

Kompetenceprofil for Puljeråd

Puljerådet skal sammensættes, så Puljerådet tilsammen kan lykkes med følgende:

- Puljerådet skal tilsammen have tilstrækkelig forståelse for og erfaring med musikkens erhvervsmæssige og økonomiske virkelighed og potentiale
- Puljerådet skal tilsammen have tilstrækkelig forståelse for og erfaring med musikken som kulturel kraft og dens betydning for individ og samfund
- Puljerådet skal have forståelse for alignment mellem musikskabelsens og udbredelsens mangfoldige aktiviteter og Kodas kulturstrategisk retning
- Puljerådet skal være gennemgående motiveret til at samarbejde strategisk med Kodas kulturstrategi i et system drevet af fælles forvaltning
- Puljerådet skal tilsammen have tilstrækkelig erfaring med fondsmidler og uddelinger.

Puljerådet 6 kompetencekategorier

Nedenstående kompetencekategorier danner grundlaget for udvælgelsen og sammensætningen af Puljerådet.

Kategori 1 er fundamentet for fagligheden i Puljerådet, og vægter højest i sammensætning af Puljerådet.

1) Faglig diversitet

En faglig diversitet skal sikre, at gruppen samlet set har både bredde og dybde i sin viden, og undgår blind spots og ensidige beslutningsmønstre.

- Forskellige faglige baggrunde (komposition, produktion, live, forlag, uddannelse osv.)
- Repræsentation fra forskellige musikgenrer og praksisser
- Kombination af strategisk og operationel erfaring
- Variation i erfaringsniveauer (ny i feltet vs. meget erfaren)
- Indsigt i både musikfaglighed, branche, herunder international, national inkl. regionerne Færøerne og Grønland, og formidling.

2) Demografisk mangfoldighed

Demografisk mangfoldighed understøtter ligebehandling, nye perspektiver og social balance. Det vil skabe mere retvisende og repræsentative beslutninger.

- Køn
- Alder/generationsperspektiv
- Etnisk baggrund eller kulturel diversitet
- Handicap/tilgængelighedsbehov
- Socioøkonomisk baggrund.

3) Geografisk diversitet

Geografisk diversitet vil sikre, at vurderinger ikke bliver, hovedstads- eller mangler lokalitetsforankring. Det er vigtigt fordi projekter og behov varierer markant geografisk.

- Repræsentation fra by, land og regioner
- Erfaring med miljøer udenfor de store kulturcentre
- Indsigt i lokale musikfællesskaber, produktionsrammer og publikumstyper.

4) Diversitet i roller og positioner

Diversitet i roller og positioner sikrer forståelse for værdikæden og for forskellige typer af ansøgere, så der undgås at beslutninger favoriserer én bestemt del af musiklivet.

- Kunstner/udøver
- Komponist/tekstforfatter
- Producent/tekniker
- Forlag, management
- Live/venue/festival
- Uddannelse/forskning
- Kulturpolitik/forvaltning.

5) Perspektivmæssig diversitet

Perspektivmæssig diversitet handler om måder at tænke og arbejde på, hvor forskellighed kan sikre afbalancerede beslutninger fx mellem innovation og realiserbarhed.

- Kunstneriske tilgange (kommercielt, eksperimenterende, traditionelt, tværæstetisk mm.)
- Strategiske vs. kreative mindset
- Risikovillige vs. mere konservative vurderingsstile
- Erfaring med både vækstlag og etablerede kunstnere
- Fokus på både national og international udvikling.

6) Erfaringsmæssig diversitet

Forskellighed i erfaring sikrer forskellige horisonter, livserfaringer og praksiserfaring. Grupper bliver stærkere, når der både er systemforståelse og virkelighedsnær praksis inde i rummet.

- Ledelseserfaring vs. græsrods-/kunstnererfaring
- Frivilligheds- og community-erfaring
- Projektledelse, forvaltning, bestyrelsesarbejde
- Erfaring med publikum, sociale indsatser eller pædagogik
- Erfaring fra *uden for kulturlivet* (fx tech, erhverv, civilsamfund).

Kompetenceprofil for de eksterne Puljerådsmedlemmer

- Som ovenstående seks kategorier. Særlige kompetencer ift. nybrydelser, hurtigt udviklende emner, akutte problemfelter eller traditionelt minoritiserede områder
- Åben for at sætte sig ind i Koda som medlemsorganisation, med blik for medlemmernes forhold til de kulturelle midler.

Mangfoldighed i Puljerådet

Bestyrelsen kan i sammensætningen af puljerådet arbejde med en tjekliste, som sikrer diversitet (se bilag 1). Som udgangspunkt bør et puljeråd dække så bredt som muligt indenfor de seks beskrevne kompetencekategorier.

Forslag til praktiske principper for udpegning - minimums- og maksimumskrav

Minimumsdækning: Hver hoveddimension skal være repræsenteret (faglig, demografisk, geografi, roller, perspektiv, erfaring).

Maksimumsgrænser:

- Højst 4 fra samme geografi (fx Storkøbenhavn)
- Højst 3 fra samme primærrolle (fx tre forlagsfolk)
- Højst 3 i samme aldersinterval
- Højst 2 fra samme primærgenre/scene.

Forperson i Puljerådet

Forpersonen i Puljerådet vil arbejde sammen med Legatkontorets ansvarlige om at lede og koordinere arbejdet. Ved valg af forperson vægtes følgende kompetencer:

- Mødeledelse
- Tidsstyring
- Evne til/erfaring med interesse- og konflikthåndtering som en fælles sag
- Proces- og forandringsledelse

Rotation og kontinuitet (9 medlemmer, 3-årige perioder)

3–3–3 rotation: Hvert år udskiftes/fornyres ca. 3 medlemmer (sikrer fornyelse + hukommelse).

Kompetenceanker: Sørg for at mindst én af hovedkompetencerne (kategori 1, faglig diversitet) altid er i Puljerådet.

Suppleanter/eksperter ad hoc: Rådet kan indkalde eksterne fagpersoner til specifikke sager (uden stemmeret) for at mindske blind spots.

UDKAST TIL KOMPETENCEPROFIL FOR PULJERÅDET

Forpligtelse til vidensindhentning

Puljerådet forpligter sig på at række ud til mindre genremiljøer (fx årlige *open hearings*, mini-rundbords, databrief fra sekretariatet) – “et puljeråd kan ikke vide alt, men kan forpligte sig til at indhente viden”.

Eksempel på sammensætning af puljerådet med 9 forskellige profiler:

Eksempel på 9 profiler:									
Profil nummer	Profil 1	Profil 2	Profil 3	Profil 4	Profil 5	Profil 6	Profil 7	Profil 8	Profil 9
Profiltekst	Komponist/klassisk samtidsmusik	Sangskriver/pop & publishing	Producer/tekniker (studie/elektronisk)	Live/venue/festival	Uddannelse/forskning	Branche/management	Kulturpolitik/forvaltning	Komponist – niche/meta/alternativ	Internationalt udsyn/eksport
Rolle/position	Komponist	Sangskriver + forlagsindsigt	Producer/tekniker	Programlægger/venue/festival	Konservatorium/uddannelse/forskning	Management/label/forlag	Tidligere/nu værende kulturforvaltning/fond	Udøvende kunstner fra underrepræsenteret miljø	eksport fx MXD/forlægger
Faglighed/genre	Samtids-/partiturmusik	Pop/kommercielt	Elektronisk/urban/indie	Liveproduktion/publikum	Pædagogik/talentudvikling/data	Forretningsudvikling, IP/publishing	Regulativ, habilitet, sagsgange	Niche/meta/punk/DIY	Markedsadgang, internationale samarbejde
Perspektiv	Eksperimenterende/tværsættisk	Marked/eksport, realiserbarhed	Innovation/risikovillighed	Realiserbarhed, publikumsudvikling	Evidens/vidensproduktion	Strategisk/økonomisk bæredygtighed	Systemforståelse/ligebehandling	Græsrod/vækstlag, risikovillighed	Globalt netværk, fairness i adgang
Erfaring	Etableret, projekt- og bestyrelseserfaring	5-10 år, international co-writing	Mellem, stærk vækstlagskontakt	Ledelse/drift, partnernetværk	Forskningsprojekter, metodekompetence	Internationalt netværk	Bestyrelsesarbejde, målopfølgning	Community/frivillighed	Projekter i EU/UK/Asien/Norden
Geografi	Hovedstaden	Øst (udenfor Kbh.)	Vestdanmark (Aarhus/Ålborg)	Region (udenfor storby)	Hovedstaden eller universitetsby	Øst/Vest (afhængigt af øvrig balance)	Region	Jylland/Fyn	Fleksibel