

LEDARSKAPETS UTMANINGAR

KULTURSKOLEDAGARNA 2026

KULTURSKOLERÅDET

ANDREAS WESTBERG

JENS ERICSON

PER ERIKSSON

KRISTIAN ENQVIST

A.WESTBERG

KULTURSKOLERÅDET 

VAD DET INNEBÄR ATT VARA CHEF I KULTURSKOLAN

EN VERKSAMHET SOM BÄR BÅDE HISTORISKA TRADITIONER OCH FRAMTIDENS FÖRVÄNTNINGAR.

VI STÅR MITT I EN UTVECKLING DÄR DIGITALISERINGEN ACCELERERAR, KULTURVANOR FÖRÄNDRAS
OCH BEHOVET AV SAMVERKAN ÖKAR.

FÖR OSS SOM LEDER KULTURSKOLAN INNEBÄR DET ATT NAVIGERA I ETT LANDSKAP SOM RÖR SIG
SNABBT, DÄR TYDLIGHET, STRATEGISKT TÄNKANDE OCH FÖRMÅGAN ATT HÅLLA KURSEN BLIR HELT
AVGÖRANDE.

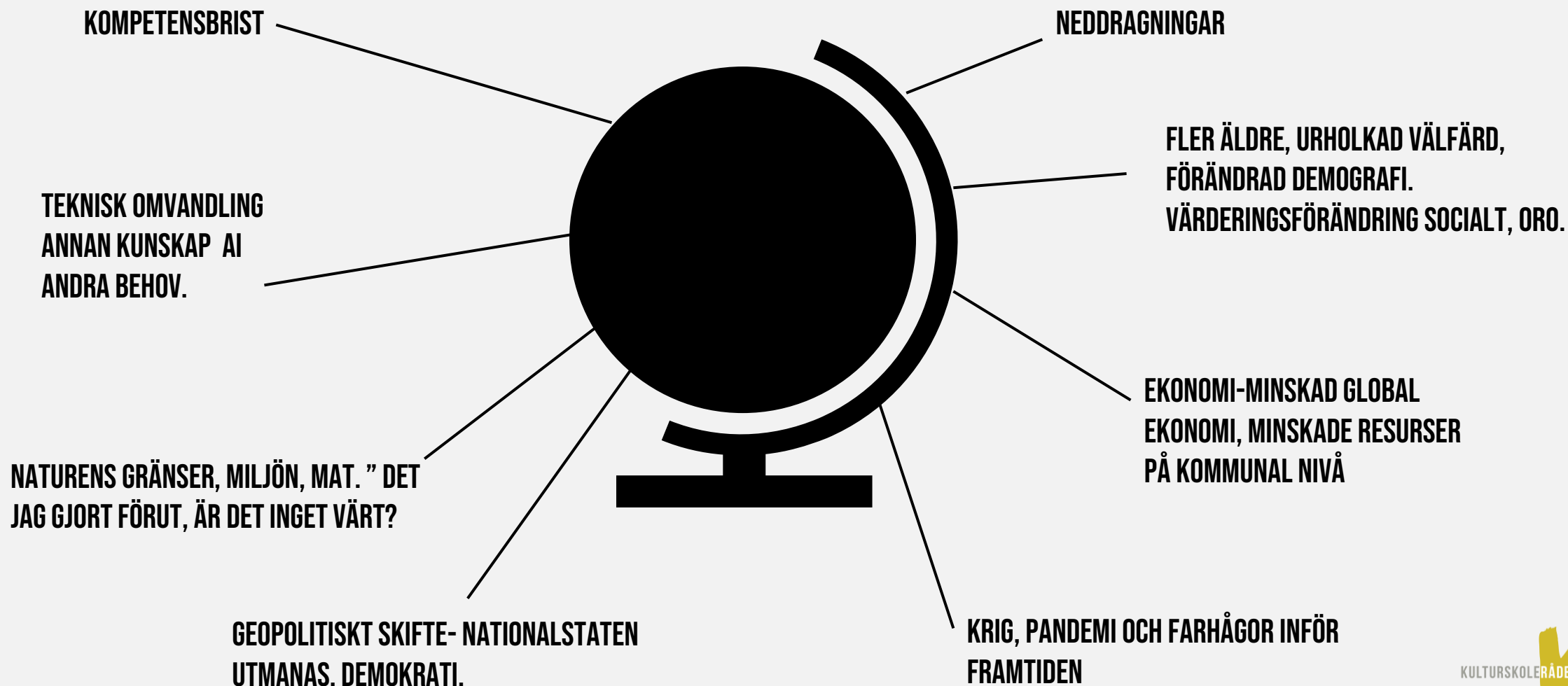
A.WESTBERG



**VARJE SATSAD SKATTEKRONA SKA
OMVANDLAS TILL VERKSAMHET!**



OMVÄRLDSSPANING TURBULENTA TIDER.



ETT LEDARSKAP PRÄGLAT AV FÖRÄNDRING

KULTURSKOLANS UPPDRAG ÄR I STÄNDIG RÖRELSE.

- **DIGITALISERING** SOM FÖRÄNDRAR HUR BARN OCH UNGA UTTRYCKER SIG OCH KONSUMERAR KULTUR.
- **NYA KULTURVANOR**, DÄR SKAPANDE OCH DELTAGANDE SKER PÅ ARENOR SOM INTE ALLTID FANNS FÖR BARA FEM-TIO ÅR SEDAN.
- **ÖKAD SAMVERKAN**, DÄR KULTURSKOLAN ALLT OFTARE BLIR EN INTEGRERAD DEL AV SKOLOR, FÖRENINGSLIV, VÅRD OCH OMSORG, ELLER KOMMUNENS BREDA KULTUR- OCH UTBILDNINGSSYSTEM.

SOM CHEFER LEDER VI INTE BARA EN VERKSAMHET - VI LEDER I EN FÖRÄNDRINGSVÅG SOM KRÄVER ATT VI BÅDE FÖRSTÅR VÅR SAMTID OCH VÅGAR BLICKA FRAMÅT



A.WESTBERG

CHEFSROLLEN – FLERA UPPDRAG I ETT

FÖR ATT BESKRIVA KULTURSKOLANS CHEFSROLL BEHÖVS FLERA ORD – FÖR DET ÄR FLERA ROLLER I EN.

ARBETSGIVARE

VI HAR PERSONALANSVAR OCH SKA SKAPA HÅLLBARA ARBETSMILJÖER FÖR PEDAGOGER SOM OFTA BRINNER FÖR SIN KONSTFORM, MEN SOM SAMTIDIGT ARBETAR I EN VERKSAMHET MED HÖG FÖRÄNDRINGSTAKT.

PEDAGOGISK LEDARE

VI BEHÖVER FÖRSTÅ OCH TA STÄLLNING TILL FRÅGOR OM KVALITET, ÄMNESUTVECKLING OCH DIDAKTIK – ÄVEN OM VI SJÄLVA INTE ALLTID ÄR SPECIALISTER I VARJE KONSTFORM.

STRATEG

VI SKA KUNNA LÄSA TRENDER, TOLKA DATA, FÖRSTÅ SAMHÄLLSUTVECKLINGEN OCH TYDLIGT FORMULERA VART VÅR VERKSAMHET ÄR PÅ VÄG.

KULTURPOLITISK AKTÖR

VI BEFINNER OSS MITT I RELATIONEN MELLAN POLITIK OCH PROFESSION.

VI SKA KUNNA ÖVERSÄTTA POLITISKA MÅL TILL VERKSAMHET – OCH SAMTIDIGT KUNNA BESKRIVA VERKSAMHETENS BEHOV, MÖJLIGHETER OCH UTMANINGAR TILLBAKA TILL POLITIKEN. DET ÄR ETT KOMPLEXT UPPDRAG – MEN OCKSÅ ETT AV KOMMUNENS MEST KREATIVA OCH MENINGSFULLA.



A.WESTBERG

ATT BALANSERA POLITIK OCH VERKSAMHET

EN AV VÅRA VIKTIGASTE ARENOR ÄR JUST GRÄNSLANDET MELLAN POLITIK OCH PRAKTIK.

POLITIKEN FORMULERAR MÅL, RAMAR OCH RESURSER.

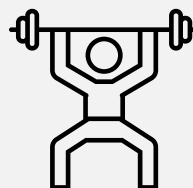
VI SKA GÖRA DET OPERATIVA MÖJLIGT GENOM ATT TOLKA, PRIORITERA OCH IBLAND STÅ I KONSTRUKTIV DIALOG OM VAD SOM FAKTISKT KRÄVS FÖR ATT NÅ MÅLEN.

DET INNEBÄR:

ATT KUNNA BESKRIVA KONSEKVENSER AV BESLUT.

ATT KUNNA VISA VÄRDET AV KULTURSKOLANS INSATSER – I FORM AV LÄRANDE, INKLUDERING, HÄLSA OCH LIVSKVALITET.

ATT STÅ STABILT I FÖRÄNDRING OCH VÅGA VARA DEN **PROFESSIONELLA RÖSTEN** NÄR KULTURSKAPANDET BEHÖVER FÖRSVARAS, FÖRKLARAS ELLER UTVECKLAS



A.WESTBERG

TRADITION OCH INNOVATION – TVÅ KRAFTER ATT HÅLLA SAMTIDIGT

KULTURSKOLANS HISTORIA ÄR RIK, OCH DEN SKAPAR TRYGGHET OCH IDENTITET.
MEN SAMTIDIGT MÅSTE VI MÖTA DAGENS BARN OCH UNGA – PÅ DERAS ARENOR, MED DERAS SPRÅK, I DERAS UTTRYCK.

DET INNEBÄR ATT VI SOM CHEFER BEHÖVER:

- VÄRNA KÄRNAN I KULTURSKOLANS PEDAGOGIK.
- VÅGA ÖPPNA DÖRRAR FÖR NYA KONSTFORMER OCH ARBETSSÄTT.
- UPPMUNTRA DIGITALA OCH TVÄRKONSTNÄRLIGA INITIATIV.
- SKAPA UTRYMME FÖR INNOVATION UTAN ATT TAPPA RIKTNING.

DET ÄR I DETTA MÖTE – MELLAN TRADITIONENS STYRKA OCH INNOVATIONENS ENERGI – SOM FRAMTIDENS KULTURSKOLA VÄXER FRAM.



A.WESTBERG

DET STRATEGISKA LEDARSKAPET – ATT LEDA FRAMÅT

STRATEGISKT LEDARSKAP HANDLAR JU OM ATT VARA:

FRAMÅTBlickande

ATT SE VAD SOM HÄNDER I OMVÄRLDEN OCH VÅGA PLANERA PÅ LÄNGRE SIKT.

TYDLIG

ATT FORMULERA VISIONER SOM KÄNNES BÅDE REALISTISKA OCH INSPIRERANDE.

MODIG

ATT FATTA BESLUT ÄVEN NÄR UNDERLAGET INTE ÄR KOMPLETT – FÖR I EN FÖRÄNDERLIG VÄRLD ÄR DET SÄLLAN DET.

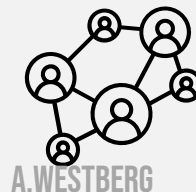
RELATIONELL

ATT BYGGA FÖRTROENDE MED PERSONAL, ELEVER, VÅRDADSHAVARE, POLITIKER OCH ANDRA SAMARBETSPARTNERS.

LÄRANDE

ATT SKAPA EN ORGANISATION DÄR VI KONTINUERLIGT UTVECKLAS, REFLEKTERAR OCH VÅGAR PRÖVA NYTT.

STRATEGISKT LEDARSKAP ÄR ALLTSÅ INTE ETT DOKUMENT ELLER EN PLAN – DET ÄR ETT SÄTT ATT TÄNKA OCH AGERA I VARDAGEN.



KULTURSKOLANS LEDARSKAP INNEBÄR ATT STÅ I EN TID AV FÖRÄNDRING – MEN OCKSÅ I EN TID AV MÖJLIGHETER.

VI ÄR LÄNKEN MELLAN KULTURENS KRAFT, PEDAGOGIKENS DJUP OCH POLITIKENS RIKTNING. VÅR UPPGIFT ÄR ATT SKAPA EN KULTURSKOLA SOM BÅDE VILAR TRYGGT I SINA TRADITIONER OCH SAMTIDIGT RÖR SIG NYFIKET MOT FRAMTIDEN.



REFLEKTION

1. LEDARSKAP I FÖRÄNDRING

VILKA FÖRÄNDRINGAR I OMVÄRLDEN PÅVERKAR KULTURSKOLANS VERKSAMHET MEST JUST NU – OCH HUR MÄRKS DET I DIN VARDAG SOM CHEF?
PÅ VILKET SÄTT BEHÖVER DITT LEDARSKAP UTVECKLAS FÖR ATT MÖTA KOMMANDE FÖRÄNDRINGAR?

2. ROLLERNA VI BÄR

VILKEN DEL AV CHEFSROLLEN UPPLEVER DU SOM MEST UTMANANDE – ARBETSGIVARE, PEDAGOGISK LEDARE, STRATEG ELLER KULTURPOLITISK AKTÖR?
VAD SKULLE GÖRA DEN ROLLEN LÄTTARE ATT HANTERA?
FINNS DET NÅGON ROLL DU SKULLE VILJA TA MER PLATS I ÄN DU GÖR IDAG?

3. MELLAN POLITIK OCH PRAKTIK

HUR UPPLEVER DU BALANSGÅNGEN MELLAN POLITISKA MÅL OCH VERKSAMHETENS BEHOV?
VILKA STRATEGIER ANVÄNDER DU FÖR ATT KOMMUNICERA VERKSAMHETENS FÖRUTSÄTTNINGAR TILL POLITIKEN?
NÄR KÄNDE DU SENAST ATT DU STOD STADIGT I DIN PROFESSIONELLA RÖST?

4. TRADITION VS. INNOVATION

VAR I ER VERKSAMHET MÄRKS SPÄNNINGEN MELLAN TRADITION OCH NYTÄNKANDE MEST TYDLIGT?
VAD BEHÖVER VI BEVARA – OCH VAD BEHÖVER VI VÅGA SLÄPPA TAGET OM?
HUR KAN VI SKAPA STRUKTURER SOM UPPMUNTRAR INNOVATION UTAN ATT TAPPA KVALITET?

5. STRATEGISKT LEDARSKAP

VAD INNEBÄR STRATEGISKT LEDARSKAP FÖR DIG I PRAKTIKEN, I DIN VARDAG?
VILKA LÅNGSIKTIGA FRÅGOR BEHÖVER JUST DIN KULTURSKOLA BÖRJA PRATA MER OM?
PÅ VILKET SÄTT VILL DU STÄRKA DITT STRATEGISKA ARBETE KOMMANDE ÅR?

