivt", "ganska oattraktivt" eller "inte särskilt attraktivt". Svartalternativ "något attraktivt" ingår inte i någon av kolumnerna.

Kvinnor värderar över lag i stort sett samtliga "attraktivitetsfaktorer" högre än männen. I en jämförelse mellan könen framkommer att kvinnor särskilt värderar möjligheter till kompetensutveckling och tydligt uppdrag och förväntningar högre än männen.

SAMMANFATTNING

Lärare bedömer arbetstider, arbetsmiljö och lönenivå som de viktigaste faktorerna för en tjänsts attraktivitet. Faktorer som heltidstjänst, ferietjänst och möjlighet till kompetensutveckling upplevs också som attraktiva. Klassundervisning i grundskolan och semestertjänst bedöms av många som mindre attraktiva. Flera faktorer kopplade till arbetsvillkor och tjänsteutformning påverkar därmed hur attraktiv en tjänst upplevs.

FRAMTIDEN

Både chefer och lärare fick ta ställning till hur de tror att kulturskolans uppdrag kommer att förändras inom de närmaste tio åren, och hur de hoppas att kulturskolan ser ut för att vara relevant för barn och unga. De fick också lyfta fram önskvärda strategiska satsningar framåt. Svaren på dessa frågor sammanställs nedan.

FÖRVÄNTAD FÖRÄNDRING

Bland cheferna framträder en förväntan om ett breddat uppdrag. Fler barn och unga ska nås, fler ämnen ska erbjudas och verksamheten ska bli mer tillgänglig – socialt, ekonomiskt och geografiskt. Flera chefer beskriver en rörelse mot mer gruppundervisning, lovverksamhet och kortare kursformat, delvis driven av ekonomiska ramar. En chef i en glesbygdskommun konstaterar att *"barnkullarna minskar, och på små orter kommer det bli nödvändigt att samarbeta med andra för att få ihop underlag till gruppundervisning"*.

Digitalisering och nya uttrycksformer som film, spel och digitalt skapande nämns som en naturlig utveckling. Ökad digitalisering förutspås också av många lärare.

Samtidigt löper en tydlig oro genom svaren: Att bredden ska gå ut över spetsen. En chef formulerar den spänningen som: *"Ska kulturskolan i huvudsak verka för ett breddat utbud på kultur- och fritidsliv för barn och unga, eller ska kulturskolans roll huvudsakligen vara att förse landet med framtida spetskompetens inom kultur?"* Risken att kulturskolan marginaliseras till fritidsverksamhet lyfts av flera – en chef varnar för att den *"trivialiseras till en fritidsverksamhet, typ fritidsgård, prova-på, spelar ingen roll vad som sker"*.

Bland lärarna speglas delvis samma bild, men med delvis annan tonvikt. Oro för nedskärningar och därmed hot mot verksamheten lyfts av många lärare. Där cheferna oftare resonerar om strategisk utveckling uttrycker lärarna en mer direkt oro för att verksamheten ska krympas eller urholkas. Flera lärare befärar att kulturskolan tvingas anpassa sig efter tillgänglig kompetens snarare än efter elevernas behov – att utbudet styrs av vilka lärare som råkar finnas snarare än av vad barnen efterfrågar.

ÖNSKAD FRAMTID

I svaren om hur kulturskolan bör se ut om tio år samlas chefer och lärare kring flera gemensamma önskemål, även om tyngdpunkten varierar.

Tillgänglighet och avgiftsfrihet är centrala teman i båda grupperna. Kulturskolan ska vara öppen för alla barn och unga oavsett bakgrund, ekonomi eller bostadsort. Flera chefer och lärare önskar att verksamheten ska vara avgiftsfri och lagstadgad. En chef hoppas på *"en verksamhet med bredd och spets, avgiftsfri och tillgänglig med en bredd på ämnen och uttryck och barnen har ett stort inflytande över innehållet"*. En lärare förstärker detta genom att uttrycka: *"Att den finns. Att den är gratis. Att den finns i hela Sverige, inte bara knuten till större städer."*

Balansen mellan bredd och spets är den fråga som engagerar mest. Båda grupperna vill att kulturskolan ska kunna erbjuda både lågtröskelverksamhet som når nya grupper och fördjupande undervisning för de elever som vill satsa. En chef betonar att *"spets och bredd behöver inte stå i motsats – båda är viktiga och båda behövs"*. Bland lärarna finns en tydlig oro för att den individuella undervisningen och den fördjupade instrumentalundervisningen ska trängas undan. En lärare formulerar det som att *"kulturskolan ska vara en skola för elever som vill lära sig hantverket, inte vara en fritidsgård"*, medan en annan hoppas att *"endagsworkshops inte ersätter det lärande som sker när man håller på med ett ämne varje vecka"*.

Ungas delaktighet och inflytande lyfts som en förutsättning för relevans, framför allt av cheferna. En chef formulerar visionen: *"Jag hoppas att ungdomarnas idéer, perspektiv och drivkrafter har en central roll. Att de är medskapare, inte bara deltagare."* Flera lärare instämmer men betonar samtidigt att professionell kompetens inte får trängas undan av ett ensidigt fokus på elevernas önskemål – att läraren ska kunna erbjuda något som barnen inte visste att de behövde.

Kulturskolan som mötesplats och trygg punkt i barns och ungas liv är ett genomgående tema, särskilt bland lärarna. Många beskriver en önskan om att kulturskolan ska vara *"en plats där barn får höra till, växa och påverka innehållet själva"* – ett fysiskt rum, gärna ett eget hus, som sjuder av verksamhet och fungerar som en kreativ samlingsplats. Flera lärare kopplar detta till psykisk hälsa och menar att kulturskolans roll som en trygg och stabil punkt i barns vardag kommer att bli ännu viktigare framöver.

STRATEGISKA SATSNINGAR LOKALT, REGIONALT OCH NATIONELLT

Cheferna fick ange vilka strategiska satsningar de ser som viktiga på lokal, regional och nationell nivå. Lärarna fick en samlad fråga om vilka strategiska satsningar de ansåg var viktiga för att möta framtidens utvecklings- och kompetensbehov.

LOKAL NIVÅ

På temat kompetensförsörjning betonar cheferna behovet av att samordna kompetensen i kommunen, också utanför kulturskolan. Det handlar både om att ta vara på den kompetens som finns och att skapa förutsättningar för fortbildning, exempelvis genom studier under arbetstid. Lokala kompetensnätverk och samarbeten med närliggande folkhögskolor och musikhögskolor lyfts som konkreta strategier. En chef föreslår att kommunerna borde satsa på *"kollegialt lärande lokalt och regionalt, workshops och masterclasses i samverkan med folkhögskolan och musikhögskolan"*.

Rekrytering ses också som en betydande utmaning på lokal nivå. Flera chefer betonar att tjänsterna måste vara tillräckligt attraktiva för att locka nyutexaminerade lärare. En chef konstaterar att *"nyutexaminerade musikhögskolor väljer ofta bort kulturskolan om tjänsterna är för små, otrygga eller splittrade"* och förordar tydliga introduktionstjänster med mentorsstöd.

Cheferna efterlyser även tydligare kommunal styrning med långsiktiga beslut. Behovet av att upprätta kultur- och fritidsstrategier eller kommunala kompetensförsörjningsplaner för kulturskolan framhålls som viktiga förutsättningar.

En chef uttrycker det som ett behov av *"tydliga långsiktiga riktlinjer och vilja från politiken"*. Den politiska styrningen hänger samman med den ekonomiska: Utan en hållbar budget med resurser för rekrytering och fortbildning riskerar strategierna att bli verkningslösa. Bland lärarna återkommer liknande frustration. En lärare efterlyser *"bättre förankring mellan pedagoger och kulturnämnd"* och framhåller att politiker behöver personliga möten med barn och unga för att förstå verksamhetens värde.

Cheferna beskriver att det krävs mer än lön och tjänstgöringsgrad för att locka personal till mindre orter. En lärare formulerar det som att *"i norra Sverige behöver vi locka med en helhet som attraktiva tjänster, boende, fritidsaktiviteter, skola för barn med mera för att flera ska tänka tanken och eventuellt flytta hit"*.

Flera chefer lyfter också behovet av verksamhetsanpassade lokaler, fungerande infrastruktur och ett breddat utbud som speglar ungas kulturvanor. Tillgänglighet – att nå alla barn och unga, även i byarna – ses som en viktig strategisk fråga. Satsningar på film, spel, digitalt skapande och öppen verksamhet nämns som vägar framåt. En chef menar att utveckling av nya ämnen och digital kompetens behövs *"så att kulturskolan speglar ungas kulturvanor och framtidens yrken"*.

REGIONAL NIVÅ

Samverkan är även det dominerande temat vad gäller den regionala nivån. Cheferna beskriver behovet av delade tjänster över kommungränser, gemensam fortbildning, regionala elevflöden för orkestrar och ensembler, samt samordnad rekrytering. Flera betonar att de regionala kulturskolesamordnarna spelar en avgörande roll.

Cheferna ser den regionala nivån som avgörande för att möta kompetensbehoven. Nätverk mellan kulturskolor, utövare och institutioner efterfrågas, liksom samordnad fortbildning som ger lärarna tillgång till ett bredare utbud av kurser och pedagogiska nätverk. Flera chefer betonar behovet av att bygga starkare samarbeten med folkhögskolor och musikhögskolor för att möjliggöra kompetensutveckling, praktikplatser och delade tjänster. En chef menar att *"utbildningar som kan ges över hela regionen, till flera samtidigt oavsett kommundillhörighet"* är en nyckel, och att digital teknik med låg fördröjning kan vara ett komplement till fysiska kurser.

Att musikutbildningar finns i regionen lyfts som en strategisk fråga för rekrytering: Om studenterna utbildas lokalt ökar sannolikheten att de stannar kvar efter examen. Bland lärarna återkommer samma tankegång med kraft – många pekar på nedläggningen av musikleäroterutbildningen i Piteå som ett konkret hot mot hela kompetensförsörjningskedjan.

Cheferna föreslår regionala tjänstestrukturer där kommuner delar på smala ämnen och kan erbjuda heltidstjänster. I stället för att konkurrera om samma lärare kan närliggande kommuner samarbeta genom gemensamma tjänster eller ämneskombinationer. Gemensam rekrytering och marknadsföring regionalt nämns som strategi för att göra kulturskolan synlig som arbetsplats. Lärarna bekräftar att sådana lösningar behövs. En lärare lyfter fram Nova K som *"en bra strategisk satsning för att kunna dela på kompetensen mellan kommunerna, då det som liten kommun är svårt att tillhandahålla ett brett utbud av kurser på få pedagoger"*. En annan föreslår *"system för pedagoger att kunna arbeta på flera orter, delvis digitalt"*.

I chefernas svar framträder en tydlig spännvidd mellan stora och små kommuners förutsättningar. Större kommuner har kapacitet att samordna och driva utveckling, men saknar

ibland egna incitament att skjuta till resurser för regional samordning. Små kommuner har ofta ett större behov av samverkan men mindre resurser att bidra med. En chef från en liten kommun beskriver situationen: *"För stora kommuner kan kravet på utbildade lärare vara självklart, men för oss handlar det ibland om att överhuvudtaget hitta en lärare och få verksamheten att leva vidare nästa termin."*

Flera chefer betonar de regionala kulturskolesamordnarnas roll som en förutsättning för att samverkan ska fungera i praktiken: *"Fortsatt god samverkan mellan regionens kulturskolor med samordnande funktioner på plats. Vi behöver jobba ihop för att få tillräckligt stora och kvalitativa sammanhang."*

Cheferna ser också den regionala nivån som en plattform för gemensamma elevaktiviteter – orkestrar, ensembler, läger och spetsprogram som enskilda kommuner inte klarar på egen hand. Lärarna lyfter samma behov och betonar att *"regionala samarbeten för elever som vill utveckla sig vidare"* är viktiga, inte bara för elevernas skull utan också för att ge lärarna kollegiala sammanhang. Bland lärarna återkommer också önskemål om gemensam fortbildning på regional nivå, exempelvis ämnesspecifika nätverksträffar för bildpedagoger, stråklärare eller andra grupper som är för små för att kunna genomföras kommunalt.

NATIONELL NIVÅ

En kulturskolelag är det mest återkommande kravet i chefernas svar – lagstiftning nämns i närmare hälften av fritextsvaren. Bakom kravet finns en önskan om stabilitet och långsiktighet: En lagstadgad kulturskola skulle ge verksamheten en tydligare ställning gentemot lokala politiska prioriteringar och skapa förutsättningar för likvärdig tillgång i hela landet. Samtidigt finns en medvetenhet om att lagens utformning är avgörande. En chef varnar för att *"en dålig innehållslös lag där kulturskolan likställs med allmän fritidsverksamhet och bibliotek blir snarare spiken i kistan för kvalificerad kompetensförsörjning"* och betonar att lagstiftningen måste utgå från kulturskolans unika särart.

Kompetensförsörjningen är den andra stora nationella frågan. Cheferna efterfrågar en nationell strategi som säkrar tillgången på utbildade kulturskolelärare, särskilt inom smala instrument och konstuppslag. Tydligare utbildningsvägar genom musikhögskolor och lärarutbildningar, fler studieplatser och flexibla studiemöjligheter lyfts som nödvändigt. Flera chefer betonar att utbildningar måste finnas i norra Sverige – att studenter som utbildar sig lokalt i högre grad stannar kvar i regionen. Ett konkret förslag är en fyraårig kulturskolläroverutbildning där de sista två åren liknar läkarnas allmäntjänstgöring, med anställning och lön, och placering där bristen är störst – gärna i kombination med avskrivning av studieskulder.

Den ekonomiska styrningen på nationell nivå lyfts av både chefer och lärare. Cheferna vill se ett stärkt och långsiktigt kulturskolbidrag som ger stabil finansiering för både bredd och spets, inte projektberoende medel. En chef sammanfattar det som att *"kulturen måste få kosta"*. Lärarna kopplar ekonomin direkt till yrkets attraktivitet och menar att lönenivån måste motsvara utbildningens längd och lönens storlek för att unga ska motiveras att välja yrket.

Ett tema som framträder starkare hos lärarna än hos cheferna är behovet av geografisk balans. Många lärare upplever att nationella satsningar och utbildningar koncentreras till södra Sverige och storstäderna. En chef fångar samma känsla:

"Vi här uppe 'i skogen' är helt beroende av riksgemensamma satsningar. Många satsningar ligger längre söderut. Kom ihåg att även Norrland finns!" Lärarna betonar också behovet av att stärka de estetiska ämnenas ställning i grundskola och gymnasium på nationell nivå, som en förutsättning för att hela rekryteringskedjan ska fungera – från elev i kulturskolan via utbildning till framtida lärare.

CHEFERS OCH LÄRARES PERSPEKTIV – EN JÄMFÖRELSE

I de strategiska frågorna framträder en grundläggande samsyn mellan chefer och lärare. Båda grupperna pekar på kompetensförsörjningen som den avgörande framtidsfrågan, båda betonar behovet av samverkan och båda uttrycker oro för nedlagda utbildningar. Men perspektiven skiljer sig åt på ett sätt som speglar de olika rollerna.

Cheferna resonerar i högre grad utifrån ett systemtänkande. De talar om tjänstestrukturer, kompetensförsörjningsplaner, regional samordning och politisk styrning. Deras svar präglas av ett organisatoriskt perspektiv där strategierna handlar om att skapa rätt förutsättningar uppifrån – genom styrning, resurser och samverkan mellan aktörer. Lärarna utgår oftare från sin egen vardag och yrkeserfarenhet. De beskriver konkreta konsekvenser av det som cheferna formulerar som strukturella utmaningar: Splittrade tjänster, ensamhet i arbetet, bristande lokaler, kvällsarbete som är svårt att kombinera med familjeliv.

En tydlig skillnad handlar också om kulturskolans plats i samhället. Lärarna lyfter i betydligt högre grad yrkets status och kulturens ställning som en grundläggande fråga. De kopplar rekryteringsproblemen inte bara till tjänstevillkor och utbildningsplatser utan till en djupare samhällelig värdering av estetiska ämnen – att kultur uppfattas som mindre viktigt än andra områden, att unga avråds från estetiska utbildningar och att yrket inte ses som en seriös karriärväg. Det perspektivet är betydligt mindre framträdande i chefernas svar.

SAMMANFATTNING

Både chefer och lärare uttrycker att kulturskolan förväntas förändras under de kommande tio åren genom ett bredare utbud, ökad tillgänglighet, digitalisering och nya arbetssätt. Samtidigt befaras en ökad bredd påverka möjligheterna att upprätthålla fördjupning och konstnärlig kvalitet.

Tillgänglighet framhålls som en central del av kulturskolans framtid, där alla barn och unga, oavsett bakgrund, ekonomi eller bostadsort, ska ha möjlighet att delta. Även avgiftsfrihet lyfts som ett återkommande önskemål.

Elevinflytande, verksamhetens innehåll och kulturskolans roll i samhället lyfts som viktiga frågor för framtiden. Kulturskolan beskrivs både som en plats för lärande och som en social mötesplats med betydelse för barns och ungas utveckling, delaktighet och välmående.

Samtidigt framträder behovet av långsiktiga och strukturella lösningar. Nationella strategier, tillgång till utbildade lärare och likvärdig geografisk tillgång till utbildning lyfts som centrala förutsättningar för kulturskolans utveckling.

ANALYS



KOPPLING TILL ANDRA RAPPORTER & FORSKNING

Följande avsnitt analyserar kulturskolans kompetensförsörjning i relation till både verksamhetens uppdrag och till de strukturella villkor som präglar olika delar av landet. Genom att sätta resultaten i ett bredare forskningssammanhang belyses hur frågor om uppdrag, kvalitet, rekrytering och plats hänger samman.

Resultaten från denna undersökning bär påfallande likheter med dem som framkom i Kulturrådets kartläggning *Kulturskola i rörelse* (2019). Redan då konstaterades att kulturskolans uttryckta kompetensbehov i hög grad påverkas av såväl geografiska och ekonomiska förutsättningar som synen på kulturskolans identitet. Den senare faktorn, det vill säga kulturskolans roll, belystes utifrån två möjliga inriktningar: Att erbjuda barn och unga en kvalitativ konstnärlig utbildning eller att erbjuda en kvalitativ konstnärlig fritidsverksamhet. Kartläggningen visade att kulturskolans behov och efterfrågan på kompetens beror på vad man anser att kulturskolan ska vara och göra - nu och framåt (Kulturrådet, 2019). Motsvarande två perspektiv framträder tydligt även i den nu genomförda undersökningen: Ska kulturskolan i första hand erbjuda fördjupad konstnärlig utbildning med hög spetskompetens, eller ska den primärt vara en bred, tillgänglig verksamhet som når så många barn och unga som möjligt?

Jeppsson (2020) problematiserar dock en sådan uppdelning genom att visa hur kulturskolans praktik snarare präglas av ett spänningsfält än av tydliga vägval. I författarens analys framträder två övergripande strategiska positioner: Å ena sidan tradition, ämnesfördjupning och konstnärlig kvalitet, å andra sidan flexibilitet, nya konstformer och fokus på social inkludering samt breddat deltagande. Till skillnad från resonemang som formulerar dessa inriktningar som alternativa vägval argumenterar Jeppsson för att kulturskolan behöver rymma båda samtidigt – att upprätthålla kvalitet och fördjupning och samtidigt utveckla nya former för att nå fler barn och unga (Jeppsson, 2020).

Förskjutningen från ett “antingen-eller” till ett “både-och” får även konsekvenser för hur frågor om tillgänglighet och jämlikhet kan förstås. Myndigheten för kulturanalys (2024) menar att diskussioner om breddning av deltagande ofta kopplas till ambitionen att sänka trösklarna till kulturskolan, men en ensidig betoning av lågtröskelverksamhet riskerar att begränsa tillgången till fördjupad undervisning för barn och unga från socioekonomiskt utsatta grupper. Tillgång till kvalificerad kulturutbildning är i många fall ojämnt fördelad, och privata alternativ är ofta endast tillgängliga för vissa grupper (Myndigheten för kulturanalys, 2024).

Sammantaget pekar detta på att den spänning som identifieras i både tidigare forskning och i denna undersökning inte bör förstås som ett val mellan olika verksamhetsformer. Snarare är det balansen mellan dessa verksamhetsformer och hur den hanteras som får betydelse för verksamhetens inriktning och för vilka barn och unga som ges möjlighet att delta i och ta del av kulturskoleverksamheten.

I förlängningen aktualiseras även frågor om hur uppdraget formuleras och omsätts i praktiken. Kulturskolerådet (2025) berör detta i *Kulturskolans uppdrag*. En central fråga är balansen mellan bredd och spets – att både nå fler barn och unga och samtidigt hålla hög kvalitet i undervisningen. Tidigare kartläggningar visar att kulturskolan präglas av ett stort engagemang, men också av återkommande utmaningar kopplade till hur uppdraget förstås och tolkas.

Det handlar bland annat om svårigheter att rekrytera och behålla personal, men också om ett avstånd mellan politiska beslut och verksamhetens praktiska genomförande. Tydligheten i styrningen varierar, och även där mål finns kan de uppfattas olika beroende på roll. Detta pekar på att utmaningen inte enbart ligger i att formulera uppdraget, utan i hur det kommuniceras, förankras och omsätts i det dagliga arbetet. Sammanfattningsvis synliggörs ett behov av ökad dialog, stärkt samsyn och en tydligare koppling mellan politisk styrning och praktik (Kulturskolerådet, 2025).

Att verka för både bredd och spets kan se olika ut beroende på var i Sverige vi befinner oss. Enligt Kulturrådet (2019) och Bergvall, Kandel och Ahnqvist Olsson (2024) visar forskning och kartläggningar om regional utveckling och kompetensförsörjning att verksamheter i glesbygdsregioner ofta behöver hantera både behovet av specialistkompetens och kravet på att få verksamheten att fungera långsiktigt. I kulturskolans fall tar detta sig uttryck i breda kompetensprofiler, kombinerade funktioner och delade tjänster, där enskilda pedagoger förväntas täcka flera delar av verksamheten. Samtidigt visar både denna och tidigare studier att sådana lösningar förutsätter samordning, resurser och långsiktighet – faktorer som ofta är begränsade på kommunal nivå (Kulturrådet, 2019; Bergvall et al., 2024).

Mot denna bakgrund blir den lokala verksamheten central i frågan om kompetensförsörjning. Aglen (2021) konstaterar att en stor del av kulturskolelärares professionella utveckling sker efter avslutad utbildning, vilket innebär att kulturskolans ledning och kollegiala strukturer blir avgörande för att stödja fortsatt lärande för framför allt nyanställda. I en kontext där personalen förväntas ha breda och flexibla uppdrag förstärks detta beroende ytterligare, då kontinuerlig kompetensutveckling blir en förutsättning för att upprätthålla både kvalitet och verksamhetens bredd (Aglén, 2021). Ett norrländskt perspektiv på kulturskolans framtid pekar därför mot vikten av regional samverkan, gemensamma kompetensstrukturer och utbildningsnärvaro i regionen. Utan sådana insatser riskerar ansvaret att förskjutas till den enskilda verksamheten och individen, vilket kan förstärka skillnader och påverka barns och ungas tillgång till kulturskoleverksamhet (Kulturrådet, 2019; Bergvall et al., 2024).

Indikationerna av rekryteringssvårigheter i denna undersökning behöver förstås i relation till bredare regionala förutsättningar i norra Sverige. I studien Kompetensförsörjning och befolkningsutveckling i Norra Sverige visar Persson (2025) att inflyttning från övriga Sverige till nordligaste Norrland är låg. För kulturskolan innebär detta att rekryteringsbasen i praktiken är lokal eller regional. Studien ger ett viktigt strukturellt sammanhang till kulturskolans rekryteringssvårigheter. Problemet är inte unikt för kulturskolan, utan en konsekvens av låg geografisk rörlighet i kombination med små arbetsmarknadsregioner (Persson, 2025).

Kulturskolans kompetensförsörjningsutmaningar bör även sättas i relation till bredare strukturer för platserns attraktivitet. Forskning visar att tillgången till kultur utgör en viktig faktor för människors benägenhet att flytta till och stanna kvar på en plats (Persson, 2025). Hylén Ullman et al. (2026) framhåller samtidigt att kulturens bidrag till platsutveckling förutsätter att kulturaktörer har möjlighet att bo och verka i regionen, något som ofta är en utmaning i mindre och glesbefolkade kommuner (Hylén Ullman et al., 2026). Detta synliggör ett cirkulärt beroende:

Kulturskolan förväntas bidra till platserns attraktivitet och därigenom underlätta rekrytering, men är samtidigt själv beroende av dessa attraktivitetsfaktorer för att kunna rekrytera och behålla kompetens. Kulturskolan kan därmed betraktas som en del av ett bredare system av regional kompetensförsörjning, där livsmiljö och arbetsmarknadsförutsättningar är ömsesidigt beroende. I detta perspektiv framträder kulturskolan som en integrerad del av den regionala utvecklingslogiken – snarare än som en isolerad kulturverksamhet (Hylén Ullman et al., 2026; Persson, 2025).

REFLEKTION



TEMATISKA REFLEKTIONER & VÄGAR FRAMÅT

Sett genom linsen av undersökningens övergripande frågeställningar om hur kompetensförsörjningen ser ut idag, hur väl nyutexaminerade lärare matchar dagens behov samt vilka behov av och förutsättningar för kompetensutveckling de som arbetar i verksamheten upplever, visar resultatet på tre återkommande teman som är förutsättningar vilka påverkar kulturskolornas kompetensförsörjning och utveckling: Relevans, attraktivitet och samverkan med sammanlagt sju underkategorier.

RELEVANS: Identitet, uppdrag, kulturskolelag

ATTRAKTIVITET: Rekrytering & professionell grund, bredd – spets

SAMVERKAN: Kompetens, fortbildning

Nedan följer ett reflekterande resonemang utifrån dessa teman och kategorier med syfte att fördjupa och problematisera resultaten för att sedan visa på möjliga vägar framåt på lokal, regional, interregional och nationell nivå som stöd i det egna utvecklingsarbetet.

RELEVANS

Varför ska kulturskolan finnas och för vem? Svaret på den frågan handlar om relevans. I beskrivningarna av kulturskolans framtid framträder en tydlig koppling mellan lokala prioriteringar och behovet av nationella lösningar. Behovet av en avgiftsfri kulturskola återkommer och kan ses som ett sätt att stärka tillgängligheten. Samtidigt väcker det frågor om ansvar och finansiering, där långsiktiga statliga satsningar framstår som avgörande i relation till tidigare projektbaserade stöd.

IDENTITET

Frågan om kulturskolans identitet, som också lyfts i tidigare nämnda rapporter, framstår som central i detta sammanhang. Samtidigt visar svaren att många av de frågor som lyfts idag förväntas vara aktuella även om tio år. Utvecklingen mot nya kursupplägg, ökad elevdelaktighet, social inkludering och ett bredare samhällsuppdrag beskrivs som positivt, men följs av en oro för hur detta påverkar det konstnärliga. Att denna spänning återkommer i beskrivningar av framtiden kan tolkas som att kulturskolan fortsatt befinner sig i ett pågående identitetsarbete, snarare än i en tydligt definierad riktning. Det pekar på att det inte enbart är en lokal verksamhetsfråga utan speglar att frågan också behöver hanteras på nationell nivå.

UPPDRAG

Kulturskolan har förändrats över tid och i undersökningen framkommer att det finns olika uppfattningar om vad kulturskolan ska vara – både idag och framöver. Hur uppdraget förstås och formuleras får betydelse för verksamhetens inriktning, men också för vilka kompetenser som efterfrågas och hur utbildning och fortbildning formas. Ett tydligt och förankrat uppdrag på lokal nivå kan därför bidra till att skapa riktning i verksamheten – särskilt i relation till de förändringar som många beskriver.

Vidare kan det finnas skäl att reflektera över sambandet mellan rekrytering och framtida efterfrågan på fortbildning. Om personlig lämplighet ges större tyngd än pedagogisk kompetens vid anställning, kan en naturlig följd vara att pedagogiskt inriktad fortbildning i mindre utsträckning efterfrågas av medarbetare. Detta kan bidra till att verksamhetens prioriteringar och medarbetares efterfrågan inte alltid är samstämmig.

Få chefer har en långsiktig fortbildningsplan. I relation till de behov som framkommer i undersökningen, både på kort och lång sikt, aktualiserar detta frågor om hur arbetet med kompetensutveckling organiseras och följs upp. Ett tydligt uppdrag i kombination med en fortbildningsplan kan bidra till ökad kontinuitet och tydlighet, både för verksamheten som helhet och för den enskilda medarbetaren. Samtidigt behöver sådana planer vara flexibla och kunna anpassas i takt med förändrade behov och förutsättningar.

I sin helhet pekar behovet på en avvägning mellan verksamhetens organisatoriska förutsättningar och individens arbetsvillkor, och aktualiserar frågor om hur uppdraget prioriteras och organiseras över tid. För att skapa stabila och hållbara lösningar kan det därför finnas behov av att tydliggöra uppdrag, ansvar och förväntningar, både inom och mellan verksamheter.

KULTURSKOLELAG

Behovet av en tydligare nationell inramning lyfts också, exempelvis genom en kulturskolelag. I detta sammanhang framträder kompetensförsörjningen som en central framtidsfråga. Tillgången till relevanta utbildningar – både i innehåll och geografisk placering – blir avgörande, inte minst i norra Sverige där utbildningsutbudet är mer begränsat. Detta pekar mot behovet av utbildningar som är anpassade till kulturskolans verksamhet och tillgängliga i hela landet.

VÄGAR FRAMÅT • RELEVANS

LOKAL NIVÅ

- Ta fram en kulturskoleplan tillsammans med barn och unga, politiker och tjänstepersoner för att tydliggöra kulturskolans uppdrag, roll och utvecklingsinriktning.
- Säkerställ att verksamhetsutveckling, fortbildnings- och kompetensförsörjningsplaner utgår från uppdragets prioriteringar.
- Genomför återkommande dialoger med barn och unga, vårdnadshavare, politiker och medarbetare för uppföljning och utvärdering av kulturskoleplanen i kommunen för fortsatt relevans.

REGIONAL NIVÅ

- Analysera utbildnings- och kompetensförsörjningsbehov för regionens kulturskolor ur ett regionalt perspektiv.
- Synliggör hur kulturskolorna bidrar till regionens mål i den regionala kulturplanen
- Genomför dialoger för att hitta en gemensam förståelse för de unika värden som konstnärliga processer och skapande ger till barn och unga

NATIONELL NIVÅ

- Utveckla gemensamma kvalitetsindikatorer för kulturskolans identitet
- Utveckla nationella riktlinjer för kompetenskrav, fortbildning och kvalitet för kulturskolans verksamhet
- Arbeta för att kulturskolan har ett nationellt uppdrag genom lagstiftning
- Utveckla en samlad nationell uppföljning av hur barns och ungas rättigheter och möjligheter till kultur tillgodoses, och synliggör särskilt hur offentliga resurser för kultur kommer barn och unga till del, med utgångspunkt i de nationella kulturpolitiska målen och barnkonventionen

ATTRAKTIVITET

Temat attraktivitet belyser kulturskoleyrkets upplevda status och attraktivitet samt hur dessa i förlängningen påverkar utformningen av yrkets professionella grund samt rekrytering. I fältet mellan verksamhetens inriktningar bredd respektive spets handlar attraktiviteten om tillgänglighet och jämlikhet för elever. Resultatet pekar mot att organisatoriska lösningar inte alltid sammanfaller med vad som upplevs som attraktivt ur ett medarbetarperspektiv. Detta kan aktualisera frågor om hur tjänster utformas i relation till både verksamhetens behov och möjligheten att rekrytera och behålla personal.

Yrkets attraktivitet genomsyrar stora delar av undersökningen och tar sig uttryck i frågor som rör allt från arbetsmiljö, tjänstens innehåll och villkor till verksamhetens uppdrag och grad av tydlighet. Yrkets attraktivitet kan förstås som en del av bredare strukturer, där verksamhetens villkor samspelar med platserns attraktivitet. Utan attraktiva tjänster och en tilltalande livsmiljö riskerar kompetensförsörjningen att bli särskilt sårbar.

REKRYTERING & PROFESSIONELL GRUND

Flera svar i undersökningen pekar på att rekrytering i vissa fall handlar om att få verksamheten att fungera, snarare än att välja mellan flera kvalificerade sökande. Detta kan påverka både vilka krav som ställs och hur kompetens värderas. Samtidigt framträder tillgången till utbildning som en central faktor, där ett begränsat utbildningsutbud och stora geografiska avstånd påverkar både rekrytering och möjligheten till långsiktig kompetensutveckling. Svårigheten att rekrytera framträder inte enbart som verksamhetsspecifika, utan kan sättas i relation till bredare strukturella utmaningar, såsom pensionsavgångar, begränsad tillgång till utbildning och kompetensutveckling samt svårigheten att attrahera kompetens till glesbygdsområden.

Det kan finnas anledning att reflektera kring hur olika tjänstetyper påverkar både verksamhet och attraktivitet. I undersökningen framkommer att semestertjänster i vissa fall används. Detta sker inte minst i en kontext där lovverksamhet blir allt vanligare för att tillmötesgå barn och ungas behov av verksamhet året runt. Ferietjänster kan då innebära begränsningar i möjligheten att skapa kontinuitet över lov och andra perioder utanför ordinarie läsår. En konsekvens skulle kunna vara att rekryteringen till kulturskolan blir svårare då barn och ungas behov av verksamhet året runt står i motsats till vad som anses vara en attraktiv tjänstetyp. Det framkommer också att kombinationstjänster, där exempelvis klassmusikundervisning ingår, är ett sätt att skapa tillräckligt stora tjänster. Även här kan en viss utmaning med rekrytering uppstå av liknande skäl. Som tillägg till reflektion kring delad tjänst kan det vara värdefullt att lyfta perspektivet kring risken att denna typ av upplägg skulle kunna påverka möjligheten att upprätthålla specialistkompetens, eftersom lärare i mindre utsträckning arbetar enbart inom sina kärnämnen.

Personlig lämplighet lyfts som den viktigaste faktorn vid anställning av nya lärare, medan den pedagogiska och konstnärliga utbildningen värderas lägre. Att personlig lämplighet tillmäts stor betydelse är inte unikt för kulturskolan men när den blir den viktigaste faktorn kan det ge anledning till att diskutera hur olika kompetenser vägs i förhållande till varandra och hur det i förlängningen kan påverka barn och ungas möjligheter, kulturskolans pedagogiska och konstnärliga kvaliteter, samt kulturskolans långsiktiga riktning.

Det väcker också frågor om utbildningens värde men också frågor om hur dessa personliga egenskaper identifieras och bedöms. Ett möjligt sätt för att hantera detta är att använda sig av strukturerade undervisnings- och arbetsprover i samband med rekrytering.

Lärarkårens sammansättning visar samtidigt på en spridning mellan nytillskott och lång erfarenhet. Sammantaget har hälften av lärarna tio års erfarenhet eller mindre, vilket kan tolkas som ett relativt stort inflöde av nya lärare under senare år. I detta sammanhang framkommer att lärarlegitimation är mindre vanlig bland de yngsta lärarna, vilket kan indikera att nyanställda i högre grad saknar formell lärarutbildning. Samtidigt visar resultaten att fler än hälften av lärarna faktiskt har lärarlegitimation – en kompetens som inte alltid är känd i organisationen, som i sin tur kan tyda på att den inte systematiskt efterfrågas eller synliggörs i rekryteringsprocesser.

BREDD - SPETS

I undersökningen framträder balansen mellan bredd och spets som ett återkommande tema. Många beskriver en utveckling mot ett bredare uppdrag, med fler uttrycksformer och där fler barn och unga ska nås. Samtidigt betonas vikten av att kunna upprätthålla fördjupning och kvalitet. Detta speglar en motsättning som återkommer i flera sammanhang och som inte framstår som enkel att lösa, utan snarare som en fråga som behöver hanteras och diskuteras kontinuerligt i verksamheten.

Förutsättningarna för att hantera denna utveckling skiljer sig markant mellan olika kommuner. Större kommuner har generellt större möjligheter att erbjuda ett bredare utbud, medan mindre kommuner i vissa fall beskriver svårigheter att upprätthålla verksamheten över tid. Detta innebär att kulturskolans uppdrag i praktiken kan ta sig olika uttryck beroende på lokala villkor. I detta sammanhang framstår regional samverkan som en möjlig väg för att skapa förutsättningar för både bredd och fördjupning. Genom att vissa delar av utbudet organiseras gemensamt kan fler barn och unga få tillgång till ett bredare innehåll, samtidigt som behovet av att ha all kompetens samlad i varje enskild verksamhet kan minska.

Det finns en uttalad vilja att bredda utbudet, men undersökningen visar att utvecklingen i många fall sker inom begränsade ramar. Flera beskriver att möjligheterna att erbjuda nya ämnen och undervisningsformer påverkas av tillgången till kompetens och resurser. Andra estetiska uttrycksformer som film, spel och digitalt skapande lyfts som en naturlig del av kulturskolans utveckling, och i vissa fall pågår också en rörelse mot mer gruppundervisning, lovverksamhet och kortare kursformat. Samtidigt uttrycks en oro för att en ökad bredd kan påverka möjligheterna till fördjupning.

VÄGAR FRAMÅT • ATTRAKTIVITET

LOKAL NIVÅ

- Utforma tjänster som är attraktiva över tid utifrån tjänstgöringsgrad, form och innehåll
- Utveckla strukturerade rekryteringsprocesser där pedagogisk, konstnärlig och personlig kompetens vägs samman utifrån uppdraget
- Utveckla introduktionsprogram för nyanställda och inför mentorskap för att tydliggöra och förankra uppdraget vid anställning

REGIONAL NIVÅ

- Bygg regionala rekryteringsnätverk och gemensamma kompetensbanker
- Samordna praktikplatser och VFU tillsammans med lärosäten
- Samverka om tjänster över kommungränserna med fjärrundervisning som komplement

NATIONELL NIVÅ

- Arbeta för en nationell strategi som säkrar tillgången till utbildade kulturskolelärare i hela landet, till exempel genom att ge nyutbildade lärare ekonomiskt incitament att arbeta i Norrland
- Skapa nationella rekommendationer kring professionell kompetens och yrkesroller
- Utveckla Kulturskoleklivet och gör det tillgängligt vid fler universitet och högskolor

SAMVERKAN

Samverkan som tema löper genom resultatet som en röd tråd på lokal, regional och nationell nivå. En annan återkommande aspekt i både denna undersökning och tidigare rapporter är behovet av att balansera specialistkompetens med kravet på att få verksamheten att fungera långsiktigt – särskilt i glesbygdsområden.

KOMPETENS

Mot bakgrund av att tillgången till relevanta utbildningar är begränsad och att antalet sökande i många fall beskrivs som litet, pekar både denna undersökning och tidigare nämnda studier på att en betydande del av kompetensutvecklingen ofta behöver ske inom verksamheten. Det innebär att lärande i arbetet får en central roll, där introduktion, kollegialt lärande och överföring av kompetens kan vara viktiga verktyg för att ta tillvara och vidareutveckla den kompetens som finns. I undersökningen lyfts exempelvis mentorskap, där erfarna lärare stödjer nyanställda – som ett sätt att skapa kontinuitet och stärka kompetensutvecklingen över tid.

I praktiken innebär detta ofta att lärare behöver ha breda kompetensprofiler, att funktioner kombineras och att delade tjänster blir en del av organisationen. För att sådana lösningar ska vara hållbara över tid pekar både denna undersökning och tidigare studier på betydelsen av samordning av resurser och ett mer långsiktigt perspektiv.

I detta sammanhang lyfts samverkan – både mellan kulturskolor och med andra aktörer som gymnasieskolor, folkhögskolor och högskolor/universitet – som en möjlig del av utvecklingen. Även digitala arbetssätt nämns som en del av att hantera geografiska avstånd och begränsade resurser. Dessa perspektiv pekar mot att frågor om utbud och kursutformning inte enbart handlar om innehåll, utan också om hur verksamheten organiseras och vilka förutsättningar som finns för att utveckla nya arbetssätt över tid. Sammantaget pekar resultaten mot att kompetensförsörjning i kulturskolan i norra Sverige i hög grad kan förstås som en regional, och i vissa avseenden även nationell, strukturfråga snarare än enbart en lokal verksamhetsfråga.

I det här sammanhanget kan projektet Nova K ses som ett exempel på hur utmaningar kan lösas genom samverkan och samordning. Detta projekt syftar till att ge fler barn i norra Norrland möjlighet att ta del av musik och kultur genom fjärrundervisning. Utifrån resultaten i undersökningen, där behovet av gemensamma lösningar och stärkt koppling mellan utbildning och verksamhet återkommer, framstår satsningar liksom Nova K som potentiellt viktiga för att utveckla mer långsiktiga och sammanhållna arbetssätt.

FORTBILDNING

Då lärare och chefer delvis har olika syn på vilken typ av fortbildning som är viktigast – ämnesspecifik eller mer ämnesöverskridande – framstår det som betydelsefullt att skapa förutsättningar för båda dessa inriktningar. I undersökningen lyfts samverkan som en återkommande möjlighet, där exempelvis regionala ämnesnätverk beskrivs som värdefulla sammanhang för kompetensutveckling. Ämnesöverskridande fortbildning framstår samtidigt som mest genomförbar i samband med kompetensutvecklingsdagar, vilket pekar på att organisatoriska ramar har stor betydelse för vad som faktiskt blir möjligt att genomföra.

En annan återkommande aspekt är behovet av stärkt samverkan med lärosäten. I undersökningen lyfts både regionala och nationella kontakter som viktiga, särskilt i relation till tillgången till relevanta utbildningar. Digitala och hybrida utbildningsformer, där fysiska träffar kombineras med distansinslag, beskrivs som möjliga vägar för att hantera geografiska avstånd och bredda tillgången till fortbildning. Här kan en samverkan mellan de fyra nordligaste regionerna vara viktigt, då utmaningarna är gemensamma.

Mot denna bakgrund kan det finnas skäl att, utifrån de förutsättningar som råder i norra Sverige, rikta fokus mot sådant som är möjligt att påverka redan i dag. I avsaknad av en nationell reglering och långsiktiga finansieringslösningar framstår samverkan som en central väg framåt. Det gäller inte minst samarbeten med befintliga lärosäten i norra Sverige, men också med lärosäten i övriga landet som kan erbjuda digitala eller hybrida utbildningsformer. Genom sådana insatser kan tillgången till relevant utbildning stärkas, samtidigt som avstånden minskar och förutsättningarna för kompetensförsörjning förbättras. Detta pekar mot att utvecklingsarbete i väntan på nationella beslut i hög grad kan handla om att vidareutveckla de samverkansstrukturer som redan finns, och pröva nya former för hur utbildning och kompetens kan göras tillgängliga i en norrländsk kontext.

VÄGAR FRAMÅT • SAMVERKAN

LOKAL NIVÅ

- Upprätta individuella fortbildningsplaner som innehåller både ämnesöverskridande och ämnesspecifik fortbildning kopplat till uppdraget
- Identifiera och ta vara på kompetensen som finns i kommunen och skapa gemensamma fortbildningsinsatser med andra verksamheter utanför kulturskolan, exempelvis gymnasieskolan, föreningslivet och civilsamhället.
- Utveckla det kollegiala lärandet på arbetsplatsen

REGIONAL NIVÅ

- Samordna regional fortbildning, gärna på kompetensutvecklingsdagar till exempel i samverkan med regionens folkhögskolor och högskola/universitet
- Erbjud fortbildning med hjälp av digitala och distansbaserade format
- Samverka med regionens resurser inom konst och kultur för kompetenshöjande insatser

INTERREGIONAL NIVÅ - NORRA SVERIGE

- Upprätta dialog med lärosäten i norra Sverige
- Utöka samverkan mellan kulturskolorna i norra Sverige
- Undersök möjligheten till fortbildning med lärosäten i hela landet samt lärcentra i Norrland kring distans- och hybridkurser med fysiska träffar i norra Sverige

NATIONELL NIVÅ

- Skapa en nationell utbildning för blivande kulturskolelärare som erbjuds i hela landet
- Stöd forskning om kulturskolans kompetensförsörjning och verksamhetsutveckling
- Upprätta dialog med lärosäten i Sverige kring kulturskolornas gemensamma behov och möjligheter att samverka för att tillgängliggöra utbildningskompetens i hela landet

AVSLUTANDE ORD

Sammantaget visar resultaten att de utmaningar som kulturskolorna i norra Sverige står inför varken kan förstås eller hanteras enbart inom den enskilda verksamheten. Kompetensförsörjningen framträder i stället som en fråga som formas i samspel mellan utbildningssystem, arbetsmarknad och geografiska förutsättningar. De rekryteringssvårigheter, begränsade utbildningsvägar och behov av bredare och djupare kompetensprofiler som framkommer i undersökningen speglar strukturella villkor som har stor betydelse för kulturskolornas möjligheter att bedriva och utveckla sin verksamhet.

Samtidigt blir det tydligt att en stor del av ansvaret för att möta dessa utmaningar i praktiken hamnar på lokal nivå. Genom flexibilitet, anpassning och olika organisatoriska lösningar skapas fungerande verksamheter även när handlingsutrymmet är begränsat. Detta visar på en hög grad av lokal handlingskraft, men synliggör också en situation där enskilda kulturskolor i många fall behöver kompensera för strukturella brister som ligger utanför deras egen räckvidd.

Ur detta perspektiv blir behovet av ett bredare ansvarstagande tydligt. Kulturskolans möjligheter att långsiktigt utvecklas är beroende av hur frågor om utbildning, kompetensförsörjning och arbetsvillkor hanteras på regional och nationell nivå. Regional samverkan och nationella insatser framstår här inte som enbart komplement till det lokala arbetet, utan som centrala delar i arbetet för en mer likvärdig och hållbar kompetensförsörjning. Om sådana perspektiv saknas finns en risk att skillnaderna mellan kommunerna förstärks och att barn och ungas möjligheter att ta del av kulturskolans verksamhet blir än mer beroende av var i landet de bor.

Inledningsvis formulerades tre frågor som har varit vägledande för undersökningen: Hur ser kompetensförsörjningen ut idag, hur väl matchar utbudet av nyutexaminerade lärare de behov som finns och vilka behov av och förutsättningar för kompetensutveckling upplever de som arbetar i verksamheten? Dessa tre frågor kan ses som delar av samma övergripande fråga: Vilka förutsättningar krävs för att kulturskolorna långsiktigt ska kunna rekrytera, utveckla och behålla den kompetens som verksamheten behöver? Resultaten visar att svaren inte enbart finns inom kulturskolornas egna organisationer, utan också i de utbildningsstrukturer, arbetsmarknadsvillkor och regionala förutsättningar som omger dem.

Kulturskolans framtida utveckling är därmed nära förbunden med hur ansvar, resurser och möjligheter fördelas mellan olika nivåer. De vägval som görs kring utbildningsstrukturer, uppdragets utformning och villkoren för att attrahera och behålla kompetens kommer att påverka verksamheternas förmåga att både bredda sitt utbud och värna fördjupning och kvalitet. Ytterst handlar detta inte enbart om organisation och resurser, utan om vilka villkor som skapas för att barn och unga, oavsett var de bor, ska få likvärdig tillgång till en kulturskola av hög kvalitet. Kulturskolan är samtidigt en del av ett större samhälleligt ekosystem där utbildning, kultur, arbetsmarknad och regional utveckling samspelar. Att säkerställa kulturskolans långsiktiga förutsättningar är således också en fråga om att skapa likvärdiga möjligheter för barn och unga att ta del av och utöva kultur, att utvecklas och att vara delaktiga i samhälls- och kulturlivet i såväl glesbygd som tätort - även i norra Sverige.

REFERENSLISTA

Aglen, G. S., 2021. Praksissamtalen i kulturskolelærerutdanninger: En arena for utvikling av studenters profesjonsforståelse. *Nordic Research in Music Education*, 2(1), s. 134-160.
<https://doi.org/10.23865/nrme.v2.3020>

Bergvall, M., Kandel, S. & Ahnqvist Olsson, M., 2024. *Kompetenslandskapet i norra Sverige: En analys av rekryterings- och kompetensbehov*. Uppdaterad version december 2024. Akademi Norr och Lapplands kommunalförbund.

Hylén Ullman, J., Skoglund, W., Högberg, L., Sjödin-Roman, L., Hartman, D., Laven, D., Ioannides, D. och Pettersson, R., 2026. *Kulturella kreativa branscher (KKB) och platsutveckling: En litteraturoversikt med nedslag i Sundsvall och Östersund*. ETOUR Rapport 2026:3. Östersund: ETOUR, Mittuniversitetet.

Jeppsson, C., 2020. *"Rörlig och stabil, bred och spetsig": Kulturell reproduktion och strategier för breddat deltagande i den svenska kulturskolan*. Doktorsavhandling. Göteborg: Göteborgs universitet.

Kulturrådet, 2019. *Kulturskola i rörelse: Kartläggning av kulturskolans kompetensbehov*. Stockholm: Kulturrådet.

Kulturskolerådet, 2025. *Kulturskolans uppdrag: Om styrning, mål och uppdrag för kommunernas kulturskoleverksamhet*. Stockholm: Kulturskolerådet.

Myndigheten för kulturanalys, 2024. *Kulturanalys 2024: En lägesbedömning i relation till de kulturpolitiska målen*. Rapport 2024:1. Göteborg: Myndigheten för kulturanalys.

Persson, J., 2025. *Kompetensförsörjning och befolkningsutveckling: En studie av Norra Norrland*. Rapport 0514. Stockholm: Tillväxtverket.

Prop. 2017/18:164. *En kommunal kulturskola för framtiden – en strategi för de statliga insatserna*. Stockholm: Kulturdepartementet.

SOU 2016:69. *En inkluderande kulturskola på egen grund*. Stockholm: Kulturdepartementet.

Statistiska centralbyrån (SCB), 2025. *Befolkningstäthet i Sverige*. Tillgänglig via:
<https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/manniskorna-i-sverige/befolkningstathet-i-sverige/> [Hämtad 2026-07-14].

Sveriges Kommuner och Regioner (SKR), 2022. *Samverkan mellan skola och kulturskola – för barnens skull*. Stockholm: Sveriges Kommuner och Regioner.

Sveriges Kommuner och Regioner (SKR), 2024. *Välfärdens kompetensförsörjning: Personalprognos 2023–2033 och strategier för att klara kompetensförsörjningen*. Stockholm: Sveriges Kommuner och Regioner.

TACK

Vi vill tacka alla kulturskolelärare och kulturskolechefer som svarat på den omfattande enkät som genomfördes under hösten 2025. Tack även till Ida Thomson på Bättra Konsult AB som hjälpt oss med sammanställning, bidrag till analys och diagram.

September 2026

ANNA-KARIN HAGSTRÖM,
Regional kulturskolesamordnare Norrbotten

PAULA PLEJE OCH CHRISTER OLOFSSON,
Regionala kulturskolesamordnare Västerbotten

LISA STAGNELL JOHANSSON OCH MIKAEL JÄDERLUND,
Regionala kulturskolesamordnare Västernorrland

ANNA THELIN,
Kulturstrateg Barn & Unga, Region Jämtland Härjedalen



