

ØF-rapport 04/2013

Arbeidslivets KulturSeilas (AKS)

**Evaluering av kulturtilbud
på arbeidsplassen**

av

Birgitta Ericsson og Hans Olav Bråtå

Østlandsforskning er et forskningsinstitutt som ble etablert i 1984. Instituttet har siden 2011 vært organisert som et aksjeselskap med Hedmark fylkeskommune, Oppland fylkeskommune, Høgskolen i Lillehammer, Sparebanken Hedmark og Stiftelsen Østlandsforskning som eiere. Østlandsforskning er lokalisert på Lillehammer, men har også et kontor på Hamar.

Instituttet driver anvendt, tverrfaglig forskning og utvikling. Østlandsforskning er orientert mot en bred og sammensatt gruppe brukere. Den faglige virksomheten er konsentrert om to områder:

- Næringsliv og regional utvikling
- Velferd, organisasjon og kommunikasjon

Østlandsforskning viktigste oppdragsgivere er departementer, fylkeskommuner, kommuner, statlige etater, råd og utvalg, Norges forskningsråd, næringslivet og bransjeorganisasjoner.

ØF-rapport 04/2013

Arbeidslivets KulturSeilas (AKS)

**Evaluering av kulturtilbud
på arbeidsplassen**

av

Birgitta Ericsson og Hans Olav Bråtå



Tittel: Arbeidslivets kulturseilas (AKS) –Evaluering av kulturtilbud på arbeidsplassen

Forfatter: Birgitta Ericsson og Hans Olav Bråtå

ØF-rapport nr.: 04/2013

ISBN nr.: 978-82-7356-720-8

ISSN nr.: 0809-1617

Prosjektnummer: 1145

Prosjektnavn: Arbeidslivets kulturseilas

Oppdragsgiver: Vestfold fylkeskommune

Prosjektleder: Birgitta Ericsson

Referat: Rapporten omhandler en evaluering av «Arbeidslivets kulturseilas» (AKS), et pilotprosjekt for kunst- og kulturarrangementer på arbeidsplassen i regi av Vestfold fylkeskommune. Virksomheter abonnerer på fire arrangementer pr. år, og fra starten i 2006 til 2012 har ca 30 virksomheter vært omfattet av AKS i kortere eller lengre perioder. AKS har 4 mål: i) bidra til økt etterspørsel/produksjon av kunst- og kulturopplevelser, ii) bidra til økt kulturell kompetanse, iii) bidra til økt trivsel på arbeidsplassen, iv) gi Vestfold et positivt regionalt fortrinn. Evalueringen har fokusert på målene ii) og iii), som de mest målbare. Det er gjennomført intervjuer, dokumentstudier, en internetbasert undersøkelse samt brukt data fra SSB for å belyse dette. Det er liten tvil om at deltakerne mener trivselen på arbeidsplassen er økt. Det rapporteres om særlig økt interesse for kunst- og kulturfeltet, men også til en viss grad økt bruk av og deltakelse i kultur og kulturarrangementer

Emneord: Kultur i arbeidslivet, trivsel på arbeidsplassen, attraktivitet, kunst og kultur, arrangement

Dato: August 2013

Antall sider: 72

Pris: Kr 120,-

Utgiver: Østlandsforskning
Postboks 223
2601 Lillehammer

Telefon 61 26 57 00
Telefaks 61 25 41 65
e-post: post@ostforsk.no
<http://www.ostforsk.no>

Dette eksemplar er fremstilt etter KOPINOR, Stenergate 1 0050 Oslo 1. Ytterligere eksemplar fremstilling uten avtale og strid med åndsverkloven er straffbart og kan medføre erstatningsansvar.

FORORD

Denne rapporten er skrevet som et ledd i evalueringen av Arbeidslivets kulturseilas, en nyskaping innen kulturformidling inspirert av Den kulturelle skolesekken og Kunst på arbeidsplassen. Geografisk har prosjektet omfattet Vestfold fylke. Det har vært en interessant oppgave å studere nærmere hvordan en ordning med kulturformidling på en utradisjonell arena – arbeidsplassen – har fungert og blitt mottatt av deltakerne.

Arbeidet har vært gjennomført av Østlandsforskning med styringsgruppa for AKS som referansegruppe. Styringsgruppa for AKS består av følgende personer fra Vestfold fylkeskommune:

kulturdirektør Arild Moen, leder av styringsgruppa
stabsdirektør Lisbeth Eek Svendsen, og
næringssjef i Regionalavdelingen Svein Almedal

Sekretær for styringsgruppa er prosjektleder for AKS Dag Henrik Skatteboe, som også har stått for den løpende kontakten med oss i Østlandsforskning. Vi takker både styringsgruppa og prosjektleder for godt og konstruktivt samarbeid!

Det meste av prosjektet er basert på data fra AKS-deltakere. Dels på intervjuer med informanter som har sentrale posisjoner i forhold til og innsikt i AKS, opplegg og gjennomføring. Det er også sendt ut en elektronisk spørreskjemaundersøkelse til ansatte i virksomheter som har deltatt i AKS i 2011 og 2012.

Uten den velvilligheten som er vist fra informanter som er intervjuet over telefon og de ansatte som har fått, og delvis slitt med å få opp, det elektroniske skjemaet i e-posten, ville ikke prosjektet latt seg gjennomføre. Takk til samtlige!

Evalueringen er finansiert av Vestfold fylkeskommune, og utgjør i omfang litt under 1,5 månedsverk.

Lillehammer, mai 2013


Svein Erik Hagen
forskningsleder

Birgitta Ericsson
prosjektleder

Innhold

Sammendrag	7
1 Bakgrunn for AKS	9
1.1 Hva er hensikten med AKS?	9
1.2 Målsetting og problemstillinger for dette prosjektet	10
1.2.1 Mål	10
1.2.2 Presisering av problemstillinger	11
2 Metoder og datagrunnlag	13
2.1 Forskjellige datakilder	13
2.2 Intervjuer	13
2.3 Spørreskjemaundersøkelse	13
2.4 Dokumentstudier og registerbaserte kvantitative data	18
3 Hovedtrekk i utviklingen av AKS	19
3.1 Gjennomgang av AKS og bruk av ressurser	19
3.1.1 Målene med AKS – er disse endret over tid?	19
3.1.2 Organisering av AKS	22
3.1.3 Den praktiske gjennomføringen av AKS	23
3.1.4 Utgifter - finansiering	24
3.2 Virksomheter som har deltatt i AKS i perioden 2006-2012/2013	26
3.3 Deltakende kunstnere og kulturinstitusjoner - tilbudet	28
4 Oversikt over kulturnæringene i Vestfold	33
5 AKS og kulturell kompetanse	37
5.1 Benytter ansatte seg av tilbud om kunst- og kulturopplevelser?	37
5.2 Har de ansatte økt interessen for og faktisk bruk av kunst- og kulturopplevelser?	42
6 AKS og trivsel på arbeidsplassen	45
7 Har AKS gitt Vestfold et kulturelt fortrinn?	47
7.1 Gir satsingen på kunst og kultur bedriftene i Vestfold et fortrinn?	47
7.2 Fylkeskommunen og andre offentlige aktører – brukes kunst og kulturopplevelser til merkevarebygging?	49
8 Konklusjon og anbefalinger	51
Referanser	55
Vedlegg	57
Vedlegg 1.1. Deltagende bedrifter i AKS i perioden 2006-2012/13. Nye bedrifter i 2013 er ikke inkludert.	58
Vedlegg 2.1: Intervjuguide – sentrale spørsmål	59
Vedlegg 2.2: Spørreskjema	60
Vedlegg 4.1.: Definisjon av kulturnæringene	68
Vedlegg 4.2.: Antall arbeidsplasser etter kulturnæringsbransje og kommune. Vestfold 2011. ...	70
Vedlegg 5.1.: Spørreskjemaundersøkelsen - svar på åpne spørsmål	71

SAMMENDRAG

Arbeidslivets kulturseilas – AKS – er et tilbud til bedrifter og offentlige virksomheter om å abonnere på en ordning med kulturformidling på arbeidsplassen. Deltakende virksomheter får tilbud om fire kulturarrangementer pr. år. Ordningen ble lansert i 2005. Pilotprosjektet som startet i 2006 omfattet sju virksomheter, og prosjektet ble et etablert program fra og med 2008. Antallet virksomheter har vært økende, og i 2012 hadde i alt ca 30 virksomheter vært omfattet av AKS i kortere eller lengre periode.

Data er samlet inn gjennom intervjuer med 14 sentrale personer og gjennomgang av dokumenter. Et mer omfattende spørreskjema er sendt til ansatte i virksomheter som deltar i AKS. I alt fikk vi inn 631 besvarte skjemaer tilsvarende en svarprosent på 61. Det er en svarprosent vi er meget godt fornøyd med.

Gjennomsnittlig har de ansatte deltatt på om lag halvparten av alle arrangementene man er blitt tilbudt. Viktige grunner til ikke å delta er at det ikke alltid passer i forhold til andre gjøremål i jobb eller på fritida, samt at man ikke er interessert. Respondentene i undersøkelsen er omtrent likt fordelt mellom offentlig (45%) og privat (55%) virksomhet. Ca 10% av respondentene har ikke deltatt på noe arrangement. Samlet var det i 2011 4108 deltakere og i 2012 6370.

De fleste er veldig fornøyd med de(t) arrangementet man har deltatt på. Slår vi sammen svaralternativene «veldig fornøyd» med «fornøyd» inkluderes over 80% av deltakerne på så godt som samtlige av de tilbudte arrangementene. Det er også liten tvil om at AKS bidrar til økt trivsel på arbeidsplassene, og at AKS til en viss grad er blitt et nytt samtaleemne. Samtidig kan det oppfattes problematisk at ikke alle (alltid) har anledning til å delta, da det kan være vanskelig å gå fra på grunn av beredskap, telefon, osv..

Ett av målene med AKS var å utvikle deltakernes 'kulturelle kompetanse'. Dels gjennom at tilbudene skulle utfordre medarbeiderne på andre kulturområder enn de som var lett eller allment tilgjengelige, og dels at de skulle bidra til å øke etterspørselen etter kulturaktiviteter (publikumsutvikling). Svarerne fra spørreundersøkelsen indikerer at det er små endringer i atferd, det vil si hvor mye man faktisk *braker* ulike kulturtilbud, da 80-90% sier at det ikke har vært noen endring i egen deltakelse i kulturaktiviteter. Det rapporteres imidlertid om noe større endring i *bevissthet* omkring slike tilbud. Om lag en tredjedel sier at man snakker mer om det og at man generelt er mer observant overfor kulturtemaer.

Noen av virksomhetene bruker AKS i forbindelse med profileringsaktiviteter. Særlig gjelder det ved rekruttering av nye medarbeidere, der 35-40% av kontaktpersonene oppgir at AKS brukes ved rekruttering. Andre typer profileringsaktiviteter, som for eksempel kunde- og salgsaktiviteter, interne arrangementer, ol., blir oppgitt et fåtall av kontaktpersonene.

1 BAKGRUNN FOR AKS

1.1 Hva er hensikten med AKS?

Den overordna bakgrunnen for AKS

Bakgrunnen for AKS kan dels hentes i Richard Floridas arbeider om den kreative klassen, og spesielt hans bok fra 2002 om «The Rise of the Creative Class». Sentralt i Floridas arbeider er tesen om at dersom en stor del av befolkningen i en region tilhører de kreative og «super-kreative» klassene så øker sjansen for at regionen blir attraktiv og at det leder til sterkere økonomisk vekst enn der det er færre av disse klassene. Et godt kulturtilbud er ansett som en forutsetning for å trekke til seg kreative personer. I bakgrunnsdokumentene for AKS fra 2005, og senere i prosjektbeskrivelsen fra 2011, fremheves også undersøkelser som er gjennomført av Francois Matarasso (1997). Disse undersøkelsene viser at kunst og kultur har positive sosiale, økonomiske og samfunnsmessige virkninger. Mer konkret ansees kunst og kultur å føre til bl.a. bedre kommunikasjon mellom grupper og individer, bedre bedriftskultur og økt interesse for å utvikle sin egen kompetanse innen kunst og kultur.

Videre vises det til en undersøkelse fra Telemarksforskning om at tilbudet på teaterproduksjoner har økt mye, mens publikumstallet har vært konstant. På bakgrunn av dette og strategisk kulturplan for Vestfold 2003-2006 så en behovet for å endre satsingen fra en ensidig bygging av tilbud til å bygge etterspørsel (Aks prosjektbeskrivelse s. 2-3¹).

I strategisk kulturplan for Vestfold (2003 -2006) er det nevnt fire hovedstrategier for en kulturintegrerende regional utvikling:

- Den kulturelle skolesekken (Dks). Dette er en systematisk plan for profesjonell kunst- og kulturformidling til barn i grunnskolen, der bygging av lokal identitet er en viktig del av prosjektet.
- UNIK – Ung, norsk, internasjonal kompetanse, som er en utvidelse av Dks til de videregående skolene, men der perspektivet er internasjonalt.
- KUPP – Kulturformidling i praksis. Høsten 2005 ble dette omdøpt til Aks-Arbeidslivets Kulturseilas. I denne strategien overføres prinsippene fra den kulturelle skolesekken til næringsliv og organisasjoner.
- Kompetanseutvikling i det offentlige kultur-Vestfold.

¹ Vestfold fylkeskommune (2005): Aks – Arbeidslivets kulturseilas. Et helt nytt prosjekt innen kultur & næring. Prosjektbeskrivelse.

Oppstart av AKS og hovedtrekk i utviklingen

På første halvdel av 2000-tallet var det altså flere initiativ og tiltak som skulle øke bruken og nytten av kunst og kultur. Vestfold fylkeskommune var sentral i dette arbeidet. En sentral forløper for AKS var den kulturelle skolesekken, som var knyttet til elever i grunnskolen og den videregående skolen. Samtidig så en at det manglet et tilbud til de som var over skolepliktig alder og at det manglet et tilbud til arbeidslivet. Dette førte til at Vestfold fylkeskommune i 2005 lanserte ideen om et eget kulturprogram for arbeidslivet i Vestfold, i samarbeid med LO og NHO. I 2006 ble dette etablert som et pilotprosjekt med 7 bedrifter.

I 2008 gikk en fra å være et prosjekt til å bli et program og antallet bedrifter ble ifølge AKS utvidet til 14. Det ble utviklet en egen logo og en designplattform, og det ble etablert en egen hjemmeside; www.aksvestfold.no. I 2010 ble antallet bedrifter utvidet til 16 og Høgskolen i Vestfold starter følgeforskning (Borgen & Elvestad 2010). Dans ble for første gang presentert i kulturprogrammet.

I 2011 fikk AKS for en to-årsperiode statsstøtte over Kulturdepartementets budsjett, og det ble opprettet et eget programråd. AKS blir utvidet til 20 bedrifter. I desember 2011 lanserte kulturministeren det nasjonale kulturprosjektet «Den kulturelle nistepakka» for arbeidslivet. AKS blir trukket fram i St.meld.10 «Kultur, inkludering og deltaking» som et godt eksempel på kultur som et virkemiddel for inkluderende arbeidsliv (IA). Siden oppstarten av AKS har i alt ca 30 virksomheter benyttet seg av tilbudet, men ikke alle har vært med hele tida².

AKS inngikk i 2012 en avtale med kunstutleieinstitusjonen Kunst på arbeidsplassen. Det betyr at alle AKS bedriftene i perioden 2012-2013 vil få en vandreutstilling med verk av en norsk eller internasjonal kunstner på utlån i løpet av denne perioden. I 2012 inngikk AKS også et samarbeid med Vestfold fylkesbibliotek for å supplere tilbudet i AKS sitt kulturprogram med litteratur og stimulere til leselyst. Med en boktralle og utvalgte media skal litteratur være tilgjengelig for de ansatte i bedriftene gjennom programperioden.

1.2 Målsetting og problemstillinger for dette prosjektet

1.2.1 Mål

Kulturdepartementets bevilgning forpliktet AKS til å gjennomføre en forskningsbasert evaluering av tiltaket. Forskningsprosjektet, slik det ble formulert fra oppdragsgiver, kan forstås utfra et arbeidsmiljøperspektiv, et kulturperspektiv og et kunstnerperspektiv. For partene i arbeidslivet (NHO og LO) var arbeidsmiljøperspektivet et hovedmotiv for å støtte prosjektideen. Kulturens betydning for arbeidsmiljøet er også tillagt en viss vekt i Kulturdepartementets begrunnelse for tilskudd.

² I vedlegg 1.1 er en oversikt over deltagende virksomheter.

Vestfold fylkeskommune som prosjekteier har kultur- og kunstnerperspektivene som hovedmotiv for å igangsette prosjektet. Utgangspunktet har vært kulturens egenverdi som kilde til utvikling av individets kulturelle interesse, kompetanse og dannelse. I Vestfold fylkes strategiske kulturplan (2007-2010) poengteres også at kunst- og kulturopplevelser vil være positive faktorer for arbeidsmiljø, trivsel og helse, som i neste omgang gir gode sosiale relasjoner og tilfredse medarbeidere i arbeidslivet.

Det er definert to hovedmål med prosjektet:

1. Vurdere program og resultater i forhold til overordna mål
2. Vurdere resultater i forhold til oppgitte effektmål, som presisert nedenfor.

Fire effektmål:

- i. Bidra til økt etterspørsel etter og produksjon av kunst og kulturopplevelser
- ii. Bidra til økt kulturell kompetanse
- iii. Bidra til økt trivsel på arbeidsplassen
- iv. Gi Vestfold et positivt regionalt fortrinn

Hovedfokus er lagt på effektmålene ii og iii, mens både i og iv er vanskelig både å kvantifisere og å måle, og er derfor tonet noe ned.

1.2.2 Presisering av problemstillinger

På bakgrunn av målene ovenfor har oppdragsgiver og Østlandsforskning utviklet følgende hoved- og delproblemstillinger for denne evalueringen av AKS.

1. Hvilke overordnede mål har sentrale aktører for deltakelse i AKS?

- Hvilke mål har Vestfold fylkeskommune, LO, NHO og Kulturdepartementet for å delta i AKS?
- Hvordan har disse deltatt over tid?
- Hvilke mål har de ulike bedrifter og institusjoner for å delta i AKS?
- Hvilket mål har kunst- og kulturaktører for å delta i AKS?

2. Hvordan har AKS utviklet seg over tid?

- Organisering på oversiktsnivå, bevilgninger og ressursbruk i AKS
- Den praktiske gjennomføring av AKS; kontakter med bedrifter og tilbydere av kunst-/kulturopplevelser
- Hvilke bedrifter og institusjoner har deltatt siden starten?
- Hvilke kunst- og kulturopplevelser er tilbudt via AKS?

3. Har AKS bidratt til økt etterspørsel etter og produksjon av kunst- og kulturopplevelser i Vestfold?

4. Har AKS økt de ansatte sin kulturelle kompetanse?

- Benytter ansatte seg av tilbudet om kunst- og kulturopplevelser?
- Hvilket utbytte har de ansatte av kunst- og kulturopplevelsene?

5. Har AKS bidratt til økt trivsel på arbeidsplassen?

- Er det forskjeller/likheter mellom ulike typer bedrifter/institusjoner og typer ansatte når det gjelder eventuelt økt trivsel på arbeidsplassen?

6. Har AKS gitt Vestfold et kulturelt fortrinn?

- Har satsingen på AKS gitt bedriftene i Vestfold et fortrinn?
- Bruker fylkeskommunen og andre offentlige aktører kunst og kultur til merkevarebygging av fylket?
- Brukes AKS i den sammenheng, og har det bidratt positivt?

7. Bør innretningen i AKS eventuelt endres?

- Har en nådd de overordna mål med AKS?
- Bør AKS eventuelt endres for å nå målene?

2 METODER OG DATAGRUNNLAG

2.1 Forskjellige datakilder

Problemstillingene som ligger til grunn for undersøkelsen indikerer at en må samle ulike typer data for å kunne svare på spørsmålene og at det vil være behov for både kvalitative og kvantitative data og metoder. Denne undersøkelsen er derfor basert på intervjuer, en spørreskjemaundersøkelse og studier av dokumenter.

2.2 Intervjuer

For å få større innsikt i dybden av problematikken i denne undersøkelsen ble det valgt å intervju ulike typer respondenter. Vi har intervjuet leder av styringsgruppa for AKS, prosjektleder, representanter for NHO og LO, kontaktpersoner og HMS/tillitsvalgte i et utvalg virksomheter samt representanter for kulturnæringene. Til sammen er 14 personer intervjuet.

Intervjuene ble gjennomført i form av telefonintervju. Respondentene fikk på forhånd tilsendt en intervjuguide som dannet utgangspunkt for samtalen. Intervjuguidene var bygget over «samme lest» og reflekterte problemstillingene, men intervjuene var likevel tilpasset den enkelte respondent. Avhengig av den enkelte respondent tok intervjuene fra ca 15 minutter til 45 minutter. Vedlegg 2.1 viser en av intervjuguidene. Intervjuene er anonymisert og vi har heller ikke oppgitt hvem som er intervjuet.

2.3 Spørreskjemaundersøkelse

En viktig del av evalueringen er basert på en spørreskjemaundersøkelse til ansatte i virksomheter som deltar i AKS³. Undersøkelsen er internettbasert, og respondentene fikk skjemaet tilsendt via en lenke pr. e-post. Adressene ble oppgitt fra virksomhetenes AKS-kontakter, mens Østlandsforskning stod for selve utsendelsen. Adresseregistrene har stort sett vært oppdatert, men virksomheter med tette brannmurer har skapt komplikasjoner. Dette gjaldt særlig Nav, men berører også andre innenfor offentlig sektor uten at vi kan kontrollere omfanget av disse problemene. Det ble laget et eget opplegg for Nav, men vi har fått

³ De deltagende virksomhetene er nærmere beskrevet i kapittel 3.2.

tilbakemeldinger om at det er mange der som ikke har kommet fram til skjemaet og vi antar at svarprosenten fra Nav er relativt lav⁴.

I alt ble det sendt ut 1056 skjemaer⁵ med e-post og 30 på papir i vanlig post⁶. Samlet er det oppnådd en svarprosent på 61, som er et godt resultat for undersøkelser gjennomført på denne måten. Tar vi dessuten hensyn til at det i enkelte virksomheter har vært, til dels omfattende, tekniske problemer må vi kunne konkludere med at deltakelsen i undersøkelsen har vært meget god. (Sml. tab. 2.1)

Tabell 2.1. Antall utleverte skjemaer, frafall og svarprosent.

	Antall
Antall sendt ut, e-post	1056
Antall sendt ut, vanlig post	30
Ikke leverbare e-postadresser	41
Personer ikke tilstede i undersøkelsesperioden	16
Endelig utvalg, brutto	1029
Besvarte skjemaer	631
Svarprosent	61 %

Det er likevel vanskelig å si hvor representativt svarene (materialet⁷) er for ansatte i bedriftene som har deltatt i AKS. Dette skyldes at det ikke finnes tilsvarende oversikter å sammenlikne materialet med. Vi har rett og slett ikke oversikt over universet av potensielle enkeltpersoner som kan delta på AKS-arrangementer og dermed hvem som potensielt kan svare på denne undersøkelsen. Videre har vi i hvert fall i en bedrift bare har fått e-postadresser til et visst utvalg av bedriftens ansatte fordi en del grupper ofte er avskåret fra å delta av praktiske årsaker. Det fører til at utvalget i noe større grad vil reflektere personer med ledelses- og stabsfunksjon mm enn den brede arbeidsstokken. I enkelte store bedrifter har vi også måttet basere oss på et utvalg av de ansatte⁸ selv om alle i utgangspunktet har tilbud om å delta. De aller største AKS-virksomhetene, Nøtterøy og Stokke kommuner, som hver har i størrelsesorden 1800 ansatte, har ikke har deltatt i spørreundersøkelsen. Det store antallet ansatte var grunnen til at det ikke ble sendt ut spørreskjema i de virksomhetene⁹. Samla sett kan dette gi en liten skjevhet i vårt utvalg i forhold til universet av potensielle brukere av AKS.

Materialet består av ca to tredjedeler ansatte i virksomheter som har deltatt i AKS både i 2011 og 2012, og én tredjedel som var med fra og med 2012 (fig. 2.1.). Denne fordelingen er basert på hvordan respondentene har svart på deltakelsen i de ulike arrangementene. På grunn av

⁴ Pga. anonymiteten til respondentene har vi ikke mulighet til å sjekke svarinngangen pr. virksomhet.

⁵ Se vedlegg 2.2. Spørreskjema

⁶ Det ble gjennomført automatisk purring til de som fikk skjemaet per e-post, mens det ikke ble purret på de som fikk det utdelt på papir. I forkant av undersøkelsen ble de ansatte i mange av bedriftene orientert om den kommende undersøkelsen og oppfordret til å svare på spørreskjemaet.

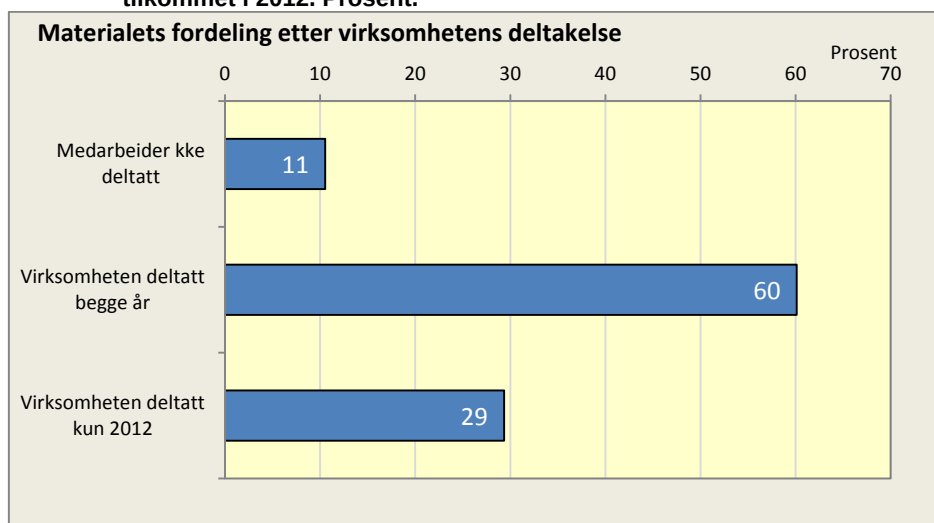
⁷ Vi bruker ofte «materialet» når vi refererer til de svarende som er kommet på spørreundersøkelsen.

⁸ Dette utvalget ble foretatt ved at bedriften sendte oss e-mailadressen til hver fjerde ansatt basert på en alfabetisk oversikt over de ansatte. Utvalget er således ikke basert på bl.a. de sosioøkonomiske variabler som vi bruker som bakgrunnsinformasjon i denne undersøkelsen.

⁹ Kontaktpersonen i hver av kommunene fikk imidlertid tilsendt spørreskjema. I disse kommunene har alle lik mulighet til å delta og dermed tilgang til det begrensa antallet billetter.

respondentenes anonymitet er det ikke mulig å kople respondent til virksomhet for å avdekke eventuelle skjevheter som skyldes ulikheter i svarinngang mellom virksomhetene.

Figur 2.1. Svarenes fordeling etter hvorvidt virksomheten har deltatt i AKS både i 2011 og 2012 eller tilkommet i 2012. Prosent.



Svarene i materialet er ganske jevnt fordelt både etter kjønn og mellom ansatte i offentlig og privat virksomhet, selv om det er noe overvekt av ansatte i private virksomheter og av kvinner. I forhold til universet av faktiske brukere betyr dette, som følge av at en ikke har sendt skjema til ansatte i kommunene, og har hatt problemer med faktiske tilgang til ansatte i Nav, at materialet er skjevt når det gjelder offentlig ansatte versus privat ansatte, på den måten at offentlig ansatte kan være underrepresentert. Relativt mange har oppgitt å ha tillitsverv eller ledelsesansvar, og mange er selv aktive innenfor kulturfeltet, mye i forbindelse med musikk, korps og kor (sml. tab. 2.2.). Dette kan derfor til en viss grad bekrefte vår antagelse om at materialet er noe skjevt i forhold til bedriftene som helhet, men ikke nødvendigvis i forhold til de som får tilbud om å delta på AKS-arrangementer.

Tabell 2.1. Fordeling av svarene etter type virksomhet, kjønn, verv/ledelsesfunksjoner og kulturaktivitet. Prosent.

Kjennetegn	Materialet, %
Ansatt i offentlige virksomhet	45
Ansatt i private virksomhet	55
Mann	44
Kvinne	56
Tillitsvalgt	20
HMS-ansvarlig	6
Ledelsesansvar	23
Aktiv kulturutøver*	26
(n)	(631)
* Om man er/har vært aktiv deltaker eller utøver av kultur- eller kunstaktivitet	

Over to tredjedeler har utdanning utover videregående skole, og så mye som en tredjedel har over 16 års samlet skolegang/utdannelse. Det er vesentlig høyere enn i befolkningen som helhet. Disse tallene er imidlertid ikke direkte sammenliknbare, og i hvilken grad materialet speiler situasjonen i medlemsvirksomhetene og utvalget, er vanskelig å vurdere. Sml. tab. 2.3.

Tabell 2.3 Fordeling av svarene etter høyeste fullførte utdanning. Materialet, Vestfold* og Norge*. Prosent.

Utdannelse	Materialet	Vestfold	Norge
Inntil 10 år	7	29	29
Videregående, 11-13 år	24	45	42
Universitet/høgskole, 14-16 år	38	21	22
Universitet/høgskole, >16 år	32	5	7
I alt	100	100	100
(n)	(631)		

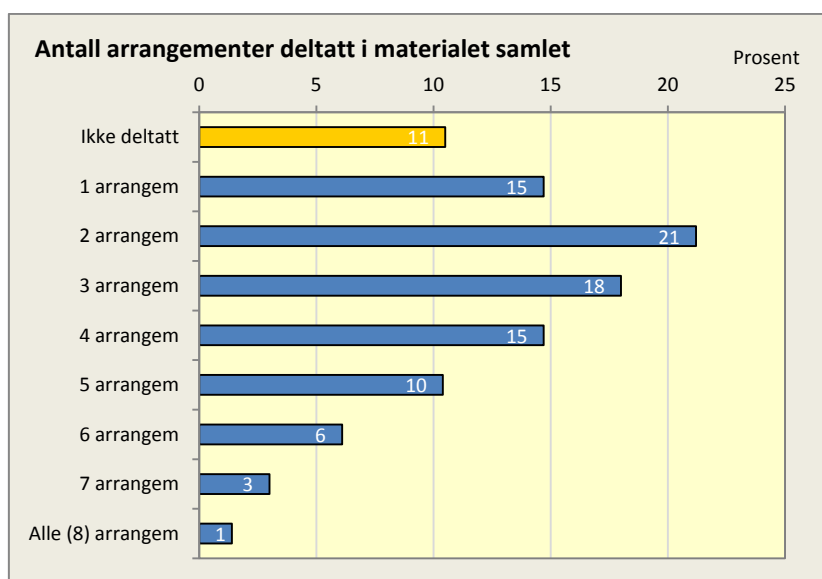
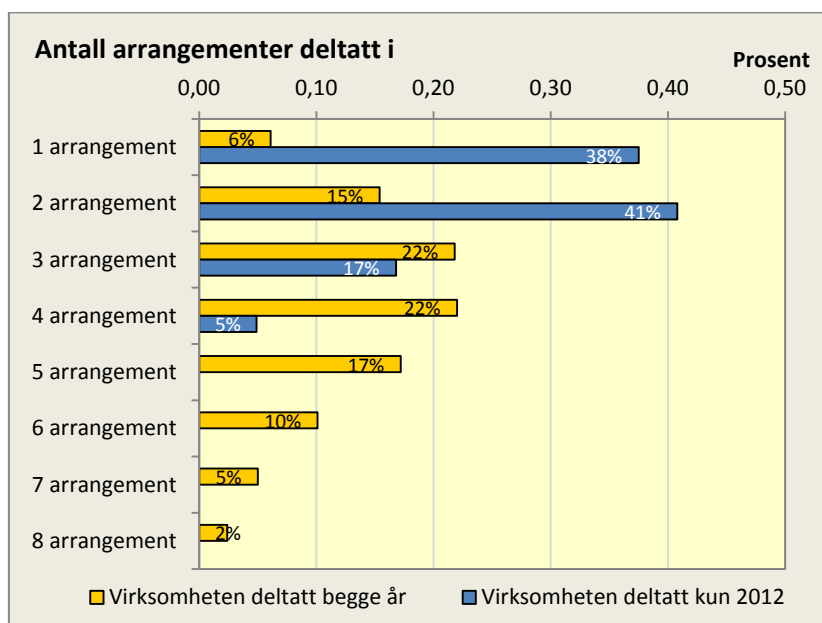
* Personer 16 år og over

Geografisk ligger virksomhetene til halvparten av dem som har deltatt i arrangementene i Tønsberg, mens den andre halvparten er fordelt med ca 10% på hver av byene (unntatt Holmestrand) og 10% spredt. (Sml. tab. 2.4.)

Tabell 2.4. Fordeling av svarene etter virksomhetens lokalisering. Prosent.

Virksomhetens lokalisering	Materialet %
Horten	13
Holmestrand	4
Tønsberg	50
Sandefjord	11
Larvik	11
Resten av Vestfold	10
I alt	100
(n)	(546)

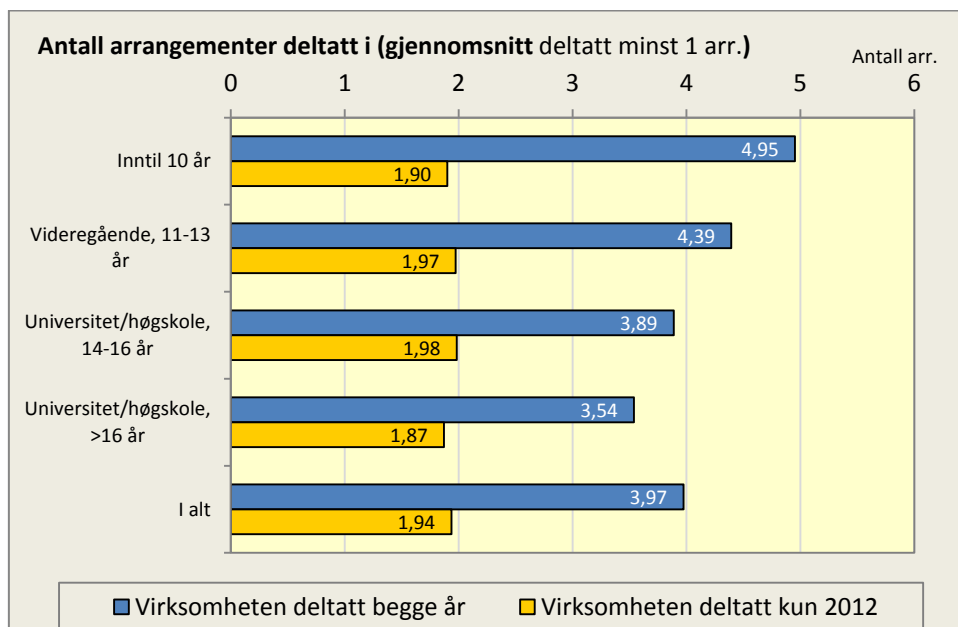
Det er stor spredning i hvor mange arrangementer man har deltatt på. Noen – ca 10% - har ikke deltatt på noe (fig. 2.3.a). Videre må vi dele opp materialet etter hvor mange arrangementer det faktisk har vært mulig å delta på – de som er ansatt i virksomheter som kun har vært med ett år har jo bare hatt mulighet til å delta på halvparten så mange som i virksomheter som har vært med både i 2011 og 2012. I begge gruppene er det en liten andel – henholdsvis 5% og 2% - har vært på samtlige fire/åtte arrangementer vi har spurt om. (Sml. fig. 2.3.b.) Vurderingene, som presenteres senere, av de enkelte arrangementene er gjort utelukkende av dem som faktisk har overvært det arrangementet som det spørres om.

Figur 2.2.a. Antall AKS-arrangementer deltatt i, ansatte i virksomheter som har deltatt i 2011 og 2012. Prosent.**Figur 2.2.b. Antall AKS-arrangementer deltatt i etter virksomhetenes lengde på deltakelsen. 2011 og 2012. Prosent.**

I materialet er det ingen forskjell hvorvidt man har deltatt eller ikke etter utdanningsnivå, men det er klare forskjeller i *hvor mange* av arrangementene man har deltatt på. Det er en utbredt oppfatning at det er de med høyest utdanning som er de mest aktive kulturkonsumentene, men det finner vi ikke i AKS-materialet, der er det snarere motsatt. De med over 16 års utdanning har gjennomsnittlig deltatt i ett arrangement mindre enn de med inntil 10 års utdanning. (Sml. fig. 2.4.). Dette kan være en effekt av AKS, nemlig at en ved å komme til arbeidsplassen eller ved at arrangementer har utgangspunkt i den, treffer et bredere utvalg av potensielle brukere enn de som vanligvis bruker kunst og kultur. Det kan også være et resultat

av at det tilbys mange arrangementer med en bred appell. Det er imidlertid bare når det gjelder *omfanget* på deltakelsen at det er forskjeller, ikke om man har deltatt eller ikke.

Figur 2.3. Antall AKS-arrangementer deltatt i etter utdanningsnivå og virksomhetens «fartstid». Gjennomsnittlig antall arrangementer. 2011 og 2012.



2.4 Dokumentstudier og registerbaserte kvantitative data

Dokumenter og kvantitative data fra AKS

I denne undersøkelsen har vi i tillegg til intervjuene samlet inn skriftlige data fra AKS. Det omfatter bakgrunnsdokumentasjon, prosjektbeskrivelse og årsmeldinger, økonomiske data, innstillinger til politisk behandling, PR-relatert materiale, artistomtaler mm. Dette materialet gir en bred bakgrunn. Til sammen gir det skriftlige materialet og intervjuene et godt grunnlag som bakgrunn for dokumentasjon og sammenligning av data.

Offentlig statistikk

Til oversiktene over omfanget av kulturnæringene har vi brukt Statistisk sentralbyrås individbaserte sysselsettingsstatistikk. Den gir totaltall på individnivå fordelt etter kommune og NACE-koder på laveste oppsplittingsnivå (5-siffer). Tallene står for antall sysselsatte i den næringen man har arbeidet mest i pr. 4. kvartal¹⁰. Enheten er antall *personer*, ikke *arbeidsinnsatsen*. For næringer med store andeler deltidssysselsetting kan sysselsettingen se overestimert ut i forhold til årsverksinnsatsen.

Vi har også brukt tall fra SSBs befolkningsstatistikk ved beregninger av «kulturtilgjengelighetsindeksene».

¹⁰ Dvs. 1. uka i november. Nærmere omtale om statistikkgrunnlaget fins her: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikk/regsyst/aar/2012-06-08?fane=om#content>.

3 HOVEDTREKK I UTVIKLINGEN AV AKS

3.1 Gjennomgang av AKS og bruk av ressurser

3.1.1 Målene med AKS – er disse endret over tid?

Målene med AKS slik de er formulert av Vestfold fylkeskommune

I prosjektplattformen for AKS fra høsten 2005 har fylkeskommunen formulert følgende mål, effektmål og resultatmål (prosjektplattform side 4):

Hovedmål høsten 2005

Effektmål

- Aks skal øke deltakernes kompetanse innen kunst og kultur
- Bidra til økt etterspørsel etter og produksjon av kunst- og kulturopplevelser
- Gi positivt regionalt fortrinn og økonomisk vekst

Resultatmål

Effektmålet oppnås gjennom å bygge egne kunst- og kulturprogrammer i utvalgte pilotbedrifter, der:

- alle deltakere får tilbud om 4 arrangementer i året; 2 om høsten og 2 om våren
- arrangementene dekker ulike genre, så som billedkunst, scenekunst, musikk, litteratur og lokalhistorie/historisk identitet
- enkelte arrangementer foregår på arbeidsplassen og i arbeidstiden, mens andre foregår på eksterne kulturarenaer i fritiden

Prosjektet skal gjennomføres innenfor

- en tidsramme på 2 år
- en nærmere angitt kostnadsramme, der fylkeskommunen dekker 75 % av kostandene og bedriftene de resterende 25%

Målsettinger ifølge prosjektbeskrivelse fra 2011

Overordnet mål

- Gjøre AKS til et nasjonalt kulturprogram for arbeidslivet i samarbeid med LO og NHO

Hovedmål

- Utvide og styrke AKS-modellen slik at den enkelt kan overføres til andre regioner.

Effektmål

- Bidra til økt etterspørsel etter og produksjon av kunst- og kulturopplevelser
- Bidra til økt kulturell kompetanse
- Bidra til økt trivsel på arbeidsplassen
- Gi Vestfold et positivt regionalt fortrinn

En sammenligning av målene fra 2005 med målene fra 2011 viser at tre av effektmålene er bevart, men også at det i 2011 er kommet inn et mål om at AKS skal bidra til økt trivsel på arbeidsplassen. Det er en relativt bred omtale i 2011 av AKS som et IA-prosjekt (Inkluderende arbeidsliv). En ser også at det er blitt et mål at AKS skal bli et nasjonalt kulturprogram og at det skal kunne overføres til andre regioner. Det betyr at ambisjonsnivået er økt.

NHO sine mål og deltakelse i AKS

Når det gjelder trivsel på arbeidsplassen og IA-perspektivet er det interessant å se på den rolle og de mål som NHO har hatt med sin deltakelse i AKS. NHO ble inkludert i arbeidet med AKS allerede i 2005 og 2006 fordi en ønsket at de i denne tidlige fasen skulle tjene som en brobygger mellom bedriftene og AKS, og å gi AKS en tyngde som gjorde at bedriftene i større grad ville delta. NHO var også sentrale i arbeidet med å plukke ut de 7 første bedriftene. Dagens leder av NHO-Vestfold var for øvrig den første prosjektlederen i AKS, og det var hun som kontaktet NHO for å få dem med i det daværende pilotprosjektet. Over tid har NHO sin rolle blitt redusert, men de virker fortsatt som en brobygger mellom AKS og bedriftene.

Da NHO gikk inn i AKS hadde de tre mål eller ønsker med sitt engasjement.

- Kunst og kultur skulle bidra til et inkluderende arbeidsliv (IA) fordi arbeidstakerne fikk dele en del typer opplevelser
- Kunst og kultur skulle bidra til at bedriftene ble mer attraktive for andre arbeidstakere
- Kunst og kultur skulle bidra til å øke de ansattes kreativitet og gi dem nye impulser

Det var så et håp at dette til slutt også skulle «slå positivt ut på bunnlinja».

LO sitt mål for deltakelse i AKS

LO sitter i referansegruppa til AKS. De deltar i AKS arbeidet fordi det er viktig å delta i tiltak som bidrar til et positivt arbeidsmiljø. AKS er også positivt fordi mange via arbeidsplassen blir eksponert for ulike tilbud innen kunst og kultur, og dermed får smakebiter på kunst og kultur de kanskje ikke kjente til tidligere.

Virksomhetene sine mål for deltakelse i AKS

Medlemsvirksomhetene har stort sett de samme målene som NHO med sin deltakelse, særlig det overordna målet for AKS om trivsel på arbeidsplassen. En virksomhet nevner at det er en del av AMU, og at det dermed blir et fellestiltak som støttes av både arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene. En bedrift som består av mange typer ansatte og som er spredt over store områder sier at de bruker AKS for å skape samhold og integrering av de ansatte i bedriften. De deltar også i AKS for å utvikle sitt nettverk i Vestfold, og bidra til at de får flere kunder. Bedriften legger videre vekt på at de bruker AKS i forbindelse med rekrutteringen –

AKS skal være et fortrinn som de som bedrift har i forhold andre bedrifter som ikke er med på dette.

Dette siste er helt i tråd med det en sentral respondent innen AKS sier om at det er et overordna mål at AKS skal bidra til å styrke Vestfold i forhold til nærliggende regioner som Grenland, Drammen og Oslo-området med hensyn til attraktivitet.

En bedrift fremhever at de deltar fordi det skapes fellesarenaer, der ulike typer ansatte kan møtes, hvilket fører til bedre faglig samarbeid. Mye av hensikten «koker ned» til økonomiske hensyn – god personalpolitikk gir god økonomisk effektivitet. Bedriften vektla kunst og kultur allerede før AKS ble startet opp. En annen bedrift deltar fordi AKS bidrar til at de ansatte, som ellers ofte har liten kontakt med kunst og kultur, får tilbud om deltakelse i slike aktiviteter og et variert tilbud.

Kunst- og kulturaktørene sine mål

Det finnes ingen lett tilgjengelig statistikk som sier noe hvordan det samlede kulturtilbudet i en kommune eller et fylke endrer seg over tid. Det er selvsagt også vanskelig å etablere en årsakssammenheng mellom AKS og eventuelle endringer i kulturtilbudet i Vestfold. Sett i forhold til den samlede kulturaktiviteten i Vestfold, er AKS et relativt lite tiltak.

Det var ikke forutsatt å gjennomføre en undersøkelse blant de mange utøverne som har deltatt via programmet, men det er gjennomført noen få intervjuer. Det gir et begrensa materiale. Kommentarer om en av artistene viser imidlertid at vedkommende satte pris på å komme nært publikum på en ny måte. Det medfører også at de kan nå et publikum de tidligere ikke har nådd. En kunstaktørtilbyder ser dette som en mulighet til å tilby kunst- og kultur til et bredere publikum, og særlig viktig å nå grupper der kunstinteressen kanskje ikke er så stor i utgangspunktet. En annen tilbyder legger vekt på at dette kan gi inntekter for lokale kunstnere. Dersom det gjøres de korrekte grep så kan de via dette få mulighet til å nå større deler av landet med sin kunst, og dermed få større inntekter.

Sammenligning av ulike mål og utvikling over tid

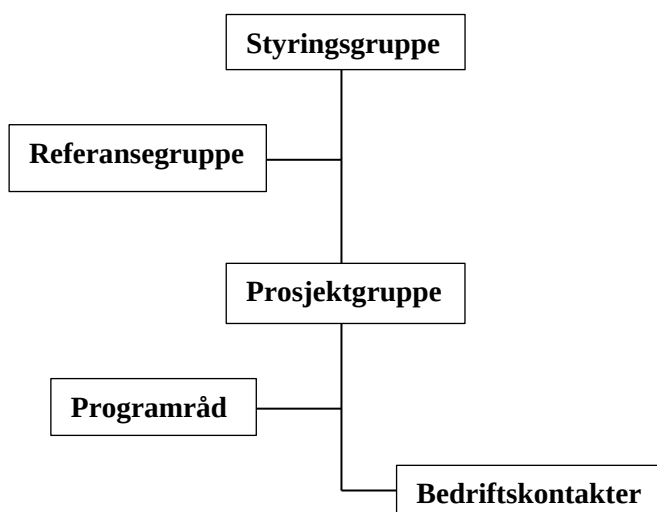
En sammenligning av de målformuleringer som framkommer via de nevnte skriftlige kildene og intervjuene viser at AKS har holdt fast på de fleste målene fra starten. En synes også å ha blitt tydeligere på det bedriftsretta målet om økt trivsel og et inkluderende arbeidsliv, et mål som var sentralt for NHO fra starten, og som nå er tydeligere formulert. Dersom en tar utgangspunkt i overordna mål og hovedmål fra 2011 så er det også klart at AKS har økt sitt ambisjonsnivå til å bli et nasjonalt program som skal overføres til andre regioner. Senere i rapporten relaterer vi dette til den faktiske utviklingen av program og gjennomføring og bedriftenes mål for deltakelse i AKS.

3.1.2 Organisering av AKS

Administrativt er Arbeidslivets Kulturseilas en del av kultursektoren i Vestfold fylkeskommune, og ligger formelt politisk under hovedutvalg for kultur og helse. Styringen av prosjektet er delegert til rådmannen og AKS rapporterer i forhold til gitte resultatmål. Resultatmålene er knyttet til *antallet virksomheter* som deltar i AKS. For 2012 var måltallet 23 virksomheter og for 2013 er måltallet 30 virksomheter. Figur 3.1 gir en nærmere oversikt over dagens organisering av AKS.

Figur 3.1. Organisering av AKS i 2013.

Kilde: AKS (2011).



Styringsgruppa består av kulturdirektøren, stabsdirektøren, næringssjef i Regionalavdelingen og prosjektlederen, alle tilknyttet Vestfold fylkeskommune. Styringsgruppa har 4-6 møter i året og prosjektleder er sekretær for styringsgruppa. Styringsgruppa rapporterer om AKS til kulturdepartementet. Styringsgruppa hadde i 2011 følgende mandat (AKS 2011, s. 16):

- Å skape intern forankring i Vestfold fylkeskommune og i næringslivet.
- Å utarbeide overordnede strategier for videreutvikling av AKS i et nasjonalt perspektiv
- Å være et veiledende og rådgivende organ for prosjektgruppa i den praktiske utformingen av AKS
- Å møtes etter behov med minimum fire møter i året
- Legge premissene for referansegruppas arbeid

Referansegruppa innkalles av styringsgruppa ved behov, minimum en gang per år. Det kan være for å drøfte konkrete problemstillinger, eller for å få innspill i aktuelle saker. Referansegruppa består av representanter fra LO, NHO Vestfold, Innovasjon Norge Buskerud/Vestfold, Forum for kultur- og næringsliv samt en AKS-bedrift (AKS 2011).

Prosjektgruppa (sekretariatet) har ansvaret for den daglige og praktiske gjennomføringen av AKS. Arbeidet ledes av prosjektleder som også er bindeleddet til styringsgruppe og referansegruppe. Prosjektgruppa rapporterer til styringsgruppa. Prosjektgruppa består av

ansatte ved kulturavdelingene i Vestfold fylkeskommune (AKS 2011). Prosjektgruppa omtales også ofte som AKS-sekretariatet, se nedenfor.

Programrådet ble opprettet i 2011 og drøfter kunst- og kulturprogrammet i AKS og vurderer og kvalitetssikrer kommende produksjoner. Arbeidet i programrådet ledes av prosjektleder og rådet kalles sammen ved behov, minimum to ganger per år. Programrådet består av representanter for profesjonelle kunst- og kulturinstitusjoner i Vestfold (AKS 2011).

Hver bedrift har utnevnt en person som *ansvarlig kontaktperson* for AKS-arrangementer i sin bedrift. Kontaktpersonen har ansvaret for den interne markedsføringen og er medansvarlig for gjennomføringen av kulturarrangementene på bedriften. AKS-kontakten gir tilbake-meldinger til prosjektgruppa etter hvert arrangement. AKS-kontaktene møtes en gang i året for erfaringsdeling, informasjon og inspirasjon (AKS 2011). En gjennomgang av oversikten over kontaktpersoner viser at disse gjennomgående er sjefer og dermed plassert høyt/og eller sentralt i organisasjonen i den enkelte bedrift.

3.1.3 Den praktiske gjennomføringen av AKS

Sekretariatets arbeid

AKS-sekretariatet består av tre personer og deres arbeid omfatter en rekke ulike oppgaver. Stikkordsmessig består disse av «research» mht kunst- og kulturopplevelser, planlegging av program, booking av artister, bestilling av tjenester, turnelegging, artistkontakt, oppfølging av samarbeidspartnere, samt evaluering/etterarbeid og kontakt med AKS-bedriftene. En eller flere av AKS-teamet på tre personer er alltid til stede på de enkelte arrangement. Dette gir trygghet for både bedriftene og artisten, som ofte befinner seg i en ny formidlingssituasjon.

Blant de mer spesifikke oppgaver er utforming av program for 2-årsperioden og utgivelse av brosjyre om programmet. AKS har f.eks. for perioden 2012-2013 utarbeidet en 4-siders brosjyre. I denne informeres det om type tilbud, i hvilken periode arrangementet tilbys og om det er arbeidstid eller kveldstid. Før oppstarten av programmet i hver periode er det en «kick-off» samling for de AKS-ansvarlige i virksomhetene der en skal øke engasjementet og der en presenterer programmet.

Arbeidet i forbindelse med de enkelte arrangementer

I forbindelse med de enkelte arrangementene på virksomhetene legger AKS-sekretariatet til rette en del og en av dem er som nevnt alltid til stede på arrangementet. Det er imidlertid virksomheten selv som har ansvar for at informasjon om arrangementet spres internt i virksomhetene og den faktiske tilrettelegging for arrangementet på arbeidsplassen. Dette er ifølge virksomhetene arbeidskrevende. Når det er arrangementer utenfor arbeidsplassen så faller mer av arbeidet på AKS-sekretariatet fordi det omfatter mer av den praktiske tilrettelegging og logistikk, bl.a. ved organisering av transport. I andre tilfeller der

arrangementet både var utenfor arbeidstiden og arbeidsplassen, som på en skole, så måtte virksomheten leie inn personer med kunnskap om lyd og lys. Dette ga økte kostnader.

Tilbakemeldinger fra virksomhetene på ulike sider av AKS

Ettersom AKS er et tilbud for virksomheter, som kan velge å bruke sine midler på andre tiltak, er det viktig med god kontakt med virksomhetene og å få deres tilbakemeldinger. Det har derfor i prosjektperioden vært regelmessige møter mellom sekretariatet og virksomhetene, og det gjennomføres årlig et *forum for erfaringsutveksling* mellom alle virksomheter som deltar i ordningen og AKS sekretariatet. Ved innledningen til en ny toårsperiode kalles denne erfaringsutvekslingen for en «kick-off-samling», der det nye programmet presenteres og det også blir utvekslet erfaringer og gitt tilbakemeldinger.

Virksomhetene er bedt om å gi tilbakemeldinger om de enkelte arrangement og enkelte gjør det. Ettersom personer fra AKS-sekretariatet er til stede på arrangementer så fanger de også opp forhold som en tar med seg i det videre arbeid med AKS. Virksomhetene bes bl.a. om forslag til kommende arrangementer, og AKS vurderer disse og andre kommentarer for å gi et best mulig tilbud. Fra AKS-sekretariatet presiseres det at det er sekretariatet som har full kontroll på tilbudet. De må imidlertid tilpasse seg et marked der virksomhetene er suverene til å velge om de vil delta i tilbudene fra AKS eller bruker tid og penger på andre tiltak, innenfor eller utenfor kunst- og kultursektoren. Det skriftlige materialet viser at de enkelte virksomheter formidler hvilke dager og tidspunkt det passer med arrangementer, og om det er spesielle forhold som en bør tilpasse seg i den enkelte bedrift eller institusjon.

Ved alle intervjuene med virksomhetene kommer det fram at de generelt er tilfredse med AKS-sekretariatets arbeid og at det er lett å holde kontakt med sekretariatet. Det er imidlertid også kommentar fra en av de intervjuede virksomhetene om at *de ønsker en-til-en diskusjoner med sekretariatet* og at de felles samlingene ikke er tilstrekkelig for å få diskutert bedriftens behov.

3.1.4 Utgifter - finansiering

Utgifter til gjennomføring av AKS

Utgiftene til AKS omfatter administrasjon, kostnader knyttet til den praktiske gjennomføringen og utgifter til leie av kunstnere og deltakelse på kulturtilbud.

Vestfold fylkeskommune har siden starten årlig bidratt med 1,5 årsverk til administrasjon av AKS og praktisk gjennomføring av programmet. Siden oppstarten i 2006 har det vært lagt opp til at bedriftene skal betale en egenandel for å være med i AKS. Denne egenandelen skal dekke faktiske utgifter til leie av artister samt utgifter i forbindelse med arrangementene på arenaer utenfor bedriften. Disse arrangementene krever ofte enten billettpris, og/eller busstransport, hvilket er kostnadsdrivende for store bedrifter.

AKS fikk for perioden 2011-2012 2,3 millioner kroner over statsbudsjettet (Kulturdepartementet). Midlene skulle brukes i henhold til planene i «Prosjektbeskrivelse 2011» der satsingsområdene organisasjonsmodell, tilgjengeliggjøring og følgeforskning ble prioritert. Tabell 5 gir en oversikt over inntekter og utgifter i perioden 2006-2012.

Tabell 3.1. AKS - inntekter og utgifter i årene 2006-2012.

Kilde: AKS.

	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006
Utgifter							
lønn og personal¹	100 129	119 032	86 842	135 090	105 770	163 265	257 290
Kjøp varer og tjenester	1 644 005	1 793 553	914 928	1 264 910	1 945 058	529 661	462 158
Sum kostnader	1 744 134	1 912 585	1 001 770	1 400 000	2 050 828	688 926	719 448
Innbetaling fra bedrifter	1 215 000	1 075 000	925 000	850 000	850 000	350 000	
Statlige midler	1 462 416	837 584					
Andre inntekter			186 100		1 900		350 000
Sum inntekter	2 677 416	1 912 584	1 111 100	850 000	851 900	350 000	350 000
Totalt	933 282	-1	109 330	-550 000	-1 198 928	-338 926	-369 448

- 1) Vestfold fylkeskommune har i tillegg årlig bidratt med 1,5 årsverk til administrasjon av AKS. Regnskapet for 2012 viser et mindreforbruk på kr 933 282. Disse midlene har blitt benyttet til å dekke en andel av lønnskostnadene knyttet til administrasjon av AKS (kilde AKS).

Bedriftenes kostnader ved deltakelse i AKS

Bedriftene dekker de utgiftene som går med til å engasjere kunstnere og gjennomføringen av kulturarrangementer. Fram til 2008 var det en fast inngangspris, uavhengig av bedriftens størrelse. Fra og med 2008 ble dette endret slik at bedrifter med mange ansatte betaler større satser etter følgende modell:

Inntil 50 ansatte	kr. 37 500 per år
50 – 100 ansatte:	kr. 50 000 per år
100- 150 ansatte:	kr. 75 000 per år
150-200 ansatte:	kr. 100 000 per år
200 -250 ansatte:	kr. 125 000 per år

Hver bedrift abonnerer på et visst antall billetter, som er utgangspunktet for betalingen for å delta i AKS.

3.2 Virksomheter som har deltatt i AKS i perioden 2006-2012/2013

Antall virksomheter over tid

AKS ble initiert i 2005 og kom i gang i 2006. I den første toårsperioden 2006-2007 plukket fylkeskommunen, LO og NHO ut 7 virksomheter som ble tilbudt å delta i dette som et pilotprosjekt. Dette var Ignis Photonyx, Denja, Kanda, Nordic Aviation Products, Stokke kommune, Locus holding og Kongsberg Norspace. Ifølge intervjuer ble disse plukket ut fordi en ønsket «signalbedrifter», altså virksomheter med et godt renommé og av en viss størrelse. En ønsket også en geografisk spredning av virksomhetene, og både offentlige og private virksomheter.

I 2008 ble tilbudet utvidet og det deltok fra det året 15 virksomheter, jf vedlegg 3 som viser de deltakende virksomhetene i perioden 2006-2012/13. De virksomhetene som kom inn i AKS fra 2008 har i stort grad fortsatt til i dag og har tegnet seg for inneværende periode. For perioden 2012-2013 er det 22 virksomheter som deltar i AKS. Tre virksomheter (Stokke kommune, Locus og Norspace) har deltatt siden pilotperioden i 2006 og fram til og med nåværende periode. Til sammen 28 virksomheter har deltatt i AKS i en eller flere 2 årsperioder.

I utgangspunktet kan alle virksomheter i Vestfold delta i AKS. I AKS er man imidlertid fortsatt opptatt av å ha virksomheter med en geografisk spredning og en balanse mellom offentlige og private virksomheter. Opp igjennom årene har en del virksomheter fått tips om AKS, og AKS er tipset om aktuelle virksomheter (bl.a. fra NHO). Det har også vært diskusjoner med flere virksomheter som senere likevel ikke ble med i AKS. De virksomhetene som er blitt med har ifølge en informant «villet det ordentlig», altså satset på deltakelsen.

For private virksomheter er det ifølge informanter et spørsmål om deltakelse kan forsvares i forhold til bunnlinja. Kostnadene dreier seg om både selve abonnementet og tapte arbeidstid. Det siste har kanskje vært den største utfordringen, særlig i starten av programmet da det var mindre kjent. Likevel er det også eksempler på at private bedrifter har gått inn i AKS selv om bedriftens økonomi på det aktuelle tidspunktet var vanskelig, og at dette da var omdiskutert i bedriften. En annen privat bedrift fremhever at de gjennom mange år har satset på bruk av kunst og kultur fordi dette til slutt er god personalpolitikk, som til syvende og sist bidrar til gode økonomiske resultater.

Det synes nå lettere å rekruttere bedrifter fordi en har flere referanser å vise til. Selv om en fortsatt forsøker å verve nye virksomheter, bl.a. via annonser, så er en nå i større grad enn tidligere i en «vedlikeholdsfase». Det vil si at det brukes forholdsmessig mer tid på å vedlikeholde forholdet til eksisterende virksomheter enn å rekruttere nye.

Spørsmålet om en virksomhet skal delta synes i første rekke å være et tema for toppledelsen, som daglig leder, og i mindre grad et tema for f.eks. tillitsvalgte. Ledelsenes holdning blir derfor viktig for den fortsatte deltakelse i AKS. I de tilfeller der virksomheter har gått ut av

AKS, skyldes dette at virksomheten har store økonomiske problemer eller at det skjer omorganiseringer som medfører at AKS blir mindre aktuelt. Skifte av eier kan være en del av dette.

For en virksomhet som nå (2013) er i ferd med å forlate AKS er en årsak at oppmøtet er for dårlig. Videre har det har gått med forholdsvis mye tid til å organisere arrangementene, som dessuten har gitt for liten uttelling i form av oppmøte i forhold til innsatsen. I tillegg er det økonomiske vurderinger. En sammenligning av denne virksomheten med en tilsvarende virksomhet, som blir værende i AKS, viser imidlertid den samme situasjonen der; altså mye arbeid og variert oppmøte. Når denne virksomheten likevel velger å bli værende antyder dette at de vurderer situasjonen annerledes. De er til gjengjeld svært positive til AKS.

Typer virksomheter – andel offentlige øker

Av de 28 virksomhetene som har deltatt i AKS er 18 private bedrifter og 10 offentlige virksomheter.

Tabell 3.2. Antall og andel virksomheter som har deltatt i AKS i ulike perioder etter «eierform».

Kilde: AKS

	Private bedrifter	Offentlige virksomheter	N
2006-2007	6 (86 %)	1 (14 %)	7
2008-2009	12 (80 %)	3 (20 %)	15
2010-2011	11 (73 %)	4 (27 %)	15
2012-2013	12 (55 %)	10 (45 %)	22

Selv om en del av tallene for hver av toårsperiodene enkelte år er små, så viser de at andelen private bedrifter avtar, mens andelen offentlige virksomheter øker. Målt i absolutte tall så har antall private vært noenlunde stabilt etter prøveperioden mens antall offentlige øker litt over tid. Selv om antallet private er stabilt så er det ikke de samme bedriftene som har deltatt hele tiden. Det har både vært private bedrifter som har forlatt AKS og nye som er kommet til. For de offentlige er deltakelsen helt stabil, men en offentlig virksomhet var på intervju tidspunktet ifølge en informant på vei ut av AKS.

Et annet spørsmål er størrelsen på de aktuelle virksomheter, både private og offentlige og hvor mange av de ansatte som har anledning til å delta på AKS-arrangementer. Vi kjenner ikke disse tallene for alle virksomheter, men de reflekterer hele spekteret fra kommuner med 1800 ansatte til private bedrifter med færre enn 50 ansatte.

3.3 Deltakende kunstnere og kulturinstitusjoner - tilbudet

Antall og type arrangementer

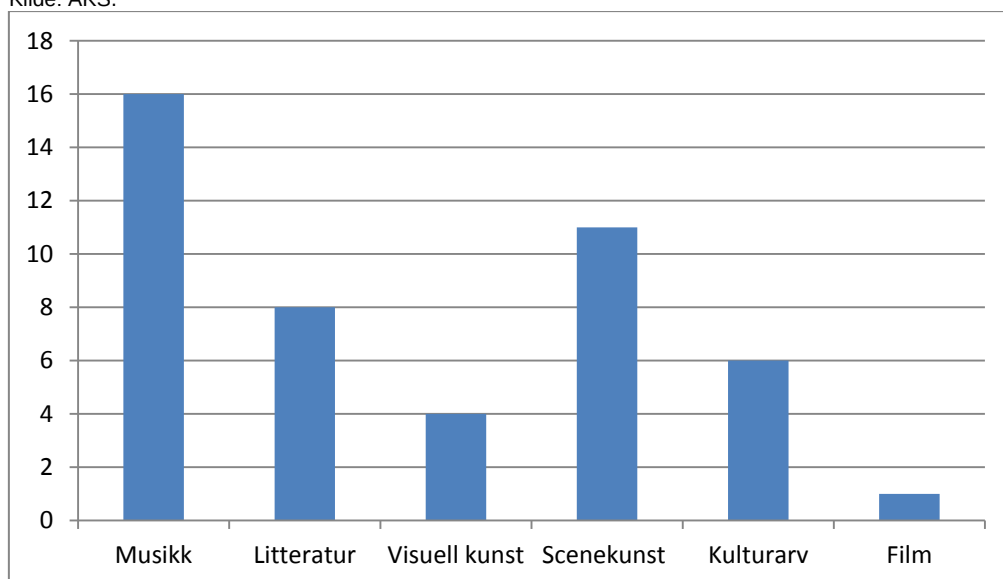
Totalt i årene 2006-2012 har det vært til sammen 37 ulike tilbud av kunst og kultur. I en periode ble det gjennomført egne arrangementer for de som hadde vært med en periode og de nye, men dette ble for omfattende administrativt. Det tilbys nå 4 arrangementer per år, hvilket er i samsvar med det nivået som bedriftene ønsker. Nye virksomheter i 2012 (som Re og Thor Heyerdal videregående skoler og Velle utvikling i 2012) fikk tilbud om et ekstra arrangement fordi de tidlig skal få oppleve det som tilbys via AKS og bli interesserte i å delta.

Figur 3.2. viser hvordan de 37 tilbudene fordeler seg på ulike kunstarter. Noen tilbud kombinerer flere kunstarter, særlig litteratur og musikk. Eksempler på det er Jo Nesbø og Lars Ljones og «Men Buicken står her fremdeles». Noen kunstnere har deltatt flere ganger, som Toralv Maurstad i 2006 og 2008 og Vigdis Hjort i 2006 og 2008.

Ifølge intervjuene med representanter for AKS er det et sentralt poeng å tilby kunstopplevelser og ikke nødvendigvis ren underholdning. Det skal altså være en viss kvalitet på det som tilbys, og en ønsker å beholde det «kunstneriske alibiet». AKS ønsker en blanding av kjente artister og kjente arrangementstyper, men også å kunne eksponere AKS-bedriftene for kunstformer og kunstnere ikke så mange kjenner fra tidligere. Tanken er det skal øke interessen for ulike typer kunst og kultur og således bidra til «utvikling» av den enkelte sin interesse for kunst og kultur.

Figur 3.2. Antall tilbudte AKS-arrangementer etter genre. 2006-2012. Antall.

Kilde: AKS.



Visuell kunst er f.eks. besøk på Haugar Kunstmuseum, Kunststue og Lars Ramberg og «Sti for øyet». *Scenekunst* omfatter f.eks. forestillinger med Toralv Maurstad og teaterforestillinger.

Ifølge sentrale informanter innen AKS er det en balansegang mellom de ulike hensynene. På den ene siden skal de tilby bedriftene et bredt utvalg, og ofte kjente og nasjonale kunstnere,

fordi mange i bedriftene setter pris på det de kan tilby av opplevelse. De har også ofte høy kvalitet. Tilbudet må være slik at det inspirerer folk til å komme på arrangementene. På den annen side ønsker de også å eksponere folk i virksomhetene for det litt uvante og ukjente – «det de ikke visste om». Det er også kunstnere og andre som henvender seg til AKS for å komme i kontakt med AKS-nettverket, men de gir ikke ut sitt nettverk til andre kommersielle aktører innen kunst og kultur.

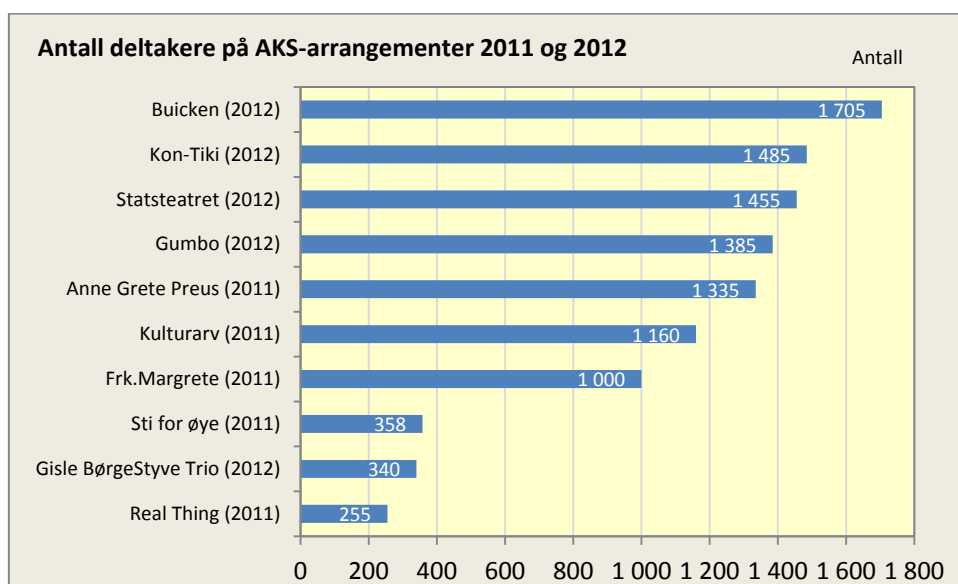
Informanter fra virksomhetene er generelt tilfredse med de artister og opplevelser som tilbys via AKS. Likevel er det ulike synspunkt her. Noen synes at det som tilbys er «for sært og smalt», mens flere andre ønsker en del av dét, nettopp for at en skal få kontakt med det mer ukjente innen kunst og kultur. Det er kommentarer på at tilbudet er blitt «mindre spennende» over tid. Det hevdes også fra en informant at ulike typer arrangementer når ulike grupper innen virksomhetene: Når det er kjente artister så kommer alle – det favnes bredt, mens når det er smalere arrangementer så når en i større grad personer innen stabsfunksjonene.

De ulike aspektene ved valg av typer kunstnere kommer også fram i saksframlegget om AKS i Vestfold fylkeskommune. Ifølge Vestfold fylkeskommune (saksframlegg 66/12) er bedriftene med i AKS så lenge de mener at de har noe igjen for det. For å opprettholde volumet er AKS hele tiden avhengig av å levere kvalitet til bedriftene i form av profesjonalitet i booking, presentasjon og gjennomføring. For bedriftene er noen kjente navn i kulturprogrammet en ekstra attraksjon. Kjente navn kan bety høyere honorarer, men kan også bidra til å øke motivasjonen og deltakelsen til de ansatte. Samtidig kan en viss grad av «kjendisfaktor» være en attraksjon for å rekruttere nye bedrifter inn i ordningen (saksframlegg 66/12).

Tall fra AKS viser at det i 2011 var 4108 deltakere på deres arrangementer og at det var 6370 i 2012. Figur 3.3. viser hvordan deltakerne fordeler seg på ulike arrangementer.

Figur 3.3. Antall deltakere på AKS-arrangementer i 2011 og 2012.

Kilde AKS.



Real Thing og Gisle Børge Styve Trio var ekstra tilbud bare til de nye virksomhetene i henholdsvis 2011 og 2012 og har således færre deltakere.

Er tilbyderne av kunst- og kulturopplevelser fra Vestfold?

Ifølge AKS er det også en balansegang mellom å tilby nasjonale og lokale/regionale kunstnere. Når en henter inn kjente navn som Toralf Maurstad, Anne Grete Preus og Jan Eggum, så er krevende å finne lokale artister/kunstnere som matcher dem. I en del typer arrangementer flettes det imidlertid inn en del lokale kunstnere eller tilbud, f.eks. på «Sti for øyet¹¹». En respondent fra en virksomhet nevnte at tilbudet via AKS hadde bidratt til å få fram mer om de lokale kunstnerne, og refererte spesielt til «Sti for øyet»; «At det fantes noe slikt i Vestfold var nytt». På den kommende forestillingen om Munch til sommeren skal det inkluderes lokale krefter. Det gjelder også det siste arrangementet i 2013, i november i Vikinghallen.

Vår gjennomgang av de ulike typene arrangementer viser at det bl.a. har vært gitt tilbud om forfattere fra Vestfold i forbindelse med Litteraturuka i 2010. Det gjelder forfattere Kurt Aust, Jørn Lier Horst og Jan Mehlum. Vestfold-preget kommer tydeligst fram for arrangementer knyttet til kulturarven, som Hvalfangstepoken og Middelalder i Vestfold. Det samme gjelder tilbudet om film, som var en framvisning av filmen om Kon-Tiki og Thor Heyerdahl. Vel halvparten av arrangementene har en regional tilknytning. En respondent fra en virksomhet nevnte at de hadde ønsket flere kunstnere fra Vestfold for å bli kjent med dem og hadde foreslått det for AKS. Vedkommende var svært fornøyd med at forslaget fikk gjennomslag.

¹¹ Dette er et «utendørs galleri i skogen» der lokale, nasjonale og internasjonale kunstnere er invitert til skogs for å lage galleri.

Ble opplevelsen tilbudt på arbeidsstedet og i arbeidstida?

En oversikt fra AKS viser at 22 av arrangementene til og med 2012 er blitt tilbudt på arbeidsstedet¹² og 16 et annet sted. Over tid har det skjedd en endring i dette forholdet. Ifølge en respondent fra AKS startet det med en 50/50 fordeling på arrangementer på arbeidsplass og kveldstid. Over tid er det blitt færre arrangementer utenom arbeidstid, og for perioden 2011-2012 foregår bare ett av åtte arrangementer på kveldstid. Tendensen er altså at flere og flere av arrangementene holdes på arbeidsplassen og i arbeidstida.

Ifølge en respondent for AKS så er dette en bevisst strategi fordi det karakteristiske for AKS er at arrangementene skjer i arbeidstida og på arbeidsplassen – kunstnerne kommer til publikum på arbeidsplassen. Det er lettere å nå folk med kunst og kultur når den kommer til dem på denne måten. Når en satser mer og mer på arbeidsplassen så bygger det opp under profilen med AKS – å være ute på virksomheten er det karakteristiske. Dette er også en ny type arena for kunstnerne. En annen grunn til at det fokuseres på arbeidsplassen er at det er dyrt å holde arrangementer på andre plasser og utenom arbeidstid. Det skyldes bl.a. utgifter til transport og innkjøp av billetter på arrangementer.

Sett fra virksomhetene er dette et potensielt problematisk punkt. En leder sier at de til nå har brukt AKS som et virkemiddel til å skape mer samhold i en bedrift der de ansatte oftest er spredt rundt i fylket, hvilket medfører at flesteparten ikke får anledning til å delta på arrangementer. Arrangementer etter arbeidstid har derfor vært ett virkemiddel til å utvikle samholdet i bedriften og en grunn til at de har deltatt i AKS. Når utviklingen nå går motsatt vei av dette blir de betenkte mht sin deltakelse. Slik det har utviklet seg blir det i større og større grad hovedkontoret med funksjonærer som kan delta.

Dette ser en også i andre store virksomheter; det er en tendens til at administrasjon/hovedkontor deltar i større grad enn andre, bl.a. fordi de har fast arbeidstid. Varierende mulighet til deltakelse kan også knyttes til at en del av de ansatte i en del virksomheter er spredt over større områder, eller at en del har en type arbeid som det ikke umiddelbart er lett å gå ifra og der deltakelse ofte vil medføre at det må settes inn vikarer. Typiske eksempler er lærere og personer innen helse og omsorg. De sistnevnte og andre grupper har også ofte et skiftarbeid som medfører at arrangementer ikke alltid passer så lett.

På den annen side opplyser informanter at en har søkt å motvirke det problemet ved å legge arrangementer mellom to skift, f.eks. var det tilfellet for en ny bedrift fra 2013; Steni. Det er en produksjonsbedrift der en konsert med Jan Eggum ble lagt slik at det ene skiftet holdt på litt lenger mens det neste kom litt tidligere. Det gjorde det mulig å gjennomføre arrangementet på arbeidsplassen slik at mange som vanligvis går skift fikk mulighet til å delta. Andre respondenter opplyser at arrangementer er lagt til tidlig ettermiddag, hvilket medfører at bl.a. lærere lettere kan delta på arrangementer.

¹² Vi antar her at når et arrangement tilbys på arbeidsplassen, så skjer det i arbeidstida.

Informanter sier også at det er forskjell på virksomhetene mht hvor egnede lokalene er for felles deltakelse på arrangementer. Det fremføres at private bedrifter, som har egen stor kantine, har en fordel fordi det har et stort «felles rom» som kan brukes til denne typen aktiviteter. Andre, som mangler slike steder – og der en oftere spiser nær selve arbeidsplassen, kan ha større problemer med å få til arrangementer på denne måten. Både fra AKS og andre respondenter kommenteres det imidlertid at en ikke kan regne med å kunne få med alle på alt, men at en over tid håper å tilby arrangementer slik at flest mulig i hvert fall får med noe, selv om alle ikke kan få med alt. Uansett framholdes også at ledelsens holdning til AKS er avgjørende for hvor vellykket AKS og deltakelsen på virksomhetene blir.

4 OVERSIKT OVER KULTURNÆRINGENE I VESTFOLD

Vanskelig å dokumentere eventuell økt etterspørsel etter kunst og kultur

Ett av målene med AKS er å bidra til økt etterspørsel etter og produksjon av kunst- og kulturopplevelser i Vestfold. Som nevnt innledningsvis lar det seg ikke innenfor dette prosjektet gjøre å si noe velbegrunnet om i hvilken grad det er oppnådd, da det vil være en langsom og sammensatt prosess, og som dessuten vil være foranderlig og utvikles over tid. Det er derfor vanskelig å si noe om AKS har bidratt til kulturproduksjon eller kulturbruk på aggregert nivå i Vestfold. Dette skyldes både at tiltaket i seg selv er lite, og at det kun har vært i virksomhet i en kort periode.

Som en bakgrunn for analysene direkte rettet mot AKS gir vi derfor her en oversikt over produksjonen av kunst- og kulturopplevelser i Vestfold. Forhold som kan tilsi endringer i AKS-deltakernes kulturinteresse, og dermed overtid økt etterspørsel, er behandlet i kapittel 5.2. Representanter for to kulturinstitusjoner sier at de ikke har merket økt etterspørsel som følge av AKS, men også at det er vanskelig å klargjøre hvem av kundene som har vært i kontakt med AKS. Ytterligere kompliserende er det å identifisere om det er AKS som i så fall har ført til kjøpet og dermed bidratt til produksjon av kunst- og kulturopplevelser. Kapittel 5.2. gir imidlertid indikasjoner på at 10-20 % deltakere på AKS-arrangementer i større grad enn før bruker kunst og kultur som følge av AKS.

Produksjon av kunst og kultur i Vestfold

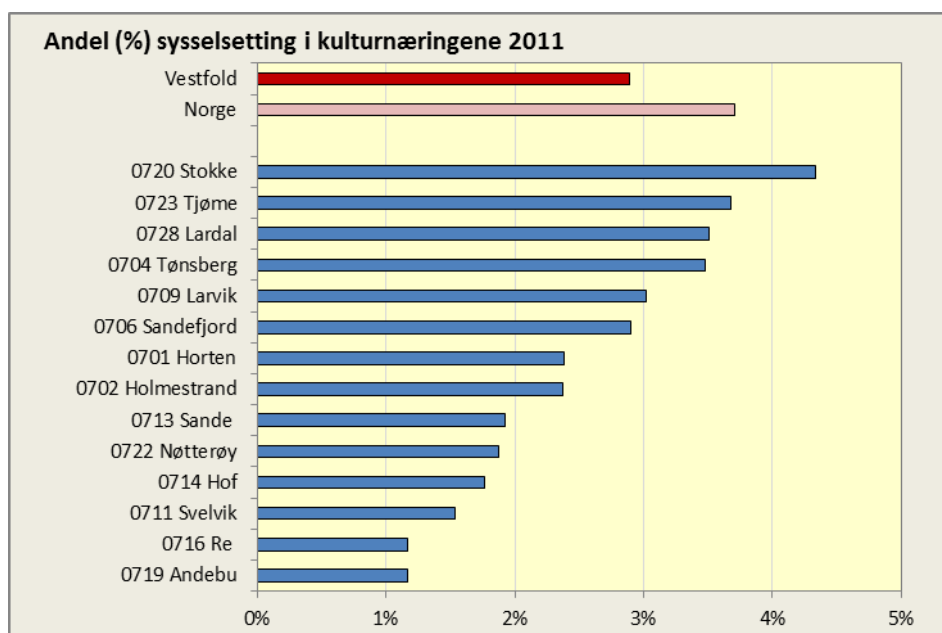
Kulturnæringene¹³ er sentrumsorienterte i sin lokaliseringstilbøyelighet, særlig gjelder det den kunstneriske virksomheten. Det betyr at denne typen aktivitet er konsentrert til byer generelt og til Oslo spesielt (Haraldsen, Hagen & Alnes, 2008; Espelien & Gran, 2011). Det er slik sett en normalsituasjon at sysselsettingen i disse næringsgruppene ikke er så omfattende rundt omkring i landet som i de store byene. I følge Espelien & Gran (2011) har veksten 2000-2009 i de mest sentrale områdene ikke vært større enn på mindre sentrale steder. Veksttall i prosent må imidlertid vurderes i forhold til omfanget på næringene i år 2000, som er utgangspunktet for tilvekstberegningene.

Vi gir her en oversikt over hvordan kulturnæringene i Vestfold fordeler seg både geografisk og bransjemessig. I 2011 var det i alt 95 000 sysselsatte i kulturnæringene i Norge, noe som utgjorde i underkant av 4% av samlet sysselsetting. I Vestfold var det 3 000 sysselsatte i

¹³ I disse sammenlikningene bruker vi samme definisjon av kulturnæringene som Espelien & Gran i Kulturnæringens betydning for norsk økonomi, 2011. Fullstendig liste over hva som omfattes er gitt i vedlegg 4.1.

kulturnæringene, som der utgjorde i underkant av 3% av samlet sysselsetting i fylket. (Fig. 4.1.)

Figur 4.1. Kulturnæringenes andel av samlet sysselsetting etter kommune. Vestfold 2011. Prosent.



Kilde: SSB Sysselsettingsstatistikk

Det er relativt store forskjeller mellom kommunene i Vestfold. Stokke har den absolutt største andelen sysselsatte i kulturnæringene av kommunene i Vestfold med over 4%, som også er høyere en landsgjennomsnittet. Det som dominerer sysselsettingen i kulturnæringene i Stokke er «trykte medier», som generelt er en stor bransje. Ellers er det særlig Tønsberg, men også Larvik og Sandefjord, som har sysselsettingsandeler over eller på linje med fylkesgjennomsnittet. «Trykte medier» og «sport» er store bransjer i alle de tre byene, «kulturarv» og «kunstnerisk virksomhet» er heller ikke så små.

I både Lardal og Tjøme er det også registrert store *andeler*, men det er relativt små absolutte tall både for samlet sysselsetting og i kulturnæringene. I Lardal er det «organiserte opplevelser» som trekker opp andelen, mens «sport», «kunstnerisk virksomhet» og «annonse og reklame» utgjør om lag en tredjedel hver i Tjøme¹⁴.

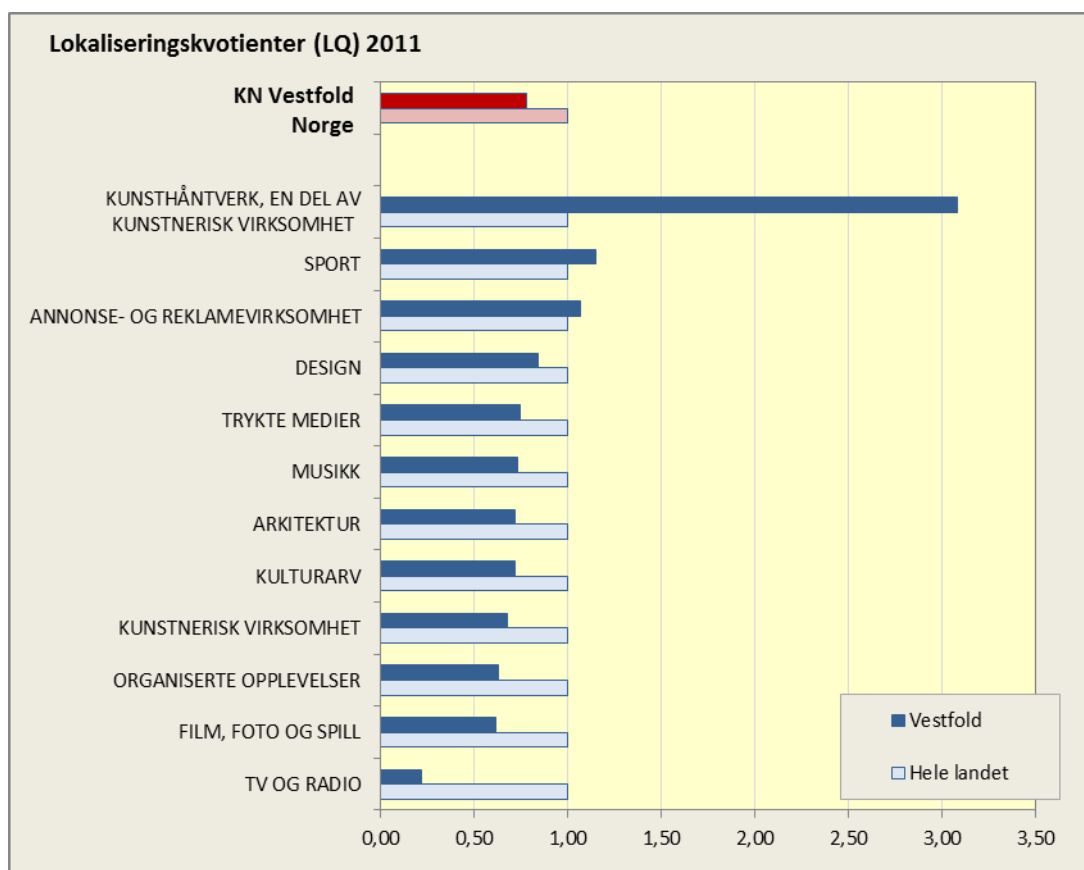
En vanlig måte å vurdere næringsstruktur og enkeltnærings betydning på i ulike områder er bruk av *lokaliseringskvotienter* (LQ). De forteller på en enkel måte om næringer/bransjer er «over- eller underrepresentert» i et gitt område sammenliknet med hele Norge¹⁵. Samlet sett har Vestfold en LQ innenfor kulturnæringer som ligger litt under landet, dvs. at de er noe svakere representert i Vestfold enn på landsbasis. Det er imidlertid en del forskjeller mellom

¹⁴ Alle tall fordelt på kommune og bransje er oppgitt i vedlegg 4.2.

¹⁵ Lokaliseringskvotienter (LQ) beregnes slik: %-andel sysselsatt i næringen lokalt dividert på %-andel sysselsatt i næringen i Norge. En LQ=1 betyr at næringen verken er større eller mindre enn på landsbasis.

de enkelte bransjer, der særlig «kunsthåndverk» skiller seg ut, med en høy LQ på litt over 3 i Vestfold. Det betyr at det er en tre ganger så stor andel kunsthåndverkere i Vestfold som i Norge. Disse finnes i all hovedsak i Tønsberg. «Sport», «annonse og reklame» og til dels «design» er bransjer som er omtrent like store som på landsbasis. Selv om «trykte medier» utgjør en stor andel av sysselsettingen i kulturnæringene i Vestfold, er dominansen enda større på landsbasis, slik at LQ i Vestfold ligger på 0,75, dvs nivåmessig på tre fjerdedeler av Norge. (Sml. fig. 4.2.)

Figur 4.2. Lokaliseringskvotienter i kulturnæringene etter bransje. Vestfold 2011.



Kilde: SSB, Sysselsettingsstatistikk

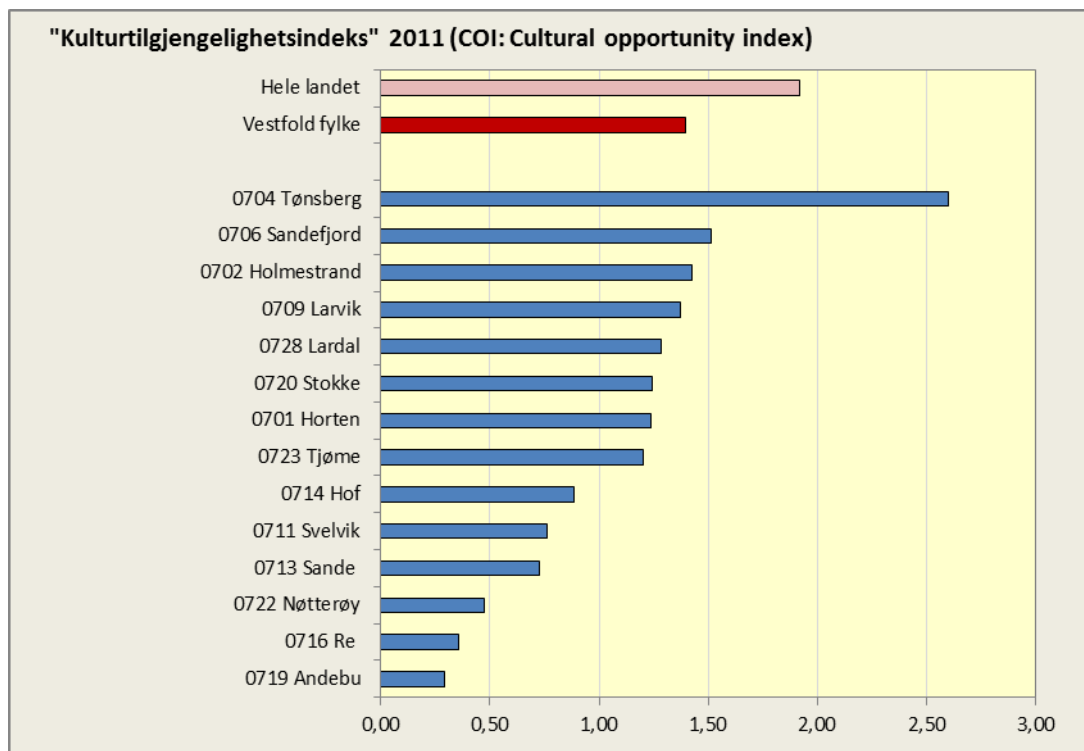
Målene vi inntil nå har sett på, gir indikasjoner om produksjonssida av kulturnæringene. Sysselsettingstall kan imidlertid også brukes til å si noe om kulturtilbudet lokalt, som i sin tur indikerer bruk av kulturtilbudet (kulturkonsum), gjennom å beregne en «kulturtilgjengelighetsindeks»¹⁶. Stor sysselsetting i kulturnæringene i forhold til befolkning skulle da indikere et «stort» kulturtilbud som dermed også er tilgjengelig for befolkningen. Logikken er: Jo høyere COI, desto større tilgjengelig kulturtilbud. I denne forbindelsen brukes en litt annen definisjon på kulturnæringer, som er mer relevant for å måle tilbudssida¹⁷. De

¹⁶ Culture Opportunity Index (COI): (Antall sysselsatte i kulturnæringer / på antall innbyggere)* 100, der sysselsettingstallene kan tolkes som en indikator på omfanget av kulturtilbudet lokalt (Florida, 2002).

¹⁷ I COI inngår følgende næringsgrupper: 56.1 Restaurantvirksomhet, 56.3 Drift av barer, 59 Film-, video- og fjernsynsprogramproduksjon, utgivelse av musikk- og lydopptak, 60 Radio- og fjernsynskringkasting, 90

vesentligste forskjellene er at store deler av produksjonsvirksomheten er utelatt, mens servering er inkludert. Fokus er altså på tilbud som betraktes som «urbane» og oppmøtebaserte, og som ansees som viktige trivselsfaktorer for mange innbyggere. Da er det ikke uventet at det er i byene vi kan registrere de største COIene, særlig i Tønsberg. Lardals høye plassering skyldes stor andel av «Fritidsaktiviteter og drift av fornøyelsesetablissementer», mens både Stokke¹⁸ og Tjøme syns å ha godt restauranttilbud. (Sml. fig. 4.3.)

Figur 4.3. «Kulturtilgjengelighetsindeks» etter kommune. Vestfold 2011.



Kilde: SSB: Sysselsettings- og befolkningsstatistikk

Kunstnerisk virksomhet og underholdningsvirksomhet, 91 Drift av biblioteker, arkiver, museer og annen kulturvirksomhet, 93.1 Sportsaktiviteter, samt 93.2 Fritidsaktiviteter og drift av fornøyelsesetablissementer.

¹⁸ Høy sysselsetting i restaurantvirksomhet i Stokke kan ha sammenheng med Brunstad Conference Center (BCC) som er lokalisert i Stokke. Tjømes tilbud har med stor sannsynlighet utgangspunkt i stor ferietrafikk og mange fritidsboliger.

5 AKS OG KULTURELL KOMPETANSE

5.1 Benytter ansatte seg av tilbud om kunst- og kulturopplevelser?

Vanskelig å måle «kulturell kompetanse»

Ett av målene med AKS er å utvikle deltakernes «kulturelle kompetanse». I tillegg til å ha verdi i seg selv for den enkelte har en tenkt at økt kompetanse kan bidra til en publikumsutvikling som kommer både kulturprodusent og kulturkonsument til gode. Hva som bidrar til å øke kulturtilbud og kulturkonsum er både sammensatt og det er en relativt langsom prosess, som dessuten vil være foranderlig og utvikles over tid. Det er ikke mulig å si noe om og/eller hvordan AKS har bidratt til kulturproduksjon eller kulturbruk på aggregert nivå i Vestfold. Dette skyldes både at tiltaket i seg selv er lite, og at det kun har vært i virksomhet i en kort periode. Gjennom spørreskjemaundersøkelsen, som ble sendt ut til medarbeiderne i medlemsvirksomhetene i AKS, er det imidlertid mulig å si noe om hvordan deltakerne selv vurderer sitt forhold til kulturaktiviteter, og i hvilken grad dette eventuelt er endret¹⁹.

Deltakelse og ikke-deltakelse på arrangementene

En liten andel har deltatt på samtlige arrangementer, mens gjennomsnittet ligger i overkant av tre arrangementer (fig. 2.1. foran). I vårt materiale er det ca 10% som ikke har deltatt på *noen* av de tilbudte arrangementene, mens det altså er flere som har hatt frafall på enkelte/noen av arrangementene. Vi har sett nærmere på hva som oppgis som årsaker til ikke å delta. At det ikke passer i arbeidstida har nok mange ulike begrunnelser, og her må vi ty til de åpne svarene for å få mer detaljer. Mange sier at det ikke passer på grunn av stor arbeidsbelastning og at man kanskje ikke føler seg helt komfortabel med å delta i mer «fritidsorienterte aktiviteter» når man har mye jobb og har arbeidsoppgaver som ikke kan vente.

«Etter 22. juli har min enhet hatt det veldig travelt. Jeg har ikke følt at min etats samfunnsansvar kan legges til side fordi jeg som privat person skal delta på et slikt arrangement. Jeg var med på et arrangement med Børretzen - og jeg satt da egentlig og krummet litt tær ifht. hva andre kan synes om at staten har tid til å sitte i kantinen en hel ettermiddag.»

Andre har arbeidsoppgaver som gjør at man ikke kan gå fra uten videre. Enkelte uttrykker misnøye med at det ikke er praktisk gjennomførbart å la som vil alle delta – det er for noen en

¹⁹ Alle svar på de åpne spørsmålene er gjengitt i vedlegg 5.1.

grunn til å krysse for misnøye med alternativet «oppmøte fra de ansatte», mens andre mener at oppmøtet fra ulike deler av virksomheten varierer for mye:

«Som tidligere nevnt, jobber jeg hvor vi må dele på å gå til de ulike arrangementene. Ett visst antall må være igjen for å betjene telefoner.»

«Ikke alle på kontoret kan delta, vi er koblet til telefon som ikke kan stenges i tlf.tiden.»

«På vår arbeidsplass er det svært vanskelig å ta fri til aks arrangement i arbeidstiden.»

De eksemplene som er nevnt her sammenfaller i stor grad med det som framkommer ved intervjuer med personer ute i virksomhetene. Der nevnes også skiftarbeid eksplisitt.

Noen opplever manglende tilrettelegging fra arbeidsgiver som et viktig moment for at det kan være labert oppmøte eller liten interesse:

«Arbeidsgiver tilrettelegger ikke godt nok- tar det ikke på alvor. Flere arrangementer ble dårlig annonsert på forhånd slik at vi ikke fikk satt av tid- et av arrangementene var hele avdelingen bortreist. AKS er ikke tatt inn i årshjulet vårt!»

I mange tilfeller er det likevel trolig en kombinasjon av flere grunner eller holdninger som til sammen avgjør aktivitetsnivået til den enkelte.

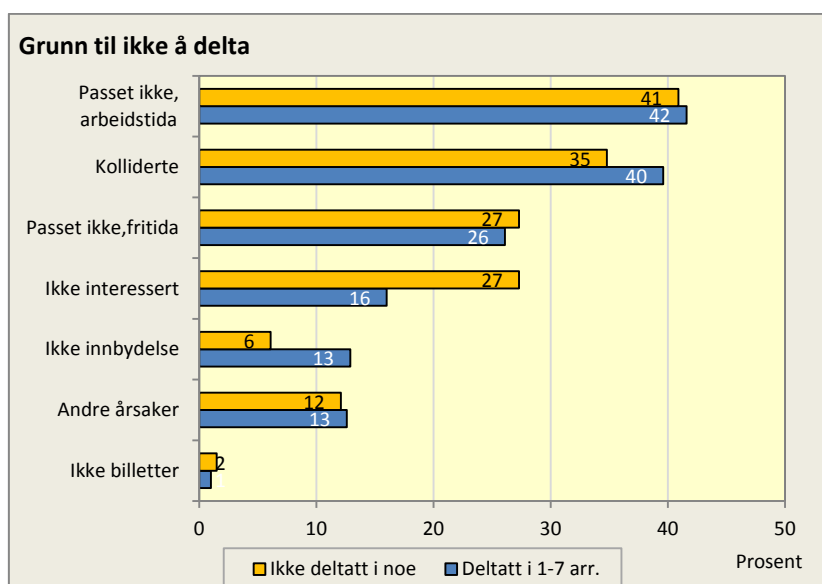
«I en hektisk arbeidshverdag er det viktig at ikke arrangementene blir for lange. Derfor er det ikke alle teaterforestillinger som egner seg, f.eks. Jeg er over middels interessert i både teater og musikk, så det har ikke noe med det å gjøre. Men jeg merker både på meg selv og andre at hvis det "drøyer" for lenge begynner man å bli utålmodig - ikke pga kvaliteten på forestillingen, men fordi man har arbeidsoppgaver som venter. Jeg tror at rundt en halvtime er det lengste man kan forvente at folk blir sittende.... Jeg synes også arbeidsplassene burde sende ut mer spennende info i forkant av forestillingen, for å tease interessen. Ikke lange mailer, men kanskje en liten filmsnutt, eller litt morsomt innsalg av forestillingen. Mange vet ikke hva de går glipp av - det er lettere å møte opp når nysgjerrigheten blir pirret. Infoen kan gjerne komme i to omganger - først når man får informasjon, så den morgenen artisten/gruppen skal komme.»

«Oppmøte fra ansatte har variert. På endel arrangementer prioriterer ikke de ansatte å bruke tid på dette, og mye av problemet til dette er at ledelsen involverer seg i alt for liten grad. Det blir tungt for AKS-kontakten å dra dette alene, og det er vanskelig å få hjelp fra ansatte når det trengs til rigging o.l. Ledelsen må mye mer på banen for å motivere til å gå på arrangementene og at de møter opp selv. Det har stor betydning at ledelsen prioriterer å komme slik at ansatte ser at her ønsker vi å bruke tid på AKS-arrangementene.»

Sammenlikner vi dem som bare har hatt noen frafall med dem som har frafalt samtlige, er begrunnelsene stort sett nokså sammenfallende. Det vil si at noen har vært «uheldige» med tidspunktene, og det har ikke passet av ulike grunner eller kollidert med andre ting, slik som en må regne med.

Ifølge spørreundersøkelsen er det imidlertid en langt større andel av dem som ikke har deltatt på noe som sier seg «ikke interessert» - rundt en fjerdedel av ikke-deltakerne melder om manglende interesse. Som det sies i intervjuene; alle er ikke interessert i alt og enkelte er ganske enkelt ikke så interesserte i kunst- og kulturaktiviteter. Spørreundersøkelsen viser at de som ikke har deltatt i noen av tilbudene er vesentlig yngre - 45 år - enn resten, men den samlede gjennomsnittsalderen i materialet er forholdsvis høy med 57 år²⁰. Det er den eneste av bakgrunnsvariablene som gir utslag av noe omfang, verken kjønn, utdanning eller egen aktivitet som utøver eller deltaker innenfor kunst-/kulturfeltet oppviser signifikante forskjeller. Det er vel ikke urimelig at enkelte er mindre interessert i denne typen tilbud, men heller ikke eget engasjement i kunst-/kulturaktiviteter gir indikasjoner på at man generelt er mindre interessert i den slags temaer. (Fig. 5.1.). Dersom en ser på ulike grunner til at de som ikke deltar i gjennomsnitt er mye yngre så kan det f.eks. skyldes at de er i en livsfase der en i større grad må prioritere mellom ulike aktiviteter, p.g.a. «tidsklemma». Det kan også tenkes at arrangementene ikke i samme grad appellerer til denne gruppen, eller at de tilegner seg kunst- og kultur via andre medier.

Figur 5.1. Årsaker til ikke å delta i AKS-arrangementene etter deltakelse. Flere svar mulig. Prosent.



Tilfredshet med arrangementene

Intervjuene med representanter for virksomhetene tyder klart på at de, og de ansatte, generelt er svært tilfredse med AKS og arrangementene. Spørreundersøkelsen viser også at de som har deltatt er overlag godt fornøyd med arrangementene, og de fleste har deltatt på ett eller flere arrangementer. Med unntak av ett arrangement, er over 50% av de som har deltatt «veldig fornøyd». Særlig konserten med Anne Grete Preus får god omtale, og ca 80% av tilskuerne der sier seg veldig fornøyd med den. «Frøken Margrethe» er det eneste arrangementet som ikke

²⁰ Hvorvidt det er utslag av aldersfordelingen i virksomhetene, til de som har deltatt eller de som har svart er ikke mulig å kontrollere. Det skulle i så fall forutsette fullstendig oversikt over alderen til alle ansatte som har hatt tilbud om å delta i AKS-arrangement.

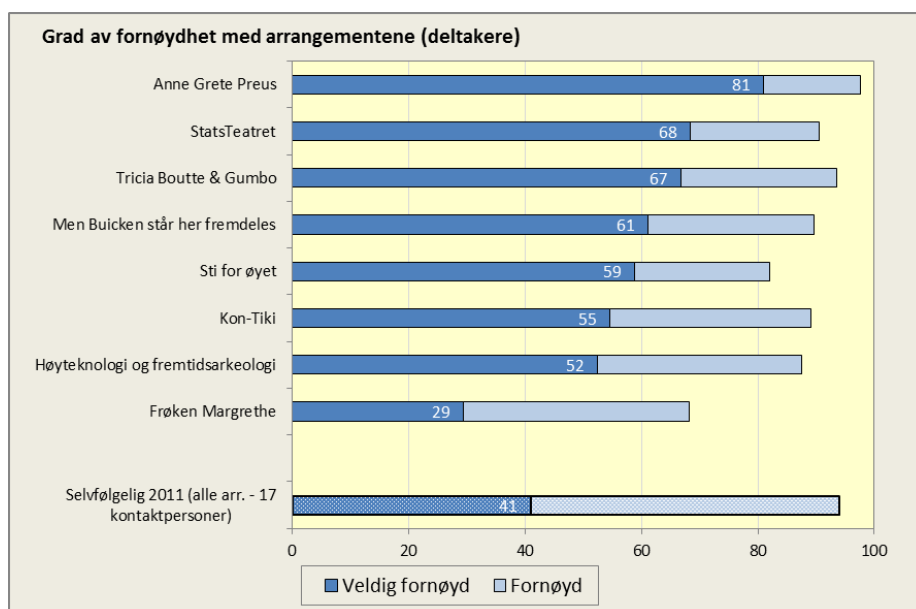
får så godt skussmål som de øvrige. Likevel er det to tredjedeler som også der sier at de er mer eller mindre fornøyd.

«Flott å kunne ha så gode kunstnere "nært" på arbeidsplassen. Tidsbruken er også grei, passe med en time.»

«Anne Grete Preus konserten var fantastisk! Frøken Margrethe var grusomt!!! Kon Tiki var knallbra! Kjempeflink han som fortalte.»

Sammenliknet med resultater fra en undersøkelse til de 17 kontaktpersonene i medlemsvirksomhetene i 2011 (Selvfølgelig, 2011) er det ikke grunnlag for å si at holdningen til AKS-arrangementene er endret verken i den ene eller andre retningen²¹. Resultatene er heller ikke direkte sammenliknbare, dels fordi populasjonene er forskjellige, og dels fordi målingen i 2011 er foretatt som en slags «gjennomsnittsmåling» som ikke sier så mye konkret. (Sml. fig. 5.2.)

Figur 5.2. Vurdering av de enkelte arrangementer. De som har deltatt på respektive arrangement. Prosent.

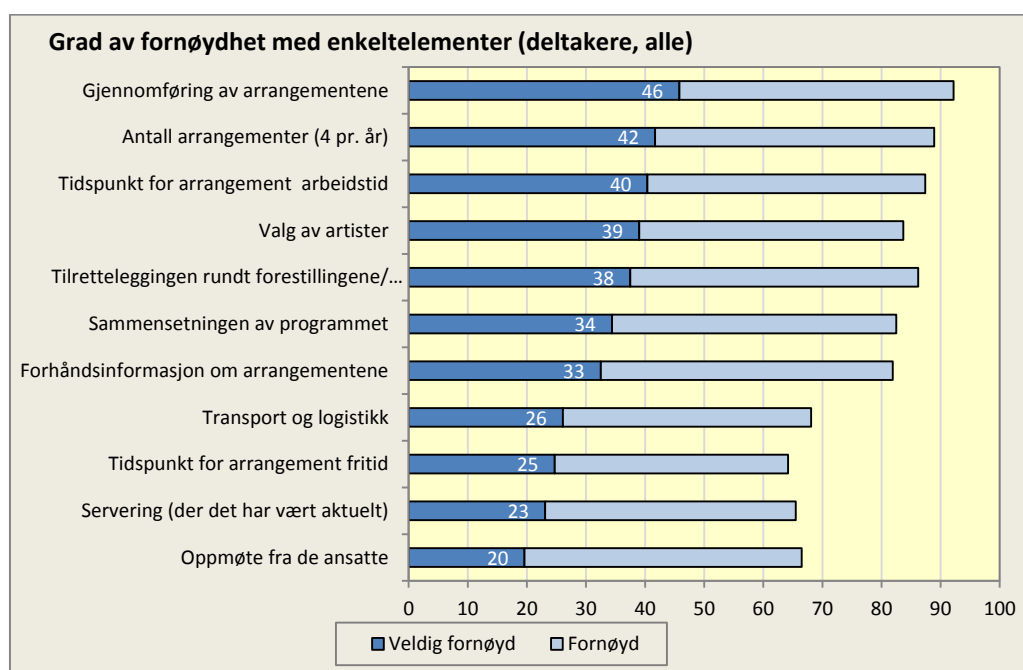


Vi har også spurt deltakerne om det er enkeltelementer i forbindelse med arrangementene man er særlig fornøyd eller misfornøyd med. Jevnt over er det nesten ingenting man er misfornøyd med, men 8% er misfornøyd med at arrangementer foregår i fritida. Det er særlig de som har omsorgsansvar, lang arbeidsreise eller «ukurante» arbeidstider som da blir forhindret fra å delta.

²¹ Undersøkelsen utført av Selvfølgelig ble bare stilet til de 17 AKS-kontaktpersonene, foreliggende undersøkelse er stilet til i utgangspunktet alle som har hatt tilbud om å delta på arrangementene. I Selvfølgelig's undersøkelse ble de 17 personene spurt om fornøydhet «i sin alminnelighet», der svaret blir en form for *gjennomsnittsmåling* av alle arrangementene uten at man kan si om det er noe(n) som har vært bedre enn andre. I foreliggende undersøkelse er det spurt eksplisitt om hvert enkelt arrangement man har deltatt i, noe som også viser at der forskjeller mellom arrangement.

Det er noen variasjoner i vurderingene av enkeltelementer, for eksempel er det ikke så mange som er fornøyd med servering samt transport og logistikk. Da dette gjaldt én eller et fåtall arrangementer er det følgelig ikke alle som har forutsetninger for å vurdere disse forholdene. For servering er det likevel kommentert at man godt kunne ønsket seg noe, «i alle fall en kopp kaffe». Så en grunn til å være misfornøyd med serveringen er altså at det ikke var noen servering!²² Nesten halvparten er likevel veldig fornøyd med AKS og det tilbudet som gis. Mellom 80 og 90% er veldig fornøyd eller fornøyd med de fleste enkeltelementene i forbindelse med AKS-arrangementene. (Fig. 5.3.).

Figur 5.3. Deltakernes vurdering av enkeltelementer i arrangementene. Prosent.



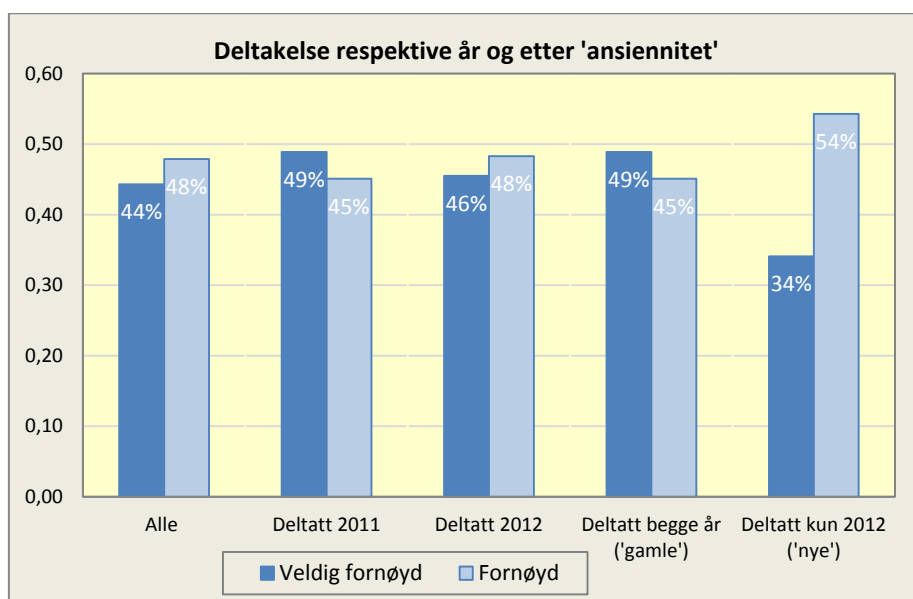
Totalt sett har over 90% sagt seg veldig fornøyd eller fornøyd med tilbudet fra AKS, selv om det er mindre variasjoner i vurderingen av enkeltelementer. Det er altså stor grad av fornøydhet blant dem som har vært med på arrangementer, og det gjelder både i 2011 og i 2012. Et noe uforklarlig resultat, men som kan indikere at man i AKS bør følge med på, får vi når vi splitter materialet i deltakere fra «gamle» og «nye» virksomheter²³. Da viser det seg at deltakere fra virksomheter som har startet opp i AKS i 2012 er mer «tilbakeholdne» når det gjelder grad av fornøydhet. Grunnen er at andelen som sier seg «meget fornøyd» er vesentlig lavere og andelen «fornøyd» tilsvarende høyere, men grad av fornøydhet samlet sett fortsatt er like høy. (Jfr. fig 5.4).

²² Det er usikkert om dette skyldes den enkelte bedrift sin tilrettelegging eller om det er forhold som forventes som en del av det Ask-sekretariatet har ansvar for.

²³ Der «gamle» består av virksomheter som har deltatt i AKS både 2011 og 2012, mens «nye» er virksomheter som har tilkommet nye i 2012.

Det er særlig når det gjelder «gjennomføring av arrangementene», «sammensetning av programmet», «valg av artister» og «forhåndsinformasjon om arrangementene» at det ser ut til å være de største forskjellene – for disse alternativene er forskjellene på rundt 30% mellom «nye» og «gamle» (over 10 prosentpoeng). Tolkningen er vanskelig, det kan være at virksomheter over tid opparbeider seg positivitet, eller at det er de mest positive som møter opp/har svart, mens det blant nye virksomheter kan være et mer «utprøvende» publikum. Her har vi rett og slett ikke gode forklaringer, og det kan også statistisk sett skyldes rene tilfeldigheter.

Figur 5.4. Grad av fornøydhets etter år for deltakelse og hvorvidt virksomheten har vært medlem i AKS i 2011 og 2012, eller er ny i 2012. Prosent.



5.2 Har de ansatte økt interessen for og faktisk bruk av kunst- og kulturopplevelser?

Som bekreftet ved intervjuene viser altså spørreundersøkelsen at det er stor grad av fornøydhets med program og opplegg blant de som deltar på arrangementene. Men mener man også at tilbudene har innflytelse på sin kulturelle interesse eller sitt kulturforbruk? For dette temaet har vi brukt de samme spørsmålsstillingene som Selvfølgelig (2011) gjorde i sin undersøkelse rettet mot kontaktpersonene. Våre resultater kan tolkes dithen at interessen for og oppmerksomheten rettet mot ulike kulturuttrykk har økt. Man prater mer om kultur, man leser mer om kultur og man ser eksempelvis mer på kulturprogrammer i tv. Rundt 30-40% oppgir at de nå viser større interesse for kultur i ulike sammenhenger²⁴. Når det kommer til den manifesterte atferden, hvorvidt man faktisk også *deltar* mer i kulturtilbud og

²⁴ Tallene står for andel som har oppgitt «litt mer enn tidligere» og «mye mer enn tidligere» slått sammen. Den største andelen ligger i «litt mer enn tidligere».

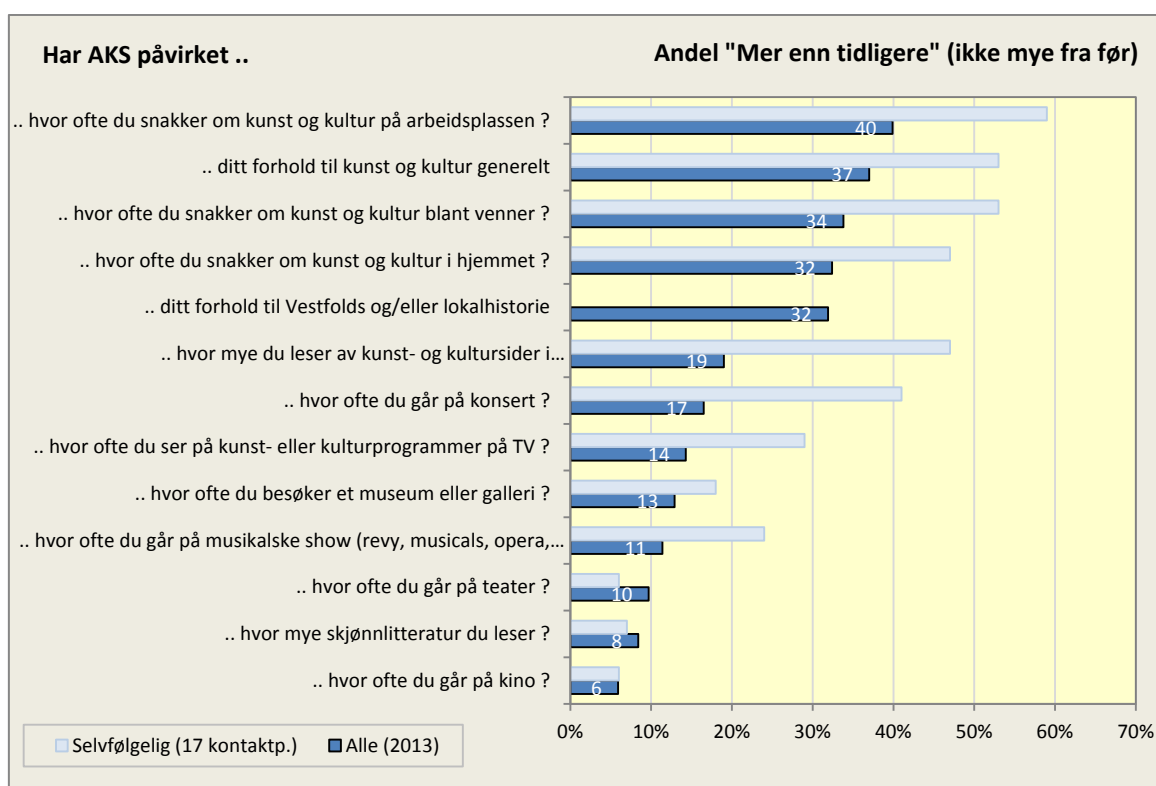
kulturarrangementer på eget initiativ er den i mindre grad endret, men likevel sier 10-20% at de også deltar mer nå enn de gjorde før. En økende interesse kan med tida bidra også til økende deltakelse, og kanskje kan man si at økt interesse er et første skritt på den veien, for såvidt uten at det er gitt det blir flere skritt. Likevel må vi kunne si at om 10-20% av deltakerne har økt sin deltakelse i kulturaktiviteter og dobbelt så mange har fått økt oppmerksomhet rundt kultur på forskjellige måter, så er det relativt store tall.

«Jeg har en økende interesse for kunst/kultur, som jeg kanskje ikke helt har fått tid til å "ta tak i" helt enda. Hvorvidt dette kan tilknyttes AKS er vanskelig å si, da jeg ikke fikk deltatt på så mange arrangementer i fjor.»

«Skulle veldig gjerne ha brukt kulturtilbudet mer flittig, men det er vrient å kombinere med småbarnsfasen. Derfor er det flott at man får noen kulturdrypp i arbeidstida. Det minner meg på at jeg må bli flinkere til å oppsøke kulturarrangementer ellers også.»

Vi har i figur 5.5. valgt å legge inn resultatene fra Selvfølgeligs undersøkelse, selv om resultatene ikke er sammenliknbare, som tidligere kommentert, og man må se bort fra nivåforskjellene. Mønstrene er helt sammenfallende, noe som bidrar til å styrke reliabiliteten i begge undersøkelsene.

Figur 5.5. Vurdering av i hvilken grad AKS har påvirket forholdet til bruk av og deltakelse i kulturarrangementer. «Storbrukere» holdt utenfor. Prosent.



Personer som allerede er store / hyppige brukere av ulike typer kunst- og kulturtilbud vil i mindre grad kunne si at deres bruk av ulike kunst-/kulturtilbud har økt, da potensialet for mer bruk vil være mindre enn hos dem som ikke bruker dette mye fra før. Hyppige brukere har i større grad svart «Ingen endring» i bruk av kulturtilbud, ikke fordi de er uinteressert, men snarere det motsatte – man bruker allerede mye tid til dette. Disse «storbrukerne» er holdt utenfor i figuren, der de som har svart «Mye bruk fra før» er holdt utenom, for å få fram endringer der potensialet ligger.

Det er også mulig å få en indikasjon på eventuell økt faktisk bruk av kunst- og kulturarrangementer ved å se på om noen arrangementer fører til «merbruk» etter selve hovedarrangementet: I forbindelse med Kon-Tiki filmen ble det delt ut 2100 bonger som ville gi rabattert inngang på Kon-Tiki museet. Det viste seg at av 2100 udelte bonger ble ca 285 (14%) senere benyttet på det museet. Et tilsvarende tiltak ble gjennomført på Vestfoldmuseene, hvor det ble delt ut ca 1700 gratisbilletter. Ca 300 personer (18%) benyttet seg senere av denne muligheten til gratis inngang, og av disse var 27 % helt nye besøkende til de museene. Disse tallene kan tyde på at AKS har økt interessen for de aktuelle museer, og/eller at man nå så en mulighet til besøke et museum som virket interessant. Det er grunn til å legge merke til at prosenttallene for besøk på museene ligger innen for det 10-20% intervallet for økt faktisk deltakelse som ble funnet ved spørreundersøkelsen.

6 AKS OG TRIVSEL PÅ ARBEIDSPLASSEN

Å bidra til eller øke trivselen på arbeidsplassen er ett av målene med AKS. Det å skape noen felles referanser, å møte kollegaer i en mer avslappet setting enn den rent arbeidsmessige kan bidra til å øke trivsel og gi bedre atmosfære på arbeidsplassen, noe som i sin tur kan gi utslag på fraværstatistikk og produktivitet. Dette er et viktig tema i evalueringen, og belyses i spørreskjemaundersøkelsen så vel som i intervjuer med tillitsvalgte og ledere.

Intervjuene med representanter for virksomhetene viser ganske samstemt at en mener deltakelse på AKS-arrangementer har bidratt til økt trivsel på arbeidsplassen, det er det ikke tvil om. Det nevnes f.eks. at en snakker om arrangementene før de kommer, og gleder seg til dem, og at de blir et felles diskusjonstema etterpå. Enkelte virksomheter brukte kunst og kultur som er virkemiddel til økt trivsel også før AKS ble startet. Da AKS ble startet så ble det sett på som et fantastisk tilbud – «nå fikk de alt servert». For virksomheter som har mange typer ansatte og der disse kan være spredt på mange steder i fylket så virker AKS-arrangementer utenom ordinær arbeidstid samlende for organisasjonen, og brukes bevisst i den funksjonen.

De ansatte som har deltatt i arrangementene og som har svart på spørreskjemaundersøkelsen mener at AKS har bidratt til å øke trivselen og arbeidsmiljøet totalt sett, når vi spør om det i mer generelle vendinger. Da mener 40-45% at AKS i «stor grad» har hatt en positiv innflytelse på arbeidsmiljøet, og hele 90% gjør det hvis vi også inkluderer i «noen grad». På samme nivå ligger svarene om i hvilken grad man har fått ny lærdom om kunst og kultur. Disse arrangementene gir en anledning til å senke skuldrene i en hektisk hverdag, samtidig som det oppfattes som en generøs gest og påskjønnelse fra arbeidsgiver. Her er ett sitat som oppsummerer mye av dette.

«I en hektisk hverdag, både på jobb og fritid, setter jeg veldig pris på å få servert kunst- og kultur på et høyt nivå, uten at jeg må gjøre en stor innsats for det selv.»

Svarene på mer konkrete spørsmål om for eksempel endringer i relasjoner kollegaer imellom viser noe mindre grad av «positivitet». Dette bør antakeligvis tolkes slik at de fleste syns AKS er et godt og positivt tiltak, som kan virke samlende og gi små avbrekk i hverdagen. Trivsel på arbeidsplassen er en viktig faktor for arbeidsmiljøet, og kan ha forebyggende effekter på mange områder som kan ha utviklingspotensial til større problemer. Samtidig skal man ikke ha for store forventninger til at AKS skal ha potensial til å lette de daglige arbeidsoppgavene, løse problemer eller andre utfordringer på arbeidsplassen – da er det helt andre forhold som

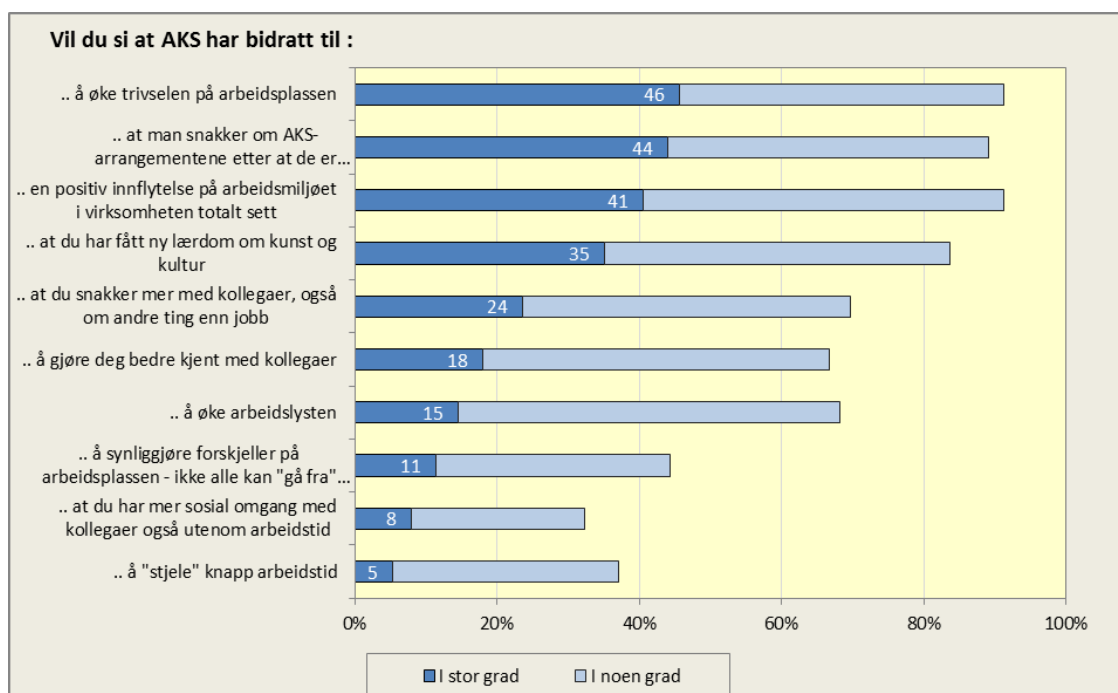
har betydning. Vi finner derfor også et mer nyansert syn på dette: AKS er trivelig og bra, men det er hva som skjer i det daglige og forholdene ellers på arbeidsplassen som er viktige.

«Betydningen av et frittstående arrangement i ny og ne bør ikke overdrives. Det er det som skjer hver dag eller hver uke som virkelig betyr noe.»

På den andre sida skal en ikke se bort fra at AKS til en viss grad også bidrar til å synliggjøre forskjeller på arbeidsplassene. Det er ikke alle som selv kan velge å forlate arbeidsplassen når som helst uten at det blir organisert back-up-løsninger, det gjelder eksempelvis sentralbord, kundemottak og andre typer tjenester. I andre typer jobber er det ingen som tar over arbeidsoppgavene, som da må tas igjen på et senere tidspunkt. Det er rundt 40% som i stor eller noen grad mener at også dette er effekter av AKS-tilbudet. (Fig. 6.1.) Dette sammenfaller med resultater fra intervjuene med personer i virksomhetene.

Et veldig bra avbrekk de gangene jeg har fått det til. Men selvfølgelig kjedelig at det ikke alltid er mulig å få tid og da kan det føles urettferdig at andre kan.

Figur 6.1. AKS sin innflytelse på arbeidsmiljø og arbeidsforhold. De som har deltatt på minst ett av arrangementene i 2011 eller 2012. Prosent.



7 HAR AKS GITT VESTFOLD ET KULTURELT FORTRINN?

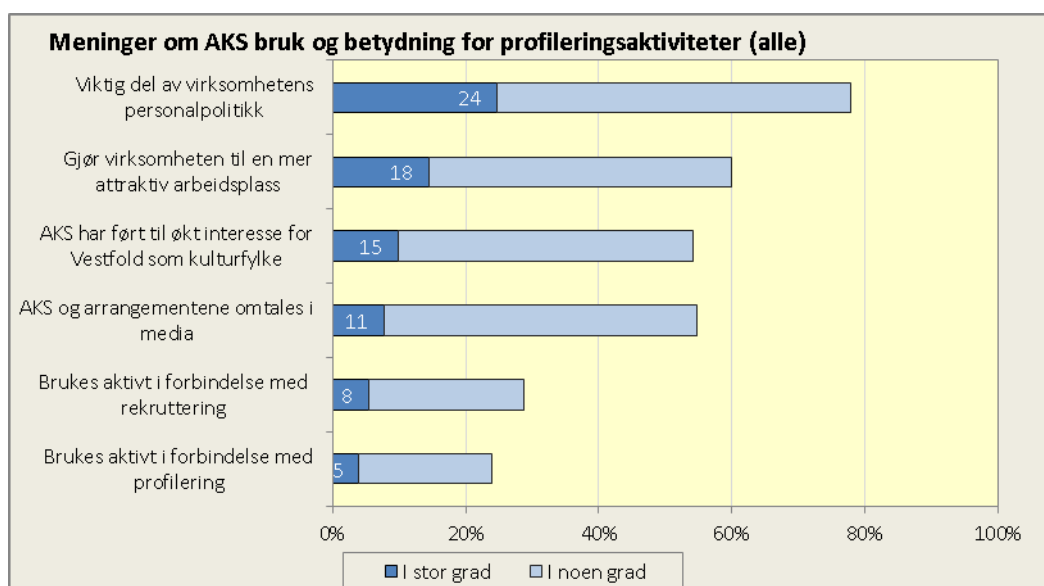
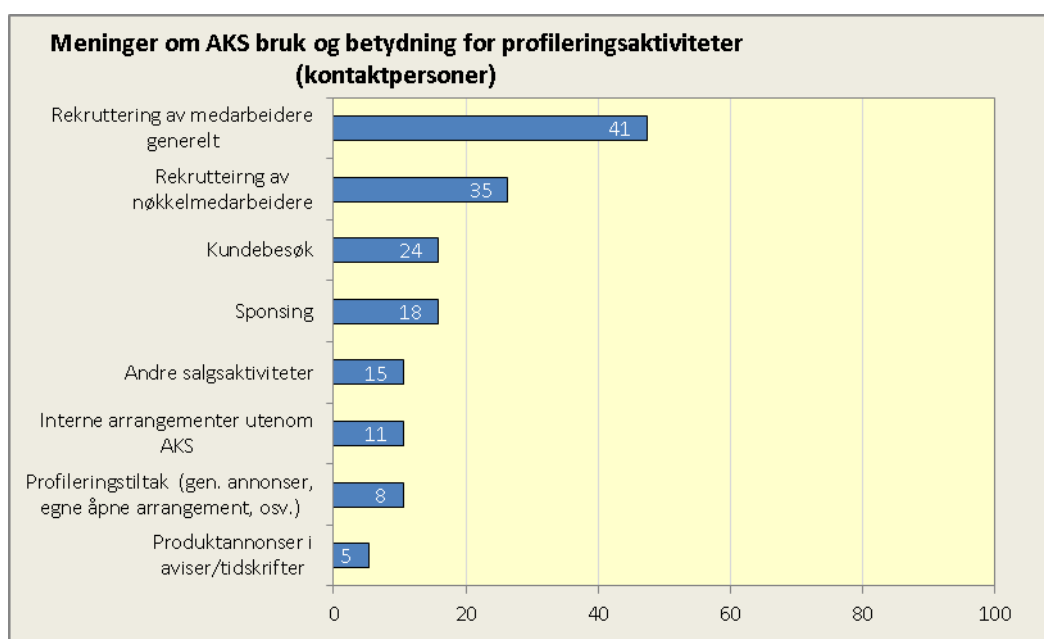
7.1 Gir satsingen på kunst og kultur bedriftene i Vestfold et fortrinn?

Tankegangen bak for eksempel Richard Floridas (2002) meninger om regional utvikling er at kunst, kultur og kreativitet er viktige faktorer for å tiltrekke seg «riktige personer» og derigjennom skape vekst og innovasjon. I hvilken grad det stemmer og lar seg gjøre er vanskelig å dokumentere, fordi dette er langsiktige og lite målbare prosesser. Vi har imidlertid spurt medarbeidere og virksomhetenes kontaktpersoner om hva de mener at AKS bidrar med og hvordan virksomhetene bruker AKS i sin mer utadrettede virksomhet.

Det er ikke så mange av medarbeiderne som mener at AKS har stor betydning for virksomhetens profileringsaktiviteter, og heller ikke at AKS brukes aktivt i forbindelse med rekruttering. Synspunktene bekrefter likevel det vi har sett tidligere; man mener arbeidsplassen blir mer attraktiv og at AKS er en viktig del av personalpolitikken. (Fig. 7.1.) Synspunktene på disse spørsmålene er helt uavhengig av om man arbeider i en privat eller offentlig virksomhet. Man kan merke seg at virksomhetenes medarbeidere i liten grad mener/har registrert at AKS brukes aktivt av virksomheten. På dette området har virksomhetenes kontaktpersoner et annet syn: De oppgir at AKS eller andre kunst- og/eller kultureferanser brukes, særlig i forbindelse med rekruttering generelt, men også ved rekruttering av «nøkkelmedarbeidere». Ellers gjør resultatene i fig. 7.2., som kun er basert på 19 kontaktpersoner, det vanskelig å si noe annet enn at et mindretall også av dem som mener at virksomheten bruker AKS i forbindelse med konkrete temaer eller oppgaver. (Fig. 7.2.).

«AKS kan være flinkere til å bruke mediene mer aktivt, invitere pressen til enkelte arrangementer f.eks. Det er imidlertid viktig å ikke framstå for eksklusivt - det kan bare virke irriterende for ansatte ved bedrifter som ikke har råd til å delta på ordningen.»

«Med all respekt, jeg tror ikke det er mulig å tilskrive dette forholdsvis beskjedne tiltaket, å ha stor innflytelse på bedriften som attraktiv arbeidsplass (men det trekker selvsagt heller ikke ned) eller på Vestfold som kulturfylke. Da må programmet økes betydelig, til en oppsiktsvekkende frekvens, og over mange år.»

Figur 7.1. Meninger om hvordan AKS fungerer i forhold til virksomhetens profilering og utadrettet virksomhet. Alle medarbeidere. Prosent.**Figur 7.2. Meninger om hvordan AKS brukes av virksomheten. Virksomhetenes AKS-kontakter. Prosent.**

Ved intervjuer med sentrale personer i styringen av AKS kommer det fram at de håper AKS og fokuset på det er en positiv profilering av Vestfold i forhold til nærliggende regioner og at Vestfold dermed blir mer interessant for attraktiv arbeidskraft. Ifølge disse respondentene fra AKS sentralt har en virksomhet brukt AKS i forbindelse med annonser etter arbeidskraft. Respondenter fra flere virksomheter sier at de bruker AKS som et positivt virkemiddel ved intervjuer når de orienterer om bedriftens tilbud og HMS-tiltak, og at de opplever at dette

oppfattes som et positivt gode. En annen sier at når en forteller om AKS og tilbudet til andre personer utenfor bedriften, så gir det et positivt bilde av bedriften. Vedkommende nevner også at AKS har bidratt til økt kunnskap om kunstnere fra fylket og at det har ført til økt interesse for det lokale kulturlivet.

7.2 Fylkeskommunen og andre offentlige aktører – brukes kunst og kulturopplevelser til merkevarebygging?

Når det gjelder Vestfold fylkeskommune sin vurdering av egne satsinger, så skriver fylkesrådmannen i saksframlegg av 13.12. 2012 (s. 8) at Vestfold fylkeskommune med AKS – etter rådmannens vurderinger – har opparbeidet seg en ledende posisjon i nasjonal sammenheng innenfor feltet kulturformidling til ansatte i arbeidslivet. I utviklingen av den nasjonale satsingen «Den kulturelle nistepakka» er fylkeskommunene pekt på som sentrale aktører i en videre utvikling av ordningen. Med seks års erfaring innenfor feltet kultur og arbeidsliv, har Vestfold en ledende posisjon i forhold til landet for øvrig og en modell for organisering som kan overføres til andre fylkeskommuner i landet. Sett i sammenheng med etableringen av DKS (Den kulturelle skolesekken) som også startet i Vestfold, er AKS med på å etablere et positivt omdømme for Vestfold fylkeskommune som et innovativt og nyskapende fylke. Med AKS viser Vestfold fylkeskommune seg som en aktør som tør tenke nytt innenfor formidling av kunst- og kulturopplevelser for å nå nye målgrupper.

Intervjuene med representanter både for AKS og virksomhetene bekrefter at det som er påpekt i det saksframlegget som er referert i forrige avsnitt fremdeles er gjeldende. De legger vekt på at AKS og kulturarbeidet i Vestfold har vært fremhevet fra kulturdepartementet, hvilket også kommer fram ved at de har fått økonomisk støtte derfra. Det er imidlertid flere som sier at fylkeskommunen i enda større grad bør benytte AKS, og kunst og kultur, ved profileringen av fylket.

8 KONKLUSJON OG ANBEFALINGER

Når en målene med AKS?

Deltakerne i AKS rapporterer om økt interesse for kunst og kultur. Ett av hovedmålene fra 2011 er å øke de ansatte sin kulturelle kompetanse. Interesse vil kunne tolkes som et første trinn i en prosess som bidrar til å øke den kulturelle kompetansen, og undersøkelsen viser at en nærmer seg dette målet. Deltakerne rapporterer også at AKS har bidratt til en større faktisk bruk av kunst- og kulturaktiviteter, om enn i mindre omfang enn den rapporterte interesseøkningen. Borgen og Elvestad (2010) sin studie av AKS viser de samme tendenser, selv om deres undersøkelse indikerer at utslagene er større enn våre tall viser. De er også noe mer fokusert på bruk av kunst og kultur i Vestfold, mens vi har mer åpne spørsmål om temaet. Resultatene i begge undersøkelsene bidrar derfor til å støtte hverandre på dette temaet.

Gjennomsnittlig har AKS-deltakerne deltatt på ca halvparten av arrangementene som har vært tilbudt. Et interessant funn er at våre tall viser at de med inntil 10 års utdanning har deltatt på ett AKS-arrangement mer enn de med over 16 års utdanning. Det er ikke mulig å foreta en eksakt sammenligning med nasjonale tall, men hovedtrekket for landet er at de med høy utdanning bruker kulturtilbudene i betydelig større grad enn personer med lav utdanning (SSB 2009). Det gjelder i særlig grad kino, teater, opera/operette, ballett, kunstutstillinger og muser, hvilket også er tilbud som gis i regi av AKS. På den annen side er det også informanter i vår undersøkelse som sier at de med høyeste utdanning/stilling deltar mest, og særlig på de mer ukjente kunstformene. Det er større bredde i deltakelsen på de mer «populære» arrangementene. Dette kan vel oppsummeres til at en via AKS får formidlet mange tilbud, som i varierende grad brukes av ulike grupper, men at en via AKS som helhet har nådd grupper som man vanligvis anser for å være mindre interessert i kunst og kultur.

Evalueringen viser at deltakerne nesten unisont mener at AKS har bidratt til økt trivsel på arbeidsplassen. Dette er også i tråd med Borgen og Elvestad (2010) sine funn. Når det brede spørsmålet om AKS har bidratt «til å øke trivselen på arbeidsplassen» fra vår undersøkelse og Elvestad og Borgen sitt lignende brede spørsmål sammenlignes så gir det nesten samme prosentandel (vel 90 versus 85 %).

Hvorvidt AKS har bidratt til å øke etterspørselen etter kunst og kultur lar seg neppe besvare gjennom den tilnærmingen som undersøkelsene i evalueringen har hatt. Selv om enkeltpersoner rapporterer om økt deltakelse i og etterspørsel av kunst- og kulturtilbud, kan det på det grunnlaget ikke utledes noe om i hvilken grad det også kan registreres i form av

konkrete utslag som f.eks. økt salg av kunst og kultur. Vestfold ligger imidlertid langt over landsgjennomsnittet når det for eksempel gjelder antall sysselsatte innen kunsthåndverk, noe som muligens kan indikere også et tilsvarende markedspotensial. For andre kunst- og kulturnæringer er nivåene imidlertid mer som forventet i forhold til landet.

Det er vanskeligere å finne dokumentasjon fra spørreskjemaundersøkelsen på at AKS har gitt Vestfold et positivt regionalt fortrinn. AKS er likevel uten tvil blitt kjent utover fylkets grenser, og tiltaket har fått både anerkjennelse og midler for en periode fra Kulturdepartementet. AKS syns langt på vei å ha funnet en passende organisasjonsmodell, men et hovedmål fra 2011 om at andre regioner skal ta i bruk AKS-modellen er ikke oppnådd. På den annen side så er altså dette et relativt nytt mål, og av en karakter som tilsier en relativt lang implementeringsfase.

En økt fokusering på arbeidsplassen som arena har også en økonomisk og administrativ begrunnelse. Intervjuer i denne undersøkelsen viser imidlertid at for enkelte virksomheter har arrangementer utenom arbeidstida stor betydning fordi det gir mulighet til å samle ansatte som ellers arbeider ulike steder i fylket i en hyggelig og sosial atmosfære. På den annen side er det virksomheter som opplyser at arrangementer utenom arbeidstid, for å nå mange ansatte, har vært for arbeidskrevende og kanskje også medført ekstra kostnader. Problematikken rundt arrangementer utenom arbeidstid er et tema som bør diskuteres med virksomhetene, og vurderes i hvilken grad de som ønsker det fortsatt kan ha muligheten til det.

Både AKS og virksomhetene har som mål at AKS skal bidra til økt trivsel på arbeidsplassene. De enkelte virksomheter kan imidlertid også ha flere mål enn de som eksplisitt er knyttet til trivsel, eller at de ser økt trivsel som ett element i å oppnå andre mål. Dette sammenfallet i mål, og at en når sentrale mål for bedriftene, kan trolig bidra til å forklare mye av AKS sin suksess hos deltakerne.

Organisering og kontakt

Det er god kontakt mellom AKS ved sekretariatet og virksomhetene, og virksomhetene er i hovedsak tilfreds med muligheten til å påvirke tilbudet. Likevel kan det være grunn til å følge opp forslag fra en virksomhet om at det også kan være ønskelig å supplere fellessamlingene med en mer systematisk en-til-en kontakt med virksomhetene, slik at de enkelte sine behov kan formidles i større dybde.

Tilbudet av typer arrangementer

Undersøkelsene viser at de ansatte i hovedsak er tilfredse med tilbudet og utvalget av artister. Intervjuene viser likevel at det ligger et spenningsfelt mellom å tilby kjente og populære artister, som mange vil komme og oppleve, og å tilby det mer spesielle og ukjente, som har smalere appell. For enkelte kan deler av tilbudet bli for smalt og «sært», mens andre framhever det positive i å bli eksponert for noe nytt – som de ikke har kjent til tidligere. AKS synes å ha balansert mellom de nasjonalt kjente og de lokale/regionale, og flere fremhever at de synes det er spennende å bli mer kjent med Vestfold sitt tilbud av kunst og kultur.

AKS; bedriftsrelaterte mål kontra «offentlige» mål

Datamaterialet tyder ganske klart på at AKS er vellykket for de «bedriftsrelaterte» målene og en har i stor grad nådd mål som økt trivsel på arbeidsplassen og liknende interne intensjoner. De ansatte sier da også at man har fått økt sin interesse for kunst og kultur. Dette sammenfaller med Sørensen (2010) sine funn, og det er grunn til å anta at dersom virksomhetene ikke hadde vært tilfredse så hadde de heller ikke brukt penger, arbeidstid og administrativ kapasitet på et tiltak som er «frivillig». AKS sin balansering mellom det brede og det smale må også være en avveining i forhold hva eksisterende og potensielle AKS-medlemmer vil ha – dvs. en slags markedsbetraktning, der AKS må levere det markedet (medlemsvirksomhetene) vil ha.

AKS har imidlertid også en annen type mål, som kan kalles «offentlige» mål. Det gjelder det nåværende overordna målet om å gjøre AKS til et nasjonalt kulturprogram i samarbeid med LO og NHO. Gitt den relativt lave involveringen og deltakelsen fra LO og NHO i dag er det vanskelig å se hvordan en skal nå dette målet. Hovedmålet fra 2011 peker også i samme retning – ut av fylket - nemlig at en ønsker å spre AKS-modellen til andre regioner. Vi kan ikke se at disse to målene er nådd, men det er da også relativt kort tid siden de ble formulert. Når det gjelder den «offentlige» delen av effektmålene så er det vanskelig å måle om AKS har bidratt til økt etterspørsel etter og produksjon av kunst- og kulturopplevelser, men data fra vår undersøkelse samt Borgen og Elvestad (2010) tyder på at man har beveget seg i den retningen ved at det er økt interesse for og noe økt bruk av kunst- og kulturtilbud som følge av AKS. Fra dette til å kunne si noe om salget av kunst og kultur hos den enkelte tilbyder er påvirket av AKS er så godt som umulig.

I hvilken grad målsettingen om å gi Vestfold et positivt regionalt fortrinn er oppnådd er vanskelig å måle. Oppfyllelsen av et slikt mål vil være et resultat av mange større og mindre forhold som AKS alene neppe kan påvirke. AKS er et lite tiltak med lite nedslagsfelt, og er relativt nystartet. Mange av de virksomhetene som deltar i AKS ser på AKS som et fortrinn for bedriften og mener dette burde vært brukt mer offensivt. Tiltak for å gi Vestfold et regionalt fortrinn kan trolig minst like godt skje ved økt aktivitet innad i fylket som mer utadrettet profilering – altså ved en økt profilering lokalt og regionalt for å gjøre AKS kjent og hva en har oppnådd, og som en del av den «indre oppbyggingen i fylket».

Det er trolig best å øke ressursbruken og synligheten i «nærområdene» omkring Vestfold – det er vel der en konkurrerer om bedrifter og at disse får lettere tilgang på kvalifiserte ansatte – herunder den «kreative klasse». Dette vil også øke koblingen mellom bedriftsrelaterte mål og offentlige mål, og gi det offentlige en klarere rolle når det gjelder å gi Vestfold et positivt regionalt fortrinn. Å opprettholde fokuseringen på det regionale ved AKS og styrke tilbudet i eget fylke, vil dessuten antakelig være den beste måten å bidra til det ambisiøse målet om å spre AKS-konseptet til flere fylker i landet.

Temaer som vi mener AKS bør drøfte videre og ta stilling til

- Tilby noen breddearrangementer etter arbeidstid
- Videreutvikle AKS slik at store grupper av ansatte kan delta, herunder kommunene
- Gjennomføre en-til-en kontakt i større grad med bedriftene
- Beholde dagens forhold mellom det «allmenne og populære» og det spesielle
- Ha samme andel mellom kunstnere fra Vestfold og fra andre steder
- Satse mer offensivt for å spre kunnskap om AKS i Vestfold og denne regionen
- Prioritere å bli et godt regionalt program som gir virksomhetene valuta for pengene – og bruke dette til å profilere Vestfold. Det er viktigere enn å skulle spre AKS til andre deler av landet.

REFERANSER

AKS (2011). *Prosjektbeskrivelse – Arbeidslivets kulturseilas 2011*. Tønsberg: Vestfold Fylkeskommune.

Borgen, J.S. & Elvestad, S. (2010). *Arts and cultural experiences among employees in workplace. An empirical study of prospects, challenges and obstacles for combining welfare policy and economic efficiency and cultural projects in Norwegian workplaces*. Paper at ICCPR 2010.

Espelien, A. & Gran, A. (2011). *Kulturnæringens betydning for norsk økonomi. Status og utvikling 2000-2009*. (Menon-publikasjon nr 9/2011). Menon-Perduco. Oslo.

Florida, R. (2002). *The Rise of the Creative Class and how it's transforming work, leisure, community and everyday life*. New York: Basic Books.

Haraldsen, T., Hagen, S.E. & Alnes, P.K. (2008). *Kulturnæringene i Norge utfordringer og muligheter – en oppdatering av kartleggingen fra 2004*. (ØF-Rapport nr. 12, 2008). Lillehammer: Østlandsforskning.

Matarasso, F. (1997). *Use or Ornament? The Social Impact of Participation in the Arts*. Stroud: Comedia.

Sørensen, T. (2010). *Arbeidslivets KulturSeilas. En studie av bedrifters motiver for å delta i et offentlig kunst- og kulturformidlingstilbud*. (Upublisert masteroppgave). Høgskolen i Bø, Institutt for kultur- og humanistiske fag. Bø.

Selvfølgelig (2011). *Kundeundersøkelse blant AKS programkunder 2010-2011*, Upublisert notat .Larvik.

SSB (2009). *Norsk kulturbarometer, 2008*. <http://www.ssb.no/kultur-og-fritid/statistikker/kulturbar>, nedlastet 2.5.2013

SSB Befolkningsstatistikk

Vestfold fylkeskommune (2003). *Strategisk kulturplan for Vestfold (2003 -2006)*. Tønsberg.

Vestfold fylkeskommune (2007). *Strategisk kulturplan for Vestfold (2007 -2010)*. Tønsberg.

VEDLEGG

Vedlegg 1.1. Deltagende bedrifter i AKS i perioden 2006-2012/13. Nye bedrifter i 2013 er ikke inkludert.

Vedlegg 2.1 Intervjuguide

Vedlegg 2.2. Spørreskjema

Vedlegg 4.1. Definisjon av kulturnæringene

Vedlegg 4.2. Antall arbeidsplasser etter kulturnæringsbransje og kommune. Vestfold 2011.

Vedlegg 5.1. Fra spørreskjemaundersøkelsen: Svar på åpne spørsmål.

Vedlegg 1.1. Deltagende bedrifter i AKS i perioden 2006-2012/13. Nye bedrifter i 2013 er ikke inkludert.

	06	07	08	09	10	11	12	13	Type bedrift
Ignis Photonyx	X	X							P
Denja	X	X	X	X					P
Adax			X	X	X	X	X	X	P
Allegro			X	X	X	X	X	X	P
Kanda	X	X	X	X	X	X			P
Stokke kommune	X	X	X	X	X	X	X	X	O
Locus	X	X	X	X	X	X	X	X	P
Norspace	X	X	X	X	X	X	X	X	P
Nav			X	X	X	X	X	X	O
GE Vingmed Ultrasound			X	X	X	X	X	X	P
ISS			X	X	X	X	X	X	P
Kriminalomsorgen			X	X	X	X	X	X	O
Ringnes			X	X	X	X			P
Nordic Aviation Products	X	X	X	X					P
Tønsberg Blad			X	X	X	X	X	X	P
Infineon/Sensoror			X	X	X	X			P
Helfo					X	X	X	X	O
Direktoratet for sivil beredskap							X	X	O
Lilaas						X	X	X	P
Velle utvikling							X	X	P
Jotron							X	X	P
Jernbaneverket							X	X	O
Asplan Viak							X	X	P
Team Torp							X	X	P
Nøtterøy kommune							X	X	O
VFK- Tannlege-helsetjenesten							X	X	O
Re Videregående skole							X	X	O
Thor Heyerdahl Vgs							X	X	O

P: Privat, O: Offentlig

Vedlegg 2.1: Intervjuguide – sentrale spørsmål

1. Hva synes du om AKS?
2. Hvorfor deltar bedriften/institusjonen i AKS?
3. Hvor i bedriftens organisasjon er ansvaret for AKS-arbeidet lagt?
4. Hvordan stiller fagforeninger seg til AKS-deltakelsen?
5. Hvordan er den «løpende» kontakten med AKS?
 - Tilfreds med opplegget for tilbakemelding til AKS og påvirkning?
6. Hvordan opplever de ansatte møtet med kunst-/kulturopplevelser via AKS
 - Ulikt syn hos ulike grupper?
 - Har alle like muligheter til å delta, hva med skiftarbeid, heltid-deltid
7. Bidrar AKS til økt trivsel på arbeidsplassen?
 - Bidrar AKS til at det utvikles et større felleskap og mer inkludering av ulike ansatte
 - Fører AKS til mer inspirasjon i jobben/kreativitet
8. Blir bedriften mer attraktiv som arbeidsplass som følge av AKS
9. Har AKS økt de ansatte i bedriftene sin interesse for kunst- og kulturopplevelser?
10. Har AKS bidratt til å gi Vestfold et positivt image innen kunst- og kultur?
11. Hva kan forbedres med AKS?
 - Program og gjennomføring av det?
 - Organisering og deltakelse fra medlemsbedriftene
12. Annet?

Vedlegg 2.2: Spørreskjema



Arbeidslivets Kulturseilas

Virksomheten du arbeider i er eller har vært abonnent på kulturtilbudet i Arbeidslivets Kulturseilas (AKS) i regi av Vestfold fylkeskommune. Formålet med tilbudet er å gi gode kulturtilbud som skal gagne den enkelte såvel som arbeidsgiver, kulturaktører og bidra til å profilere Vestfolds næringsliv. Koplingen mellom arbeidsmiljø og AKS er altså et sentralt tema.

Østlandsforskning har fått i oppdrag å evaluere AKS. Det gjør vi på flere måter, men det er opplagt at medarbeiderne i virksomheter som har deltatt er viktige informanter. Vi har derfor laget et enkelt spørreskjema som blir sendt til alle eller et utvalg av medarbeiderne i disse virksomhetene. Det er viktig å få svar både fra dere som har deltatt på de ulike arrangementene, men også fra dem som ikke har hatt anledning til å delta.

Det er frivillig å svare, men vi håper du kan sette av inntil 10 minutter til å svare på skjemaet. Ingen svar kan tilbakeføres til enkeltpersoner, og svarene blir bare brukt til å utarbeide statistikk. Det er kun Østlandsforskningens medarbeidere som får se svarene.

Vi håper du kan hjelpe oss med å svare, og takker på forhånd for hjelpen!

Evt. spørsmål kan rettes til Hans Olav Bråtå, tlf. 913 78 131, e-post hob@ostforsk.no, eller Birgitta Ericsson, tlf. 452 26 928, e-post be@ostforsk.no.

1. Hvilke av følgende AKS-arangementer har du deltatt på?
Kryss av for alle arrangement hvorvidt du har deltatt eller ikke.

Arrangement	Ja, deltok	Nei, deltok ikke	Husker ikke
Frøken Margrethe (scenekunst/musikk - febr 2011)	☐	☐	☐
Høyteteknologi og fremtidsarkeologi (kulturarv - juni 2011)	☐	☐	☐
Sti for øyet (kunst - høst 2011)	☐	☐	☐
Anne Grete Preus (konsert - november 2011)	☐	☐	☐
Tricia Boutte & Gumbo (konsert - mars 2012)	☐	☐	☐
StatsTeateret, 1066 Slaget ved Stamford bridge (scenekunst - mai 2012)	☐	☐	☐
Kon-Tiki (film - sept 2012)	☐	☐	☐
Men Buicken står her fremdeles (litteratur/musikk - nov 2012)	☐	☐	☐

Evt. kommentarer:

2. Hvor fornøyd er du med de ulike arrangementene som du **deltok** på ?

Ett kryss pr. linje	Veldig fornøyd	Fornøyd	Verken misfornøyd eller fornøyd	Misfornøyd	Veldig misfornøyd	Vet ikke
Frøken Margrethe	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Høyt teknologi og fremtidsarkeologi	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sti for øyet	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Anne Grete Preus	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tricia Boutte & Gumbo	☐	☐	☐	☐	☐	☐
StatsTeatret	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Kon-Tiki	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Men Buicken står her fremdeles	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Evt. kommentarer?

3. Hvor fornøyd er du med AKS som tilbud når det gjelder følgende forhold:

Ett kryss pr. linje	Veldig fornøyd	Fornøyd	Verken misfornøyd eller fornøyd	Misfornøyd	Veldig misfornøyd	Vet ikke
Antall arrangementer (4 pr. år)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sammensetningen av programmet	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Valg av artister	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tidspunkt for arrangement : arbeidstid	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tidspunkt for arrangement: fritid	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Forhåndsinformasjon om arrangementene	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tilretteleggingen rundt forestillingene/ arrangementene	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Gjennomføring av arrangementene	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Oppmøte fra de ansatte	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Servering (der det har vært aktuelt)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Transport og logistikk	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Totalt sett , hvor fornøyd er du med tilbudet fra AKS	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Evt. andre forhold du vil kommentere?

4. Dersom du **ikke** deltok på ett eller flere arrangementer:

Hva var årsaken til det?

Kryss av for alle aktuelle årsaker, og utdyp gjerne svaret i feltet nedenfor.

Årsak	Ja
Fikk ikke innbydelse	☐
Var ikke flere billetter	☐
Var ikke interessert	☐
Passet ikke inn, i arbeidstiden	☐
Passet ikke inn, i fritiden	☐
Kolliderte med andre gjøremål	☐
Andre årsaker, spesifiser nedenfor:	☐

Kan du utdype svaret/-ne på spørsmålet?

Hvis du **ikke** har deltatt i noen av arrangementene i regi av AKS, kan du nå gå direkte til spm. 8. der vi ber deg om noen bakgrunnsopplysninger.

Har du **deltatt** på arrangementer ber vi om at du fortsetter også med resten av spørsmålene nedenfor.

AKS og arbeidsmiljøet

5. Hvordan syns du AKS har påvirket arbeidsmiljøet i din bedrift/avdeling ?

Kryss av på hver linje. I siste kolonne er det mulig å presisere i tilfelle det vi spør om allerede ble gjort eller at forhold var bra også før dere ble med i AKS.

Vil du si at AKS har bidratt til:	I stor grad	I noen grad	I liten grad	Bra fra før
.. å øke arbeidslysten	☐	☐	☐	☐
.. å øke trivselen på arbeidsplassen	☐	☐	☐	☐
.. å gjøre deg bedre kjent med kollegaer	☐	☐	☐	☐
.. å "stjele" knapp arbeidstid	☐	☐	☐	☐
.. å synliggjøre forskjeller på arbeidsplassen - ikke alle kan "gå fra" jobben uten videre	☐	☐	☐	☐
.. at du snakker mer med kollegaer, også om andre ting enn jobb	☐	☐	☐	☐
.. at du har mer sosial omgang med kollegaer også utenom arbeidstid	☐	☐	☐	☐
.. en positiv innflytelse på arbeidsmiljøet i virksomheten totalt sett	☐	☐	☐	☐
.. at man snakker om AKS-arrangementene etter at de er gjennomført	☐	☐	☐	☐
.. at du har fått ny lærdom om kunst og kultur	☐	☐	☐	☐

Evt. kommentarer eller andre effekter du mener AKS har hatt for arbeidsmiljøet

AKS og bruk av andre kulturtilbud

6. Hvordan mener du AKS har påvirket ditt forhold til bruk av kultur og deltakelse i kulturarrangementer?

Kryss av på hver linje. I siste kolonne er det mulig å presisere at du allerede er en stor bruker av nevnte kulturtilbud.

Har AKS påvirket:	Mye mindre enn tidligere	Litt mindre enn tidligere	Ingen endring	Litt mer enn tidligere	Mye mer enn tidligere	Mye fra før
.. hvor ofte du går på kino ?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
.. hvor ofte du går på teater ?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
.. hvor ofte du går på musikalske show (revy, musicals, opera, cabaret, etc.) ?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
.. hvor ofte du går på konsert ?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
.. hvor ofte du besøker et museum eller galleri ?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
.. hvor ofte du ser på kunst- eller kulturprogrammer på TV ?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
.. hvor mye du leser av kunst- og kultursider i aviser/magasiner ?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
.. hvor mye skjønnlitteratur du leser ?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
.. hvor ofte du snakker om kunst og kultur på arbeidsplassen ?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
.. hvor ofte du snakker om kunst og kultur i hjemmet ?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
.. hvor ofte du snakker om kunst og kultur blant venner ?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
.. ditt forhold til Vestfolds og/eller lokalhistorie	☐	☐	☐	☐	☐	☐
.. ditt forhold til kunst og kultur generelt	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Kommenter gjerne din bruk av kulturtilbud, både generelt og i tilknytning til AKS

AKS og profilering

Ett av målene med AKS er å bidra til en positiv profilering både av de deltakende virksomheter og Vestfold fylke. Fokus på kultur og kulturaktiviteter er ment å gi Vestfold et godt omdømme og bidra til å øke konkurransekraften for nyetablering av virksomheter og innbyggernes trivsel. Denne delen av undersøkelsen omhandler denne typen problemstillinger.

7. Nedenfor har vi satt opp noen utsagn om AKS som berører spørsmål om profilering mer generelt.

Kryss av på hver linje for det du mener passer for deg og/eller din virksomhet.

Utdyp eller tilføy gjerne synspunkter nedenfor.

Utsagn om AKS	I stor grad	I noen grad	I liten grad	Ikke i det hele tatt	Vet ikke
AKS-arrangementene er en viktig del av virksomhetens personalpolitikk	☐	☐	☐	☐	☐
Virksomheten bruker AKS-arrangementene aktivt i forbindelse med rekruttering	☐	☐	☐	☐	☐
Virksomheten bruker AKS-arrangementene aktivt i forbindelse med profilering	☐	☐	☐	☐	☐
Deltakelsen i AKS gjør virksomheten til en mer attraktiv arbeidsplass	☐	☐	☐	☐	☐
AKS og arrangementene omtales i media	☐	☐	☐	☐	☐
AKS har ført til økt interesse for Vestfold som kulturfylke	☐	☐	☐	☐	☐

Evt. kommentarer eller synspunkter

Litt bakgrunnopplysninger

Helt til slutt ber vi om at du svarer på noen bakgrunnsopplysninger. Disse brukes utelukkende for å lage statistikk, og ingen opplysninger vil kunne tilbakeføres til enkeltpersoner.

Ingen personer i virksomheten vil ikke få tilgang til enkelt svar, det er bare Østlandsforsknings personale som sammenstiller svarene.

8. Hvilken kategori tilhører din virksomhet?

Kryss av

- ☐ Offentlig virksomhet
- ☐ Privat virksomhet

Vennligst spesifiser nærmere om virksomhetens arbeidsområde og/eller din jobb

9. Hvor i fylket ligger din arbeidsplass?

Velg kommune fra listen nedenfor

Kommuner i Vestfold ▼

10. Hvor mange ansatte er det i din virksomhet?

Store virksomheter (som kommuner ol.) oppgir ansatte i "sin" eller lokal del av virksomheten (som deltar i AKS).

Er ca ansatte i min virksomhet

11. Er du:

- ☐ kvinne
- ☐ mann

12. Kan du oppgi fødselsår?

Er født i år

13. Hvor lenge har du vært ansatt i denne virksomheten?

I totalt år

14. Har eller er du:

	Ja,	Nei
tillitsvalgt ?	☐	☐
HMS-ansvarlig ?	☐	☐
ledelsesansvar ?	☐	☐

Evt. kommentarer

15. Kan du oppgi lengden på din høyeste fullførte utdanning:

- ☐ Inntil 10 år
☐ Videregående skole, 11-13 år
☐ Universitet/høgskole, 14-16 år
☐ Universitet/høgskole, mer enn 16 år

16. Er du eller har du vært aktiv deltaker / utøver av kultur- eller kunstaktivitet ?

- ☐ Ja
☐ Nei

Hvis "ja", kan du spesifisere det nærmere?

De neste spørsmålene skal bare besvares om du er kontaktperson / ansvarlig for AKS i din virksomhet.

17. Er du kontaktperson for AKS i din virksomhet ?

- ☐ Ja
☐ Nei, da kan du avslutte her

For virksomhetens kontaktperson for AKS

18. Bruker din virksomhet AKS, kunst- og/eller kulturreferanser i forbindelse med:

	Ja,	Nei	Ikke aktuelt
Rekruttering av medarbeidere generelt	☐	☐	☐
Rekruttering av nøkkelmedarbeidere	☐	☐	☐
Produktannonser i aviser/tidskrifter	☐	☐	☐
Profileringstiltak (eks. generelle annonser, egne åpne arrangement, osv.)	☐	☐	☐
Sponsing	☐	☐	☐
Interne arrangementer utenom AKS	☐	☐	☐
Kundebesøk	☐	☐	☐
Andre salgsaktiviteter	☐	☐	☐
Annet, spesifiser nærmere nedenfor	☐	☐	☐

Andre tilfeller der dere bruker kunst eller kultur aktivt på virksomhetsnivå?

19. Vil du anbefale deltakelse i AKS til andre virksomheter ?

- ☐ Absolutt
☐ Sannsynligvis
☐ Sannsynligvis ikke
☐ Aldri

Evt. kommentarer:**20. Hvor sannsynlig er det at din virksomhet ønsker å fortsette med AKS etter avtaleperioden ?**

- ☐ Veldig usannsynlig
☐ Usannsynlig
☐ Verken sannsynlig eller usannsynlig
☐ Sannsynligvis
☐ Helt sikkert

Evt. kommentarer:**21. Hva vil du si er hovedbegrunnelsen for at din virksomhet deltar i AKS ?**

Hvorfor deltar virksomhetens i AKS, i følge din oppfatning?
(Du kan bruke så mye plass du ønsker i feltet nedenfor.)

Vedlegg 4.1.: Definisjon av kulturnæringene

Definisjon av kulturnæringer

SN2007	1	ANNONSE- OG REKLAMEVIRKSOMHET
73.110	1	Reklamebyråer
	2	ARKITEKTUR
71.111	2	Plan- og reguleringsarbeid
71.112	2	Arki tektjenester
71.113	2	Landskapsarkitektjenester
	3	TRYKTE MEDIER
46.491	3	Engroshandel med bøker, aviser og blader
47.610	3	Butikkhandel med bøker
47.915	3	Postordre-/Internetthandel med bøker, papir, aviser og blader
63.910	3	Nyhetsbyråer
74.200	3	Fotografvirksomhet
90.034	3	Selvstendig kunstnerisk virksomhet innen litteratur
58.110	3	Utgivelse av bøker
58.130	3	Utgivelse av aviser
58.140	3	Utgivelse av blader og tidsskrifter
58.190	3	Forlagsvirksomhet ellers
18.110	3	Trykking av aviser
18.120	3	Trykking ellers
58.190	3	Forlagsvirksomhet ellers
18.140	3	Bokbinding og tilknyttede tjenester
18.130	3	Ferdiggjøring før trykking og publisering
47.799	3	Butikkhandel med brukte varer (antikvarier - håndplukket fra lista)
	4	DESIGN
74.101	4	Industridesign, produktdesign og annen teknisk designvirksomhet
74.102	4	Grafisk og visuell kommunikasjonsdesign
74.103	4	Interiørarkitekt, interiørdesign og interiørkonsulentvirksomhet
		Klesdesignere (håndplukket hos Menon)
	5	FILM, FOTO OG SPILL
18.200	5	Reproduksjon av innspilte opptak
74.200	5	Fotografvirksomhet
59.110	5	Produksjon av film, video og fjernsynsprogrammer
59.120	5	Etterarbeid knyttet til produksjon av film, video og fjernsynsprogrammer
59.200	5	Produksjon og utgivelse av musikk- og lydopptak
59.130	5	Distribusjon av film, video og fjernsynsprogrammer
59.140	5	Filmframvisning
58.210	5	Utgivelse av programvare for dataspill
	6	TV OG RADIO
60.100	6	Radiokringkasting
60.200	6	Fjernsynskringkasting
	7	MUSIKK
46.433	7	Engroshandel med plater, musikk- og videokassetter og CD- og DVD-plater
47.630	7	Butikkhandel med innspillinger av musikk og video
47.594	7	Butikkhandel med musikkinstrumenter og noter
		Postordre-/Internetthandel med elektriske husholdningsapparater, radio, fjernsyn, plater, kassetter
47.914	7	osv.
74.903	7	Impresariovirksomhet
	8	KUNSTNERISK VIRKSOMHET
90.011	8	Utøvende kunstnere og underholdningsvirksomhet innen musikk
90.012	8	Utøvende kunstnere og underholdningsvirksomhet innen scenekunst
90.019	8	Utøvende kunstnere og underholdningsvirksomhet ikke nevnt annet sted
90.020	8	Tjenester tilknyttet underholdningsvirksomhet
90.031	8	Selvstendig kunstnerisk virksomhet innen visuell kunst
90.032	8	Selvstendig kunstnerisk virksomhet innen musikk
90.033	8	Selvstendig kunstnerisk virksomhet innen scenekunst
90.034	8	Selvstendig kunstnerisk virksomhet innen litteratur
90.039	8	Selvstendig kunstnerisk virksomhet ikke nevnt annet sted

90.020	8	Tjenester tilknyttet underholdningsvirksomhet
90.040	8	Drift av lokaler tilknyttet kunstnerisk virksomhet
85.522	8	Undervisning i kunsthåndverk
85.529	8	Annen undervisning innen kultur
90.011	8	Utøvende kunstnere og underholdningsvirksomhet innen musikk
90.012	8	Utøvende kunstnere og underholdningsvirksomhet innen scenekunst
90.019	8	Utøvende kunstnere og underholdningsvirksomhet ikke nevnt annet sted
90.020	8	Tjenester tilknyttet underholdningsvirksomhet
74.200	8	Fotografivirksomhet (ikke revisjonspliktige selskaper)
		Gallerier, kulturhus og kunstauksjoner (håndplukket fra flere koder)
	9	KUNSTHÅNTVERK EN DEL AV KUNSTNERISK VIRKSOMHET
32.120	9	Produksjon av gull- og sølvvarer og lignende artikler
32.130	9	Produksjon av bijouteri og lignende artikler
	10	KULTURARV
91.011	10	Drift av folkebiblioteker
91.012	10	Drift av fag- og forskningsbiblioteker
91.013	10	Drift av arkiver
91.021	10	Drift av kunst- og kunstindustrimuseer
91.022	10	Drift av kulturhistoriske museer
91.023	10	Drift av naturhistoriske museer
91.029	10	Drift av museer ikke nevnt annet sted
91.030	10	Drift av historiske steder og bygninger og lignende severdigheter
	11	ORGANISERTE OPPLEVELSER
93.291	11	Opplevelsesaktiviteter
79.909	11	Turistrelaterte tjenester ikke nevnt annet sted
93.299	11	Fritidsvirksomhet ellers
93.210	11	Drift av fornøyles- og temaparker
93.292	11	Fritidsetablisement
	12	SPORT
93.110	12	Drift av idrettsanlegg
93.120	12	Idrettslag og -klubber
85.510	12	Undervisning innen idrett og rekreasjon
93.110	12	Drift av idrettsanlegg
93.190	12	Andre sportsaktiviteter

Kilde: MENONS Kulturnæringenes betydning for Norge (2011)

Vedlegg 4.2.: Antall arbeidsplasser etter kulturnæringsbransje og kommune. Vestfold 2011.

Antall arbeidsplasser (sysselsatte etter arbeidssted) etter kulturnæringsbransje og kommune. Vestfold 2011.

	Tot. sysselsett	Syss. kultur-næring	Annon-se og reklame	Arki-tektur	Trykte medier	Design	Film, foto, spill	Tv og radio	Mu-sikk	Kunst-nerisk virks.	Kunst-hånd-verk	Kultur-arv	Org. opp-levelser	Sport
Hele landet	2562000	95025	5982	5539	30679	3550	5182	6176	2114	12654	655	8300	1845	12349
Vestfold	104062	3011	260	162	925	121	130	55	63	348	82	241	47	577
Horten	10592	252	15	6	80	11	14	0	4	22	2	39	0	59
Holme-strand	3831	91	0	0	26	3	5	0	0	8	0	11	0	38
Tønsberg	27163	945	68	87	229	42	62	55	32	71	68	90	5	136
Sandefjord	20580	597	50	27	189	16	33	0	12	81	1	43	1	144
Larvik	18184	549	29	26	213	27	8	0	4	84	9	29	11	109
Svelvik	1632	25	1	1	8	0	0	0	1	12	0	2	0	0
Sande	2285	44	1	2	8	3	4	0	5	6	0	5	0	10
Hof	965	17	1	0	4	0	0	0	0	5	0	2	0	5
Re	3072	36	0	7	14	2	0	0	0	4	0	3	0	6
Andebu	1978	23	7	0	2	0	1	0	1	6	1	5	0	0
Stokke	5517	239	54	1	122	2	0	0	3	20	0	9	2	26
Nøtterøy	6044	113	24	3	23	9	2	0	1	18	0	0	4	29
Tjøme	1277	47	9	2	6	6	0	0	0	10	1	2	0	11
Lardal	942	33	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	24	4

Kilde: SSB Næringsfordelt sysselsettingsstatistikk 2011

Vedlegg 5.1.: Spørreskjemaundersøkelsen - svar på åpne spørsmål

Svar på åpne spørsmål

Kommentarer til spm 1: Arrangementer deltatt på

Alt var interessant og artig

Anne Grete Preus var det første arrangement

Anne Grete Preus var førte tilbudet vi fikk.

Anne-Grete Preus var den første vi hadde mulighet for å delta på etter at vi ble med i dette.

Ansatt 03.10.2011

Artig. Var påmeldt flere arrangementer, men det kommer lett noe i veien som da får prioritet....

Bedriften var ikke med i AKS før november 2011, derfor ikke deltatt på arrangementer før dette.

Begynte i HELFO høsten 2011

Begynte å jobbe høst 2012

Ble ansatt i 2012

ble ansatt i okt. 2011 så derfor har jeg ikke deltatt på flere arrangement

ble ansatt september 2011. .

De tre første arr. var før vår bedrift ble med i AKS.

De tre førstnevnte var før jeg ble ansatt her

Deltar dersom jeg ikke er på tjenestereise eller opptatt med andre forpliktelser

Deltok ikke pga. Var invitert til premiare, og arbeidsoppgaver som måtte prioriteres.

Deltok kun på kinobillett med den nye filmen, da vi ikke hadde mulighet til å ha foredrag for alle samlet.

Dessverre fikk jeg ikke med meg alle arrangementene,

Det er arrangementer som ikke er nevnt, f.eks konserter med Jo Nesbø/Lars Jones og Kim Larsen. Begge disse var skikkelige høydepunkter.

Det er bare tre av disse alternativene som det har vært tilbudt å delta i. Jeg har da deltatt på ett av tre arrangement som har vært tilbudt.

Det jeg deltok i var kjempebra

Fantastisk

FIKK ikke tilbud om mer

Flere arrangement jeg kunne tenke meg å deltatt på, men hadde ikke mulighet.

Flott opplevelse

Foredrag, pluss bilder fra den gamle Kon-tiki filmen

grunn til ikke deltagelse er arbeidsmengde :(

Gumbo med Boutte var utrolig bra.

har bare jobbet her siden juni 2012

Har en arbeidssituasjon der ikke alle kan delta på alle arrangement

Har ikke mulighet til å delta på alle pga bemanningsplan.

har også sett Toralv Maurstad, Vigdis Hjort, Jo Nesbø, Fanny og Aleksander og Porgy&Bess

Har vakter - og derfor ikke mulighet til å delta på alt :-)

Har vært i mamma permisjon, derfor har jeg ikke deltatt på flesteparten av arrangementene.

Har vært sykmeldt og i permisjon i 2011 og vår 2012.

Helt topp

I hovedsak forhindret fra deltakelse, ikke fordi jeg ikke hadde lyst.

I juni var det tilfeldig at jeg var på et møte i Tønsbergs Blad. Nå hospiterer jeg i Tønsbergs Blad i perioden 20.09.12 til påske 2013 - derfor få arrangementer

Ingen mulighet for arrangementer før des 2011, siden det var da jeg begynte hos aktuell arbeidsgiver.

Jeg jobber på et servicesenter, og der har ikke alle anledning til å gå, da noen må være igjen å betjene telefoner.

Jobber redusert så ikke alltid på jobb på aktuelle dager

Jobbet ikke i bedriften da de første arrangementene var.

Kjempe bra!

kom ikke med før slutten av 2011

Kon-Tiki og Men Buichen står her fremdeles var fantastiske forestillinger. Et løft i hverdagen

Kon-Tiki: foredrag

Kon-Tiki: Kunn sett den nye filmen.

Kunne vært foruten Slaget ved Stamford

Merkverdig...

Mitt arbeidssted startet med tilbudet dette f.o.m. Slaget ved Stamford.

Mye jeg har gått glipp av, ser jeg!

pga. startet å jobbe for aksbedriften i juni 2012

Setter veldig pris på disse innslagene i arbeidsdagen! Bidrar til å senke skuldrene og berike kunnskapen vår. Sti for øyet har jeg gått på fritiden, men ikke som en del av AKS. Evaluerer derfor den under.

Skulle gjerne deltatt på flere arrangementer, men var i permisjon.

Skulle gjerne vært med på fler, men bemanningssituasjonen gjort at jeg ikke fikk anledning.

Skulle vært på de andre men det var ikke mulig på grunn av tjenestereise.

Statsteateret så jeg privat :-)

Tilfeldighetet gjorde at jeg var på jobbreise der jeg ikke deltok.

Tilnærmet alle forestillingene har kolidert med reisevirksomhet

Var beklagelig bortreist når de første arrangement.

VAR ikke på jobb

Var ikke tilstede pga sykemelding og svangerskapspermisjon hele 2011 og til juni 2012

var ikke tilstede ved hele Kon-Tiki fordi det var parallelle oppgaver som måtte gjøres da.

Var også med Basix.

Ved vår arbeidsplass kan ikke alle delta på alle arrangementene.

veldig bra!

veldig fornøyd

Vi hadde bare tilbud om de to arrangementene som jeg har deltatt på.

Vi kom inn i AKS avtalen i november 2011

Vi var ikke med før Anne Grete Preus-konsertene

Vår bedrift kom sent med på Arbeidslivets Kulturseilas. Vi ble med i november 2011

Vårt første arrangement var Anne Grete Preus

Kommentarer til spm. 2: Fornøydhet med arrangementene

Aks har gitt meg en mulighet for disse opplevelsene. Privat hadde disse tingene ikke vært mulig å vært med på dette :-)

Alle arrangementene jeg har deltatt på har vært veldig bra forberedt og arrangert og gjennomført. Alle er spesielle på sin egen måte. Det er flott med et så stort omfang i reportuaret. Noe for en hver smak. Mulig

Alt i alt veldig fornøyd.

Anne Grete Preus konserten var fantastisk! Frøken Margrethe var grusomt!!! Kon Tiki var knallbra! Kjempeflink han som fortalte.

Arrangementene som har vært på arbeidsplassen har alltid vært vellykket.

Basix var det første arrangementet vårt og vi var veldig fornøyd med det. Utrolig stemnig.

De to jeg har svart Fornøyd, er jeg ikke helt sikker på om jeg var med på.. Men pleid å få med meg de fleste! :)

De tre første arrangementene var før v ble med i ordningen.

det er fint med arrangement utenfor arbeidsplass, for kulturopplevelsen i seg selv, stress ned i vår hektiske hverdag, og se kollegaer fra andre NAV kontorer så fort på et hyggelig arrangement!

Enkelte forestillinger har vært "smalere" enn andre, noe som forhåpentligvis favner flere. Greit, selv om jeg selv ikke nødvendigvis har vært pro sjangeren.

Et flott tiltak og ikke minst en fin måte å senke skuldrene litt i en hektisk hverdag. Samtidig tror jeg at en får et annet type samhold som igjen bedriften får goder av. Kulturarr. gjør noe positivt med oss alle.

Flott å kunne ha så gode kunstnere "nært" på på arbeidsplassen. Tidsbruken er også grei, passe med en time.

Frøken Margrethe var ikke bra. Som tidligere befal i marinen har jeg en innebygget motstand mot å bli pekt på med pistol. Det gjør man ikke med publikum.

Helt topp

Kjempebra.

Kjempekonsert i redaksjonen til Tønsbergs Blad.

Kon-Tiki arrangementet varte litt lenge, og vi var dessverre ikke forberedt på det rent jobb-messig.

Kon-Tiki: Min 'nærkino' er Brygga Kino i Tønsberg, men her gjaldt ikke billetten. Endte derfor opp med å betale selv.

Litt mangel på arrangementer som lokker for ansatte i 20-årene.

Men Buicken står her fremdeles var en "høydare"

Savnet mer fortelling rundt Stif for øyet

Statsteateret var helt fantastisk!!!

Sti for øyet - flott ramme og et strålende opplegg.

svarer kun på de vi har hatt tilbud om

Synes kvaliteten er veldig bra!

Vanskelig å si noe om opplegget for Kon-Tiki når man ikke var tilstede på hele, men det jeg fikk med av filmen var veldig bra.

Veldig underholdende og variert program med høy standard. Passe lange arrangement!

Kommentaer til spm. 3: Vurdering av enkeltelementer

Alt i alt veldig fornøyd. Skullebare vært oftere.

Buyssen til "Sti for øyet" kom ikke

Deler av virksomheten stiller alltid opp, mens andre deler ikke er like flinke.

Det er bra at det både er arrangementer i arbeidstiden og i tillegg noen utenom/etter arbeidstid.

Det er ingen tvil om at det er et godt tilbud.

Det er vanskelig å skjønne hvorfor fylkeskommunen skal sponse arrangementer for næringslivet der nasjonale, godt etablerte kunstnere viser seg fram. Trodde AKS skulle være en drahjelp for lokale kulturkrefter, men kvaliteten anses ikke god nok?

Det har vært andre AKS arrangementer jeg husker som var utrolig bra og gjerne kan gjentas, omvisning på Haugar! det var utrolig flott. Konserten på Midtåsen på sommeren med Dance wit

Fint at det varer ca 45 min

Fint at det veksler mellom kveldstid og arbeidstid,

Flott initiativ og grunnlag for å få noe felles på jobben ut over daglig lunch og sammenkomster.

Flott tiltak!!

Gjerne hatt flere arrangementer (f.eks et annenhver mnd)

Har ikke hatt transport eller servering på noen av våre arrangementer så langt

Har vanskeligheter med å komme fra arbeidsstedet i arbeidstiden (bemanningsplan, derfor vanskelig får å vurdere undersøkelse, da jeg ikke har fått deltatt.

Hyggelig, men ser egentlig ikke poenget med å blande jobb og kultur på denne måten.. Ganske ille å drive med slikt når vi har sagt opp 16 ansatte i løpet av to år.

I en hektisk arbeidshverdag er det viktig at ikke arrangementene blir for lange. Derfor er det ikke alle alle teaterforestillinger som egner seg, f.eks. Jeg er over middels interessert i både teater og musikk, så det har ikke noe med det å gjøre. Men jeg merker både på meg selv og andre at hvis det "drøyer" for lenge begynner man å bli utålmodig - ikke pga kvaliteten på forestillingen, men fordi man har arbeidsoppgaver som venter. Jeg tror at rundt en halvtime er det lengste man kan forvente at folk blir sittende.... Jeg synes også arbeidsplassene burde sende ut mer spennende info i forkant av forestillingen, for å tease interessen. Ikke lange mailer, men kanskje en liten filmsnutt, eller litt morsomt innsalg av forestillingen. Mange vet ikke hva de går glipp av - det er lettere å møte opp når nysgjerrigheten blir pirret. Infoen kan gjerne komme i to omganger - først når man får informasjon, så den morgenen artisten/gruppen skal komme.

I vår etat ser jeg at det er få som deltar i forhold til hvor mange ansatte vi er. Det er synd for dem dette gjelder.

Jeg er veldig for AKS, og synes dette er et flott tilbud, som jeg vet blir benyttet i stor grad på min arbeidsplass.

Jeg kunne ønske meg mer klassisk musikk. Eksempelvis er en strykekvartett et fleksibelt format.

Kunne jo få kaffe, da.

Litt vanskelig å finne programoversikten, litt avhengig av at jeg mottar e-post med henvisning til program/arrangementer eller blir tipset av andre.

Mer enn veldig fornøyd

Oppmøte fra ansatte har variert. På endel arrangementer prioriterer ikke de ansatte å bruke tid på dette, og mye av problemet til dette er at ledelsen innvolverer seg i alt for liten grad. Det blir tungt for AKS-kontakten å dra dette alene, og det er vanskelig å få hjelp fra ansatte når det trengs til rigging o.l. Ledelsen må mye mer på banen for å motivere til å gå på arrangementen og at de møter opp selv. Det har stor betydning at ledelsen prioriterer å komme slik at ansatte ser at her ønsker vi å bruke tid på AKS-arrangementene.

Oppmøte fra de ansatte: skulle ønske det var fler fra NAV-kontorer rundt i Vestfold som deltok. Absolutt flest fra NAV Tønsberg og NAV Vestfold.

Problemet er at vi ikke har mulighet til å være med på det vi selv ønsker pga av jobbsituasjonen vår.

Serveringen har bestått av pølser - ønsker meg noe annet...

Siden jeg bare har deltatt på kun ett av de nevnte arrangementene så er det kanskje litt lite til å gi inntrykk.

Som nevnt over, misfornøyd med oppmøte av ansatte, da det praktisk ikke er gjennomførbart å la alle delta.

Som tidligere nevnt, jobber jeg i et servicesenter hvor vi må dele på å gå til de ulike arrangementene. Ett visst antall må være igjen for å betjene telefoner.

Tja - trenger ikke underholdning i arbeidstiden.

Veldig fint tilbud, håper absolutt dere fortsetter med det! Deilig med litt avbrekk i hverdagen :)

VELDIG fornøyd med AKS! :)

Vi får dette dekket enten i eller utenfor arb.tid, kan en være annet enn veldig fornøyd :)

Vil gjerne ha mest musikk og noe klassisk musikk

Kommentarer til spm. 4: Grunn til ikke å delta

3 av de nevnte arrangementene var ikke min bedrift med på.

AGP var det første arrangementet etter at vi kom med i ordningen

Alle i Tannhelsetjenesten deltar ikke i alle arrangement

Alle kunne ikke gå fra.

Andre årsaker: var ikke ansatt på daværende tidspunkt.

Anne Grethe Preus var det første arrangementet i vår bedrift. Kon-Tiki kolliderte med andre gjøremål.

Ansvar for veldig syk mann

Arbeidsgiver tilrettelegger ikke godt nok- tar det ikke på alvor. Flere arrangementer ble dårlig annonsert på forhånd slik at vi ikke fikk satt av tid- et av arrangemantene var hele avdelingen bortreist. AKS er ikke tatt inn i årshjulet vårt!

Arbeidstiden: føler at man ikke kan gå pga av for mye arbeid, Fritiden: ikke hadde barnevakt.

Arrangementene er i beste arbeidstid, og ved hvert arrangement må flere ut av huset.

Bedriften kom med midt i perioden og det ble laget et opplegg for oss litt utenom det "normale" løpet.

Beg å jobbe vinteren 2011

Begynte i HELFO høsten 2011.

Ble ansatt i august 2012

Ble ikke trukket ut. skulle gjerne ha gått. Flott tilbud.

Deltok ikke når det kolliderte med noe jeg ikke kunne velge vekk. Prioriterte AKS arrangementene høyt, og deltok så sant det var

mulig.

Deltok ikke på Anne Grete Preus (som jeg gjerne ville!) pga kurs i Oslo samme dag.

Dessverre var jeg syk.

Det kan være vanskelig å få til arrangementer etter arbeidstid i kombinasjon med andre forpliktelser.

Det var et arrangement jeg ikke deltok på, og det var fordi jeg hadde fri den dagen...

dette skal være noe for alle. og noe passer ikke inn i verdagen.

Enkelte arrangementer var langt unna arbeidsplassen. Kon-Tiki hadde jeg allerede sett før jeg fikk billetten. Anne Grete Preus konserten var det så trangt om plassen at jeg valgte å dra tilbake på jobb.

enklere å prioritere/få det til når del av arbeidstiden - fellesskapet

Er enslig forsørger for en gutt på 2,5 år. Har ingen avløsning til han på ettermiddag/kveld da foreldrene mine bor et annet sted i landet og barnefaren er lite samarbeidsvillig.

er her kun i en begrenset periode

Ferie

Fikk to innbydelser

Firma ble ikke med før Anne Grete Preus konsert.

Firmaet ble med på AKS fra 2012

Firmaet var ikke deltager ennå.

for stor arbeidsmengde på det aktuelle tidspunktet

Forestillinger fordelt på to lokasjoner, upraktisk å reise en snau time hver vei for dette.

Fravær pga jobb og ferie

Før jeg begynte på arbeidsplassen / Glemte det siste arrangementet, min feil!

før jeg begynte å jobbe i bedriften, hadde hjemmekontor

Hadde andre gjøremål i tidspunktet

Hadde ferie mai/juni 2012

Hadde ikke begynt å jobbe da

har bare jobbet her siden juni 2012

Har fått innbydelse til to arrangementer.

Har hest - ikke 'barne'vakt

Har vært i jobben fra oktober 2011 og har kun gått glipp av et arrangement.

Har vært med på alle arrangementer fra jeg startet i bedriften.

Har vært ute i svangerskapspermisjon i løpet av denne perioden.

husker ikke

Husker ikke disse

Husker ikke, men tror ikke bedriften var med på det første arrangementet.

I visse perioder er det mye å gjøre på jobb, og hvis arrangementet ikke er av spesiell interesse blir jobb prioritert. Ellers så har det vært fordi arrangementet er mer for barnefamilier/godt voksne, ikke så mye spennende for noen på min alder(26 år), noe jeg har forståelse for, siden vi er i kraftig mindretall her hos oss ihvertfall.

Ikke alle har fått anledning til å delta hver gang

Ikke alle på kontoret kan delta, vi er koblet til telefon som ikke kan stenges i tlf.tiden.

Ikke ansatt

ikke ansatt før høst 2012

Ikke hele tannhelsetjenesten deltok på alle tilbudene vil fikk pga vanskeligheten med å samle 150 ansatte. Så vi har fordelt arrangementene på de ulike distriktene i Vestfold.

Ikke kunstinteressert

ikke på jobb den dagen

Jeg begynte å jobbe i HELFO 1. oktober 2012

Jeg bor i Larvik, så arrangementer utenom arbeidstid er vanskelig å få til. Også arrangementer sent på dagen er vrient.

Jeg er egentlig pensjonert. Har en engasjementstilling, dvs 2 dager i uka. Av den grunn får jeg ikke alt med meg av tilbud.

Jeg forsøker å prioritere å delta på alle arrangementene. De gangene jeg ikke har deltatt, har det sin årsak i at jeg har vært opptatt med andre jobbrelaterte ting som møter utenfor kontoret, i retten osv.

Jeg har deltatt når jeg har hatt anledning.

Jeg jobber en del turnus, så flere av disse arrangementene må ha foregått da jeg hadde fri.

Jeg jobber turnus og var ikke tilstede når arrangemangene ble gjennomført.

Jeg var i mammafermisjon :)

Jeg var ikke på jobb/hadde ferie.

jobber i tannhelsetjenesten, vi fikk distriktvis delt på de tilbudene som var, målet var at alle skulle oppleve av 1-2 arrangemangene(prøveprosjekt?!)

Jobber som salg sjef og er mye på reise

Jobber turnus. Da er ikke tid utenom arbeidstid alltid "fritid", men ofte hviletid.

jobbet i Telemark.

JOBBET IKKE HER. HAR KUN VÆRT ET SIDEN JRG BEGYNTE

jobbet ikke i bedriften

Jobbet ikke i Jbv på den tiden

Jobbreise, eksterne møter som ikke kunne flyttes.

Jotron kom med på et senere tidspunkt, slik at de første arrangementene var ikke aktuelle. Var invitert på premiare på Kontiki, hadde ikke behov for å se filmen to ganger

Kolliderte med fri/feriedager

Kollisjon med møte / gjennomgang som jeg måtte prioritere

Kontiki passet ikke inn De andre var før bedriften ble med i aks

Kundene først

Kundesupport forhindret deltagelse.

Lang reiseveg.

Langtid tid's sykemeldt

Mange kan ikke dra grunnet bemanningsplanen.

Nei

Når man er i en 50 % innleiestilling er det heller ikke naturlig å delta på mer enn ca 50 % av slike aktiviteter, man må prioritere de oppgaver som er relevante. Samtidig er det viktig å ha en felles referanse m dem som er med og som man jobber med til daglig.

Opptatt med planlagte møter/aktiviteter

Opptatt med arbeidsoppgaver som ikke kunne vente

permisjon deler av året

Pga at vi sitter på tlf hele dagen, så kan ikke alle gå fra telefonene samtidig. Derfor er det kun noen som kan gå på arrangementene.

pga. startet å jobbe for aksbedriften i juni 2012

Programmet blir lagt ut på vårt intranett som kan være litt vanskelig å finne fram til, siden det ikke gjelder våre ordinære fagområder. Alle burde få en e-post med link direkte dit, ikke bare melding om at "nå er nytt program fra AKS tilgjengelig" e.l.

På et servicesenter har ikke alle anledning til å gå, da noen må være igjen for å betjene telefoner. Ikke alle arrangementene er like interessante.

På reise i arbeid

På reise.

På SS må det alltid være personer tilgjengelig på telefonen.

På vår arbeidsplass er det svært vanskelig å ta fri til aks arrangement i arbeidstiden

Reiseaktivitet på jobb er hovedårsak til at jeg ikke deltok.

Reisevirksomhet

Se 3

Skulle gjerne vært med på flere men det passet ikke med arbeid eller fritid

Skulle vært med på Kontiki, men ble syk.

Som nevnt er det kun de tre siste arrangementene som har vært tilbud min arbeidsplass.

Syk

Syk v/siste arrangement

Sykdom

sykemeldt over lang tid.

Sykmeldt

Sykmeldt og i permisjon

Såg Kon-Tiki før AKS arr.

tilbudet ble fordelt på de ansatte i tannhelsetjenesten. alle fikk tilbud om noe- ingen fikk tilbud om alt

TRavel arbeidsdag

ute på reise

Utfordrende å få tiden til å strekke til. Arbeidsreiser gjør det vanskelig.

Var enten ikke ansatt eller syk da jeg ikke deltok.

Var ett annet sted og hadde en deadline i forbindelse med revisjon.

Var for langt unna der hvor jeg jobbet og tok derfor for lang tid...

Var hjemme p.g.a. sykdom.

Var i barselpermisjon.

Var i permisjon

Var i permisjon i 2011, så ikke mange arrangement ikke aktuelle pga det

Var i permisjon, men skulle gjerne deltatt.

VAR IKKE ANNSATT

var ikke ansatt i vestfold da

Var ikke ansatt

Var ikke ansatt på tidspunktene for arrangementene jeg ikke deltok på.

Var ikke innleid i JBV før 05.12.2011.

Var ikke på jobb under disse arrangement

Var ikke tilstede

Var ikke tilstede pga sykemelding og svangerskapspermisjon hele 2011 og til juni 2012

Var ikke tilstede på jobb. var på ferie når arrangementet foregikk.

Var ikke på jobb - lang reisevei

Var opptatt med møter som ikke kunne avlyses.

Var på desverre reise da et par av arrangementene ble holdt.

Var på kundemøte som måtte prioriteres fremfor fornøyelse

var syk.

Varinnbudt til Kon-Tiki, men rakk ikke p.g.a. arbeidsmengde

Vi ble først medlem av AKS i 2012.

Vi er til en hver tid helt avhengige av å ha en viss bemanning på jobb. Det er derfor bare noen som får anledning til å gå hver gang.

Vi bytter på.

Vi fikk invitasjon til 2 arrangement

Vi i redaksjonen styrer ikke vår egen hverdag slik at jobbene utenfor huset ofte kolliderer med AKS-arrangementene

Vi kom inn i AKS avtalen i november 2011

Vi var for få igjen på jobb, så jeg måtte prioritere den til Kon Tiki arrangementet

Vi var ikke med fra starten av programmet.

Vært ute i permisjon.

Kommentarer til spm. 5: Innvirkning på arbeidsmiljøet

AKS er uten tvil et godt tilbud for de fleste. Et generøst tilbud fra vår arbeidsgiver VFK!

At jeg synes vi er heldige å ha en arbeidsgiver som prioriterer dette i en hektisk hverdag. Fin måte å bli kjent med ulike kunst- og kulturuttrykk. Det er viktig å satse på god kvalitet i AKS - hvis det blir dårlig kvalitet på tilbudet, kan det virke mot sin hensikt. Hos oss tror jeg besøket av Thoralf Maurstad (for flere år siden) har gjort sterkest inntrykk, mens Statsteateret var veldig overraskende og morsomt.

Betydningen av et frittstående arrangement i ny og ne bør ikke overdrives. Det er det som skjer hver dag eller hver uke som virkelig betyr noe.

De som har arbeidsoppgaver som ikke kan delta, f.eks. telefonvakter, er de med størst motivasjon for å komme. Mens de som har oppgaver som ikke er til hinder for å delta, er ikke alltid så flinke til å komme. De som ikke deltar på AKS-arrangementer på fritiden er enten de som ikke får det til pga henting av barn o.l., og de som aldri deltar på sosiale arrangementer på jobb, uansett hva det er. Vi har alltid arrangementer kl 14.00 pga kantinen er opptatt tidligere på dagen. Dette gjør også at endel ikke prioriterer å komme da de må rekke buss/tog som går før arrangementet er ferdig kl.15.00.

Deilig å bli revet ut av hverdagen og løftet opp

den "stjeler" forsåvidt knapp arbeidstid men den hjelper deg å stresse ned og gir rom for å nyte tiden vi er tilstede v forestilling - ellers ikke så lett å bare sitte ned uten å gjøre noe.

Det er deilig å få et pust av noe annet inn i arbeidshverdagen. man blir påminnet at min jobb ikke er alt som finnes i verden, og det øker livsgleden.

et strålende tilbud.

Et veldig bra avbrekk de gangene jeg har fått det til. Men selvfølgelig kjedelig at det ikke alltid er mulig å få tid og da kan det føles urettferdig at andre kan.

Har ingen formening om noe av dette.

I en hektisk hverdag, både på jobb og fritid, setter jeg veldig pris på å få servert kunst- og kultur på et høyt nivå, uten at jeg må gjøre en stor innsats for det selv.

Jeg har lite grunnlag for å svare på ovenstående

Jeg og en del av mine nærmeste kollegaer har ikke deltatt på så mange arrangementer i fjor, føler meg derfor ikke helt "kvalifisert" til å svare på hva slags innvirkning AKS har hatt.

Jeg tror ikke det har noe å si for arbeidsmiljøet.

Noen få slike arrangementer i løpet av året kan neppe bidra til å øke arbeidslysten. Det er selve arbeidet, arbeidsoppgavene og arbeidsmiljøet (kolleger + sjef = mer enn summen), i tillegg til egen motivasjon og ork som avgjør nivået på arbeidslysten. I vår bedrift, i hvert fall i min avdeling, er den motivasjonen MEGET høy fra før.

Samlede avbrekk i arbeidstiden er bra fordi alle i prinsippet kan være med. Det er mye bedre enn aktiviteter som går på kveldstid og dermed ekskluderer mange som f.eks har små barn eller annen form for omsorgsansvar.

Trivselen på arbeidsplassen øker

Veldig bra!!

Vi har et kor på jobben. Kunne man arrangert noe som også vi kunne være en aktiv del av. F.eks. at vi kunne være en del av en opptreden med en "profesjonell"artist. Planlagte korarrangementer som vi kunne øvd inn, en halv dags øving med artist før konsert. Det tror jeg hadde skapt mer kulturmiljø på arbeidsplassen.

Kommentarer til spm. 6: Innvirkning på forholdet til kunst og kultur

Benytter kulturtilbud og litteratur mye fra før av.

Er en del interessert i kultur fra før av også.

er generellt opptatt av kunst og kultur.

Er generelt flittig bruker av kulturtilbud, men pt mest tilbud til familier/ barn

Følger nok mere med i lokalavisen enn jeg gjorde før

Går jevnlig på kino, kunstutstillinger, teater og og uten- og innendørskonserter

Går på 2-3 konserter i året. 4-6 kinobesøk. Teater,revy eller stand up sommer og førjulstid. 1-2 kunstutstillinger. 1- har fått tilførsel av kunst/kultur jeg ellers ikke ville fått

har gen. sett begrenset tid pga 3 barn og full jobb så det er vanskelig å prioritere dette.

Har grei deltagelse i kunst- og kulturlivet allerede.

Har ingen formening om noe her heller.

Her på spm. 6 har dere snudd skalaen, så det positive er til høyre og det negative til venstre. Tror dessverre dette kan g

Jeg bruker AKS på alle arrangementer jeg kan få til I tillegg er bruker jeg kunst og kultur mer enn gjennomsnittet privat.

Jeg er generelt en storforbruker av kunst og kultur (som bla følge av min jobb og jobbinnhold)
Jeg er interessert i feltet "kultur" som nevnt over fra før, så AKS utgjør ingen stor forskjell for meg.
Jeg er storforbruker av kulturtilbud, jobber også med det, så jeg er ingen typisk arbeidstaker i så måte. Jeg synes det va
Jeg har alltid vært en ivrig kulturbruker og lesehest, og kan egentlig ikke bli en ivrigere bruker en det jeg allerede er.
Jeg har en økende interesse for kunst/kultur, som jeg kanskje ikke helt har fått tid til å "ta tak i" helt enda. Hvorvidt
Jeg ser mye film, også såkalte "smale" filmer, men mest på "kinoen" hjemme.
Jeg ville gjerne tatt med barna mine (gutt 11 år og jente 17 år) på den teaterforestillingen vi så i larvik i vår, men den
Jer har alltid vært interessert i kultur og benyttet meg av ulike kulturtilbud. AKS er derfor et inspirerende påfyll i hv
Liker spesielt å se musicals og operetter, men det går jo lang tid mellom hver gang noe slikt tilbys her i Vestfold.
Skulle veldig gjerne ha brukt kulturtilbudet mer flittig, men det er vrient å kombinere med småbarnsfasen. Derfor er det
Spørsmål ni, ti og elleve tells kun hvis man ser på fluekasting og fluebinding som en kunst, noe jeg gjør.
Upåvirket

Kommentarer til spm. 7: Bruk av AKS i profilering ol.

AKS kan være flinkere til å bruke mediene mer aktivt, invitere pressen til enkelte arrangementer f.eks. Det er imidlertid viktig å ikke
framstå for eksklusivt - det kan bare virke irriterende for ansatte ved bedrifter som ikke har råd til å delta på ordningen
Dette er vel bare et sysselsettingstiltak for aktører og ansatte i kulturetater.
Kan med fordel benyttes ifm rekruttering og profilering.
Med all respekt, jeg tror ikke det er mulig å tilskrive dette forholdsvis beskjedne tiltaket, å ha stor innflytelse på bedriften som
attraktiv arbeidsplass (men det trekker selvsagt heller ikke ned) eller på Vestfold som kulturfylke. Da må programmet økes
betydelig, til en oppsøksvekkende frekvens, og over mange år.
Som innleid og ikke ansatt vet jeg ikke så mye om rekrutteringspolitikken hos min oppdragsgiver, men antar at det er en positiv ting
at man har et utenomfaglig fokus også. Det er ikke mange ting som slår en teaterforestilling midt i arbeidsdagen, men at direktøren
steker vaffer til de ansatte på fredag er faktisk enda bedre :-)
Veldig bra på jobben

Kommentarer til spm. 18: Bruk av AKS, kunst eller kulturereferanser i virksomheten (kontaktpersoner)

I forbindelse med ledersamlinger og andre arrangementer i landet plaier vi å ha et kulturelt innslag.
Jeg er ikke kontaktperson nå, men har vært det fram til årskiftet
Kommunen har ikke besvist satt AKS på dagsorden som et fortrinn - noe de burde ha gjort.
Med disse spørsmålene, så ser jeg at vår virksomhet er ubevisste på å trekke dette inn i driften. Det skal jeg gjøre noe med!
Presentasjon av bedriften til underleverandører
Savner svaralternativet - "Vet ikke"
Skulle ikke svart her, da jeg ikke er AKS kontakt, går ikke å "fjerne" de svarene jeg har gitt her på spm. 18.
Tar med kunder på arrangementer.

Kommentarer til spm. 19: Anbefale deltakelse i AKS til andre virksomheter

AKS er viktig for å møte også de som ikke vokser opp med kunst og kultur som en selvfølge i livet.
Jeg synes AKS er et veldig flott tiltak, og synes det er leit når vi opplever på enkelte arrangementer at det er liten oppslutning. Vi
blir alltid begeistret av arrangementene, og de holder et utrolig høyt nivå. Vi har også kunst på arbeidsplassen, noe vi også synes er
veldig flott tiltak. Tidligere mått vi ut av "huset" for å gå på AKS-arrangementene, men nå gjennomføres arrangementene i vår
kantine, og da har heldigvis deltagelsen økt noe. Dersom artist eller skuespillere skal selge CD/bløker etter forestilling bør dette
opplyses om fra fylkeskommunen slik at ansatte kan bli opplyst om dette og ta med penger.

Kommentarer til spm. 20: Sannsynlig å fortsette

Budsjett ?
Det avhenger av prioriteringer, evaluering og ressurser
hoper ledelsen setter av tid til dette . ikke noe jeg kan bestemme
Ingen signaler fra ledelse om dette
Med forbehold om ledelsens godkjenning
Pga. budsjettssituasjonen er det dessverre ikke anledning til å videreføre samarbeidet.
Savner svaralternativet - "Vet ikke"
Vi er avhengig av de til enhver tid avsatte midler til velferdstiltak (årsbudsjett).
Vi har vært med siden starten, og dette vil bli evaluert her før neste periode. Oppmøtet fra ansatte er til tider ganske laber.
Vi håper vi får fortsette med tilbudet, men jeg tror det er usikkert da vi har vært med i to perioder. Og da deltagelsen fra de
ansatte ikke er mer "glødende" tror jeg kanskje ikke de vil prioritere dette neste sesong. Dessverre...

Kommentarer til spm. 21: Hovedbegrunnelse for å delta i AKS

Virksomheten har valgt å ikke ha julebord og isteden følge AKS arrangementer. Grunnen til det er at vi føler at dette treffer våre
ansatte på en bedre måte. med 50 ansatte forsert på produksjon, salg og administrasjon er interessenivået og referansen til kultur
ganske ulik og vi føler AKS treffer hver enkelt minst en gang per år på en bedre måte en hva vi selv kan klare.
Arbeidsplassen ønsker å gi de ansatte et hyggelig innslag med kultur i en travel arbeidsdag, i tillegg til at dette kan gjøre at
kollegaer blir kjent på tvers av avdelinger.
Brobygging mellom arbeidstagerne

Det er et godt sosialt tiltak

Det gir oss et løft i hverdagen. En følelse av å bli sett og verdsatt.

Det gir oss som selskap en ekstra dimensjon og lar våre ansatte oppleve noe sammen av høy kvalitet på kultursiden.

Det skulle i utgangspunktet være et middel til å bli bedre kjent med kolleger i andre enheter

En fin måte å få formidlet ulike kunstuttrykk til våre medarbeidere. Stor bredde, og virker samlende på virksomheten. Et positivt tilskudd til øvrige aktiviteter vi har på den sosiale fronten for å bygge et godt arbeidsmiljø.

En liten påfylling i hverdagen.

Etter ønske fra de ansatte og fordi det er med på øke trivselen på jobb

For å glede våre ansatte og gi dem et fellesskap utenom rene jobbopdrag. Gi positive bidrag til et allerede godt miljø og gjerne inspirere til mer kulturbruk i privatlivet.

For å samle de ansatte til en felles opplevelse. Vi jobber på forskjellig kanter av fylket og bruker AKS som et samlingspunkt.

For å skape hygge og god atmosfære, gi det lille ekstra.

Fortsatt ha et godt arbeidsmiljø.

Gi de ansatte mulighet til å møte profesjonell kunst og kultur - et viktig pust i hverdagen.

gir ansatte et kulturtilbud som bidrar til at man kan motta de samme opplevelsene.

Gir et bedre arbeidsmiljø

Gjør arbeidsplassen mer attraktiv.

Gjøre arbeidsmiljø mer sosialt og økt kunnskap i kultur.

Inspirasjon til alle. Positive, felles opplevelser for de ansatte. Miljøskapende.

Inspirende

Jeg tror arbeidsplassen ønsker at vi ansatte skal få dette flotte tilbudet for å få et bedre arbeidsmiljø. Men siden de viser så liten interesse for dette selv, kan en lure på om vi er med kun for å kunne si at "vi er en arbeidsplass som tar vare på de ansatte med kultur o.l. - vi er opptatt av et godt arbeidsmiljø"...

Motivasjon og trivsel

Virksomheten har deltatt i AKS, pga muligheten for å gi et velferdstilbud til de ansatte. De forskjellige arrangementene har vært veldig bra, men dessverre har det vært dårlig oppmøte. Mulig utfordringen med forskjellig arbeidstid har vært for stor. Takk for godt samarbeid!

Skape mer samhold. Felles opplevelser blandt 150 ansatte som vanligvis er fordelt på mange klinikker over hele fylket.

Som et ledd i arbeidet med å øke trivselsfaktoren på arbeidsplassen. Et fantastisk tilbud som gir oss så utrolig mye. Vi gleder oss til hvert eneste arrangement :)

Sosial arena. Skaper glede og minner som vi kan prate om i etterkant. Godt med lite avbrekk fra jobben.

Styrke samholdet i bedriften og få påfyll på det kulturelle.

Trivsel

Utover de generelle mål for AKS programmet, er det viktig å synliggjøre en holdning og gjennomtenkt personaltiltak for nettverket blant øvrige deltakerbedrifter.

Veldig bra sosialt/faglig tiltak

Være en enda mer attraktiv arbeidsgiver

Rapporten omhandler en evaluering av «Arbeidslivets kulturseilas» (AKS), et pilotprosjekt for kunst- og kulturarrangementer på arbeidsplassen i regi av Vestfold fylkeskommune. Virksomheter abonnerer på fire arrangementer pr. år, og fra starten i 2006 til 2012 har ca 30 virksomheter vært omfattet av AKS i kortere eller lengre perioder. AKS har 4 mål: i) bidra til økt etterspørsel/produksjon av kunst- og kulturopplevelser, ii) bidra til økt kulturell kompetanse, iii) bidra til økt trivsel på arbeidsplassen, iv) gi Vestfold et positivt regionalt fortrinn. Evalueringen har fokusert på målene ii) og iii), som de mest målbare. Det er gjennomført intervjuer, dokumentstudier, en internettbasert undersøkelse samt brukt data fra SSB for å belyse dette. Det er liten tvil om at deltakerne mener trivselen på arbeidsplassen er økt. Det rapporteres om særlig økt interesse for kunst- og kulturfeltet, men også til en viss grad økt bruk av og deltakelse i kultur og kulturarrangementer

ØF-rapport 04/2013

ISBN nr: 978-82-7356-720-8