

Jorunn Spord Borgen

ASPIRANTORDNINGEN

ny stipendordning for nye kunstnerroller?

Notat nr 49
Norsk kulturråd 2002

Norsk kulturråd 2002

Norsk kulturråd - utredning
Arbeidsnotat nr 49
ISBN 82-7081-110-6
ISSN 0806-5802

Norsk kulturråd
Grev Wedels plass 1
0151 OSLO
Telefon 22 47 83 30
Telefaks 22 33 40 42
www.kulturrad.no
kultur@kulturrad.dep.no

Opplag: 500

Notatet er tilgjengelig i pdf-format på Norsk kulturråds hjemmeside

Norsk kulturråds notatserie omfatter skrifter av kulturforsknings- og utredningsmessig interesse. Notatserien skiller seg fra rapportserien ved å være mindre forskningsmessig ambisiøse, samt at de har et mer begrenset siktemål.

Notatserien redigeres av Norsk kulturråds utredningsenhet og utgis av Norsk kulturråd. De vurderinger og konklusjoner som kommer til uttrykk i notatene, står for den enkelte forfatters regning – og avspeiler ikke nødvendigvis Kulturrådets oppfatninger.

INNHold

SAMMENDRAG	5
1 INNLEDNING	8
Mandat og problemstillinger	8
Metode og datagrunnlag	12
Rapportens organisering	12
2 PERSPEKTIVER PÅ INNFORINGEN AV ASPIRANTORDNINGEN	14
Bakgrunn	14
Fra utdanningspolitikk til arbeids- og inntektspolitikk	15
En særordning ingen vil ha?	20
Aspirantordningens særtrekk	22
Oppsummering	24
3 FORDELING OG FORVALTNING	26
Organisering	26
Tildelingskriteriene	27
Strategiske valg og bruk av kunstnerisk skjønn	29
Søknader	30
Tildelinger	32
Geografisk fordeling	33
Fordeling på kjønn	34
Rapportering	36
Stillingsperiode	37
Nedgangen i søkertallet	38
Kvalifikasjonene til aspirantene	38
Arbeidsoppgaver	39
Oppsummering	42

4 ERFARINGER MED ORDNINGEN	44
Søknadsprosessen	44
Arbeidsoppgaver	47
Musikk	47
Billedkunst	50
Scenekunst	54
Avtaler om arbeids- og inntektsvilkår	58
Relasjonen arbeidsgiver – arbeidstaker	60
Stillingsperiode	61
Den kunstneriske virksomhetens rolle	62
Veiledning	65
Oppsummering	66
5 NY STIPENDORDNING FOR NYE KUNSTNERROLLER?	68
Endrede kunstnerroller?	68
Utdanning og kompetanse	71
Videreføring av aspirantordningen	74
Oppsummering	79
Litteratur	81
Om forfatteren	85
Utredninger fra Norsk kulturråd	86

SAMMENDRAG

Formålet med aspirantordningen er å skape tidsbegrensede aspirantstillinger som skal gi kunstnere i etableringsfasen mulighet til å utvikle seg kunstnerisk og etablere seg i det yrket de har valgt. Stillingen skal gi kunstnerne mulighet til å bedre sin egen kompetanse og å arbeide med kunstneriske oppgaver sammen med andre ved de kunstneriske virksomhetene de er tilknyttet. Disse virksomhetene kan være både større institusjoner som teatrene og Den norske opera og mikroforetak bestående av to deltidsansatte innenfor scenekunst. Ordningen utgjør til sammen 18 stillinger pr. år og tildeles innenfor de fire kategoriene musikk, billedkunst, scenekunst og ”andre”. I de fire årene aspirantordningen har vært i funksjon, har det vært fordelt til sammen 72 stipendjemler.

Mandatet for evalueringen er å vurdere effekten av ordningen i forhold til de kulturpolitiske målsettingene og å vurdere i hvilken grad ordningen er hensiktsmessig i forhold til de unge kunstneres behov i dagens kulturliv. Det skal også vurderes hvorvidt ordningen bør videreføres, eventuelt hvilke endringer som bør gjøres. Et overordnet spørsmål er om aspirantordningen fungerer som et bidrag til å styrke en spesiell kunstnerrolle, eller om den bidrar til endring og tilpasning av rollen i forhold til de unge kunstneres behov i dagens og morgendagens kunstfelt. Det er lagt opp til hovedsakelig kvalitative metoder for innhenting av data for å få frem erfaringer med og synspunkter på ordningen fra kunstneriske virksomheter, aspiranter og andre aktører rundt ordningen.

De kulturpolitiske intensjonene for innføringen av aspirantordningen kan leses som en bekreftelse på at oppfatningen om den karismatiske kunstnerrollen lever i beste velgående i kulturpolitikken. Samtidig skal aspirantordningen bidra til at støtten til unge kunstnere blir rettet mer direkte mot kompetanseutvikling og mot deltakelse i yrkeslivet. Dette fører den unge kunstneren nærmere arbeidstakerrollen enn man finner i ordningen med Arbeidsstipend for yngre/nyetablerte kunstnere. Norsk

kulturråd har tatt på seg oppgaven med å forvalte denne ordningen for å få den ”inn på rett spor”. Man har forvaltet ordningen ut fra de unge kunstneres behov, og i mindre grad fokusert på de kunstneriske virksomhetenes behov.

Stillingene kan tildeles for inntil tre år, mens tildelingspraksis har vært for ett år om gangen. Det har vært størst kontinuitet i tildelingene innenfor kategorien musikk og minst innenfor kategorien scenekunst, spesielt for dansere. Mer enn halvparten av aspirantstillingene har havnet utenfor Oslo-regionen. Dette er i tråd med en av de kulturpolitiske intensjonene med ordningen. Ser man på tildelingene og vurderer kjønn og kunstform i sammenheng, er det overvekt av menn i kategorien musikk, en tilsvarende overvekt av kvinner i kategorien billedkunst og en jevn fordeling mellom kjønnene innenfor kategorien scenekunst. Arbeidsavtalene er utformet forskjellig, relatert til virksomhetenes særtrekk og vurderinger av hvilke arbeidsoppgaver en aspirant kan gjøre. Rimelig lønn for arbeidet vurderes som en relativ størrelse i forhold til mulighetene ellers i arbeidsmarkedet for den enkelte aspirant. De fleste klarer å få til faglig profesjonelle og positive relasjoner mellom aspiranten og virksomheten, men det er også noen eksempler på at det ikke har fungert.

Aspirantordningen er viktig for de unge kunstnerne ved overgangen til yrkeslivet, fordi de får lære om ”alt det andre rundt selve kunsten”, for eksempel økonomi, administrasjon, søknadsskriving, formidling og samarbeidsrelasjoner. Men først og fremst erfars aspirantperioden som en modningstid, som sosialisering til nettverk og miljøer man trenger for å kunne leve av kunstneryrket, og for å få kjennskap til nettverk som er viktige for den videre karrieren. De som har utenlandsk utdanning, har i større grad lagt vekt på muligheten til å bli sosialisert inn i den norske kunstverdenen, siden de mangler dette i sin egen utdanning.

Det er overraskende mange typer arbeidsoppgaver som anses som utviklende og kompetansegivende for en kunstner i dagens kulturliv. Aspirantene og de kunstneriske virksomhetene ser arbeidsoppgaver, kunstnerisk utvikling, kompetanse og kunstnerrolle i sammenheng på tvers av de ulike kunstområdene, uavhengig av om det er utøvende eller skapende kunstnere, og uavhengig av de kunstneriske virksomhetenes størrelse. Hvilke behov ordningen skal imøtekomme, avhenger av hvilket syn man har på kunstnerrollen, på arbeids- og inntektsmuligheter og på kompetanseutvikling og læring.

Mange unge kunstnere opplever i dag at de er utdannet til en karismatisk

kunstnerrolle. Variasjonsbredden i de kunstneriske oppgavene som aspirantene har hatt i denne ordningen, tilsier at det allerede finnes en endret kunstnerrolle i dagens kunstliv, der mange typer kompetanse har relevans. Mange mener at utdanningsinstitusjonene i for liten grad klarer å fange opp disse endringene, og at aspirantordningen derfor er viktig og relevant. Relevansen av aspirantordningen finnes også i det som skiller den fra arbeidsstipendet for yngre/nyetablerte kunstnere. De viktigste forskjellene mellom ordningene er at arbeidsstipendet gir penger og frihet der aspirantordningen gir arbeidsfellesskap, ansvar og disiplinering. Arbeidsstipendet refererer til en "gammeldags" individuelt orientert kunstnerrolle, og aspirantordningen imøtekommer behovene i et mangfold av nye kunstnerroller. Mange unge kunstnere er utdannet til en karismatisk kunstnerrolle og får gjennom aspirantordningen innsikt i "alt det andre" som følger med det å arbeide med kunsten. Aspirantordningen kan derfor på mange måter sies å gi kunstnerne noe nytt, som imøtekommer nye utfordringer i kunstnerrollen.

Dette reiser mange nye kulturpolitiske spørsmål angående videreføring av ordningen og den sammenhengen den fungerer innenfor. Det er sammensatte behov blant unge kunstnere og kunstneriske virksomheter, og et mangetydig kunstfelt. Ordningen ser ut til å være en relevant form for kompetanseheving, utvikling, nettverksbygging og sosialisering til arbeidsmarkedet for unge kunstnere. Det er derfor viktig at aspirantordningen utvides til å nå flere, at ordningen bevarer fleksibiliteten den har i dag, og at de sterke sidene ved ordningen styrkes for å ivareta forskjeller i behovene i ulike kunstneriske virksomheter, i ulike kunstformer og blant ulike kunstnere i et kunstliv i endring.

1

INNLEDNING

Forslaget om en aspirantordning for kunstnere i etableringsfasen ble introdusert i St.meld. nr. 47 (1996–97) *Kunstnarane*. I kapittel 8 i meldingen ble det konstatert at mange unge, nyutdannede kunstnere har vansker med å komme skikkelig i gang med det yrkesaktive kunstnerlivet. Dette ble ansett som spesielt viktig innenfor ”dans, kunsthåndverk, billedkunst mfl.”. I medhold av Stortingets budsjettvedtak 1998 innførte Kulturdepartementet samme år aspirantordningen. I henhold til forskriften skal denne ordningen gjøre det mulig for profesjonelle kunstneriske virksomheter av skapende, utøvende eller formidlende karakter å søke om stønad til å ansette unge kunstnere som befinner seg i etableringsfasen. Formålet med ordningen er å skape tidsbegrensede aspirantstillinger som skal gi kunstnere i etableringsfasen mulighet til å utvikle seg kunstnerisk og etablere seg i det yrket de har valgt. Stillingen som aspirant skal gi kunstnerne mulighet til å bedre sin egen kompetanse og å arbeide med kunstneriske oppgaver sammen med andre ved virksomhetene de er tilknyttet. Ordningen utgjør til sammen 18 stillinger pr. år og tildeles innenfor kategoriene musikk, billedkunst, scenekunst og ”andre”. Tildelingene er lagt til kalenderåret og kan gis for inntil tre år. En forutsetning for tildelingen er at kunstneren har avsluttet sin utdanning for mindre enn tre år siden. Norsk kulturråd administrerer ordningen og er saksbehandlende institusjon. Rådet har oppnevnt et tildelingsutvalg for ordningen.

Mandat og problemstillinger

Aspirantordningen ble utlyst første gang i oktober 1998. Etter to år ble det i brev fra Norsk kulturråd til Kulturdepartementet reist spørsmål om en evaluering. Innstillingsutvalget som var oppnevnt av Norsk kulturråd, understreket i dette brevet viktigheten av ”å gjennomføre en utredning som undersøker om ordningen virker etter intensjonene”, og som kan peke på ”grunnleggende problemstillinger i forholdet mellom ordningen og norsk kulturliv”. Mandatet for evalueringen er på denne bakgrunn å vurdere effekten av ordningen i forhold til de kulturpolitiske

målsettingene og å vurdere i hvilken grad ordningen er hensiktsmessig i forhold til de unge kunstneres behov i dagens kulturliv. Det skal også vurderes hvorvidt ordningen bør videreføres, eventuelt hvilke endringer som bør gjøres.

Hva er så de kulturpolitiske målsettingene og de aktuelle problemstillingene for unge kunstnere i dagens kulturliv som aspirantordningen skal evalueres opp mot? Ut fra de politiske dokumentene er begrunnelsen for innføringen av aspirantordningen primært knyttet til kunstneres arbeids- og inntektsvilkår (St.meld. nr. 47, 1996–97, St.prp. nr. 1, 1997–98, Budsj.innst. S.nr.2, 1997–98). Dette gjør det rimelig å forstå ordningen som en av flere stipendordninger som er rettet mot å bedre vilkårene i arbeidsmarkedet for kunstnere. I de fire årene aspirantordningen har vært i funksjon, har det vært fordelt til sammen 72 stipendhjemler. Når ordningen evalueres etter så kort virkningstid, vitner dette om at man er usikker på i hvilken grad man oppnår de forventede effektene.

Uklarhetene i forskriften kan være en grunn til denne usikkerheten. Forskriften for ordningen er tvetydig i forhold til aspirantens selvstendighet og utviklingsmulighet. Målsettingen om at aspirantene skal få mulighet til å utvikle seg kunstnerisk og etablere seg i yrket, krever selvstendige vurderinger av hva slags kunstner aspiranten ønsker å være. Det krever også at kunstneren selv er i posisjon til å vurdere relevansen av ulike arbeidsoppgaver i forhold til de kunstneriske målene den enkelte har. Dette kan tolkes i retning av at ordningen ivaretar den individuelle friheten for kunstneren til å definere sin egen kunstnerrolle, samtidig som hun eller han er skjermet fra en del av problemstillingene i yrket og er sikret arbeid og inntekt i en periode.

Stillingen skal også gi aspiranten mulighet til å bedre sin egen kompetanse og å arbeide med kunstneriske oppgaver sammen med andre ved virksomhetene. Dette kan forstås slik at man mener at kunstneren øker sin kompetanse ved å bli sosialisert inn i kunstneryrket gjennom et fellesskap. Ordningens formål kan på denne bakgrunn også tolkes som en form for videreutdanning, praksistid eller læretid. Spørsmålet blir da hvordan dette samsvarer med de behovene kunstnerne mener at de har i dag. Ordningen kan også oppfattes som en form for støtte til kunstneriske virksomheter, siden disse får midler til en stilling utover det ordinære budsjettet. Gevinsten for virksomheten kan da være at man får realisert andre kunstneriske ambisjoner enn man ellers har mulighet til innenfor vanlige budsjettammer. For de unge kunstnerne kan gevinsten være at de får kjennskap til et faglig miljø, og at de sikres arbeid og inntekt i en periode ved starten av sin karriere.

Er aspirantordningen

- et tiltak for å bedre arbeids- og inntektsvilkårene for unge kunstnere?
- et tiltak for å gi unge kunstnere mulighet til å utvikle seg kunstnerisk?
- et utdannings- og kompetansegivende tiltak?
- et tiltak for å bedre vilkårene for kunstneriske virksomheter under press?

Muligens ivaretar ordningen flere av disse funksjonene samtidig. I hvilken grad ordningen er et bidrag i forhold til aktuelle kulturpolitiske problemstillinger, er en vurdering som avhenger av hvilke utfordringer man mener unge kunstnere står overfor i dag. Dette må ses i sammenheng med oppfatninger av kunstnerrollen og vurderinger av hva som er relevant utdanning og kompetanse for kunstnere. Det hevdes innenfor blant annet kunsthistorie og kultursosiologi at kunstnerrollen i det senmoderne samfunn er i endring (Borgen 2000, 2001, Karlsson 2002, Mangset 2002). Det rommet som samfunnet gir kunstneren, kan ikke ses løsrevet fra kunstfeltets interne endringsprosesser. Det er imidlertid ulike oppfatninger av hva disse endringene innebærer. De ulike stipend- og garantiinntektsordningene har vært farget av ulike kulturpolitiske oppfatninger av kunstnerrollen, og dette har endret seg over tid (Mangset 1992). Kunstneren har til ulike tider blitt beskrevet som en person med ekstraordinære egenskaper, som lever på siden av samfunnets normsett og kontroll (Borgen 2000). Samtidig beskrives kunstneren som samfunnets ”stemme” og ”tegnetyder” (Karlsson 2002). Den karismatiske kunstneren beskrives gjerne som en som er drevet frem av inspirasjon, som er valgt ut via skjebne, som har et talent som gjør at utdanning har liten betydning, og som setter kunstnerisk kvalitet fremfor økonomisk suksess (Mangset 2002). Innføringen av en slik ordning som aspirantordningen skulle tilsi at det skjer en endring i oppfatningen av kunstnerrollen og i hva som anses som nyttig kunnskap og kompetanse i det fremtidige kunstneryrket. Dette kan sees i sammenheng med endringer i arbeidsmarkedet for kunstnere. Innenfor kulturpolitisk forskning hevdes det nå at det er en generell tendens til en avinstitusjonalisering av kunstlivet og en mulig oppløsning av skillet mellom kunstnerisk og annen virksomhet. I dagens kulturliv kreves egenskaper som fleksibilitet, mobilitet, prosjektkompetanse osv., og arbeidstakerens rolle blir mer som kulturentreprenør og frilanser enn som kunstner i tradisjonell forstand (Ellmeier 2002). Dette gjør det nødvendig å se de ulike oppfatningene om kunstnerrollen og om kompetanse, utdanning og arbeidsforhold for unge kunstnere i sammenheng.

Et overordnet spørsmål blir på denne bakgrunn om aspirantordningen fungerer

som et bidrag til å styrke en spesiell kunstnerrolle, eller om den bidrar til endring og tilpasning av rollen i forhold til de unge kunstneres behov i dagens og morgendagens kunstfelt. Problemstillingene for evalueringen er:

- Hvem har deltatt i ordningen?
- Hvordan har aspiranter og de kunstneriske virksomheter gjennomført stipendperioden?
- Hvordan vurderer ulike aktører relevansen av ordningen i dagens kulturliv?

Evalueringen vil se disse spørsmålene i sammenheng for å kunne vurdere om ordningen fungerer etter intensjonene, og hvilke grunnleggende problemstillinger i forholdet mellom ordningen og norsk kulturliv ordningen bidrar til å gi løsninger på. Hensikten med denne evalueringen er å samle erfaringene som er gjort i den korte tiden ordningen har fungert, og å gi vurderinger av om dette har vært hensiktsmessig i forhold til målsettingene og i forhold til relevansen av ordningen. Dette krever at det fokuseres på både hvordan ordningen ble til og iverksatt, hvordan den erfares, og hva som er resultatet så langt. I tillegg vil evalueringen fokusere på hvilke andre faktorer enn ordningen selv som har medvirket til effektene av den. Det kan være andre ting i det sosiale systemet ordningen virker innenfor, som har hatt betydning for de ulike erfaringene og vurderingene av ordningen.

I det kulturelle feltet er utfordringen å overskride konflikter og motsetninger mellom individer, grupper og virksomheter med ulike interesser. De ulike perspektivene i forhold til aspirantordningen er det kulturpolitiske, det institusjonelle og det individuelle. Det kulturpolitiske perspektivet omfatter både det politiske systemet med de ulike beslutningstakerne, Norsk kulturråd som et forvaltningsorgan og de kunstneriske organisasjonene. Det institusjonelle perspektivet omfatter i denne sammenheng primært de kunstneriske virksomhetene som søker og får tildelt stipend i ordningen. Det individuelle perspektivet omfatter de unge kunstnerne. Dette krever at det fokuseres på både prosesser, tiltak og resultater i ordningen. Summen av de ulike erfaringer og vurderinger av ordningen på individnivå kan bidra til å synliggjøre mulige tvetydigheter og endringer i kunstnerrollen i dagens kulturliv. Dette vil kunne danne et grunnlag for å vurdere hvorvidt ordningen fungerer etter de kulturpolitiske intensjonene, og i hvilken grad den bør endres for å imøtekomme de unge kunstneres og de kunstneriske virksomhetenes behov.

Metode og datagrunnlag

Det er lagt opp til hovedsakelig kvalitative metoder for innhenting av data fra ulike aktører. Det er forsøkt å få frem erfaringer og synspunkter fra de fleste typer kunstneriske virksomheter og de aspirantene de har eller har hatt. Det er også forsøkt å få frem synspunkter fra dem som har fått avslag på søknader. Både kunstneriske virksomheter og aspiranter er valgt ut etter kriteriet om spredning og ulikheter mellom informantene. Til sammen 17 aspiranter og 17 representanter for kunstneriske virksomheter har vært intervjuet, de fleste har vært avtalte telefonintervjuer. I tillegg til disse er saksbehandlere og direktøren i Norsk kulturråd intervjuet. En saksbehandler for ordningen har gitt informasjon gjennom en skriftlig utveksling av spørsmål og svar på e-post. En tidligere kulturminister samt representanter for kunstnerorganisasjonene er av praktiske grunner intervjuet over telefon. Det samme er tilfellet med tre tidligere eller nåværende medlemmer i tildelingsutvalget. I tillegg er det gjort telefonsamtaler om ulike spørsmål med

- representanter for embetsverket i Kultur- og kirke departementet
- saksbehandlere for andre stipendordninger
- saksbehandler i Statens lånekasse

To kunstneriske virksomheter er besøkt for å få innsyn i konteksten for aspirantene. Når det gjelder skriftlige kilder, har dokumenter tilknyttet saken i arkivet i Norsk kulturråd vært viktige.

Rapportens organisering

I kapittel 2 blir aspirantordningen satt inn i en kultur- og utdanningspolitisk sammenheng. Dette kapitlet fungerer som en presisering av problemstillingene om hvilke egenskaper ved ordningen som kan antas å ha særlig betydning, både i forhold til aspiranter og kunstneriske virksomheter og i forhold til den større kulturpolitiske sammenhengen.

I kapittel 3 er utgangspunktet at Norsk kulturråds oppgave er å stimulere det profesjonelle kunstlivet, og at rådet i sine tildelinger skal legge vekt på kunstnerisk kvalitet og nyskapende kunstneriske uttrykk. I dette kapitlet er søkelyset rettet mot de vurderingene som er gjort i tolkningen av forskriften, behandlingen av søknadene og tildelinger av stipender.

I kapittel 4 fokuseres det på aspirantene og de kunstneriske virksomhetenes erfaringer med ordningen. Det blir fokusert på hvilke arbeidsoppgaver aspirantene

har hatt. Det stilles spørsmål om hvorvidt ordningen oppfattes som relevant for kunstnerne, eller om den er mest relevant for de kunstneriske virksomhetene. Det er også lagt vekt på å klargjøre langs hvilke konfliktlinjer eventuelle motsetninger kan beskrives.

I kapittel 5 vurderes de ulike perspektivene på ordningen i forhold til den kulturpolitiske sammenhengen den står i. Vurderingene av hvilke behov ordningen skal imøtekomme, avhenger av hvilket syn man har på kunstnerrollen, på arbeids- og inntektsmuligheter og på kompetanseutvikling og læring. Det blir skissert noen forslag til retninger for utviklingen og videreføringen av ordningen.

2

PERSPEKTIVER PÅ INNFØRINGEN AV ASPIRANTORDNINGEN

For evalueringen hadde det vært ønskelig å kunne trekke veksler på en lengre historie og en praksis som har bidratt til å forme ordningen inn i den konteksten den skal fungere i forhold til. Den korte tiden aspirantordningen har eksistert, gjør i stedet at evalueringen kan få en formativ effekt på videreføringen av aspirantordningen. Det vil derfor være viktig å få belyst de ulike perspektivene på ordningen. I dette kapitlet blir ordningens tilblivelseshistorie beskrevet for å få frem hva som kan sies å være særegent med aspirantordningen. Dette vil fungere som en presisering av problemstillingene om hvilke egenskaper ved ordningen som kan antas å ha særlig betydning, både i forhold til aspiranter og kunstneriske virksomheter og i forhold til den større kulturpolitiske sammenhengen. Disse perspektivene vil så danne grunnlaget for de neste kapitlene, om forvaltningen av, erfaringene med og vurderinger av ordningen.

Bakgrunn

Den kulturpolitiske bakgrunnen for aspirantordningen er de mange studiene av kunstneres arbeids- og inntektsvilkår fra slutten av 1960-tallet og utover på 1990-tallet. Et samlet inntrykk av disse studiene er at inntektene for kunstnerne er lave sammenlignet med andre grupper arbeidstakere, og at mange må ta annet arbeid i tillegg til sin kunstneriske virksomhet (Aslaksen 1997, Berg Simonsen 1999, Bjørkås 1998, Elstad & Røsvig Pedersen 1996, Olseng 1995, Mangset 1995, St.meld. 47, 1996–97). Det har vært en økning av kunstnerbefolkningen, uten at arbeidsmarkedet for kunstnere har økt tilsvarende. Den store tilveksten av kunstnere skyldes det generelt høyere utdanningsnivået i Norge, en økende utdanningskapasitet innenfor kunstfagene og en økende internasjonalisering som gjør at flere kan ta kunstutdanning utenfor landet (Bjørkås 1999). I sin studie av kunstneres økonomiske vilkår viste Elstad og Røsvig Pedersen i 1996 at spesielt unge kunstneres inntekter

ikke har økt nevneverdig de siste 20 årene.

Ett perspektiv er å se dette i forhold til strukturelle endringer i utdannings- og arbeidsmarkedet. Ser man historien om høyere utdanning under ett, var det en studenteksplosjon rundt 1970 og en ny radikal økning av studenttallet fra rundt 1990 og utover (Try & Aamodt 2000). Flere kandidater med høyere utdanning starter nå i yrkeslivet i midlertidige stillinger, i deltidsstillinger og i stillinger som ikke krever den kompetansen de har fått gjennom utdanningen (Try 2001). I dette perspektivet er det et inntrykk at kunstnerne er preget av de samme endringene i arbeids- og inntektsvilkår som andre grupper med høyere utdanning. Problemene kan imidlertid ha gitt større utslag for kunstnerne som gruppe.

Fra utdanningspolitikk til arbeids- og inntektspolitikk

Kulturpolitisk kan problemet med de vanskelige vilkårene for kunstnere knyttes til spørsmålet om samfunnets bruk og verdsetting av kunstnerens kompetanse. Ut fra en karismatisk oppfatning av kunstnerrollen kan det hevdes at alle unge kunstnere bør få mulighet til å vise seg frem, og at samfunnet må legge til rette for at unge kunstnere får utfolde seg. Dette krever prioritering og tilrettelegging av vilkårene for kunstnerne, og da er de ulike stipendordningene viktige tiltak. I dag finnes det ulike inntekts- og stipendordninger for kunstnere under Statens kunstnerstipend, i tillegg til en del særlige ordninger (Berg Simonsen 1999:47–48). I løpet av siste del av det 20. århundret har det vært en endring i synet på kunstnerstipendene. Dette beskrives som en overgang fra "... premiering for det en kunstner har utført, til stimulering til det en kunstner kan komme til å gjøre" (op.cit. s. 47). Inntrykket fra de tidligere nevnte undersøkelsene om kunstnerens levekår er imidlertid at store kunstnergrupper ikke har fått bedret sine arbeids- og inntektsvilkår, på tross av de ulike offentlige stipend- og støttetiltakene som er innført.

Ett av de stipendene som ifølge kunstnerorganisasjonene har vært viktig for kunstnerne, er kunstfagstipendet, som kunststudentene har fått fra 1969–70 og frem til våren 2002. Kunstfagstipendet har vært ett av de tiltakene som skulle bidra til at kunstnere fikk bedret sine fremtidige arbeids- og inntektsvilkår, gjennom blant annet å hindre at unge kunstnere måtte slite med stor studiegjeld i en kostnads-krevende etableringsfase. I 1969–70 var det 158 studenter som fikk kunstfagstipend fra Statens lånekasse, mens det i 1995–96 var 1609 studenter som fikk slikt stipend (St.meld. nr. 47, 1996–97:44). Stipendet har fungert slik at for en borteboende student har stipendandelen frem til 1996–97 vært på 66 prosent av studielånet. I 1997–98 ble kunstfagstipendet redusert til 35,5 prosent av studielånet.

Til sammenligning har stipendandelen for ordinære borteboende studenter frem til 1992–93 utgjort ca. 13 prosent av studielånet. For undervisningsåret 1993–94 ble denne stipendandelen økt til ca. 14,2 prosent. Stipendandelen økte så i årene som fulgte. I 1997–98 var den på 28 prosent og har fra 1998–99 vært på 30 prosent for ordinære studenter. Fra 1998 til 2002 har det skjedd en økning av stipendandelen for andre studenter og en reduksjon i stipendandelen for kunststudenter, slik at borteboende kunststudenter våren 2002 får 5,5 prosent høyere stipendandel enn andre studenter, ifølge Statens lånekasse. Fra 2002 erstattes dette stipendet av et etableringsstipend for en del grupper nyutdannede kunstnere (Budsj.inst. S. Nr. 2, 2001–2002:85).

Denne endringen betyr at kunststudentene har mistet en særordning knyttet til utdanningsfinansiering. Dette er en tilpasning til øvrige utdanningspolitiske tiltak som legger vekt på at det skal være mest mulig likebehandling for alle studentgrupper under utdanningsløpet, og at eventuelle særordninger skal knyttes til arbeids- og inntektsforholdene for den enkelte arbeidstaker eller gruppe. I budsjettinnstillingen i St.prp. nr. 1, 1996–97 var flertallsinnstillingen angående kunstfagstipendene at regjeringen i forbindelse med kunstnermeldingen måtte legge frem en evaluering av kunstfagstipendordningens betydning for kunstneres levekår (St.prp. nr. 1, 1996–97, Budsj.inst. S. nr. II 1996–97). I kunstnermeldingen (St.meld. nr. 47, 1996–97) ble det på denne bakgrunn argumentert for å endre ordningen med kunstfagstipendene. Det ble påpekt i meldingen at det er tvilsomt om et utdanningspolitisk virkemiddel er hensiktsmessig når det gjelder å bedre inntektsforhold for kunstnerne som yrkesgruppe. Man mente at kunstfagstipendet burde tas bort som utdanningspolitisk virkemiddel, og at det burde etableres arbeids- og inntektspolitiske virkemidler som fungerer som en støtte til dem som har gjennomført en kunstutdanning og skal etablere seg som kunstnere. I meldingen ble det samtidig varslet en satsing på unge og nyetablerte kunstnere:

(...) mange i denne gruppa har vanskar med å koma skikkeleg i gang med det yrkesaktive kunstnarlivet. Dei har vanskar med å få prova kva som verkelig bur i dei som kunstnarar (op.cit. s. 80).

I meldingen vises det blant annet til Elstad og Røsvig Pedersens (1996) undersøkelse av kunstneres økonomiske vilkår, hvor det fremgår at mange unge kunstnere har lav inntekt fra kunstnerisk arbeid, og at den relative andelen av stipend- og garantiinntektssøkere under 31 år hadde sunket fra 36 prosent i 1980 til 14 prosent i 1994 (St.meld. nr. 47, 1996–97, s. 80–82). Det ble derfor foreslått en del nye tiltak:

- Frå 1998 blir det etablert ei aspirantordning der kunstinstitusjonar kan søkja om støtte til tidsavgrensa aspirantstillingar.
- Frå og med 1998 blir støtta til frie sceniske grupper auka
- Frå og med 1998 legg departementet opp til ein monaleg auke av arbeidsstipend og dessutan av stipendordningar som er retta mot unge/nyutdanna kunstnarar. I den samanhengen vil det bli etablert spesielle stipend for nyutdanna/unge kunstnarar. Dette vil vera spesielt viktig innanfor dans, kunsthandverk, biletkunst mfl. (op.cit. s. 81)

I forbindelse med dette forslaget i meldingen tas det ikke stilling til signalene om en mulig overrekruttering til kunstneryrket. Man foreslår i stedet stipendordninger som skal bidra til *å gi flere unge kunstnere en sjanse til å få vist seg frem i et arbeidsmarked*. Frilanskunstnerens spesielle behov er et annet viktig tema som trekkes frem i kunstermeldingen. Meldingen henviser til at flertallet i alle de utøvende kunstnergruppene er å regne som frilansere, og meldingen omtaler det å være frilanser som ”det eneste mulige for mange” (St.meld. nr. 47, 1996–97:81). De foreslåtte stipendene skulle derfor prioritere frilanserne. En styrking av både arbeidsstipendene og andre prosjektrelaterte stipender og en nyopprettet aspirantordning skulle ifølge kunstermeldingen være nye virkemidler for å gi unge kunstnere bedre mulighet til å etablere seg som kunstnere og utvikle seg innenfor sin kunst.

Disse målsettingene følges opp i budsjettbehandlingen for 1998. Et resultatmål skulle være at unge og nyutdannede kunstnere gjennom særskilte stipendordninger skulle kunne komme i gang med sin kunstneriske virksomhet (St.prp. nr. 1, 1997–98:44). Forslaget gikk ut på 125 arbeidsstipender for denne gruppen. Dette ble i budsjettinnstillingen av komiteens flertall¹ foreslått økt til 162 stipender, som ble det endelige tallet på denne typen stipend (Budsj.inst. S. nr. 2, 1997–98:76). Av et mindretall² i komiteen ble det foreslått en økning til 165 arbeidsstipender. Prinsippet om en aspirantordning for yngre kunstnere ved ”tilskuddsinstitusjoner og andre profesjonelle kulturinstitusjoner” ble støttet, men mindretallet gikk inn for en ”hospitantordning”, uten at dette er nærmere presisert. De mente at denne ordningen skulle komme institusjoner utover landet til gode. Spesielt skulle regions- eller landsdelsinstitusjonene på scenekunstrområdet vektlegges ved fordeling (op.cit.).

¹ Bestående av Arbeiderpartiet og Høyre

² Bestående av medlemmer fra Kristelig folkeparti og Senterpartiet

På denne bakgrunn ble det i 1998 innført to stipendordninger som skulle erstatte kunstfagstipendet og fungere mer direkte i forhold til de unge, nyutdannede kunstneres behov i møtet med arbeidsmarkedet. *Arbeidsstipend for yngre/nyetablerte kunstnere* med 162 årlige stipender er en økonomisk omfattende ordning med et budsjett i startåret 1998 på 74,6 mill. kroner, og ved innføringen av ordningen i 1998 var hvert stipend på 136 000 kroner pr. år. *Aspirantordning for kunstnere i etableringsfasen* med sine 18 årlige stillinger i lønnsstrinn 17 og en budsjetttramme på 3 mill. kroner i 1998, og er således en beskjeden ordning. Til sammen ble det i 1998 altså etablert 180 stipender spesielt beregnet på unge, nyutdannede kunstnere i etableringsfasen. Ifølge tall fra Statens lånekasse kan kullet av nyutdannede kunstnere i Norge i 2001 være ca. 350, innbefattet dem som kommer fra utlandet. Dette skulle tilsa at mer enn halvparten av årskullet nyutdannede kunstnere hvert år skulle kunne ha mulighet til å få en av de to typene stipender. Utformingen av stipendordningen og de politiske prosessene rundt dette tilsier at intensjonene har vært knyttet til arbeids- og inntektsvilkår og til ideer om en karismatisk kunstnerrolle.

Hva mister man egentlig ved at disse to typene stipender erstatter kunstfagstipendet? Stipendet har vært et utdanningspolitisk virkemiddel, med en forventet funksjon i forhold til fremtidige arbeids- og inntektsvilkår for kunstnerne, og er derfor fulgt av mer utdanningspolitiske argumenter. Dette er belyst av Aamodt-utvalgets utredning om utdanningsfinansieringen gjennom Lånekassen (NOU 1999:3). Der pekes det på en del generelle dilemmaer knyttet til utdanningsstøtte og på at prioriteringene til syvende og sist er verdivalg samfunnet må ta opp med jevne mellomrom. Utfordringene som skisseres, er å tilpasse støtteordningene for dem som tar utdanning, både til samfunnets og enkeltindividets forventninger og behov. Generelt, påpeker utvalget, kan man spørre om det offentlige noen gang kan påta seg å sikre en utdanningsgruppe arbeid som er tilpasset utdanningen, og med god avlønning. Mer spesielt blir det spurt om noen grupper, for eksempel kunstfagene, skal ha særbehandling, og i så fall ut fra hvilke kriterier (op.cit. s. 109). De mest sentrale argumentene for særbehandling av kunstfagstipendet har ifølge Aamodt-utvalget vært:

- Det forventes lave inntekter og høye etableringsutgifter etter fullført utdanning.
- Bortfall av kunstfagstipend vil føre til skjev sosial rekruttering til kunstfagutdanningene.
- Kunstfagutdanningen forutsetter forutdanning som fører til lange studieløp.
- Kunstfagstudentene har store utgifter til læremidler.

Siden lånene i Statens lånekasse betales tilbake etter endt utdanning, kan tre av disse argumentene knyttes til kunstnerens lønsvilkår etter endt utdanning. Ett argument kan knyttes til sosial distribusjon og målet om å gi like muligheter for alle til å velge utdanning og yrke. Aamodt-utvalget konkluderer med at det på generelt grunnlag ikke er grunn til å være mer bekymret for rekrutteringen til kunstfagutdanningene enn for rekrutteringen til andre utdanningsområder (op.cit. s. 110). Siden dette er det mest utdanningspolitiske av argumentene for kunstfagstipendet, er det interessant å gå nærmere inn på vurderingene av dette spørsmålet. Generelt, blir det påpekt, sier tallene fra Lånekassen at det ikke er noen entydig sammenheng mellom sosial bakgrunn og betydningen av studiefinansieringen. På den ene side er avhengigheten av utdanningsstøtten størst blant ungdom fra lavere sosiale lag, på den andre siden er låneopptaket størst blant studenter fra høyere sosiale lag (NOU 1999:18). Dette har sammenheng med at andre forhold, som foreldrenes utdanning, kulturelt miljø og venner, har større betydning for hvilken utdanning man tar, enn en vurdering av muligheten for finansiering av studiet.

Et annet perspektiv er hvem som rekrutteres til kunstutdanningene. Ifølge Aamodt-utvalget viser ulike undersøkelser at det innenfor kunstutdanningene er en høyere andel studenter fra de øvre sosiale lagene av befolkningen enn ellers i høyere utdanning (NOU 1999). Dette samsvarer med andre undersøkelser som viser de generelle trekkene i befolkningen som helhet. Personer med høy utdanning er mer kunst- og kulturaktive enn personer med lav utdanning, kvinner er mer aktive enn menn, og barn av foreldre med høyere utdanning er mer aktive enn barn fra familier med lavere utdanning (Vaagland 2000). Disse resultatene bekrefter tidligere forskning om sammenhengen mellom foreldrenes utdanning og barnas utdanning og kompetanse (NOU 1976:43, Grøgaard 1993). Dette blir også vist i en ny undersøkelse av Reform 94-kullet seks år etter avsluttet videregående skole (Markussen 2002). De som har fått studiekompetanse seks år etter, har i større grad foreldre med høyere utdanning enn de som har yrkesfaglig kompetanse eller lavere nivå. Spørsmålet om sosial fordeling i rekrutteringen til kunstneryrket er med andre ord ikke et problem som kan løses via særlige utdanningsstipender.

Mange av de argumentene som kan knyttes til alle studentene i høyere utdanning, passer ifølge Aamodt-utvalget for kunststudentene. Dette brukes derfor som argumenter for at man ikke skal særbehandle kunststudentene under utdanning. Dette mener man etablerer en større grad av rettferdighet på individnivå enn kunstfagstipendet. Man mener også at det er uheldig med en ordning som kollektivt

forutsetter at alle kommer til å ha lav inntekt. Samtidig mener utvalget at det skal kunne etableres særlige ordninger etter fullført utdanning, spesielt tilpasset gruppene av kunstnere som ut fra ulike undersøkelser åpenbart har særlige behov. Dette refererer til et utdanningspolitisk prinsipp om mest mulig likhet for alle studenter under utdanning. Når kunstfagstipendet erstattes av et arbeidsstipend for yngre/nyutdannede kunstnere og aspirantordningen, kan dette derfor forstås ut fra et ønske om å ”treffe” bedre innenfor en variert gruppe arbeidstakere i kunstfeltet.

En særordning ingen vil ha?

Sett i forhold til dimensjoneringen av de to stipendordningene kunne man anta at effekten av arbeidsstipendet ville være vesentlig større i forhold til arbeids- og inntektsvilkårene for målgruppen enn aspirantordningen. Allikevel er det ikke lagt opp til en tilsvarende evaluering av arbeidsstipendet. Dette gir sterke signaler om at aspirantordningen er en ”annerledes” ordning. Aspirantordningen er, i motsetning til andre stipendformer, rettet mot kunstneriske virksomheter og gir dem relativt stor styringsrett i forhold til rekruttering, organisering og innhold i stillingene. Dette bryter i stor grad med den kunstpolitiske tradisjonen for å hegne om kunstnerens individuelle frihet.

Ser man på reaksjonene i kunstnerorganisasjonene og de følgene de fikk for den politiske utformingen av aspirantordningen, forsterkes inntrykket av at dette var en særordning man ikke helt visste om man ville ha. Kunstnerorganisasjonene har tradisjonelt stått sterkt i de nordiske landene. I Norge er organisasjonene vant til å bli tatt med på råd og til at deres vurderinger til en viss grad blir tatt hensyn til (Mangset 1995). De ble også tatt med på råd i prosessen rundt innføringen av aspirantordningen. Hele prosessen hadde imidlertid et hastverkspreg, ifølge informantene fra organisasjonene og fra Norsk kulturråd. Representanter for flere av kunstnerorganisasjonene deltok i prosessene da ordningen skulle konkretiseres. Prosessen blir av flere beskrevet som et ”rotterace”. Mange var svært kritiske ved innføringen av aspirantordningen. Vurderingene i organisasjonene går ut på at aspirantordningen var en del av en politisk handel for å kunne legitimere kuttene i kunstfagstipendene. Det er derfor interessant at ingen av informantene fra organisasjonene har knyttet de nye arbeidsstipendene som ble innført samtidig, til dette varslede kuttet³. Organisasjonene vurderer ikke aspirantordningen som et relevant arbeids- og inntektstiltak for nyutdannede kunstnere, men som en ordning

³ Kunstfagstipendet for kunststudenter ble som nevnt redusert fra 1998 og ikke tatt bort før høsten 2002.

som er innført for å fremme kunstneriske virksomheters behov. De mer kunstnerpolitiske argumenter mot ordningen handler om arbeids- og inntektsvilkårene, sett fra arbeidstakerperspektivet. En av representantene for kunstnerorganisasjonene sier:

Ordningen kom brått på oss. Departementet sa at de ville bruke ordningen til å ta vare på frilanserne. Ordningen var ikke drøftet med organisasjonene utover at vi var bedt om å komme med synspunkt på forslaget. Vi ønsket ikke en ordning som var sjangeravhengig, og var tvunget til å peke på problemet med tariffordningen. Aspirantordningen ville undergrave tarifflønn-kravet.

I intervjuene legges det fra organisasjonenes side vekt på problemene man så i forhold til at ordningen for noen grupper utøvende kunstnere, for eksempel skuespillere og musikere med fast ansettelse, ligger under tarifflønnen. Argumentet mot ordningen er derfor at de kunstneriske virksomhetene kan utnytte ordningen til sin fordel ved at de får billig arbeidskraft.

Selv om intensjonen fra Kulturdepartementets og Stortingets side altså var at ordningen skulle være en del av tiltakspakken for å bedre arbeids- og inntektsvilkårene for kunstnere i etableringsfasen, oppfattet kunstnerorganisasjonene ordningen som en reduksjon av støtten til unge kunstnere. Ut fra intervjuene med representanter for organisasjonene ser det heller ikke ut til at de ser på ordningen som et relevant tilbud i forhold til videreutdanning og kompetanseheving eller som en ordning som bidrar til sosialisering til kunstneryrket.

Andre kritiske vurderinger kom fra blant annet Statens kunstnerråd⁴. Ifølge intervjuene med aktører som var involvert, mente Kunstnerrådet at dette var en ordning som ble ”trædd nedover” dem fra Kulturdepartementet, og en ordning som ”ingen hadde bedt om”. De meldte aktivt fra til Kulturdepartementet om at aspirantordningen var noe som lå langt utenfor det som man der anså som sitt arbeidsområde i forbindelse med de ulike stipendene under Statens kunstnerstipend.

De mange kritiske reaksjonene på innføringen av aspirantordningen førte til at Kulturdepartementet ba Norsk kulturråd om å administrere ordningen. Fra Norsk kulturråds side så man dette som meningsfullt, fordi det kunne ses i sammenheng med de andre oppgavene rådet har. Det videre arbeidet med å utarbeide forskriften

⁴ Kunstnerorganisasjonenes fellesorgan.

ble på denne bakgrunn gjort i et samarbeid mellom Kulturdepartementet og Norsk kulturråd, og ikke i drøftinger med organisasjonene, slik man gjør når det gjelder andre stipendordninger. Motstanden i kunstnerorganisasjonene førte med andre ord til at kunstnerne mistet den formen for kontroll med ordningen som de har med andre typer stipendordninger. Kampen om fortolkningen av formålet med ordningen fikk på denne måten vidtrekkende konsekvenser allerede før ordningen trådte i kraft. I Norsk kulturråd valgte man å gi ordningen høy prioritet, fordi man ifølge direktøren følte et ansvar for ”å sikre at den kom inn på rett spor”. Forvaltningen av ordningen disse fire første årene den har eksistert, fremstår derfor som en type kulturpolitisk fortolkningsprosess i seg selv.

Aspirantordningens særtrekk

Som det fremgår her, har arbeidsstipendet for yngre/nyetablerte kunstnere og aspirantordningen for kunstnere i etableringsfasen en tilblivelseshistorie som kobler dem sammen. De er begge tiltak som fra et kulturpolitisk perspektiv er innført for å forbedre arbeids- og inntektsvilkårene spesielt for unge kunstnere i etableringsfasen, og de innføres samtidig som kunstfagstipendordningen reduseres. Den ene ordningen ligger innenfor rammen av Statens kunstnerstipend, den andre utenfor. Statens kunstnerstipend er samlokalisert med Norsk kulturråd. Dette gjør det interessant å sammenligne disse stipendtypene i forsøket på å klargjøre hva aspirantordningens særskilte funksjon kan sies å være. Blant stipendordningene er garantiinntekten og arbeidsstipendene for kunstnere ifølge Berg Simonsen (1999) de økonomisk mest betydningsfulle for kunstnerne. Ifølge forskriftene skal Statens kunstnerstipend bidra til at målene i den statlige kunstnerpolitikken nås, ved å legge forholdene til rette for at enkeltkunstnere, gjennom å motta direkte tilskudd fra staten, skal kunne bidra til et mangfoldig og nyskapende kunstliv.⁵ Som politisk virkemiddel er disse stipendene derfor fremtidsrettet i sin funksjon. Hva er så likhetene og forskjellene mellom arbeidsstipendet for yngre/nyutdannede kunstnere og aspirantordningen?

Hvem får tildelt stipendene?

Den grunnleggende forskjellen mellom stipendene er at mens arbeidsstipendet tildeles enkeltkunstnere gjennom direkte tilskudd, er aspirantordningen en støtteordning til institusjonene. Arbeidsstipendet er et personlig stipend. De unge

⁵ Forskriftene for statens stipend- og garantiinntekter for kunstnere i sin nåværende form ble fastsatt av Kulturdepartementet 16. september 1998 med hjemmel i stortingsvedtak av 19. juni 1997, sak nr. 12. Endret 8. september 1999 nr. 1049, 15. juni 2001 nr. 706, 7. januar 2002 nr. 14.

kunstnerne skriver sin egen søknad med en plan for behov for egenutvikling. Stipendet skal fungere som tilskudd til levekostnader. Det kreves ikke regnskap for stipendbeløpet, men en rapport om den kunstneriske utviklingen i forhold til planene. Både søknadene og rapportene anses som så personlige at de er unntatt offentligheten.

Aspirantordningen er en støtte til en kunstnerisk virksomhet, og det er denne virksomheten som søker om stillingen. Gjennom aspirantordningen får den kunstneriske virksomheten støtte til en arbeidstaker *i tillegg til den ordinære staben* innenfor den budsjetterte virksomheten. Virksomheten er ansvarlig for ansettelsesforholdet og er pålagt å inngå skriftlig arbeidsavtale med aspiranten etter kravene i arbeidsmiljøloven paragraf 55 A. Denne avtalen skal blant annet omfatte hvilke arbeidsoppgaver den unge kunstneren skal ha. Virksomhetene er pålagt å rapportere til Norsk kulturråd om hvordan tilskuddet og aspirantstillingen er brukt. Rapporten skal gi opplysninger om hvilket arbeid aspiranten har utført.

Definisjonsmakten og kontrollen over arbeidsoppgavene er forskjellige i disse ordningene. Mens arbeidsstipendet gir kunstnere stor individuell frihet, setter aspirantordningen kunstneren inn i en institusjonell ramme og krever avtaler om arbeidsoppgaver. Dette gir kunstneren en rolle som arbeidstaker. Rapporteringsformen i de to ordningene gjenspeiler hvor ansvaret er plassert i de to ordningene.

Hva er aldersgrensen ved tildeling?

For å få tildelt arbeidsstipendet må kunstneren være under 35 år ved tildelingen, men vedkommende kan få stipend i tre år utover de fylte 35. Dette betyr i praksis at stipendet har en øvre grense på 38 år for mottakerne. For aspirantordningen er det ikke satt noen øvre aldersgrense, men etter forskriften skal det ikke være mer enn tre år siden kunstneren har avsluttet sin kunstutdanning. Forskjellene i kravene til alder ved tildeling kan bety en del for noen kunstnergrupper, for eksempel billedkunstnere og kunsthåndverkere, som er grupper med forholdsvis høy gjennomsnittsalder ved avsluttet utdanning (Bjørkås 1998, Elstad & Røsvig Pedersen 1996, Olseng 1995). Flexibiliteten i tidsrammene for når kunstnerne kan søke, gjør at begge disse stipendordningene er relevante for flere årskull kunstnere ved hver tildeling.

Hvem utøver det kunstneriske skjønnnet som er grunnlaget for tildeling?

For arbeidsstipendet skjer tildelingen ved at kunstnerorganisasjonenes egne stipendkomiteer behandler søknadene og velger hvem som skal få arbeidsstipend.

Disse komiteene har innstillingsrett, mens utvalget i Statens kunstnerstipend har tildelingsrett. En informant i administrasjonen i Statens kunstnerstipend hevder at utvalget sjelden går på tvers av stipendkomiteenes innstilling. Dette skjer kun på grunnlag av administrative vurderinger, ikke ved bruk av kunstnerisk skjønn. Det er med jevne mellomrom forhandlinger om fordelingen av arbeidsstipendene mellom kunstnergruppene. Billedkunstnerne, kunsthåndverkerne og musikerne er de største gruppene som mottar slike stipender (Statens kunstnerstipend 2000).

Forskriften for aspirantordningen sier at tildelingen av aspirantstillinger kan skje rent administrativt, men at Norsk kulturråd kan opprette et eget utvalg for å gjøre dette. I Norsk kulturråd har man opprettet et utvalg som består av representanter for fagutvalgene. I tillegg har direktøren møtt i utvalget. På samme måte som ved Statens kunstnerstipend skal tildelingen gjøres på grunnlag av kunstnerisk skjønn.

Mens man i arbeidsstipendet legger vekt på å vurdere det kunstneriske nivået hos kunstneren, legger man i aspirantordningen vekt på å vurdere det kunstneriske nivået i den kunstneriske virksomheten som søker. Til arbeidsstipendet er det kunstnerorganisasjonene selv som utøver det kunstneriske skjønnet, mens det i aspirantordningen er Norsk kulturråd og representanter for fagutvalgene som utøver dette skjønnet.

Oppsummering

De viktigste likhetene mellom ordningene er at de begge har som formål at kunstnerne får utviklet seg kunstnerisk og bedret mulighetene for å etablere seg som kunstnere. Begge ordningene tildeler på grunnlag av kunstnerisk skjønn. I begge ordningene kan stipendet gis den samme kunstneren i inntil tre år. Stipendene utbetales månedlig, og det er vanlig skatteplikt. Begge ordningene fremstår som arbeids- og inntektstiltak og fører til vanlige arbeidstakerrettigheter, for eksempel pensjonspoeng, permisjoner ved fødsel eller adopsjon og lønn ved sykdom. Dette siste er en avgjørende forskjell mellom kunstnere som får en form for stipend, og de andre.

De viktigste forskjellene mellom stipendordningene er knyttet til hvem som søker stipend, hvem som har råderett over stipendet og vurderer relevansen av arbeidsoppgavene, og hvem som rapporterer til bevilgende myndighet om bruken av stipendet. Arbeidsstipendet legger stor vekt på den individuelle kunstneriske utviklingen. Det unike blir poengtert ved at søknadene og rapportene anses som private og er unntatt offentligheten. Kunstneren kan velge å bruke stipendet slik

vedkommende vil, uten at noen kan kreve innsikt i hva som faktisk er gjort av arbeidsoppgaver. Effekten av arbeidsstipendet vil kunne vurderes som en type kvalitetsutvikling hos kunstneren.

I aspirantordningen legges det stor vekt på det institusjonelle nivået, på vanlige arbeidslivsrelasjoner, på kompetanseheving og på avtaler om arbeidsoppgaver. Dette gjør at aspiranten ikke har full råderett over hvilke arbeidsoppgaver som skal gjøres i stipendperioden. Det stilles krav til at institusjonene kan redegjøre for det arbeidet som er gjort, ved rapportering. Det gjør at aspirantens arbeid blir mer synlig enn ved et arbeidsstipend. Det er poengtert at aspiranten skal ha mulighet til å samarbeide med andre i den kunstneriske virksomheten. Dermed kan andre rundt vedkommende vurdere kvaliteten i arbeidet og gi tilbakemelding og veiledning til aspiranten i løpet av stipendperioden.

De kulturpolitiske intensjonene for innføringen av aspirantordningen fremstår som tvetydig. I St.meld. nr. 47, *Kunstnarane*, er begrunnelsen for å innføre begge disse nye stipendordningene at de unge kunstnerne skal få anledning til å eksponere sitt kunstneriske potensial i kunstfeltet. Dette kan leses som en bekreftelse på at oppfatningen om den karismatiske kunstnerrollen lever i beste velgående i kulturpolitikken. Samtidig skal aspirantordningen bidra til at støtten til unge kunstnere blir rettet mer direkte mot kompetanseutvikling og mot deltakelse i yrkeslivet, og det fører den unge kunstneren nærmere arbeidstakerrollen enn arbeidsstipendet gjør. Dette gir stort rom for tolkning av intensjonene med ordningen, og det er interessant hvordan det kommer til uttrykk i forvaltningen av ordningen.

3

FORVALTNING OG TILDELINGER

I forrige kapittel ble det påpekt at forvaltningen av aspirantordningen de fire årene den har eksistert, på mange måter fremstår som en kulturpolitisk fortolkningsprosess i seg selv. Norsk kulturråds oppgave er å stimulere det profesjonelle kunstlivet, og i sine tildelinger i ulike faglige råd legger det vekt på kunstnerisk kvalitet og nyskapende kunstneriske uttrykk. Kulturrådet har fått oppgaven med å forvalte en tvetydig ordning, og der har man sett et ansvar for å få den ”inn på rett spor”. I dette kapitlet blir det fokusert på de vurderingene som er gjort i tolkningen av forskriften, behandlingen av søknadene og tildelinger av stipend. Dette vurderes i evalueringen som betydningsfulle prosesser for å forstå hvordan ordningen kan fungere.

Organisering

Norsk kulturråd har oppnevnt et faglig tildelingsutvalg for tre år om gangen. I dette innstillingsutvalget sitter representanter for de fagrådene som omfattes av denne ordningen. Utvalget er sammensatt av medlemmer fra fagutvalgene og en person fra administrativ ledelse. Direktøren har i sin stillingshjemmel at han kan møte i utvalgsmøter, og han har deltatt i møter i dette innstillingsutvalget. Det har for øvrig vært flere utskiftninger av medlemmer i utvalget av ulike årsaker. Det er ansatt en saksbehandler i ett månedsverk pr. år for ordningen. Det har vært tre ulike personer i denne stillingen. Saksbehandleren lager utvidet søkerliste og en vurdering av søkerne overfor utvalget, som i sin tur prioriterer og gir en innstilling til rådet. Rådet foretar tildelingen av tilskudd til stillinger. Aspirantordningen har ligget under det området hvor saksbehandleren har hatt sine øvrige arbeidsoppgaver.

Første utlysning av stipender skjedde i oktober 1998, og første tildeling ble gjort i rådets møte i desember 1998. I tildelingsbrevet til de kunstneriske virksomhetene var det forutsatt en start på stipendet pr. 1. februar 1999, men mange klarte ikke å få dette til og måtte søke om utsettelse. Midlene til ordningen er bevilget for kalenderåret, men kan overføres, slik at dette ikke hindret virksomhetene i å gjøre

seg nytte av tildelingen. Siden dette var første tildelingsrunde under en ny ordning, foreslo innstillingsutvalget tildelinger for bare ett år. De senere årene har utvalget fortsatt å tildele for ett år om gangen.

I forbindelse med første tildelingsrunde ble det gjort en kategorisering av søkerne etter kunstformer, noe som førte til at ordningen fikk kategoriene musikk, billedkunst, scenekunst og ”andre” som ramme. Både i kunstnerorganisasjonene, i det politiske miljøet og internt i Kulturrådet hadde man forventet stor søkning til disse stillingene ut fra at de tilbød svært gode lønnsbetingelser i forhold til det som mange kunstnere vanligvis har av inntekt. Dette har ikke skjedd. Fra starten har det vært forholdsvis få søkere til ordningen, og i løpet av de fire årene ordningen har eksistert, har søknadsmengden sunket. Fra første tildeling har innstillingsutvalget for ordningen og Norsk kulturråd vært i en dialog med Kulturdepartementet om hvordan ordningen fungerer.

Tildelingskriteriene

Ved tildeling skal det vurderes om en aspirantstilling ved søkende institusjon ”bidrar til å fremme formålet med ordningen”. I denne forbindelsen skal det legges vekt på følgende kriterier:

- hvilke arbeidsoppgaver virksomheten kan tilby aspiranten
- den kunstneriske kvaliteten på virksomhetens arbeid
- arbeidsmarkedet for den aktuelle kunstarten
- geografisk fordeling
- kvalifikasjonene til den eller de aspirantene det søkes tilskudd til

Kriteriene befinner seg på ulike nivåer. Noen av disse kriteriene er mer avgjørende enn andre for om man når de faglige kunstneriske formålene med ordningen. Dette gjelder for eksempel spørsmålet om virksomhetens kunstneriske kvalitet eller vurderingen av hva som er relevante arbeidsoppgaver for å fremme målsettingene med ordningen. Samtidig er disse kriteriene de mest abstrakte og basert på kunstnerisk skjønn. Kriteriet om geografisk fordeling er det mest konkrete, og det er forholdsvis enkelt å vurdere hvorvidt dette er tatt hensyn til gjennom tildelingspraksis.

Spørsmålet om kvalifikasjonene til aspiranten kan være flertydig. Man kan tenke seg et maksimumskrav, nemlig at de som har ”mest og best” utdanning, får stillinger fremfor dem med mindre utdanning. En annen type krav kan være et minimumskrav,

som at aspiranten skal ha gjennomført en kunstfaglig grunnutdanning. Dette vil dreie seg om et minimumskrav til 3–4 år, alt etter kunstform. Et absolutt krav om et slikt utdanningsnivå vil i en del tilfeller være vanskelig å håndheve for strengt, siden kunstnertittelen ikke er en beskyttet yrkesbetegnelse og det er mange veier frem til en kunstnerkarriere. Arbeidsmarkedet for den aktuelle kunstarten er en type kriterium som kan ha konkrete referanser i arbeids- og inntektsvurderinger, men som også kan ha mer kulturpolitiske begrunnelser. Ifølge levekårsundersøkelsene og andre studier av kunstnere er det åpenbart store forskjeller mellom kunstnergruppers arbeids- og inntektsvilkår. I forbindelse med innføringen av ordningen er det påpekt at noen kunstnergrupper, spesielt dansere, billedkunstnere og kunsthåndverkere, har det vanskeligere enn andre. Det er også påpekt at andre grupper kan ha spesielle behov. Når det gjelder kunstnernes arbeids- og inntektsforhold, viser undersøkelsene at det er forskjeller mellom kjønnene. I Elstad og Røsvig Pedersens (1996) undersøkelse, som har tall fra 1993, er konklusjonene at det er en generell mannsovervekt blant kunstnere, men blant noen grupper er det stor overvekt av kvinner. Ifølge den samme undersøkelsen er dette de samme gruppene som har spesielt lave inntekter. Ser man på grupper av kunstnere generelt, er mønsteret at der det er stor andel kvinner, der er det også lav inntekt og overvekt av kvinner.

Tendensen til at menn tjener mer enn kvinner, ser derfor ut til å være den samme for kunstnere som man finner i undersøkelser av andre grupper nyutdannede akademikere (Try 2001). Kjønn ser dermed ut til å være en viktig faktor når man skal vurdere arbeidsmarkedet for unge kunstnere, uansett kunstform. Dette blir blant annet påpekt av Bjørkås (1998), som i sin studie av frilanserne finner grunnlag for å hevde at det er mye lettere å være mannlig enn kvinnelig frilanser. Spørsmålet om kjønn er ikke tematisert i aspirantordningen eller i forskriften. Ut fra en kulturpolitisk vurdering av at noen kunstnergrupper bør gis særlige muligheter, kan det tenkes at kjønn er underordnet i forhold til kunstpolitiske vurderinger ved tildelingen av aspirantstillinger. Selv om det ifølge Elstad og Røsvig Pedersen (1996) er stor overvekt av menn blant komponister, kan et argument om at komponister er for lite brukt i musikkfeltet, gjøre at man prioriterer dem fremfor utøvende musikere innenfor kategorien musikk, uavhengig av kjønn. Da prioriterer man ut fra hensynet til verdien i en type kunstnerisk arbeid. Men man kan også velge å legge spesiell vekt på kjønn og for eksempel hevde at siden det er så få mannlige dansere, bør disse gis særlig gode vilkår for å etablere seg i yrkesfeltet.

De mest abstrakte kriteriene er knyttet til vurderingene av relevansen av arbeidsoppgavene aspiranten tilbys, og en vurdering av den kunstneriske kvaliteten på virksomhetens arbeid. Dette vil avhenge av hvilken kunstnerrolle man mener unge kunstnere har i det kulturelle feltet, og om en aspirantstilling i vedkommende institusjon bidrar til å utvikle kunstneren og fremme formålet med ordningen.

Strategiske valg og bruk av kunstnerisk skjønn

Vurderingene av hvem som skal få tildelt aspirantstilling, og hva som er relevante arbeidsoppgaver for aspiranten, er nær knyttet til utøvelsen av et faglig kunstnerisk skjønn. Betydningen av det kunstneriske skjønn og vurderingene av kunstnerisk kvalitet er fundamentale prosesser i kunstfeltet. Dette har sammenheng med at i dette skjønn ligger en felles kompetanse hos de profesjonelle aktørene. En sentral del av deres profesjonalitet går ut på å utvikle et blikk for det som skiller *kunst* fra *ikke-kunst*. Denne kompetansen er utviklet gjennom utdanning, kommunikasjon og samhandling i kunstrelevante sammenhenger. Dette kan kalles ”blikkets rasjonalitet” og virker styrende for både utskilling, handlingsvalg og tenking om kunst i kunstfeltet (Borgen 1998). Men det å være kompetent og å kjenne til hva som er godt og dårlig innenfor et kunstområde, omfatter mye mer enn å kunne skille ut de gode kunstverkene via de rent visuelle egenskapene ved et bilde, de auditive egenskapene ved et musikkstykke, osv. Det betyr både å kjenne konvensjonene, normene, reglene, det implisitte og tause og det som kan formuleres eksplisitt gjennom valgene kunstnerne gjør.

Paradokset er at utøvelsen av kunstfaglig skjønn har et flyktig og situasjonsbetinget preg, men samtidig er handlinger med svært konkrete konsekvenser. Å kalle noe kunst eller kitsch krever evnen til handling og kan ikke følges av tvil, påpeker Susan Sontag (1990). Idet man bruker sitt skjønn til å velge, formulerer man en påstand. Det er ikke lenger en følelse, men er ”hardnet” til en idé (Sontag 1990). Valget av hvem som er kvalitativt gode nok ut fra et sett med kriterier av den typen som er formulert i denne aspirantordningen, får derfor også symbolbetydning. Gjennom bruken av kunstnerisk skjønn konstrueres synlige representasjoner av det som til enhver tid anses som det relevante og ”gode”. Dette blir materialisert i de konkrete valgene, enten det gjelder kunstverk, kunstnere eller, som i denne sammenhengen, kunstneriske virksomheter og relevante arbeidsoppgaver.

Det å velge og å bli valgt ut får derfor store konsekvenser for alle de involverte. Tildelingen av aspirantstilling får en strukturerende betydning i kunstfeltet. Kunstnerne, de kunstneriske virksomhetene og forvalterne av ordningen vil fortolke

kulturfeltet fra sine ståsteder som profesjonelle aktører. I tillegg til bruken av et kunstnerisk skjønn vil de kunne foreta ulike former for strategisk posisjonering i forhold til hva de mener er relevant og viktig i kunstfeltet. En informant fra en av organisasjonene mener at dette fører til høy grad av opportunisme i forhold til stipendordninger. ”Kunstnerne lærer seg å tenke konservativt, strukturelt rigid og regelbundet.” Alle stipendordningene får strukturerende betydning i kunstfeltet. Ut fra de signalene som tildelingsutvalget til enhver tid gir gjennom valg av kunstneriske virksomheter og aspiranter, vil alle som anser seg som aktuelle søkere til ordningen, posisjonere seg for å kunne komme i betraktning. En annen informant sier at ”enhver ordning man kaster ut der ute, løper alle til. Men de sterkeste får de største stykkene”.

Det spesielle med denne ordningen er at det kunstneriske skjønn knyttes til vurderingen av den kunstneriske kvaliteten i virksomheten som får stipend. De kunstneriske virksomhetene velger ut og ansetter aspiranten, og Kulturrådet behøver ikke å vite hvem aspiranten faktisk er, eller hvilke kvalifikasjoner vedkommende har. Derfor må både innstillingsutvalget og den kunstneriske virksomheten ta hensyn til kriteriene og utøve kunstnerisk skjønn i sin forvaltning av ordningen. De kan ha ulike vurderinger av om intensjonene er oppfylt, særlig når det gjelder aspirantens kvalifikasjoner og hva slags arbeidsoppgaver aspiranten skal ha. I forskriften presiseres det: ”Kulturdepartementet kan ifølge kongelig resolusjon av 20. november 1987 ikke overprøve Norsk kulturråds vedtak når det gjelder det faglige kunstneriske skjønn” (§ 13, s. 9). Kunstnerisk skjønn er det mest omfattende og mest abstrakte kriteriet i forskriften. Den begrensede klageadgangen på disse vurderingene illustrerer samtidig at dette blir sett på som det mest betydningsfulle kriteriet i det kulturelle feltet.

Søknader

Det første året kom det inn 91 søknader. Mange av søknadene gjaldt flere stillinger, slik at det samlede antallet søknader om tilskudd omfattet i alt 125 aspirantstillinger. Det var nesten dobbelt så mange søkere i kategorien billedkunst som i de to andre kategoriene det første året. Dette henger sammen med at dette antallsmessig utgjør en stor gruppe blant kunstnerne. De andre årene jevner antallet søknader seg mer ut, selv om det er flest i kategorien billedkunst alle fire årene. Det første året var alle selvsagt førstegangssøkere. De andre årene har det vært både tidligere og nye søkere. De kunstneriske virksomhetene søker om videreføring av aspirantstilling med ny aspirant eller om videreføring av aspirantstilling for samme aspirant. Noen institusjoner søker om flere enn en stilling, og svært mange virksomheter som har

fått tildelt stilling en gang, søker om videreføring. Noen av disse har søkt om videreføring alle de fire årene ordningen har eksistert.

Tabell 3.1 *Antall søkere til stillingene de fire årene.* De kunstneriske virksomhetene er søkere til stillingene.

	Søker 1999	Søker 2000		Søker 2001		Søker 2002	
			Av disse søkes om videreføring for		Av disse søkes om videreføring for		Av disse søkes om videreføring for
Musikk	20	16	3 virksomheter 1 aspirant	10	6 virksomheter 6 aspiranter	11	4 virksomheter 4 aspiranter
Billedkunst	38	22	5 virksomheter 3 aspiranter	14	4 virksomheter 3 aspiranter	18	4 virksomheter 1 aspirant
Scenekunst	24	18	2 virksomheter	14	2 virksomheter 1 aspirant	11	4 virksomheter 4 aspiranter
Andre	9	5	-	2	1 virksomhet 1 aspirant	4	-
SUM	91	61		40		40	

Siden det er de kunstneriske virksomhetene som søker om aspirantstilling, kan en virksomhet søke om videreføring av stillingen, men behøver ikke å søke om stilling for den samme aspiranten. Det er allikevel et mønster at det er søkt om videreføring for mange av aspirantene over flere år. Søkerne er både private, kommunale og statlige kunstneriske virksomheter og andre typer offentlige institusjoner. Innenfor kategorien billedkunst var det spesielt mange museer og kunstformidlingsinstitusjoner i distriktene som det første året søkte om å få tilsatt billedkunstnere. Dette kan ha sammenheng med at de mistet muligheten for å søke om KAJA-midler til stillinger for kunstnere. KAJA-midlene var et arbeidsmarkedstiltak som kunne søkes av arbeidsledige som hadde krav på arbeidsledighetstrygd. Denne ordningen var en sysselsettingsordning, men har ifølge andre undersøkelser hatt betydning for mange kunstneriske virksomheter, for eksempel for frilansere som sto uten oppdrag (Aslaksen 1997). Ordningen opphørte i 1997. I kategorien musikk søkte fire av militærorkestrene og fire symfoniorkestre det første året. Dette kan også kanskje tilskrives bortfallet av disse midlene. For årene 2000 og 2001 søkte ett militærorkester hvert år, men ingen militærorkestre har fått stilling til aspirant.

En annen stor gruppe søkere det første året var utdanningsinstitusjonene. Her var det søkere i alle kategoriene. Blant dem er flere av kunstakademiene og andre

avdelinger på kunsthøgskolene, samt andre høyskoler med kunstfaglige avdelinger. Det har vært få søknader fra slike institusjoner de senere årene. Det første året søkte også en kunstner for seg selv, for å være i en forskningsstipendiatstilling ved en av kunsthøgskolene. Senere har det kommet flere forespørsler om hvorvidt denne typen stipendiatstilling faller inn under ordningen. En annen kategori søkere det første året var kunst- og kulturskolene i flere kommuner. Generelt var det et stort mangfold av søkere det første året, og deretter har det vært reduksjon i antallet og i mangfoldet av søkere de neste årene. Dette kan være et uttrykk for de tidligere omtalte strategiske nyttevurderingene i forhold til kostnadene med å arbeide frem en søknad. Når en ny ordning innføres, tester man ut hva ordningen tilbyr, hvem som får stipend, osv, og vurderer deretter om det er hensiktsmessig å bruke tid og ressurser på å skrive flere søknader til ordningen. I et brev til Kulturdepartementet i 2000, om erfaringer med ordningen, har Norsk kulturråd tatt opp spørsmålet om strategiske søknader og det at søkere vil tilpasse søknaden sin til forskriften for ordningen.

Gjennom søknadsbehandlingen kan man få inntrykk av at etablerte institusjoner i en viss utstrekning konstruerer stillinger og stillingsinnhold for å legge seg så nær formålet med ordningen som mulig, om ikke annet så for å gi en nyutdannet kunstner ett år med fast lønnsinntekt. Eller like uheldig: at enkelte søkere ser på ordningen som en mulighet til å innhente billig arbeidskraft.

Det kan virke som om Norsk kulturråd mener at de store institusjonene har mer strategiske intensjoner enn de små kunstneriske virksomhetene og aspirantene.

Tildelinger

Tildelingsutvalget har hatt 18 stillinger til fordeling hvert år. I tillegg til disse har man hvert år også innstilt seks reservekandidater i prioritert rekkefølge. Det er ved flere anledninger hentet fra denne listen når det har oppstått situasjoner der virksomhetene av ulike grunner ikke har klart å bruke stillingen slik som det har vært planlagt. Dette har skjedd for eksempel når en aspirant har kommet inn på videreutdanning, fått ny jobb eller flyttet. Det er også eksempler på forskyving av tilsettingsperioden på grunn av tilpasning til sesong. Dette gjelder særlig for danserne. I en del sammenhenger kan det være vanskelig å bruke reservelisten midt i et arbeidsår. Det har derfor hendt at virksomhetene har funnet en ny kandidat som man har presentert for Kulturrådet.

Tabell 3.2 *Tildelinger av aspirantstillinger til kunstneriske virksomheter de fire årene*

	Tildeling 1999	Tildeling 2000	Videreføring av stilling til virksomhet	Tildeling 2001	Videreføring av stilling til virksomhet	Tildeling 2002	Videreføring av stilling til virksomhet
Musikk	5	7	3 virksomheter 1 aspirant	5	5 virksomheter 5 aspiranter	6	5 virksomheter 4 aspiranter
Billedkunst	6	6	3 virksomheter 2 aspiranter	6	4 virksomheter 3 aspiranter	6	4 virksomheter 1 aspirant
Scenekunst	6	6	1 virksomhet	6	1 virksomhet 1 aspirant	5	3 virksomheter 2 aspiranter
Andre	1	-	-	1	1 virksomhet 1 aspirant	-	-
SUM	18	19		18		17	
Tildeling til nye virksomheter		13		7		5	

Som det fremgår av denne tabellen, er det tildelinger av aspirantstilling til de samme virksomhetene flere år på rad. Ut fra tildelingslisten går det også frem at det er mange aspiranter som får videreført sine stillinger. Det er mest stabilitet i kategorien musikk og minst i kategorien scenekunst. Dette kan ha sammenheng med de ulike kunstformenes behov.

Geografisk fordeling

Selv om man i innstillingsutvalget har lagt stor vekt på kunstnernes behov, har man som forskriften krever, tatt hensyn til en geografisk fordeling ved tildelingen.

Tabell 3.3 *Tildeling av aspirantstillinger til kunstneriske virksomheter. Fordeling etter fylke*

År	1999 Virksomhet	2000 Virksomhet	2000 nye	2001 Virksomhet	2001 nye	2002 Virksomhet	2002 nye
Rogaland	1	1	1	1	1		
Hordaland/Bergen	4	3	1	1		3	1
Sogn og Fjordane		1	1	1			
Møre og Romsdal	2						
Oppland	1					1	
Hedmark		1	1				
Telemark						1	1
Sør-Trøndelag	1	2	1	2		2	

Sør-Trøndelag	1	2	1	2		2	
Nordland	1	1	1	1		1	1
Troms						1	1
Tromsø/Finnmark	1			3	2	1	
Akershus	1						
Oslo	6	9	6	9	4	7	1
Østfold		1	1				
SUM	18	19	13	18	7	17	5

Oversikten over viser tildelingen til virksomhetene, fordelt på fylker. Her går det frem at det er tildelt flest stillinger til Oslo-området. Dette kan ha sammenheng med det faktum at ca. halvparten av alle profesjonelle kunstnere på 1990-tallet var bosatt i Oslo-regionen (Mangset 1998). Av de øvrige tildelingene er det en forholdsvis stor andel tildelt Hordaland/Bergen og Sør-Trøndelag/Trondheim. Disse byene har flere institusjoner som gir høyere kunstutdanning. I sum har mer enn halvparten av aspirantstillingene havnet utenfor Oslo-regionen. Man kan derfor hevde at det har vært en viss distriktsprofil i ordningen, og at ordningen virker desentraliserende. Dette er i tråd med en av de kulturpolitiske intensjonene med ordningen. Mønsteret er imidlertid at videreføring av stillinger til de samme virksomhetene er tildelt i de tre byene. Det samme gjelder videreføring til de samme aspirantene. Dette betyr at man i distriktene har fått anledning til å prøve ut ordningen, men ofte uten at man forsetter. Det har i noen tilfeller hendt at institusjonenes erfaringer har vært av en slik karakter at man ikke har ønsket videreføring. Men helhetsinntrykket er at dette har sammenheng med de vurderingene som er gjort av tildelingsutvalget. Den vanligste begrunnelsen når mange virksomheter i distriktene får avslag på søknadene, er at arbeidsoppgavene ikke er relevante i forhold til målsettingen med ordningen. Det er ikke gitt en vurdering av kunstnerisk kvalitet på virksomheten. I en del tilfeller er det imidlertid sagt i begrunnelsen for avslagene at ”søker anses ikke som en kunstnerisk virksomhet av skapende, utøvende eller formidlende karakter”.

Fordeling på kjønn

Kjønn har, som tidligere påpekt, stor betydning når det gjelder arbeidsmarkedet og inntektsvilkårene i kunstfeltet. Kjønn er ikke tematisert i forskrift eller i tildelinger og avslag som er gjort av innstillingsutvalget. Ser man på tildelingene og vurderer kjønn og kunstform i sammenheng, kommer det frem et interessant bilde. Det er overvekt av menn i kategorien musikk. Det er en tilsvarende overvekt av kvinner i kategorien billedkunst, mens det innenfor kategorien scenekunst er jevn fordeling mellom kjønnene.

Tabell 3.4 *Aspiranter fordelt etter kjønn*. Tildelinger innenfor hver av de fire kunstkategoriene

	1999		2000		2001		2002	
	kvinner	menn	kvinner	menn	kvinner	menn	kvinner	menn
Musikk	2	4	1	7	-	5	-	6
Billedkunst	5	1	5	1	4	2	6	-
Scenekunst	3	3	3	4	4	2	3	3
Andre	-	1	-	-	1	-	-	-
SUM ⁶	10	9	9	12	9	9	9	9

Ut fra tallene hos Elstad og Røsvig Pedersen (1996) er det stor overvekt av kvinner i grupper innenfor kategorien scenekunst, for eksempel ballettdanserne, mens det i de andre kategoriene er jevnere fordeling mellom kjønnene, og blant komponister er det overvekt av menn. Det er fortsatt slik at det er flertall av kvinner blant mange kunstnergrupper. Ifølge tall fra Kunsthøgskolen i Oslo var det i 2000 og 2001 mellom 70 og 75 prosent kvinner blant dem som avla eksamen på grunnstudiene disse årene. Det er i tillegg en generell tendens at det er flest kvinner som tar høyere utdanning i Norge i dag.

Det er rimelig å lese fordelingen på kjønn i aspirantstillinger slik at man i tildelingsutvalget har prioritert å sikre en jevn fordeling mellom kjønnene ut fra antallet stillinger i ordningen.⁷ Sett i forhold til forskriften er det interessant at tildelingsutvalget har valgt en slik praksis. Her ville kriteriet om ”hensynet til arbeidsmarkedet for den aktuelle kunstart” kunne brukes sammen med det generelle kriteriet om å vurdere ”i hvilken grad en aspirantstilling hos virksomheten kan bidra til å fremme formålet med ordningen” (§ 3, s. 5) til å prioritere kjønn eller til å prioritere kunstform uavhengig av kjønn. Det siste kan man ha gjort i kategorien musikk, der nesten halvparten av alle tildelinger i løpet av de fire årene har gått til komponister eller komponist/musiker, og der alle, med ett unntak, er menn. Denne gruppen har også flest videreføringer over flere år til samme virksomheter og samme aspiranter, alle menn. En strategi som går ut på å prioritere komponister, kan forstås ut fra en kulturpolitisk vurdering om at dette fremmer formålet med ordningen. En slik prioritering er imidlertid ikke tematisert eksplisitt i utvalgets uttalelser.

⁶ Grunnen til at det er flere aspiranter her enn de 18 stillingene som er oppført i de andre tabellene, er at det i noen tilfeller har vært aspiranter som har delt stilling i samme år eller i deler av samme år på grunn av ulike endringer i tilsetningsforhold.

⁷ På grunn av at de kunstneriske virksomhetene kan søke uten å ha en kandidat, er det ikke tallgrunnlag for noen oversikt over fordelingen etter kjønn blandt søkerne.

Innenfor billedkunst er ca. 2/3 av alle tildelinger gitt til kvinnelige billedkunstnere. Det er ikke noen eksplisitte begrunnelser for denne prioriteringen. Dette er interessant, siden det både hos Norsk kulturråd og i organisasjonene er kommet frem synspunkter i intervjuene som går ut på at aspirantordningen ikke ”treffer så godt” for billedkunstnernes behov. Når så mange kunstneriske virksomheter søker for kvinnelige aspiranter, kan det tenkes at denne ordningen passer godt for billedkunstnere og i særdeleshet for kvinnelige billedkunstnere. Et annet interessant trekk er at det ut fra beskrivelsene i søknadene ser ut til at de mannlige billedkunstnerne har arbeidet med ”tradisjonelle arbeidsoppgaver” som teknologi og etablering av teknologisk verksted. De kvinnelige billedkunstnerne har arbeidet med ulike uttrykksformer, som fotografi, konseptkunst, video/data/teknologi, kunsthåndverk og tekstil. Deres arbeidsoppgaver er også mer varierte og omfatter formidling, utstillingsarbeid og kunstnerisk virksomhet.

Innenfor scenekunst er det gitt aspirantstilling til både dramatiker, dansere, sceneinstruktør, skuespillere, koreograf, dukke- og figurspillere, instruktør/regissør, dramaturg og til og med en tekstilkunstner (som ett av årene er kategorisert som ”andre”). Dette er dermed den mest mangfoldige gruppen, noe som også kan ses i sammenheng med at det i denne gruppen er få videreføringer av samme aspirant over flere år. Her er det også like mange kvinner som menn. Dette er interessant tatt i betraktning de refererte undersøkelsene som sier at et stort flertall innenfor for eksempel dans er kvinner.

Rapportering

Hvert år må virksomheten levere en rapport til Norsk kulturråd om hvordan midlene er brukt, og hvilke arbeidsoppgaver aspiranten har hatt. Ifølge årsmeldingene fra Kulturrådet har man i behandlingen av søknader om forlengelse vektlagt rapporten fra virksomheten” i den helhetlige vurderingen av søknadspapirene” (Norsk kulturråd 2000). Siden det ikke er gitt noen begrunnelser for tildeling av forlenget stipendperiode, er det vanskelig å vurdere hva som har slått ut i de enkelte tilfellene der forlengelse er gitt. Utover dette kan det se ut som om rapportene har vært viktige av økonomiske eller praktiske hensyn, for eksempel for utbetaling av tilskuddet, som skjer delvis forskuddsvis (første utbetaling) og delvis etterskuddsvis (siste utbetaling).

I forskriften er det ikke noe krav om at aspiranten selv skal rapportere i tillegg til institusjonen. I Kulturrådet mener man at det vil være en forbedring av ordningen om aspirantens egne synspunkter blir tillagt mer vekt, og at det derfor bør være obligatorisk med en egen rapport fra aspiranten.

Stillingsperiode

I 1998 ble stipendet lyst ut på grunnlag av høringsutkastet av forskriften. I saksbehandlingen ble forskriften endret. I høringsutkastet var det forutsatt en tilsetting som aspirant i en periode på minimum ett år, maksimum tre år. Etter en høringsrunde ble dette endret til tilsetting som aspirant i *ikke mer enn tre år*. Forskriften ga derfor rom for at rådet kunne tildele stilling for *mindre enn ett år*. Med en begrunnelse om at det var første tildeling under en ny ordning, foreslo utvalget i 1998 tildelinger for bare ett år for kalenderåret 1999. Alle som ba om stillinger for lengre perioder, ble gjort oppmerksomme på at de måtte søke om fornyelse ved neste søknadsfrist.

I andre tildelingsrunde (for år 2000) var det i ett tilfelle en scenekunstvirksomhet som ønsket å dele den tildelte stillingen i to halve stillinger. Begrunnelsen for dette var at det passet bedre med produksjonstiden, som vanligvis er ca. et halvt år for hver produksjon innenfor frie scenekunstgrupper. I søknaden ble det vist til at virksomheten er et prosjektbasert teaterkompani og ikke er basert på et fast ensemble i kontinuerlig drift. Man ønsket at en person kunne følge en produksjon ut fra hensynet til arbeidsoppgavene og aspirantenes kompetanse, fordi de to planlagte produksjonene var helt forskjellige og krevde forskjellig kompetanse. Norsk kulturråd ga avslag på søknaden med henvisning til forskriften, som sier at ”Tilskuddet skal brukes til nytilsetting i full stilling” (Forskriften, § 4, s. 6). Ut fra klagen kan det virke som om det er uklarheter i bruken av terminologi om hva slags stillingstype man faktisk diskuterer. I studier av arbeidsmarkedet skiller man gjerne mellom heltidsarbeid, deltidsarbeid og fast eller midlertidig arbeid (Try 2001). En heltidsstilling er en 100-prosentstilling. Den kan være en fast eller midlertidig stilling. En midlertidig stilling kan være en 100-prosentstilling, men ha en avgrenset varighet, for eksempel et halvt år. En deltidsstilling kan være mindre, for eksempel 50 eller 80 prosent. Varigheten kan være for eksempel fra ett til to år, eller det kan være en fast stilling.

Mens teaterkompaniet tydeligvis i sin søknad refererer til en midlertidig full stilling i et halvt år, referer Norsk kulturråd i sitt avslag til en deltidsstilling. Endringen i forskriften når det gjelder varigheten av stillingen, tilsier ikke at arbeidsforholdet må vare i minst ett år, og derfor er denne tolkningen av hva slags type stilling man snakker om, viktig for vurderingen av om dette er en relevant søknad. Behovet for midlertidige fulle stillinger i ca. et halvt år er et tema i ulike søknader og rapporter innenfor kategorien scenekunst og med lignende begrunnelser. Produksjonene innenfor denne kunstformen er som regel av mindre enn ett års varighet. Siden

produksjonene kan være ulike og kreve forskjellig kompetanse, vurderes det derfor som mer hensiktsmessig med kortere tilsetningsperioder.

I et brev til Kulturdepartementet fra våren 2000 tar Norsk kulturråd opp sider ved ordningen som man ikke finner tilfredsstillende. Her er spørsmålene rundt kortere stillingsperioder tatt opp som eget tema. Det blir pekt på at kunståret strekker seg fra sommer til sommer, og at det for mange virksomheter vil være naturlig å sette en aspirantperiode inn i den sammenhengen. For mange virksomheter vil et helt år være for lang tid, og det er derfor et ønske at stillingen kan tildeles for en kortere periode, eller at aspirantstillingen kan deles på flere personer. I svaret fra departementet blir det påpekt at Kulturrådet allerede innenfor ordningens nåværende forskrifter kan tildele stilling for kortere perioder enn et helt år. Det er påfallende at man i Kulturrådet ikke har brukt denne muligheten ved tildelinger. Samtidig ser det fra dokumentene i arkivet ut til at man har praktisert dette ved endringer i tilsetningsforhold.

Nedgangen i søkertallet

Det var en markant nedgang i søkertallet fra første til andre år, se tabell 3.2. Av de kunstneriske virksomhetene som fikk tildelt aspirantstilling første året, har fire søkt og fått tildeling alle fire årene. To av disse virksomhetene er innenfor musikk, og to er innenfor billedkunst. Fem virksomheter har fått videreført sin tildeling av aspirantstilling i tre av de fire årene. Av disse er tre virksomheter innenfor musikk, en innenfor billedkunst og en innenfor scenekunst. Det er flest forlengelser av stillinger for samme aspirant i kategorien musikk. Blant de seks aspirantene i kategorien musikk, som fikk tildelt en stilling i 2002, var det fire som fikk stillingen for tredje året. En av disse aspirantene trakk seg imidlertid, fordi vedkommende mente det var ”umoralsk å fortsette i stillingen” når han hadde andre muligheter til å leve av sitt kunstneriske arbeid. Denne stillingen gikk da videre til en ny aspirant, men i samme kunstneriske virksomhet. Det er med andre ord mest kontinuitet innenfor musikk og minst innenfor scenekunst, og spesielt innenfor dans.

Kvalifikasjonene til aspirantene

Etter forskriftene er det et arbeidsgiveransvar å passe på at de ulike kriteriene i forbindelse med ansettelse av aspiranten oppfylles. Arbeidsgiverne er gitt stor tillit i denne ordningen. Søkende institusjoner skal beskrive kvalifikasjonene den aktuelle kandidaten har, enten med en vedlagt CV eller ved at det kort redegjøres for utdanningen. Det er gitt forskjellige opplysninger om aspirantene der virksomhetene har hatt kandidater. Men det er også mange virksomheter som har søkt uten å ha en

aspirant klar, eller de har søkt og har hatt mange kandidater. Det er derfor ikke tilgjengelig informasjon for å kunne lage en oversikt over alder og utdanning på kandidater til aspirantstillingene.

Et eksempel på hvordan denne typen tildelinger har fungert, er en musikkvirksomhet som i 1999 søkte om en slagverker for 2000. Arbeidsoppgavene for aspiranten skulle være å delta i innøving og nyskaping, egenutvikling og øving, pedagogisk virksomhet, praktiske arbeidsoppgaver og reisevirksomhet. I dette tilfellet har man i etterkant fått rapport om hvem som har fått stillingen, og en kort oversikt over hvilke kvalifikasjoner vedkommende hadde.

Ut fra de opplysningene som er gitt i søknadene, viser det seg at en del aspirantkandidater det søkes stilling for, har utenlandsk kunstutdanning som bakgrunn. I noen tilfeller er det også gjort unntak fra kravet om kvalifikasjoner fra fullført kunstutdanning i Norge eller tilsvarende nivå i utlandet. Et eksempel på dette er at et teater har fått aspirantstilling til en kandidat uten formell utdanning, men med bred praksis innenfor sitt spesialområde. Denne aspiranten var blitt kontaktet av teatrets sjef, som hadde sett vedkommende i andre produksjoner. Arbeidsoppgavene for denne aspiranten skulle være å ha konkrete roller i ulike oppsetninger og å gjøre egne prosjekter, men med utgangspunkt i denne aspirantens spesielle kompetanse.

Arbeidsoppgaver

Tildelingsutvalgets praksis ved fordeling av stillinger synliggjør en forståelse av hva som er kunstnerisk utviklende arbeid i forhold til formålet med ordningen. Differensieringen av søknadene er i stor grad basert på kunstfaglig skjønn, og i denne sammenhengen ser det ut til at vurderingene av hva som anses for å være kunstneriske og administrative arbeidsoppgaver, har vært avgjørende. Dette er også knyttet til en vurdering av hvorvidt den søkende virksomheten anses som en relevant kunstnerisk virksomhet. Mange søkere har tolket forskriftene svært vidt, sammenlignet med tildelingsutvalgets vurderinger. Disse søknadene har preg av kreative forsøk på å teste ut hvordan ordningen ville kunne fungere, og hvilke arbeidsoppgaver som anses som relevante innenfor ordningen. Her søker for eksempel

- en Steinerskole som ønsker aspirantstilling til "utarbeidelse av skolens ute område"

- en fylkeskommune som ønsker aspirantstilling for ”utvikling og gjennomføring av et undervisningsopplegg innen rom og romforståelse”
- et produksjonsselskap bestående av to kunstnere som ønsker aspirantstilling for en av dem, som ”konseptutvikler, regissør, dramaturg og offisielt ansikt”
- et kunstnersenter som ønsker aspirantstilling til ”skoleprosjekt og ordinær formidlingsvirksomhet”

Dette skulle tilsi at mange søkere ikke har tilhørt de ”tradisjonelle” kunst- og kulturvirksomhetene, men at nye konstellasjoner av samarbeid mellom kunstnere eller mellom kunstnere og ulike former for offentlig og privat virksomhet kommer til syne i søknadsbunkene. Dette kan være et uttrykk for den generelle tendensen til en avinstitusjonalisering av kunstmiljøet og en mulig oppløsning av skillet mellom kunstnerisk og annen estetisk virksomhet. Internasjonalt kommer dette for eksempel til uttrykk i en kraftig økning av frilansere, noe som også er et fenomen i Norge. Det er også en økning av det som kan kalles ”micro-business on a weak economic base” (Ellmeier 2002). Denne tendensen gjør seg også gjeldende i norsk sammenheng. Ifølge Akershus fylkeskommune har man det siste året registrert en kraftig økning av slike kulturelle mikrovirksomheter innenfor kulturfeltet.

Innstillingsutvalget skal imidlertid ut fra forskriften vurdere om de kunstneriske virksomhetene kan anses som ”... en profesjonell kunstnerisk virksomhet av skapende, utøvende eller formidlende karakter” som kan forventes å tilby aspiranten et relevant kunstnerisk miljø. Dette refererer til en tradisjonell kategorisering av kulturinstitusjoner og av kunstneres arbeid. Innstillingsutvalget peker i mange avslag på at virksomheten ikke kan sies å være av en slik art. Selv om den kunstneriske virksomheten er en relevant søker, må også arbeidsoppgavene for aspiranten være relevante i forhold til ordningens formål. En mye brukt begrunnelse for avslag er derfor:

Stillingsinnholdet vurderes i for stor grad preget av praktiske, administrative oppgaver. Ordningens formål om aspirantens kunstneriske utvikling er ikke tilfredsstillende ivare tatt.

Hvilke arbeidsoppgaver er det så som passer for en aspirant? Et kunstnersenter ville la en aspirant arbeide med ”... utstillinger, seminarer og prosjekter innendørs og i det offentlige rom, og gjennom dette arbeidet få innsikt i en rekke områder innen kunstformidling”. Denne søkeren fikk avslag. Samme år får imidlertid en annen søker, som er en sammenslutning av flere formidlingsinstitusjoner, tildelt en aspirant som skal jobbe med vandreutstillinger, og arbeidsoppgavene skal være

”... både delprodusent av prosjekter/utstillinger, og som formidler av disse”. Det er forskjellig språkbruk i disse søknadene. Den første er mer passiv og plasserer ikke aspiranten som en handlende aktør inn i aktiviteten, slik den andre søkeren gjør. Selv om det er forskjellig språkbruk i søknadene, kan man lese disse beskrivelsene slik at begge skal kunne bruke sin kunstneriske kompetanse innenfor formidlende virksomheter og til dels gjøre samme typer arbeid. Begge stillingene er knyttet til prosjekter og vandrestillinger i forbindelse med 2000-årsskiftet. Siden disse to virksomhetene befinner seg i ulike deler av landet, kan det tenkes at kravet til en geografisk fordeling har vært utslagsgivende ved tildelingen. Denne begrunnelsen kunne utvalget brukt fordi det er eksplisitt formulert som et kriterium i forskriften. Geografiske hensyn er imidlertid ikke brukt som begrunnelse i noen avslag. Ut fra et kunstfaglig skjønn kan utvalgets kjennskap til de to formidlingsvirksomhetene og en vurdering av deres kunstneriske kvaliteter ha vært utslagsgivende for vurderingene av to så like virksomheter.

En mye brukt begrunnelse for avslag er at søknaden tilfredsstillende krav til formål, søker og stillingsinnhold som ordningen forutsetter, men at det er kommet inn flere søknader enn ordningen gir plass for. Dette har ført til klager på hvem som blir prioritert. I forbindelse med tildelingen for 2002 har en av klagerne brukt andre tildelinger som eksempel på at det kan stilles spørsmål ved hva Kulturrådet mener er relevante kunstneriske arbeidsoppgaver for en aspirant. Klageren spør om det kan karakteriseres som kunstnerisk arbeid å bygge opp og drifte et dataverksted, sammenlignet med de oppgavene som han selv skal gjøre, og som er av mer formidlende art. Denne søkeren er tilknyttet en sentral kunstinstitusjon, mens de aspirantene som brukes som sammenligningsgrunnlag i klagen, er tilknyttet mindre virksomheter.

Ut fra forskriften kan det være en fare for at ordningen virker konserverende i forhold til hvilke virksomheter som anses som relevante for ordningen. En innvending fra kunstnerorganisasjonene var at bare de store kunstinstitusjonene ville få tildelt stilling. Men ut fra tildelingspraksis kan man ikke hevde at dette er tilfellet. Her har man gjort tildelinger til både store og svært små virksomheter. Imidlertid kan tildelingspraksisen det første året være en grunn til nedgangen i søkertallet, og at mange av de kreative søknadene ikke er kommet igjen de neste årene. Innstillingsutvalget har i mange sammenhenger åpenbart prioritert å gi midler utenfor de store kunstinstitusjonene, og man har vektlagt det nyskapende, slik man gjør ellers i Kulturrådets fagutvalg. Dette er en interessant praksis, siden man i Kulturrådet tolker forskriften for ordningen slik at det er lite rom for akkurat dette.

I et brev til Kulturdepartementet våren 2000 har Kulturrådet påpekt at ordningen kan oppfattes som en tilpasning til tradisjonell institusjonsbygging i et kunstliv som er mindre organisert enn tidligere. Det blir hevdet at innenfor både billedkunstområdet og scenekunstområdet, og i noen grad innenfor musikk, "... er det få institusjoner som har en organisering som gjør dem i stand til å ivareta ordningens formål". En viktig begrunnelse for dette er Kulturrådets lesning av forskriften som et krav om tilsetning i full stilling i et helt år. Ordningen anses derfor "... som et dårlig redskap til å stimulere nyutdannede kunstnere som forholder seg til en kunstnerisk arena som ikke er organisert i faste stillinger og etablerte enheter". De mer kulturpolitiske begrunnelsene for å innføre denne ordningen var imidlertid at ordningen også skulle møte de kunstneriske virksomhetenes behov. Som en av statsrådene som var involvert i dette, sier i et intervju: "Hvis man hadde ment at disse stipendene skulle være kun for kunstnerne, så kunne man jo latt være å etablere ordningen, og heller øket andelen arbeidsstipend for yngre/nyetablerte kunstnere." De kunstneriske virksomhetene har vært fraværende i debatten rundt innføringen av ordningen, og det er mulig at de i større grad burde vært involvert i en diskusjon om hva det ville si for dem "å få noe igjen" for å ha en aspirant.

Oppsummering

Helhetsinntrykket når det gjelder forvaltning og tildelinger, er at det har vært behov for stor fleksibilitet i forhold til individuelle behov i ordningen, for å sikre god flyt og gjennomstrømning i stillingene. De mange utskiftningene av saksbehandlere og utvalgsmedlemmer kan imidlertid ha ført til at man ikke har fått kontinuitet nok til å ta de mer prinsipielle spørsmålene opp til diskusjon. Dette gjelder for eksempel de spesielle behovene de kunstneriske virksomhetene i de ulike kategoriene har. En grunn til dette kan være at man ikke fra det første året har hatt gode rutiner for systematisering av søkerne. Tildelingsutvalget har derfor ikke hatt tilgang til systematisk informasjon om hvilke søkergrupper som finner ordningen relevant, endringer i søkermønster, behov og begrunnelser, osv. Dette fører til uoversiktighet i forhold til å kunne fange opp behov og tendenser i søkergruppene, og kan forklare at man i Kulturrådet ikke har klart å endre sin egen tildelingspraksis i forhold til behovet for kortere stillingsperioder, på tross av at dette er blitt tatt opp i dialoger med Kulturdepartementet.

Tildelingsutvalgets anbefalinger synliggjør det tvetydige i ordningen, når det gjelder relasjonen mellom aspirantens og virksomhetens interesser og behov. I Kulturrådet har man ifølge en informant opplevd det som et paradoks at

(...) det er en ordning som er til for en kunstner, men som tildeles en kunstinstitusjon (...). Unge kunstnere skal tilgodeses, men det er institusjonene som søker. Det er ikke nødvendig sammenfall mellom institusjonen og kunstnerens behov. Det er derfor ikke en lett ordning, men mange får den til.

Dette perspektivet har man opplevd det som vanskelig å fastholde, og denne informanten vurderer det som ”kjernen i svakheten i ordningen”. Et samlet inntrykk er at Kulturrådet har forvaltet ordningen ut fra det man har ment er de unge kunstneres behov, men innenfor en forholdsvis lite problematisert tolkning av forskriften. Man har i mindre grad fokusert på de kunstneriske virksomhetenes behov. Dette er Norsk kulturråd og innstillingsutvalgets fortolkning av ordningen. Det kan virke som om innstillingsutvalget har valgt den enkleste løsningen i forhold til alle de komplekse problemstillingene som denne ordningen ser ut til å kunne omfatte når det gjelder vurderinger av kunstnerisk kvalitet, relevans og kunstneres og virksomheters behov. Dette betyr at man har tolket forskriften strengt, og at man har hatt en tildelingspraksis der kriteriet om ”jevn fordeling” etter kunstkategori, geografi, kjønn osv. har vært overordnet andre kriterier. Samtidig har man valgt å gå utenom sin egen tolkning av ordningens forskrift når det gjelder hvilke typer kunstneriske virksomheter som kan få tildelt aspirantstilling. På denne bakgrunn er det interessant å se på erfaringene som unge kunstnere og ulike virksomheter har hatt med ordningen. Dette blir tema for neste kapittel.

4

ERFARINGER MED ORDNINGEN

Et viktig bidrag til forståelsen av hvordan aspirantordningen har fungert, er de erfaringene som aspiranter og virksomheter har gjort med ordningen. Videre i evalueringen blir det fokusert på hvilke arbeidsoppgaver aspiranten har hatt, i hvilken grad ordningen ivaretar virksomhetens eller den unge kunstnerens interesser, og langs hvilke konfliktlinjer eventuelle motsetninger kan beskrives. Det fokuseres på de relasjonene som finnes innenfor den konkrete realiseringen av selve ordningen, og på hvordan den enkelte virksomhet og aspirant gjennomfører stipendperioden. Disse erfaringene danner også et viktig grunnlag for forslag om endring og forbedring av ordningen. Datagrunnlaget for dette kapitlet er intervjuene med 17 aspiranter og 17 representanter for virksomheter, intervjuer med andre aktører samt tilgjengelige dokumenter.

Alle informantene er spurt om hvorfor de har søkt, hvordan søkeprosessen har foregått, hvilke arbeidsoppgaver aspirantene har hatt, og hvilke avtaler man har hatt rundt dette. Både aspirantene og representanter for virksomhetene er spurt om hvordan disse oppgavene kan anses å være kompetansegivende og relevante for en kunstnerisk utvikling hos unge kunstnere. I tillegg er informantene i de kunstneriske virksomhetene spurt om hva som har vært resultatene av å ha en slik aspirant, og alle er spurt om hvilke forbedringer som bør gjøres ved en videreføring av ordningen. Erfaringene blir presentert i en anonymisert form, unntatt der det er spesielle grunner til å fremheve egenarten ved en kunstform og en kunstnerisk virksomhet.

Søknadsprosessen

En grunn til at det var flere søkere det første året enn de neste årene, kan være all ”støyen” rundt innføringen av ordningen. I virksomheter der det var folk som var aktive i kunstnerorganisasjonene, visste man en del om intensjonene med ordningen og var forberedt på at den ville bli lyst ut. Man kunne derfor tidlig starte prosessen

for å finne ut hvordan en slik aspirantstilling kunne tilpasses virksomhetens planer, og finne kandidater til stillingen. Blant aspirantene var det også en del som hadde hørt om ordningen og kunne ta initiativ overfor virksomheten. De neste årene har mange ”hørt om” ordningen via bekjente og så satt seg inn i vilkårene for å få støtte. Deretter har de satt i gang en lignende prosess. Ifølge aspirantene har det ikke vært gitt spesiell informasjon om aspirantordningen på kunsthøgskolene. En aspirant sier at ”det var noe man snakket om blant studentene”. Søknadsprosessen var derfor i flere tilfeller basert på en individuell kontakt og en kobling mellom den kunstneriske virksomhetens og den unge kunstnerens interesser. En av informantene forteller at søknaden ble laget i samarbeid med virksomheten.

En i styret kjente meg fra utdanningen og tok initiativet. Jeg hadde hørt om ordningen og tenkte at dette vil jeg være med på.

For de skapende kunstnerne er dette en typisk søkeprosess. Flere utøvende kunstnere har også blitt engasjert på denne måten. Det gjelder spesielt innenfor teater. Teatersjefen eller andre har gjerne sett den unge skuespilleren, regissøren, figurskuespilleren osv. i andre prosjekter og har visst om vedkommende. Deretter har man innad i virksomheten diskutert aspirantstillingen og tatt kontakt med den unge kunstneren for å spørre om vedkommende kunne være interessert i en slik stilling. En aspirant forteller:

Jeg har vært utrolig heldig. Fikk et oppdrag for en som jobber for teatret. Jeg fikk vist meg frem, og deretter ble jeg hentet til aspirantstillingen.

Det å få vist seg frem er spesielt viktig for dem som har utenlandsk utdanning, og det er mange aspiranter innenfor scenekunst som har denne bakgrunnen. De mener det er vanskelig å komme inn i det norske arbeidsmarkedet fordi det er så lukkede nettverk i Norge. ”Gjennom utdanningen i Norge får man kontakter i bransjen. Når vi kommer fra utlandet, har de bare et bilde av deg, da er det liten sjanse.” Hvert år arrangeres audition for dem med utenlandsk utdanningsbakgrunn, men det er mange som opplever at det er veldig vanskelig å ”bli sett”, fordi de er så mange. En annen aspirant sier:

Det har vært positivt å kunne dra til utlandet. Men det har også noen ulemper. Når man er utdannet i Norge, for eksempel Teaterhøgskolen i Oslo, så er man i miljøet og blir sett. Hvis man har en litt utradisjonell utdanning, er det vanskeligere. Da må man jobbe mye mer med å etablere seg et nettverk.

Innenfor dans og musikk har flere av de kunstneriske virksomhetene i flere tilfeller

tatt ut aspirantene gjennom vanlig audition når de skal rekruttere. Den kunstneriske virksomheten har søkt om å få en aspirantstilling og lett etter kandidater til denne stillingen samtidig. De unge kunstnerne blir da plukket ut etter de vanlige kriteriene man bruker for å tilsette unge kunstnere i andre typer stillinger. Ved en virksomhet presiseres dette: ”Det er hard konkurranse til disse stillingene, og en jury på seks medlemmer sikrer valget.” En danser hadde søkt via audition i to år før vedkommende fikk tilbud om aspirantstillingen. I denne typen virksomhet har man ut fra virksomhetens aktiviteter klare arbeidsoppgaver for aspiranten.

Det er også eksempler på at den unge kunstneren har visst om ordningen og har tatt kontakt med en kunstnerisk virksomhet han eller hun kunne tenke seg å arbeide ved. De har da sammen utviklet søknaden, selv om den kunstneriske virksomheten står som formell søker. Et annet eksempel er at den unge kunstneren er den drivende part i søknadsprosessen. En billedkunstner var for eksempel aspirantkandidat i tre ulike søknader fra ulike virksomheter det samme søknadsåret og fikk tildeling på en av dem.

I noen tilfeller har det blitt en mer tilfeldig prosess. Man har visst om ordningen i den kunstneriske virksomheten og har sendt inn en søknad i samarbeid med en kunstner. Ingen av partene har hatt så klart for seg hva man egentlig kunne få ut av å ha en slik stilling. ”Vi hadde noen runder om hva vi ønsket å få ut av det, og satte opp en avtale,” sier man ved en virksomhet. Innholdet i stillingen er i denne typen søknadsprosesser gjerne først blitt konkretisert når tildelingen har vært et faktum. Den litt tilfeldige prosessen har antagelig ført til en del uavklarte forventninger mellom partene, noe som i flere tilfeller har fått konsekvenser for gjennomføringen av aspirantperioden.

Det er vanskelig å finne karakteristiske forskjeller mellom skapende og utøvende kunstformer. Det er heller ikke mulig ut fra tilgjengelig informasjon å vurdere om noen søknadsformer kan sies å være bedre enn andre. Mange påpeker at det er de personlige faktorene som er avgjørende for hva man får til, andre peker på tydelighet i hva man forventer av hverandre, og noen mener at ingen av partene visste hva man gikk til, og at ordningen og forskriften må bli tydeligere. Aspirantordningen ser imidlertid ut til å være av betydning for unge kunstnere med utdanning fra utlandet. De får på denne måten en ekstra mulighet til å vise seg frem når det finnes slike stillinger å søke på. En av dem som er blitt hentet inn til aspirantstillingen av en kunstnerisk virksomhet, sier at ”hadde ikke aspirantstillingen vært der, så hadde jeg sikkert vært arbeidsledig nå”.

Arbeidsoppgaver

I forvaltningen av ordningen har man i Norsk kulturråd lagt vekt på at arbeidsoppgavene skal være kunstnerisk utviklende. En mye brukt begrunnelse for avslag på søknader er at aspiranten får administrative arbeidsoppgaver. Blant informantene i kunstnerorganisasjonene og i Norsk kulturråd har det kommet en del synspunkter som går ut på at ordningen ikke passer så godt for billedkunstnere, men at den kanskje passer bedre for kunsthåndverkere og musikere. En representant for organisasjonene mener at det kan være en motsetning mellom byråkratiske institusjoner og ”kunstnersjelen”, og at det antagelig vil være forskjell mellom skapende og utøvende kunstnere. Informanten mener at de skapende kunstnerne må få være mer involvert i kunstneriske vurderinger enn det aspirantstillingen åpner for. Hva mener aspirantene selv? Er det stor divergens mellom aspirantene og de kunstneriske virksomhetene i synet på hva som er relevante arbeidsoppgaver?

Musikk

Innenfor kategorien musikk har det som nevnt vært mange komponister og komponister/musikere. I tillegg har det vært flere slagverkere. Arbeidsoppgavene for musikerne står i forhold til hva som er aktiviteten i den kunstneriske virksomheten, og i forhold til aspirantens kompetanse.

Slagverkeren

Aspiranten har hatt stilling i et ensemble og har hatt som arbeidsoppgaver å lage system for instrumenter, holde notearkiv, holde orden på lager, lære å skrive lister for utenlandsreiser, planlegge turneer, forberede og delta på konserter, osv. I tillegg har aspiranten fått innføring i arbeidsoppgaver som utøverne ikke er direkte befattet med. Dette er områder som kontraktering, nettverksarbeid, budsjett, regnskap, fakturering og markedsføring.

Det å jobbe i et ensemble med andre musikere som er kompetente og erfarne, gjør at jeg lærer mer enn på skolen. På skolen lærer man å spille, men ikke alt det praktiske og forretningsmessige rundt det å være musiker og drive et ensemble. Når det er så få i ensemblet, må alle gjøre alt. Det er mer jobb, men også mer tilfredsstillende. Når det praktiske fungerer, så fungerer musikken. Dette er særlig viktig for en slagverker som har så mange instrumenter og utstyr å holde orden på. Alle må gjøre sin del av dette praktiske, jeg har gjort like mye som de andre.

Aspiranten har fått praksis i å drive et ensemble og ”få det praktiske til å fungere”. Arbeidsoppgavene omfatter også de mer grunnleggende kunstneriske problemstillingene man må forholde seg til som musiker.

På skolen lærte man bare å tenke på instrumentet. I ensemblet lærer man å tenke konsert og forestilling mer helhetlig. Får erfare et stort spekter av komponister, instruktører og arrangører. Man må lære seg å ta avgjørelser om repertoaret.

Komponist I

En aspirant har hatt stilling i en distriktsorganisasjon og har fått erfaring med varierte oppgaver.

Ved start sa jeg i klare ordelag at jeg ville ha skikkelige utfordringer. Har både gjort spilling, komponering og pedagogisk arbeid. Det er viktig for institusjonen å tjene penger, og den har lite penger. Det har vært konflikt mellom det skapende og mer pedagogiske arbeidsoppgaver, men etter hvert har ting gått seg til.

Disse arbeidsoppgavene har hatt relevans for egen kunstnerisk utvikling.

Er utrolig lykkelig over å ha hatt denne stillingen, den har betydd veldig mye. Aspirantstillingen ga en trygghet som svært få komponister har hatt. Jeg har vært veldig heldig.

Komponist II

Aspiranten har hatt stilling i tilknytning til et ensemble.

Aspirantstillingen har vært en veldig positiv erfaring fra en skapende kunstners ståsted. Arbeidsoppgavene har vært å komponere musikk og å innøve verkene. Det har gitt mulighet til fordyping over tid, og til å bli kjent med profesjonelle musikere. Det er noe annet enn å komponere for studenter på Musikkhøgskolen. Jeg har kunnet kalle inn de musikerne som jeg trengte til mine komposisjoner, og bli kjent med hvordan musikerne tenker om å fremføre musikken. Det skjer en toveis input. Det har vært flott.

Denne stillingen har også vært viktig i forhold til å etablere kontakter og nettverk.

Arbeidsmarkedet for unge komponister er vanskelig. For min kunstnerrolle har aspirantstillingen ledet til mange ting. Nå har jeg kunnet leve av kunsten og mine komposisjoner.

En informant fra en kunstnerisk virksomhet mener at innflytelsen på aspirantens arbeidsoppgaver må være slik at begges behov blir dekket. For virksomheten er det viktig at aspiranten til en viss grad kan brukes til inspirator i fylket. Men, påpeker informanten, problemet blir at man da fort er over i distriktsmusikerjobben, og da kan man heller ansette en distriktsmusiker. Et av arbeidsfeltene for en komponist bør være pedagogisk arbeid i forbindelse med orkestre. Å arbeide med å organisere et orkester i forbindelse med innstudering av et verk er en del av erfaringene en komponist må prøve. En annen informant fra en av disse virksomhetene sier:

På utdanningen lærer man lite om å klare seg selv. De blir dårlig forberedt på det å starte egen kunstnerisk virksomhet og på frilanstilværelsen. Etter disse årene som aspirant har han absolutt kvalifikasjoner til å kunne drive egen butikk. Har særlig lært om hvordan det er i musikklivet for de gode musikerne innenfor samtidsmusikk.

I en av kunstnerorganisasjonene ser man spørsmålet om hva som er relevante arbeidsoppgaver for komponister, i sammenheng med kunstnerrollen disse skal innta. Ifølge en av informantene bør et av kravene til en komponist være å jobbe i tettere relasjoner til musikerne som skal fremføre verkene deres.

Det er vanlig at en komponist jobber uten musikere og musikere jobber uten komponister. Begge parter har godt av å tenke mer på presentasjonsformen og innholdet. Institusjonene kan lære komponistene noe av dette, men da må institusjonene også vite at det er det de skal gjøre i ordningen. Komponister som kan fortelle historier, har utbytte av å lære å presentere seg og å formidle til et publikum, og ikke overlate verket til orkester og produsent. For komponistene må et mål med aspirantordningen være å få dem, som skapende kunstnere, til å gå inn i en formidlende situasjon og lære å være formidlere.

Dette utsagnet tyder på at man er opptatt av sosialisering til en mer sammensatt og endret kunstnerrolle enn den de utdannes til. I disse virksomhetene innenfor musikk ser man kunstnerrolle, arbeidsoppgaver, kunstnerisk utvikling og kompetanse i sammenheng.

Korsangeren

En kunstform som står i en særstilling innenfor musikkfeltet, er antagelig profesjonell korsang. Et av de få stedene der man kan lære hva det vil si å være i yrket som korsanger, er i Den Norske Operas kor. Arbeidsoppgavene for en aspirant i operakoret har vært å delta i den vanlige produksjonen og å lære bevegelse og scenisk opptreden, presisjon, skuespill og disiplin. Aspiranten har hatt en avtale der han har fått betalt sangtimer for ikke å ødelegge stemmen. Ifølge informanten er erfaringene bare positive. Informanten mener at det å stå på en scene sammen med andre er noe man må lære gjennom interaksjon og gode regissører og instruktører.

Jeg fikk mange flotte oppgaver. Jeg fikk vist meg frem gjennom små roller som koret fikk i oppgave, og slapp å brette ryggen på for store ting. Man er mer fleksible i slike ordninger.

Ifølge en informant fra Operaen er det spesielle med dette koret at det kreves at man er skuespiller i tillegg til selve sangen.

Som nyutdannet sanger er man enten utdannet til solist eller korsang. I dette koret er man både solist, korsanger og skuespiller. Det utdannes mange sangere hvert år ved ulike høyskoler, men disse sangerne har ikke lært denne typen korsang. Man må trives på scenen, og dette krever øvelse. Her lærer aspirantene av erfaringen de får. Selv de som kommer fra Operahøgskolen, lærer ikke å synge i kor. Det lærer de kun her, gjennom praksis.

Det er et problem for Operaen at de ikke har nok søkere til stillingene og må hente sangere fra utlandet. Informanten fra Operaen sier at begrunnelsene for de ulike arbeidsoppgavene har vært å gi aspiranten innsikt i det å arbeide i et kor, lære om den daglige driften og alt som følger med det å være profesjonell korsanger. Etter aspirantperioden har det kommet tilbud om jobb fra Operaen.

Helhetsinntrykket er at man ved ulike kunstneriske virksomheter innenfor musikk er ganske samstemte i vurderingene av hva som er relevante arbeidsoppgaver for en aspirant. En informant som representerer et ensemble, mener dette innbefatter både praktiske, administrative, formidlende og kunstneriske oppgaver.

Aspiranten jobber tett med musikerne både på prøver og konserter etc. og lærer å fungere i et musikkliv. Har for eksempel hatt møter med aspiranten om hvordan et ensemble drives, og har gjennomgått regler for skatt, lønn etc. og har gjennomgått websiden.

Oppsummering

For komponister går det kunstnerisk skapende, det praktiske og det formidlende over i hverandre. For den utøvende musikeren er det også sammenheng mellom de forskjellige typene arbeidsoppgaver. I tillegg er det for begge typer kunstnere viktig å ha lært om det praktiske rundt det å være profesjonell i musikklivet. For korsangeren i Operaen er det en mer direkte utøvende rolle, blant annet fordi det er mer distanse til det administrative apparatet. Uansett kunstform er arbeidsoppgavene knyttet til administrasjon, samarbeidsrelasjoner, nettverk og formidling. Mange av informantene mener at kunstnerrollen disse aspirantene forberedes til, krever at de kan ta mange typer arbeidsoppgaver, og at de er åpne for mange typer erfaringer.

Billedkunst

Påfallende ofte er det hevdet både i Norsk kulturråd og av informanter at aspirantordningen ikke passer så godt for billedkunstnere. På spørsmålet til en informant om hva som ville være relevante arbeidsoppgaver for en aspirant hvis hun eller han hadde vært ansatt i kunstnerorganisasjonen, var imidlertid svaret at der ville vedkommende finne svært relevante arbeidsoppgaver. Det skulle være å produsere utstillinger, være ansvarlig for hjemmesiden og møte ulike folk for på

den måten få etablert kontakt med ulike nettverk. ”Det ville vært nok. Vedkommende hadde gjort et sjakktrekk i forhold til karrieren!”

I utgangspunktet ser ikke dette ut til å være arbeidsoppgaver som ivaretar den kunstneriske utviklingen. Men ifølge en representant for en kunstnerorganisasjon er kunstnerrollen innenfor billedkunst i dag sammensatt og krever mange typer kompetanse. Den samme kunstneren kan ha arbeidsstipend, ta reklamejobber, holde forelesninger, være gjestelærer, og på ulike måter veksle mellom privat og offentlig sfære i forhold til sin egen kunstnerrolle. Informantene i kategorien billedkunstnere ser også ut til å leve opp til en slik fleksibel kunstnerrolle.

Fotografen

Aspiranten har hatt stilling i en kunstnerisk organisasjon og dens galleri. Arbeidsoppgavene har vært å lage utstillinger, ta bilder til utstillingskataloger, dokumentere, delta i galleridriften, lage arkiv med oversikt over alle medlemmenes kunstneriske arbeider og fotograferer tredimensjonal kunst.

Det er spennende å lære om lyssetting og rom når nye utstillinger settes opp. I sammenheng med galleridriften treffer jeg også mange kunstnere, særlig eldre, som har mye interessant å fortelle. De anbefaler meg steder jeg bør dra eller ta kontakt med, og jeg får et nettverk jeg aldri ville fått ellers.

Ved siden av dette får hun anledning til å jobbe kunstnerisk, og hun har fått avsatt tid til egen kunstnerisk virksomhet i et disponibelt verksted.

Det tok tid å definere hva jeg skulle gjøre, og jeg var frustrert i begynnelsen. Men vi fant ut av det. Nå har vi funnet en fin ordning med tillit mellom oss.

Ifølge lederen ved denne kunstneriske virksomheten er det mange meningsfulle arbeidsoppgaver for denne aspiranten. Organisasjonen bidrar med ekspertise til statlige virksomheter i forbindelse med kunstkjøp. Da er det viktig å ha god dokumentasjon av medlemmenes kunstneriske arbeider. Informanten mener at dette lærer en fotograf mye av å jobbe med. Men uavhengig av arbeidsoppgaver mener informanten at ”... det er nettverk som teller i kunstverden”. Han mener at det er viktig å gjøre noe med det vakuumet de unge kunstnerne opplever, og at aspirantordningen fungerer godt til dette. For virksomhetene kan det være bra, fordi mange små virksomheter av økonomiske grunner har mannskapsmangel.

Multimediekunstneren

Aspiranten har hatt stilling ved en fri scenekunstvirksomhet. Arbeidsoppgavene

har vært å kurere og koordinere driften av et prosjekttrom. Det gikk blant annet ut på å arbeide med presse, lage og distribuere plakater, promotere kunst på ulike måter, lage websider, ”hele apparatet rundt deg sjøl i kulturverden”. Det tok en del tid å lære å jobbe med data for aspiranten. Hun hadde ikke som mål å bli en bedre kunstner, men å få innsikt i alt det andre praktiske rundt det å være kunstner.

Oppdaget da jeg kom ut av akademiet at jeg ikke kunne noe om alt det praktiske arbeidet utenom det å lage kunsten. For eksempel hele prosedyren rundt det å skrive søknader.

Det var satt av 50 prosent til egen kunstnerisk virksomhet. Aspiranten sier at en av de viktige erfaringene var å få så mange kontakter i jobben, i mange tverrfaglige miljøer og i frie kunstnergrupper. I tillegg fikk hun brukt sitt eget miljø fra akademiet og ble oppdatert på det som skjedde i kunstmiljøet i byen.

Ifølge lederen for denne virksomheten er det viktigste en aspirant bør lære, ”å vite hvordan du som kunstner skal ta vare på butikken din”. En viktig del av aspirantens arbeidserfaringer er at de får viktige kontakter og erfarer det å arbeide i et kunstnerisk miljø, mener informanten. De får mulighet til å møte unge likesinnede fra hele Europa. Det avstedkommer gjerne ikke noe konkret, men man er i en posisjon hvor man får mange nye impulser. ”Uten kontakter og input stopper ting opp.”

Billedkunstneren

Aspiranten er tilsatt på et kunstnersenter. Arbeidsoppgavene er å arbeide med utstillinger og formidling og å sitte i det kunstneriske rådet for senteret. ”Aspirantstillingen har vært en veldig positiv og lærerik erfaring. Den har tilført meg mye, og lært meg opp til å bli kunstnerisk leder.” Aspiranten har 50 prosent av tiden i et atelier som er stilt til disposisjon. I løpet av hvert av de to årene i aspirantstillingen har hun hatt en utstilling. I tillegg har hun fått et utsmykkingsoppdrag. Også denne kunstneren mener at hun har fått et bredere kontaktnett enn hun ellers ville fått, blant annet fordi hun har blitt kjent med mange av medlemmene i kunstnerorganisasjonen.

Ifølge en ansvarlig ved denne kunstneriske virksomheten er det gjennom faglige prosesser, for eksempel å delta i kunstnerisk råd i en organisasjon, at man lærer om å være kunstner. I tillegg er det alle de andre små detaljene som man må lære gjennom ”å gjøre det”.

Man må lære å organisere seg og drive sitt eget atelier. Det gjelder å finne muligheter til å tjene penger uten å måtte ta mange vaskejobber. Aspirantordningen gir noe mer enn etableringsstøtten man får som nyutdannet. Da vet man ikke hva man har bruk for. Gjennom aspirantordningen får man prøvd seg før man jobber selvstendig. Man kommer forttere inn i ting og får prøvd seg sammen med veletablerte kunstnere. Etter hvert når man har prøvd seg litt, vet man mer hva man trenger av utstyr og kompetanse.

For denne virksomheten har det vært viktig å kunne beholde aspiranten etterpå, og de har arbeidet for å finne midler til å kunne gi vedkommende meningsfulle arbeidsoppgaver. For aspiranten har utsiktene til forutsigbare vilkår og lønn vært viktig, siden vedkommende har forsørgeransvar for et barn.

Tekstilkunstneren

Aspiranten har vært en likeverdig del av en teatergruppe, og arbeidsoppgavene hennes har vært å delta i de kunstneriske prosessene fra idéutvikling og konseptutvikling til ferdig produkt, lansering og presentasjon av disse. Hun har spesielt hatt ansvar for det visuelle, som scenografi, kostyme og arkitektur, og har også fått gjennomføre egne prosjekter. Aspiranten har deltatt på turneer internasjonalt og har blant annet dokumentert møter med publikum ved de forskjellige arrangementene på video. I rapporten sin til Norsk kulturråd sier hun at hun har lært mye om egne prosesser og uttrykk og om hvordan man kan løse interessante kunstneriske problemstillinger på nye måter. Hun har lært å måtte forholde seg til ”nye variable”, slik som mennesker i rom, bevegelse, tid, lyd, musikk, og å arbeide i stor skala.

Arbeidet har ført til at aspiranten har fått innsikt i nye kunstmiljøer nasjonalt og internasjonalt og har etablert nye kontakter. Hun har fått fokusere på kreative prosesser og har fått satt ideer ut i livet. Erfaringene er i sum ”ubetinget positive”.

Oppsummering

Helhetsinntrykket er at man har mange av de samme typene erfaringer blant billedkunstnerne som innenfor kategorien musikk. De kunstneriske virksomhetene er tverrfaglige, og aspirantene deltar i både administrative, formidlende og kunstneriske arbeidsoppgaver som går langt ut over det en individuell kunstner kunne fått gjort på et arbeidsstipend, med arbeidssted i sitt atelier. Aspirantene og representantene for de kunstneriske virksomhetene legger stor vekt på at det er viktig for aspirantene å arbeide sammen med andre, etablere nye kontakter og utvikle nye nettverk i kunstlivet. Dette kan tyde på at disse aspirantene får utviklet andre sider ved sin kunstnerrolle enn om de hadde arbeidet alene.

Arbeidsgiverne virker ganske enige om at deres oppgave er å lære aspiranten å overleve som kunstner og å skaffe seg et publikum. En av informantene sier: ”Det er noe annet enn å stå i butikk.” Fra virksomhetenes side legges det også stor vekt på muligheten til å få jobbe i en profesjonell sammenheng. En aspirant mener at aspirantstillingen er mye mer effektiv når det gjelder å bli profesjonell og strukturert og å lære å arbeide i kunsthvervet, enn for eksempel et arbeidsstipend. Aspirantstillingen oppleves som spesielt viktig for dem som har utdannelse fra utlandet, og som mangler nettverk i Norge. Det ser ut til å være et krav til en billedkunstner at vedkommende skal være fleksibel og ha mange typer kompetanse. Dette er i overensstemmelse med det som hevdes å være behovene i forhold til nye avinstitusjonaliserte former for organisering av kulturlivet (Ellmeier 2002).

Scenekunst

Denne kategorien aspirantstillinger er en sammensatt gruppe og består av svært ulike kunstnere og kunstneriske virksomheter.

Regissøren

Arbeidsoppgavene har vært å sette opp forestillinger, sitte i ledergruppen og i kunstnerisk råd, lære å gjøre kunstneriske vurderinger av manus og dramatiske tekster og lære å lage konsulentuttalelser til nye dramatikere. Hun lærer også å legge repertoarplan og bestemme rollebesetning.

På et lite teater må man jobbe med mange ting. Det gir allsidig jobberfaring med både store og små produksjoner, og det gir mulighet for å treffe folk fra mange ulike miljøer når de er på besøk i forbindelse med ulike produksjoner. Det har vært svært fint å sitte i kunstnerisk råd og lære hvordan det fungerer, og hvordan man planlegger bruk av kunstnere i et teater.

Aspiranten hadde etter endt utdanning i utlandet prøvd å jobbe som frilanser i Oslo-området. Å få aspirantstillingen var en fin mulighet til å kunne komme ut av Oslo, tilbake til hjemstedet og få arbeide samme sted over tid. Å få en slik jobb betyr for aspiranten en mulighet til å bruke tiden til å utvikle seg, ikke bare administrere seg selv og måtte bruke tiden på å selge seg selv. Aspiranten mener at hun nå har et helt annet utgangspunkt for å utvikle seg selv videre.

Det var teatret som søkte aspirantstillingen for å få aspiranten til institusjonen. Begge parter har hatt som utgangspunkt at det skulle være en gjensidig nytte. De har sammen jobbet med arbeidsinstruksen og har prøvd å være realistiske i forhold til rammer og forventninger. Avtalen oppfattes som gjensidig og vurderes i ettertid

som realistisk. Det eneste som ikke lot seg realisere, var at aspiranten skulle jobbe som assistent på større produksjoner. I stedet har aspiranten fulgt deler av andres arbeid, som en måte å lære på.

For den kunstneriske virksomheten har dette vært ”et lykkelig samarbeid”. Aspiranten gjør et godt arbeid, hennes kompetanse og interesser har vært viktig for teatret og betyr mye for amatørmiljøet i byen. Teatersjefen sier: ”Dette har åpnet øynene mine for å arbeide med amatørteater.” Det å ha en aspirant har også ført til at teatret nå ser nytten av å ha en fast instruktør tilknyttet teatret. Tidligere har teatersjefen alene vært den faste kunstneriske ansvarlige. Gjennom denne aspirantordningen har teatersjefen fått se fordelene ved å kunne være flere. Å ha en slik stilling har med andre ord synliggjort et kompetanse- og stillingsbehov i den kunstneriske virksomheten.

Danseren

Aspiranten søkte en vanlig stilling og aspirantstillingen og ble tatt ut etter audition. Arbeidsoppgavene for en danser i et fast kompani er å delta i vanlig trening og i klasser med gjestelærere og å delta i produksjoner. Man må uansett holde seg i form, men i aspirantstillingen får man i tillegg arbeide med gjestelærere som man slipper å betale for. Hun har blitt kjent med alle i miljøet. Det har vært spesielt viktig å bli kjent med forskjellige koreografer og få erfare hvordan de jobber.

Ifølge danseren er en fordel med aspirantstillingen at man får jobbet, og ikke bare får penger til å klare seg, som i et arbeidsstipend. Siden danseren også har arbeidet et år som frilanser, vet hun nå mer om hvordan det er å arbeide i frie grupper sammenlignet med å arbeide i en institusjon. I denne virksomheten føler man seg mer verdsatt. Samtidig blir hun ikke brukt så mye som hun gjerne skulle. Man ender lett opp som en reserve. ”Det er en tung prosess, for man er med, men så er man ikke med allikevel. Men man lærer nok mye av dette.” I sum er opplevelsen positiv. ”Det er en utrolig bra ordning fordi det er så få som får jobb, man må gå i 2 til 3 år etter utdannelsen før man får jobb.”

For en mannlig danser har det vært flere oppgaver. ”Det er enklere for gutter, fordi det er færre av dem.” Han mener også at han har fått arbeidserfaringer og har etablert kontakter som han ellers aldri ville fått hvis han hadde vært frilanser.

Ved denne kunstneriske virksomheten mener lederen at aspirantordningen er svært verdifull. En oppgave for virksomheten er å gi aspirantene nok utfordringer, slik at

de ikke ”blir gående og trø”. Det er også viktig å gi et godt pedagogisk tilbud til aspirantene og å sikre en gradvis overgang fra utdanning til yrke. Han mener at de fleste som kommer ut fra Balletthøgskolen, ikke er klare for utfordringene i et kompani. De trenger en modningstid. Dette er lettere å legge til rette for i et mindre kompani. Det er nærhet, og samtidig struktur, og aspirantstillingen ”produserer relasjoner”. Som danser er man i hele karrieren fokusert på individet, men i en slik stilling får man også erfaring med å fungere i en gruppe. Denne informanten ser på aspirantordningen som et modnings- og sosialiseringår.

Skuespilleren

For aspiranten var dette første arbeidslivserfaring etter utdanning i utlandet, men hun hadde hatt et kort engasjement ved teatret før hun fikk tilbud om stillingen. Det var en ny teatersjef som visste om ordningen og presenterte den for henne og regionteatret. I stillingen var det ikke så mye snakk om at hun var aspirant. Hun oppfattet seg mer som en del av ensemblet, med likeverdige oppgaver og ansvar. Aspiranten mener at hun fikk flere arbeidsoppgaver enn om hun hadde gått på ”stykkekontrakt”. Gjennom aspirantperioden har hun fått mange kontakter i det lokale kunstmiljøet og med gjester ved teatret, for eksempel regissører og skuespillere. Erfaringen i stillingen er positiv.

Ifølge teatersjefen har det vært viktig for teatret å få fatt i unge skuespillere med regional tilhørighet. Det har vært en viktig grunn til rekrutteringen av denne aspiranten. Etter teatersjefens mening har ordningen fungert godt. Aspiranten har fått relativt utfordrende arbeidsoppgaver og har hatt en god kunstnerisk utvikling. Det er lagt ekstra vekt på regi for aspiranten. I tillegg har hun fått betalt danse- og sangundervisning i to måneder i Oslo. Ved produksjoner har teatret gitt aspiranten turnétillegg på samme måte som de andre skuespillerne får. Siden mange av forestillingene er mye på turneer, har dette vært et bidrag som har bedret lønnen for aspiranten. Teatersjefen mener at mange skuespillere trenger modningsår, og at ordningen fungerer fint til dette behovet.

Det har vært et ønske fra teatret å gi skuespilleren fast stilling etter avsluttet aspirantperiode, men hun vil heller gå på kontrakt og ha en frilansrolle. Begrunnelsen for dette er at man er mer usynlig når man jobber utenfor Oslo-området. Å være synlig er viktig for karrieren i teater, derfor må hun være fri til å kunne ta andre oppdrag utenfor regionen.

Koreografen

Aspiranten har vært ansatt i et prosjektbasert kompani i ett år. Arbeidsoppgavene har vært å følge alle deler av produksjonsvirksomheten og å arbeide med administrasjon. I tillegg har hun fått arbeide med egne produksjoner. Tidligere hadde hun vært ute og jobbet som koreograf og hadde derfor mulighet for å relatere arbeidsoppgavene hun fikk som aspirant, til det fremtidige yrket. Ifølge aspirantens rapport til Norsk kulturråd har en av de konkrete oppdagelsene i stillingen vært hvor mye tid det tar å drive et kompani, og at det kreves mye også utenom produksjonsfasene. ”Du må allikevel svare på henvendelser, være imøtekommende, sende papirer, ta telefoner, osv.” En annen ting aspiranten har lært, er å være mer bevisst på eget muntlig og skriftlig språk. Hun har fått veiledning i det å skrive søknader og gjennom å få arbeidsoppgaver som å skrive pressemeldinger, forme brev, og i forbindelse med lanseringer.

Av kunstneriske utfordringer har det å være assistent på en barneforestilling vært interessant. ”Resultatet av det er at jeg er blitt mer bevisst på mitt bevegelsespråk som koreograf og konfrontert med egen tenkemåte.” Det har også vært nyttig å få være med på diskusjoner rundt formidling til publikum, dansere og medier. I løpet av stillingsperioden har hun fått oppdage hvordan det norske dansemiljøet er organisert, og hvilke nettverk som eksisterer. Siden hun tidligere har arbeidet i en region, har hun også fått anledning til å reflektere over forskjellene mellom å arbeide med scenekunst i Oslo og i distriktene. For aspiranten har dette året vært innholdsrikt, og hun mener at erfaringene vil prege måten hun vil arbeide som koreograf på i fremtiden. Erfaringene har gitt henne ”en bredere kunnskapsplattform på alle nivåer som koreograf og kunstner”.

En representant for virksomheten mener det er positivt med en aspirantordning for de små enhetene innenfor scenekunst. Kompaniet har mange produksjoner samtidig, og aspiranten har fått velge de viktigste ut fra egne interesser. I tillegg har man gitt veiledning på aspirantens egne prosjekter.

Oppsummering

Innenfor scenekunst er det et stort mangfold. Arbeidsoppgavene er varierte og preges av den virksomheten aspirantene befinner seg i. Det er et inntrykk at de fleste klarer å få til faglig profesjonelle og positive relasjoner mellom aspiranten og virksomheten, selv om det også her er noen få eksempler på at det ikke har fungert så godt. Ved de ulike kunstneriske virksomhetene legges det her som i de andre kategoriene stor vekt på betydningen av at aspirantene får erfaringer med

administrasjon, økonomi, formidling osv., å tilpasse seg ulike kunstneriske miljøer og få utviklet et nettverk for den videre kunstnerkarrieren. Det er en del strukturelle forskjeller mellom utøvende og skapende kunstneriske virksomheter. Forskjellene mellom skapende og utøvende kunstnere er små. Det interessante er derfor at aspirantene og representanter for de kunstneriske virksomhetene er så samstemte i sine vurderinger av hva som er relevant og nyttig å kunne for en fremtidig kunstner.

Avtaler om arbeids- og inntektsvilkår

Det er overraskende mange typer arbeidsoppgaver som anses som utviklende og kompetansesigende for en kunstner i dagens kulturliv. Det er en slående kreativitet og fleksibilitet som utvises i den praktiske hverdagen i samarbeidet mellom de ulike kunstneriske virksomhetene og aspirantene for å få denne ordningen til å fungere. Samtidig er det klart at det er et behov for å vite at man har en brukbar lønn for innsatsen sammenlignet med dem som er tilsatt på vanlig måte i samme virksomhet. I forskriftene er det formulert inn to bindinger for institusjonene:

”Tilskuddet til aspirantordningen skal brukes til lønn, feriepenger og arbeidsgiveravgift. Andre utgifter som virksomheten eventuelt får i tilknytning til aspirant-stillingen, må den dekke selv. Dersom virksomheten etter tariffavtaler er forpliktet til å gi aspiranten høyere lønn, må den dekke mellomlegget selv” (Forskriften, § 1, s. 5).

Arbeidsavtalene er forskjellig utformet i forhold til sætrekkene ved virksomhetene og vurderinger av hvilke arbeidsoppgaver en aspirant kan gjøre. Det er ulike vurderinger av inntekt. Hva som er rimelig lønn for arbeidet, vurderes som en relativ størrelse i forhold til mulighetene ellers i arbeidsmarkedet for den enkelte aspirant. En musiker sier:

Jeg har tjent mindre enn de andre, men har hatt sikkerheten om at jeg hadde jobb. De andre er avhengige av at vi får jobber som ensemble. Derfor hender det at andre musikere i ensemblet sier opp hvis de har fått mulighet til å ta en tryggere jobb. Hvis man kan velge mellom en trygg og godt betalt korpjobb og en utrygg ensemblejobb, så er jo valget klart.

En annen musiker har avtale om permisjon fra ensemblet i rolige perioder og får på den måten mulighet til å ta andre oppdrag. Da får vedkommende utviklet kontakt med et nettverk som han vil være avhengig av etter at han slutter i aspirantstillingen, og får samtidig anledning til å spe på lønnen slik at den blir mer sammenlignbar med lønnen til de andre musikerne i ensemblet. En tredje variant blant musikerne er at aspiranten har avtale om 80 prosent arbeidstid knyttet til virksomheten og 20 prosent til å ta andre oppdrag i musikklivet for å kunne utvikle og holde på et nettverk og spe på lønnen.

Blant komponistene er det også ulike varianter av avtaler der de kan ta andre oppdrag i deler av sin stilling. Flere av dem sier at dette har ført til at de har jobbet 200 prosent. Dette kan i ett tilfelle skyldes rovdrift fra virksomhetens side, i et annet tilfelle mer være et uttrykk for et kunstnerisk altoppslukende engasjement. Det er imidlertid vanskelig å vurdere graden av bruk eller misbruk av aspirantens arbeidsinnsats ut fra tilgjengelige data.

Blant billedkunstnerne er det ulike avtaler om eget kunstnerisk arbeid. Tidsrammen for dette kan variere. Én billedkunstner har 50 prosent av tiden sin i et atelier som virksomheten stiller til disposisjon. En annen kan arbeide inntil 85 prosent av tiden med egne prosjekter, men disponerer virksomhetens verksted og utstyr. En tredje modell er der hvor aspiranten ikke har en definert prosent av stillingen til egen kunstnerisk virksomhet, men der det allikevel er rom for å reise og oppsøke nye nettverk osv.

I flere av organisasjonene ser man rimelig nok ordningen i et mer prinsipielt perspektiv enn enkeltaktørene gjør. Det er ulike vurderinger av det forholdet at aspirantene får lønn under tariff. Innenfor musikk er man glad for ordningen.

”Alle stipend er bra. Særlig fordi det er så få arbeidsstipend for yngre kunstnere til fordeling for musikere. Gjennom en slik stilling får de bredt kontaktnett både nasjonalt og internasjonalt.”

I Norsk skuespillerforbund ser man positivt på aspirantordningen.

”Alt som gir muligheter for skuespillere til å jobbe, er i prinsippet bra. Det er få faste stillinger, og beintøft for mange scenekunstnere, og for å overleve må man komme inn i et miljø. For å få tid til å drive med kunst kreves tilhørighet og forutsigbarhet over tid. Men ifølge informanten er det et problem med tarifflønnen. Denne stillingen må ikke bli dumpingordning for institusjonsteatrene.”

Forbundet mener det er viktig å skape ordninger som kan bidra til å hente det beste ut av begge parter.

Innenfor dans har man i en virksomhet praktisert en ordning der danserne får mellomlegget mellom aspirantlønn og tarifflønn når de deltar i forestillinger. Ut over dette er det ikke oppgitt at man jobber mye med andre oppdrag uten at aspiranten har permisjon fra stillingen. Men til gjengjeld er det sett på som en ressurs for eksempel å få undervisning og trening med kjente instruktører uten å måtte betale for det.

Skuespillere, regissører osv. har ikke i samme grad skilt mellom egen kunstnerisk virksomhet og arbeidsoppgaver i aspirantstillingen. Dette virker mer integrert i den daglige aktiviteten knyttet til produksjonene. Men noen har hatt permisjonsperioder der de har fått undervisning, har tatt ulike frilansoppdrag, osv., og på den måten har de fått skaffet seg et visst supplement til aspirantlønnen.

Relasjonen arbeidsgiver – arbeidstaker

Uansett hvor fleksible og kreative de involverte er når det gjelder å finne avtaler der begge parter skal ha optimalt utbytte, kommer man ikke unna det faktum at det er en asymmetrisk rollefordeling i denne ordningen, fordi aspirantene har en arbeidsgiver. Rollen som arbeidstaker kan for mange unge kunstnere oppleves som ny og annerledes i forhold til den kunstnerrollen mange forventet.

Flere av billedkunstnerne påpeker at det har vært fint å komme inn i en strukturert form som aspiranter i en kunstnerisk virksomhet og gå på jobb hver dag. En informant sier at ”det er sunt og disiplinerende etter en del år på akademiet med kunststudier”. På den andre siden kan dette for en del arbeidsgivere oppleves som en litt slitsom del av det å ha en aspirant innenfor billedkunst. Noen virksomheter har til tider opplevd å være en slags barnepike for aspiranten og å måtte bruke tiden til å passe på at vedkommende kom på jobb og fikk gjort noe.

En annen problemstilling har vært at man innenfor noen av de mindre virksomhetene har hatt uklare eller for optimistiske forestillinger om fordelingen av ansvar og myndighet i forhold til aspiranten. Et eksempel er en fri scenekunstvirksomhet som har søkt og fått tildelt en aspirantstilling til en koreograf. I søknaden fra virksomheten heter det: ”Siden vi arbeider med flat struktur, blir aspiranten deltakende på lik linje med de andre medskapende.” Denne flate strukturen er imidlertid vanskelig å forene med rollene som arbeidsgiver og arbeidstaker.

Aspiranten vil få fullstendig opplæring i helhetlig kompanidrift, noe (...) kan bygge videre på som etablert kunster, få innblikk i detaljene rundt administrasjon og praktisk virksomhet i tillegg til innføring i hvordan kompaniet arbeider konseptuelt, koreografisk, scenografisk, lysdesign og multimedier, til co-produksjonsarbeid, etc.

Etter tre måneders aspirantperiode var det klart at dette ikke fungerte etter forventningene. Det hadde da vært diskusjoner mellom daglig leder for den kunstneriske virksomheten og saksbehandlere i Kulturrådet angående virksomhetens ansvar i forhold til aspirantens ansvar. Som arbeidsgiver og ansvarlig overfor Kulturrådet ønsket kunstnerisk leder å veilede, inspirere, opplyse og informere

aspiranten. Dette så vedkommende leder på som en stor og viktig jobb. Aspiranten ønsket på sin side å arbeide mest mulig på egen hånd og oppfattet stillingen mer som et arbeidsstipend. Etter mange diskusjoner med aspiranten ble de enige om å oppheve arbeidsavtalen.

Dette eksemplet tilsier at det kreves en viss bevissthet i den kunstneriske virksomheten om det å være arbeidsgiver og å kunne innta den asymmetriske rollen som dette krever. Hvis ikke vil man ikke ha noen myndighet overfor aspiranten, og det kan lett bli konflikter. Det kan være at det er noen av disse problemstillingene en av aspirantene refererer til når hun påpeker at det kan være nyttig med en viss størrelse på organisasjonen når man har aspirant.

Man må ha tid til å sette folk inn i det nye, og ha struktur. I begynnelsen kan man være en belastning for miljøet. Derfor må de fikse det. Det krever en viss størrelse og organisasjon, og et visst overskudd å ha aspirant.

Dette krever et felles rom for modning og tilpasning som ikke alle de kunstneriske virksomhetene har, blant annet fordi de har strenge produksjonskrav og stram økonomi.

Stillingsperiode

Det skulle fremgå med all tydelighet at det av mange grunner er svært ulike oppfatninger av hva som er en velegnet stillingsperiode for en aspirant, og dette varierer etter kunstformen og hvilken type virksomhet man befinner seg i.

Musiker:

”I et ensemble trenger man de tre årene. Det første året går med til å komme inn i repertoaret, og etter hvert lærer man andre tilnæringsmåter til musikk.”

Ensembleleder:

”Ett år er altfor lite. Det første året lærer man å øve. To år er helt OK. Det tredje året, da lærer man å være likeverdig med de andre musikerne.”

Lite dansekompani:

”Det kan passe godt med en 50 prosent deltidsstilling over ett år, eller en hel stilling i et halvt år. Da tilpasses det bedre vår produksjonsrytme.”

Større dansekompani:

”Ett år er passelig for en danser. De trenger modning.”

Komponist:

”Ett år er for lite for å kunne skrive og prøve ut noe. To år er passelig tidsrom. Tre år er ikke nødvendig, det er viktigere at andre får prøve seg.”

Figurteater:

”1 år som aspirant er knapt nok tid til å lukte på faget. Vi lager dukker, masker og scenografi selv til de forskjellige produksjonene. Dette er like mye et forskningsarbeid innen materialer og teknikker, noe som igjen krever prøving, feiling og tid. De fleste andre håndverksfag har en lærling-/svennetid på 2–3 år. Det er nødvendig her også.”

De ulike kunstformene har svært ulike behov. Dette skulle tilsi at det kreves stor fleksibilitet i ordningen og mulighet for endringer tilpasset behovene i den enkelte virksomheten.

Den kunstneriske virksomhetens rolle

En representant for organisasjonene påpeker at det er store forskjeller mellom de ulike typene virksomheter og hvor fleksible de kan være når det gjelder å ta hensyn til aspirantens behov.

De ulike institusjonene er forskjellige i forhold til det å være avhengig av produksjonskrav og å gjøre alt innenfor en businessmodell. Ikke alle institusjoner egner seg like godt for denne type ordning. For eksempel vil en distriktsmusikerorganisasjon ha liten fleksibilitet i forhold til produksjonskrav og ulike pålagte oppgaver. Det kreves derfor mye diskusjon for å finne en arbeidsavtale som begge parter kan ha nytte av.

For de frie ensemblene innenfor musikk har det vært svært positivt å få inn en aspirant. En informant fra en slik virksomhet sier at ”det er fint å få en ung musiker med. Det gjør noe med miljøet”. En annen sier:

Ensemblestøtten er lav. Ingen legger ned, men man får ikke tid til det ekstra som skal til for å utvikle seg. Aspirantordningen oppfattes om en oppgradering av de frie ensemblene. Det har vært en synergieffekt, og det har bidratt til kontinuitet i ensemblet. I aspirantstillingen har begge parter fått noe ut av ordningen.

Ved en av disse virksomhetene, som befinner seg i distriktene, mener man at dette er noe man må balansere. Der er man klar over at aspirantstillingen skiller seg dramatisk fra distriktsmusikerstillingene. Virksomheten har noen ønsker når det gjelder arbeidsoppgaver som de har diskutert seg frem til en løsning på, men ellers mener man at kunstneren skal ha stor frihet.

De prosjektene som aspiranten har fått gjort, har bidratt til å dra ham opp i lyset. Det handler om markedsføring og nettverk, og å gjøre ting synlig. Det har vært en fordel for aspiranten at det har vært profesjonalitet på det organisatoriske rundt prosjektet, men der kunstneren står for den musikalske kvaliteten.

I sum er denne kunstneriske virksomhetens erfaringer positive. Aspiranten har komponert musikk og gjort suksess, og har samtidig fått synliggjort kvaliteten i miljøet. Ifølge informanten har det dessuten vært viktig å få til noe internasjonalt.

Det har vært en strategi for institusjonen å gjøre noe som er høyt profilert. Det er viktig å tenke langsiktig og internasjonalt for musikeren, dessuten har det stor betydning for å få støtte til drift og til musikere. Musikkmiljøet i Norge holder høyt internasjonalt nivå. Derfor er det naturlig å ha ambisjoner. Verden er liten, og vi får inn tilbud hver dag. Noe av det mest positive er kanskje at det har vært en regional stilling – å få dyktige musikere i distriktene.

Det er også mange av virksomhetene som er klar over alle tvetydighetene ordningen har i seg. Innenfor musikk sier en informant ved en virksomhet:

Om ordningen er for aspiranten eller institusjonen er uklart i regelverket, og vi har diskutert dette med aspiranten og styret. Vi ville gjøre en god jobb overfor Kulturrådet, og mener at det ikke er et kunstnerstipend. Vi har noen meninger om noen oppgaver som skal gjøres, som er av regional politisk betydning, og av pedagogisk betydning. Administrasjonen har fungert som en støtfanger for den merkantile biten av det å jobbe som kunstner. Vi har tatt en del av skittjobben for aspiranten. Hva skal man med en administrasjon hvis man ikke kan kreve noe? Da kan man like gjerne gi kunstnerstipend og ikke kreve noe. Eneromstilværelsen lærer man noe av, men her blir det mer en litt eksklusiv tilstand. Alle kan misunne en slik jobb, men en kunstner har en drivkraft som han må lære å kanalisere. I denne stillingen gis det tid til modning.

Ifølge en kompanileder må ordningen i en scenekunstvirksomhet fungere slik at det er noe å hente for begge parter. Det kan være vanskelig å forene alle de ulike arbeidsoppgavene i et lite kompani med kravet til produktivitet og samtidig ivareta aspirantens interesser. Dette gjelder særlig i forhold til turneer, hvor man jobber under press og må takle alle praktiske problemstillinger. Dette kan være et dilemma. For eksempel bør en koreograf absolutt bli med på turneer for å lære vesentlige prosesser i forhold til rigging og det å ta beslutninger i press-situasjoner. Samtidig må man som kompani prestere det man skal kunstnerisk, og det er ledelsens ansvar. Dette kan være vanskelig å balansere. Kanskje må man ha konkrete avtaler når det gjelder slike situasjoner som går utenom de ”vanlige” arbeidsoppgavene for en aspirant.

Det er flere av de kunstneriske virksomhetene som fremhever de kunstformene de driver med, som marginale i kulturlivet, og som bruker dette som begrunnelse for at aspirantordningen har en verdi for dem. En virksomhet som driver med figurteater, har i en klage i forbindelse med en søknad påpekt at Norsk kulturråd bør prioritere denne kunstformen ved tildeling av aspirantstillinger, og at dette må vare over flere år. Begrunnelsen er at det er så få som driver med denne kunstformen, spesielt

dukkemakere, at rekrutteringen må sikres. ”Antallet dukkemakere i Norge kan telles på en hånd.” Klageren vil gjerne vite Kulturrådets langsiktige tanker for figurteaterkunstens fremtid i Norge. Siden det bare er en håndfull som er aktive, bør etter klagerens mening enhver som viser evner og talent i faget, få de beste muligheter. Vedkommende spør også om ikke aspirantordningen kunne ses mer som en utdanningsvei. Kunne det være en alternativ mulighet i faget med eventuelt fagbrev som mål?

I tillegg til at kunstnerrolle, utdanning og kompetanse kobles tett i dette eksemplet, reises også spørsmålet om posisjonen for en marginalisert kunstform i forhold til det øvrige kunstfeltet. Skal aspirantordningen bidra til å bevare særlig kompetanse eller til å styrke ”det nyskapende” uansett kunstform? Lignende problemstillinger er fremsatt av informanten i Den Norske Opera. Der er det et problem at sangere i sin høgskoleutdanning ikke lærer den spesielle kompetansen man trenger for å arbeide i Operaens kor. Det er derfor vanskelig å rekruttere sangere som er utdannet i Norge. I forhold til rekrutteringsbehovet burde det derfor være flere aspirantstillinger hvert år ved virksomheten. Innenfor musikk ser man også at aspirantordningen kan fungere som et redskap for å ivareta spesielle behov, særlig innenfor komposisjon.

Vi som steller med musikk, må tenke 20 år frem i tid når vi skal planlegge. Det er ikke all frukt det blir noe av. Vi må ta sjanser, vi steller med risikokapital og må være mest mulig uavhengig av markedskrefter.

Derfor er aspirantordningen etter denne informantens mening en god og velkommen ordning.

Det er med andre ord mange typer behov i kunstlivet, slik de kunstneriske virksomhetene ser det. Selv om disse behovene er av mer ideell art, finnes også noen som sier at ordningen fungerer som et direkte tilskudd til virksomheten. En informant sier at det har vært positivt å ha en fast ansatt i et ensemble hvor man ellers bare har musikere på avtaler. ”Det reduserer en del kostnader og gir oss erfaring i å ha en fast.” Samtidig er det et problem at det koster penger å ha en fast ansatt. Man må holde infrastruktur som kontorplass, øvingsrom og instrument osv. og bruke tid på administrative oppgaver knyttet til aspiranten. Fordelen for aspiranten er at det å være tilknyttet dette ensemblet gir status som kan brukes til å etablere nye kontakter.

Dette reiser en annen problemstilling, nemlig virksomhetens faktiske utgifter utover tilskuddet til brutto lønn som aspirantordningen er ment å dekke. I tillegg kommer den faktiske arbeidstiden som man bruker ved virksomheten til veiledning spesielt rettet mot aspiranten. For noen virksomheter er det marginalt hva man kan tåle av ekstra arbeid rundt en produksjon uten at det kan oppleves som at det går ut over den kunstneriske kvaliteten. For noen virksomheter vil derfor kravet om at aspiranten bidrar til inntjening, være forholdsvis stort for at det hele skal ”gå rundt”. Her ligger det en mulighet for konflikter. Det er eksempler på at dette har ført til at aspiranten er blitt brukt mye mer intenst enn det som kan sies å være intensjonen med ordningen, og at man ikke har klart å korrigere kursen godt nok underveis.

Veiledning

Diskusjonene om veiledningen av aspiranten er et tema som mange av aspirantene og virksomhetene berører. Hva skal denne veiledningen gå ut på? Hvor mye veiledning skal det gis, og hvem har det kunstneriske ansvaret? Hva får de kunstneriske virksomhetene igjen for å gi veiledning? Disse spørsmålene er vanskelige å vurdere ut fra de data evalueringen har til rådighet. Det er et interessant trekk ved aspirantenes vurderinger at de i så stor grad legger vekt på det positive i de forpliktelsene de mener at de har overfor den kunstneriske virksomheten. En skuespiller sier:

”Man må ta det man får av oppdrag, og prøve å være rund og smidig. Man lærer enormt mye. Det er mange som er villige til å lære bort.”

Aspirantene er fornøyde med den faglige veiledningen der dette har stått i fokus og det har vært kompetente veiledere. I andre sammenhenger har arbeidsfellesskapet med mer erfarne kunstnere vært den viktigste veiledningen. Graden av fagspesifikk veiledning varierer imidlertid mye. I ett tilfelle har det ikke vært faglig veiledning. I stedet har aspiranten vært sett på som en ressurs som skulle spre noe til miljøet vedkommende har vært i. Dette har vært opplevd som svært negativt og tappende. Mange av lederne ved de kunstneriske virksomhetene har undervisningserfaring fra de ulike kunstutdanningene. De går gjerne inn i en veilederrolle og har stor omsorg for sine aspiranter.

Men de kan ha forskjellige meninger om hva aspirantene trenger, og hvordan de lærer best. Noen snakker om at aspirantene må modnes gjennom at de får delta i de vanlige aktivitetene, tilpasset deres nivå. I slike sammenhenger anses det som viktig at den unge kunstneren får prøve alle sider ved det å drive med kunst. Andre legger vekt på å dyrke frem kunstneren i den unge og å skjerme vedkommende for de

mest rutinepregede oppgavene. I noen sammenhenger er det lagt vekt på konkrete ferdigheter, og det er satt klare mål for hva aspiranten skal få veiledning i. De store forskjellene i hvor stor frihet aspirantene har, gjenspeiler ulikheter i oppfatningene av hvordan denne typen læring bør foregå, og hvilke kompetansebehov den unge kunstneren har. Implisitt i disse praksisene finnes en pedagogikk som kan knyttes til kunstfagets tradisjoner og selvforståelsen i det kunstneriske miljøet.

Ved de kunstneriske virksomhetene er det høyt krav til inntjening, og en del virksomheter legger vekt på tidsressursen de bruker til veiledning. Selv om mange av lederne i virksomhetene gir uttrykk for at det fungerer greit, er det uttrykt et behov for mer formaliserte avtaler om dette. Dette aktualiserer hva virksomhetene får igjen for å ha en aspirant. Det ser ut til å være mange faktorer som spiller inn når det gjelder hvordan dette problemet oppfattes. Men det er klart at noen typer virksomheter er mer sårbare enn andre. Kanskje har man også i en del tilfeller vært ”for samvittighetsfull” overfor ordningen, aspiranten og Kulturrådet. En annen fare er at man har sammenlignet sine oppgaver som veileder med det man gjør overfor studenter i en kunstutdanningssituasjon. Har disse lederne lagt listen for høyt i forhold til intensjonen med ordningen? Av mange grunner er det ikke noen veiledningsformer som kan hevdes å være ”best” egnet innenfor rammen av aspirantordningen. I stedet ser det ut til å være behov for variasjon og fleksibilitet også på dette området.

Oppsummering

Som helhet virker det som om mange har klart å få aspirantordningen til å fungere på en slik måte at begge parter får noe igjen. I de fleste tilfeller er virksomhetene fornøyde med å ha støtte til en slik aspirantstilling, og aspirantene er lykkelige over å ha fått en slik stilling. Men det er noen eksempler der ting har gått helt galt. I andre tilfeller har det ”fungert”, men tilsynelatende uten store synergieffekter. Det er nærliggende å anta at ordningen fungerer best der det har vært brukt tid på å avklare forventninger til hva som skal være virksomhetens og aspirantens roller, eller der rollene i utgangspunktet er tydelige. Dette kan ha betydning for i hvilken grad man har kommet til en felles forståelse av hva man går til. Det er påfallende hvordan både aspirantene og informantene ved de kunstneriske virksomhetene ser arbeidsoppgaver, kunstnerisk utvikling, kompetanse og kunstnerrolle i sammenheng. Dette er tilfellet på tvers av de ulike kunstområdene, uavhengig av om det er utøvende eller skapende kunstnere, og uavhengig av de kunstneriske virksomhetenes størrelse. Rent generelt skulle dette tilsi at fleksibilitet og muligheten for tilpasning i hvert enkelt tilfelle er av betydning for graden av suksess for aspirantordningen. Men

dette legger et stort ansvar på enkeltaktørene i en ordning som er ment å ha en kulturpolitisk funksjon i kunstlivet. Som det også fremgår, er det krevende å være arbeidsgiver og ha ansvar for realiseringen av ordningen. Derfor blir det i neste kapittel sett nærmere på hvilke forhold som kan ha betydning for de mer strukturelle forhold ved ordningen.

5

NY STIPENDORDNING FOR NYE KUNSTNERROLLER?

De kultur- og utdanningspolitiske begrunnelsene for å innføre aspirantordningen kan knyttes til den generelt sterke fokuseringen på arbeids- og inntektsvilkårene for unge kunstnere og til at det var politisk ønske om endringer i tiltaksformer overfor denne gruppen. Som det fremgår i kapittel 2, var det også et ønske fra en del politikere at ordningen skulle ha et regionalt perspektiv i forhold til behovene i de kunstneriske virksomhetene utover landet. Forvaltningen av ordningen og praksisen i tildelinger av aspirantstillingene tilsier at man i Norsk kulturråd har sett på aspirantordningen primært som en utviklingsmulighet for unge kunstnere. Som det fremgår av kapittel 3, gjør denne forståelsen at kunstnerens interesser prioriteres foran den kunstneriske virksomhetens interesser ved tildeling av stillinger. Oppfatninger om kunstnerrollen blir av både kunstnere og kunstneriske virksomheter sett i sammenheng med vurderinger av arbeids- og inntektsvilkår, utdanning og kompetanse. Dette fremgår tydelig i kapittel 4. Behovene som er fremkommet for fleksibilitet og tilpasning til spesielle behov hos den enkelte aspirant og den enkelte virksomhet, tilsier at kunstlivet er sammensatt, og at dette stiller nye krav til begge parter, men spesielt til kunstnerne. Hvis en slik aspirantordning skal være relevant for kunstlivet, må den derfor kunne ha rom for å ta hensyn til ulike behov. Det er imidlertid ulike oppfatninger om hva slags behov vi da snakker om.

Endrede kunstnerroller?

Ulike oppfatninger om kunstnerrollen har konsekvenser for hvordan man vurderer effekten av utdanning og betydningen av ulike former for kompetanse. En konsekvens av en karismatisk kunstnerrolle vil være at betydningen av utdanning er relativt marginal, fordi det meste er gitt gjennom kunstnerens personlige egenskaper. Samtidig er det slik at *kunstner* ikke er en beskyttet tittel på linje med for eksempel arkitekt, og kunstnere gjør suksess uten å ha kunstutdanning. Et

alternativ til den karismatiske kunstnerrollen er ifølge Mangset (2002) ”risikotakeren”. I dette perspektivet beskrives kunstneren som en strategisk og rasjonell aktør, som kjemper for symbolsk anerkjennelse i et kampfelt. I rollen som ”risikotakere ” må kunstnerne, skal de overleve i feltet, være strategiske og bygge relevante nettverk. I en pågående undersøkelse av unge kunststudenter finner Mangset en ambivalens mellom disse to rolleforståelsene. De unge kunststudentene har en rolleforståelse som gjør dem i stand til å være ”risikotakere”. Samtidig ser de seg selv som ekstraordinære og utvalgte og antar derfor at akkurat de vil vinne kampen (Mangset 2002).

At man kan gjøre suksess som autodidakt, bidrar til å styrke ideen om den karismatiske kunstnerrollen, men kan også omfatte ideen om risikotakeren. Den som ofrer alt, må ved siden av mange andre egenskaper også være en god strateg. Autodidakten er i større grad enn andre både den unike med ekstraordinære egenskaper og risikotakeren.

Hvis kunstnerrollen er i endring i retning av en mer sammensatt rolle, vil dette måtte føre til endringer i synet på kompetanse og utdanning. Mens kunstneren i den karismatiske kunstnerrollen vil ha behov for en utdanning der det fokuseres på individuell identitetskonstruksjon, vil kunstneren i rollen som ”risikotaker” ha behov for utdanning der det fokuseres på relasjoner, posisjonering og nettverksbygging. Mange kunstnere utdannes i andre land, men ønsker å arbeide som kunstnere i Norge. Eller de utdannes i Norge, men ønsker å arbeide utenlands. Dette krever andre egenskaper og annen kompetanse enn en utdanning med ensidig vekt på den individuelle identitetskonstruksjonen kan ivareta. Mange informanter er inne på akkurat dette i sine vurderinger av hva de unge kunstnerne trenger i starten på sin kunstneriske karriere. En informant vil legge den karismatiske kunstnerrollen død.

Myten om kunstnerne som geniale genier – de kunstnerne har aldri eksistert! Det gjelder å komme inn i en diskurs, være i flyten av kunnskap som de forholder seg til. Ordningen er veldig sjenerøs. Aspirantene møter et arbeidsmiljø som de må forholde seg til, og de får nettverk.

Mange informanter påpeker at det er nettverkene som teller i kunsten. Den nye nettverksorienterte kunstnerrollen er imidlertid ikke like opplagt for Norsk kulturråd. En informant mener at det tvert imot er problematisk at kunstnerne fokuserer så mye på dette.

Nettverk brukes som et statement i mange sammenhenger i kunstlivet. Det er en imaginær, kollektiv og konsipert størrelse. Det blir fokus på nettverk istedenfor kunstverk.

Denne forståelsen av kunstnerrollen kan ses i sammenheng med at man i Kulturrådet fokuserer bevisst på kunstnerens utviklingsmulighet og frihet, og at man ser det som en oppgave å bringe aspirantordningen nærmere arbeidsstipendet. Blant aspirantene er det mange som påpeker at aspirantordningen fungerer bedre enn arbeidsstipendet for unge/ og nyutdannede kunstnere. De mener at i et arbeidsstipend er det lett å være usynlig og å videreføre studietidens arbeidsform, mens man i aspirantordningen må være mye mer strukturert og har forpliktelser overfor andre enn seg selv.

På denne bakgrunn er det interessant at man i virksomheter innenfor billedkunst har størst frihet for aspiranten, men at aspirantene opplever denne friheten som tvetydig. Friheten kan føre til at aspiranten ikke får etablert et faglig miljø på samme måte som i en mer produksjons- og formidlingsorientert virksomhet og derfor blir mer ensom. En aspirant som har erfaring med å arbeide i atelierfellesskap, sier at ”der var det mye mer fellesskap enn her”. Dette kan bety at innenfor billedkunst kan ordningen fungere best i større miljøer eller virksomheter, der det skjer litt rundt aspiranten. Dette kan knyttes til større kulturelle endringsprosesser. I en studie av forholdet mellom kunstnerrolle, kunstutdanning og forskning påpeker Karlsson (2002) at kunstnerrollen har endret seg innenfor mange kunstarter, fra en spesialistrolle innenfor for eksempel maleri, grafikk, skulptur eller tekstil til en slags generalistrolle. Kunstneren må i dag ta oppgaver som grenser mot mange andre områder, for eksempel som produsent, tekniker eller kurator. Karlsson stiller spørsmålet om ikke vi nå befinner oss i den siste fasen i ”demaskeringen av den karismatiske kunstnerrollen”. Grensene mellom elitekultur og massekultur, mellom finkultur og populærkultur og mellom statsstøttet institusjonskultur og massemedienes underholdning er brutt ned, og kreativitet og kultur er blitt en del av markedet. Dette fører til at den kunstneriske avantgarden mister sin rolle som ”outsideren” og må finne andre roller i samfunnet (Karlsson 2002). Dette får konsekvenser for kunstnerrollen, for utdannings- og kompetansebehov og for vurderingen av hva som er relevante arbeidsoppgaver for en aspirant.

Variasjonsbredden i de kunstneriske oppgavene som aspirantene har hatt i denne ordningen, tilsier at det allerede finnes en endret kunstnerrolle i dagens kunstliv, der mange typer kompetanse har relevans. En informant i en billedkunstorganisasjon påpeker at man nå kan tenke annerledes om arbeidsmarkedet. Vedkommende tjener penger på reklamejobber, skriving, undervisning og organisasjonsarbeid i tillegg til å drive med kunst. En aspirant som er billedkunstner, sier at det har vært svært nyttig å lære seg data bedre og å få lage websider som del av aspirantstillingen.

Hvis man lærer de teknikkene, får man jobb på flere steder. Man kan for eksempel få jobb i reklame istedenfor å vaske trapper. Det er bedre å jobbe kreativt enn å ha en jobb man hater, ved siden av kunsten.

Endringene får også konsekvenser for hvor aspirantene mener de kan hente ny kunnskap. En aspirant som jobber i en nyskapende billedkunstvirksomhet synes at det mest spennende hadde vært å jobbe i NRK Fjernsynet.

Det hadde vært flott om aspirantordningen fungerte slik at jeg fikk et stipend som jeg kunne ta med meg, og tilby meg selv *med lønn* til en attraktiv arbeidsgiver, for eksempel NRK. Der kunne jeg lært mye som jeg ikke får lært her.

En annen aspirant har jobbet som skuespiller, men har egentlig utdanning som danser fra utlandet og tar nå kunsthistorie og malerutdannelse. For henne er videreutdanningen en del av en utforskende prosess, og hun mener at bredden i kompetansen gir henne spennende utfordringer på tvers av ulike kunstformer. Dette gjør at kunstnerens arbeidsfelt utvides, og at arbeids- og inntektsmulighetene blir større. Disse og andre synspunkter tyder på at aspirantordningen har fungert som et bidrag til å bedre arbeids- og inntektsgrunnlaget for dem som deltar i ordningen.

Utdanning og kompetanse

De mange nye kreative yrkene har åpnet et nytt arbeidsmarked for kunstnerne. Samtidig er grensene mellom kunst og andre uttrykksformer og mellom skapende og utøvende kunstnere blitt utvisket. Kunstnerrollen endres raskt, og mange av aspirantene og representantene for de kunstneriske virksomhetene har påpekt at utdanningsinstitusjonene i for liten grad klarer å fange opp hva slags endringer dette er. Mange informanter har fremhevet at dette gjør aspirantordningen så viktig for de unge kunstnerne ved overgangen til yrkeslivet. Som aspiranter får de lære om alt det andre rundt selve kunsten, for eksempel økonomi, administrasjon, søknadskrivning, formidling og samarbeidsrelasjoner. De får på den måten kompetanse på områdene der utdanningen ikke har vært god nok. Men først og fremst erfares aspirantperioden som en modningstid og som sosialisering til nettverk og miljøer man trenger for å kunne leve av kunstneryrket, i tillegg til at den gir kjennskap til nettverk som vil være viktige i den videre karrieren. Ser man på kunstutdanningene som hovedsakelig et prosjekt som går ut på individuell identitetskonstruksjon, kan man si at alt dette er noe kunstnerne må kunne lære seg selv. Men da refereres det til en mer entydig kunstnerrolle. Ser man på kunstutdanningene som profesjonsutdanninger, er det lettere å få øye på betydningen av sosialiseringens kompetansehevende funksjon. Innenfor profesjonsutdanningene ses kunnskapsfelt, utdanning og yrkesfelt i nær sammenheng. Dette

gjør profesjonsutdanning grunnleggende relasjonell. Det legges vekt på balanse mellom identitetskonstruksjon i forhold til et fagfellesskap, kvalifikasjon i forhold til et bestemt kunnskapsinnhold og kompetanse i forhold til relevante handlinger (Stafseng 2001). Hvordan denne sosialiseringen foregår, kan derfor variere alt etter hvilke krav som stilles i yrkesutøvelsen og den forventede kunstnerrollen. En undersøkelse om unge kunstnere som ble gjennomført av Aslaksen (1997) i siste del av 1990-tallet, er illustrerende for hvordan oppfatninger om kunstnerrollen finnes implisitt i kunstutdanningene. Dette er førende for hva som tilbys av undervisning i utdanningene, noe som får store konsekvenser for den kunstnerrollen de unge forventer å kunne leve opp til i sin yrkesutøvelse, og for hvordan møtet med yrkeslivet blir. Billedkunstnerne som er utdannet fra akademiene, mener at de har fått en utdanning som fokuserer på individuell identitetsdanning, spesielt mot det ensomme arbeidet på et atelier. Skuespillerne som utdannes ved Statens teaterhøgskole, har gjennomgått en ”dyptgripende sosialiseringsprosess” i utdanningen og har i stor grad fått en utdanning som er tilpasset en utøvende kunstnerrolle innenfor institusjonsteatrene. Danserne og musikerne har ifølge Aslaksen fått en tilsvarende sosialisering til en utøvende kunstnerrolle. Kunsthåndverkerne som har fått utdanning fra Statens håndverks- og kunstindustriskole i Oslo eller Statens høgskole for kunsthåndverk og design i Bergen, har fått en ”utdanning til selvstendighet” i et fellesskap.⁸ Etter endt utdanning arbeidet mange av disse i verkstedfellesskap og har etablert tette nettverk med andre kunsthåndverkere. På tross av at utdanningene sosialiserer studentene inn i ulike kunstnerroller som relateres til kunstfaget de studerer, mener mange av de unge kunstnerne som er med i denne undersøkelsen, at de er utdannet for gårsdagens kunstnerrolle, og at arbeidsmarkedet krever andre ting av dem enn det de er forberedt på (Aslaksen 1997). Mange unge billedkunstnere som er med i undersøkelsen, har løst dette ved å ha felles atelier og å bygge sosiale nettverk rundt det.

Denne formen for fellesskap med dem man er mest lik, gir en annen form for sosialisering enn den man omtaler innenfor profesjonsutdanningene, hvor det legges stor vekt på sosialisering og læring gjennom samarbeid med andre, mer kompetente. Når basiskunnskapene i en del profesjoner endres hurtig, blir evnen til å forholde seg til endring og til ny kunnskap viktigere. Den kontinuerlige brytningen mellom individuell identitetskonstruksjon og kompetanseutvikling i et krevende sosialt fellesskap blir dermed mer sentral enn tidligere innenfor mange profesjoner. Dette

⁸ Disse betegnelsene på utdanningene er brukt i undersøkelsen fordi den ble gjennomført før etableringen av de nye kunsthøgskolene.

kan være en av grunnene til at aspirantene er så positive til å møte andre, mer erfarne kunstnere, og at de legger så stor vekt på alt de lærer av dem. Men det kan være en tøff prosess frem mot å bli inkludert i et etablert arbeidsfellesskap av mer etablerte kunstnere, slik noen av de utøvende kunstnerne har påpekt.

Ut fra erfaringene med aspirantordningen ser det ut til at den på ulike måter gir sammensatte erfaringer, og at nettopp dette er de unge kunstneres behov. Mange aspiranter har gitt uttrykk for et ønske om å kunne veksle mellom det å være i en vanlig arbeidssituasjon og det å kunne gå ut av den og ha fellesskap med andre aspiranter. De har også gitt uttrykk for et behov for en person som kan ivareta den enkelte i forhold til tvister og spesielle behov. Dette har likhetstrekk med hvordan en veiledet praksis fungerer i en del profesjonsutdanninger. Der snakker man om den kontrastfylte overgangen fra utdanning til yrke, og møtet med yrkeshverdagen fortøner seg for mange profesjonsutdannede som et sjokk. Innenfor yrker som lærer, lege, sykepleier og førskolelærer omtales dette gjerne som ”praksissjokket”. Dette sjokket er ikke øyeblikkets sjokkerende møte med barnet og barnehagen eller pasienten og sykesengen, men sjokket over alle utfordringene som møter den nyutdannede, dag etter dag, i en krevende yrkeshverdag. ”Man må ta så mange avgjørelser hele tiden,” sier for eksempel førskolelærere som har vært intervjuet om sitt møte med yrkeshverdagen (Hauge 2002).

I hvilken grad man ser på ordningen som en praksisperiode, en videreutdanning, en læretid eller primært som en beskyttet inntreden i kunstnerlivet, avhenger av synet på kunnskap og læring. Kunstnerutdanningene er på ulike måter utviklet fra de gamle, svært asymmetriske mester-svenn-formene til nye, mer teoretisk baserte utdanningsformer. Dette varierer selvsagt mye mellom utdanningene, og utøvende kunstformer som teater, dans og musikk skiller seg fra de visuelle kunstformene. Innenfor musikk er det for eksempel flere parallelle undervisningsformer knyttet til instrumentalopplæringen, som tydelig henter elementer fra den gamle mesterlære. Man skiller mellom den opplæringen som legger vekt på teknikk og det å beherske et håndverk, og den opplæringen som legger vekt på identitetsutvikling, at kandidaten må finne sitt genuine uttrykksvokabular gjennom instrumentet (Nerland 2001). Det er eksempler på dette innenfor både klassisk musikk og jazz, og jazzmusikere hevder for eksempel at man når det samme målet: å bli en god musiker, gjennom ulike undervisningsformer.⁹ I en antropologisk studie av skredderlærlinger i Liberia har en av de sentrale forskerne innenfor læringsteorien blitt fascinert av

⁹ NRK P2 i programmet Jazzforum, august 2002.

hvor komplekse slike læreprosesser er (Lave & Wenger 1991). Å bli skredder innebærer ikke bare å kunne klippe og sy, men å vite hvilke relasjoner man skal ha til ulike mennesker, holde orden på økonomien, osv. Læringen innbefatter med andre ord en kompleks identitetsutviklingsprosess til en yrkesrolle som skreddersvenn. Inspirert av de tradisjonelle lærlingrelasjonene fremhever Lave betydningen av at god læring skjer ved å delta i et handlingsfellesskap, og at den fremmes nettopp av at de som deltar, har forskjellige kunnskaper og erfaringer. Dette gir veilederen eller læreren en viktig funksjon i læringsfellesskapet. En slik rolle kan sammenlignes med rollen til daglig/kunstnerisk leder i mange av de kunstneriske virksomhetene i aspirantordningen. Innenfor læringsteorien har man nå forlatt et individuelt læringssyn; kunnskap og læring foregår best gjennom relasjonelle prosesser i sammenhenger der kunnskapen er relevant og gyldig. Dette får den konsekvensen at kunnskap og læring ikke blir sett på som noe som kan overføres fra en person til en annen, fordi dette utvikles i selve konstruksjonsprosessen i samspill mellom flere. I nyere læringsforskning betones derfor det lokale og situasjonsbestemte på bekostning av det generelle og allmenne.

Slik sett representerer aspirantordningen en ny og svært aktuell kunnskaps- og læringsforståelse nettopp ved at ordningen tilbyr aspirantene en type prosesser som utdanningene ikke gir. Det personlige engasjementet og den personlige fokuseringen er en forutsetning for at slike læringsprosesser skal kunne finne sted. Mye tyder på at nettopp det lokale og særegne i hver kunstnerisk virksomhet er en del av forutsetningen for at aspiranten har noe å hente. Dette kan også være en av grunnene til at flere av representantene for de kunstneriske virksomhetene har fortalt at de gjennom aspiranten har lært å se ting på nye måter. De unge bringer nye perspektiver til det etablerte, noe som også er et element i den tradisjonelle mesterlæren. Derfor må ansvaret for å få ordningen til å fungere først og fremst ligge på dem som står i den, noe som imidlertid gjør aspirantordningen til en utfordrende samhandlingsform. Kanskje trengs det mer profesjonsbasert veiledning både av aspiranter og kunstneriske virksomheter i hvordan man skal få dette til. Samtidig er det viktig å ha i mente at uten den individuelle kompetansen og identitetsbasisen kommer ingen noen vei, verken som kunstner eller i andre yrker.

Videreføring av aspirantordningen.

I innledningskapitlet ble det påpekt at aspirantordningen er tvetydig, og det ble spurt hvilke formål den er ment å være et svar på. Ordningen ser ut til å være en relevant form for sosialisering til arbeidsmarkedet, til kompetanseheving og nettverksbygging for unge kunstnere. Det er sammensatte behov blant unge

kunstnere og kunstneriske virksomheter, og et mangetydig kunstfelt. Dette krever ulike egenskaper, kunnskaper og kompetanse i ulike former for samhandling. Det er derfor viktig at aspirantordningen bevarer fleksibiliteten, og at de sterke sidene ved ordningen styrkes for å ivareta forskjeller i behovene i ulike kunstneriske virksomheter, i ulike kunstformer og blant ulike kunstnere. Relevansen av aspirantordningen finnes også i det som skiller denne ordningen fra arbeidsstipendet for yngre/nyetablerte kunstnere. De viktigste forskjellene mellom ordningene er at arbeidsstipendet gir penger og frihet der aspirantordningen gir arbeidsfellesskap, ansvar og disiplinering. Arbeidsstipendet refererer til en "gammeldags" individuelt orientert kunstnerrolle, og aspirantordningen imøtekommer behovene i nye kunstnerroller. Mange unge kunstnere er utdannet til en karismatisk kunstnerrolle og får gjennom aspirantordningen innsikt i "alt det andre" som følger med det å arbeide med kunsten. Men dette reiser mange nye kulturpolitiske spørsmål angående videreføring av ordningen og den sammenhengen den fungerer innenfor. Her blir det derfor tatt opp noen problemstillinger som det kan være nyttig å diskutere i forbindelse med videreføringen av ordningen. Noen av problemstillingene peker mot helt konkrete spørsmål, andre er mer kulturpolitiske og overordnede. Dette henger sammen, fordi endringer av konkrete forhold, for eksempel antall stipender, får kulturpolitiske konsekvenser, for eksempel behov for økt økonomisk ramme for ordningen og behov for en annen organisering av søknadsbehandlingen. Disse spørsmålene bør derfor diskuteres på tvers av de ulike nivåene ordningen omfatter.

Antallet stipender bør økes?

En ordning som fungerer såpass godt, bør kunne utvides og tilbys flere kunstnere og virksomheter. Ved siden av de positive mulighetene for aspirantene, vil flere aspirantstillinger bidra til at flere kunstneriske virksomheter får nye impulser fra en gruppe de ellers ikke hadde hatt råd til å ansette. En utvidelse av antallet aspiranter krever mer av søknadsbehandlingen.

En ordning for de få utvalgte eller for "alle"?

Aspirantordningen er i prinsippet for alle, men søkertallet har vært forholdsvis lavt. Ifølge informantene har de kunstneriske virksomhetene fått kjennskap til ordningen først og fremst gjennom organisasjonsarbeid og nettverk. Aspirantene har gjerne fått kjennskap til ordningen gjennom andre som allerede er i ordningen. Dette kan ha ført til at ordningen har nådd de mest interesserte og motiverte, noe som kan ha vært gunstig for realiseringen av ordningen, men som ikke fungerer etter et rettferdighetsprinsipp. Skal ordningen nå flere, må man derfor ha en annen strategi i forhold til markedsføring og samtidig ha en mer eksplisitt målsetting for

om ordningen skal nå alle eller de få utvalgte. Å velge ut ”de beste” virksomhetene og aspirantene krever en annen form for vurdering av søkere enn om man legger til grunn at flest mulig skal kunne få en slik stilling. Et problem i denne sammenhengen er kravet om utdanning. Tittelen ”kunstner” er ikke beskyttet. Realkompetanse har derfor hatt stor betydning for mange i deres kunstnerkarrierer. Etter dagens forskrift for ordningen utelukkes de som ikke har formell utdanning, men i stedet har såkalt realkompetanse, fra ordningen. De aspirantene som hittil har vært i ordningen, har allikevel hatt svært forskjellig utdanningsnivå, og noen har vært uten formell utdanning. Utdanningspolitisk kan dette være et problem i forhold til andre kunnskapsfelt der realkompetanse har fått likeverdig status med formell utdanning. Det vil være en utfordring å finne en løsning som fungerer rettferdig for alle grupper i ordningen, men spørsmålet er om man kan la være.

Prioritering av særlige grupper?

Ut fra endringstakten i kunstlivet bør det med jevne mellomrom tas en diskusjon om det er særlige grupper som skal tilgodeses på bekostning av andre. Et eksempel er den skjeve fordelingen mellom kjønn i kunstfeltet. Det at man ikke prioriterer kjønn i forhold til tildeling, får også en effekt som ikke er tilsiktet. Derfor bør kjønn tas opp til diskusjon ved tildeling. Dette krever imidlertid noen prinsipielle diskusjoner om hvordan man mener dette bidrar til å øke muligheten for noen grupper kunstnere i arbeidsmarkedet. Andre eksempler er spørsmålet om hensynet til regionene, og hensynet til å bevare kunnskap og tradisjoner innenfor marginale kunstformer som man ut fra kunstneriske eller kulturpolitiske vurderinger mener har særlig kulturell verdi.

Mer vekt på de formelle sidene ved ordningen?

Økning i antallet stipender kan komme til et punkt hvor det kreves et mer formalisert og standardisert apparat rundt søknadsbehandlingen. Spørsmålet om vurdering av realkompetanse peker også i denne retningen.

Aspirantene har ønsket en form for støtteperson som de kan henvende seg til i forbindelse med uklarheter og konflikter med arbeidsgiver. De har også et ønske om å kunne treffe andre aspiranter for å ha et fellesskap med likesinnede. Dette krever mer struktur og organisering, samt et driftsbudsjett for ordningen utover det som er avsatt til søknadsbehandlingen i dag.

Det er påpekt både av aspiranter og ved de kunstneriske virksomhetene at aspirantene også bør skrive en rapport. Det er ingenting som tyder på at det er hensiktsmessig

at den asymmetriske relasjonen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver oppgis. Samtidig skal aspirantens synspunkter bli hørt. Noen spørsmål som bør diskuteres er for eksempel hvem som skal lese rapportene, og hvilken status de skal ha i forhold til forvaltningen av ordningen. Forslaget om at aspirantene skal rapportere, krever mer formelle prosesser rundt søknadene enn man har hatt til nå.

Til sammen peker disse spørsmålene mot øket kompleksitet i ordningen. Dette fører til større krav til formalisering, som igjen fører til øket standardisering. Dilemmaet er at dette peker i motsatt retning av det tydelige behovet som er fremkommet i evalueringen for fleksibilitet og tilpasning til spesielle behov i de enkelte virksomheter og for de enkelte aspiranter. Formalisering og standardisering øker også behovet for kontroll. Dette kan for eksempel gjelde inngåelse av arbeidsavtaler mellom aspirant og kunstnerisk virksomhet, veiledning i løpet av aspirantperioden og koordinering i forhold til de kunstneriske virksomhetene og aspirantene. Det kan være nyttig å diskutere hva man vinner og taper ved ulike tiltak. Et økt antall stipender kan imidlertid kreve mer formalisering for at man skal kunne håndtere den innenfor en rimelig administrativ ramme.

Skal ordningen fylle hullene i kunstutdanningene ved kunsthøgskolene?

Gjennom evalueringen er det tydelig at kompetansebehov knyttet til ”alt det praktiske rundt det å være kunstner” er noe som ordningen ser ut til å dekke. Dette dreier seg om økonomistyring av mindre og større kunstneriske virksomheter, administrative oppgaver og organisering som følger med kunstneryrket enten man jobber alene, i et ensemble eller en gruppe, markedsføring, søknadskrivning, formidling osv. I dagens kunstliv er det en økende etablering av mindre foretak. Denne typen kunnskap er derfor noe alle nyutdannede kunstnere kunne ha bruk for, og som derfor kunne vært tilbudt som kurs på kunsthøgskolene. På den måten kunne en del av de praktiske sjokkene i møtet med arbeidslivet kanskje blitt mindre, og aspirantene kunne fått konsentrert seg mer om andre faglige kunstneriske utfordringer.

Skal ordningen kunne fungere som en forskningsstilling ved kunsthøgskolene?

Det siste året er det kommet relativt mange henvendelser fra ulike utdanningsinstitusjoner til Norsk kulturråd om aspirantordningen. De spør om disse institusjonene faller inn under ”profesjonelle kunstneriske virksomheter av skapende, utøvende og formidlende karakter”. Kan arbeidsoppgavene ”undervisning i kombinasjon med egenarbeid” tjene formålet med ordningen? Slike henvendelser er et uttrykk for endringer i kunstfeltet og for at samtidskunsten har fått en mer

”forskende” karakter. Men det er også et uttrykk for at endringene av studiestrukturen i kunsthøgskolene får konsekvenser for forsknings- og utviklingsarbeidet i utdanningene som man ønsker å være forberedt på. I og med at det er muligheter for å ta doktorgradsutdanning i kunstfagene, blir det kanskje nødvendig å diskutere hvordan ordningen forholder seg til forskjellen mellom ”kunstnerisk virksomhet” og ”kunstnerisk forskning”. Fra kunsthøgskolenes side er det ifølge en informant i Norsk kulturråd påpekt at disse synes å bli brukt synonymt, og at aspirantordningen derfor bør omfatte stipendiatstillinger. På samme måte er det påpekt at ”kunstnerisk formidling” og ”kunstnerisk undervisning” brukes synonymt i en del sammenhenger.

Aspirantordningen kan til en viss grad sammenlignes med en stipendiatstilling i høyere utdanning. Dette kan være relevant for de av aspirantene som har fullført et hovedfag før de får aspirantstillingen. Det karakteristiske for en slik stilling er også at man får plass i et arbeidsfellesskap, blant seniorer, og at man har en del arbeidsplikt og en del selvstendig definerte oppgaver. Til dette har stipendiaten en økonomisk ”matpakke” som brukes til reiser, deltakelse på konferanser, osv. Forskjellen er blant annet at en stipendiatstilling er kvalifiserende og leder mot en kompetansehevende eksamen, selve disputasen. Stipendiaten må ta kompetansehevende kurs som skal godkjennes av institusjonen, og befinner seg dessuten under formalisert faglig veiledning og kontroll. En annen forskjell er at utdanningsinstitusjonene får dekket de administrative kostnadene ved å ha stipendiaten gjennom såkalt ”overhead”, men at institusjonen selv betaler for ”arbeidsplikt delen” av stillingen.

Å gjøre aspirantordningen til en etter- og videreutdanning eller forskningsstipendiatstilling, vil kanskje kunne løse en del problemer som er påpekt i tilknytning til for eksempel veiledning og økonomi. Men det vil samtidig ikke være noen løsning i forhold til behovet for å fylle huller i grunnutdanningen, å gjøre de nyutdannede kunstnerne bedre i stand til å møte arbeidslivet og håndtere sin karriere som er blant de funksjonene ordningen nå har. Dessuten vil en slik innkorporering i kunsthøgskolene kunne bidra til å sementere de tradisjonene innenfor kunstutdanningene som aspirantsordningen hittil har fungert som et supplement til i kraft av at den er knyttet så tett til arbeidslivet. Det er nok mer nærliggende å se på aspirantstillingen som en form for læretid eller praksistid. Det vil være uheldig for aspirantordningen hvis den kulturpolitiske målsettingen med ordningen: forbedring av arbeids- og inntektsvilkårene for unge kunstnere, blir tilsidesatt. Et kurs om det praktiske rundt det å delta i arbeidslivet som kunstner kunne være en del av supplement til grunnutdanningene. I tillegg bør flere etter- og videreutdanningstilbud og stipender til forskning, tilbys som andre ordninger innenfor kunstfeltet.

Kunsthøgskolene og deres forskningsstipendiater vil dessuten av mange grunner være tjent med å ha de formelle rammene rundt en stipendiatstilling ordnet lik de rammene man har ved universitet og andre høgskoler. Det gjelder i like stor grad rettighetene for arbeidstakere som for arbeidsgivere i forhold til en stipendiatstilling.

Hva skal være de kunstneriske virksomhetenes bidrag til ordningen?

Ved de kunstneriske virksomhetene er det flere som ser det som en belastning å ta tid til veiledning fra den tiden som skulle vært brukt til kunstnerisk produksjon. Andre påpeker at de stiller kontorutstyr, atelier, arbeidsinnsats osv. til disposisjon for aspiranten, og at dette må tas fra det ordinære budsjettet. Dette er en innsats ikke alle de kunstneriske virksomhetene mener de skal betale. Igjen blir tvetydigheten i ordningens formål av avgjørende betydning. Skal ordningen anses som en etter- og videreutdanning, som et forskningsstipend, som en praksisplass, som del av et utdanningsløp, slik som man har i mange profesjoner, eller som et bytteforhold mellom den enkelte aspirant og den enkelte virksomhet? Hva er rimelig innsats fra den kunstneriske virksomhetens side?

Aspirantordningen fremstår som et nyttig tiltak for unge kunstnere som ønsker å få erfaringer med å arbeide i et faglig miljø og å lære om alt rundt kunsten, for eksempel administrasjon, utvikling av nettverk og formidling. Ordningen fungerer også som en sosialisering inn i et etablert kunstliv. Dette kan ikke de unge kunstnerne få på samme måte gjennom å arbeide sammen med andre unge kunstnere i samme situasjon. For de kunstneriske virksomhetene fungerer ordningen som inspirasjon, som rekruttering, som fornyelse og synliggjøring nasjonalt og internasjonalt. Dilemmaet er at den også kan virke ressurstappende, utfordrende og arbeidskrevende i forhold til økonomi og faglig kunstnerisk arbeid. Det kan være viktig for videreføringen av ordningen å få vurdert disse problemstillingene nærmere.

Oppsummering

De kulturpolitiske intensjonene med aspirantordningen er at de unge kunstnerne skal få vise seg i et marked, og at de skal få kompetanseheving og samarbeids-erfaringer. Norsk kulturråd legger vekt på de individuelle kunstneriske utviklingsprosessene i større grad enn kunstnerne selv gjør. De mer strukturelle perspektivene på ordningen er derfor i større grad enn forventet knyttet til en karismatisk kunstnerrolle som kan se ut til å være passé. I sum virker aspirantordningen som en fremtidsrettet og relevant ordning i forhold til behovene blant unge kunstnere. Den store endringstakten krever at forvaltningen av ordningen er refleksiv og nytenkende i forhold til signalene i kunstlivet. På denne måten kan ordningen ivareta

kunstnernes behov og virke stimulerende for mange kunstneriske virksomheter, samtidig som man kan oppnå de kulturpolitiske målsettingene med ordningen.

LITTERATUR

Aslaksen, E. 1997. *Ung og lovende. 90-tallets unge kunstnere – erfaringer og arbeidsvilkår*. Oslo, Norsk kulturråd rapport nr.8/1997.

Bjørkås, S. 1998. *Det muliges kunst. Arbeidsvilkår blant utøvende frilans-kunstnere*. Oslo, Norsk kulturråd rapport nr. 12/1998.

Berg Simonsen, M. 1999. *Kunstnere i Norge. En oversikt over politikk, økonomi, juss og organisering*. Oslo, ad Notam, Gyldendal.

Borgen, J.S. 1998. *Kunnskapens stabilitet og flyktighet. Om forholdet mellom amatører og profesjonelle i kunstfeltet*. Bergen, Universitetet i Bergen, HF-fakultetet, dr.art.-avhandling.

Borgen, J.S. 2000. *Kunstutdanningene – særlige kunnskapsfelt eller vanlige profesjoner?* Prosjektnotat, upublisert.

Borgen, J.S. 2001. *Møter med publikum. Formidling av nyskapende scenekunst til barn og unge med prosjektet LilleBox som eksempel*. Oslo. Norsk Kulturråd, notat nr. 43.

Ellmeier, A. 2002. *Cultural Entrepreneurialism: The Changing Relationship between the Arts, Culture and Employment*. Wellington, New Zealand. *Paper to The Second Conference on Cultural Policy research 2002*.

Elstad & Røsvig Pedersen 1996. *Kunstneres økonomiske vilkår: Rapport fra Inntekts- og yrkesundersøkelsen blant kunstnere 1993-94*. Oslo, INAS rapport 96:1.

Grøgaard, J. 1993. *Skomaker, bli ved din lest? En analyse av ulikhet i utdanning og arbeid blant unge menn på 80-tallet*. Oslo. Fafo.

Hauge, S. 2002. *Man må ta så mange avgjørelser hele tiden*. Oslo. Høgskolen i Oslo, notat 2002.

Karlsson, H. 2002. "Handslag, famntag, klapp eller kys?" *Konstnärlig forskarutbildning i Sverige*. Stockholm, SISTER, rapport.

Lave, J. & Wenger, E. 1991. *Situated learning. Legitimate peripheral participation*. New York. Cambridge University Press.

Mangset, P. 1995. *Norsk kunstnerpolitikk – organisasjonsmakt og statlig styring. Et beskrivende oversyn*. Oslo. Norges forskningsråd, KULTs skriftserie nr. 31.

Mangset, P. 1998. *Kunstnerne i sentrum. Om sosialiseringprosesser og desentraliseringspolitikk innen kunstfeltet*. Oslo, Norsk kulturråd, rapport nr. 11.

Mangset, P. 2002. "Many are called, but few are chosen". Artist roles in transition. *Paper for The second International Conference on Cultural Policy Research*. Wellington, New Zealand.

Markussen, E. 2002. Ungdommens kompetanse fra videregående opplæring. Grøgaard, Markussen, Sandberg. 2002. *Seks år etter. Om kompetanseoppnåelse fra videregående opplæring og overgang til arbeid og høyere utdanning for det første Reform-94-kullet*. Oslo. NIFU-rapport nr. 3/2002.

Nerland, M. 2001. Discourses and Practices of Instrumental Teaching. University of Exeter, *Paper presentert på The Second International Research In Music Education Conference*, April 3-7, 2001.

Olseng, K. 1995. *Den velutdannede kunstner*. Oslo, Norsk musikkhøgskoles publikasjoner nr.1/1995.

Sontag, S. 1990 (1961). *Against interpretation and other essays*. Anchor Books Doubledays.

Stafseng, O. 2001. Kunnskapsteoretiske perspektiver på forholdet mellom profe-

sjonsutdanning og forskning i høgskolesystemet. Oslo, *Norsk pedagogisk tidsskrift* 2/3 2001, s.131-148.

Søbye, P.E., Nergaard, K. 1989. *Inntekt og levekår blant kunstnere 1986*. Oslo, Fafo-rapport.

Try, S. 2001. *Fleksibelt arbeid blant nyutdannede akademikere*. Oslo. NIFU-rapport nr. 11/2001.

Try, S. & Aamodt, P.O. 2000. *Veksten i høyere utdanning gjennom femti år*. Try, S. (red.) 2000. Utdanning og arbeidsmarked 2000. Oslo. NIFU, rapport.

Vaagland mfl. 2000. *Kulturpolitikken og de unge*. Oslo. Norsk kulturråd, rapport nr. 19.

Andre kilder:

NRK Radio, P2, Jazzforum august 2002

Offentlige dokumenter:

Budsjett-innst. S. nr. 2. 1997-98. Innstilling fra familie-, kultur- og administrasjonskomiteen.

Budsjett-innst. S. Nr. 2. 2001-2002.

Forskrift 1998-09-16 nr. 936. Forskrift om statens stipend og garantiinntekter for kunstnere

NOU 1976:46. *Utdanning og ulikhet*.

NOU 1999:3. *Nyttige lærepenger – om utdanningsfinansieringen gjennom lånekassen*.

St.meld. nr. 61, 1991-92. *Kultur i tiden*

St.meld. nr. 47, 1996-97. *Kunstnarane*

St.prp. nr. 1 1997-98. Kulturdepartementet

Statens kunstnerstipend 2000. Årsmelding

Om forfatteren

Jorunn Spord Borgen – forsker, dr.art. ved Norsk institutt for studier av forskning og utdanning, NIFU. Hun er kunsthistoriker fra Universitetet i Bergen, har kunstfaglig bakgrunn og pedagogikk, og har blant annet vært forskningsleder ved Høgskolen i Oslo, Avdeling for lærerutdanning. Hun har arbeidet spesielt med forholdet mellom amatører og profesjonelle i kunstfeltet. Nå arbeider hun blant annet med et prosjekt om kunstutdanningenes kunnskapsgrunnlag og kunstnerroller i det moderne samfunnet. På oppdrag fra Norsk kulturråd har Borgen tidligere evaluert prosjektet LilleBox, scenekunst for barn og unge. Hun gjennomfører nå evalueringer av prosjektene *Klangfugl*, kunstformidling for barn 0-3 år, og *Trafo.no*, kunstarenaer på internett for ungdom mellom 16 og 22 år.

UTREDNINGER FRA NORSK KULTURRÅD

Norsk kulturråd utgir utredninger i to skriftserier:

Rapporter: Her utgis hovedsaklig sluttrapporter fra utrednings- eller evalueringsprosjekter av et visst omfang, og som har potensielt bred interesse for norsk kulturliv.

Notater: Her utgis arbeider av mindre omfang eller av mer foreløpig karakter.

Noen utgivelser er ikke lenger å få tak i.

Rapportserien

- Rapport nr. 31: Jørgen Langdalen: *Musikkliv og musikkpolitikk - en utredning om musikk ensemblene i Norge*, 2002
- Rapport nr. 30: Jostein Gripsrud: *Populærmusikken i kulturpolitikken*, 2002
- Rapport nr. 29: Bergljot Baklien og Unni Krogh: *Evaluering av Mosaikk – et program under Norsk kulturråd*, 2002
- Rapport nr. 28: Anne-Britt Gran: *Mosaikk – når forskjellen forener*. En evaluering av programmet for kunst og det flerkulturelle samfunn, 2002
- Rapport nr. 27: Georg Arnestad: *”Men vi skal koma i hug at tradisjonen alltid vert oppløyst og omskapt...”* Om folkemusikk og folkedans i det seinmoderne Noreg, 2001
- Rapport nr. 26: Halfdan W. Friehow: *Den edle hensikt – heller den midlene?* En utredning om statens innkjøpsordninger for litteratur, 2001
- Rapport nr. 25: Geir Vestheim: *Ni liv*. Om legitimitet og overlevingssevne i innkjøpsordningane for norsk skjønnlitteratur, 2001

- Rapport nr. 24: Anton Fjeldstad: *Å sette pris på bøker*. Om prissystema i ein del vesteuropeiske land, 2001,
- Rapport nr. 23: Nils Asle Bergsgard og Sigrid Røyseng:—*Ny støtteordning – gamle skillelinjer*. Evaluering av ordningen med tilskudd til fri scenekunst, 2001, 139 sider.
- Rapport nr. 22: Christian Lund, Per Mangset og Ane Aamodt (red.) *Kunst, kvalitet og politikk*. Rapport fra Norsk kulturråds årskonferanse 2000, 2001, 158 sider
- Rapport nr. 21: Cecilie Wright Lund: *Kritikkens rom – rom for kritikk?* Kulturstoffets rolle i dagspressen, 2000, 139 sider.
- Rapport nr. 20: Pernille Haugen: *Litterær mediedebatt 1998*, 2000, 187 sider.
- Rapport nr. 19: Jorid Vaagland, Halvor Fauske, Hilde Lidén, Roel Puijk og Hanne Riese: *Kulturpolitikken og de unge*, 2000, 344 sider
- Rapport nr. 18: Ellen K. Aslaksen og Christian Lund: *Grenseløs utkant?* Norsk kulturliv mellom sentrum og periferi, 2000, 129 sider.
- Rapport nr. 17: Sigrid Røyseng: *Operadebatten*. Kampen om kulturpolitisk legitimitet, 2000, 147 sider
- Rapport nr. 16: Ellen K. Aslaksen: *Teater ut til bygd og by?* Scenekunstformidling på 90-tallet - to forsøksprosjekt og to tenkemåter, 2000, 106 sider.
- Rapport nr. 15: Tom Eldegard: *Kunstnere og trygd*. Om konsekvenser av kunstnerens arbeids- og lønnsvilkår for de pensjons- og trygdeytelser de oppnår, 1999, 84 sider.
- Rapport nr. 14: Jørgen Langdalen, Christian Lund og Per Mangset (red.): *Institusjon eller prosjekt - organisering av kunstnerisk virksomhet*. Rapport fra kulturrådets årskonferanse 1998, 1999, 128 sider.
- Rapport nr. 13: Anne-Britt Gran: *uLike barn leker best*. En evaluering av prosjektet "Teater for alle", 1999, 111 sider.
- Rapport nr. 12: Svein Bjørkås: *Det muliges kunst. Arbeidsvilkår blant utøvende frilanskunstnere*, 1998, 148 sider.
- Rapport nr. 11: Per Mangset: *Kunstnerne i sentrum*. Om sentraliseringsprosesser og desentraliseringspolitikk innen kunstfeltet, 1998, 280 sider.
- Rapport nr. 10: Knut Løyland: *Produksjon av nynorsk litteratur*. En vurdering av noen statlige virkemidler, 1997, 75 sider.

- Rapport nr. 9: Per Mangset: *Kulturskiller i kultursamarbeid*. Om norsk kultursamarbeid med utlandet, 1997, 362 sider.
- Rapport nr. 8: Ellen Aslaksen: *Ung og lovende*. 90-tallets unge kunstnere - erfaringer og arbeidsvilkår, 1997, 167 sider.
- Rapport nr. 7: Odd Skaarberg: *Evaluering av prosjektet «Aktiv musikk for alle»*, 1996, 109 sider.
- Rapport nr. 6: Georg Arnestad & Per Mangset (red.): *Kulturfeltet i storbyene*. Rapport fra en konferanse i Trondheim 19.-20. juni 1995, 1996, 111 sider.
- Rapport nr. 5: Einar Harboe, Advokatfirmaet Bugge, Arentz-Hansen & Rasmussen: *Kunstneres skatte- og trygdeforhold*, 1996, 90 sider.
- Rapport nr. 4: *Improvisasjon sett i system - om etablering av Norsk jazzforum*. Utreiing frå ei arbeidsgruppe oppnemnd av Norsk kulturråd, 1995, 62 sider.
- Rapport nr. 3: Lidvin M. Osland og Per Mangset: *Norwegian Cultural Policy. Characteristics and Trends*, 1995, 21 sider.
- Rapport nr. 2: Gunnar Danbolt og Åse Enerstvedt: *Når voksenkultur og barns kultur møte*. En evaluerings rapport om de kulturformidlingsprosjekter for barn som Barnas Hus, Bergen, har satt i gang, 1995, 134 sider.
- Rapport nr. 1: Mie Berg Simonsen: *Evaluering av Landsdelsmusikerordningen i Nord-Norge*, 1995, 90 sider.

Notatserien

- Arbeidsnotat nr. 48: Ane Aamodt: *Inn i teksten? En evaluering av et litteraturformidlingsprosjekt i Agder*, 2002.
- Arbeidsnotat nr. 47: Geir Møller: *Evaluering av Fond for lyd og bilde (Kassettavgiftsfondet)*, 2002.
- Arbeidsnotat nr. 46: Odd Are Berkaak: *Fri for fremmede*. En evaluering av signalprosjektet Open Scene, 2002.
- Arbeidsnotat nr. 45: Rikke Gürgens: *Tegn i tiden – minoritetskultur eller ren kunst?* Evaluering av Det norske Tegnspråkteater, 2001.
- Arbeidsnotat nr. 44: Shanti Brachamachari (ed.): *New Stages*. Conference at Norsk kulturråd, February 2001.
- Arbeidsnotat nr. 43: Jorunn Spord Borgen: *Møter med publikum*. Formidling av nyskapende scenekunst til barn og unge med prosjektet LilleBox som eksempel, 2001

- Arbeidsnotat nr. 42: Odd Are Berkaak: *Serios og beskyttet*. En evaluering av Norsk musikkinformasjon, 2001, 85 sider
- Arbeidsnotat nr. 41: Anne-Britt Gran: *Produksjon og formidling av opera og ballett i Norge*. Rapport fra konferanse i Haugesund mars 2000, 2000, 96 sider.
- Arbeidsnotat nr. 40: Jöran Lindvall: *Utredning om norsk arkitekturmuseums utvekkling*, 2000, 116 sider.
- Arbeidsnotat nr. 39: Eivind Smith: *Inhabil eller inkompetent?* Om kravene til habilitet i Norsk kulturråd. 2000, 40 sider.
- Arbeidsnotat nr. 38: Lars Marius Ulfrstad: *Evaluering av Kritikerakademiet*. 2000, 61 sider.
- Arbeidsnotat nr.37: Odd Are Berkaak: *Evaluering av Norsk Kassetavgiftsfonds internasjonale lanseringsstipenfor musikere/artister 1998 - 1998*, 2000, 84 sider
- Arbeidsnotat nr.36: Ellen Os: *Klangfugl - kulturformidling med de minste*. Rapport fra et forprosjekt i regi av Norsk kulturråd, 2000.
- Arbeidsnotat nr.35: Kristin Ellefsen, Christian Lund, Ane Aamodt (red.): *Rom for kunst*. Rapport fra dagsseminar i regi Norsk kulturråd, 2000.
- Arbeidsnotat nr.34: Svein Bjørkås: *Danse med ulver*. En analyse av virksomheten ved Nye Carte Blanche Danseteater AS 1996-1999. 1999, 29 sider.
- Arbeidsnotat nr.33: Jørgen Langdalen og Per Mangset (red.): *Kultursektor i endring*. Rapport fra et forskningsseminar om kommunal kultursektor, 1999, 66 sider.
- Arbeidsnotat nr.32: Halvor Fauske og Roel Pujik: *Ungdommens kulturmønstring og andre kulturtiltak for barn og unge – et kommuneperspektiv*, 1999, 95 sider.
- Arbeidsnotat nr.31: Anne Wiland: *Skjønnheten og utstyret. Produsjonsnettverk for elektronisk basert billedkunst*. Innstilling fra arbeidsgruppe oppnevnt av Norsk kulturråd 1997, 1999, 54 sider.
- Arbeidsnotat nr.30: Anton Fjeldstad: *Norsk kulturråds innkjøpsordning for ny norsk faglitteratur for barn og ungdom 1996–1998 – ei evaluering*, 1999, 45 sider.
- Arbeidsnotat nr.29: Dag Grønnestad: *Distribusjon og markedsføring av norske fonogrammer i de smale genrene*, 1999, 79 sider.
- Arbeidsnotat nr.28: Anton Fjelstad: *På ramnevengar til utlandet?* MUNIN og faglitteraturen 1996-1998, 1998, 36 sider

- Arbeidsnotat nr.27: Halvard Vike og Erik Henningsen: *Evaluering av "Nasjonalt nettverk for dokumentasjon av barns kultur*, 1998, 31 sider.
- Arbeidsnotat nr.26: Jorid Vaagland: *Norsk kulturråds innkjøpsordning for samtidskunst og kunsthåndverk*, 1998, 68 sider.
- Arbeidsnotat nr.25: Nils Asle Bergsgard, Erik Henningsen og Joar Sannes: *En evaluering av prøveprosjektet "Alternativ musikkundervisning" ved Dissimilis Kultur- og Kompetansesenter*, 1998, 60 sider.
- Arbeidsnotat nr.24: Hilde Rudlang: *Barn og unges boklesing - en kunnskapsoversikt*, 1998, 44 sider.
- Arbeidsnotat nr.23: Einar Økland: *Lynnesvägar - ein tøddel kystkultur*, 1998, 14 sider.
- Arbeidsnotat nr.22: Sigurd Allern, Nils Asle Bergsgard og Brynjulv Eika: *Evaluering av tidsskriftet Kulturnytt*, 1997, 48 sider.
- Arbeidsnotat nr.21: Arnfinn Åslund: *Bjørnstjerne Bjørnson og norsk kulturpolitikk*, 1997, 15 sider.
- Arbeidsnotat nr.20: Øivind Danielsen: *Kommunale og fylkeskommunale utgifter til kulturformål 1991-95*, 1997, 48 sider.
- Arbeidsnotat nr.19: Ellen Aslaksen: *Flerkulturelle tiltak i kultursektoren*, 1997, 46 sider.
- Arbeidsnotat nr.18: Mie Berg Simonsen: *Musikkdilla*. Evaluering av et samarbeidsprosjekt mellom Norsk kulturråd, NRK og Rikskonserterne, 1997, 36 sider.
- Arbeidsnotat nr.17: Aslaksen, Bjørkås, Mangset, Rønning: *Om St meld nr 47 (1996-97) "Kunstnarane"*, 1997, 30 sider.
- Arbeidsnotat nr.16: Erling E. Guldbrandsen: *Evaluering av Oslo Sinfonietta*, 1997, 89 sider.
- Arbeidsnotat nr.15: Georg Arnestad og Ove Osland: *Fritidskulturlivet i Norge - ein forstudie*, 1997, 63 sider.
- Arbeidsnotat nr.14: Nils Asle Bergsgard: *Kunstskeleforsøket for barn og unge, 1994-96*. En oppsummering av erfaringer, 1997, 30 sider.
- Arbeidsnotat nr.13: Ellen K. Aslaksen: *Evaluering av Kulturdepartementets utstillingstipend for billedkunstnere, kunsthåndverkere og frie fotografer, og Norsk kulturråds debutant- og utyrstøtte*, 1997, 43 sider.

- Arbeidsnotat nr.12: Jon Bing: *Rettslige aspekter ved elektronisk formidling av materiale fra arkiv, museum, bibliotek, universitet og visse andre institusjoner*, 1996, 24 sider.
- Arbeidsnotat nr.11: Georg Arnestad og Lidvin M. Osland: *Norsk kulturråd og det frivillige kulturlivet*, 1996, 10 sider.
- Arbeidsnotat nr.10: Ellen Aslaksen, Svein Bjørkås og Per Mangset: *Kunstnerkår og kunstner politikk*. Tre prosjektbeskrivelser, 1996, 43 sider.
- Arbeidsnotat nr. 9: Viggo Vestel: *Evaluering av «Oslo Groove Company»*, 1996, 38 sider. Arbeidsnotat nr. 8: Jon Bing: *Gjenbruk av Norsk rikskringkastings arkivmateriale*, 1996, 11 sider.
- Arbeidsnotat nr. 7: Arvid O. Vollnes: *Fonogramproduksjon og -distribusjon i Norge*, 1996, 54 sider.
- Arbeidsnotat nr. 6: Geir O. Rønning: *Evaluering av opplæringsprogrammet KULTUR OG REISELIV*, 1995, 37 sider.
- Arbeidsnotat nr. 5: Knut-Arne Futsæther: *Kartlegging av programinnholdet i P4*, 1995, 21 sider.
- Arbeidsnotat nr. 4: Knut-Arne Futsæther: *Kartlegging av programinnholdet i nærradioer*, 1995, 78 sider.
- Arbeidsnotat nr. 3: Geir H. Moshuus: *Kulturentreprenører i det flerkulturelle Norge*. En evaluering av Internasjonalt Kultursenter og Museum, 1995, 47 sider.
- Arbeidsnotat nr. 2: Geir R. Johansen: *Evaluering av BIT 20 Ensemble*, 1995, 34 sider.
- Arbeidsnotat nr. 1: Geir O.Rønning (red.): *Evaluering av prosjekter i Norsk kulturråd*, 1995, 27 sider.