

Foten innanfor?

Evaluering av aspirantordninga

Merete Jonvik og Kari Anne Holte



FORFATTARAR



Merete Jonvik (f. 1978) er sosiolog og seniorforskar, tilsett ved IRIS i Stavanger. Ho tok doktorgraden ved Universitetet i Stavanger, med avhandlinga *Folk om forskjellar mellom folk* (2015), om korleis folk frå ulike samfunnslag verdset kultur og kommuniserer om sosiale forskjellar og hierarki. Jonvik er ein av forfattarane bak boka *Hva har oljen gjort med oss? Økonomisk vekst og kulturell endring* (2015), med kapittel om mellom anna syn på rikdom og lekfolk sine relasjonar til kunst og heimeinnreiing. Jonvik sine primære forskingsområde er kunst- og kultursosiologi og sosial ulikskap.



Kari Anne Holte (f. 1971) er forskingsleiar ved IRIS i gruppa arbeidsliv og tryggleik, og har ein doktorgrad i ergonomi frå NTNU. Holte sine forskingsinteresser er knytte til arbeidsorganisering og arbeidsmiljø. Ho har dei siste åra leia ei rekkje prosjekt som omhandlar unge i arbeidslivet, spesielt korleis organisasjonar inkluderer og legg til rette for unge på arbeidsplassen. Holte er oppteken av endringar og trendar i arbeidslivet, og korleis desse påverkar unge og deira arbeidssituasjon.

MERETE JONVIK OG KARI ANNE HOLTE

Foten innanfor?

Evaluering av aspirantordninga i Kulturrådet



KULTURRÅDET
Arts Council
Norway

Copyright © 2018 by
Norsk kulturråd / Arts Council Norway
All Rights Reserved
Utgjeven av Kulturrådet i kommisjon hos Fagbokforlaget

ISBN: 978-82-7081-189-2

Grafisk produksjon: John Grieg, Bergen
Omslagsdesign ved forlaget
Framsdebilde: Raymond Mosken, Aardal-422, © Raymond Mosken
Foto: Raymond Mosken

Spørsmål om denne boka kan rettast til:
Fagbokforlaget
Kanalveien 5 1
5068 Bergen
Tlf.: 55 38 88 00 Faks: 55 38 88 01
E-post: fagbokforlaget@fagbokforlaget.no
www.fagbokforlaget.no

Materialet er verna etter åndsverklova. Utan samtykke er eksemplarframstilling berre tillate når det er heimla i lov eller avtale med Kopinor.

For meir informasjon om Kulturrådet og Kulturrådets utgjevingar:
www.kulturradet.no

Kulturrådet
Postboks 8052 Dep
0031 Oslo
Tlf.: +47 21 04 58 00
E-post: post@kulturrad.no

Kulturrådets utgjevingar omfattar forskings- og utgreiingsarbeid med relevans for Kulturrådet, for norsk kulturliv og for forskarar på kulturfeltet. Vurderingar og konklusjonar som kjem til uttrykk i utgjevingane, er uttrykk for den enkelte forfattarens syn.

Redaktør: Marianne Berger Marjanovic

Innhold

5	INNLEIING
9	KULTURPOLITISK KONTEKST
15	ERFARINGAR
26	FORVALTNING
31	VURDERING AV ORDNINGA
41	SAMANDRAG
45	LITTERATUR
47	VEDLEGG

Innleiing

Om aspirantordninga

Bakgrunnen for opprettinga av aspirantordninga er å finna i stortingsmeldinga *Kultur, inkludering og deltaking*.¹ I stortingsmeldinga vert det understreka, på generelt grunnlag, at ein inkluderande kultursektor er ein sektor der alle har like moglegheiter til deltaking og til å utvikla sine skapande ressursar, uavhengig av faktorar som sosioøkonomisk, kulturell eller religiøs bakgrunn eller funksjonsevne.² Eit sentralt mål for norsk kulturpolitikk er å forsøkjia å jamna ut ulikskapar eller interesse motsetnader. Det vert lagt vekt på at meir inkludering skapar større kunstnarisk mangfald, og at ein kultursektor som speglar samtida og mangfaldet og nyttar alle dei ressursane som er tilgjengelege, dannar grunnlag for eit rikare kunst- og kulturliv. Å leva med skilnader er eit kjenneteikn på mangfaldige samfunn, står det å lesa i meldinga.

Som eit av fire satsingsområde for arbeidet med inkludering og mangfald i kulturlivet er *inkludering og nye stemmer i kultursektoren*. Innan dette satsingsområdet vert det lagt vekt på at inkluderingsarbeid skal vera ein integrert og synleg del av strategi- og programarbeid, personalpolitikk og publikumsarbeid i alle kulturverksemdar som får statleg støtte. Felles for Kulturdepartementet (KUD) sine mål for sine tilskotmottakarar og underliggjande verksemdar er kravet om å nå ut til eit breitt publikum med eit godt og variert tilbod, og at verksemdene skal spegla mangfaldet i samfunnet.³ Vidare står det å lesa at det i mange tilfelle er vanskeleg å finna kandidatar med variert kulturell og sosial bakgrunn til stillingar i kulturinstitusjonane, som

samstundes har dei nødvendige kvalifikasjonane.⁴ KUD understrekar i den samanheng at det er behov for å vidareutvikla tiltak og strategiar som styrkar rekrutteringa av utradisjonell kompetanse som kan fremja nye impulsar og stimulera til nytenking og utvikling i alle delar av kultursektoren. Meldinga speglar dreiinga som har skjedd i kulturpolitikken over tid: frå å fremja og ivareta nasjonal kultur til ei sterk understreking av at kulturlivet skal spegla eit kulturelt mangfald.⁵

Med grunnlag i at det tidlegare er prøvd ut hospiterings- og aspirantordningar i museum og frivillige organisasjonar, med positive verkningar både når det gjeld styrking av samarbeid og rekruttering til kultursektoren, gjorde regjeringa i inkluderingsmeldinga framlegg om å etablera ei aspirantordning i kunst- og kulturinstitusjonar. Ordninga vart lagd til Kulturrådet. Aspirantordninga var slik ei bestilling frå KUD, og vart oppretta i 2012. Både namnet på ordninga og ein del føringar skriv seg tilbake til framlegget i inkluderingsmeldinga. Mellom anna står her at målet med aspirantordninga er å sikra ei breiare sosial rekruttering til kunst- og kulturrelaterte yrke, at ordninga i tillegg til kunstnariske yrke òg skal omfatta administrasjon, produsent- og arrangørverksemdar, og at personar med minoritetsbakgrunn bør prioriterast ved elles like kvalifikasjonar.

I Kulturrådet si omtale av ordninga på deira nettsider står det at mange med minoritetsbakgrunn har utfordringar med å få jobb i kunst- og kulturlivet i Norge fordi dei manglar erfaring og kontaktar. Aspirantordninga skal gje unge talent moglegheit til å utvikla seg, til å læra korleis insti-

1 Meld. St. 10 (2011–2012) *Kultur, inkludering og deltaking*.
2 Ibid.:8.
3 Ibid.:43.

4 Ibid.:61.
5 Til liks med Meld. St. nr. 49 (2002–2003) og Meld. St. nr. 47 (1996–1997), og jf. Egeland 2009:7.

tusjonane arbeider, samt tilgang til viktige kontaktar og nettverk. Målgruppa for aspirantordninga er nyutdanna kunstnarar, kulturarbeidarar med kunstfagleg grunnutdanning eller personar med tilsvarende kompetanse. Kulturrådet går noko lenger enn KUD og understrekar at personar med minoritetsbakgrunn skal prioriterast. Det er profesjonelle kunst- og kulturverksemdar som kan søkja om tilskot. Desse forpliktar seg til å gje aspirantane fagleg utviklande oppgåver og leggja til rette for at dei utvidar sine faglege og kunstnariske nettverk. Ordninga skal auka moglegheitene for varig innpass i kunst- og kultursektoren for kvalifiserte personar, samstundes som institusjonane vert tilført ny og såkalla utradisjonell kompetanse.⁶

Om evalueringa

Etter ein anbuds konkurransse fekk IRIS i juni 2017 oppdraget med å evaluera aspirantordninga.

Formålet med evalueringa er å samla erfaringane som er gjort i ordninga sine fire første år, i perioden 2012–2016, og vurdera suksessen med og relevansen av ordninga. Mandatet for evalueringa spesifiserer at evalueringa skal ta stilling til om aspirantordninga sett under eitt har bidrege til å auka rekrutteringa av personar med ulik kulturell og sosial bakgrunn til kulturinstitusjonar i Noreg. Hensikta med evalueringa er å samla erfaringar som er gjort i den perioden ordninga har fungert, og å vurdera om tiltaket har vore relevant og om det har fungert hensiktsmessig ut frå målsetjinga.

I evalueringsrapporten skal vi først gå gjennom kva data og kjelder vi har samla inn for å skaffa eit bilete av erfaringar med ordninga. Vi kjem kort innom kva faglege perspektiv som skal trekkjast på i evalueringa, før vi diskuterer kva som kjenneteiknar den kulturpolitiske konteksten ordninga er lansert innanfor. Vi har samla involverte sine erfaringar med ordninga i eit eige kapittel. Dette dekkjer forhold som forventningar til aspirantrolla, kodekneking⁷ og fagleg utvikling, nettverksbygging og mangfald. Deretter diskuterer vi Kulturrådet si forvaltning av ordninga, og spesielt kva som vert lagt til grunn for både avslag og tildeling av støtte. I siste del, *Vurdering av ordninga*, gjer vi over-

ordna betraktningar om korleis ordninga har fungert og fungerer, i høve til målsetjinga om å bidra til breiare rekruttering av kandidatar med varierte kulturelle og sosiale bakgrunnar til kulturfeltet. Gitt at det er vanskelegare for minoritetsnordmenn enn majoritetsnordmenn å få innpass i kulturfeltet, spør vi i tittelen i kva grad aspirantordninga bidreg til at førstnemnde får *ein fot innanfor*, og – implisitt – om den bidreg til å auka sjansane for meir varige arbeidstilknytningar i kultursektoren.

Data og kjelder

For å samla erfaringar som er gjort i perioden ordninga har fungert, ønskte vi både å intervjua eit utval tilskotsmottakarar, samla meir «breiddeinformasjon» frå alle kunst- og kulturarbeidarar som har teke imot støtte i perioden 2012–2016, og i tillegg bli kjend med erfaringar frå dei som administrerer og har vedtaksmyndighet i ordninga.

Datamateriale består difor av ein intervjustudie med eit mindre utval stipendmottakarar (både aspirantar og representantar for kunst- og kulturinstitusjonane), med utvalsleiar for Fagleg utval for rom for kunst og andre formål og sakshandsamarar for aspirantordninga i Kulturrådet. I tillegg har vi intervjua dagleg leiar i interessegruppa Transnational Arts Production (TrAP) som arbeider med tematikken mangfaldig kulturliv og rekruttering til kunst- og kultursektoren. Vi har gjennomført ei spørjeundersøking til alle som har teke imot aspirantstipend i tidsrommet 2012–2016. Til sist har vi gjennomgått sakspapir og relevante dokument frå Kulturrådet si side, for å kunna evaluera forvaltninga av ordninga.

Intervjustudie

For å kunna vurdera korleis aspirantordninga har fungert, og fungerer, og om ordninga legg gode rammevilkår for både aspirantane og institusjonane sine behov for utvikling av kompetanse og nettverk, ønskte vi å intervjua ulike grupper som har erfaring med og synspunkt på ordninga. Vi valde ut seks casar, der kvar case består av ein aspirant og vedkomande sin kontaktperson hos vertsskapsinstitusjonen.

Då vi skulle velja ut case til intervjustudien, laga vi ei prioriteringsliste blant dei 35 stipendmottakarane som har teke imot støtte mellom 2012 og 2016. Prioriteringslista vart laga med omsyn til at vi ønskte eit mangfald av casar med

6 Sjå t.d. <http://www.kulturradet.no/stotteordning/-/vis/aspirantordninga> eller <http://www.kulturradet.no/aspirantordningen>, lese 21.08.2017.

7 Kodekneking vert nytta i tydinga å skaffa seg kunnskap om arbeidslivets formelle og uformelle sider.

ei spreing mellom både skapande og utøvande verksemdar på den eine sida og kulturformidlande verksemdar på den andre, store og mindre institusjonar, geografisk spreing i Noreg og geografisk spreing av aspirantane sine bakgrunnar. Vi ønskte at fleire kunstsjangrar var representerte, i tillegg til at vi både ville intervju aspirantar som fekk tilslag i dei første tildelingsrundane, og som slik sett har avslutta aspirantopphaldet sitt, og i tillegg aspirantar som har fått tilslag i dei seinare tildelingane og som slik sett framleis var tilsette gjennom ordninga på intervjutidspunktet. Vi antok at dette ville dekkja både ferske og pågåande erfaringar med ordninga, og synspunkt frå kandidatar som kunne gje vurderingar om ordninga sett i ettertid, har vore med å gje innpass i kulturlivet og har bidrege til fagleg og nettverksmessig kodekneking.

Vi har intervju seks aspirantar og deira respektive kontaktpersonar i institusjonane dei har vore tilsette ved. Spørsmål stilt til aspirantane vart sentrerte rundt erfaringar med oppstart og oppfølging, oppgåvetildeling, fagleg utvikling, nettverksbygging, medverknad og eventuelle utfordringar og problem (sjå vedlegg bakarst i rapporten). Spørsmål stilt til representantar for kunst- og kulturinstitusjonane dreidde seg om bakgrunnen for å søkja stipend, oppfølging og tilrettelegging, fagleg og sosialt utbytte, rekruttering, utfordringar og tilbakemeldingar.

Vi har òg intervju sakshandsamarar som jobbar med aspirantordninga i Kulturrådet, utvalsleiar for fagutvalet som handsamar ordninga, og ein representant for ein interesseorganisasjon som arbeider med mangfald i kulturlivet. Sistnemnde for å inkludera eit blick på aspirantordninga frå ein person som ikkje har vore direkte involvert, men som kan ha synspunkt på denne og på tematikken den adresserer.

Rekruttering gjekk føre seg gjennom direkte førespurnadar per e-post eller telefon. Alle vi ønskte å intervju, stilte opp.

Studien er gjennomført i tråd med Norsk senter for forskningsdata (NSD) sine retningslinjer og tilrådingar. Erfaringane frå aspirantane og institusjonsrepresentantane vert presenterte i anonymisert form. Informasjon som kan førast direkte tilbake til enkeltaspirantar og institusjonar, er anten utelate eller skriven om. Dette er gjort ved at kjenneteikn, i nokre høve, er endra på, skrivne om eller bytt ut med ekvivalentar (som t.d. kunstsjanger, opphavsstad og alder). Andre stader er namn på institusjon eller aspirant erstatta med *. Intervju er transkribert. Som referansesystem skriv vi [intervju] der sitata kjem

frå intervjustudien, [spørjeskjema] der utsegna er henta frå dei frie kommentarfeltene i spørjeundersøkinga, [saksdokument] der sitat er henta frå Kulturrådet sine sakspapir, og [rapport] der utsegna er henta frå skriftlege rapportar sendt frå institusjon og aspirant til Kulturrådet. Intervjusitat som opphavleg var på engelsk, er omsett til norsk, primært av anonymiserings- og lesbarheitsomsyn.

Spørjeundersøking

I tillegg til dei kvalitative intervju med aspirantar, institusjonsrepresentantar, sakshandsamarar og interessegrupper sende vi ut ei spørjeundersøking til alle aspirantar som har teke imot stipend. Spørjeskjemaet gjekk ut til alle 34 tidlegare/ noverande mottakarar, og vi fekk tilbake i alt 21 svar. Dette gjev ein svarprosent på 66. Normalt er 66 % ein tilstrekkeleg svarprosent. I eit lite utval på 34 respondentar utgjer det derimot mindre. I den evalueringa som ligg føre, kan det likevel seiast at vi gjennom spørjeundersøkinga får innblikk i meir enn tre gonger så mange aspirantar som er dekt av intervjustudien (spørjeundersøkinga har fleire opne svarfelt). Det vi likevel må ta høgd for med eit lite utval, er at det kan vera kritiske røyster blant dei som ikkje har svart. Det kan vera at nokre av desse erfaringane ikkje kjem med. Motsett kan det vel så gjerne vera at dei mest kritiske er dei som tek seg bryet med å svara på undersøkingar. Dei røystene og erfaringane vi ikkje har dekt frå dei som ikkje har svara på spørjeundersøkinga, er likevel til ein viss grad fanga inn av rapportane aspirantane og institusjonane har sendt Kulturrådet etter gjennomført aspirantopphald.

Formålet med spørjeundersøkinga var å få «breiddeinformasjon» kring kven aspirantordninga har rekruttert (sosiale og kulturelle bakgrunnar, kunstfagleg retning, geografisk fordeling), innsikt i korleis desse vurderer det faglege utbyttet av ordninga, og på kva måtar dei vurderer at aspirantopphaldet bidrog til arbeidsmessig kodekneking og nettverksdanning. Informasjon om deira noverande arbeidssituasjon, og deira eigne synspunkt på denne, er sentralt for vurderinga av i kva grad aspirantordninga aukar aspirantane sin verdi på arbeidsmarknaden.

Dokumentkjelder

Erfaringar med ordninga er òg henta frå gjennomgang av relevante sakspapir og skriv frå Kulturrådet si side. Desse dekkjer mellom anna:

- Søknadar om aspirantstipend frå mottakarar av ordninga.
- Rapportar frå gjennomførte aspirantopphald (både institusjonsrapportar og aspirantrapportar).
- Saksframlegg og referat frå møta i Fagleg utval for rom for kunst og tverrfaglege tiltak (som t.d. innstillingsdetaljar, toppnotat, årsoppssummeringar).
- Rettleiing for vurdering og karaktersetjing av søknadar.

Desse er med og dannar eit bilete av kven ordninga rekrutterer, korleis Kulturrådet forstår formålet med ordninga, og korleis dei operasjonaliserer omgrep som «minoritetsbakgrunn» og «mangfald».

Faglege perspektiv

Her er hovudsakleg to perspektiv som vil trekkjast på i evalueringa: eit kunstsosiologisk perspektiv som har referansar hovudsakleg til sosiolog Pierre Bourdieu sine omgrep frå ein internasjonal kontekst, og til kunstsosiolog Dag Solhjell frå ein norsk kontekst. Bourdieu sine kunstsosiologiske analysar av produksjon og resepsjon i kunstfeltet⁸ og dei meir generelle teoriane hans knytt til kapitalformer og felt,⁹ gjev innblikk i strukturelle, verksame mekanismar i kunstfeltet. Kapitalformene sosial og kulturell kapital er verksame i kraft av å vera moglegheiter eller hindringar for rekruttering til ulike yrke. Bourdieu skil kunstfeltet inn i ulike delfelt, som kvart har sine logikkar, prinsipp for anerkjenning og verkemåtar. Han talar om det eksklusive kretsløpet kor kriteria for kunstnarisk kvalitet blir bestemt, og der få vert inkludert, og om det kommersielle kretsløpet som vektlegg kunstens økonomiske verdi og inntening. Solhjell har vidareført Bourdieu sin kretsløpsteori og tilpassa denne til norske forhold. Han legg til det inklusive kretsløpet ved sida av det eksklusive og det kommersielle kretsløpet.¹⁰ I det inklusive kretsløpet er kunstnarisk deltaking og aktivitet viktigare enn høg kunstnarisk kvalitet. Delfelta er å forstå som idealtypiske storleikar.

Desse kunst- og kultursosiologiske perspektiva er relevante for evalueringa fordi dei viser til institusjonelle og strukturelle forhold i kunst- og kultursektoren som formar eksklusjons- og inklu-

sjonsmekanismar i kunstfeltet og systemet for anerkjenning.

Det andre teoretiske perspektivet det er relevant å trekkja på i evalueringa, er arbeidslivsperspektivet. Som premis for tildeling av aspiranttilskot ligg det at institusjonen som skal vera vertskap for aspiranten, legg til rette for relevante og fagleg utviklande oppgåver gjennom arbeidsåret, i tillegg til at vedkomande sitt nettverk i kultursektoren vert utvida. Ordninga som heilskap skal sikra unge kunstnarar med minoritetsbakgrunn tilgang til og innpass i det norske kunst- og kulturlivet. Koplingar som vert gjorde av stadig fleire – mellom kunstnarar og prekarariatet (prekær + proletariat = prekariat) – seier noko om at prekariteten er ein normalsituasjon for mange i kunst- og kultursektoren.¹¹ Prekaritet i denne samanheng er forstått som prekære arbeidssituasjonar i kraft av midlertidigheit, låg lønn, kortsiktige bindingar m.m. Arbeidslivsperspektivet er relevant som ei kontekstuell ramme rundt evalueringa, fordi aspirantordninga dreier seg om kunstnarane sine arbeidsforhold og karrieremoglegheiter.

8 Bourdieu 1993.

9 Bourdieu 1977, 1986.

10 Solhjell 1995; Solhjell og Øien 2012.

11 Standing 2014; Mangset 2004, Veiteberg 2017:164.

Kulturpolitisk kontekst

Mangfald og kulturpolitikk

Sidan slutten av 1980-talet har ein i både norsk og internasjonal kulturpolitisk samanheng vore oppteken av det som med ei samlenemning ofte vert kalla *kulturelt mangfald*.¹² Lite innslag av etniske minoritetar har vore bakgrunnen for fleire mangfaldstiltak, som «Mangfoldsåret 2008», eit markeringsår for kulturelt mangfald.¹³ I Sverige arrangerte dei «Mångkulturåret» i 2006, der «syftet var att öka alla invånares möjligheter att delta i kulturlivet och skapa incitament för att offentligt finansierade kulturverksamheter ska spegla och införliva den etniska och kulturella mångfald som finns i dagens Sverige».¹⁴ Vektlegginga av mangfald gjeld både publikums- og aktørsida.¹⁵ Den overgripande tanken bak initiativ som «Mangfoldsåret» har vore at når kulturen og samfunnet forandrar seg, bør kulturektoren og kulturinstitusjonar følgja på, for å spegla si samtid og for å vera relevante for befolkninga. Mange mangfaldstiltak handlar difor om å auka representasjonen av personar med etnisk minoritetsbakgrunn på ulike felt,¹⁶ og dette både når det gjeld personalsamansetnad i kunst- og kulturinstitusjonar og for publikum.¹⁷ Erik Henningsen og kollegaer understrekar i denne samanheng at om ikkje kulturlivet aktivt arbeider med desse problemstillingane, vil sektoren henga etter samfunnsutviklinga, og i eit demokratiperspektiv utgjør dette eit reelt problem.¹⁸

Likevel, trass i ei rekkje kulturpolitiske tiltak, er situasjonen framleis kjenneteikna av vesentleg lågare deltaking av etniske minoritetar enn av majoritetsnordmenn.¹⁹

Mangfaldsorientert kulturpolitikk har som mål å utfordra og utvida det kulturpolitiske feltet slik at det inkluderer så vel nye grupper som nye kulturuttrykk i kunsten.²⁰ Sidan minoritetsnordmenn er underrepresenterte blant både utøvarar og publikum i kulturlivet, er det sentralt for den mangfaldsorienterte kulturpolitikken å inkludera fleire etniske minoritetar i kulturektoren, i tillegg til å søkja og forstå kvifor ikkje fleire er inkludert per i dag. Bakgrunnen for fleire gjennomførte studiar på området er behovet for å forstå på kva måtar minoritetsnordmenn vert ekskluderte på, og å peika på moglege løysingar.²¹

Inklusjon og eksklusjon

I studien *Et skritt tilbake?* drøftar Vassenden og Bergsgard ulike grunnar til at relativt få nordmenn med minoritetsbakgrunn er synlege i kulturfeltet.²² Studien viser at sosiale mekanismar i minoritetsmiljø (som sosial klasse, aspirasjonar om sosial mobilitet, og kulturelle verdsetjingsmønster) saman med kunst- og kulturfeltets eksklusjonsmekanismer (knytt til kulturell kapital, sosial kapital og nokre gonger synlegheit (kvit/ikkje-kvit) bidreg til at minoritetsnordmenn i mindre grad enn majoritetsnordmenn gjer seg gjeldande på kunst- og kulturfeltet.²³ Dei finn at dei viktigaste eksklusjonsmekanismane som gjer seg gjeldande, langt på veg er generelle mekanis-

12 Egeland 2009.

13 St.meld. nr. 17 (2005–2006); Henningsen mfl. 2010.

14 *Kultur av vem? En undersökning av mångfald i den svenska kulturektorn*. Myndigheten for kulturanalys, Rapport 2015, nr. 2.

15 Vassenden og Bergsgard 2011:6.

16 *Kultur av vem? En undersökning av mångfald i den svenska kulturektorn*. Myndigheten for kulturanalys. Rapport 2015, nr. 2:13.

17 KUD 2011, *Mangfold i kunst og kultur. Syv punkts strategi mot 2020*.

18 Henningsen mfl. 2010:24.

19 Vassenden og Bergsgard 2011:6.

20 Egeland 2009:7.

21 Ibid.

22 Vassenden og Bergsgard 2011.

23 Ibid.:81.

mar knytte til sosial klasse, og ikkje minoritetsetniske dimensjonar.

Eksklusjonsmekanismar knytte til sosial og kulturell kapital («framand i feltet og for feltet») er verksame. Eksklusjonsmekanismane er verksame både for aktørane sine vegar *inn i feltet og inne i feltet*. Når det gjeld vegar *inn i feltet*, finst her «portvaktarar» med stor makt, særskild innanfor det institusjonaliserte kulturlivet, og her finst ein form for «sjølvseleksjon» som handlar om generelt lav rekruttering frå dei lågare klasselaga. Eksklusjonsmekanismar *inne i feltet* gjeld tildeling av roller i t.d. film og teater, tildeling av kontraktar, moglegheiter for avansement m.m. Når det gjeld kulturinstitusjonane som «portvaktarar», finn forskarane samanhengar som tilseier at jo meir institusjonalisert ein kunstsjanger er, desto hardare er kampen om posisjonane, og jo hardare kampen om posisjonane er, desto hardare vert den som er framand i feltet (sosial kapital) og for feltet (kulturell kapital) ramma.

Cajsa Lagerkvist har studert liknande forhold i Sverige, nærare bestemt vilkåra for kultur- og mediearbeidarar med innvandrarbakgrunn, og årsaker til deira problem med å etablere seg på arbeidsmarknaden i Sverige.²⁴ Lagerkvist sin studie viser at den enkelte kulturarbeidar med innvandrarbakgrunn kan støyta på følgjande hinder: sosiale (kontaktnett), språklege, ideologiske, tradisjon (praksis innanfor eit kunstområde), yrkesrelaterte (annan utdanningsbakgrunn), fysiske (utsjånad), psykologiske (sjølvtilitt), organisasjonsrelaterte, systemrelaterte (innpass i arbeidsmarknaden) og økonomiske.²⁵

Til liks med både Vassenden og Bergsgard si forskning, samt ein studie Ellen Aslaksen gjorde i 1997,²⁶ peikar Lagerkvist sin studie på at konkurransen på feltet er stor for *alle* kulturarbeidarar, og at spørsmålet om i kva grad den enkelte kunstnar sin innvandrarbakgrunn er avgjerande, er mykje meir kompleks enn at det kan forklarast som eit problem ut frå den enkelte sin innvandrarbakgrunn åleine. I så måte vil det å avgrensa representasjonsproblematikken til eit spørsmål om minoritet/ikkje-minoritet (etnisk bakgrunn) åleine vera ei for snever tilnærming om ein skal både forstå og forsøkje å arbeida mot eksklusjonsmekanismane i kulturfeltet.

Kulturrådet og mangfald

Kulturrådet jobbar gjennom ulike fagfelt og ordningar for å styrka mangfaldet i kunst- og kulturlivet. Nokre tiltak ligg i det ein kan kalla direktoratslinja, komne som bestillingar eller framlegg gjennom kulturmeldingar og andre meldingar frå Kulturdepartementet. Andre aktivitetar og tiltak er initiert av Kulturrådet sjølv (fremja gjennom det kollegiale organet Rådet). Rådet understrekar i sin strategi at deira arbeid og prioriteringar skal vera prega av verdiane kvalitet, kunnskap, breidd og mot.²⁷ Om mangfald står det å lesa at «Kulturrådet vil understreke at diversitet er en verdi i seg selv og et viktig kjennetegn for kunst og kultur, og bredden av kunst- og kulturuttrykk, formidlingsformer og publikumsgrupper blir i dag større». Kulturrådet skal sikra ei breidd av uttrykk, stemmer og sjangrar, og stimulera til brei rekruttering til kunstfeltet. Noko meir konkret står det ikkje om mangfald.

Kulturrådet sitt arbeid med mangfald femnar ikkje berre om etnisk bakgrunn, men òg faktorar som kjønn, alder, legning, klasse og funksjonshemming. Det omfattar alle uttrykk, idear, kompetanse og kulturarv som finst hos enkeltmenneske og i ulike fellesskap i samfunnet. Kulturelt mangfald i kulturlivet handlar såleis om å fremja eit mangfald av idear, tankar og haldningar, om å fremja eit estetisk mangfald, og om å fremja deltaking på tvers av sosial og kulturell bakgrunn. Av dette følgjer det at Kulturrådet ser kulturelt mangfald ikkje berre som eit kjenneteikn ved andre etniske grupper og innvandrarbefolkninga, men at mangfald er ein eigenskap ved alle samfunn. Om kopling av mangfald og kvalitet meiner Kulturrådet at det i denne samanheng ikkje er snakk om å rokka ved kvalitet og fagleg integritet ved institusjonane, men heller syta for at kvaliteten kjem fleire til gode.

Av prosjekt som er gjennomført som tek for seg mangfald i kulturlivet, kan nemnast forsøksprogrammet *Mosaikk – program for kunst og det flerkulturelle samfunn*²⁸ initiert av Rådet (Norsk kulturfond). Mosaikk-programmet vart oppretta i 1998 og avvika i 2001. Programmet hadde som hovudmål å retta opp skeivskapar i det norske kulturpolitiske landskapet, der personar med innvandrarbakgrunn ikkje har same moglegheiter for deltaking i kulturlivet som etniske nordmenn.²⁹

24 Lagerkvist 2000.

25 Ibid.:45.

26 Aslaksen 1997.

27 <http://www.kulturradet.no/documents/10157/03b434d8-3ac4-45bc-931b-995f287a3b0b>, lese 17.10.2017.

28 Sjå Gran 2002, som er ei evaluering av Mosaikk-programmet.

29 Ibid.:6.

Meir spesifikt var måla med Mosaikk-programmet 1) å fremja og integrera fleir- og tverrkulturelle uttrykk i dei etablerte kunst- og kulturpolitiske ordningane og i den daglege verksemda i kunst-institusjonane, 2) å styrka minoritetar sine moglegheiter for kulturell utfalding på eigne premiss, og 3) å betra deltakinga frå minoritetar i kunst- og kulturlivet som utøvarar, som publikum og som ressurspersonar. Ei evaluering av programmet viste at det bidrog til å synleggjera kunstnarar med minoritetsbakgrunn, men at det ikkje gjorde djupare innrykk i kunstfeltet overordna sett.³⁰ Som tilråding for vegar vidare – for ein kulturpolitikk som aktivt tek stilling til mangfald – kjem Anne-Britt Gran med følgjande forslag: sats på 1) eksisterande tiltak som fungerer, 2) langsiktig arbeid, 3) tiltak og engasjement som kjem nedanfrå, 4) synlege eingongstiltak som synleggjer eksklusjonsmekanismer, 5) kvotering, 6) politisk press, 7) kontinuerleg sjølvrefleksjon over verdigrunnlag, 8) tilrettelegging for nettverksorganisering.³¹

Aspirantordninga som vart oppretta i 2012, har som mål å bidra til at kulturfeltet i større grad speglar den generelle befolkninga og gjer bruk av dei ressursar som er tilgjengelege.³² Målet for aspirantordninga er slik bortimot det same som for *Mosaikk-programmet*, og kviler på same premiss som mange av mangfalds- og integreringsprosjekta: at kunst- og kulturinstitusjonar ikkje speglar befolkninga, og at minoritetsnordmenn har større vanskar med innpass i kulturlivet enn majoritetsnordmenn.

Per 2017 femnar Kulturrådet sitt arbeid med å styrka mangfaldet i kunst- og kulturlivet om følgjande prosjekt og tiltak (initiert både utanfrå og innanfrå):³³

- *Inkluderende kulturliv i Norden*: omhandlar kulturlivet si rolle i arbeidet med integrering og inkludering av flyktingar og nye nordbuarar. I dette prosjektet skal nordiske aktørar dela kunnskap og erfaringar, og utvikla kunnskap.

- *Program for museenes samfunnsrolle*: eit prosjekt som skal bidra til å gjera musea meir relevante og inkluderande.
- Gjennom fagfeltet *immateriell kulturarv* som handlar om kunnskap, praksisar og ferdigheiter knytt til dagleglivet sin kultur.
- *Aspirantordninga* (som her vert evaluert), som har som formål å bidra til at kunst- og kulturverksemdar speglar mangfaldet i befolkninga i større grad, ved å rekruttera kandidatar med variert kulturell og sosial bakgrunn.
- I tillegg er her fleire avslutta, tidsavgrensa prosjekt, som t.d. *Mangfald i musea* (2009–2012) som var eit rekrutteringsprosjekt som hadde som mål å styrka arbeidet med minoritetar og kulturelt mangfald i det norske museumslandsskapet, gjennom å skapa møteplassar, utveksla erfaringar og gjennomføra prosjekt.

Her er òg ulike mindre tiltak og prosjekt som har vore utvikla og støtta, t.d. i samarbeid med det samiske urfolket, dei nasjonale minoritetane (romanifolket/taterar, rom, jødar, skogfinnar og kvener), nye minoritetar og andre grupper og organisasjonar. Kulturrådet definerer arbeidet med universell utforming i museum og arkiv som ein del av mangfaldssatsinga. Frå Mosaikk-programmet vart avvikla som eige program i 2001, har arbeid med kulturelt mangfald vore ein del av Kulturrådet si ordinære verksemd, og ei generell og integrert målsetjing i Kulturrådet og i tildelingane. Det tyder at arbeidet med kulturelt mangfald frå dette året ligg integrert i kvart fagområde. Omlegginga byggjer på forståinga av at for å oppnå reell likestilling i kunstlivet må kulturelt mangfald inngå som ein naturleg del av kunst- og kulturinstitusjonane sine verksemdar.³⁴ Omlegginga har hatt som føresetnad at fagutvala formulerer og utviklar strategiar tilpassa spesifikke utfordringar på dei enkelte fagområda i arbeidet med å fremja kulturelt mangfald.

Som saka nok er med dei fleste definisjonar av mangfald (sjå under), er Kulturrådet sin definisjon av og omgang med omgrepet «mangfald» prega av låg presisjon. Kanskje fordi ein vil det gode – «alle skal med?» – vegar ein seg for å gjera avgrensingar. Sjølv om ein då risikerer ei ordning som femnar om alle, og som ikkje gjer prioriteringar, kan det vera gode grunnar til at omgrepet ikkje er heilt presist. Kan hende speglar eit upresist omgrep ei befolkning i konstant endring, som pluraliserast på nye og samansette måtar.

30 Ibid.:64.

31 Ibid.: 86–89.

32 Kulturrådet hadde tidlegare ei støtteordning med same namn (aspirantordninga). Den første aspirantordninga hadde som formål å skapa tidsavgrensa aspirantstillingar ved konkrete kunstnariske verksemdar, men denne ordninga vart ikkje retta mot minoritetsnordmenn spesielt. Dei kulturpolitiske intensjonane med den første aspirantordninga var at unge kunstnarar skulle få visa seg i ein marknad, og at dei skulle få kompetanseheving og samarbeidserfaringar. Den første aspirantordninga vart evaluert av Jorunn Spord Borgen i 2002.

33 <http://www.kulturradet.no/inkludering/vis/-/hvordan-arbeider-kulturradet-med-inkludering>, lese 06.10.2017.

34 Årsrapport Norsk kulturråd 2003.

Samtidig er det vanskeleg, nærast umogleg, å evaluera måloppnåing utan å spesifisera nærare kva vi meiner målet er. Som forskarar må vi vita innan kva rammer vi skal vurdera om ordningar og initiativ har fungert og fungerer.

I eit essay om mangfald, makt og filosofi, innleiar filosof Øyvind Olsholt med følgjande tre avsnitt:

Å dyrke alt på en gang

I et pluralistisk samfunn synes det naturlig, for ikke å si opplagt, å dyrke mangfoldet: kulturelt, estetisk, kjønsmessig, etnisk, religiøst, politisk osv. Hva ellers skulle man gjøre i et samfunn som huser mennesker, kulturer og livssyn fra den ganske verden? Samtidig er det normalt slik at det å dyrke noe, innebærer å la noe tre frem på bekostning av noe annet. Å dyrke er å forskjellsbehandle, å ekskludere for å kunne prioritere. Men i så fall, hvordan er det mulig å «dyrke mangfold», gitt at mangfold vil si å inkludere alt og alle? Hvordan prioritere alt og alle på samme tid?

Det er selvsagt ikke mulig. Hvis man prioriterer alt, prioriterer man ingenting. Ikke desto mindre påhviler det samtiden et krav om å dyrke mangfoldet fremfor en bestemt del av mangfoldet. Det siste oppfattes som autoritært og/eller diskriminerende, for eksempel hvis en hevder at voksnes meninger er mer verdifulle enn barns meninger. Men det pussige er at den motsatte påstanden – at barns meninger er mer verdifulle enn voksnes – neppe ville blitt oppfattet som hverken autoritær eller diskriminerende, snarere som preget av respekt og toleranse. Det kan altså se ut som om det ikke er det å fremheve delen i og for seg som er problemet, men det å fremheve feil del.

Å «dyrke mangfold» er som å dyrke en drøm om en altomfattende harmoni. Problemet er at selv om drømmen er vakker, lar den seg vanskelig gjennomføre i praksis. Dersom man likevel forsøker, ender man opp med et dobbeltliv: i drømme et liv i åpen tilslutning til prinsippet om likhet i mangfold, i realiteten et liv i skjul hegnende om de til enhver tid rådende perspektiver og sektorinteresser.³⁵

Avsnitta frå Olsholt indikerer at om ein prioriterer alt, prioriterer ein i praksis ingenting. Og dei

peikar på behovet for å tydeleggjera kva Kulturrådet vil oppnå når det gjeld mangfald i kultursektoren, og vegar fram mot dette.

Målsetjinga om at kultursektoren skal spegla befolkninga, er fruktbar på den måten at den synleggjer det demokratiske problemet og utfordringa med at kultursektoren nettopp ikkje gjer dette. 16,8 % av befolkninga i Noreg har innvandrarakgrunn eller foreldre med innvandrarbakgrunn.³⁶ Slik er det ei enkel øving for kultursektoren å måla si verksemd eller sin sektor opp mot dette talet og finna ut kor langt frå ei spegling av befolkninga ein er. Men når ein veit at om lag éin av tre blant befolkninga har høgare utdanning,³⁷ og at ei overvekt av jobbane som finst i kultursektoren, krev høgare utdanning, kan ein spørja seg om målet om spegling er realistisk. Vidare, kor komplett skal speglinga vera, og etter kva variablar skal ein vurdera? Skal ein ta høgde for interseksjonalitet, det vil seia at klasse, etnisitet, kjønn, religion, alder o.a. verkar saman i inklusjons- og eksklusjonsmekanismer? Når ein diskuterer målet om kultursektoren si spegling av befolkninga med tanke på fordelinga mellom minoritetsnormmenn og majoritetsnormmenn, kjem ein ikkje utanom at dei store sosiale skeivskapane i kunstnarpopulasjonen for ein stor del handlar om sosial klasse.

I denne samanheng kan det vidare vera naudsynt å problematisera kva moglegheiter kulturfeltet har til å verka demokratiserande og sosialt utjamnande, då dette òg seier noko om i kva grad ei spegling av befolkninga faktisk er mogleg. Per Mangset og Ole Marius Hylland ytrar i si oppsummering og drøfting av dei siste sju tiåras kulturpolitikk – som heile vegen har hatt ambisjonar om å vera sosialt utjamnande – at ambisjonane i svært liten grad har vorte innfridd.³⁸ Målet om å demokratisera kulturen har vore den viktigaste grunngevinga for å føra ein offentleg kulturpolitikk i heile den moderne kulturpolitikken si historie, men demokratiseringspolitikken har hatt svært avgrensa verknadar.³⁹ I forlenginga av dette meiner forfattarane at kulturpolitikken sin nasjonale legitimitet med tida kan eller vil mista sin relevans. Til liks med dette viser ei undersøking av mangfald i den svenske kultursektoren at trass i ulike tiltak og initiativ var delen personar med utlandsbakgrunn i kultursektoren den same i 2012

35 <http://www.kulturradet.no/kunstloftet/vis-artikkel/-/kl-artikkel-2010-maitekst-oyvind-olsholt>, lese 06.09.2017.

36 Innvandrarakgrunn og norskfødde med innvandrarforeldre, SSB.

37 SSB. Blant kvinner i aldersgruppa 25–39 år har over halvparten høgare utdanning.

38 Mangset og Hylland 2017.

39 Ibid.:391.

som i 2004.⁴⁰ Dei vurderer det slik at den svenske kultursektoren ligg lenger frå målet om å spegla befolkninga om lag ti år etter mangfaldsåret og med ulike tiltak som har hatt som mål å betra representasjonen. Underrepresentasjonen, som ikkje skilde meir enn 2–3 % i 2004, men gjekk opp til 4–7 % i 2012, oppstår i samband med at delen personar fødd utanfor Sverige i befolkninga aukar suksessivt, samstundes som at delen i kultursektoren bortimot ikkje forandrar seg.⁴¹

Mangset og Hylland er svært pessimistiske når det gjeld ideen om at kulturpolitikken i framtida vil evna å ha ein utjamnande, demokratiserende effekt. Ikkje alle er einige i denne pessimismen. Svein Bjørkås, direktør i KORO, ser ikkje like dystert på kulturpolitikken si framtidige rolle, mellom anna fordi politiske målformuleringar og feltskapte legitimeringsstrategiar sannsynlegvis alltid har eit ibuande element av utopi og overdriving.⁴² «Politikk er, som vi vet, også retorikk. Målformuleringene og legitimeringene bør kanskje ikke forstås altfor bokstavelig.»⁴³ I tillegg, om vi ser nærare på spørsmålet om kulturell demokratisering, er det ingen som vil forventa at kulturpolitikken skal kunna gjera Noreg klasse-laust, skriv han. Derimot er det heva over tvil at den har bidrege til viktige utjamnande framsteg, noko Bjørkås meiner kan lesast frå Mangset og Hylland si eiga forskning om kulturbruk. I tillegg kan kunnskapen om at det stadig eksisterer kulturell ulikskap, snarare enn å verka de-legitimerande motivera til å halda målet om demokratisering levande òg i framtidens kulturpolitikk, ytrar Bjørkås. Dette gjev uansett grunn til å setja spørjeteikn ved kva moglegeheitsrom kulturen faktisk har til å motverka og jamna ut sosiale og kulturelle forskjellar.

Ein treng likevel ikkje konkludera frå dette at ein *ikkje* skal jobba for betre representasjon av underrepresenterte grupper, eller at konkrete prosjekt ikkje kan ha ei form for utjamnande effekt. Ei heller at ein ikkje skal søkja kunnskap og erfaringar om kva som skal til, og kva type arbeid som har positive verknadar. I samband med den konkrete evalueringa av om aspirantordninga har fungert i tråd med si målsetjing, kan

det, med bakgrunn i dette, vera grunn for å setja opp nokre meir spesifiserte vurderingsmål. Meir om det i slutten av dette kapittelet.

Prekaritet som normalsituasjon i kulturfeltet

Eit omgrep som dei seinare åra vert nytta innan arbeidslivsforskning, er «prekariatet», i tydinga av ein ny klasse i arbeidslivet karakterisert gjennom usikre og ustabile arbeidsvilkår, midlertidighet, manglande identitet og avgrensa moglegheiter for fagleg utvikling.⁴⁴ Utviklinga av omgrepet («klassen») har oppstått i kjølvatnet av store omstillingar i arbeidslivet. Mellom anna gjeld dette auka behov for ein fleksibel organisering av arbeidskraft.⁴⁵ Fleire studiar viser at kunstnaryrket i seg sjølv har særdrag som gjer at det fell inn under «prekariatet».⁴⁶ Mellom anna skildrar Per Mangset i rapporten «*Mange er kalt, men få er utvalgt*» – kunstnerroller i endring ei endring mot meir opne og konkurranseregulerte regime, der fleire kunstnarar vert frilansarar, sjølvsyssette og/eller mangesyslarar.⁴⁷ Studien hans av ulike typar kunstnarrollar teiknar klart eit bilete av eit kunstfelt prega av strukturell overrekuttering.⁴⁸ Det er langt fleire rekruttar som bankar på porten til kunstfeltet, enn det er som slepp inn, understrekar han. Dei som vert tekne opp ved profesjonelle kunstutdanningar og deretter klarar seg som profesjonelle kunstnarar, har vore gjennom omfattande og strenge seleksjonsprosessar innan dei kjem seg dit. Den vidare karrieren derifrå er òg prega av seleksjon på eit hierarkisert felt. Kunstfeltet er difor kjenneteikna av vedvarande usikkerheit. Ein prekær arbeidssituasjon vert normalsituasjonen for mange i kunst- og kulturfeltet.

Ei spesielt utsett gruppe som står i fare for å verta ein del av «prekariatet», er unge.⁴⁹ Ein av grunnane til at unge er spesielt utsette, er at dei sjølve etterspør slikt arbeid fordi det passar deira livsstil.⁵⁰ Mangset finn òg, i studien frå 2004, at dei unge kunstnarane i større grad enn andre grupper verdset individuell fridom og sjølvstende.

Fridomen kan ha ulike utgangar på sikt. Omgrepet «trapped» vert nytta i tydinga at arbei-

40 *Kultur av vem? En undersökning av mångfald i den svenske kultursektorn*. Myndigheten for kulturanalys. Rapport 2015, nr. 2.

41 Sjå meir om tilsette i den svenske kultursektoren i rapporten *Kultur av vem?*, 2015:19–30.

42 <http://sosiologen.no/2017/10/kulturpolitikk-en-oppsummering/>, lese 03.10.2017.

43 Ibid.

44 Standing 2014.

45 Allvin mfl. 2011:35.

46 Vassenden og Bergsgard 2011; Vassenden og Bergsgard 2012; Mangset 2004.

47 Mangset 2004.

48 Ibid.: 250.

49 Standing 2014.

50 Nielsen og Dyreborg 2015.

det ikkje leier vidare til ein (meir) sikker jobb, men at ein snarare vert sitjande fast («fanga i») i mellombels og lite utviklande jobbar.⁵¹ Omgrepet «stepping stone» på den andre sida, springbrett på norsk, vert brukt i tydinga at arbeidet snarare opnar for fleksibilitet og moglegheiter til å prøva seg fram i arbeidslivet, på leiting etter gode koplingar mellom eigne evner og krav i arbeidet,⁵² og aukar arbeidstakaren sine moglegheiter til å jobba fagleg innanfor sikre økonomiske rammer på sikt.

Eit relevant spørsmål i samband med evalueringa er i kva grad ordninga, i ein arbeidslivs-samanheng, fungerer som ein portopnar eller «stepping stone» inn mot ei vidare karriere innan kunst og kulturfeltet, eller om aspirantane snarare vert «sitjande fast» i arbeidssituasjonar prega av midlertidigheit, lause kontraktar og fleire arbeidsgjevarar òg etter aspirantopphaldet.

Konkretisering av mål for evalueringa

Aspirantordninga har ei knapp målformulering. I retningslinjene står det: «Ordingen skal sikre en mer mangfoldig rekruttering til kunst- og kulturrelaterte yrker.»⁵³

Målformuleringa er både upresis og lite forpliktande. Og vi skal sjå at den er lite retningsgjevande for vurderingsarbeidet. Det er ei rask sak å konkludera med at aspirantordninga har bidrege til *meir* mangfaldig rekruttering. Til det trengs det berre, karikert sagt, eit stipend eller ei nyttilsetjing. I tidsrommet mellom 2012 og 2016 har 34 aspirantar starta eller gjennomført aspirantopphald ved til saman 32 kunst- og kulturinstitusjonar. Det er slik liten tvil om at aspirantordninga har vore med på å bidra til ei *meir* mangfaldig rekruttering til kunst- og kulturrelaterte yrke.

Ser ein til andre kjelder enn retningslinjene, vert målsetjinga – og makromålet – med ordninga definert som at den skal bidra til at kulturinstitusjonar speglar mangfaldet i befolkning ved i større grad å rekruttera kandidatar med variert kulturell og sosial bakgrunn.⁵⁴ Det kan i den samanhengen vera verd å presisera at det å inkludera *både* kulturell og sosial bakgrunn for-

pliktar på ein annan måte enn målformuleringa i retningslinjene. Inkluderer ein varierte *sosiale* bakgrunnar, er dette ei presisering av at ordninga skal sikra og strekkja seg mot ikkje berre variasjon når det gjeld etnisk samansetnad, men òg sosio-økonomisk bakgrunn. Sistnemnde inneber eit medvit om sosial klasse.

Fordi mangfaldsomgrepet er så grunnleggjande uavklart, og fordi målformuleringa er upresis og lite forpliktande, freistar vi å setja opp nokre eigendefinerte mål som aspirantordninga skal vurderast opp imot, som gjer at vi betre kan vurdere korleis ordninga har fungert. Om vi set som hovudmål at aspirantordninga skal auka *kompetansen* til underrepresenterte grupper (kulturell kapital) og betra *tilgangen* til dei som vanskelegare vert gitt innpass (sosial kapital), har vi avgrensa og konkretisert rommet ordninga skal vurderast i, og kan lettare stilla konkrete spørsmål:

- Aukar aspirantordninga kompetansen til underrepresenterte grupper, og bidreg den til at grupper som har vanskelegare tilgang til kulturfeltet, aukar sine sjansar for innpass?
- Kva gjer eit år på innsida for kulturell, sosial og organisatorisk kodeknekkning for dei involverte?
- I kva grad aukar aspirantordninga aspirantane sin verdi på arbeidsmarknaden?

For å kunna svara på desse spørsmåla skal vi bli kjend med dei involverte sine erfaringar.

51 Ibid.

52 MacDonald 2009.

53 <http://www.kulturradet.no/documents/10157/e2d7ac16-9e5d-47b6-8d42-512f4d754e0a>, lese 21.08.2017.

54 Nettsider hos Kulturrådet der aspirantordninga er omtala (t.d. <http://www.kulturradet.no/tverrfaglig/vis-artikkel/-/utvider-aspirantordningen-med-fem-stipender>), saksdokument og intervju med representantar frå administrasjon og fagutval.

Erfaringar

Å få kultursektoren til å spegla befolkninga krev langvarig arbeid og medvit om sosial klasse. Når vi skal evaluera den konkrete aspirantordninga, har vi gjort ramma mindre, og spør om ordninga aukar kompetansen til underrepresenterte grupper i kultursektoren, og om den aukar sjansen for tilgang for dei som har vanskeleg for å få innpass. Innanfor denne ramma – er aspirantordninga ein suksess?

For å kunna seia noko om dette skal vi i denne delen visa ulike erfaringar med ordninga. Gjennom søknadar og rapportar som er skrivne i samband med ordninga, spørjeundersøking til alle som har teke imot stipend, og intervju med seks av aspirantane og deira institusjonsrepresentantar dannar det seg eit tydeleg bilete av at ordninga har hatt stor verdi for dei involverte. Det gjeld både aspirantar som har vore eit år ved ein kunst- eller kulturinstitusjon, og det gjeld institusjonane som har hatt ein tilsett med ein ny form for kompetanse og bakgrunn.

Intervjustudien dekkjer felt som film, musikk, visuell kunst, museum og scenekunst. Aspirantane i dette utvalet har ulik tilknytning til Noreg; dei har kome til Noreg som flyktingar, studantar, i samband med at familie flyttar, og dei har heilt eller delvis norsk bakgrunn. Nokre har si formelle utdanning frå Noreg, andre frå ein europeisk kontekst, og atter andre frå utanfor Europa. Aspirantane som er intervjuja, har bachelorgrad eller mastergrad, eller manglar formell utdanning. Kunst- og kulturinstitusjonane som er del av intervjustudien, varierer i storleik og kunstsjanger, om dei primært driv skapande og utøvande eller kulturformidlande verksemd og om dei er spreidde geografisk. Nokre av dei søkte med namngjeven kandidat, andre ikkje.

I neste del tek vi for oss erfaringar med ordninga sett frå forvaltningssida i Kulturrådet og med eit «utanfråblikk» frå ei interessegruppe som

arbeider med mangfaldig rekruttering til kunst- og kulturlivet. Erfaringane til saman dekkjer ulike ståstader, roller og ulik omgang med aspirantordninga.

Spørjeundersøkinga til alle som har teke imot støtte gjennom aspirantordninga, dannar eit tilleggsmateriale til intervjustudien. Denne gjev kjennskap meir i breidda til spørsmål som grad av fagleg utbytte, utviding av nettverk, oppfølging ved institusjonen, samt kva tidlegare aspirantar arbeider med i dag.

I rapportar som alle mottakarar av ordninga pliktar å levera Kulturrådet etter gjennomført aspirantopphald, ligg òg grunnlag for å vurdere ordninga. Aspirant og institusjon kan levera ein samla rapport, eller kvar for seg.

Samla bilete av erfaringar

Samla sett er dei som har vore involverte i aspirantordninga, svært nøgde. Rapportane frå *institusjonane*, som inneheld deira vurdering av sine opplevingar i året dei hadde ein aspirant hos seg, viser at dei har fått mykje ut av året med ein ny og eigenrekruttert tilsett. Institusjonane ser stor verdi i å ha hatt aspirant hos seg. I tillegg ser mange ut til vera nøgd med eigen innsats. Mange har nytt svært godt av dei faglege kompetansane til aspirantane, i tillegg til menneskelege eigenskapar som bidrog til det generelle arbeidsmiljøet. Dei melder om konkrete prosjekt, mykje godt utført arbeid og nyttige innspel til eigen organisasjon og eigne arbeidsprosessar. Ein institusjon nemner spesielt at aspiranten har late etter seg institusjonen med ei rekkje positive utfordringar med tanke på mange igangsette prosjekt som institusjonen står att med ansvaret for å løfta vidare.

Aspirantane legg i sine rapportar vekt på kva måte opphaldet har vore gjevande, både på

profesjonelt og personleg nivå. Nokre løftar fram positive sider ved å få lov til å jobba med eigne prosjekt og samstundes vera del av institusjonen og draga nytte av denne sin kompetanse, samt å bidra til ordinær drift ved institusjonen. Rapportane inneheld skildringar av kunstnariske og formidlingsrelaterte prosjekt som er sette ut i livet, og erfaringar med å ha fast tilknytning til arbeidskollegiet i eit år.

På grunn av at ordninga er ei kvoteringsordning, kan det tenkjast at det heftar «omvendt prestisje», noko stigmatiserande, ved å starta arbeidslivet gjennom ein slik type offentleg støtteordning. Det er ingenting som tyder på dette. At ordninga kjem frå Kulturrådet, og står ved sida av andre typar tilskot og støtteordningar som kulturfeltet kjenner til og lever av, og ikkje er eit arbeidsmarknadstiltak, kan vera noko av forklaringa. I rapportane er det snarare skildra bratte og positive læringskurver, utviding av sosiale og faglege nettverk, og mange kunstnariske prosjekt som spring ut av aspiranttildelinga, mange med høg prestisje i kunstfeltet. Samla sett er det ikkje tvil om at dei fleste av dei involverte har auka sin sosiale og kulturelle kapital i løpet av aspirantopphelet, i tydinga vorte mindre *framand i feltet* og *for feltet*.⁵⁵ Sagt med andre ord: at dei har utvida sine nettverk og si kontaktflate i kulturfeltet, som dei kan draga nytte av på ulike måtar ved seinare høve, og at dei har auka sin kompetanse, anten kunstnarisk, formidlingsmessig, organisatorisk eller andre. Omgrepet «kodeknekking» skal vi halda fast ved i det vidare, då erfaringane viser at sosial, kulturell og organisatorisk kodeknekking er sentrale utfall av ordninga, både for aspirantar og vertsinstitusjonar. Samstundes er her òg aspirantar og institusjonar som skildrar utfordringar dei har støtt på under aspiranttida, og som føreslår forbetringar. Primært går dette på forhold som forventningsavklaring og rolleforståing, oppgåvetildeling og ansvar. Dette skal vi koma nærare inn på når vi no vil gje eit innblikk i erfaringar med aspirantordninga frå aspirantar og institusjonar sine ståstader.

Mottakarar av aspirantordninga

Aspirantordninga har vore operativ sidan 2012. I perioden 2012–2016 er det handsama 187 søknadar og innvilga i alt 35 stipend.⁵⁶ 3 stipend i

2012 (37 søknadar), 7 stipend i 2013 (46 søknadar), 7 stipend i 2014 (33 søknadar), og 6 stipend i 2015 (27 søknadar).⁵⁷ I 2016 vart det tildelt til saman 12 stipend (7 og 5 i to tildelingsrundar). Til søknadsrundane i 2016 kom det inn 44 søknadar. Mottakarainstitusjonane ser vi i tabellen nedanfor.

2012	Henie Onstad Kunstsenter Bergen senter for elektronisk kunst Trøndelag folkemuseum, ved Norsk Døvemuseum
2013	Dansearena Nord Norsk barnebokinstitut Tromsø Internasjonale filmfestival Lydgalleriet Stavanger Symfoniorkester Leser søker bok Østfold kulturutvikling
2014	Haugalandmuseene, ved Haugesund Billedgalleri Museene i Sør-Trøndelag, ved Trondheim Kunstmuseum Notam Pikene på broen Norsk skogfinsk museum Sykehusklovnene Stavanger kulturhus Sølvberget
2015	Bodø bibliotek Stormen Drift Liksom, Det Andre Teateret Fotogalleriet Henie Onstad Kunstsenter Nasjonalmuseet Vest-Telemark Museum
2016	Animando Anno museum Regionteateret i Møre og Romsdal, Teateret Vårt Mer Film Norwegian Crafts Notam Stjørdal kommune, Lokstallen Akershus Kunstsenter Borealis Museene i Sør-Trøndelag, ved Trondheim kunstmuseum Randsfjordmuseene Tenthau

Oversikta over tildelingar viser god spreing mellom små og store verksemder og institusjonar. Omtrent halvparten av tildelingane har gått til kunst- og kulturinstitusjonar som er etablerte i Oslo og Akershus. Sjølv om institusjonane ikkje berre representerer ein kunstsjanger (t.d. ved at tildeling til Museene i Sør-Trøndelag fell inn under både museum / formidling og visuell kunst), er her mogleg å setja opp ein rundhanda fordeling mellom kunstsjangrar. Denne viser at av 35 stipend er 9 gitt til museum/formidling, 10 til visuell kunst, 4 til litteratur, 4 til musikk, 2 til film, 4 til scenekunst, 1 til dans og 1 til kulturutvikling/organisering. Det er relativt god spreing mellom skapande og utøvande kunst på den eine sida og kulturformidlande verksemder på den andre. Notam, Trondheim Kunstmuseum

55 Ref. Vassenden og Bergsgard 2011:81.

56 Ein av mottakarane har fått utsett oppstart, slik at når vi omtalar alle mottakarar, er det snakk om 34.

57 Kulturnæringsstiftelsen Sparebank1 Nord-Norge finansierte eitt av stipenda i 2013 og eitt i 2014.

og Henie Onstad Kunstsenter har alle fått støtte to gonger.

Spørjeundersøkinga viser at 6 av 10 har utdanning på mastergradnivå. Alle verdsdelar utanom Oceania er representerte. 5 av 21 aspirantar er fødd i Noreg. 11 av 21 har utdanninga si frå Noreg. Utdanningsbakgrunn dekkjer område som visuell kunst, kunsthistorie, scenekunst, filologi, lærarfag, ingeniørfag og design.

Søknadsprosessen

På bakgrunn av intervjuar verkar søknadsprosessen friksjonsfri. I to av tilfella hadde ikkje søkjarinstitusjonane identifisert aspiranten på søketidspunktet, og denne vart rekruttert i etterkant av tilslag om tilskot frå Kulturrådet. I dei andre tilfella var aspiranten kjend for søkjarinstitusjonen, anten gjennom tidlegare arbeidserfaring eller at vedkomande var anbefalt for institusjonen. Med utgangspunkt i egne eller felles idear om kunstnarisk prosjekt og/eller oppgåver vart søknaden om aspirantstipend utforma. I nokre høve har aspiranten vore delaktig i søknadsarbeidet, i andre ikkje.

Sjølv om søknadsprosessen kan synast friksjonsfri, er her fire aspekt ved prosessen som er verd å trekkja fram. Dette er *forankring* av aspiranten og prosjekta internt i institusjonen, *avklaring av formelle krav* knytte til ordninga, konsekvensar av å ha *ikkje-namngjeven kandidat* på tilslagstidspunktet, og uklarleik knytt til *opp-haldsløyve*.

I nokre tilfelle har *manglande forankring* i søknadsprosessen skapt utfordringar i gjennomføringa av opphaldet. Ein aspirant uttrykkjer det slik:

Det å ha hatt to rettleiarar under aspirantperioden har hatt sine fordelar, men òg sine utfordringar. Fordelen var at ein lærer mykje av å erfara ulike måtar å leia same avdeling på. Utfordringa gjeld kommunikasjon og informasjonsoverføring mellom rettleiarar under søknadsperioden og oppstartsfasen. [...] Det er litt uheldig at ikkje begge rettleiarar var saman i den prosessen frå byrjinga av, for dette trur eg hadde skapt større kjensler av eigarskap til den nye stillinga for begge rettleiarar. [rapport]

Det er synleg i nokre få tilfelle at organisatorisk turbulens slår dårleg ut for aspirantane. Slik turbulens kan vera endringar i leiing, utskiftingar og sjukefråvær mellom tilsette som gjer at aspiranten

sine prosjekt og oppgåver manglar forankring i heile organisasjonen. For ein aspirant førte skifte av rettleiar, kontaktperson og/eller leiing til at arbeidssituasjonen tidvis vart uavklart. For dei tilfella det gjeld, kjem desse forholda til overflata både i intervju, spørjeundersøking og i rapportane frå opphaldet.

I all søknadssamanheng må potensielle søkjarar vurderer om dei innfrir dei *formelle krava* som er lagde for å søkja. Ein søkjarinstitusjon sine vurderingar kring dette kan nemnast spesielt. Vedkomande institusjon hadde på søkjar-tidspunktet ein aktuell og relevant kandidat som tilfredsstilte krava for ordninga på alle område utanom formell utdanning. Vedkomande aspirant har sin bakgrunn utanfor den vestlege kulturkrets, og ei bakgrunnshistorie som gjer at han er i ein sårbar situasjon, og han vart samstundes vurdert til å kunna spela ei svært viktig rolle i kulturinstitusjonen sitt samkvem med omverda og som «integreringsagent» overfor grupper i lokalsamfunnet. Aspirant og institusjon kjende i dette høve godt til kvarandre på søketidspunktet. Det kjem fram av søknaden at institusjonen hadde stor tru på at aspiranten sin kunstnariske og personlege erfaring ville vera fagleg utbyterik for dei, og på dette grunnlaget søkte dei ordninga sjølv om vedkomande ikkje innfridde kravet om formell utdanning. I handsaminga av saka understrekar Kulturrådet at søkjar manglar formell utdanning, men legg størst vekt på at han innfrir på alle andre punkt når det gjeld intensjonen med ordninga.

Om søkjarinstitusjonen har *namngjeven kandidat* eller ikkje, gjev ulike utfall. Om søkjar ikkje har namngjeven kandidat på søketidspunktet, krev Kulturrådet at dei legg fram ein realistisk og gjennomtenkt plan for korleis dei skal skaffa seg ein. I to tilfelle har dette enda opp med at institusjonen har tilsett etnisk norske aspirantar. I begge desse tilfella starta institusjonane rekrutteringa av kandidatar i etterkant av at dei hadde fått tildeling, og begge rekrutterte via egne og kjende rekrutteringskanalar. Dette er openbert ikkje i tråd med intensjonen med ordninga, men peikar samstundes på utfordringar med at definisjonen av mangfald er så vid, og at ein i praksis har gjort få avgrensingar, samt utfordringar med at institusjonane kan søkja utan namngjeven kandidat. Om ein ser til målformuleringa – «ordninga skal bidra til meir mangfaldig rekruttering til kunst- og kultursektoren» –, står ein att med spørsmålet: «Mangfald for kven?» Tilsetjing av etnisk norske vil uansett ikkje bidra til at kunst- og kulturverksemder speglar mangfaldet i befolkninga.

Spørsmålet er vidare i kva grad ein kan kritiserer kunst- og kulturinstitusjonane for å tilsetja etnisk norske gjennom ordninga når mangfaldsperspektivet som vert lagt til grunn, er grunnleggjande uavklart. Mangfaldsperspektivet hos Kulturrådet verkar å vera så breitt at det i praksis ikkje ekskluderer nokon (i ordninga sine første år ikkje eingong kvit middelklasse). Sagt på ein annan måte: Om det ikkje er mogleg å reservera ordningar som aspirantordninga etter kriterium som etnisk bakgrunn, kva er då poenget med slike ordningar? Det skal seiast at Kulturrådet i løpet av aspirantordninga si verketid tydelegare har presisert at ordninga er til for aspirantar med minoritetsbakgrunn. Dette er likevel vanskeleg å sikra når det framleis finst opning for å søkja utan namngjeven kandidat.

Det fjerde aspektet ved søknadsprosessen som er relevant å trekkja fram, er utfordringar relaterte til aspiranten sitt *opphaldsløyve* og/eller *arbeidsløyve*. Institusjonane som søkjer, sit ikkje naudsynleg på kompetanse om regelverket for opphaldsløyve og arbeidsløyve, og her kan Kulturrådet vurderer om dei skal vera ein større ressurs for dei. Ein av institusjonane melder om at deira aspirantkandidat ikkje hadde opphaldsløyve utover studieopphaldet, og dei var usikre på korleis dei skulle få saumlause overgangar mellom studiar og eit eventuelt aspirantopphald, kva som var krava, o.l. Institusjonen måtte setja seg inn i retningslinjene for søknad om arbeidsløyve, henta informasjon frå UDI m.m. Ein institusjonsrepresentant uttalar at han «ville gjera det korrekte, og som arbeidsgjevar så var det ein liten kabal». [intervju] Vedkomande var usikker med tanke på spørsmål som søknadar, stillingstitlar, formuleringar og vilkår for lønn knytte til arbeidsløyve. Institusjonen bidrog i dette tilfellet med noko eigeninnsats for å sikra at aspiranten innfridde inntektskravet for opphald. I retningslinjene for aspirantordninga står det at søkjarar skal bu i Noreg og ha opphalds- og arbeidsløyve, og Kulturrådet sin administrasjon melder om at det ikkje er ofte spørsmål om arbeids-/opphaldsløyve har nådd dei i ordninga si verketid. To–tre institusjonar har likevel opplevd uklarleik knytt til dette, og det kan vera grunn nok til at Kulturrådet kan vurderer om dei skal vera ein større ressurs og meir i forkant når det gjeld desse spørsmåla.

Forventningar og roller

Ei problemstilling i samband med aspirantordninga er om forventningar til aspiranten sine roller og oppgåver er avklarte mellom aspirant

og institusjon i forkant av opphaldet. I tilfella der kandidaten er kjend, er gjerne oppgåver og prosjekt i stor grad definerte. Nokre skriv ein eller fleire arbeidskontraktar som omtalar kva prosjekt aspiranten skal delta i, og korleis fordelinga er mellom egne prosjekt og ordinære oppgåver ved institusjonen (institusjonen sine prosjekt). For nokre har avklaringar av forventningar og roller vore uproblematisk, andre har støtt på utfordringar. Frå intervju er det særleg to aspekt det er verd å framheva: *Korleis avklara forventningar og forståing av aspirantrollen.*

Ein av aspirantane omtalar korleis dei kom eit stykke lenger i å avklara forventningar til aspirantopphaldet, både hos arbeidsgjevar og arbeidstakar, etter at dei hadde vore på oppstartsamling for aspirantordninga i regi av Kulturrådet:

Etter det så hadde vi det møtet i Oslo der vi snakket om alt vi burde ha snakket om før. Forventninger og sånn. De var veldig flinke med [å skille mellom] arbeidstakers forventninger, og mine forventninger, og så skulle vi snakke sammen om dette. [intervju]

Aspiranten ønskte i dette tilfellet oppgåver som gav ho innsikt i institusjonen si fulle verksemd, ikkje berre oppgåver definert innanfor ramma av den einskilde avdelinga søknaden var sendt frå. Manglande forventningsavklaring og forankring kan sjå ut til å ha hindra dette. Ei tidlegare forventningsavklaring kunne ha gjeve ei klarare retning på opphaldet, t.d. når det gjaldt kva oppgåver og prosjekt vedkomande skulle driva med, kva som var mogleg tidsmessig og økonomisk innanfor ramma av institusjonen, m.m.

Dette er eit døme på at oppstartsamlingane som vert haldne i regi av Kulturrådet, som gjev generell informasjon om ordninga, om hensikta, erfaringar frå tidlegare års aspirantar, deira «dos and don'ts» m.m., har fungert godt for nokre. Som del av samlinga har Kulturrådet ei orientering om institusjonane sine plikter, diskusjon om forventningsavklaring, personalansvar m.m. Nokre av mottakarane er ukjende med arbeidslivet, med norsk arbeidsliv, og her er òg institusjonar som ikkje er vande med nyttilsetjingar eller det å ha personalansvar. Samlingane er tydeleg til nytte for desse.

I eit tilfelle blei aspirantperioden avslutta før tiltenkt, hovudsakleg på grunn av sprikande forventningar, som trass i gjennomgang av avtalar og samsnakking enda med at kandidaten avslutta opphaldet før tida for å prioritera egne prosjekt.

Det andre aspektet det er relevant å trekkja fram når det gjeld forventningar og roller i samband med aspirantopphaldet, er kva assosiasjonar som ligg i omgrepet «aspirant». Kva assosiasjonar folk har til dette, kva tyding ordet har for ulike folk i organisasjonen, har samanheng med kva roller aspirantar vert tildelte eller tiltrudd. Ein aspirant ved eit museum omtalar korleis ho følte seg behandla i lys av eigen kompetanse:

Jeg kom inn som en ekstra person, jeg kom inn som aspirant. Da kommer du inn som veldig beskyttet. Du er der for å lære, og det i seg selv kan være et problem. Fordi du blir jo tatt med som en som skal lære, og ikke en som kan, og som kan få ansvar med en gang. [intervju]

Med utdanning på mastergradnivå opplevde vedkommande at ho vart «beskytta», at ho var ein som var der for å lære, og ikkje som ein som hadde med seg eigen kompetanse og som kunne ta sjølvstendig ansvar for oppgåver. Samstundes omtalar ho korleis ho på eit seinare tidspunkt fekk slike oppgåver ho tidlegare hadde etterlyst, og at dette gav ho sterkare sjølvkjensle. Ho fortel at dette har vore til stor nytte for ho i etterkant av opphaldet.

For eksempel da jeg fikk ansvar for å rekonstruere utstillingshistorikken, da hadde jeg den oppgaven, ingen andre hadde den. Jeg var ikke en som skulle være med å hjelpe til. Det gjorde at jeg fikk veldig stor selvtilit om den oppgaven. Jeg fikk også anerkjennelse i museet for dette og for arbeidet jeg gjorde. [intervju]

På same tid som dette er eit døme på at forventningane til kva vedkommande skulle og kunne utføra i aspirantperioden, vart klarare utover i opphaldet, er det òg eit døme på kulturell kodekneking og at vedkommande har auka sin kulturelle kapital og går ut av opphaldet med styrkt sjølvkjensle og kompetanse på oppgåver som er relevante for museumssektoren, og som vi difor kan anta vil slå positivt ut når det gjeld hennar vidare karrieremoglegheiter i kulturfeltet.

Ein institusjon som arbeider med kulturadministrasjon, omtalar korleis dei vurderte aspirantrolla og kva ein skal kunna forventa av denne:

Her er det en spesiell ansatt som har en helt annen rolle enn alle andre. Det ligger jo i aspirantrollen, å lære organisasjonen. Jeg mener det ligger i den at du ikke skal se så mye resultater. Vi kan ikke ha de samme kravene som vi har til andre ansatte, de samme tidsfristene, alt sånn. [intervju]

Denne institusjonen legg stor vekt på lærerolla, og tenkjer at det følgjer heilt andre forventningar til kva aspiranten kan bidra med, samanlikna med andre tilsette. Ein annan frå museumssektoren uttalar:

[D]e skal få erfaring med arbeidslivet og se flere sider ved hvordan museet drives, og samtidig være en del av den daglige driften. Ikke bare komme inn og sitte og å gjøre oppdrag for oss. Det skal jo være lettere for dem å komme inn i arbeidslivet etterpå. Det er viktig. Det å finne den riktige balansen på hva som er best for aspiranten og hva som er best for oss, det må man jobbe litt med. [intervju]

Institusjonsrepresentanten peikar på målet om å finna rett balanse mellom institusjonen og aspiranten sine mål og ønske. Samtidig ser vi at aspirantane er svært ulike både når det gjeld kvalifikasjonar og målsetjingar med å vera i ordninga. Her er ulike grenseoppgangar mellom «å jobba for», «å jobba med», «å bidra til» og «å lære». Frå rapportane er det ein aspirant frå det visuelle kunstfeltet som peiker på følgjande:

Dei mest lærerike erfaringane under aspirantperioden var gjennom dei prosjekta eg sjølv var ansvarleg for. [...] I prosjekt der eg deltok som assistent, fekk eg ofte mindre fruktbare erfaringar, sidan eg då var avhengig av andre sine evnar til å inkludera og delegera oppgåver. [rapport]

Ho løftar fram at lærepotensial og nytta ved oppgåver som inneber eige ansvar, er langt større enn ved oppgåver som ber preg av å vera «ein som hjelper til» i organisasjonen. På liknande vis ytrar ei anna, òg frå det visuelle kunstfeltet, at noko som mangla i hennar opphald, som ho gjerne ville ha lært meir om og vore delaktig i, var å initiere prosjekt, søkja finansiering og partnerar for å mogleggjera prosjektrealisering.

I spørjeundersøkinga svarar halvparten av aspirantane at mål og forventningar i stor grad var avklarte ved starten av aspirantopphaldet. Opp mot åtte av ti svarar at det i stor grad vart sett av tid til opplæring og oppfølging undervegs i perioden.

I forkant av arbeidsopphalda har aspirantar og institusjonar ulike målsetjingar og forventningar, og ulik forståing av kva ein aspirant er. Kulturrådet er likevel ganske klar på dette punktet, at institusjonane som tek imot aspirant, pliktar å gje denne oppgåver som sikrar fagleg og kunstnar-

leg utvikling og er i samsvar med institusjonane sine målsetjingar og behov. Aspirantopphaldet skal styrka aspiranten sine arbeidsmoglegheiter i kunst- og kulturlivet. Dette peikar mot at tidleg forventningsavklaring, medvit kring kva det vil seia å vera arbeidsgjevar, og oppfølging, samt vidareformidling til andre involverte i organisasjonen, er sentralt.

Aspirantane vi har intervjuet, er tilsette med utgangspunkt i at dei skal utføra både administrative, formidlande og kunstnariske/utøvande oppgåver innan sine felt. Kva slags oppgåver som er relevante, varierer difor frå aspirant til aspirant. Alle vi har intervjuet, omtalar oppgåvene dei har utført, som relevante. Det varierer i kva grad dei har hatt oppfølging av ein fast rettleiar/mentor, og kor stor rolle vedkomande i så fall har hatt gjennom aspirantperioden. Nokre har hatt fleire kontaktpersonar. Alle aspirantar og institusjonar kan namngje vedkomande som hadde hovudansvar for aspiranten. I kva grad oppfølginga varar ved, varierer òg. I eit høve får vi fortalt at dei faste tilsette vart misfornøgde fordi dei opplevde at fokus på aspiranten gjekk ut over dei i staben.

Det finst ulike avtalar mellom aspirantane og institusjonane om aspiranten sitt eige kunstnariske arbeid. Nokre har spesifisert og avtalefesta fordelinga (60/40, 50/50), andre har munnlege overeinskomstar. For andre er dette ikkje relevant.

Læring, kodekneking og fagleg utvikling

Jeg har lært så mye om kunst, om museum, om organisering, om kultur. [intervju]

Aspirantordninga har som mål at institusjonane skal gje aspirantane fagleg utviklande oppgåver. Innebygd i dette ligg det at dei skal leggja til rette for at aspirantane knekker både arbeidsrelaterte og fag- eller feltspesifikke kodar (aukar den kulturelle kapitalen) og byggjer eigne faglege og kunstnariske nettverk (aukar den sosiale kapitalen). Sitatet ovanfor syner korleis ein av aspirantane samanfattar det han har lært i løpet av året. Fleire av aspirantane snakkar om eit år som har gjeve dei så mykje at det er vanskeleg å setja ord på lærdommen. Erfaringane er like mykje eksistensielle, og vert opplevde som livserfaringar og som fagleg og sosialt utviklande. Samstundes omtalar òg institusjonane at dei – gjennom aspirantane – utviklar seg og får nye forståingar. Aspirantane kan opna dører og/eller gje ny innsikt. Døme på tovegsutbyte kjem frå denne institusjonsrepresentanten:

Han var jo i en lærerrolle, men han ble fort en sparringspartner på nivå med alle som jobber her, heller enn at vi var veiledere for han. Han kom seg såpass fort opp på høyde med andre at det bare ble en bra hjelp for oss, like mye som at vi dro ham. Men det at han var i dette miljøet var jo en klar hjelp for han. [intervju]

Spørjeundersøkinga blant alle tidlegare aspirantar viser at 7 av 10 vurderer oppgåvene dei utførte i aspirantperioden, som fagleg utviklande. Vi går nærare inn på ulike typar lærdom hos begge partar i dei neste avsnitta.

Kulturell og organisatorisk kodekneking

Aspirantane i intervjustudien har relativt lite erfaring med det norske arbeidslivet i forkant av aspirantopphaldet. Det tyder at dei gjennom aspirantopphaldet gjer seg erfaringar om korleis arbeidslivet er regulert og organisert, og om dei meir normbaserte og kulturelle kodane knytte til kulturfeltet eller den spesifikke organisasjonen dei er tilsett i. Enkelte av aspirantane omtalar denne prosessen som krevjande, slik som denne aspiranten ved eit museum:

Hele tiden har jeg prøvd å være til hjelp og å være involvert i ulike arbeidsoppgaver ved museet. Det er veldig viktig for meg, å forstå miljøet jeg jobber i og hvordan det virker. Å forstå reglene, hva som er mulig og hva som ikke er mulig. [...] For meg var det en ny erfaring å prøve å forstå miljøet du er en del av på arbeidsplassen, for å kunne planlegge prosjektene mine. [intervju]

Aspiranten vektlegg kor viktig det er å forstå både struktur og kultur (i tydinga norske normer og arbeidsplassnormer), fordi han opplever denne forståinga som ein føresetnad for å kunna setja i verk eigne prosjekt på ein god måte. Samstundes erfarer han at dette er krevjande. Og det tek energi vekk frå det skapande arbeidet.

Eit sentralt aspekt ved arbeidslivet, som dels er det denne aspiranten refererer til, er makt- og leiarstrukturar. Eit underaspekt ved makt og leiing er at ein må innretta seg etter og forstå byråkratiske prosessar.

Jeg vil ikke si makt, fordi det er jo byråkrati. Og det må vi innrømme, det er mye byråkrati her. Men for å skape det du vil, så må du ha makt. Jeg snakker ikke da om makt som det å utøve kontroll, men du må være på samme nivå for å komme gjennom med det du vil oppnå. Det

tenker jeg er viktig. Sånn som jeg, jeg er kunstner, men jeg er en profesjonell kunstner og jeg har en mastergrad. Da fortjener jeg å være på det nivået, [som gjør det mulig] å kommunisere med institusjoner, i stedet for bare som et individ. For individet er viktig, men dine muligheter og sjanser er mindre enn en institusjons. [intervju]

Gjennom å forstå korleis det norske byråkratiet er bygt opp, erfarer han korleis ein kan oppnå gjennomslag i feltet. Og gjennom å representera noko større enn seg sjølv, t.d. gjennom å ha eigen e-postkonto hos institusjonen, erfarer aspiranten at han får gjennomslag i kontakt med omverda, i kraft av å representera institusjonen og ikkje berre seg sjølv som enkeltstående kunstnar. Han kan «selja» sin kunstnariske idé til andre institusjonar (kommunar, skular) fordi han gjennom institusjonskoplinga vert meir enn seg sjølv. Han kan veksla inn den institusjonelle, kulturelle kapitalen til museet og oppnå fordelar gjennom det, både innpass og det å koma i kontakt med relevante personar som kan vera naudsynte for å utvikla kunstnariske prosjekt (auka både kulturell og sosial kapital). Det er eit tydeleg døme på fordelar ved å ha ein fot innanfor.

Aspirantane er, når dei kjem inn i ordninga, på ulike nivå når det gjeld utdanning og erfaring som kunstnarar. På den måten har dei ulike kodar dei må knekka kva gjeld dei skapande prosessane. Ein av aspirantane har ikkje kunstfagleg utdanning, men gjer seg tankar og refleksjonar rundt korleis han må jobba som kunstnar for å vera skapande:

Som kunstner må du finne på nye ting. Og du må bli inspirert. Du må se ting for å få ideer. Du må notere, du må huske på, du må lage planer. Man er ofte på jobb selv om man er ute og nyter andre ting. [intervju]

På den eine sida erfarer han korleis han sjølv må arbeida og la seg inspirera undervegs. Ein annan aspirant, innan visuell kunst, fekk delta på ein studietur vertsinstitusjonen var på, der noko av målet med turen var å få med seg eit breitt spekter av utstillingar. Aspiranten hadde stort utbyte av denne turen og fortel i intervjuet at aspirantperioden gav ho ei stadfesting av at det var kunstnar ho ville bli.

Skapande prosessar har mange praktiske sider, og mange aspirantar fortel at dei har lært mykje om nettopp dette under opphaldet. Ein aspirant innan scenekunst fortel:

Man må bli kjent med systemet. Hvis jeg har en idé, betyr ikke det at jeg kan gjøre det alene. Jeg må ha regissør, manusskriver og skuespillere. Jeg kan kanskje være med manusskriverne og fortelle en historie sånn at han får materiale til å skrive ut fra. Jeg kan designe scener, men jeg kan ikke være kostymedesigner eller ansvarlig for hvor vi skal ha kostymer, og jeg kan ikke være skuespiller, så også sånn sett har jeg lært ganske mye. [intervju]

Ein annan, som har vore tilsett ved eit museum:

Det er viktig å vite hvordan utvikle og planlegge prosjekter. Da trenger du å vite: skal vi jobbe i en uke, et år, er det i grupper, skal vi jobbe med en flyktningeleir, skal vi jobbe med jenter, skal vi jobbe med gutter? Det er alt dette. [intervju]

Aspirantperioden gjev tydeleg innsikt i planlegging og organisering. Det gjeld forhold som tidsplanar, søknadsskriving, rekruttering, marknadsføring, tekniske bidrag. Viktig lærdom for mange har vore korleis større produksjonar er avhengig av ulike støttefunksjonar, samarbeid og kommunikasjon på tvers av faglege grenser.

Denne breie praktiske innsikta erverva gjennom aspirantopphaldet ser ut til å vera størst hos dei som er eller har vore aspirantar i små verksemdar/einingar. Der større institusjonar i større grad er inndelte i avdelingar og er meir spesialiserte, må ein i dei små i større grad arbeida som eit team, men der kvar enkelt tilsett har sitt spesialområde. Fleire peikar på at dei får erfaring som langt overgår det som er mogleg å skaffa seg gjennom utdanning (inkludert praksis i utdanninga), ved å vera ein del av ei større eining, med det det inneber av tilgang til utstyr, kompetansepersonar, idétilfang, støttefunksjonar, publikum og kunstnariske fellesskap. Det viser at det å ha foten innanfor eit år bidreg til både kulturell og organisatorisk kodekneking, noko som igjen aukar aspirantane sine sjansar for innpass og tilsetjingar.

I rapporten frå eit aspirantopphald hos ein kunstinstitusjon knytt til det visuelle feltet kan vi lesa aspirantopphaldet summert opp slik:

For * har aspiranttida gitt inngående erfaring med alle sider av arbeidet i ein liten kulturorganisasjon, både med drift og med mange ulike og varierte prosjekt gjennom heile utviklingsfasen. Dei ulike ledda har jobba tett saman, noko som har latt aspiranten få ta del i alt som skjer, og dermed opparbeidd ei forståing for ulike roller sine plassar og nytte i ein prosjektprosess. Ho har jobba med alle

stadia i det å laga kunst, frå initiering til visning til arkivering, både i egne og andre sine prosjekt. [rapport]

Den organisatoriske kodeknekinga får sitt tydelege uttrykk i sitatet nedanfor, frå ein aspirant tilsett på eit museum.

*Jeg er del av et lag, dels tenker jeg på meg selv som kunstner, dels som arbeidstaker, men jeg kan ikke gjøre hva jeg vil. [...] Jeg vil gjøre ting som har blitt godkjent av direktøren, av laget jeg jobber med, av *avdelingen jeg tilhører. [...] Så det å være en aspirant betyr ikke at du bare holder på med dine egne prosjekter og ideer, fordi du trenger å være involvert i alle nivåene ved museet. [intervju]*

Aspiranten ser seg sjølv i lys av ein større organisatorisk struktur, sett i relasjon til andre oppgaver og prosjekt, og omtalar forankring av planar inn mot leiing og avgjerdsmyndigheit. Vektlegginga av leiingarforankringa kan samstundes sjåast som eit utslag av respekt for leiinga, og ein potensiell redsel for å gjera noko leiinga ikkje er einig i (av frykt for represaliar e.l.). Fleire av aspirantane har erfaringar frå totalitære styresett og hierarkisk oppbygt arbeidsliv, noko som kan gjera dei spesielt sårbare, t.d. i relasjon til dei som har overordna ansvar ved institusjonane.

Ulike verksemdar har forskjellige kodar og normer for oppførsel, som ein både som ny og som ung er forventa å læra. Ein institusjonsrepresentant seier dette om aspiranten dei hadde hos seg:

Hun tok oppgaven sin seriøst og ba ikke om noe. Det var ikke noe problematisk, verken på scenen eller utenfor. [intervju]

Aspiranten har forstått disiplinen og dei uskrivne kodane som eksisterer innanfor institusjonen, mellom anna når det gjeld å innretta seg etter gruppa. Slik organisatorisk kodekneking kan vera på godt og vondt. Aspiranten sjølv uttalar:

Jeg tror det ligger mye stolthet i det. At det er vanskelig å høre på de som er unge, litt sånn: «Hva vet du, du er jo akkurat født.» Men jeg tror det hadde vært spennende. Og du trenger jo ikke å gjøre noe ut av ideene, men jeg tror det er lurt å høre på: «Hva tenker du»? Folk som er helt ferske og ikke bare har akseptert at «sånn er det». Det synes jeg er en kjemperessurs. Da er man allerede utenfor boksen. Jeg husker at jeg ble fortalt at «nei, men du skal ikke ha meninger, du

er et verktøy». Og hvis du sier «sånn og sånn og sånn», hvis du har så mange meninger, da blir du ikke spurt igjen. Husk det når du er frilanser. [intervju]

Ein del av den organisatoriske kodeknekinga her ser ut til å vera å læra seg å ikkje ha meiningar, å ikkje opponera. På den eine sida ser vi at institusjonen sin erfaring er at aspiranten har lært og forstått kodane ved institusjonen. På den andre sida formidlar aspiranten korleis ho har forstått kulturen, slik ho har fått den formidla gjennom kollegaer. Sjølv om aspiranten godtek dette under aspirantopphaldet, stiller ho spørsmål ved denne praksisen i ettertid, og sit att med viktig lærdom, slik ho ser det sjølv, om maktstruktur, yringskultur, rettar og grensesetjing. Innordning og respekt for leiinga gjeld spesielt for gruppa unge.⁵⁸ I kraft av å vera ung innrettar dei seg etter kulturen på arbeidsplassen, fordi drivkrafta er at dei på eit seinare tidspunkt skal inn på arbeidsmarknaden. Innordninga kan verta eit hinder for å seia ifrå.

Sosial kodekneking og nettverk

Alle aspirantane opplever at dei har fått utvida sine nettverk under aspirantperioden. Nesten 9 av 10 frå spørjeundersøkinga svarar at dei i stor grad har fått utvida sitt faglege nettverk gjennom aspirantperioden, 1 av 10 i middels grad. Ein aspirant innan musikkfeltet uttalar seg slik om kontaktskaping og nettverk:

*Jeg ble kjent med massevis av forskjellige kunstnere, og mange andre folk. Etter det året jeg tilbrakte der, fikk jeg følelsen av å kjenne alle i feltet. For på et eller annet tidspunkt så kom alle dit. Jeg tror det å sosialisere er en viktig ting. Du må sosialisere og bli kjent med folk i feltet, og * ga meg den muligheten. Jeg ønsker ikke å være uhemmet positiv, jeg vil ikke at dette skal være som i en Oscar-tale, der alt er topp: «Takk mamma» etc. Men det var virkelig slik, jeg overdriver ikke, det var virkelig bra. Jeg finner ikke noen grunn til å være negativ og kritisk til denne perioden. [intervju]*

Ein annan, som jobba ved ei kulturadministrativ eining i Midt-Noreg, seier det slik:

⁵⁸ Ref. Nielsen og Dyreborg 2015.

For ett år siden så kjente jeg veldig lite folk [...]. I løpet av året har jeg jobbet med masse forskjellige folk, fra profesjonelle skuespillere, produsenter, regissører, de som jobber med forskjellige kompanier. [...] Gjennom dette året har jeg følt at jeg har blitt mer synlig for dem. For meg er de også blitt synlige. Nå vet jeg hvem [de er] og hva de jobber med. [...] Jeg fått mange flere i nettverket. [intervju]

Det er ingen tvil om at aspirantopphaldet har bidrege med fleire kontakter, større overblikk over kven som arbeidar innan vedkomande sitt felt, samt at «året på innsida» har bidrege til å gjera han sjølv og kompetansen hans synleg for fleire. Dette er openbert med på å auka vedkomande sine karrieresjansar innan kulturfeltet.

I rapportane skrivne etter aspirantopphalda trekk dei fleste fram at dei har fått styrka sine nettverk. Her er verd å merka seg at mange institusjonsrepresentantar òg trekk fram nytta dei har hatt av å koma i kontakt med aspirantane sine nettverk. Aspirantane har bidrege til institusjonane sine tilgangar til nye miljø, kunstnarar og nettverk.

Mangfald

Gjennom intervju med aspirantar og institusjonar, og gjennom søknadar og rapportar til ordninga, kjem det fram ulike forståingar og bruk av omgrepet «mangfald». Nokre institusjonar refererer til *mangfald som nasjonalitetar* i personalsamansetnaden, og til korleis dei jobbar med representasjon. For mange avgrensar mangfaldet seg til den *vestlege kulturkrets*. Institusjonsrepresentanten nedanfor, som opererer innanfor musikkfeltet, reflekterer over kvifor han tenkjer at det ikkje er relevant for dei å rekruttera personar utanfor den vestlege kulturkrets.

I det prosjektet har nok ikke vi like stor glede av en hvilken som helst minoritetsperson, hvis du kan si det. Fordi det handler jo om et kulturuttrykk, vestlig kunstmusikk, som ikke står like sterkt overalt. Det er en lang rekke deler av verden det kan være aktuelt å rekruttere fra, og så er det en del deler av verden hvor det sannsynligvis i utgangspunktet ikke ville være så aktuelt å rekruttere fra. [intervju]

Fordi dei sjølv representerer eit uttrykk som er vestleg, og heller ikkje viser interesse for å utvida dette kunstuttrykket eller sitt eige syn på det, ser dei ikkje poenget i å rekruttera utover dette.

Hilde Maisey, dagleg leiar i interessegruppa TrAP, omtalar liknande situasjonar, og korleis makta over kva som skal vurderast som relevant, vert utøvd.⁵⁹ Ho snakkar om at eit tilbakevendande tema for studentar ved sentrale kunstutdanningsinstitusjonar er at når dei i produksjonar prøver å henta referansar frå sine eigne bakgrunnar, t.d. Irak, Colombia, Bangladesh, vert dei fortalt at det ligg på utsida av kva folk synest er relevant. «Du må finne noe mer allment.» [intervju] Ho fortel om mange tilfelle der kunstnarar forsøker å henta referansar utanfor den vestlege kulturkrets i sine prosjekt, men der desse blir sett på som irrelevante. Forvaltninga av definisjonsmakta over kva som vert rekna som relevante og irrelevante referansar, er ein av barrierane som finst i kunst- og kulturlivet, som hindrar kulturfeltet i å verta relevant for heile befolkninga.

Mangfald vert òg tolka som *mangfald i kunstnarisk kompetanse og erfaring*. Ein institusjonsrepresentant innan scenekunst reflekterer over i kva grad aspiranten deira passa inn ordninga eller ikkje:

Jeg følte at han var rett for den ordningen selv om at han ikke har noe akademisk bakgrunn. Vi har mange norske ungdommer her og han er en helt annen altså. Han har arbeidet med fingrene siden han var fem år. Én ting er å kunne planlegge og se forskjellige sider, ha ideer og sånne ting. En annen ting er at han kan sy, han kan snekre, han har holdt på med jern og metall. Han er veldig nevenyttig. Det er noe veldig sjeldent i Norge i dag. [intervju]

Informanten erfarer at formell utdanning er viktig i Noreg. Vedkomande aspirant kom til Noreg som einsleg mindreårig flyktning og var tilnærma analfabet. Samstundes var han praktisk anlagt og med praktiske og kreativt skapande erfaringar som langt overgår kva den jamne norske ungdom har, etter informanten si oppfatning. Der aspirantordninga vektlegg formell utdanning, utfordrar institusjonen og aspiranten denne forståinga gjennom å visa til eit mangfald som òg inkluderer det erfaringsbaserte og praktiske ferdigheiter relevante for scenekunstfeltet.

Nokre peikar på at sjølv om utgangspunktet er økonomisk motivert, kan ordninga bidra til å tvinga fram noko nytt fordi aspiranten kan tilføra noko anna enn det som finst i institusjonen frå

⁵⁹ Intervju 5. sept. 2017.

før. Noko denne aspiranten som arbeider med lyd, peikar på:

Jeg tror det er viktig å bevare slike støtteordninger og program, for å gi institusjonene muligheter til å, la oss si, gjøre noe de vil, men ikke har råd til. Dette drar også institusjonen ut av komfortsonen, og ut av deres vante rutine. Det introduserer noe, det er en slags invasjon i institusjonen, men en veldig positiv invasjon tror jeg. [intervju]

Sitatet illustrerer at institusjonen blir dregen ut av komfortsonen, og at det «der ute» kan skje uventa ting både fagleg, organisatorisk, sosialt og kulturelt. Dette kan handla om både nye forståingar, idear, nye blikk på kunstnariske uttrykk, tilgang til nye nettverk og nye brukargrupper, m.m.

Ein annan aspirant, som har arbeidd med formidling blant anna overfor ulike innvandrar-grupper på eit museum, uttrykker seg på denne måten om korleis han, i samarbeid med ein open institusjon, kan bidra til å skapa noko nytt:

*[...] når jeg tenker på det å lage kunst, tenker jeg alltid på det å finne unike ideer, noe som ikke er der ute. For å skape noe nytt, trenger du noe unikt. Og jeg trenger å finne dette, jeg trenger å finne et rom eller en plattform, utenfor de vanlige leirene og skolene. Du trenger å skape et nytt rom for disse folkene, og dette er grunnen til at jeg tenker at * er veldig vennlige og åpne, og støtter virkelig arbeid med flyktninger og innvandrere. Derfor fant jeg ut at dette er en veldig god idé, å kombinere mine interesser med deres interesser. Dette triangelet er viktig. For museet uten samfunnet er ingenting, og et samfunn og et museum som ikke tar seg av de viktigste spørsmålene i en by, er heller ingenting. Så: samfunnet trenger innvandrerne, innvandrerne trenger museet, og museet trenger samfunnet. Dette triangelet fremkalte denne ideen hos meg, om å tenke seriøst på å etablere noe. [intervju]*

Vedkomande held på med å skapa eit nytt formidlingsopplegg for museet, som rettar seg mot grupper dei tidlegare ikkje har klart å rekruttera eller ha kontakt med.⁶⁰

Mange institusjonar melder om at dei har fått nye perspektiv på mangfald, og styrken ved mangfald, gjennom aspirantperioden. Frå rap-

portane kan vi mellom anna lesa: «Aspiranten har vore ein viktig dørøpnar og ambassadør for integrering og dialog» [rapport], «Aspirantordninga har vore ein augeopnar for institusjonen sitt arbeid på delar av mangfaldsfeltet» [rapport], og ein institusjon melder om at aspiranten har late etter seg ei rekkje igangsette prosjekt som handlar om integrering av ulike grupper i lokalbefolkninga, positive utfordringar dei kjenner seg forplikta til å løfta vidare. Ein institusjon nemner korleis aspiranten, gjennom å representera eit blikk frå utanfor organisasjonen, bidrog til læring.

Aspirantordningen har vært et meget positivt tiltak for *, og gjennom det at vi stadig har vært i en opplærings situasjon har vi også måttet ta oss tid til å se nærmere på de arbeidsoppgavene vi har. [rapport]

Fleire kunst- og kulturinstitusjonar melder om at dei gjennom aspiranten har kome i kontakt med nye og andre brukargrupper og eit anna publikum enn dei klarar sjølv. Nokre aspirantar har slik bidrege til at verksemdene og institusjonane har fått auka sin sosiale kapital gjennom utviding av sine nettverk og sitt nedslagsfelt. Her er institusjonar som får søknadar frå andre grupper enn tidlegare, fordi aspiranten har formidla om institusjonen i sitt miljø eller overfor nye grupper, og her er døme på at institusjonar har klart å gjera seg relevant for og inkludera nye grupper gjennom aspiranten sitt arbeid, sine framgangsmåtar, sitt nettverk og sine prosjekt.

Nokre aspirantar har vore verdifulle «integreringsagentar» for institusjonane og i lokalmiljøa desse opererer i. Desse brukar kultur aktivt i integrering og til inkluderingsformål. Desse aspirantane skil seg frå ei anna gruppe aspirantar som kan omtalast som internasjonalt orienterte, relativt autonome kunstnarar, som kom til Noreg i samband med arbeid eller studiar, og som det er meir sannsynleg vil kunna skaffa seg jobb innan det internasjonale kunst- og kulturfeltet enn førstnemnde gruppe. Aspirantordninga aukar begge desse aspiranttypene sin verdi på arbeidsmarknaden, i form av den kompetansen dei ervervar seg, institusjons- og/eller prosjekttilknytninga dei får på CV-en, og nettverket dei opparbeider seg. Men den første typen aspirant har sannsynlegvis vanskelegare for å skaffa seg innpass i kultursektoren og er meir underrepresentert. Bakgrunnane til desse aspiranttypene er forskjellige, mellom anna når det gjeld grad av sårbarheit og moglegheiter for innpass. Førstnemnde opererer meir i eit inklusivt kretsløp,

60 Vedkomande er på evalueringstidspunktet ikkje ferdig med aspirantperioden, og det er difor ikkje mogleg å seia noko om erfaringar med det nye formidlingsopplegget.

sistnemnde innanfor ein eksklusiv kretsløpslogikk.⁶¹ Fleire blant dei sistnemnde har middelklassebakgrunn, ingen blant dei førstnemnde har det. Dette er eit døme på korleis sosial bakgrunn er relevant for aspirantordninga.⁶² Vi kjem tilbake til dette i siste del av evalueringa.

Oppsummering

Erfaringar med ordninga frå dei som har vore involverte i tida mellom 2012 og 2016, viser at aspirantar og institusjonar, saman og kvar for seg, har fått gjennomført ei rekkje konkrete kunstnariske og kulturadministrative prosjekt. For nokre aspirantar har året i aspirantordninga bidrege til eit klarare bilete av kva dei vil jobba med, og *at* dei ønskjer å verke i kulturfeltet. Ordninga har utan tvil bidrege til at mange unge kunstnarar og kulturarbeidarar i etableringsfasen har knekt både kunstnariske, organisatoriske og kulturelle kodar. Dei fleste aspirantane har fått styrka sin kunstfaglege og/eller kulturadministrative sjølvtillit, i tydinga auka sin kulturelle kapital eller sine kulturelle evner. Dei kjem stort sett styrka ut av opphaldet når det gjeld tankar om eigne moglegheiter i kulturfeltet og synet på sin eigen faglege posisjon.

For nokre har aspirantordninga vore ein veg inn i fast tilsetjing, ein tydeleg «stepping stone»,⁶³ eller eit springbrett, inn i kulturfeltet.⁶⁴ Mange av dei tidlegare aspirantane arbeider likevel på lause kontraktar og med fleire arbeidsgjevarar og i ein kortsiktig arbeidssituasjon. Ordninga kan òg for desse ha vore ein «stepping stone» i tydinga at dei har auka sin kompetanse, utvida sitt nettverk og styrkt sin verdi på arbeidsmarknaden og i kultursektoren – som igjen bidreg til nye oppdrag, samarbeidskonstellasjonar o.l. – men dei sit likevel fast i («er fanga i»)⁶⁵ kortsiktige og ustabile arbeidssituasjonar. I så måte har ikkje ordninga i like stor grad bidrege til varig og stabilt innpass i feltet. Dette kan likevel ikkje seiast å vera ordninga si skuld, men snarare dei prekariatliknande kjenneteikna ved kulturfeltet.

Både aspirantar og kunst- og kulturinstitusjonar opplever at eit viktig utfall av ordninga har vore utviding av eige nettverk og tilgang til nye miljø. Aspirantane har heilt klart auka sin sosiale kapital og talet på relasjonar dei vil kunna draga nytte av i arbeidssamanheng. I kva grad dei gjer seg bruk av dette, og på kva område det vil vera gunstig, står att å sjå. Nokre er òg gått tilbake til studiar, og vil potensielt ha nytte av nettverket inn mot arbeidsmarknaden etter dette.

61 Ref. Solhjell 1995.

62 Ref. Vassenden og Bergsgard 2011:82. Forskarane fann at tydinga av sosial klasse samspekar med, vert forsterka av og mediert gjennom kulturelle bakgrunnar og mekanismar i kunst- og kulturfeltet, men ser samstundes ut til å ha ei klar eigakraft.

63 MacDonald 2009.

64 Per 2017 er det tre stk. som vi veit om.

65 Ref. omgrepet «trapped in»: fanga i midlertidigheit og kortsiktighet, Nielsen & Dyreborg 2015.

Forvaltning

Sakshandsaming

Aspirantordninga opererer med éin søknadsfrist i året.⁶⁶ Ordninga har delegert vedtaksmyndigheit til Fagleg utval for rom for kunst og tverrfaglege tiltak, noko som betyr at Rådet berre vert orientert i saker som angår aspirantordninga, og at avgjerdsmyndigheita ligg til fagutvalet. Der- som fagutvalet ikkje kjem til semje, går saka til Rådet. Ordninga har fått godkjenning for unntak frå hovudregelen som finst i Kulturrådet om at statlege institusjonar og dei som får sine drifts- middel frå statsbudsjettet, ikkje kan søkja tilskot. Unntaket er gjeve fordi det vert vurdert slik at store kunst- og kulturverksemder vil vera gode arbeidsstader for aspirantar, og at det difor er ønskjeleg at desse vurderer aspirantordninga som relevant for seg.

Profesjonelle kunst- og kulturverksemder av skapande, utøvande eller formidlande karakter innan alle kunst- og kulturformer kan søkja om aspirantstillingar. Det er verksemdene som skal senda inn søknadar om tilskot, men Kulturrådet ser helst at søknadane er utarbeidde i samarbeid med ein namngjeven aspirant. Sistnemnde punkt har blitt styrkt dei seinare åra. Verksemdene vert oppmoda om å ta kontakt med aktuelle aspirant- kandidatar i forkant av søknadsprosessen, til liks med at kandidatar vert oppmoda om å ta kontakt med aktuelle verksemdar for å etablera eit samar- beid i søknadsprosessen. Dersom søknaden ikkje inneheld namngjeven aspirant, må institusjonane visa til ein rekrutteringsplan for korleis dei vil sikra seg rett kandidat.

Krav til aspiranten er at vedkomande skal ha kunst- og kulturfagleg utdanning eller tilsvarende praksis. Ordninga omfattar òg administrasjon av kulturverksemder og produsent- og arrangørverk-

semd, difor fell òg utdanning som kvalifiserer til administrative stillingar i kunst- og kulturverk- semder, innanfor ordninga. I retningslinjene for ordninga oppgjev Kulturrådet at for å bli tilsett i aspirantstilling må kunstnaren/kulturarbeidaren bu i Noreg.

Når søknaden er komen Kulturrådet i hende, vert den registrert i Kulturrådet sitt arkiv og sendt til sakshandsamarar for ordninga. Desse går gjennom søknadane kvar for seg, og vurderer dei opp mot formelle krav, gjennomføringsevne, plan for oppgåver og fagleg innhald i aspirantperioden, miljø for oppfølging, og med tanke på mangfald. Prosjektsamandrag, finansieringsplan, søknads- historikk hos Kulturrådet og sakshandsamar si vurdering av søknaden dannar grunnlaget for ei tilråding til fagutvalet. Fagutvalet diskuterer og gjer vedtak om tilslag eller avslag på søknadar til ordninga. Sakshandsamarane si tilråding består av ei rangert liste over søkjarane med innstillings- detaljar for kvar søkjar.

Fagutvalet er oppnemnd av Rådet og består av 3–6 medlemar med høg fagleg kompetanse innan sine felt. Medlemane sit for to år av gan- gen, og rullerer på den måten at halvparten vert skifta ut kvar gong. Utvalet skal dekkja breidda av sjangrar og kunstsyn, og vera spreidd med tanke på kjønn, kulturell bakgrunn og geografi.

Det er medlemane i fagutvalet som gjer dei faglege og endelege vurderingane av søkna- dane til aspirantordninga. Sakshandsamarane sine tilrådingar er rettleiande, og fagutvalet har endeleg avgjerdsmyndigheit. Utvalsmedlemane går gjennom søknadane kvar for seg, set karak- terar til internt bruk, og diskuterer kvar og ein sine vurderingar saman med vurderingar frå sakshandsamarane. Endeleg gjer dei vedtak i kvar enkelt sak om avslag eller tilslag. Når søknadane er handsama i fagutvalet, vert tildelingslister lagt ut på nettsidene til Kulturrådet. Alle søkjarar får

66 Dei siste åra har dette vore 2. juni.

i tillegg skriftleg vedtaksbrev etter at vedtak er fatta. Aspirantordninga har om lag tre månaders handsamingstid.

Grunngjeingar for tilslag og avslag frå administrasjonen

Vurderingar av søknadane frå sakshandsamarane inneheld grunngjeingar for tilslag og avslag.⁶⁷ Desse viser at det særleg vert lagt vekt på om søknadane verkar *realistiske*, at det vert tilbydt *fagleg relevante arbeidsoppgåver og at oppfølginga av aspiranten* verkar tilstrekkeleg. Innstillingane legg vekt på om søknadane illustrerer at aspirantopphaldet vil leggja til rette for eit *tovegsutbyte av aspirantopphaldet*, altså at både aspirant og institusjon skal læra av og tilføra kvarandre noko. Dersom aspiranten ikkje er ein namngjeven kandidat på søkjetidspunktet, er Kulturrådet oppteke av at søknadane tydeleg illustrerer at institusjonen har ei *gjennomtenkt og realistisk skildring av korleis dei skal rekruttera vedkomande*. Sakshandsamarane vurderer særskilt *storleiken på søkjarinstitusjonen*, og er skeptiske til små organisasjonar og verksemdar som vil ha vanskar med å følgja opp aspiranten, og der oppfølginga og personalsituasjonen rundt aspiranten vil vera sårbar. Det kjem vidare klart fram av innstillingane at Kulturrådet ønskjer å luka vekk institusjonar som søker etter moglegheiter for nyttilsetjing og avlastning i dagleg drift. Eit døme på eit slikt avslag:

Virksomheten har en ansatt. Det er sårbart og gir en begrenset mulighet for oppfølging. Som det fremgår av søknaden kan dette bli en avlastning for daglig leder, mer enn læringsarena for aspiranten. Det innstilles på avslag.⁶⁸ [saksdokument]

Sakshandsamarane er generelt vare for søknadar som ber preg av å dekkja institusjonane sine behov heller enn aspirantane sine. Mange av innstillingane inneheld informasjon om i kva grad søknadane gjev eit *mangfaldsperspektiv*. Nokre av innstillingane er konkrete på dette punktet i form av at dei går gjennom om kandidaten er i målgruppa med tanke på alder, om vedkomande er nyutdanna og/eller i etableringsfasen, om vedkomande sin minoritetsbakgrunn, og om vedkomande har problem med å få rele-

vant eller fast arbeid i kunst- og kultursektoren. Ved andre høve er det berre oppgjeve at søkjarinstitusjonen har mangfaldsperspektivet klart for seg. Som her: «Søkjar har relevant kandidat og gode tankar om gjensidig utbyte sett frå eit mangfaldsperspektiv.»⁶⁹ [saksdokument] Nokre gonger vert det vist til at søkjarinstitusjonen har *erfaringar med liknande inkluderings- eller rekrutteringsarbeid* frå tidlegare. I atter andre innstillingar er ikkje mangfaldsdimensjonen (aspirantane sin bakgrunn, minoritetsomsyn, institusjonane sitt mangfaldsperspektiv) omtala i det heile. Søkjarar som ikkje klarar å sannsynleggjera kvifor dei treng ein ung kunstnar i etableringsfasen, med nett den minoritetsbakgrunnen vedkomande har og den spesifikke kompetansen vedkomande meistrar, vert ikkje forsøkt prioritert.

Kulturrådet har ikkje nedskrivne nyanse- ringar av korleis dei forstår mangfald i denne samanhengen. Mangfald er eit av temaa som vert mest diskutert når det skal gjerast vurderingar om tildeling av støtte. Det er ikkje klart kven som fell innanfor og utanfor definisjonen, men dei ønskjer ikkje å prioritera grupper som kan få seg jobb uansett, internasjonalt orienterte kunstnarar som ikkje har vanskar med å bli rekrutterte inn i det norske kulturfeltet. Utan at dei uttalar det eksplisitt, i korkje intervju eller i saksdokument, synest dei å villa prioritera dei mest sårbare grup- pene og personane som samstundes leverer høg kunstnarisk kvalitet, noko som alltid står som eit krav hos Kulturrådet. Dei etterspør fleire søknadar frå andregenerasjonsinnvandrarar, kunstnarar og kulturarbeidarar med minoritetsbakgrunn som «stanger mot systemet» [intervju], som ein av sakshandsamarane seier.

Sjølv om sakshandsamarane ikkje forklarar det slikt sjølv, verkar det som om dei i vurdering av søknadar navigerer etter kven som klarar å kopla det (kunst)faglege til mangfald, og kven som har gjennomtenkte koplingar mellom det (kunst)faglege og mangfald.

Fagutvalet sine vurderingar

Nokre tema går att når Fagleg utval for rom for kunst og tverrfaglege tiltak diskuterer søknadane til aspirantordninga. Overordna sett ytrar fagutvalet at ordninga er krevjande fordi den er tydeleg politisk initiert, samtidig som insentivet er openbert og viktig. Til tider er det likevel vanskeleg

67 Innstillingsdetaljer for søknader på rangeringsliste: Aspirantordning 2015. Kulturrådet, unntatt offentlegheit.

68 Ibid.

69 Innstillingsdetaljer for søknader på rangeringsliste: Aspirantordning 2015. Kulturrådet, unntatt offentlegheit.

å vurdera kva som er dei beste verkemidla for å nå måla med ordninga.

Kulturrådet er i utgangspunktet innretta for å gjera kultur- og kunstfaglege vurderingar. Aspirantordninga handlar om eit politisk mål om integrering meir enn om kunstfaglege verktøy, og dette gjer vurderingsmetodikken noko annleis.⁷⁰ Blant søkjarverksemdene er det kandidatar som skil seg klart ut, som har eit medvite forhold til eige behov for å få større mangfald internt, som har gode refleksjonar omkring kva det kan gjera for deira verksemd å få ein kompetent kandidat med minoritetsbakgrunn hos seg eit år, og der aspirantkandidaten har ein sterk kunstfagleg visjon og driv. Søknadane vert vurderte opp mot både minoritets- og mangfaldsdimensjonen, og kunstfagleg og organisatorisk innramming. Opphaldet skal ha fagleg verdi for aspiranten og verdi for mangfaldsutviklinga i institusjonen. Omsyna som skal takast med i betraktning, er slik fleirfaldige og vidstrakte. På grunn av sistnemnde synest det som om minoritetsspørsmål ved fleire høve vert bortimot utematisert, og at ein stør seg på kunstfaglege vurderingar. Utvalsleiar uttalar at ordninga har hatt stort tilfang av svært gode søknadar, der kandidaten har bakgrunn utanfor den vestlege kultursfæren, og der søknaden er kunstfagleg framifrå. Slik har dei på sett og vis sloppe å gå djupare inn i materien som dei sjølv uttalar er utfordrande.

Korleis mangfald og minoritetsbakgrunn skal forståast og operasjonaliserast, er eit gjennomgåande og utfordrande tema i utvalsmøta.⁷¹ Omgrep som «mangfald» og «minoritet» er uavklarte, både språkleg, politisk og gjerne personleg, både i retningslinjene og hos utvalsmedlemane.

Premissen ordninga kviler på, er at kulturarbeidarar/kunstnarar med minoritetsbakgrunn slit med å få innpass i det profesjonelle norske kulturlivet. Ordninga skal hjelpe til at kulturlivet i større grad speglar befolkninga, og det er difor presisert at kunstnarar med minoritetsbakgrunn skal prioriterast. Noko meir nyansert intensjon eller spesifisering ligg ikkje til grunn. Dette tyder at mangfaldsdimensjonen, det vil seia om her er spesifikke grupper av minoritetar som skal prioriterast, om spesielt sårbare grupper skal ha forrang, om til dømes minoritetar utanfor den vestlege kulturkrets skal prioriterast eller anna, er

opp til utvalet å bestemma. Utvalet har difor stort rom for skjønnsmessige vurderingar.

Eit anna gjennomgåande tema i utvalsmøta er om Kulturrådet skal støtta søknadar som ikkje har namngjeven kandidat på søkjetidspunktet. Utvalet likar generelt dårleg å gje støtte til prosjekt der kandidaten ikkje ligg føre på søkjetidspunktet.⁷² Reservasjonen ligg i at premissen med ordninga i så stor grad er knytt til aspiranten sine behov, og at utan namngjeven og kjend aspirant på søkjetidspunktet er det vanskeleg å vurdera om institusjon og kandidat utgjer ein god fagleg match, kva aspiranten vil tilføra institusjonen, m.m. Om ikkje søkjar på søkjetidspunktet har ein identifisert kandidat, er Kulturrådet meir uvisst på kva og kven tilskotet går til. Uvissa prøver dei å kompensera ved å krevja ein rekrutteringsplan.

Blant temaa som vert mest diskuterte i utvala, er insitamentet søkjarane har for å søkja stipend. Kven sine behov ligg til grunn for søknaden, og korleis er dette synleggjort? Kulturrådet avviser mange søknadar som tydeleg spring ut frå institusjonar og verksemder sitt behov for gratis arbeidskraft. Både utvalet og administrasjonen legg stor vekt på at aspirantordninga er til for aspiranten; her er det aspiranten sitt potensial og sine behov som står sentralt. Utvalsleiar seier det slik:

Det vi normalt gjør er at vi enes om de beste. Så er det som oftest for mange, og vi må diskutere oss ned til dem som får tilskudd. Det er rett og slett en knallhard prioriteringsrunde. Det er ikke særlig fokus på felt og geografi, jeg vil si at det er mest fokus på måloppnåelse for aspiranten. [intervju]

Utvalsleiar er kritisk til at ordninga vert nytta for å hjelpe kulturinstitusjonar til å tenkja mangfald. Det er eit trist teikn, uttalar ho, at store, offentlege kulturinstitusjonar må søkja på ei ordning som aspirantordninga for å bidra til eige mangfald. Ho ønskjer vi hadde kome lenger. Om ikkje større, statsstøtta institusjonar har klart å få større mangfald i mannskapet sitt på eiga hand, etter å ha verka som kulturinstitusjonar i over 20 år og vore ein del av samfunnsutviklinga i denne tida, er ho skeptisk til om kr 400 000 frå Kulturrådet vil endra på rekrutteringsprofilen deira.

Til liks med sakshandsamarane vektlegg utvalet at dei gjev tildelingar til og ønskjer seg søknadar der mangfaldsdimensjonen er koplta til det faglege og relevans. Utvalsleiar:

70 Intervju med utvalsleiar, 29. aug. 2017.

71 Ibid.

72 Ibid.

Jeg setter kanskje aller mest pris på de søknadene som har en refleksjon rundt at det faktisk er den kunstfaglige kompetansen til aspiranten man ønsker. Det er jo innimellom litt fagre ord om å utvide egen kulturelle horisont osv., men den kjøper jeg ikke helt. Hvis du allerede er statsstøttet, burde du hatt dette integrert i dine strategier for lengst. Det interessante er når insitamentet er kunstfaglig. [...] For da er ikke clouet at vedkommende skal komme dit for å nyansere fargeskalaen i personalet, men at det faktisk er et kunstfaglig bidrag som kan skape ny retning og nye refleksjoner internt. [intervju]

Utvalsleiar legg her større vekt på at ordninga er til for aspiranten, og mindre på at den skal fungera som eit tovegsutbyte, som òg bidreg til auka mangfald i kunst- og kulturinstitusjonar og kulturfeltet i sin heilskap. Distinksjonen mellom «å gjera godt» og å vera kunstfagleg relevant kjem til overflata gjennom understrekinga av at det er det kunstfaglege bidraget som skal vera relevant, ikkje utelukkande kulturell bakgrunn.

Eit siste tema som vert løfta fram som eit gjennomgåande diskusjonstema i utvalsmøta, er storleiken på kunst- og kulturinstitusjonane. Generelt ønskjer utvalet å støtta mindre verksemder, kunst- og kulturverksemder og miljø som har utgangspunkt i det frie feltet, meir enn i institusjonsfeltet. Likevel er nok spørsmålet om fagleg oppfølging viktigast i denne samanhengen. Er det ein god nok fagleg plattform for aspiranten å utvikla seg på? Finst her ein plan for oppfølging og utvikling? Fagutvalet har fokus på kva aspiranten skal setjast i stand til gjennom opphaldet, som vil vera med å auka sjansane vedkomande har for å koma seg inn i kulturlivet på profesjonell basis.⁷³ Dersom det faglege opplegget hos søkjarinstitusjonen er for dårleg, vurderer dei det som at sjansane til vedkomande for varig og profesjonelt innpass i kulturlivet ikkje naudsynleg vert styrkt gjennom tilskotet.

I mange saker er fagutvalet og administrasjonen samstemde i sine vurderingar av søknadane, i andre tilfelle gjev dei ulike vurderingar. Det vert openbert mest diskusjon rundt søknadar dei har gjeve svært ulike vurderingar.

Eit konkret døme på dette frå administrasjonen er følgjande:

For å ta et eksempel på ulik innretning, for det er jo et tverrfaglig utvalg dette. Det var et stort, tungt museum som hadde søkt, med en veldig god kandidat, og et veldig oppegående prosjekt. Som vi hadde innstilt. Den ble ærfeid med at det er så kjedelig på museum, det er ingen som gidder å jobbe der, det er jo helt uinteressant. Da måtte vi argumentere. Vi måtte påpeke at for en person med den interessen, innenfor det fagfeltet, å få det museet på sin CV, det er jevngodt med å ha MoMA på CV-en, eller British Museum. Men vedkommende var fra et totalt annet fagfelt, og så ikke verdien av det i det hele tatt. Det ble litt problematisk synes jeg. For de [fagutvalget] er bedt om å se på dette fra et overordnet [perspektiv]. De skal ikke kjempe for det visuelle eller [sitt felt]. De skal se på sektoren som en helhetlig arbeidsplass. [...] Det syns jeg var litt problematisk må jeg innrømme. Men det varierer med utvalgene. Dette var vel også et av de første utvalgene som fikk den [ordningen] i fanget. Det var vel litt prøving og feiling. [intervju]

Fleksibel forvaltning og skjønnsutøving

Kulturrådet er tydelege og fleksible i måten dei forvaltar aspirantordninga. I tillegg legg både sakshandsamarar og utvalsmedlemar stor vekt på skjønsmessige vurderingar. Den fleksible forvaltninga viser seg i fleire saker. Her er døme på at ein institusjon mista kandidaten dei hadde fått støtte til (til studiar), og Kulturrådet godkjende planen deira for å skaffa ein ny. I eit anna tilfelle fekk vertsinstitusjonen utsett starten av aspiranttopphaldet eitt år fordi kandidaten i mellomtida fekk seg ei anna prosjektstilling. Kulturrådet godkjende denne med grunngjevinga at det går såpass lang tid frå utlysing, til søknadsfrist og til eventuell tildeling at det er forståeleg at aspirantkandidatane får andre tilbod dei må retta seg mot i mellomtida. I tillegg er her fleire døme på søkjarar som får innvilga tilpassa arbeidsopplegg (t.d. 50 % over to år snarare enn 100 % over eitt år). Det viktigaste, uttalar Kulturrådet, er å få aspirantane i arbeid, og å leggja til rette for at dei skal ha eit best mogleg og stabilt opphald.

Når det gjeld skjønnsutøving i vurderinga av søknadar, viser den seg i saker der Kulturrådet har avvike frå dei formelle krava til aspirantordninga der krava opnar for skjønsmessige vurderingar. Formelle krav er – for aspirantane sin del – at dei skal vera kunstfagleg utdanna, i etableringsfasen, ha minoritetsbakgrunn og vera busett i Noreg. Det er knytt uklarleik til kravet om minoritetsbakgrunn, då det både har vore

73 Ibid.

opplyst at ved like kvalifikasjonar skal personar med minoritetsbakgrunn prioriterast, og at ordninga er berre for dei med minoritetsbakgrunn. Til dette ligg òg det grunnleggjande uavklarte ved mangfaldsombrepet. Kravet til institusjonane er at dei må vera profesjonelle kunst- og kulturverksemder av skapande, utøvande eller formidlande karakter innan alle kunst- og kulturformer. Saker der Kulturrådet har fråvike formelle krav/utøvd skjønn, gjeld kravet om formell utdanning, fortolkinga av det å vera ung og i etableringsfasen, og fortolkinga av mangfald og minoritetsbakgrunn.

Eit stipend er tildelt ein kandidat utan formell utdanning. Vedkomande kom til Noreg som ung asylsøklar, var analfabet og hadde ikkje utdanning frå heimlandet. Han hadde gått i lære hos sin far, hadde mykje erfaringskunnskap frå handverk/handarbeid og materialkunnskap, og institusjonen som søkte aspirantordninga med han, ønskte sterkt å satsa på han. Kulturrådet innstilte med grunngevinga at han innfridde alle andre krav samt i høgste grad oppfylte intensjonen med ordninga. Dei presiserte i denne saka at det ville vore ille om «retningslinjene skulle gjera at han ikkje nådde opp», og at dei ikkje kunne gå inn for at dei som absolutt er i målgruppa, vert ekskluderte frå ordninga fordi ein brukar retningslinjene på ein rigid måte.

Eit anna krav som er ope for fortolking, er kravet om at aspiranten skal vera ung og i etableringsfasen. Dette er for å spesifisera at ordninga ikkje er for dei vel etablerte. Tidlegare var det spesifisert som krav at aspiranten skulle vera nyutdanna, men dette fjerna utvalet då dei såg problem med definisjon av kor grensene skulle setjast. Er ein nyutdanna tre år etterpå? Fire år? Dette vart vurdert som ei for rigid formulering, og at ein gjennom den ville stå i fare for å mista kandidatar ein ønskte å gje støtte, men som fell utanfor der ein har sett grensa.

Kravet om minoritetsbakgrunn er noko uklart. I retningslinjene står det som krav at aspiranten skal ha etnisk minoritetsbakgrunn.⁷⁴ Uklarleik kring dette er primært knytt til spørsmålet om kva bakgrunnar og grupper som eventuelt skal prioriterast. I tillegg har det vore uklarleik knytt til saker der institusjonane ikkje søkte med identifiserte kandidatar, og rekrutterte i etterkant av tildeling. I to tilfelle førte dette til at institusjonane tilsette majoritetsnorske aspirantar. I begge tilfella rekrutterte kulturinstitusjonane via sine vante kanalar. Dette er openbert ikkje i tråd

med ordninga si hensikt. Ved alle tildelingsrundar er det diskusjon om korleis mangfald og minoritetsbakgrunn skal definerast, og kven som er i målgruppa for ordninga. Det er ikkje gjort vurderingar av om ein skal prioritera utvalde grupper eller bakgrunnar. Kulturrådet fortel at desse diskusjonane er utfordrande, og at det ikkje er alltid dei vert einige. På spørsmål om dei hadde hatt nytte av at desse spørsmåla hadde vore tydelegare definerte og konkretiserte, svarar dei likevel nei.

Jeg tenker at det skaper enda flere problemer. For det blir stadig unntak. Vi utøver skjønn hele veien, i alle ledd. Det er på en måte summen av det skjønnnet som blir stipendet som blir innstilt. 75 [intervju]

Med unntak av tilfella der tildeling vart gjeven til majoritetsnorske kandidatar, er skjønnsutøvinga gjort etter kva som vert vurdert som mest formålstenleg etter intensjonen med ordninga. Forvaltninga av aspirantordninga viser ein ikkje-rigid omgang med retningslinjer og formelle krav, samstundes som alle søkjarar vert vurderte opp mot dei same krava og omsyna. Kulturrådet er antibyråkratisk i si forvaltning av aspirantordninga på den måten at formålet med ordninga får stå fremst. At rommet for skjønnutøving er relativt stort, gjer nettopp at intensjonen med ordninga kan stå fremst som vurderingsreiskap. Som ein av sakshandsamarane sjølv seier: «Det er noe med det å ha rommet til å utøve skjønn. Og samtidig hele tiden ha målet med ordningen klart for seg.» [intervju]

74 Retningslinjer for aspirantordningen, § 3.

75 Intervju med sakshandsamarar, 5. sept. 2017.

Vurdering av ordninga

Suksess innan sine rammer

Det er ingen tvil om at aspirantordninga har vore svært viktig for mange involverte, både aspirantar og kunst- og kulturinstitusjonar. I rapportane frå tidlegare aspirantar, sendt til Kulturrådet, kan vi mellom anna lesa:

Støtteordningen har gitt meg en solid plattform for videre arbeid i kunstfeltet. [rapport]

Å være aspirant hos * har overgått alle mine forventninger, og de var høye. [...] Jeg fikk en helt unik mulighet til å kombinere alle de ulike kompetansefeltene mine i en ny form for formidling. [rapport]

Personleg har aspirantopphaldet for meg vore ei unik moglegheit, og nøkkel som har opna mange dører. Eg har fått tatt del i mange prosjekt, og samtidig treft mange som jobbar med kultur innan ulike sjangrar. Opphaldet har òg gjort at eg utvikla meg som fagperson. Det har òg gjort meg merksam på korleis kulturaktørar må jobba kulturpolitisk. [rapport]

Frå institusjonane sine rapportar kan vi lesa:

Overordna har målsetjingane med aspirantstillinga blitt realisert – med vekt på viktigheita av å komplettera deltakaren si kunstfaglege utdanning og økt kjennskap til profesjonelle produksjonsprosessar og nettverk. [rapport]

Aspiranten har vært en viktig døråpner og ambassadør for integrering og dialog. [rapport]

Aspirantordningen har vært en øyeåpner for institusjonen sitt arbeid på deler av mangfoldsfeltet. [rapport]

Ved dei mest suksessrike tildelingane har ordninga bidrege til kunstnarisk, organisatorisk og/ eller arbeidslivsmessig kodeknekkning for aspirantane, og dermed til å auka den kulturelle og sosiale kapitalen til kunstnarar med minoritetsbakgrunn i etableringsfasen. Her er institusjonar som gjennom høgt kvalifiserte aspirantar med breie nettverk har skaffa seg tilgang til brukargrupper òg på område dei ikkje hadde nådd på eiga hand. Ikkje minst er her mange kunstnariske prosjekt, av utøvande og formidlande art, som står att som varige prov på kunstfagleg arbeid lagt ned i aspirantperiodane.

34 aspirantar har starta eller gjennomført aspirantopphald ved til saman 32 kunst- og kulturinstitusjonar i tidsrommet 2012–2016. Fleire av desse har p.t. sitt virke i kultursektoren, tre av dei er fast tilsett hos institusjonane der dei hadde sitt aspirantopphald.

At støtteordninga har vore viktig for dei involverte, tyder likevel ikkje naudsynleg at den får omfattande konsekvensar utover enkelttilfella.

Varige endringar?

Blant alle som har gjennomført aspirantopphald, oppgjev tre at dei i dag er arbeidsledige, to er frilansarar utan kontrakt, seks er frilansarar med kontrakt, seks er fast tilsette på fulltid, og fire er fast tilsette på deltid. Fire har gått tilbake til studiar. Mange har fleire typar tilknytning til arbeidslivet (t.d. fast tilsett deltid og frilansar utan kontrakt).⁷⁶ Alle stillingane er i kulturfeltet. Det er difor ingen grunn til å tru at aspirantordninga ikkje har styrkt aspirantane sin status på den kulturelle arbeidsmarknaden; som vi har sett, har

⁷⁶ Merk her at det er 21 av 34 som har svara på spørjeundersøkinga.

ordninga auka den kunstfaglege og/eller formidlingsmessige kompetansen (kulturell kapital) til aspirantane, i tillegg til deira kulturfaglege nettverk (sosial kapital). Likevel kan vi ikkje vita sikkert om dette er personar som er fast bestemte på at dei vil jobba i sektoren,⁷⁷ og at dette er hovudgrunnen til at dei framleis er å finna der, trass i mange og lause arbeidstilknytningar. Eller om – på den andre sida – aspirantordninga har ført til at dei i dag ikkje arbeider i andre sektorar. Som vi veit, er kunstfeltet prega av strukturell overrekruttering.⁷⁸

Eit sentralt spørsmål er i kva grad aspirantordninga bidreg til at aspirantane aukar sin verdi på arbeidsmarknaden, om ordninga vert eit springbrett til stabil og varig arbeidstilknytning til kultursektoren. På spørsmål om kva tidlegare aspirantar i sine noverande jobbar ville ha endra på for at dei skulle ha blitt meir nøgde med arbeidssituasjonen sin, viser svara at her er klare parallellar mellom kunstnarar/kulturarbeidarar og prekariatet. Her er nokre av svara:

Jeg ønsker å være i en posisjon hvor jeg er mindre avhengig av støtte fra staten, eller har større variasjon i inntektskilder. Jeg liker å undervise, men det er hardt å kombinere med en aktiv frilanspraksis. Jeg ønsker å inngå i et fellesskap, for å kunne fokusere, men også for å være mindre bekymret for økonomi og stabilitet. [kommentarfelt i spørjeundersøkinga]

Jeg skulle gjerne jobbet mer kunstnerisk, men er altfor avhengig av fast inntekt til å satse mer på det. I fremtiden håper jeg å gå ned i stillingsprosent for å jobbe mer som forfatter. [kommentarfelt i spørjeundersøkinga]

Lønnen som betales i medium-institusjoner som * reflekterer på ingen måte arbeidsbelastning, timer og intellekt som kreves for å drive et vellykket og engasjerende non-profit samtidskunstgalleri. Sammenlignet med levekostnadene i Norge så er dette en finansiell situasjon som ikke svarer til de økonomiske realitetene i landet. [kommentarfelt i spørjeundersøkinga]

Jeg elsker jobben og organisasjonen. Jeg skulle bare ønske jeg var heltidsansatt, eller i større prosent, slik at jeg kunne leve av det og ikke måtte jobbe i butikk ved siden. Jeg leter

etter muligheter for å utvikle meg som frilansprodusent i scenekunst. [kommentarfelt i spørjeundersøkinga]

Andre peikar på at dei ønskjer seg fast kontrakt og lønn som reflekterer deira utdanningsnivå, større grad av kulturfagleg relevans i arbeidet, nokre ønskjer heiltidsstilling, og ein skulle ønskja at han ikkje hadde så mange ballar i lufta samstundes.

Det er spennende og faglig utviklende med flere arbeidsplasser og arbeidsoppgaver, men det er også krevende. Det er en jobb i seg selv å sjonglere mellom 4 arbeidsgivere. [kommentarfelt i spørjeundersøkinga]

Ei siste skriv:

Skulle ønske jeg kunne få 1–2 måneder lengre så det ble lettere å puste litt. Uansett så er jeg ekstremt takknemlig for muligheten. [kommentarfelt i spørjeundersøkinga]

Gjennomgåande i desse svara er ulike former for prekære arbeidsforhold prega av korttidsengasjement, mange arbeidsgjevarar, låg lønn og små moglegheiter for langtidsplanlegging. Det indikerer at trass i – for ein stor del – svært positive vurderingar av kunstnarisk utbyte og nettverksutviding frå aspirantperioden er det vanskeleg å omsetja denne auka verdien på arbeidsmarknaden, i alle høve på kort sikt.

Eit anna sentralt spørsmål, som handlar om tilgangen til dei som vanskelegare vert gjevne innpass i kulturfeltet, er om aspirantane, med den faglege og sosiale bakgrunnen dei representerer, kunne fått tilsetjing ved institusjonane dei har vore aspirantar ved, eller andre kunst- og kulturinstitusjonar, utan at denne skulle koma gjennom ei støtteordning frå Kulturrådet. Ein av aspirantane gjer seg desse refleksjonane om vertsinstitusjonen hans kunne ha tilsett han utan støtte frå aspirantordninga:

*De sett med ferdigheter som jeg ervervet meg gjennom studiene, ville være innenfor interessefeltet for * som en institusjon. Men jeg vet ikke, for det er jo helt opp til virksomheten å avgjøre om de vil ansette meg eller ikke. På den andre siden, så tror jeg at på det tidspunktet, når jeg fikk stillingen, så ville det ikke vært mulig uten ekstern finansiering fra Kulturrådet som * fikk for å betale lønnen min og utgifter forbundet med min tilstedeværelse der. Jeg tror ikke det ville vært mulig på det tidspunktet. [intervju]*

77 Ref. ideen om kunstnarkallet, t.d. Mangset 2004.

78 Mangset 2004.

Kontaktpersonen til vedkomande aspirant ytrar at aspiranten nok «kunne fått det til sjølv», men at han trur «det å være her inspirerte ham til å klare det fortere». [intervju] Sjølv stadfestar institusjonsrepresentanten at dei ikkje har middel til nye tilsetjingar. Han seier han har tenkt mykje på kva aspiranten hadde gjort om han ikkje hadde vore tilsett hos dei det året, og han trur potensielt han kunne klart seg som frilansar: «Det er nok folk som trenger og etterspør hans kompetanse i kulturlivet etter hvert.» [intervju] At han hadde aspirantstillinga, gjorde samstundes at han kunne fokusera meir på utvikling, og at han fekk saumlause overgangar mellom jobb, studiar og opphaldsløyve. Mange andre ville ikkje kunna seia det same med tanke på eit frilanstilvære, og her er forskjellar mellom det vi har kalla internasjonalt orienterte autonome kunstnarar, og «dei kulturelle integreringsagentane». Det skal vi koma tilbake til.

Mangel på ressursar er openbert eit avgjerande hinder for kunst- og kulturinstitusjonane når det gjeld rekruttering. Det gjer at det er ei fare for at aspirantordninga vert eit spesialtiltak, ei satsing på mangfald i løpet av eitt år, som vanskulegare kjem inn i ordinær praksis.

Det er òg tale om i kva grad kunst- og kulturinstitusjonar er villige til å rekruttera utanfor sine vande nettverk og kanalar, og i kva grad det er moglegheit og vilje til å gjera dette utan at det kjem gjennom ei ordning som aspirantordninga. Hos nokre av institusjonane som har teke imot stipend, ser det ut til at mangfaldssatsinga «stoppar med» aspirantordninga. I dei tilfella vert det eit tiltak for eitt år. Hos desse er det på sett og vis eit gap mellom intensjon og praksis, ønskjer og moglegheiter, og ordninga vert truleg eit spesialtiltak som ikkje endrar ordinær praksis. Mangfaldssatsinga kan enda med eit «gjera godt».

Andre institusjonar har endra sin rekrutteringsprofil og personalsamansetnad som følgje av aspirantordninga, og har fått nye perspektiv på eigen organisasjon og egne arbeidsprosessar. Desse opplever sannsynlegvis varige endringar som ei følgje av aspirantordninga. Institusjonane dette gjeld, synest alle å ha argumentert for, i søknad og overfor seg sjølv, på kva måtar det var fagleg vesentleg at aspiranten hadde den bakgrunnen vedkomande hadde (kunstfagleg, erfaringsmessig, etnisk, sosialt). Då kan ein i større grad snakka om at ordninga *er relevant*, og at den er fagleg relevant. I sistnemnde forståing er mangfald kopla med det faglege. Det mest suksessrike samarbeid er gjerne der den faglege kompetansen til aspiranten har stått i fokus og

er brukt aktivt (ikkje etnisk bakgrunn for etnisk bakgrunn si skuld).

Strukturelle barrierar

Grunnane til at kulturfeltet på tilsettsida p.t. ikkje speglar befolkninga generelt, er komplekse (ref. kapitlet om kulturpolitikk og mangfald). Det handlar om sosial klasse og utdanningsnivå, og kven som søker seg til kulturfeltet i utgangspunktet. Det handlar om ei skeivfordeling når det gjeld dei som vurderer kulturfeltet som ein relevant og mogleg arbeidsplass. Og det handlar om strukturelle barrierar og hinder, både på veg inn i feltet og inne i feltet.⁷⁹ Donatella De Paoli, førsteamanuensis ved Institutt for leiing og organisasjon ved Handelshøyskolen BI, peikar på sistnemnde:

Rekruttering til stillinger, styreverv og prosjekter i det norske kulturlivet skjer i stor grad gjennom eksisterende nettverk og familie. Det er en utfordring fordi kulturlivet burde reflektere det norske samfunnet, bruke de beste ressursene og stimulere til kreativitet og nyskaping.⁸⁰

Ho omtalar kulturlivet som sjølvrekrutterande.

Det som er interessant med kulturlivet er at det er mange usynlige sperringer, kall det gjerne glasstak. Du merker det ikke i starten. Når du kommer inn, tenker du at du har de samme mulighetene som andre, men det har du ikke.⁸¹

Det sjølvrekrutterande aspektet og vanskane med å få innpass vert understreka av denne tidlegare aspiranten, som var tilsett ved eit kulturhus:

I de fem årene jeg søkte på jobb var de eneste intervjuene jeg fikk gjennom folk som kjente meg. Fremmedfrykt trenger bare et litt uvanlig etternavn for å sette seg. Jeg ønsket bare å komme til et intervju. Hvis jeg ikke kan overbevise [gjennom] mitt potensial eller min kunstekspertise, ikke gi meg jobben, men gi meg muligheten til å snakke for meg, mer enn gjennom mitt navn, farge, eller språklige aksent. [kommentarfelt i spørjeundersøkinga]

79 Ref. Vassenden og Bergsgard 2011.

80 «Et lukket kulturliv», *Mer makt til mangfoldet. En publisasjon om viktigheten av mangfold i styrer og ledelse i kulturlivet*. TrAP 2014.

81 Ibid.

Indirekte vert det difor, i samband med evalueringa av aspirantordninga, eit spørsmål om i kva grad ordninga har bidrege til å minska slike strukturelle barrierar. Dette er det vanskeleg å svara eintydig på. Men vi har sett fleire konkrete døme på at institusjonane som har hatt aspirantar hos seg, har endra sin praksis på enkelte område, at tilsetjinga av aspiranten har ført til endringar når det gjeld kven som søker seg til heil- og deltidsstillingar til institusjonen. Fleire aspirantar har fungert som det vi kanskje kan kalla endrings- og mangfaldsagentar for interne prosessar. Ikkje minst har mange av tilsetjingane hatt konsekvensar for kva brukargrupper/publikum institusjonane evnar å retta seg mot; mange har inkludert nye brukargrupper og samarbeidspartnarar, noko som dermed har auka moglegheita institusjonane har til å gjera seg relevante og «ikkje-framandgjorde» i møtet med dei som dei skal kommunisera med.

I intensjonen med ordninga er det lagt vekt på at den skal vera nyttig for både aspirant og institusjon. Det skal vera eit tovegsutbyte. I vellykka tilfelle gjev aspirantordninga aspiranten organisatorisk og kunstfagleg læring, og bidreg til sosial og kulturell kodeknekkning. For kvar enkelt aspirant, har erfaringane vist, kan ordninga leggja til rette for eit viktig modnings- og utviklingsår i det kulturlege arbeidslivet. Slik suksess for aspiranten treng likevel ikkje tyda at institusjonen sit att med oppleving av fagleg, organisatorisk og sosialt utbyte. Likevel, i praksis ligg det ofte eit vellykka *samarbeid* til grunn om ein av partane er nøgd – eit tovegsutbyte.

Kulturrådet vektlegg at ordninga først og fremst er til for aspiranten. Likevel er det litt ulike meiningar om vektinga i dette tovegsutbytet, t.d. om ordninga òg er til for å påverka (utvalde) institusjonar til å rekruttera etniske minoritetsnormmenn i større grad enn dei gjer i dag. I presiseringa av at ordninga er til for aspirantane, ligg det eit ønske om å luka vekk kulturinstitusjonar som misbruker/misforstår ordninga som ei form for driftsstøtte, og brukar den til regulær utviding av stab o.l. I søknadsmassen til ordninga finst det ein del søknadar i denne kategorien. Det er eit kjend fenomen at mange kunst- og kulturinstitusjonar slit med finansiering, og at dei på ulike måtar forsøker å oppnå meir romslege økonomiske vilkår.

Dagleg leiar i TrAP, Hilde Maisey, understrekar når det gjeld mangfaldig rekruttering, at

en institusjon kan ikke presses til noen ting som helst. Begynner man å presse folk, så er løpet kjørt. Folk må skjønne at det er en faglig kvali-

tetsgevinst i å inkludere flere. De må også forstå at å ha kontakt med hele befolkningen sin er et sentralt aspekt ved å være en kulturinstitusjon i dag. Enn så lenge alle betaler skatt, så er det meningsløst å bare snakke til en del av befolkningen. Vi må få lederskap i institusjonene som anerkjenner det. [intervju]

Kva angår moglegheitene for å oppnå tovegsutbyte – fagleg og nettverksmessig utbyte for begge partar – synest det langt enklare å oppnå dette dersom aspirantane er namngjevne og kjende for institusjonen på søkjetidspunktet. Då er eit mogleg tovegsutbyte identifisert og reflektert over allereie i søknaden.

Nytt namn

Ordet *aspirant* tyder «person som er på prøvetid». Verbet å aspirera tyder å *sikta seg inn mot*. Aspirantordet kan slik gje assosiasjonar til det noko forelda omgrepet *svein* (læresvein), som er ein fagarbeidar underlagt ein handverksmeister i eit handverksfag, som etter fullført læretid og avlagt sveineprøve drog vidare til andre stader for å læra vidare. Dagens lærlingordning ligg tett på denne. Ordet «aspirant» gjev vidare assosiasjonar til ordet «assistent».

Det kan stillast spørsmål om dette er ei tenleg kopling sett i høve til intensjonen med ordninga. Er kandidatane tent med namnet, t.d. ved introduksjon til ein ny arbeidsplass og arbeidssituasjon, og møte med kollegaer? Er det vanskelegare å bli sett på og finna sin plass som fagleg dyktig kandidat med dette namnet? Kan ein stå i fare for å bli «halde nede» av det folk assosierer med ordet? Ein kan òg spørja om aspirantane knekker færre kodar og skaffar seg færre arbeidsrelaterte erfaringar til nytte seinare i arbeidslivet dersom institusjonane gjev dei ekstra beskyttelse eller møter dei med reduserte forventningar, som vi såg tidlegare.

Fleire informantar poengterer «slektslikskapen» mellom ordet «aspirant» og «assistent», og vi finn, som nemnt, at assosiasjonane til omgrepet får praktiske konsekvensar. For aspirantane sin del kan dette gjelda kva oppgåver dei vert tildelte, og grad av sjølvstende, gjennom institusjonane sine forventningar til kva dei skal og kan bidra med. I nokre høve er det grunn til å tru at namnet på ordninga har motverka hensikta med ordninga, som t.d. der aspirantar erfarer ei «degradering» frå omgjevnadane og ikkje får fagleg ansvar i tråd med utdanningsnivå, eller blir sett på som ein som skal assistera, ikkje læra.

6 av 10 som har teke imot støtte gjennom aspirantordninga, har utdanning på mastergradnivå.

Nokre færre har utdanning på bachelorgradsnivå, og her finst òg personar med doktorgrad, og ein er utan høgare utdanning. Mange har ulike former for arbeidserfaring og kunstnarisk erfaring frå ulike land og sektorar. At Kulturrådet i sterk grad legg vekt på at ordninga primært er til for aspirantane, og ikkje hovudsakleg for å hjelpa kunst- og kulturinstitusjonane til ein mangfaldig personalsamansetnad, kan vera grunn nok til å vurdera om ordninga bør ha eit anna namn, som ikkje semantisk leier forståinga i retning av ein hjelpe- og lærerelasjon i så stor grad som *aspirant* gjer.

Som Hilde Maisey, dagleg leiar i organisasjonen TrAP, seier i intervju:

Hvorfor hele tiden understreke at du lager en egen ordning for minoritetsbefolkningen, med å understreke at de skal lære noe de ikke kan. Da blir det ofte slik at man har en litt underordnet posisjon i institusjonen, som jeg tror gjør det vanskelig å lykkes med det helt essensielle, og det er det likeverdige i samarbeidet. [intervju]

Dette handlar om maktstrukturar internt i vertskapsinstitusjonane, og kva status og moglegheitsrom aspirantane vert gjevne, og spesifikt: kva status og moglegheitsrom det vert opna for gjennom namnet *aspirantordninga*. Sidan Kulturrådet er oppteke av å gje tildelingar til søknadar som synleggjer korleis aspirantopphaldet vil styrka aspiranten sine faglege og nettverksmessige utviklingsmoglegheiter, og avviser søknadar der dei mistenkjer at ein søker avlastning i ordinære driftsoppgåver, kan ein vurdera om ei namneendring vil bidra til dette.

Betringspotensial

Det er erfaringar frå aspirantar og institusjonsrepresentantar som indikerer at det er forhold ved ordninga som kan forbeistrast. Dette gjeld spesielt lønn, lengd på opphaldet og forventningsavklaring. I 2013 var stipendet på kr 330 000, kr 336 000 i 2016, og i 2017 vart det auka til kr 400 000. Aspirantstipendet skal i sin heilskap gå til lønn, og det er ein føresetnad at aspiranten vert tilsett på ordinære vilkår. Det krevst eigeninnsats frå institusjonane, i form av at dei skal dekkja utgifter som følgjer med tilsetjinga, som feriepengar, sosiale godtgjersler og arbeidsgjevaravgift. Fleire institusjonar presiserer at lønna ligg på eit minstenivå. Ein institusjonsrepresentant meiner at det som eit mogleg forbetringstiltak kan vera fornuftig å vurdera å gje eitt tilskot mindre som kan verta fordelt til høgare lønn for dei

resterande. Første året ordninga verka, kom det mange klagar på låg lønn.

Ved ein institusjon har dei valt å lønna aspiranten med aspirantmidla i ei 60 % stilling, og å fylla dei resterande 40 % med andre oppgåver for institusjonen (dei same som vedkomande utførte på deltid tidlegare). Denne ordninga valde dei fordi dei vurderte lønna som for låg. Kontaktpersonen ved institusjonen uttalar:

Jeg hadde ikke samvittighet til at han skulle jobbe så mye for så lite. Da fikk han mulighet til å ta på seg ekstra vakter, for å få en allright lønn. [intervju]

Ho meiner stipendet er for lågt om det skal dekkja ei 100 % stilling.

Med mindre du forventer at museet skal finansiere deler av stillingen selv. For oss, hvis det hadde vært et krav, at du skal være hundre prosent og at du måtte finansiere det selv, så tror jeg kanskje at det ikke hadde blitt noe av. Museene er jo i en presset økonomisk situasjon. Det er et av argumentene for å selge det inn til ledelsen også, at det gir ekstra ressurser til museet som vi ikke trenger å betale for. Det har vært litt gnisninger. De som styrer over økonomien synes kanskje at de kunne ha jobbet 100 prosent for det [tilskuddet], men det var så lav lønn at jeg synes ikke det var riktig at han skulle jobbe så mye for så lite. [intervju]

Når det gjeld lengda på aspirantopphaldet, er det fleire som ytrar at opphaldet kunne hatt lengre varigheit. Her er nokre som har delt opphaldet på 50 % over to år, og dei er nøgde med det. Ein institusjonsrepresentant frå det visuelle feltet uttalar:

Eitt års aspirantstilling er dessverre ikkje tilstrekkeleg i ein liten organisasjon der ein aspirant må vera involvert i ulike delar av drifta, i motsetnad til større og meir etablerte organisasjonar der aspiranten har klart definerte arbeidsoppgåver. [...] Det har ikkje generelt vore mogleg å ha aspiranten med i gjennomføring av mange prosjekt med ein meir normal rytme kor aspiranten følgjer prosessen frå byrjing til slutt. [...] Ideelt sett bør aspirantperioden i ein organisasjon som vår vara mellom 18–24 månader for å sikra at aspiranten faktisk får kvalifisert seg som produsent, kurator og kunstnar.⁸² [rapport]

82 Rapport til Kulturrådet etter gjennomført aspirantperiode.

Han tenkjer seg at dette gjeld spesielt for mindre institusjonar. Det kan han ha rett i då det ikkje er nokre av dei store som har gitt tilbakemelding om det same.

Ein annan institusjon har understreka at ein føresetnad for at ordninga skal fungera både for aspirant og institusjon, er at institusjonen har klart for seg kva slags aspirant det er behov for, at vedkomande har moglegheit til å innfri forventningane til stillinga, og at institusjonen bør sjå det som fagleg vesentleg at det vert rekruttert ein aspirant med fleirkulturell bakgrunn. Og at det må bli sett av nok tid til at aspiranten får utvikla sitt kunstnariske virke, og at rettleiarrolla er avklart. «I dette arbeidet er det viktig å ha plass for improvisasjon og løpende drøftingar, slik at tempoet i det kunstneriske arbeidet i størst mulig grad kan tilpassas aspiranten sine behov.» [intervju] Desse tilbakemeldingane løftar fram at det er aspiranten si faglege utvikling og erfaring ordninga handlar om, og at det må vera ei gjennomtenkt kopling mellom faglegheit og mangfald.

Ein informant melder tilbake at avklaring av vidare arbeidsforhold og -situasjon bør skje i rimeleg tid før aspiranttida endar, slik at dette kan vera til hjelp i vidare karriereplanlegging og planlegging av framtida. Dette er relevant for spørsmålet om aspirantordninga gjev eit betre grunnlag for ei vidare karriere, eller om den legg til rette for ei tiltaksorientering meir enn eit reelt innsteg i ei profesjonell karriere.

Eit siste aspekt nokre institusjonar trekkjer fram, er knytt til deira erfaringar med regelverk for arbeids- og opphaldsløyve. Dette gjeld forhold som minstelønn, krav om dokumentasjon, stillingstitlar (om nemninga «aspirant» er relevant i terminologien til Utlendingsdirektoratet, UDI), datoar og anna relevant regelverk. Nokre institusjonar har vore nøydde til å setja seg inn i desse reglane i samband med aspiranttilsetjinga, og dei kan vera kompliserte og vanskelege å forholde seg til. Sjølv om dette ikkje gjeld mange av institusjonane, er det grunn til å tru at frå tid til annan vil desse spørsmåla koma opp. Dersom reglane vert misforstått, vil aspiranten vera den lidande part. Kulturrådet kan difor vurdera om dei skal ha noko tettare kontakt med UDI slik at Kulturrådet alltid er oppdatert på reglane og kan vera ein ressurs for institusjonane og aspirantane når det gjeld desse spørsmåla.

Prioritering av grupper?

Materiale viser at dei aspirant-institusjon-relasjonane som er suksessrike og fruktbare, kan «få til

noko som er større enn seg sjølv». Korleis vi definerer det å ha suksess, eller det vage «å bli noko større enn seg sjølv», er derimot ikkje eintydig. Her kan skiljast mellom suksess for aspirantane, suksess for institusjonane, suksess på verdigrunnlaget til det eksklusive kretsløpet og/eller suksess på verdigrunnlaget til det inklusive kretsløpet,⁸³ sjølv om desse openbert heng saman.

Det er tydeleg at aspirantordninga brytast mellom verdigrunnlaget i det eksklusive kretsløpet og verdigrunnlaget i det inklusive kretsløpet – mellom mekanismane og vurderingskriteria som råder i desse to delfelta av kunstfeltet – sjølv om her er tendensar i tida som utfordrar grensene mellom desse, og som utfordrar særleg det eksklusive kretsløpet. Det eksklusive delfeltet er, nettopp, eksklusivt. Ekskluderingskriteria er kunstnarisk kvalitet og kunsthistorisk relevans.⁸⁴ Tanken om at kunst må få eksistera for si eiga skuld, og ikkje primært eksistera som middel for noko anna, er sterk her. I det inklusive kretsløpet seier ein at breidd har forrang framfor elite, og vurderingskriterium som vert brukte, går ikkje naudsynleg først og fremst på kunstnarisk kvalitet, men òg på forhold som nasjonalitet, etnisk bakgrunn, geografi og kjønn t.d. Solhjell peikar på at der demokratiske omsyn kjem inn i avgjersler om kunstnarisk kvalitet, synest den anerkjennande evna og det kunstnariske nivået å bli mindre.⁸⁵

Skiljet mellom det eksklusive og det inklusive kretsløpet kan vera fruktbart å ha med seg når ein skal vurdera suksessen til aspirantordninga, og er antakeleg relevant for korleis ordninga vert vurdert av dei som ikkje har vore direkte involverte. Dei vi har kalla «integreringsagentar», har knekt institusjonelle, organisatoriske og (i vid forstand) kulturelle kodar i løpet av aspirantperioden, og gjennom dette (smått) klart å bidra til å endra institusjonen sin praksis og/eller kontaktflate på område som har konsekvensar for mangfald. Sjølv om vi ser døme på at aspirantperiodane og aspirantane har vore med å endra praksis i nokre av institusjonane, kan vi likevel ikkje uttala oss om kva langsiktige konsekvensar dette måtte ha. Dei såkalla integreringsagentane arbeider kunstfagleg, men har fleire (primær)mål utover dei «reint» kunstnariske. Dei brukar kunsten i større grad i arbeid som går utover det kunstfaglege, og deira aspirantopphald har òg større sosiale konsekven-

83 Ref. Bourdieu 1993; Solhjell og Øien 2012.

84 Solhjell og Øien 2012:44.

85 Ibid.:51.

sar for forhold som går *utover* kunstinstitusjonane (t.d. for lokalsamfunnet kunst- og kulturinstitusjonen er del av, grupperingar institusjonane normalt ikkje kjem i kontakt med, flyktningar, språkhinder m.m.). Med referanse til teorien kan vi seia at desse opererer i det inklusive kretsløpet. Dei vi har kalla dei internasjonalt orienterte meir autonome kunstnarane, som i større grad har «verda som sin verkeplass», bidreg først og fremst innan ein «tradisjonell eksklusiv kretsløpslogikk». Dei kan vera med å sprenga grenser og levera kvalitet *immanfor* ein «kunst for kunstens skuld»-forståing, men sprengjer ikkje naudsynleg grenser med tanke på integrering, nye kontaktflater og etnisk mangfald i kultursektoren.

Desse forholda vil vera relevante å drøfta i vidareutviklinga av aspirantordninga, ikkje berre som eit spørsmål om kven av desse laust definerte gruppene ordninga bør prioritera, men korleis ordninga kan vera med å utfordra «kunstinstitusjonane si angst for formålsrasjonalitet», som Anne-Britt Gran formulerer det.⁸⁶ Sagt på ein annan måte: korleis ordninga kan bidra til å utfordra dei konserverande eksklusjonslogikkane som er grunnen til at den finst.

Ordninga – meir enn ei ordning?

Kan ordninga, i tillegg til å vera ei ordning som mogleggjer vellykka og utviklande arbeidserfaringsopphald og nettverksbygging for eit visst tal unge kunstnarar med minoritetsbakgrunn, i tillegg skapa varige endringar i kulturfeltet og i samfunnet? Dette står som eit av dei viktigaste spørsmåla knytt til aspirantordninga. Korleis kan ein unngå at ordninga berre fungerer som ei ordning, i tydinga eit tiltak som gjer at satsing på mangfald vert tiltaksfesta og dermed ikkje noko som fell inn i ordinær praksis? Kan ordninga bli noko meir enn ei ordning, som t.d. bidreg til å redusera tydinga av strukturelle stengsel?

Eit forhold som potensielt kan støtta opp om dette, er om Kulturrådet prioriterer å utvida si eiga rolle som forvaltar av aspirantordninga slik at rolla, knytt til aspirantordninga, vert noko utover forvaltning og tildeling av søknadar.

Kulturrådet si rolle knytt til aspirantordninga er per i dag å skilja ut og gje støtte til dei søknadane som i størst grad fyller intensjonen med ordninga. Så langt har dei teke i mot svært gode søknadar, med høgt kunstnarisk og kulturadministrativt nivå, med god spreing mel-

lom ulike miljø og kunstsjangrar. Dette har på sett og vis gjort at dei ikkje har behovt å gå fullt inn i utvalde problemstillingar, som eventuelle presiseringar av kva minoritetsgrupper som skal prioriterast, og geografisk fordeling i Noreg. Det grunnleggjande uavklarte i Kulturrådet sin omgang med mangfaldsdimensjonen, og gjerne ibuande i mangfaldsombegrepet i seg sjølv, og den vage og uforpliktande målformuleringa i ordninga, gjer at fagutval og sakshandsamarar har lite handfast å retta seg etter om og når dei skulle ha behov for det (t.d. om søkjarmassen skulle endra seg).

Det ligg moglegheiter for Kulturrådet i å ta ei meir aktiv rolle for å finna meir ut om *moglegheitsrommet* knytt til ordninga og når det gjeld langsiktig tenking kring ordninga spesielt og kring mangfaldstematikken generelt. Dette er moment sakshandsamarane sjølv peikar på:

Jeg tenker at det er en del tunge, store institusjoner som godt kunne ha vært mer på hugget. Med å stille seg selv åpne for unge. Jeg tror ikke det er så lett å komme som nyutdannet, å gå opp og banke på døren til Nationalteatret og si: Hei, kunne dere tenke dere å [søke aspirantordningen med meg]. Der tenker jeg at vi med vår tyngde i Kulturrådet kunne ha hatt seminar for de tunge, de med overvekt hvit middelklasse, og faktisk pushe de litt. [intervju]

Ho uttalar at det skal fint gå an å tenkja seg kultursektoren som ein legitim arbeidsplass, og at den skal vera som ein vanleg arbeidsplass, med gode forhold uansett kor ein kjem frå. Slik kultursektoren er i dag, er det ei rekkje strukturelle forhold som gjer at mange ikkje synest den er det, uttalar ho. Etter hennar syn kunne Kulturrådet jobba meir med overordna strukturelle forhold på dette området.

Vi fikk en bestilling. Vi har rigget et kvalitativt godt opplegg, som server på et minimum av det som var hensikten [...]. Men enn om vi hadde klart mer systematisk å se på de strukturelle lange linjene. Vi har jo bare holdt på i fem år. Vi jobber fortere for hver gang, men vi gjør oss stadig nye erfaringer. [intervju]

Sjølv om aspirantordninga er ei spesialordning som fell under «andre formål», synest den å ha god forankring i Kulturrådet. Det same kan ikkje seiast om Kulturdepartementet (KUD). Aspirantordninga vart politisk initiert og innført hausten 2012, som ei bestilling frå dåverande kul-

86 Gran 2002:86.

turminister Hadia Tajik. Bestillinga kom, direkte gjennom statsbudsjettet, med krav om rask igangsetting. I samband med evalueringa fann vi ingen som kunne uttala seg om ordninga i KUD, noko som, sjølv med nokre tilfeldige omstende, indikerer liten forankring og manglande eigarskap internt i departementet. Det manglande eigarskapet til ordninga i KUD gjev Kulturrådet stort handlingsrom i å gje ordninga innhald og mening. Sjølv om prinsippet om armlengds avstand mellom politisk leing og Kulturrådet er eit sterkt gjeldande prinsipp, synest låg oppfølging og manglande eigarskap i dette tilfellet å representera ei utfordring for Kulturrådet sin administrasjon.

Basert på kva sakshandsamarane i Kulturrådet fortel om initieringsprosessen, kan ein forstå ordninga som ei bestilling eller eit tiltak sett i verk på eit gitt tidspunkt. Ein eigenskap ved tiltak eller intervensjonar er at det eksisterer meiningar eller teoriar bak, som peiker på kva mekansimer tiltaka skal adressera for å skapa endring.⁸⁷ Dette vert kalla programteori: ein konstruert modell av korleis eit offentleg program eller ei ordning er antatt å verka.⁸⁸ Ofte er desse teoriane eller modellane vanskelege å identifisera fordi dei er resultat av politiske avgjerder og/eller mangel på interesse for å gjera teoriane eksplisitte. På grunn av den manglande forankringa ordninga ser ut til å ha i KUD, kan ein spørja kva som var utgangspunktet for igangsetjing av ordninga, og kva slags mekanismar ordninga skulle verka mot. Her kunne ein t.d. tenkja seg at utgangspunktet i større grad la til grunn inklusjons- og eksklusjonsmekanismane knytte til sosial klasse, identifisert av t.d. Vassenden og Bergsgard.⁸⁹ Med dette som utgangspunkt ville det ha lege andre føringar for korleis ordninga skulle forståast og forvaltast i Kulturrådet.

I lys av det ovannemnde, og av sakshandsamarane i Kulturrådet sine erfaringar med initieringsfasen, synest ordninga å vera eit utslag av behovet for å visa politisk handlekraft i ein gjeven situasjon, som samstundes lid noko av mangel på langsiktig og forpliktande oppfølging. Hilde Maisey, dagleg leiar i TrAP, uttalar seg om forskjellen mellom «tiltakifisering» og langvarig innsats:

Jeg mener at det bare er langvarig, hardt arbeid som kan gjøre det. Tiltak har ofte en midlertidighet i seg. Du får ikke resultater før du gjør dette

til en sentral del av alt du gjør. Tiltak kan være litt problematisk, fordi man fyrer av en del krutt på utsiden, men man forandrer ikke det som er på innsiden. [intervju]

Det kan synast som om det i tilfellet med aspirantordninga har vore, som Maisey uttrykkjer det, «fyrt av krutt på utsida», utan at dette har forandra innsida, synleggjort gjennom liten forankring og lite eigarskap i KUD til ordninga. Ordninga fekk ny politisk aktualitet med flyktningkrisa i 2015, med behov for å visa fram gode døme frå kultursektoren. Då kom ei styrking av ordninga med éin million kroner. Herifrå til langvarig forpliktande innsats for inkludering av grupper som vanskeleg får innpass i kultursektoren – og med ei forståing av at det å oppnå mangfald i kulturfeltet i vel så stor grad handlar om sosial klasse, og at sosial klasse verkar saman med kulturelle bakgrunnar og strukturelle barrierar og eksklusjonsmekanismar i feltet⁹⁰ – er likevel vegen relativt lang.

Slik sett har det vore opp til Kulturrådet sjølv å utforma og utvikla ordninga, noko dei i dette høve ser ut til å ha lykkast med. Dei har utvikla gode, stabile strukturar rundt ordninga, som dei sjølv ikkje erfarer er personavhengige.

Ein kan samstundes diskutera i kva grad ordninga har klart å treffa dei som KUD med dåverande kulturminister truleg hadde som målgruppe, og som gjorde ordninga politisk aktuell med flyktningstraumen i 2015. Gjennom intervjuja, spørjeundersøkinga og gjennomgangen av rapportane finn vi som nemnt både dei internasjonalt orienterte og relativt autonome kunstnarane, som truleg, i alle høve i større grad, kunne klart seg innanfor kulturfeltet uavhengig av land og ordningar. Men samstundes er her òg aspirantar som er flyktningar og andregenerasjonsinnvandrarakar, som antakeleg i større grad representerer dei gruppene ordninga var retta mot reint politisk.

Det kan difor vera grunn til å tru at ordninga har eit større potensial både med omsyn til nedslagsfelt og evne til å skapa endring. Blant sakshandsamarane er det òg dei som meiner det ligg eit uforløyst potensial i ordninga. For dei har dette med ressursar å gjera, og tid til å tenkja langsiktig. Det kan vera meir å henta i å gjera ordninga meir kjend, gå direkte på miljø ein veit treng det, med oppmodingar om å søkja, uttalar dei.

87 Pawson 2006.

88 Dahler-Larsen 2001.

89 Vassenden og Bergsgard 2011.

90 Ref. Vassenden og Bergsgard 2011:81.

Jeg tenker for min egen del at denne ordningen er helt super. Den er billig og effektiv. Sånn som den er rigget i dag, så er den rigget optimalt innenfor de veldig stramme ressursene vi har. Men jeg skulle gjerne sett at det hadde vært tyngre satsing fra vår side [...]. Men det har vi ikke kapasitet til, for øyeblikket. [intervju]

Ei tyngre satsing internt frå Kulturrådet si side, samt ei meir aktiv stillingstaking når det gjeld mangfald og prioriteringar, bør vurderast. Ei tyngre satsing kan gå ut på aktivt å involvera ulike institusjonar og miljø, gå i dialog med avgangskull på ulike linjer, og med dei store og tunge institusjonane som fungerer som viktige dørøpningar inn i feltet, ha tid til å driva aktivt og oppsøkjande, og ikkje avgrensa seg til handsaming av innkomande søknadar. Til dømes har ordninga få søkjarar frå dei store scenekunstinstitusjonane, frå festivalfeltet og frå kulturfaglege/administrative stillingar, og ein kunne vore meir aktiv overfor desse. Ikkje minst ligg det eit langt større potensial i å rekruttera frå andregenerasjonsinnvandrarar enn det ordninga har klart til no.

I si vurdering av søknadar til aspirantordninga navigerer Kulturrådet til ein viss grad etter om søkjarane argumenterer innanfor ei *gjera godt-* eller ei *vera relevant-*forståing. Nedanfor fortel ein av sakshandsamarane at dei leiter etter nettopp argumentasjon for kvifor det er relevant for vedkomande institusjon å tilsetja vedkomande aspirant:

Noe av det som i mitt hode teller positivt er når organisasjon [argumenterer for]: Vi trenger denne personen, vi trenger dette blikket på vår virksomhet, vi er for dårlige. Vi vil ha akkurat den personen, fordi hun eller han ... vi har samarbeidet i noen prosjekter, og dette vil være enormt viktig. Da tenker jeg: supert. Da er det nettopp ikke et alibi ... [intervju]

Tett kopling mellom fagleg relevans og bakgrunn er òg noko aspirantar som har gjennomført aspirantopphald, vektlegg som viktig for om opphaldet vart opplevd som vellykka:

Jeg har følt meg «nyttig». At jeg hadde noe som jeg kunne gi til andre. Noe som var viktig og verdifullt. [kommentarfelt i spørjeundersøking]

Ein annan tidlegare aspirant poengterer òg at det er langt betre, som aspirant, å koma inn i institusjonar med det utgangspunktet at insti-

tusjonen har behov for deg og din kompetanse, enn å koma til ein institusjon der du vert «+ ein». Etter hennar erfaring vert det i slike tilfelle langt enklare å vera nyttig og å gjera ein forskjell om ein er på ein arbeidsstad der den kompetansen ein har, er nødvendig.

Leiar i TrAP, Hilde Maisey, understrekar òg koplinga mellom hjelp, relevans og kvalitet:

Å hjelpe går på tvers av kulturlivets harde kvalitetskrav, du skal ikke være grei, du skal være relevant. Det må være et gjensidig faglig utbytte for at det skal fungere. [intervju]

Eit anna forhold som vil bidra til at ordninga kan verta noko meir enn berre ei ordning, og potensielt bidra til å fjerna dei strukturelle stengsla i feltet, er om ein aukar talet på stipend gjennom ordninga. Avslutningsvis finn vi grunn til å oppmoda om å vurderer å auka talet på stipend. Ei ordning som fungerer såpass godt, bør kunna utvidast og tilbydast til fleire kunstnarar og verksemdar/institusjonar. Representasjon og mangfald handlar òg om mengde, sjølv om mange er pessimistiske til kulturen si rolle for demokratisering, kan ein snu dette til at det nettopp difor er behov for fleire slike stillingar. At det er «fleire i rommet», som dagleg leiar i TrAP formulerer det, aukar sjansen for at fleire kan føla fridom til å utvikla og bruka sin etniske bakgrunn, medan andre kan kjenna på fridomen av å sleppa. Det ligg eit privilegium i å kunna velja mellom desse.

Samla vurdering og vegen vidare

Vi finn slik grunn til å konkludera med at aspirantordninga, slik den har blitt gjennomført i tidsrommet 2012–2016, er vellykka både for aspirantane og for kunst- og kulturverksemdene. Dei fleste aspirantane har hatt godt fagleg og/eller nettverksrelatert utbyte. I kraft av dette har dei høgst sannsynleg styrka sine sjansar og sin posisjon i kulturektoren.

I enkelttilfella ser vi indikasjonar på at aspirantar i nokre høve har vore med på å endra praksis i kunst- og kulturinstitusjonane der dei har vore tilsette, anten gjennom at institusjonane har klart å gjera seg relevante for grupper som tidlegare var utlignende for dei, at institusjonane får nye grupper av søkjarar på stillingar, og ulike interne prosessar som har vore endra eller tilpassa som følgje av aspirantens nærvær og kompetanse. Sjølv om desse endringane er små, i tydinga skjer ved ein enkelt institusjon eller avdeling, kan dei

på sikt bli strukturelle endringar på mikronivå. Vi ser òg at institusjonar som søker aspirantordninga fleire gonger, eller som planlegg å gjera det, strekk seg lenger eller flytter fleire grenser med tanke på inkludering og nytenking i neste runde. Første runde med erfaringar frå aspirantordninga er truleg eit viktig bidrag til dette. Fleire av desse institusjonane har hatt ein internasjonalt orientert kunstnar som rettar seg mot det eksklusive kretsløpet i første omgang, og mot aspirantar som truleg i større grad – gitt erfaringar frå evalueringa – har moglegheit for å bli «integreringsagentar» med kulturelt forteikn, i neste runde. I dette ligg ein kime til at ordninga kan verta «større enn seg sjølv», sjølv om det er vanskeleg i ei evaluering som rettar seg mot eit avgrensa tidsrom, å uttala seg om dei meir langsiktige konsekvensane av ordninga. Likevel, mange mikroendringar kan bli til makroendringar.

Erfaringar frå dei involverte peikar på nokre forhold som kan utbetrast. Kulturrådet kan vurdere å gjera løna/stipendet større, men med færre tilskot. Vidare kan eit namneskifte vurderast. Sidan Kulturrådet er oppteke av å gje tildelingar til søknadar som synleggjer korleis aspirantopp-haldet vil styrka aspiranten sine faglege og nettverksmessige utviklingsmoglegheiter, og avviser søknadar der intensjonen er avlastning i ordinære driftsoppgåver, kan ein vurdere om ordninga bør ha eit anna namn, som ikkje semantisk leier forståinga mot ein hjelpe- og lærerelasjon i så stor grad som *aspirant* gjer. Ut frå erfaringane til institusjonane bør Kulturrådet halda på den fleksible forvaltninga av ordninga når det gjeld t.d. moglegheitene for å forlenga opphaldet, fråvika formelle krav der søknaden klart oppfyller hensikta med ordninga, m.m. Meir overordna peikar evalueringa på at ordninga har eit uforløynt potensial. Gitt ordninga sin suksess innan sine rammer kan ein vurdere om det er mogleg å auka talet på tilskot. Kulturrådet kan vurdere å ta ei meir aktiv rolle for å finna meir ut om *mogleghetsrommet* knytt til ordninga òg når det gjeld langsiktig tenking kring ordninga og mangfalds-tematikken.

Når det gjeld aspirantordninga sitt potensial for å bidra til at aspirantane aukar sin *verdi på arbeidsmarknaden*, og at ordninga vert eit springbrett til stabil og varig arbeidstilknytning til kultursektoren, kan det meir tydeleg svarast ja på det første enn det siste. Blant kunstnarar og kultur-fagarbeidarar som tidlegare har gjennomført aspirantopp-hald, er det eit lite utval som har fått fast tilsetjing hos vertsinstitusjonane, nokre er gått vidare med studiar, men mange har gått vidare til

kortsiktige engasjement, fleire arbeidsgjevarar, låg lønn og midlertidigheit. Det er slik lite som tyder på at aspirantordninga bidreg til endringar av det som kan kallast den prekariatsliknande normal-situasjonen i kunst- og kulturfeltet.

Funna frå evalueringa av aspirantordninga stadfestar portvaktmekanismene i kulturfeltet som understreka av Vassenden og Bergsgard.⁹¹ Sosial klasse og bakgrunn viser seg relevant, slik det gjorde i studien *Et skritt tilbake*, t.d. i forskjellen mellom dei to laust definerte aspirantkategoriane: integreringsagentane og dei internasjonalt orienterte kunstnarane. Vi finn at ordninga har langt større potensial blant andregenerasjons-innvandrarar og hos dei store kunst- og kultur-institusjonane enn det som er realisert i dag. Vidare finn vi at sakshandsamarane i Kulturrådet ønskjer og har kompetanse til å få ordninga til i større grad å påverka forholdet mellom sosial klasse og etnisk bakgrunn som samverkande eksklusjonsmekanismer i kulturfeltet. Kulturdepartementet på si side, derimot, synest ikkje å ha integrert samverknaden mellom sosial klasse og etnisk bakgrunn sin påverknad på skeivskap i kulturfeltet i like stor grad i si tenking, og ordninga ser ut til å ha liten forankring i Kulturdepartementet. Sjølv med prinsippet om armlengds avstand synest manglande eigarskap og oppfølging å representere ei utfordring for Kulturrådets administrasjon.

91 Vassenden og Bergsgard 2011.

Samandrag

Grunnane til at kulturlivet på tilsettsida ikkje speglar befolkninga generelt, er komplekse. Det handlar om sosial klasse og utdanningsnivå, om kven som søker seg til kulturlivet i utgangspunktet. Det handlar om skeivfordeling når det gjeld kven som vurderer kulturfeltet som ein relevant og mogleg arbeidsplass. I tillegg handlar det om strukturelle barrierar og eksklusjonsmekanismar *på veg inn i kunst- og kulturfeltet, og strukturelle hinder inne i feltet.*⁹²

Kulturrådet si aspirantordning vart oppretta i 2012. Formålet med støtteordninga er å sikra ein meir mangfaldig rekruttering til kunst- og kulturrelaterte yrke. Ordninga skal bidra til rekruttering av kandidatar med variert kulturell og sosial bakgrunn til kunst- og kulturinstitusjonar, slik at kulturfeltet i større grad speglar mangfaldet i befolkninga. Med aspirantordninga ønskjer Kulturrådet å gje unge talent moglegheit til å utvikla seg, til å læra korleis kunst- og kulturinstitusjonane arbeider, og gje dei tilgang til viktige kontaktar og nettverk. Målgruppa for aspirantordninga er nyutdanna kunstnarar, kulturarbeidarar med kunstfagleg grunnutdanning, eller personar med tilsvarande kompetanse, med minoritetsbakgrunn. Det er profesjonelle kunst- og kulturverksemdar som kan søkja om tilskot, og desse forpliktar seg til å gje aspirantane fagleg utviklande oppgåver og leggja til rette for at dei knekkjer både arbeidsrelaterte og fag- eller feltspesifikke kodar og byggjer eigne faglege og kunstnariske nettverk.

Målformuleringa til aspirantordninga – å bidra til ei meir mangfaldig rekruttering til kunst- og kulturrelaterte yrke – er upresis og lite forpliktande, og den er lite retningsgjevande for dei som forvaltar ordninga. I samband med eva-

lueringa – som har som formål å samla erfaring som er gjort med ordninga i tida 2012–2016, og vurderer suksessen med og relevansen av ordninga – har vi difor sett opp nokre eigendefinerte mål som gjer at vi betre kan vurderer korleis ordninga faktisk har fungert. Vi spør i kva grad aspirantordninga aukar kompetansen til underrepresenterte grupper, kva eit år på innsida av kulturfeltet gjer for kulturell, sosial og organisatorisk «kodekneking» for dei involverte, og i kva grad aspirantordninga aukar aspirantane sin verdi på arbeidsmarknaden.

Evalueringa baserer seg på følgjande empiriske materiale:

- Kvalitative intervju med eit utval aspirantar og institusjonsrepresentantar, sakshandsamarar i Kulturrådet, leiar for fagutvalet som handsamar ordninga, og representant for ei interessegruppe som arbeider for mangfald i kultursektoren.
- Spørjeundersøking til tidlegare og noverande aspirantar.
- Søknadar, rapportar, sakspapir, heimesider samt relevant faglitteratur.

I tidsrommet 2012–2016 har 34 aspirantar starta eller gjennomført aspirantopphald ved til saman 32 kunst- og kulturinstitusjonar.⁹³ Erfaringar frå dei involverte viser at aspirantar og institusjonar, saman og kvar for seg, har fått gjennomført ei rekkje konkrete kunstnariske og kulturadministrative prosjekt. Ordninga har bidrege til at mange unge kunstnarar og kulturarbeidarar i etableringsfasen har knekt både kunstnariske, organisatoriske og kulturelle kodar. Dei fleste aspirantane har fått styrkt sin kunstfaglege og/eller

92 Ref. Vassenden og Bergsgard 2011.

93 35 stipend er tildelte, ein har fått utsett oppstart.

kulturadministrative sjølvtilitt, i tydinga auka sin kulturelle kapital eller sine kulturelle evner. Både aspirantar og kunst- og kulturinstitusjonar opplever i tillegg at eit viktig resultat av ordninga har vore utviding av eige nettverk og tilgang til nye miljø. Aspirantane har auka sin sosiale kapital og talet på relasjonar dei vil kunna dra nytte av i arbeidssamanheng. I kva grad dei gjer bruk av desse og kva utfall det vil ha, står att å sjå.

For institusjonane og verksemdene er her fleire konkrete døme på at dei som har hatt aspirantar hos seg, har endra sin praksis på enkelte område. Til dømes har tilsetjinga hos nokre ført til endringar i kven som søker seg til heil- og deltidsstillingar ved institusjonen. Ikkje minst har mange av tilsetjingane hatt konsekvensar for kva brukargrupper/publikum institusjonane evnar å retta seg mot. Mange har inkludert nye brukargrupper og samarbeidspartnarar, noko som dermed har auka moglegheita institusjonane har for å gjera seg relevante og «ikkje-framandgjorde» i møtet med dei som dei skal kommunisera med. At fleire aspirantar har fungert som det vi kanskje kan kalla integrerings- og endringsagentar for interne prosessar, indikerer at ordninga, i det små, kan vera med å minska strukturelle barrierar i feltet.

Her er forskjellar mellom aspirantar vi har kalla integreringsagentar, og kunstnarar som er relativt autonome og internasjonalt orienterte og som ikkje har like vanskeleg tilgang til kunstfeltet som førstnemnde gruppe. Førstnemnde arbeider kunstfagleg, men har fleire (primær)mål utover dei «reint» kunstnariske. Dei brukar kunsten i større grad i arbeid som går *utover* det kunstfaglege, og deira aspirantopphald har òg større sosiale konsekvensar for forhold som går *utover* kunstinstitusjonane. Dei internasjonalt orienterte, autonome kunstnarane bidreg med høg kunstnarisk kvalitet innan ein meir tradisjonell, eksklusiv kretsløpslogikk.⁹⁴ Med referanse til kretsløps-teori kan vi seia at integreringsagentane opererer i det inklusive kretsløpet, medan dei internasjonalt orienterte, meir autonome kunstnarane ikkje naudsynleg sprengjer grenser med tanke på integrering, nye kontaktflater og etnisk mangfald i kultursektoren, men leverer høg kvalitet *innanfor* ein eksklusiv kretsløpslogikk.

Desse forholda vil vera relevante å drøfta i vidareutviklinga av aspirantordninga, ikkje berre som eit spørsmål om kven av desse laust definerte gruppene ordninga bør prioritera, men òg korleis

ordninga kan vera med å utfordra «kunstinstitusjonane si angst for formålsrasjonalitet».⁹⁵ Sagt på ein annan måte: korleis ordninga kan bidra til å utfordra dei konserverande eksklusjonslogikkane som er grunnen til at den finst.

Det er ein klar fare for at aspirantordninga vert eit spesialtiltak, ei satsing på mangfald i løpet av eitt år, som vanskelegare kjem inn i ordinær praksis. Hos nokre av kunst- og kulturverksemdene som har teke imot stipend, ser det ut til at mangfaldssatsinga berre vert eit tiltak over eit år. Hos desse bidreg ikkje ordninga til endra ordinær praksis. Andre verksemdar og institusjonar har, som nemnt, endra både personalsamansetnad og rekrutteringsprofil, og fått nye perspektiv på eigen organisasjon og eigne arbeidsprosessar. Institusjonane dette gjeld, synest alle å ha argumentert med kvifor det var fagleg vesentleg at aspiranten hadde den bakgrunnen vedkomande hadde (kunstfagleg, erfaringsmessig, etnisk, sosialt). Dei mest suksessrike erfaringane med ordninga er der den faglege kompetansen til aspirantane har stått i fokus og vore brukt aktivt (ikkje der ein inkluderer etnisk bakgrunn for etnisk bakgrunn si skuld).

Det er all grunn til å tru at desse erfaringane har styrkt aspirantane sin verdi på arbeidsmarknaden, men i kva grad ordninga vert eit springbrett til stabile og varige arbeidstilknytningar til kultursektoren, er det vanskelegare å svara eintydig på. For nokre har aspirantordninga vore ein veg inn i fast tilsetjing, ein tydeleg «stepping stone»⁹⁶ inn i kulturfeltet. Mange av dei tidlegare aspirantane arbeider likevel på lause kontraktar og med fleire arbeidsgjevarar, og med stor grad av kortsiktighet i arbeidssituasjonen, og er slik «fanga i»⁹⁷ kortsiktige og ustabile arbeidssituasjonar. Det indikerer at trass i svært positive vurderingar av kunstnarisk utbyte og nettverksutviding frå aspirantperioden er det vanskeleg å omsetja den auka verdien i varige og stabile arbeidstilknytningar til kultursektoren.

Avslutningsvis stiller vi spørsmål om i kva grad aspirantordninga, i tillegg til å vera ei ordning som mogleggjer vellykka og utviklande arbeidserfaringsopphald og nettverksbygging for eit visst tal unge kunstnarar med minoritetsbakgrunn, kan skapa varige endringar i kulturfeltet og i samfunnet. Dette er det openbert vanskelegare å svara eintydig på. Kan ordninga bli noko

95 Gran 2002:86.

96 MacDonald 2009.

97 Ref. omgrepet «trapped in»: fanga i midlertidigheit og kortsiktighet, Nielsen & Dyreborg 2015.

94 Bourdieu 1993; Solhjell og Øien 2012.

meir enn ei ordning som bidreg til å byggja ned dei strukturelle stengsla? Eit forhold vi meiner potensielt kan støtta opp om sistnemnde, er om Kulturrådet utvidar si rolle som forvaltar av aspirantordninga. Her ligg eit uforløyst potensial i ordninga, både i nedslagsfelt og moglegheit til å skapa endring. Til dømes ligg det eit langt større potensial i å rekruttera frå andregenerasjonsinnvandrara enn det ordninga har klart til no, samt moglegheiter for meir aktiv involvering av ulike institusjonar og miljø, spesielt overfor dei store og tunge institusjonane som fungerer som viktige dørøpningar inn i feltet. Ei meir aktiv og oppsøkjande rolle, ikkje avgrensa til handsaming av innkomande søknadar, krev òg, slik vi ser det, ei meir forpliktande stillingstaking til forståinga av mangfald og sosial klasse, og samverknaden av desse når det gjeld strukturelle skeivskap i kunst- og kulturfeltet.⁹⁸

98 Takkehelsing: Vi ønskjer å takka alle som har late seg intervjuja i samband med evalueringa, for å ha sett av tid og for å ha fortalt om sine erfaringar i året dei var aspirantar eller var vertsskapsinstitusjon for aspirantar. I tillegg rettar vi ein takk til Anders Vassenden, professor i sosiologi ved Universitetet i Stavanger, for gjennomlesing, diskusjon og verdifulle kommentarar på evalueringsrapporten.

Litteratur

- Allvin, M., Aronson, G., Hagstrøm, T., Johansson, G. og Lundberg, U. (2011) *Work Without Boundaries, Psychological Perspectives on the New Working Life*. Chichester: Wiley-Blackwell
- Aslaksen, E.K. (1997) *Ung og Lovende. 90-tallets unge kunstnere – erfaringer og arbeidsvilkår*. Arbeidsnotat nr. 8. Norsk kulturråd
- Borgen, J.S. (2002) *Aspirantordningen – ny stipendordning for nye kunstnerroller?* Evaluering, Notat nr. 49, Norsk kulturråd
- Bourdieu, P. (1977) *Outline of a Theory of Practice*. Cambridge: Cambridge University Press
- Bourdieu, P. (1986) The Forms of Capital. I: Richardson, J.G. (red.) *Handbook of Theory on Research for the Sociology of Education*. Connecticut: Greenwood Press
- Bourdieu, P. (1993) *The Field of Cultural Production. Essays on Art and Literature*, Cambridge/Oxford: Polity Press
- Dahler-Larsen, P. (2001) *From Programme Theory to Constructivism: On Tragic, Magic and Competing Programmes*. Evaluation 7, 331–349
- Egeland, H. (2009) *Arbeidsvilkår blant kunstnere med innvandrerbakgrunn*. En forstudie. Oslo: Norsk Kulturråd
- Gran, A.-B. (2002) *Mosaikk – når forskjellen forener. Evaluering av programmet for kunst og det flerkulturelle samfunn*. Norsk Kulturråd
- Henningsen, E., Berkaak, O.A., og Skålnes, S. (2010) *Mangfoldsåret. Muligheter og motsigelser i politikken for et flerkulturelt kulturliv*. NIBR-rapport 2010/8
- Jonvik, M. (2015) *Betraktninger av biletkunst, I: Bergsgard, N.A. og Vassenden, A. Hva har oljen gjort med oss? Økonomisk vekst og kulturell endring*. Oslo/Stavanger: Cappelen Damm Akademisk.
- Lagerkvist, C. (2000) *Världar emellan? Frågan om etnisk mångfald i kulturlivet. Förstudie om invandrade kultur- och mediearbetares situation på arbetsmarknaden, med diskussion om vidare forskning*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- MacDonald, R. (2009) Precarious work, risk choice and poverty traps. I: Furlong, A. (red.) *Handbook of Youth and Young Adulthood, New perspectives and agendas*. New York: Routledge
- Mangset, P. (2004) «Mange er kalt, men få er utvalgt». *Kunstnerroller i endring*. Bø: Telemarksforsking-rapport nr. 214
- Mangset, P. og Hylland, O.M. (2017) *Kulturpolitikk: Organisering, legitimering og praksis*. Oslo: Universitetsforlaget
- Nielsen, M.L. og Dyreborg, J. (2015) *Unge på arbeidsmarkedet: Et nyt prekariat eller blot i transition?* I Mette Pless og Niels Ulrik Sørensen (red.): *Brydninger i ungdomslivet*, Ålborg Universitetsforlag
- Pawson, R. (2006) *Evidence-Based Policy: A Realist Perspective*. SAGE Publications
- Solhjell, D. (1995) *Kunst-Norge. En sosiologisk studie av den norske kunstinstitusjonen*. Oslo: Universitetsforlaget
- Solhjell, D., Øien, J. (2012) *Det norske kunstfeltet. En sosiologisk innføring*. Universitetsforlaget
- Standing, G. (2014) *The –precariat – The New dangerous class*. London: Bloomsbury Publishing
- Vassenden, A. og Bergsgard, N.A. (2011) *Et skritt tilbake? En sosiologisk studie av unge norske kunstnere med innvandrerbakgrunn*, Norsk Kulturråd

Vassenden, A. og Bergsgard, N.A. (2012) «Et skritt tilbake?» Valg av kunstnerkarrierer blant unge med innvandrerbakgrunn og familiens aspirasjon om sosial mobilitet, *Nordisk kulturpolitisk tidsskrift*, Vol. 15(1): 97–119

Veiteberg, J. (2017) *Kunstnardrivne visningsrom. Årestader for ny kunst*. Kulturrådet

Rapportar og meldingar:

Meld. St. nr. 10 (2011–2012) *Kultur, inkludering og deltaking*. KUD.

Meld. St. nr. 48 (2002–2003) *Kulturpolitikk fram mot 2014*. KUD.

Meld. St. nr. 47 (1996–1997) *Kunstnarane*. KUD.

Meld. St. nr. 17 (2005–2006) *2008 som markeringsår for kulturelt mangfold*. KUD.

Kultur av vem? En undersökning av mångfald i den svenska kultursektorn. Rapport 2015:2, Myndigheten for kulturanalys.

Mangfold i kunst og kultur. Syv punkts strategi mot 2020. Rapport frå Ressursgruppe for større mangfold, KUD. <https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kkd/mangfold/mangfold.pdf>

Mer makt til mangfoldet. En publikasjon om viktigheten av mangfold i styrer og ledelse i kulturlivet. TrAP, 2014.

Vedlegg

Vedlegg 1: Døme på intervjuguide

Døme på intervjuguide (aspirantintervju)

Intro:

- Namn, alder, bustad, tilknytning til Noreg, foreldre sine tilknytningar til Noreg
- Bakgrunn for yrkes/utdanningsval, arbeids- eller studiehistorikk

Søknad om aspirantopphald

- Korleis kjend med institusjonen du var/er aspirant i? Med aspirantordninga?
- Involvert i søknadsprosessen? Kvifor/kvifor ikkje? Korleis gjekk denne for seg? I kva grad fekk du vera med å påverka innhaldet?
- Utfordringar i søknadsprosessen? Kva for nokre? Lærte du noko?
- Kjend med dei formelle krava til ordninga? Klart kva dei formelle krava er? (ung, kunstnar, etableringsfasen, mangfaldsbakgrunn, minoritet)

Gjennomføring av aspirantopphaldet

- Korleis var oppstarten? Introduksjon til institusjonen og spesifikk opplæring?
- Oppgåver gjort under perioden som aspirant? Prosjekt (eigne kunstnariske/formidlande) prosjekt, spesifikke oppgåver.
- Oppgåver du gjerne skulle ha vore forutan? Oppgåver du gjerne *ville* gjort?
- Oppgåver/prosjekt som var spesielt utviklande eller som du lærte mykje av (personleg/fagleg)? Kva for nokre? På kva måtar har du kunne bruka desse vidare?
- Korleis opplevde du støtta undervegs? (fagleg og sosialt). Tilrettelagt for oppfølging? Mentor?
- Korleis opplevde du arbeidsmiljøet? (støttande, inkluderande, samansetnad – kulturelt og fagleg). Kven var/er kollegaene dine (bakgrunn, nasjonalitet, alder, kjønn)?
- Kva tenkjer du sjølv du tilførte arbeidsmiljøet?
- Fekk du nye kontaktar du kan nytta deg av i arbeidssamanheng?
- Mest utbyte av under opphaldet? Kva har opphaldet tilført deg? Kva har du tilført institusjonen fagleg sett? Noko som var krevjande under opphaldet?

Eigenvurdering

- Kva kunne vore endra på for at ordninga skulle bli betre? (oppfølging frå institusjonen, oppgåvefordeling, tilgang til nettverk, graden av fridom og ansvar)
- Deltok du på oppstartssamling i regi av Kulturrådet? Korleis var det? Kva fekk du ut av det? (Deltok ikkje? Kvifor?)

Framtida

- Dei som framleis er i ordninga: Korleis ser du for deg framtida? Spesielle erfaringar/kontaktar m.m. du ser som spesielt viktig for deg vidare? Korleis ser du for deg å bruka desse?

- Det som har gjennomført aspirantopphald: Kva jobbar du med i dag? Er du nøgd med arbeids-situasjonen din? Kva med? Kvifor/kvifor ikkje?
- Kva er draumejobben for deg?
- I din noverande arbeidssituasjon, kva nytte tenkjer du at du har hatt av aspirantordninga?

Vedlegg 2: Spørjeskjema

Spørreskjema til tidlige/nåværende aspiranter i Aspirantordningen i Norsk Kulturråd (kryss av / fyll inn)

Bakgrunn:

Fødselsdato:

Kjønn:

I hvilket land er du født?

I hvilket land er dine foreldre født?

Hvor mange år har du bodd i Norge til sammen?

Dersom du ikke er født i Norge, hva var bakgrunnen for at du kom til Norge? (Kategorier: i forbindelse med arbeid, i forbindelse med studier, kom som flyktning, annet)

Utdanning:

Hva er din høyeste fullførte utdanning? (Videregående skole, BA, MA, PhD)

Innen hvilke(t) fagområde har du din høyeste utdanning?

Hvilken utdanningsinstitusjon har du din høyeste avlagte grad ved?

Aspirantoppholdet: (Svaralternativer: liten grad, middels grad, i stor grad)

Grei kort ut om oppgaver du utførte i aspirantperioden, og din egen vurdering av fagligheten i disse. (max 100 ord)

I hvilken grad ble mål og forventninger avklart mellom deg og institusjonen når aspirantperioden startet?

I hvilken grad ble det satt av tid til opplæring og oppfølging underveis i aspirantperioden?

I hvilken grad var oppgavene du gjorde i løpet av aspirantperioden faglig utviklende?

I hvilken grad fikk du sosial støtte og hjelp fra dine arbeidskolleger underveis i aspirantperioden?

I hvilken grad har aspirantperioden bidratt til å øke din evne til å løse arbeidsrelaterte utfordringer?

I hvilken grad fikk du utvidet ditt faglige nettverk som en følge av aspirantperioden?

Tilknytning til arbeidslivet:

Hvilke(n) tilknytning(er) har du til arbeidslivet i dag? (flere svar mulig) (Fast ansatt, deltid; Fast ansatt, fulltid; Kontraktbasert frilans; Arbeidsledig; Student)

Hva jobber du med i dag? (maks 30 ord)

I hvilken grad er du fornøyd med din nåværende yrkessituasjon? (liten, middels, stor grad) (Inntekt; Faglig/kunstnerisk utvikling; Arbeidsmiljø)

Hva skulle vært endret for at du ble mer fornøyd? (maks 30 ord)

Hva jobber du med om 10 år? (maks 30 ord)

Har du synspunkter på hvordan man kan oppnå økt mangfold i kunst- og kultursektoren? (max 100 ord)

Aspirantordninga i Kulturrådet vart oppretta i 2012. Ordninga skal bidra til å sikra ei meir mangfaldig rekruttering til kunst- og kulturelaterte yrke. I denne rapporten vert suksessen med og relevansen av aspirantordninga evaluert.

I perioden 2012–2016 har 34 aspirantar starta eller gjennomført aspirantopphald ved til saman 32 kunst- og kulturinstitusjonar i Noreg. Erfaringar frå dei involverte viser at aspirantar og kunst- og kulturverksemdar, saman og kvar for seg, har fått gjennomført ei rekkje konkrete kunstnariske og kulturadministrative prosjekt. Aspirantordninga bidreg til å auka kompetansen til underrepresenterte grupper, og til å betra tilgangen for dei som vanskelegare får innpass i kulturfeltet. Eit år med foten på innsida av kulturfeltet aukar høgst sannsynleg kunstnarane og kulturarbeidarane sin verdi på arbeidsmarknaden og deira posisjon i kulturfeltet. Mange går likevel tilbake til meir eller mindre prekære arbeidsforhold etter gjennomført aspirantopphald – prega av korttidsengasjement, mange arbeidsgivarar, låg lønn og små moglegheiter for langtidsplanlegging. Det er difor vanskeleg å konkludera med at ordninga gjer ein større forskjell i eit prekariatsliknande kulturfelt.



KULTURRÅDET
Arts Council
Norway

i kommisjon hos Fagbokforlaget

www.fagbokforlaget.no

ISBN 978-82-7081-189-2



9 788270 811892