

Unge kunstnerskap i utvikling

Mari Torvik Heian, Åsne Dahl Haugsevje
og Roy Aulie Jacobsen

Evaluering av kunstnerassistentordningen



Unge kunstnerskap i utvikling

Unge kunstnerskap i utvikling

Mari Torvik Heian, Åsne Dahl Haugsevje og
Roy Aulie Jacobsen

Evaluering av kunstnerassistentordningen

Copyright © 2022 by
Norsk kulturråd / Arts Council Norway
All Rights Reserved
Utgitt av Kulturrådet i kommisjon hos Vigmostad & Bjørke AS

ISBN: 978-82-7081-204-2

Grafisk produksjon: John Grieg, Bergen
Sideombrekking og omslag: Bøk Oslo AS
Design: William Stormdal / Bleed Design Studio
Forsidebilde: Sisse Lee: *Cylinder* og *Rabbiner handles*, 2020.
© Sisse Lee
Foto: ©PAH Photo/Ram Galleri

Kulturrådet
Postboks 4808 Nydalen
0422 Oslo
Tlf.: +47 21 04 58 00
E-post: post@kulturradet.no

Materialet er vernet etter åndsverkloven. Uten uttrykkelig samtykke er eksemplarframstilling bare tillatt når det er hjemlet i lov eller avtale med Kopinor.

For mer informasjon om Kulturrådet og Kulturrådets utgivelser:
www.kulturradet.no

Kulturrådets utgivelser omfatter forsknings- og utredningsarbeider med relevans for Kulturrådet, for norsk kulturliv og for forskere på kulturfeltet.

De vurderinger og konklusjoner som kommer til uttrykk i utgivelsene, står for den enkelte forfatters regning og avspeiler ikke nødvendigvis Kulturrådets oppfatninger.

Forord

I desember 2020 lyste Kulturrådet ut et oppdrag om å evaluere kunstnerassistentordningen. Telemarksforskning ble tildelt oppdraget, og denne rapporten er resultat av evalueringen. Arbeidet med evalueringen er gjennomført i perioden april-oktober 2021.

Tre forskere ved Telemarksforskning har arbeidet med dette oppdraget. Mari Torvik Heian har vært prosjektleder, og Åsne Dahl Haugsevje og Roy Aulie Jacobsen har vært prosjektmedarbeidere.

Evalueringen baserer seg på analyse av relevante dokumenter, to spørreundersøkelser og kvalitative intervjuer blant søkere og deltakere i ordningen og andre relevante aktører. Vi vil gjerne takke alle respondenter og informanter som har delt sine erfaringer med og synspunkter på ordningen. Vi vil også takke Kulturrådet for konstruktivt samarbeid og god dialog underveis.

Bø, 8. oktober 2021

Mari Torvik Heian

Prosjektleder

Innhold

Forord	05
Sammendrag	09
1. Innledning	11
1.1 Om evalueringen	11
1.2 Faglig kontekst	12
1.3 Datakilder og metode	16
1.4 Forskningsetikk og personvern	21
2. Om kunstnerassistentordningen	22
2.1 Kunstnerassistentordningen – idé og initiativ	22
2.2 Kunstnerassistentordningens innretning	23
2.3 Matching og kunnskapsutveksling	29
3. Kunstnerassistentordningen i tall	30
4. Motivasjoner og forventninger	35
4.1 Kunstneres kjennskap til ordningen	35
4.2 Motivasjoner for å delta i ordningen	36
4.3 Relasjonen mellom partene før arbeidsforholdet begynner	40
4.4 Forventninger og planer for gjennomføring av samarbeidet	42
4.5 Oppsummering	44
5. Gjennomføring og erfaringer	45
5.1 Arbeidsoppgaver	45
5.2 Utbytte av ordningen	47
5.3 Utfordringer	57
5.4 Oppsummering	64
6. Måloppnåelse og utviklingspotensial	65
6.1 Forslag og anbefalinger	65
6.2 Sluttkommentar	69
Referanser	71
Appendiks	73
Forfatteromtale	74

Sammendrag

Kulturrådets kunstnerassistentordning ble opprettet i 2017. Rundt fire millioner kroner avsettes årlig til ordningen, og i perioden fra og med 2017 til og med 2020 er 55 tilskudd delt ut. Tilskuddet på 300 000 kroner gis til godt etablerte kunstnere på det visuelle kunstfeltet og brukes til å ansette og lønne en kunstnerassistent i en 50-prosentstilling i ett år, eventuelt i en 50-prosentstilling i to år. Det er nyutdannede kunstnere i etableringsfasen som ansettes som assistenter. Ordningen har som hovedformål å bidra til å styrke unge kunstnerskap, men den har også som mål å bidra til at både nyutdannede og etablerte kunstnerne blir mer profesjonelle og får styrkede inntektsmuligheter. Evalueringen tar i tråd med dette utgangspunkt i følgende fire problemstillinger:

- 1) Hvordan bidrar ordningen til utvikling av unge kunstnerskap?
- 2) Hvordan bidrar ordningen til erfarings- og kompetanseoverføring mellom den etablerte og den uetablerte kunstneren?
- 3) Hvordan bidrar ordningen til profesjonalisering og økte inntjeningsmuligheter?
- 4) Hvordan kan kunstnerassistentordningen videreutvikles for å styrke måloppnåelsen?

Evalueringen er gjennomført i to faser og bygger på dokumentanalyse, spørreundersøkelser og kvalitative intervjuer. Første fase innebar en bred kartlegging basert på gjennomgang av relevante dokumenter og litteratur, to spørreundersøkelser til etablerte og uetablerte kunstnere som har søkt kunstnerassistentordningen, og kvalitative intervjuer med ansatte i Kulturrådet og med representanter for kunstnerorganisasjoner. Den andre fasen av evalueringen var et dypdykk i erfaringene til ti kunstnere som har deltatt i ordningen. I denne fasen gjennomførte vi kvalitative dybdeintervjuer med både kunstnerassistenter og etablerte kunstnere som har vært del av ordningen i løpet av perioden 2017–2020.

Evalueringen tyder på at kunstnerassistentordningen og formålet med den er godt kjent i det visuelle kunstfeltet. Motivasjonene for å søke ordningen er, i tråd med ordningens formål, et behov for profesjonalisering, kompetanseutveksling og nettverksbygging og dessuten et ønske om å styrke inntektssituasjonen.

De fleste, både etablerte kunstnere og assistenter, ser ut til å være svært fornøyde med ordningen. Det viser både rapporter, spørreundersøkelser og intervjuer. Det at samarbeidet og arbeidsoppgavene er planlagt og strukturert på en måte som er forutsigbar for både den etablerte kunstneren og assistenten, ser ut til å være viktig for at assistentperioden skal gi utbytte for begge parter. Men fleksibilitet og tilpasning til arbeidet med egne prosjekter er samtidig viktig for mange. Uavhengig av graden av struktur på arbeidet er det nødvendig at partene avklarer forventninger både før samarbeidet starter, og underveis i assistentperioden. Godt samarbeid er også avhengig av at den etablerte kunstneren har nok arbeid å tilby assistenten til å fylle stillingen og til å gi mulighet til å legge opp til varierte aktiviteter. Det kan også synes som at et spenn i erfaring og kompetanse gjør at assistenten får mer igjen. Utbyttet blir også større hvis assistentene blir involvert i alle sider ved virksomheten til den etablerte kunstneren. Det forutsetter at den etablerte kunstneren er villig til å dele både ideer, kunnskap, arbeidsmåter og nettverk. Samtidig viser både rapportene, spørreundersøkelsene og intervjuene at det er viktig at assistentene er motivert og interessert i å lære, og at de ser på assistentjobben som noe mer enn kun en ekstra inntektskilde.

Hovedinntrykket er at de fleste har fått samarbeidet til å fungere og har hatt stort utbytte av å delta i ordningen. Men rundt en tredjedel av både assistentene og de etablerte kunstnerne som har besvart spørreundersøkelsene, oppgir at det har oppstått utfordringer eller konflikter i samarbeidsrelasjonen. Utfordringene har handlet om personlige forhold, om selve arbeidsoppgavene, om arbeidstider og om økonomi, og også om at partene har hatt ulike forventninger til samarbeidet. For noen har utfordringene utviklet seg til konflikt mellom den etablerte kunstneren og assistenten, med påfølgende redusert utbytte.

Evalueringen viser at kunstnerassistentordningen i det store og hele fungerer godt og etter hensikten: I tråd med ordningens tre hovedmål bidrar den 1) til å utvikle unge kunstnerskap, 2) til erfarings- og kompetanseoverføring mellom etablerte og uetablerte kunstnere og 3) til profesjonalisering og styrkede inntjeningsmuligheter for kunstnerne. Samtidig viser evalueringen at det er grunnlag for å gjøre noen justeringer som kan sikre en trygg gjennomføring og godt utbytte for alle deltakerne i ordningen.

På bakgrunn av evalueringen foreslår vi

- 1) at praksisen med at ordningen gis som et tilskudd til den etablerte kunstneren for å ansette assistent, videreføres
- 2) at assistentstillingens omfang på 50 prosent og varighet på ett eller to år videreføres
- 3) at navnet på ordningen videreføres
- 4) at Kulturrådet, eventuelt i samarbeid med kunstnerorganisasjonene, utarbeider informasjon som kan forberede etablerte kunstnere på ansvaret de påtar seg når de ansetter assistent – tilsvarende bør de utarbeide informasjon rettet til uetablerte kunstnere om hvilke rettigheter og plikter de har som assistent
- 5) at Kulturrådet tydeliggjør for mulige søkere hva som er målgruppen, og hvilke kriterier de legger til grunn når de vurderer søknadene – vi anbefaler også at Kulturrådet ved avslag gir en begrunnelse av avslaget og en beskrivelse av hvilke vurderinger de har gjort
- 6) at Kulturrådet kan åpne for å gi tilskudd til kollektivt organiserte kunstnerskap, men at vurderingen da særlig legger vekt på at arbeidsforholdet skal ha forutsigbare rammer, avklarte arbeidsrelasjoner og god struktur på arbeidsoppgavene – det at assistenten har én primærkontakt, bør være en forutsetning
- 7) at Kulturrådet legger om rapporteringsrutinen, slik at assistenten sender rapporten sin direkte til Kulturrådet, ikke via assistentens arbeidsgiver
- 8) at Kulturrådet i kommunikasjonen av ordningen bør gjøre det tydelig at det er gunstig å involvere assistenten i alle deler av arbeidet som den etablerte kunstnerens arbeidshverdag består av – vi foreslår også at Kulturrådet utarbeider forslag til stikkord for en strukturert oppstartsamtale om forventningsavklaring og en medarbeidersamtale etter at det har gått litt tid.

Det er viktig å påpeke at hvordan ordningen fungerer i praksis, er avhengig av hvordan den etablerte og den uetablerte kunstneren håndterer arbeidsforholdet. For det første er det viktig at partene så tidlig som mulig avklarer forventningene til hva assistentperioden og samarbeidet skal innebære. For det andre er det viktig at de planlegger, organiserer og følger opp arbeidet på en måte som er forutsigbar for begge parter. For det tredje er det viktig at den etablerte kunstneren er villig til å involvere assistenten i alle sider ved sin kunstneriske virksomhet, både i arbeidsmåter og tekniske ferdigheter, i kunstneriske ideer og i å innvie assistenten i det faglige nettverket sitt, samtidig som at assistenten er interessert i den etablerte kunstnerens virksomhet og er villig til å lære.

1. Innledning

1.1 Om evalueringen

Kulturrådet har hatt en egen støtteordning for kunstnerassistenter siden 2017. Ordningen har framfor alt til hensikt å utvikle unge kunstnerskap ved hjelp av erfarings- og kompetanseoverføring fra mer etablerte kunstnere. Det er tenkt at ordningen skal gjøre både de nyutdannede og de etablerte kunstnerne i ordningen mer profesjonelle og øke inntektsmulighetene deres. 55 tilskudd er delt ut siden ordningen ble etablert.

Kunstnerassistentordningen ble opprettet etter forslag fra Unge Kunstneres Samfund (UKS) som et kunstnerpolitisk virkemiddel for å styrke grunnlaget for kunstnerisk utvikling, profesjonalisering og inntektsbringende arbeid hos unge kunstnere. Denne rapporten kaster lys over tre forhold: ordningens innvirkning på den kunstneriske karrieren til de uetablerte kunstnerne, forholdet mellom den uetablerte og den etablerte kunstneren og dessuten sammenhengen mellom profesjonalisering og inntektsmuligheter.

Evalueringen tar utgangspunkt i de følgende fire problemstillingene:

- 1) Hvordan bidrar ordningen til utvikling av unge kunstnerskap?
- 2) Hvordan bidrar ordningen til erfarings- og kompetanseoverføring mellom den etablerte og den uetablerte kunstneren?
- 3) Hvordan bidrar ordningen til profesjonalisering og økte inntjeningsmuligheter?
- 4) Hvordan kan kunstnerassistentordningen videreutvikles for å styrke måloppnåelsen?

Arbeidet med evalueringen er organisert i to faser. Første fase har bestått av en bred kartlegging basert på gjennomgang av relevante dokumenter og litteratur, to spørreundersøkelser til etablerte og uetablerte kunstnere som har søkt kunstnerassistentordningen, og dessuten kvalitative intervjuer med ansatte i Kulturrådet og representanter for kunstnerorganisasjoner. Blant annet basert på innsikter, funn og resultater i første fase var den andre fasen av evalueringen et dypdykk i erfaringene til ti kunstnere som har deltatt i ordningen. I denne fasen gjennomførte vi kvalitative dybdeintervjuer med både kunstnerassistenter og etablerte kunstnere som har vært del av ordningen i løpet av perioden 2017–2020.

Videre i dette første kapitlet beskriver vi først den faglige konteksten for evalueringen, før vi beskriver datakilder og metode. Kapittel 2 beskriver bakgrunnen for etableringen av kunstnerassistentordningen og hvordan den er innrettet, blant annet søknadsprosedyrer og hvordan saksbehandling, vurdering og tildeling foregår. I kapittel 3 gir vi en oversikt over antall søknader og tilslag, og dessuten hvordan søknader og tildelinger fordeler seg på kjønn, alder, sjanger og geografi. Kapittel 4 omhandler de etablerte og uetablerte kunstneres motivasjoner og forventninger til kunstnerassistentordningen, og kapittel 5 handler om gjennomføring, erfaringer og utbytte av ordningen basert på kunstnerne og assistentenes erfaringer. I det siste kapitlet, kapittel 6, oppsummerer vi funnene våre, vurderer hvorvidt kunstnerassistentordningen når målene som er satt, og presenterer forslag til justeringer som kan øke måloppnåelsen og sikre en trygg gjennomføring og godt utbytte for alle deltakerne i ordningen.

1.2 Faglig kontekst

1.2.1 Kunstnerpolitikk, kunstnerøkonomi og -arbeidsliv

I Norge vet vi mye om kunstnerbefolkningen sammenliknet med i de fleste andre land. Blant annet har flere landsomfattende undersøkelser av kunstneres arbeids- og inntektssituasjon gitt detaljert kunnskap om inntektssammensetning, om hvor mye kunstnere i de ulike kunstnergruppene jobber, om hvordan stipendene fordeles, og dessuten om kjønns- og aldersfordeling og hvor de bor. Disse undersøkelsene dokumenterer at kunstnere har lave inntekter sammenliknet med andre yrkesaktive, og blant alle kunstnergruppene har visuelle kunstnere som billedkunstnere, kunsthåndverkere og kunstneriske fotografer desidert lavest inntekter (Heian, Løyland & Kleppe, 2015; Heian, Løyland & Mangset, 2008). Den hittil siste kunstnerundersøkelsen viste dessuten en nedgang i inntekten til visuelle kunstnere på nærmere 10 prosent fra 2006 til 2013. Til sammenlikning hadde den yrkesaktive befolkningen ellers en inntektsøkning på nærmere 40 prosent i samme periode. Et særtrekk ved kunstnernes inntektsfordeling er at den er preget av at noen få har relativt høye inntekter, mens de fleste har moderate eller lave inntekter. Videre har kvinnelige kunstnere jevnt over lavere inntekter enn mannlige. Følgelig får de også lavere pensjon, sykepenger og foreldrepengeutbetalinger enn sine mannlige kollegaer (Flisbäck & Lindström, 2013; Heian, 2018).

Fordi den kunstneriske inntekten ikke strekker til, er de fleste norske kunstnere avhengige av andre inntektskilder, først og fremst fra annet type arbeid. Kunstnere flest sjonglerer altså mellom ulike typer arbeid for å opprettholde en viss levestandard og for å redusere den økonomiske risikoen som ofte følger med kunstneryrket. Inntektene fra kunstnerisk arbeid er som regel lavere enn fra annet arbeid, og det mest økonomisk rasjonelle vil være å bruke mest tid på den type arbeid som gir best inntjening. Kunstsociologiske og kulturøkonomiske studier (se for eksempel Abbing, 2002; Bourdieu, 1993, 2000; Mangset, 2004; Menger, 2006) forklarer dette med at mange kunstnere setter verdien av penger lavere enn verdien av arbeidet i seg selv. Mange kunstnere verdsetter med andre ord arbeidet sitt så høyt at de godtar å leve med lave inntekter og usikre karrieremuligheter. Disse trekkene ved kunstneres arbeids- og inntektsforhold er for øvrig også velkjente fra internasjonale undersøkelser (se for eksempel Alper & Wassall, 2006; Börjesson, Gustavsson & Edling, 2012; Menger, 2006).

Kunstnernes arbeids- og inntektssituasjon var en del av bakgrunnen for forslaget fra UKS om å etablere en kunstnerassistentordning. Kunstnerassistentordningen er imidlertid bare ett av flere kunstnerpolitiske virkemidler som har som mål å bidra til å bedre kunstnernes arbeids- og inntektssituasjon. Å bøte på kunstnernes lave inntekter har nemlig lenge vært et sentralt mål i norsk kulturpolitikk. Da det på 1970-tallet ble etablert en egen *kunstnerpolitikk*, var en hovedbegrunnelse at det hadde skjedd en forverring av kunstnernes økonomiske situasjon, samtidig som samfunnet ellers var preget av økende velferd. De viktigste kunstnerpolitiske virkemidlene for de visuelle kunstnerne har vært direkte støtte i form av individuelle stipender og vederlagsordninger. Denne typen økonomisk støtte til enkeltkunstnere er et særtrekk i nordisk kunstnerpolitikk. Kunstnerundersøkelsene har vist at de statlige stipendytelsene er relativt treffsikre i den forstand at det særlig er kunstnergrupper med lave kunstneriske inntekter som nyter godt av dem (Heian et al., 2015, 2008). Slike inntekter kan være viktige for enkeltkunstnernes kunstnerskap og karrierer og kan bidra til å styrke mottakernes

velferdspolitiske rettigheter, men siden det er få stipender som deles ut, sammenliknet med antallet yrkesaktive kunstnere, bidrar stipendordningene i liten grad til å løse lavinntektsproblemet for visuelle kunstnere (Heian et al., 2008). Å være kunstnerassistent gjennom kunstnerassistentordningen gir tilsvarende sosiale rettigheter som de offentlige stipendene, og som de påfølgende kapitlene vil vise, er denne tematikken aktuell for evalueringen.

Et sentralt trekk ved kulturpolitikken og dels kunstnerpolitikken de siste tiårene er at den i økende grad legger vekt på sammenhenger mellom kunst og næring. Begreper som næringspotensial, entreprenørskap og kulturelle og kreative næringer – og diskusjoner av disse temaene – har stått sentralt i både politiske dokumenter, i forskning om kunstnerens økonomi og arbeidsvilkår så vel som i deler av kunstfeltet. Kunstnerassistentordningen er, gjennom sin målsetting om mer profesjonelle kunstnere og om styrkede inntjeningsmuligheter, blant hjelpemidlene som kan bidra til å utvikle næringspotensialet i den kunstneriske virksomheten deres.

Til tross for kultur- og kunstnerpolitiske målsettinger om og ordninger for å bedre kunstnerens kår, og til tross for vektlegging av entreprenørskap og kunstneriske virksomheters næringspotensial, er de aller fleste visuelle kunstnerens inntekter fra kunstnerisk arbeid fortsatt lave. Regjeringen Stoltenbergs Kulturløft I og II hadde som et av målene å bedre levekårene for kunstnere (Prop. 1 S (2012–2013)), men andelen av det samlede kulturbudsjettet som gikk til kunstnerformål, var liten, og det visuelle feltet var av områdene på det statlige kulturbudsjettet med svakest realvekst (Meld. St. 10 (2011–2012); NOU 2013:4, s. 172). Økningen i offentlige bevilgninger til kulturfeltet har heller ikke ført til utjevning mellom mannlige og kvinnelige kunstnerens inntekter, til tross for at likestilling var en uttalt målsetting under den rødgrønne regjeringens kulturpolitikk (så vel som på andre politikkområder) (Heian et al., 2015, 2008). I Kunstnerundersøkelsen for 2013 (Heian et al., 2015) var 74 prosent av de visuelle kunstnerne kvinner. Blant fotografene har kjønnsfordelingen jevnet seg ut de siste tiårene, men den store kvinneandelen har holdt seg relativt stabil blant billedkunstnerne (72 prosent) og kunsthåndverkerne (82 prosent). Når vi også vet at de visuelle kunstnerne er den kunstnergruppen med lavest inntekter, vil en styrking av inntektsmulighetene på dette feltet potensielt kunne bidra til å minske inntektsulikheten mellom kjønnene i kunstfeltet.

1.2.2 Mesterlære, mentoring og profesjonalisering

Kunstnerassistentordningen, og liknende assistent- og aspirantordninger i Norge og Norden, bygger til en viss grad på ideer om mesterlære og mentoring. *Mesterlære*tradisjonen handler om at en nybegynner lærer av en mester og gradvis blir del av et praksisfellesskap. Vesentlige trekk ved mesterlære som pedagogisk idé er å lære gjennom imitasjon av mesteren, gjennom øving og korrigerende og gjennom mestring på stadig høyere vanskelighetsnivåer, som over tid bidrar til utvikling av faglig identitet (Lave & Wenger, 1991; Nielsen & Kvale, 1999). Mesterlære er gjerne praktisk og kroppslig framfor teoretisk og refleksjonsbasert. I *mentoring*, som kan forstås som en form for mesterlære, står derimot refleksjon og samtale i sentrum. Mens mesterlære gjerne knyttes til håndverksyrker, benyttes begrepet mentoring, med ulikt meningsinnhold, i flere ulike sammenhenger. Mentorbegrepet brukes blant annet om en veiledningsform som benyttes i lederutvikling i næringslivet, i talentutvikling eller i veiledning av mennesker med spesielle behov. Mentoring kan være formalisert og strukturert eller uformell og

ustrukturert og til og med nesten ubevisst (Mathisen, 2015, s. 21). Et hovedskille synes å gå mellom nordamerikansk og europeisk mentoringtradisjon, der den første er basert på et mer asymmetrisk forhold mellom mentor (tilsvarende mester) og adept (tilsvarende lærling) enn den siste er. Det vil si at mentoren har mer makt, kunnskap, erfaring og/eller høyere posisjon enn adepten. Denne tradisjonen er forankret i det vi kan kalle tradisjonell karrierementoring eller *sponsorship*. Den europeiske mentoringtradisjonen vektlegger en mer likestilt relasjon mellom mentor og adept og at læring og utvikling skal skje i dialog og med gjensidig utbytte. Denne mentoringtradisjonen kalles gjerne *utviklende mentoring* (Ekeland, 2014; Mathisen, 2015).

I evalueringsarbeidet har det vært relevant å se kunstnerassistentordningen i lys av eksisterende kunnskap om mesterlære og mentoring. I norsk sammenheng, innenfor kunstfeltet og kulturelle og kreative næringer, er det de siste årene etablert flere ulike støtteordninger og programmer som er basert på prinsippene om mesterlære og mentoring (Haugsevje, Heian & Stavrum, 2015; Haugsevje & Stavrum, 2014; Haugsevje, Stavrum, Heian & Leikvoll, 2021). Ordningene er innrettet på ulike måter. Noen av dem er utformet som programmer med fast struktur, og der en administrasjon tar seg av matchingen av mentor og adept, ulike typer støtteaktiviteter underveis og dessuten oppfølging av partene, ikke minst dersom en konflikt oppstår. Et eksempel på en slik ordning er Skuespiller- og danseralliansens mentoringprogram der frilans skuespillere, dansere og musikalartister i etableringsfasen kan søke om å få etablerte kunstnere ansatt i alliansen som mentorer.¹ Andre ordninger kan bedre beskrives som tilskuddsordninger, der søkerne av ordningen selv finner fram til hverandre, og der samarbeidsrelasjonen i liten eller ingen grad følges opp av den som gir tilskuddet. Et eksempel på dette er ordningen Cultiva Ekspress, der unge kunstnertalenter i Kristiansand kan søke om tilskudd til å dekke utgifter til blant annet mentoring.² Ordningen administreres av Senter for ung kunst og kultur ved fakultet for kunsthøgskolen ved Universitetet i Agder og finansieres av Cultiva. Noen ordninger er brede og kobler sammen ulike kompetanser, for eksempel mentorer fra næringslivet matchet med adepter fra kunstfeltet. Programmet KulturBiz, opprinnelig utviklet av Porsgrunn kommune, var en slik bred ordning (Haugsevje & Stavrum, 2014). Dette var i drift i en åtteårsperiode fra 2011. Andre ordninger er smalere og kobler veletablerte kunstnere med mindre etablerte kunstnere fra samme kunstneriske delfelt og uttrykksform, slik det allerede nevnte programmet hos Skuespiller- og danseralliansen er lagt opp. Flere ordninger og programmer som er bygget opp rundt mesterlære- og mentoringtradisjoner, ser ut til å vektlegge at profesjonalisering ikke bare handler om å bygge praktisk, håndverksmessig, kunstnerisk og/eller entreprenøriell kompetanse, men også om å bygge faglig identitet, selvtilit og trygghet i den bransjen man opererer innenfor.

Selv om vi over har nevnt flere mentoringprogrammer og -ordninger av relativt ny dato, er det at etablerte kunstnere fungerer som mentorer for yngre kunstnere slett ikke noe nytt fenomen. Innenfor billedkunst og kunsthåndverk har det vært relativt vanlig at godt etablerte kunstnere på eget initiativ har ansatt assistenter som kan bistå dem i arbeidet. Mesterlære har dessuten lange tradisjoner i kunstutdanningene, der undervisningen i stedet for å være gruppebasert ofte har vært preget av en klassisk mester-svennrelasjon, der mesteren, gjerne en professor, primært veiledet svennen, altså studenten,

1 Mentoringprogrammet, Skuespiller- og danseralliansen, <https://skuda.no/mentoringprogrammet> (lest 24.09.21).

2 Cultiva Ekspress, <https://www.cultivaekspress.no/> (lest 24.09.21).

individuet. En del av kunstnerne som har deltatt i kunstnerassistentordningen, har erfaringer fra tidligere assistent-, mesterlære- eller mentorrelasjoner.

Profesjonalitetsbegrepet brukes på ulike måter i ulike kontekster. I kunstfeltet er profesjonalitet et forholdsvis komplekst forhold som knytter seg til mer enn formalkompetanse, ferdigheter og økonomi. Frey og Pommerehne (1989) argumenterer for åtte kriterier som skiller profesjonelle kunstnere fra amatører: 1) omfanget av tid brukt på kunstnerisk aktivitet, 2) inntekt fra kunstnerisk aktivitet, 3) anerkjennelse fra publikum, 4) anerkjennelse fra andre kunstnere, 5) kunstnerisk kvalitet, 6) medlemskap i kunstnerorganisasjon, 7) kunstutdannelse og 8) egen oppfatning av å være kunstner. Heian et al. (2008) har senere lagt til anerkjennelse fra kritikere og kunsthistorikere som et niende kriterium. Flere av disse kriteriene handler om fellesskap, det vil si medlemskap i eller anerkjennelse fra fellesskap, noe som kan tyde på at sosialisering, identitet, tilhørighet og prestisje er vesentlige verdier i profesjonalisering på kunstfeltet. I evalueringen har vi ønsket å få fram refleksjoner over hva kunstnerne selv legger i profesjonalitet og profesjonalisering, og hvordan ordningen eventuelt bidrar til dette.

1.2.3 Mekanismer og endringstendenser i kunstfeltet

Noe av det kunstsosiologer har vært mest opptatt av, særlig i tradisjonene etter Bourdieu (2000), er at kunstfeltet er preget av skillelinjer, hierarkier og mer eller mindre bevegelige grenser for hvilke aktører som defineres innenfor og utenfor (Heian, 2018; Solhjell & Øien, 2012). Samtidig har forskere også tatt til orde for at denne typen skillelinjer, hierarkier og grenser på kunstfeltet er i endring og i stadig større grad er i ferd med å viskes ut (Featherstone, 1991; Hanquinet & Savage, 2015). Beskrivelser av et kunstfelt i endring finner vi også i kulturpolitiske dokumenter. I den siste stortingsmeldingen om visuell kunst står det: «Det visuelle kunstfeltet har gjennomgått store endringer i de siste 10–20 årene. Disse forandringene gjelder både utviklingen av ny kunstnerisk praksis, nye uttrykk og produksjonsmåter, andre formidlingsformer, nye arenaer og en noe annen organisering av det kunstneriske arbeidet» (Meld. St. 23 (2011–2012), s. 11). Ifølge meldingen er feltet preget av endringer både i kunstuttrykkene selv, i produksjon og formidling og også i kontekstene kunstnerisk arbeid inngår i. Dette innebærer også at mange kunstnere arbeider på nye måter, i nye organisasjonsformer og med andre samarbeidspartnere og nettverk.

Et begrep som har blitt brukt for å forstå mekanismer og endringstendenser på kunst- og kulturfeltet, er «dedifferensiering». Dette begrepet beskriver litt forenklet sagt en sammensmelting av områder som tidligere har vært atskilt (Jonvik, Røssaak, Stien & Sunnanå, 2020). Jonvik et al. (2020) peker på at dedifferensieringen mellom sektorer, medier og sjangere snur om på tradisjonelle roller, oppgavefordelinger og faggrenser i kunstfeltet. For eksempel innebærer en slik sammensmelting at kunstnere på tvers av uttrykk både innenfor og utenfor det visuelle kunstfeltet jobber sammen i kollektive kunstprosjekter. Det at stadig flere enkeltkunstnere jobber med flere ulike kunstuttrykk og teknikker, er også et eksempel på en slik sammensmelting. I denne utviklingen har digitaliseringen stått stadig mer sentralt. Samtidig har mange også etablert alternative sosiale fellesskap utenfor de digitale flatene (ibid.). Å jobbe sammen i par, som kunstnerassistentordningen legger opp til, innebærer nettopp fysisk tilstedeværelse og samvær. Som vi skal komme tilbake til i kapittel 5, kan dette i mange tilfeller være en forutsetning for kunnskapsoverføring mellom partene.

Betydningen av fysiske møter mellom og møteplasser for kunstnere er også relevant i spørsmål som handler om nettverks- og relasjonsbygging (som vi også skriver om i kapittel 5). I samfunnsvitenskapelige analyser av nettverk og sosiale relasjoner brukes ofte begrepet «sosial kapital». Dette er et begrep som brukes på ulike måter ut fra ulike faglige ståsteder, men i hovedsak har begrepet blitt brukt på to måter – det Putnam (2000) betegner som «bonding» og «bridging». Bonding finner vi i nettverk eller fellesskap med sterke bånd, der det er gjensidighet og solidaritet mellom medlemmene. Her vektlegges betydningen av å være del av et fellesskap som kan gi trygghet, tilhørighet og sosial støtte til dem som er del av det. Til forskjell fra bonding foregår bridging i utadvendte nettverk bestående av brobyggende sosiale relasjoner, som gjerne går på tvers av ulike sosiale grupperinger. Dette er relasjoner som særlig er nyttige når man skal etablere seg i yrkeslivet, søke jobber eller skaffe oppdrag. Denne forståelsen av sosial-kapital-begrepet knyttes ofte til Bourdieu, som beskriver sosial kapital som en ressurs som forvaltes av enkeltpersoner for å ivareta sine egne interesser og sin sosiale posisjon. Ifølge Bourdieu bidrar ulik fordeling av sosial kapital, sammen med ulikhet i kulturell og økonomisk kapital, til å reproducere og forsterke ulikhet både på spesifikke yrkes- og samfunnsområder og i samfunnet for øvrig (Bourdieu & Wacquant, 1993). I evalueringen trekker vi veksler på disse ulike forståelsene av sosial kapital når vi undersøker relasjonen mellom kunstnerne og eventuelle andre nettverk de får tilgang til gjennom å være del av ordningen.

1.3 Datakilder og metode

I tråd med formålet med evalueringen har vi innhentet empiri som på best mulig måte kan løfte fram og belyse erfaringer med kunstnerassistentordningen, gi innsikt i ordningens effekter og måloppnåelse, vurdere om ordningen virker etter hensiktene, og diskutere hvordan kunstnerassistentordningen kan videreutvikles for å styrke måloppnåelsen. Vi har lagt opp til et flermetodedesign bestående av dokumentanalyse, spørreundersøkelser og kvalitative intervjuer. Datainnsamlingen og analysearbeidet ble organisert i to faser. Den første fasen besto primært av en bred kartlegging basert på dokumentanalyse, spørreundersøkelser og kvalitative dybdeintervjuer med representanter fra Kulturrådet og fra aktuelle kunstnerorganisasjoner. Til sammen ga kartleggingen for det første en deskriptiv oversikt over ordningen og hva som kjennetegner de etablerte og de uetablerte kunstnerne som har vært og er del av ordningen. For det andre ga den et godt grunnlag for å evaluere hvordan ordningens innretning og måloppnåelse erfares fra to sentrale posisjoner: Kulturrådets ståsted og ståstedet til et bredere kunstfelt.

Neste fase ga mulighet til å gå dypere inn i problemstillingene og også til å utdype interessante funn og resultater fra fase 1. Denne andre fasen besto av kvalitative dybdeintervjuer med aktører som er brukere av ordningen, det vil si uetablerte og etablerte kunstnere som har vært omfattet av kunstnerassistentordningen. Empirien fra de ulike datakildene ga gode forutsetninger for å besvare problemstillingene i evalueringen.

1.3.1 Dokumentstudier

Som beskrevet over har dokumentstudiene stått sentralt i den brede kartleggingsfasen av evalueringen. Vi har gått gjennom kunstnerassistentordningens retningslinjer og kulturpolitiske dokumenter og Kulturrådets områdeplan for visuell kunst, i tillegg til relevant faglitteratur. Videre har vi også gått systematisk gjennom tildelingslister og

et utvalg søknader fra etablerte kunstnere som har fått tilslag. Utvalget besto av 20 søknader og tilhørende underveis- og sluttrapporter fra etablerte kunstnere og assistenter fordelt jevnt på de fire driftsårene 2017–2020, det vil si fem søknader fra hvert år. Vi tilstrebet at utvalget skulle representere variasjon med hensyn til kjønn, geografisk bosted og sjanger/uttrykk. Sist, men ikke minst har vi også analysert innstillingsdokumenter med administrasjonens søknadsvurderinger fra den samme perioden. I tillegg til at dette har gitt grunnlag for en bred beskrivelse av ordningen, har gjennomgangen også gitt oss innblikk i hva som legges vekt på i tildelingene, og hvordan retningslinjene er benyttet i vurderingene. Dette er momenter vi har fulgt opp i intervjuer med representanter for Kulturrådet.

1.3.2 Spørreundersøkelse

Vi sendte elektroniske spørreskjemaer gjennom databehandlingsverktøyet SurveyXact på e-post til samtlige som har deltatt på en søknad til kunstnerassistentordningen. Det omfatter altså både uetablerte og etablerte kunstnere som har søkt og fått tilslag, og også dem som har søkt og ikke fått tilslag. Respondenter som ikke har fått tilslag på søknaden, ble bare bedt om å svare på noen få spørsmål, mens spørreskjemaet til dem som har fått tilslag, hadde rundt 25 avkryssningsspørsmål. Alle respondentene hadde i tillegg mulighet til å skrive kommentarer i åpne svarfelt. Denne typen data kan ikke sidestilles med data fra kvalitative intervjuer, for eksempel fordi det ikke gir mulighet til å stille oppfølgingsspørsmål eller be om utdypende svar.

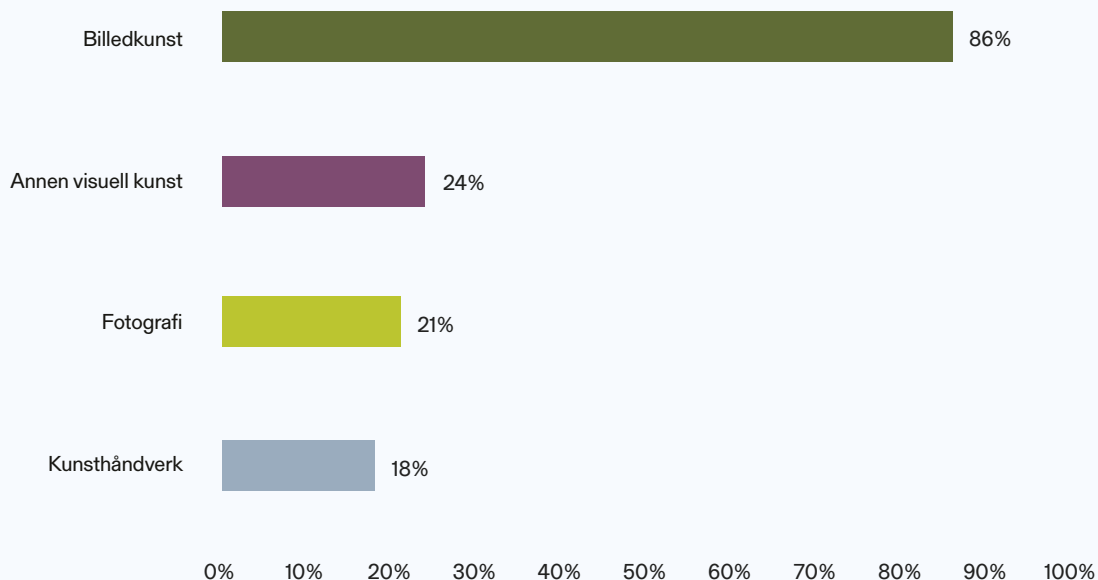
På grunn av det begrensede omfanget av ordningen som gjør at den omfatter relativt få kunstnere, er tallgrunnlaget fra spørreundersøkelsen lite. Det gjør for eksempel at figurframstillinger med prosentandeler i noen tilfeller er lite egnet, der få svar kan utgjøre store prosentandeler. I noen tilfeller har vi derfor utelatt figurframstillinger og heller beskrevet resultatene i tekst. Samtidig er det verdt å understreke at det i all hovedsak er et godt samsvar mellom funn i dokumentanalysen, i intervjumaterialet og i spørreundersøkelsene. Dette tyder på at funnene fra de ulike kildene både kan støtte opp under og utfylle hverandre.

Etablerte kunstnere – svarprosent og kjennetegn

Vi sendte spørreskjemaer til 168 etablerte kunstnere, hvorav 86 svarte. Det utgjorde en svarprosent på 52. Blant disse var 71 prosent kvinner og 29 prosent menn. De fleste etablerte kunstnere som svarte, var i alderen 36–45 (35 prosent) og 46–55 år (31 prosent). 6 prosent av dem som svarte, var under 35 år, 15 prosent var mellom 56 og 65, og 13 prosent var over 66 år. 59 prosent av dem som svarte, hadde ikke fått tilslag på søknaden til Kulturrådet, mens 41 prosent har vært del av ordningen. Vi har ikke tilsvarende opplysninger om dem som ikke svarte på undersøkelsen. Som vi skal komme tilbake til i kapittel 3, er det 55 etablerte kunstnere som har fått tilslag på søknaden i de tre årene fra 2017 til 2020. Med andre ord har 35 av 55, det vil si to tredjedeler av alle etablerte kunstnere som har vært del av ordningen, besvart spørreskjemaet. Resultatet fra spørreundersøkelsen som omhandler de etablerte kunstneres erfaringer med ordningen, baserer seg altså på svarene fra disse 35 kunstnerne.

Omtrent halvparten (49 prosent) av de etablerte kunstnerne som svarte på undersøkelsen, har kunstfaglig masterutdanning fra Norge, og 19 prosent hadde tilsvarende utdanning fra utlandet. En mindre andel svarte at de hadde bachelor fra kunsthøgskole

Figur 1 Andelen etablerte kunstnere som identifiserer seg innenfor ulike kunstuttrykk. Flere svar mulig. $N = 85$.



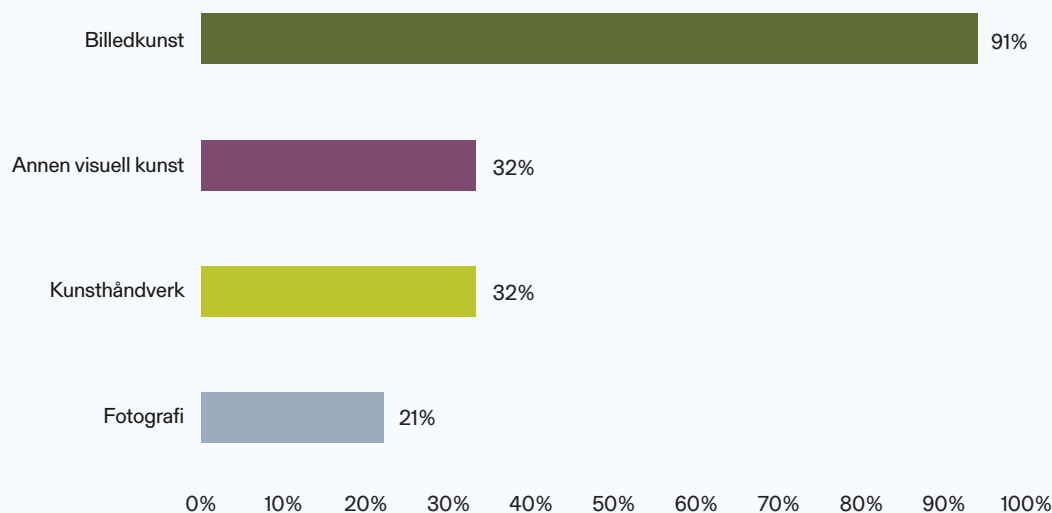
i Norge (6 prosent) eller utlandet (9 prosent). 14 prosent svarte for øvrig at de hadde annen relevant kunstutdanning, blant annet spesifisert som alt fra ulike typer forskoler til doktorgradsutdanning. 3 prosent oppga at de ikke har kunstfaglig utdanning.

Flertallet av de etablerte kunstnerne identifiserer seg som billedkunstnere. Blant de etablerte kunstnerne oppgir 86 prosent å ha sitt kunstneriske virke innenfor billedkunst, mens 24 prosent identifiserer sitt kunstneriske virke som annen visuell kunst, 21 prosent oppgir å ha sitt virke innen fotografi og 18 prosent oppgir å ha sitt virke innen kunsthåndverk. Det kunstneriske virket til flere av respondentene er komplekst og til dels sjangeroverskridende. Derfor ble det åpnet for at kunstnerne kunne identifisere seg med flere sjangere.

Kunstnerassistentene – svarprosent og kjennetegn

Vi sendte spørreskjemaer til 144 uetablerte kunstnere, hvorav 56 svarte. Det utgjorde en svarprosent på 38. Fordelingen mellom kjønnene blant de uetablerte kunstnerne var helt lik som blant de etablerte, 71 prosent kvinner og 29 prosent menn. 41 prosent har masterutdanning fra kunsthøyskole i Norge, 11 prosent fra utlandet. 18 prosent har kunstutdanning på bachelornivå, enten fra Norge (11 prosent) eller fra utlandet (7 prosent). I likhet med de etablerte kunstnerne har de aller fleste uetablerte kunstnerne som svarte på undersøkelsen, oppgitt billedkunst som sin sjanger (91 prosent). Andelen som har oppgitt kunsthåndverk og annen visuell kunst, er likt fordelt (med 32 prosent hver), mens 21 prosent har oppgitt fotografi. Med andre ord viser dette at billedkunst er en fellesnevner for de fleste, men at mange også arbeider innenfor flere sjangere samtidig.

Figur 2 Andelen uetablerte kunstnere som identifiserer seg innenfor ulike kunstuttrykk. Flere svar mulig. $N = 53$.



24 av de uetablerte kunstnerne som svarte på spørreundersøkelsen (45 prosent), hadde vært med på en søknad som hadde blitt innvilget, og dermed vært del av ordningen. 29 (55 prosent) av dem som svarte, hadde ikke fått tilslag.

1.3.3 Kvalitative intervjuer

Vi har gjennomført kvalitative dybdeintervjuer med til sammen 17 informanter. Ti av disse er kunstnere som har deltatt i ordningen, fem som etablerte kunstnere og fem som assistenter. Fire av informantene representerer kunstnerorganisasjonene Unge Kunstneres Samfund (UKS), Norske Billedkunstnere (NBK), Forbundet Frie Fotografer (FFF) og Norske Kunsthåndverkere (NK).³ Tre av informantene representerer Kulturrådet; vi har intervjuet én saksbehandler i administrasjonen, én representant fra arrangørutvalget for visuell kunst og én representant fra faglig utvalg for visuell kunst. Selv om alle tre representerer Kulturrådet, er de to siste som utvalgsmedlemmer fristilt fra administrasjonen.

I intervjuene med kunstnerne har vi vært opptatt av å intervjuer både dem som har gode erfaringer fra ordningen, og noen som har hatt særlige utfordringer i deltakelsen. På den måten har vi kunnet identifisere suksesskriterier og fallgruver som vil være

³ I tillegg har vi vært i kontakt med Samisk kunstnerforbund for å få i stand et intervju, men det lot seg av ulike årsaker ikke gjennomføre.

relevante for den videre utviklingen av ordningen. Vi har også sørget for en relativt jevn kjønnsfordeling, en viss spredning i alder i utvalget og dessuten at ulike kunstuttrykk er representert.

Intervjuene med representantene fra Kulturrådet har særlig handlet om søknadsprosedyrer, søknadsbehandling, tildelinger og oppfølging av tildelingene. Vi har blant annet stilt spørsmål om hvilke typer vurderinger som ligger til grunn for tildelingene, og hvordan representantene forholder seg til formålet med ordningen.

Med dette har vi dekket et bredt spekter av posisjoner og erfaringsbakgrunner som er relevante for evalueringen. Intervjuene var semistrukturerte, hvor vi har tatt utgangspunkt i et sett med forhåndsdefinerte spørsmål, men hvor vi hadde mulighet til å stille oppfølgingsspørsmål underveis. Alle intervjuene ble gjennomført på Zoom.

Tabell 1 nedenfor gir en oversikt over datakilder.

Tabell 1. Oversikt over datakildene som er brukt i evalueringen.

Metode	Empiri
Dokumentanalyse	NOU 2013: 4 <i>Kulturutredningen 2014</i>
	UKS. 2014. Høringssvar ad. NOU 2014: 4 Kulturutredningen, 28.06.2013
	Skarstein, Vigdis Moe. 2015. <i>Kunstens autonomi og kunstens økonomi</i>
	Stortingsmelding 23 (2011–2012) <i>Visuell kunst</i>
	Stortingsmelding 8 (2018–2019) <i>Kulturens kraft. Kulturpolitikk for framtida</i>
	Kulturrådets områdeplan for visuell kunst
	Tidelingsbrev fra Kulturdepartementet til Kulturrådet
	Retningslinjer for kunstnerassistentordningen
	Søknader fra kunstnere til ordningen
	Innstillingsdokumenter
	Tidelingslister
	Rapporteringer fra ordningen
Facebook-gruppen «Matchinggruppe for kunstnerassistentordningen» ⁴	
Spørreundersøkelser	Uetablerte kunstnere, både de som har deltatt i ordningen, og de som har fått avslag på søknad
	Etablerte kunstnere, både de som har deltatt i ordningen, og de som har fått avslag på søknad
Kvalitative intervjuer	5 representanter fra kunstnerorganisasjoner
	3 representanter fra Kulturrådet (1 fra administrasjon, 2 fra utvalg)
	5 uetablerte kunstnere som har deltatt i ordningen
	5 etablerte kunstnere som har deltatt i ordningen

4 Gruppe opprettet av Unge Kunstneres Samfund for å hjelpe etablerte og uetablerte kunstnere til å finne sammen for å søke kunstnerassistentordningen, <https://www.facebook.com/groups/Matchinggruppe-for-kunstnerassistentordningen-1506220876124502/>.

1.4 Forskningsetikk og personvern

Det å studere arbeidsforhold og arbeidsmiljø kan i noen tilfeller innebære at man berører personlige og sensitive forhold. For eksempel viser materialet i dette prosjektet at å arbeide tett med en enkeltperson for noen oppleves sårbart, særlig i relasjoner med asymmetriske maktforhold og der man kanskje ikke har andre kollegaer å støtte seg på. Dette fordrer at forskeren må være ekstra varsom, både i selve intervjusituasjonen og i behandlingen av data og hvordan informasjonen beskrives skriftlig.

Alle de etablerte og uetablerte kunstnerne som har besvart spørreskjemaet og/eller deltatt på intervju, er anonymisert. Når vi trekker fram eksempler fra rapporter, fra åpne svarfelt i spørreundersøkelsene og fra intervjuene, anonymiserer vi kunstnerne ved blant annet å la være å omtale kunstform, arbeidssted og kjønn. På tross av at bruken av det kjønnsnøytrale pronomenet *hen* er noe omstridt, har vi av personvernmessige og pragmatiske grunner valgt å benytte det som erstatning for kjønnspronomenene. Vi har i hovedsak valgt å parafasere innhold i intervjuer, i kommentarfelt i spørreundersøkelsene og i kunstneres rapportdokumenter, og vi har kun i begrenset omfang brukt direkte sitater fra disse. I de tilfellene vi har valgt å benytte direkte sitat fra rapportdokumenter, har vi innhentet særskilt samtykke til dette fra kunstnerne som har skrevet dem. Undersøkelsen er meldt inn og godkjent hos Norsk senter for forskningsdata (NSD).

2. Om kunstnerassistentordningen

Kapitlet beskriver bakgrunnen for etableringen av en kunstnerassistentordning og hvordan den er innrettet. Vi presenterer også søknadsprosedyrer og hvordan saksbehandling, vurdering og tildeling foregår. Kapitlet baserer seg på analyser av dokumenter, som søknader og rapporter fra søkere, innstillingsdokumenter med administrasjonens søknadsvurderinger og forslag til innstilling, vedtaksprotokoller og ulike administrative dokumenter som gir informasjon om ordningens historie, innretning og retningslinjer. Vi har også benyttet deler av intervjumaterialet som grunnlag, i hovedsak intervjuene med Kulturrådets administrasjon og utvalgsmedlemmer og dessuten andre informanter som har vært involvert i utformingen og etableringen av ordningen. Disse intervjuene har gitt utfyllende informasjon om ordningen slik den er tenkt, og slik den fungerer. I dette kapitlet tar vi sikte på å gi en mest mulig deskriptiv oversikt over ordningen, mens i kapittel 3 og utover analyserer og vurderer vi ordningen.

2.1 Kunstnerassistentordningen – idé og initiativ

Forslaget om å etablere en kunstnerassistentordning ble lansert av Unge Kunstneres Samfund (UKS) i 2014 som del av et lengre innspill⁵ til Kulturdepartementets utredning om kunstnerøkonomi. Selv om de andre kunstnerorganisasjonene har støttet opp om saken, har UKS vært den sentrale aktøren både i utformingen av forslaget og i den politiske dialogen som ledet fram til etablering av ordningen i 2017.

Forslaget sprang ut av et ønske om å styrke unge, nyutdannede kunstnere gjennom å gi dem erfaring med alle sider av det å arbeide som enkeltstående kunstner, det vil si både research og produksjon av kunstverk og prosjekter, regnskap og utadrettet kontakt med visningssteder. De første årene etter endt utdanning er mange kunstnere avhengige av en deltidsjobb for å få endene til å møtes økonomisk. Ordningen var tenkt som en måte å gi uetablerte kunstnere en rimelig betalt og relevant deltidsjobb, og, som det var formulert i forslaget fra UKS, «som en profesjonaliserende overgang mellom studier og yrkesliv».⁶ For den etablerte kunstneren skulle en slik ordning, ifølge forslaget, øke kapasiteten og effektivisere det kunstneriske virket. Bakgrunnen for dette var at mange kunstnere i de første årene etter etablering skaper en økt arbeidsmengde uten at dette nødvendigvis gjenspeiler seg i en bedret økonomi. UKS ønsket at etablerte kunstnere uten ressurser til å kjøpe inn slik arbeidskraft, gjennom ordningen skulle få dekket sitt behov for en assistent. UKS pekte i forslaget sitt på at kunstnere i Norge i liten grad benytter assistenter, selv om dette kan bidra til en

5 Forslag om kunstnerassistentordning. Vedlegg til Innspill til utredning om kunstnerøkonomi. Brev til KUD. UKS, 15.08.2014.

6 Forslag om kunstnerassistentordning. Vedlegg til Innspill til utredning om kunstnerøkonomi. Brev til KUD. UKS, 15.08.2014.

raskere etablering av den kunstneriske produksjonen på et høyere nivå. Utviklingen av en assistentkultur skulle også komme hele kunstfeltet til gode gjennom å bidra til en sunn økonomi i feltet, en økning i produksjonsnivået og mer kontakt mellom kunstnere på tvers av uttrykk, alder og geografi.

UKS så for seg flere ønskede virkninger av ordningen. For det første ønsket de at ordningen skulle føre til *økt faglig utveksling* både kunstnerisk, håndverksmessig og praktisk sett. For det andre skulle ordningen gi *økt innsikt og erfaring* for uetablerte kunstnere. Ett års tett samarbeid med en etablert kunstner ville gi assistenten tilgang til spesialisert innsikt og taust kunnskap om hva som kreves av tidsbruk, disiplin, utholdenhet og rutiner for å arbeide som selvstendig kunstner på høyt nivå. Dette er en kompetanse og erfaring det er vanskelig å tilegne seg i utdanningen, og som ville forenkle assistentens egen etableringsprosess og føre til *profesjonalisering*. Også for den etablerte kunstneren skulle deltakelsen føre til profesjonalisering gjennom å frigjøre tid til kunstnerisk arbeid og gi økt kapasitet til produksjon, noe som ville øke kvaliteten og gjøre det mulig å gjennomføre mer omfattende produksjoner. *Økt produksjon* var også i seg selv en ønsket virkning av ordningen. Assistentens arbeidsinnsats ville gjøre det mulig å lage større produksjoner på kortere tid, og kunstneren ville kunne bruke mindre tid på logistikk og administrasjon til fordel for det kunstneriske. En tredje ønsket effekt var *internasjonalisering*, gjennom at nyutdannede kunstnere fra Norge ville få arbeide som assistent for kunstnere bosatt i utlandet eller omvendt. Dette ville gi *økt kontaktflate*, som i seg selv også var en ønsket virkning, mellom norske kunstnere og et internasjonalt kunstmiljø som også skulle komme hele kunstfeltet til gode på sikt. Det var tenkt at ordningen ville kunne stimulere til kontakt på tvers av alder, geografi og uttrykk og mellom ulike typer aktører i kunstfeltet.

En primær ambisjon fra UKS var at ordningen skulle stimulere og styrke de unge, nyutdannede kunstnerne. Men ordningen skulle også være utviklende for de etablerte kunstnerne, og i et mer indirekte og langsiktig perspektiv ønsket de at den skulle bidra til å løfte hele det visuelle kunstfeltet som sådan.

2.2 Kunstnerassistentordningens innretning

I statsbudsjettet for 2017 ble det avsatt 4 millioner kroner til å etablere en kunstnerassistentordning, og samme år ba Kulturdepartementet Kulturrådet om å utarbeide forslag til hvordan ordningen skulle organiseres.⁷ Ordningen ble første gang utlyst i oktober 2017, og den har siden blitt utlyst en gang hvert år. Ifølge de gjeldende retningslinjene har ordningen den følgende formålsparagrafen:

Kunstnerassistentordningen skal gi kunstnere i etableringsfasen anledning til å arbeide som assistent for en mer etablert kollega i en 50 prosent stilling i ett år. Målet med ordningen er å utvikle unge kunstnerskap. Assistenten vil parallelt med assistentstillingen kunne opprettholde egen kunstnerisk praksis og motta andre typer tilskudd. Ordningen skal bidra til erfarings- og kompetanseoverføring mellom etablerte og nyutdannede kunstnere, samt profesjonalisere og øke inntektsmulighetene for begge parter.⁸

7 Statsbudsjettet 2017, tildelingsbrev til Norsk kulturråd, 25.01.2017. Kulturdepartementet.

8 Retningslinjer for Kunstnerassistentordningen. Norsk kulturfond, Kulturrådet.

Som formålsparagrafen slår fast, skal ordningen bidra til positiv utvikling for både etablerte og nyutdannede kunstnere. Den skal for det første bidra til en overføring av erfaring og kompetanse mellom de to partene. For det andre skal ordningen bidra til profesjonalisering og økte inntektsmuligheter, og dette gjelder for begge parter. Det som likevel er presisert som et overordnet mål, er at ordningen skal utvikle unge kunstnerskap. Denne formuleringen («Målet med ordningen er å utvikle unge kunstnerskap») var ikke med i de opprinnelige retningslinjene, men ble inkludert i 2018 etter at to søknadsrunder var gjennomført.⁹ Bakgrunnen for endringen synes å være at det var den etablerte kunstnerens merittliste og framtidsplaner som så ut til å bli mest vektlagt i vurdering av søknader, og at man så et behov for å presisere at assistentens profesjonalisering er en viktig del av formålet med ordningen.¹⁰

Formålsparagrafen fastslår at ordningen gir anledning til 50 prosent assistentstilling i ett år. Etter den første søknadsrunden i 2017 kom det fram at det i noen tilfeller kunne være hensiktsmessig å forlenge arbeidsperioden. Etter søknadsrunden i 2018 ble det derfor åpnet for en varighet i inntil to år. I slike tilfeller må begge parter utdype framtidspanene sine. Fra 2019 har man etablert en praksis der noen søkere får forlenget tilskuddsperioden med inntil ett år. Det er også åpnet for at man kan søke toårig tilskudd.

Kunstnerassistentordningen retter seg mot visuelle kunstnere i etableringsfasen, som omfatter billedkunstnere, kunsthåndverkere/dáiddaduojárat og fotografer. De uetablerte kunstnerne som ønsker å arbeide som assistent, må kunne vise til bachelor- eller mastergrad fra kunsthøyskole, eller tilsvarende relevant erfaring. Etableringsfasen regnes i denne sammenhengen til og med året kunstnerne fyller 35 år eller fem år etter endt utdanning. Den andre parten, den etablerte kunstneren som ønsker assistent, må kunne vise til minimum fem års erfaring som aktiv kunstner.

I utgangspunktet er ordningen tiltenkt etablerte og nyutdannede kunstnere som bor og virker i Norge, men det kan gjøres unntak for den etablerte kunstneren. Underveis i de første to søknadsrundene oppsto det problemer med arbeids- og oppholdstillatelse for assistenter med statsborgerskap fra utenfor Schengen. I 2018 ble det derfor inkludert et krav til søknaden om at assistenten må dokumentere innvilget arbeids- og oppholdstillatelse i Norge.

Ordningen skal dekke lønn til assistenten, i en 50-prosentstilling i tolv måneder, og dessuten arbeidsgiveravgift, feriepenger, yrkesskadeforsikring, pensjon og administrative utgifter som for eksempel regnskapsfører. Ordningen kan ellers ikke dekke reisestøtte, produksjonsmidler eller prosjekter eller tiltak som faller utenfor ordningens formål. Det er den etablerte kunstneren som har arbeidsgiveransvaret for assistenten, og som står ansvarlig for utbetaling av lønn med skattetrekk, feriepenger, arbeidsgiveravgift og forsikring. Som alltid ved tildelinger fra Kulturrådet skriver tilskuddsmottakeren (den etablerte kunstneren) kontrakt med Kulturrådet. I tillegg skriver den etablerte kunstneren og assistenten en arbeidsavtale.

9 «Endring av retningslinjene for kunstnerassistentordningen». Internt notat. Kulturrådet, 20.11.2018, og «Redigerte retningslinjer for kunstnerassistentordningen». Internt notat. Kulturrådet, 4.12.2018.

10 «Kunstnerassistentordningen – historikk», Kulturrådet, internt notat utarbeidet i forbindelse med denne evalueringen av ordningen.

2.2.1 Assistenten som midlertidig ansatt

I arbeidet med å utvikle og etablere kunstnerassistentordningen var den svenske ordningen med assistentstipend¹¹ en kilde til inspirasjon. Som navnet tilsier, er den svenske ordningen en stipendordning. Uetablerte kunstnere som ønsker å være assistent for en mer erfaren kunstner, kan søke om stipendet. Stipendet er på 100 000 svenske kroner, og assistentperioden er på mellom fem og ti måneder. Da den norske ordningen ble etablert, var det likevel med en helt annen innretning enn den svenske. Den viktigste forskjellen er at midlene ikke gis til assistenten som stipend, men til den etablerte kunstneren som midler (fra Norsk kulturfond) som brukes til å ansette og lønne assistenten. Beløpet som bevilges, er også betydelig større enn i den svenske ordningen, 300 000 norske kroner, og det skal rekke til å lønne en assistent i en 50-prosentstilling i ett år i lønnstrinn 50 i hovedlønntabell for statlige arbeidstakere.

Ifølge informanter som har vært involvert i utviklingen og etableringen av ordningen, var det flere forhold som gjorde at de falt ned på at assistenten skulle være midlertidig ansatt, ikke selvstendig stipendmottaker. Ett forhold handlet om at en stipendordning potensielt kunne skape uklare forventninger til arbeidsrelasjonen mellom kunstneren og assistenten. De ønsket å plassere arbeidsgiveransvaret hos den etablerte kunstneren for å forplikte kunstneren til å følge opp assistenten i henhold til en arbeidsplan og en arbeidsavtale, og for å bygge opp under en profesjonalitet i samarbeidet mellom arbeidsgiveren og arbeidstakeren. Et annet forhold handlet om assistentens sosiale og økonomiske rettigheter, nærmere bestemt retten til blant annet sykepenger, foreldrepenger og arbeidspenger, som ikke ville være de samme dersom assistenten fikk pengene som stipend. Man kunne også sett for seg en modell der den etablerte kunstneren mottok et tilskudd, og at assistenten var oppdragstaker og fakturerte kunstneren. Men en slik modell ville innebære momsplikt, noe som ville fordyre ordningen, i tillegg til at assistenten altså ikke ville hatt samme sosiale rettigheter som ved ansettelse.

Arbeidsomfanget for assistenten ble satt til 50 prosent slik at det skal være tid og rom for assistenten å arbeide med sin egen kunstneriske praksis og eventuelt søke prosjektmidler eller stipend.

2.2.2 Kommunikasjon av ordningen

Informasjon om kunstnerassistentordningen kommuniseres til etablerte og uetablerte kunstnere på det visuelle kunstfeltet både muntlig og skriftlig. For det første informerer Kulturrådet om ordningen på sine egne nettsider.¹² Her beskriver de formålet med støtteordningen, krav til søkere og søknad, vilkår for utbetaling og regler for rapportering og regnskap. Her finner søkerne også søknadsskjemaer og informasjon om søknadsbehandlingen og dessuten kontaktopplysninger til den administrativt ansvarlige for ordningen i Kulturrådet. Informasjonen på nettsiden er kun på norsk.

11 Assistentstipendium, <https://www.konstnarsnamnden.se/assistentstipendium> (lest 18.08.2021).

12 Støtteordning Kunstnerassistent, <https://www.kulturradet.no/stotteordning/-/vis/kunstnerassistent> (lest 11.09.2021).

I august 2017, før første søknadsrunde ble gjennomført, ble det avholdt et åpent informasjonsmøte¹³ for kunstnere i Kulturrådets lokaler i Mølleparken i Oslo. Møtet ble strømmet på Kulturrådets nettsider. Styrelederen i UKS var til stede for å informere om bakgrunnen for ordningen, og Kulturrådet presenterte ordningenes innretning og retningslinjer. Det var også mulighet for å stille spørsmål. Opptak av møtet har ligget tilgjengelig på Kulturrådets nettsider siden 2017, men i et format som dessverre ikke er tilrettelagt for moderne nettlekere.

Kulturrådet deltar på dialogmøter i samarbeid med kunstnerorganisasjoner og kunstnernettverk (f.eks. VISP) for å nå ut med informasjon om ordningen. UKS og NBK bidrar også til å spre informasjon om ordningen gjennom de kanalene de har for å kommunisere med medlemmene sine. Ut over slike møter er Kulturrådets administrasjon tilgjengelig for direkte kontakt fra søkere som har spørsmål om søknaden eller ordningen som sådan.

UKS administrerer en Facebook-gruppe der etablerte og uetablerte kunstnere som er interessert i ordningen, kan finne hverandre.¹⁴ Formålet med gruppen er matching, ikke informasjon, men gruppen er offentlig og har i skrivende stund 688 medlemmer, og vi kan anta at aktiviteten i gruppen bidrar til å øke oppmerksomheten om kunstnerassistentordningen.

2.2.3 Søknadsprosess og rapportering

Den etablerte kunstneren står for søknaden til Norsk kulturfond.¹⁵ Søkerne skriver søknaden i en utarbeidet mal og postlegger den i Kulturrådets elektroniske søknadsportal. I søknaden skal den etablerte kunstneren legge ved et motivasjonsbrev fra den uetablerte kunstneren, en intensjonsavtale mellom den uetablerte og den etablerte kunstneren, i tillegg til CV fra begge.

Det er utarbeidet et eget søknadsskjema for ordningen som søkeren, det vil si den etablerte kunstneren, fyller ut. En stor del av skjemaet er satt av til et fritekstfelt for selve søknadsteksten. Det finnes også et felt der søkerne kort skal beskrive den etablerte kunstneren og assistenten, og der begges utdanningsår skal føres opp og dessuten hvilken sjanger og hvilke kunstuttrykk assistenten arbeider innenfor. Videre skal de fylle ut en arbeidsplan der søkeren skal angi assistentens arbeidsperiode og arbeidsoppgaver, når det er planlagt at assistenten skal utføre disse oppgavene, og hvor arbeidet skal foregå. Søknaden skal også inkludere et budsjett. Dersom innsendte søknader har åpenbare formelle mangler, for eksempel at det ikke er sendt med CV eller billedokumentasjon på tidligere prosjekter, tar Kulturrådets administrasjon kontakt med søkeren og etterspør slik dokumentasjon.

I den første søknadsrunden var søknadsfristen satt til oktober og tildelingen cirka en måned senere. I de to neste rundene ble fristen flyttet til begynnelsen av mars, og tildelingen ble gjort nesten tre måneder senere, mot slutten av mai. I siste runde (2020) var søknadsfristen flyttet til midt i januar med tildelingen to måneder senere, i mars.

13 Informasjon om kunstnerassistentordningen, <https://www.kulturradet.no/kalender/hendelse/-/informasjonsmote-om-kunstnerassistentordning-300817> (lest 11.09.2021).

14 Matchinggruppe for kunstnerassistentordningen, <https://www.facebook.com/groups/1506220876124502>.

15 Retningslinjer for Kunstnerassistentordningen. Norsk kulturfond, Kulturrådet.

Etter tildelingen er det opp til hver enkelt tilskuddsmottaker (den etablerte kunstneren) og assistent å etablere samarbeidet i praksis. Halvveis ut i arbeidsperioden skal tilskuddsmottakeren sende inn en kort statusrapport om hvordan samarbeidet har fungert så langt, og dessuten et regnskap. Innen tre måneder etter at arbeidsforholdet er avsluttet, skal den etablerte kunstneren rapportere på gjennomføring og måloppnåelse. Som vedlegg til kunstnerens rapport skal det ligge en egen rapport fra assistenten om arbeidsperioden og hvordan kunstnerskapet er utviklet.

2.2.4 Søknadsbehandling, vurdering og tildeling

I de to første søknadsrundene gjorde arrangørutvalget for visuell kunst (ARVK) søknadsvurderingen og tildelingen. Før tredje søknadsrunde (2019) ble ansvaret flyttet til faglig utvalg for visuell kunst (FUVK). Kulturrådets administrasjon begrunner endringen med at søknadene til kunstnerassistentordningen passer bedre inn i FUVKs portefølje, i og med at dette utvalget forholder seg mer spesifikt til enkeltkunstnere og deres kunstnerskap og prosjekter enn hva ARVK gjør, som i større grad forholder seg til institusjonene i kunstfeltet.

Søknadene blir gjort tilgjengelig for utvalgsmedlemmene 4–6 uker før utvalgsmøtet. En uke før utvalgsmøtet får de også tilsendt innstillingsdokumenter med søknadssammenheng og administrasjonens vurderinger og forslag til innstilling. Utvalgsmedlemmene har i forkant av møtene gjort sine egne vurderinger av søknadene. Underveis i møtet kan de innhente utfyllende informasjon fra administrasjonen dersom det er behov for det. Selv om administrasjonen har gjort et betydelig arbeid med vurderingsgrunnlag og innstillingsforslag, er det utvalget som skal ta en selvstendig beslutning om tildelingen. Tildelingen gjøres i hver runde til 14 søkere. Fullstendige vedtakslistene er tilgjengelige på Kulturrådets nettsider.¹⁶

Innstillingsdokumenter og intervjuer med administrasjon og utvalgsmedlemmer viser at det som er mest avgjørende for at en søknad blir innvilget, er

- at kunstnerskapene er interessante og av høy kvalitet
- at deltakelse i ordningen kan føre til positiv utvikling for begge kunstneres karrierer
- at søkeren og assistenten ser ut til å være en god match, for eksempel gjennom at de deler en faglig interesse eller kan komplettere hverandres kompetanse
- at søknaden er velfundert og reflektert
- at de planlagte arbeidsoppgavene er varierte og hensiktsmessige
- at forståelsen av samarbeidet er god og reflektert hos begge parter

Når utvalgsmedlemmene må prioritere mellom flere jevn gode søknader, kan sjanger og uttrykk og dessuten geografisk tilholdssted være faktorer som kan avgjøre. Basert på inntrykk fra intervjuene kan det se ut til at administrasjonen er noe mer opptatt av å tilstrebe en viss balanse i kjønn, geografisk tilholdssted og kunstneriske uttrykk enn hva utvalgene har vært. Dette er imidlertid ikke primære kriterier for noen av dem. Det er kunstnerskapenes kvalitet, søknadenes refleksjonsnivå og hvorvidt det foreligger en meningsfull og hensiktsmessig plan for samarbeidet, som synes å være mest

¹⁶ Vedtaksliste Kunstnerassistent, <https://www.kulturradet.no/stotteordning/-/vis/kunstnerassistent/tildelinger> (lest 11.09.2021).

avgjørende i vurderingen, i tillegg til om partene ser ut til å kunne matche hverandre på en god måte slik at de oppnår gjensidig utvikling. Det kan være ulike forhold som ligger til grunn for vurderinger av hvor god en matching er. I noen tilfeller kan det være potensielt fruktbare berøringspunkter i de to kunstnerskapene, for eksempel ideer, uttrykk, teknikker eller metoder. I andre tilfeller kan partene komplettere hverandres kompetanse og/eller nettverk. Eksempelvis har noen assistenter digital kompetanse som kan være nyttig for etablerte kunstnere, mens kunstnere som er godt etablert i Norge, kan ha nettverk og nettverkskompetanse som kan være svært verdifulle for assistenter fra utlandet som skal bygge en karriere i Norge.

I de fire søknadsperiodene denne evalueringen omfatter, er det tydelig at det er flere søknader i hver runde som har blitt vurdert som klart støtteverdige, men som ikke når opp i konkurransen. Stram prioritering på grunn av begrensede midler til tildeling er dermed en ganske vanlig årsak til avslag. Det finnes også andre årsaker til at utvalget avslår en søknad. En del søknader avslår de fordi de vurderer at kunstnerskapene ikke holder høy nok kvalitet, eller at den kunstneriske aktiviteten over tid har vært lav, for eksempel fordi søkeren eller assistenten primært har hatt annet ikke-kunstnerisk arbeid eller har liten produksjon og/eller utstillingsaktivitet å vise til de siste årene. En vanlig grunn til avslag er at kunstnerskapene har få berøringspunkter, og at det er vanskelig å se for seg hvordan de to partene skal få gjensidig utbytte av samarbeidet. Andre grunner kan være at søknaden ikke reflekterer godt nok over hvordan kompetanseoverføringen skal skje, at det er få konkrete planer for aktivitet i søknadsperioden, at søknaden i hovedsak legger vekt på den etablerte kunstnerens behov og for lite på assistentens utvikling, eller at assistenten i motivasjonsbrevet sitt ikke reflekterer over samarbeidet som skal skje. (At assistenten viser til at de er en stor beundrer av den etablerte kunstneren, regnes ikke som tilstrekkelig, ifølge informantene i Kulturrådet.) Avslag gis også til søkere som primært har en annen jobb, eller der søknaden er for tett knyttet opp til søkerens pågående forskningsprosjekt finansiert for eksempel med doktorgradsmidler. Det finnes også eksempler på søknader som er avslått på grunn av at utvalget har vurdert at relasjonen mellom kunstneren og assistenten er u hensiktsmessig, for eksempel at de er i nær familie med hverandre. Enkelte søknader avslås fordi de er lite utarbeidet og har knappe søknadstekster som gir for svakt vurderingsgrunnlag, eller fordi de rent formelt er mangelfulle på tross av administrasjonens arbeid med å innhente manglende dokumentasjon i etterkant.

I de to første søknadsrundene hadde ARVK en tildelingspraksis som la seg forholdsvis tett opp til administrasjonens forslag. Begge disse årene var 12 av 14 tildelinger allerede foreslått innstilt fra administrasjonens side. I de to neste søknadsrundene, etter at FUVK overtok tildelingsansvaret, kan tildelingspraksisen synes å være noe endret. I disse to årene var bare ni tildelinger allerede innstilt fra administrasjonens side. De resterende tildelingene gjaldt søknader som administrasjonen hadde foreslått å avslå.¹⁷ Fordi sammenlikningsgrunnlaget er såpass tynt, skal vi være forsiktige med å trekke bastante konklusjoner, men endringen kan indikere at FUVK besitter en kompetanse

17 I 2019 og 2020 er det også eksempler på at FUVK i noen tilfeller overprøver administrasjonen i spørsmål om å gi tilskudd i to år eller å innvilge søknad om forlenging av eksisterende samarbeid. Vedtak om forlenging med et år eller vedtak om toårig tilskudd var det ikke åpnet for i perioden arrangørutvalget hadde ansvaret for vurderingen av søknader, derfor er ikke dette en praksis hvor de to utvalgene kan sammenliknes.

om enkeltkunstnere i kunstfeltet som gjør dem bedre i stand til å gjøre uavhengige vurderinger som ikke nødvendigvis er i samsvar med administrasjonens forslag. Men det er også mulig at den tilsynelatende egenrådigheten til FUVK er tilfeldig eller knyttet til at det kan ha vært flere jevn gode søknader i disse årene, eller at sammensetningen av utvalget har hatt noe å si. Listen over utvalgsmedlemmer i de to utvalgene i evalueringperioden er gjengitt i appendiks bakerst i denne rapporten.

2.3 Matching og kunnskapsutveksling

Som vi har beskrevet i kapittel 1.2.2, er det utviklet og etablert flere ulike ordninger og tiltak i Norge basert på mesterlære- og/eller mentoringtradisjoner med mål om å stimulere kunstneres karrierer og inntektsmuligheter. Til forskjell fra noen av de ordningene vi har omtalt, er ikke kunstnerassistentordningen et mentoringprogram, men en tilskuddsordning. Fordi den ikke er et program, er det heller ikke etablert felles arenaer for læring eller erfaringsutveksling, og det finnes ikke en administrasjon som har ansvar for å drive opplæring eller veiledning av deltakerne i ordningen. Matchingen, som i flere andre ordninger utgjør en viktig del av administrasjonens arbeid (se for eksempel Haugsevje & Stavrum, 2014), overlates i kunstnerassistentordningen til hver enkelt etablert og uetablert kunstner og gjøres før søknadstidspunktet.

Selv om det ikke er etablert en infrastruktur rundt kunstnerassistentordningen som samler og følger opp deltakerne som mentorer og adepter, er det elementer i ordningens innretning som har paralleller til mentoring. I hvilken grad det skjer en faktisk mentoring underveis i arbeidsperioden, og hvor formalisert eller strukturert denne i så fall er (jf. Mathisen, 2015), er opp til deltakerne i ordningen. Spennet i alder og erfaring mellom den etablerte og den uetablerte kunstneren vil variere fra par til par, men ordningen legger opp til at det skal være et visst spenn. Dette gjør at det vil være et minimum av asymmetri mellom de to partene, noe som forsterkes av at den etablerte kunstneren har et arbeidsgiveransvar for den uetablerte. Her ser vi en parallell til nordamerikansk mentoringtradisjon. Samtidig er det et mål for ordningen at den skal være gjensidig utviklende for begge parter, som i europeisk mentoringtradisjon (Ekeland, 2014; Mathisen, 2015). Hvor likestilte deltakerne opplever at de er, og i hvilken grad de opplever å få gjensidig utbytte av deltakelsen, vil avhenge blant annet av hvordan deltakerne legger opp samarbeidet og kunnskapsoverføringen, og hvordan de får det til å fungere i praksis.

Kunstnerassistentordningen har også islett av mesterlæretradisjon, på den måten at det legges opp til at det skal skje en kunnskapsoverføring fra den etablerte mesteren til den uetablerte lærlingen. Deler av denne kunnskapen er «taus», kroppslig og praktisk, framfor teoretisk og refleksjonsbasert (Polanyi, 1967). Gradvis og over tid skal den uetablerte kunstneren bli del av et praksisfellesskap og tilegne seg komplekse kompetanser som igjen vil bidra til at de utvikler en faglig identitet som selvstendig kunstner (se Nielsen & Kvale 1999; Lave & Wenger 1991). Men igjen, om mesterlærepotensialet i kunstnerassistentordningen realiseres, avhenger av om den etablerte og den uetablerte kunstneren faktisk tilbringer arbeidstid sammen og får kommunikasjon og samarbeid til å fungere. Hvordan partene planlegger samarbeidet og faktisk gjennomfører det i praksis, er blant temaene vi tar opp i kapittel 4 og 5.

3. Kunstnerassistentordningen i tall

I statsbudsjettet for 2017 ble det avsatt 4 millioner kroner til en kunstnerassistentordning over kap. 321, post 71.¹⁸ Årlig avsetning til ordningen de påfølgende årene har vært som vist i tabell 2.¹⁹

Tabell 2. Årlig avsetning over kapittel 321, post 71. Kilder: Prop. 1 S (2016–2017) og (2017–2018) for Kulturdepartementet, Innst. 14 S (2016–2017) fra Stortingets familie- og kulturkomité.

År	Avsetning i NOK
2017	4 000 000
2018	4 000 000
2019	4 108 000
2020	4 116 000

Fem søknadsrunder er gjennomført så langt, hvorav de fire første er inkludert i denne evalueringen. Antallet søknader var flest det første søknadsåret (2017), jamfør tabell 3. Da kom det inn 77 søknader. Året etter (2018) var året med færrest søknader, 36. De siste to årene, i 2019 og 2020, har det kommet inn henholdsvis 60 og 40 søknader. Til sammen i løpet av hele perioden har det kommet inn 213 søknader, som gir et gjennomsnitt på 53,3 søknader per år. Totalt har 55 søknader blitt innvilget, og 151 er avslått. Dette gir en tildelingsgrad på 26 prosent. Men tatt i betraktning at flere søknader om et års forlengelse er innvilget, er antallet unike tilskuddsmottakere noe lavere, jamfør merknadsfeltet i tabellen under.

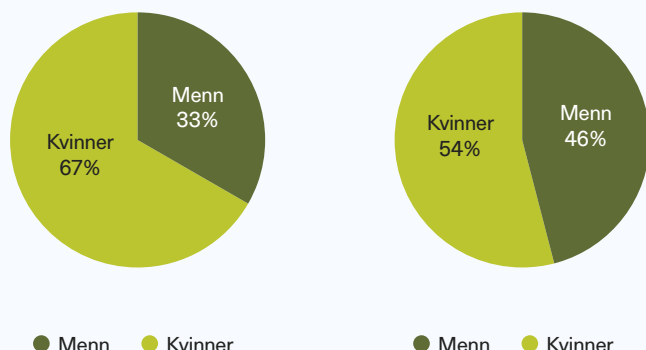
Tabell 3. Antall søknader, tildelinger og avslag i perioden 2017–2020. Kilder: Kulturrådet (søkerlister, vedtaksprotokoller, innstillingsdokumenter (jaspere) og bakgrunnsnotat med ordningens historikk).

År	Søknader	Tildelinger	Avslag	Merknader
2017	77	14	55	
2018	36	14	24	
2019	60	14	45	11 nye tildelinger / 3 fikk forlengelse, derav én i to år
2020	40	13	27	8 nye tildelinger / 6 fikk forlengelse
Samlet	213	55	151	

18 Tallene for årene 2017–2019 i Tabell 2 er hentet fra Prop. 1 S (2016–2017) og (2017–2018) for Kulturdepartementet og Innst. 14 S (2016–2017) fra Stortingets familie- og kulturkomité og dessuten et internt notat fra Kulturrådet: Sak 8.7, justerte retningslinjer. Tallet for 2020 er innhentet direkte fra administrasjonen i Kulturrådet. Det årlige beløpet er justert noe opp i 2019 og 2020 for at summen skal kunne deles på 14 assistentstillinger.

19 Den lille økningen er resultat av indeks-/lønsregulering og en tilpasning for å dekke 14 hele tilskudd.

Figur 3. Kjønnssandel blant hhv. etablerte kunstnere ($N = 86$) og kunstnerassistentene ($N = 55$), 2017–2020. Kilde: Kulturrådets tildelingslister.



Årsaken til at det bare ble gjort 13 tildelinger i 2020, er at én søker ble tildelt toårig tilskudd i 2019.

Figur 3 nedenfor viser kjønnsfordelingen blant etablerte kunstnere og assistenter som har fått innvilget søknaden om en kunstnerassistent. Både blant de etablerte kunstnerne og assistentene er det en overvekt av kvinner som deltar i ordningen. Kvinneandelen blant de etablerte kunstnerne er over to tredjedeler (67 prosent), mens litt over halvparten (54 prosent) av assistentene er kvinner.

Figur 4 viser aldersfordelingen blant de etablerte kunstnerne som har fått bevilget midler fra kunstnerassistentordningen i perioden 2017–2020. Vi har ikke oversikt over aldersfordelingen blant alle søkere. De fleste som fikk tilslag, var personer midt i sin kunstneriske karriere: 41 prosent var mellom 36 og 45 år, og 35 prosent var mellom 46 og 45 år. Tilslag blant etablerte kunstnere under 35 år utgjør 9 prosent i perioden, med en tilsvarende fordeling blant etablerte kunstnere over 66 år. Det ble gitt færrest bevilgninger til kunstnere i aldersgruppen 56 til 65 år (6 prosent).

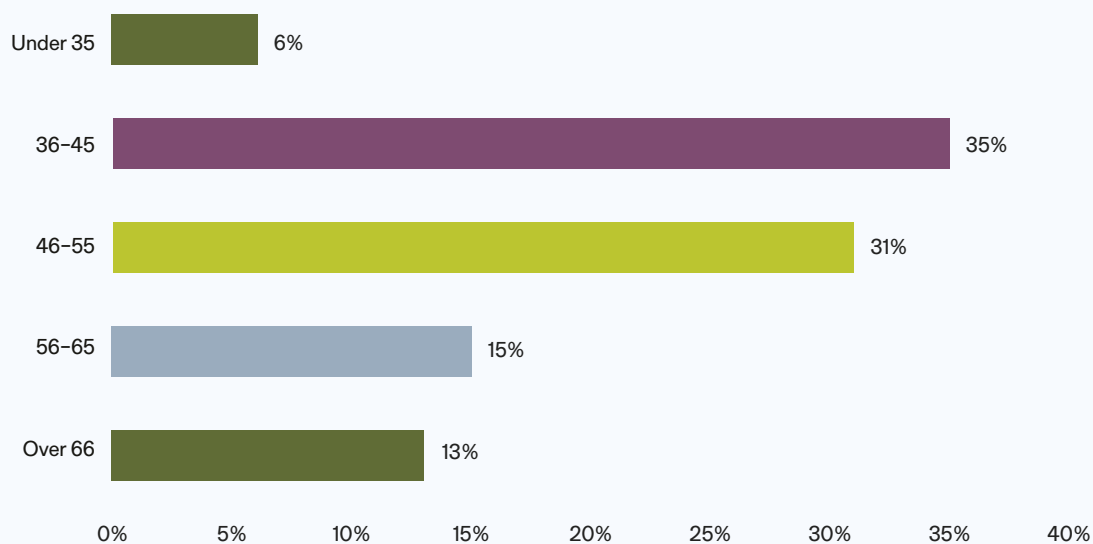
Her er det verdt å gjøre oppmerksom på at det er søkerne selv som i søknadsskjemaet krysser av for hvilken kategori de hører hjemme i.

Figur 5 viser søknader i ulike sjangere fordelt på årene 2017–2020. Tallene baserer seg på de etablerte kunstneres egne avkryssninger i søknadsskjemaet til ordningen. Andelen søkere som har krysset av i kategorien billedkunst, er desidert størst i hele perioden (varierer mellom 73 og 81 prosent).

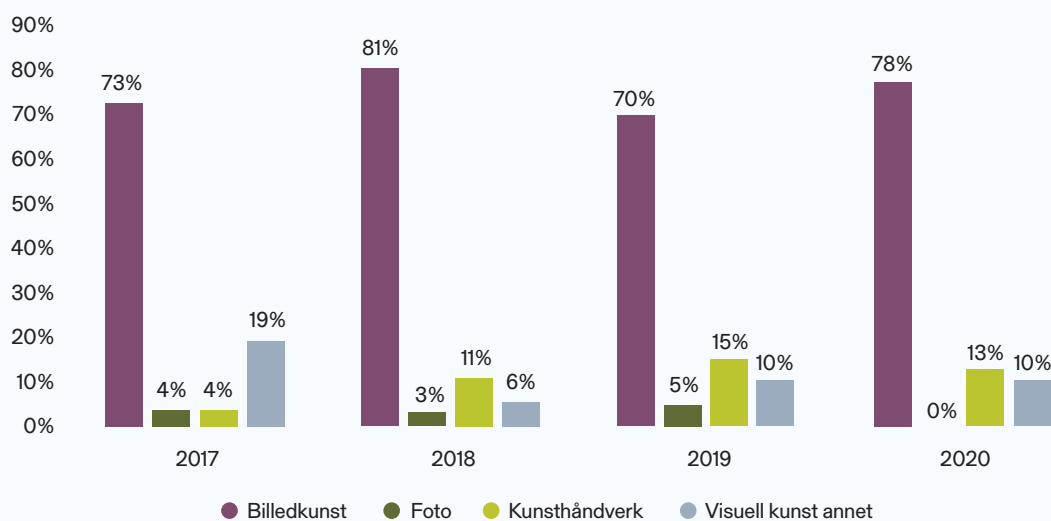
I 2017 utgjorde søkere i kategorien «visuell kunst annet» 19 prosent, en noe større andel enn i de påfølgende årene. At en relativt stor andel har krysset av i denne kategorien, kan tyde på at mange av søkerne arbeider med sjangeroverskridende kunst, eller at kunstneren og assistenten fra før jobber med forskjellige sjangere og uttrykk.

Figur 6 viser at 74 prosent av alle søknadene kom fra etablerte kunstnere som hadde krysset av på billedkunst i søknadsskjemaet. I antall er dette 158 personer. Det er

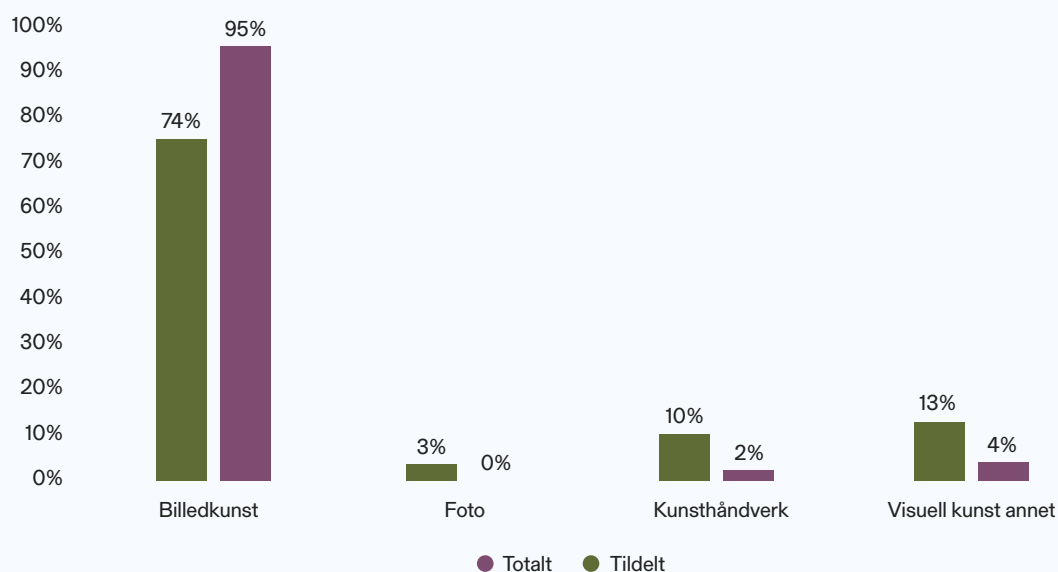
Figur 4. Aldersfordeling blant etablerte kunstnere, 2017–2020, $N = 51$. Kilde: Kulturrådets tildelingslister.



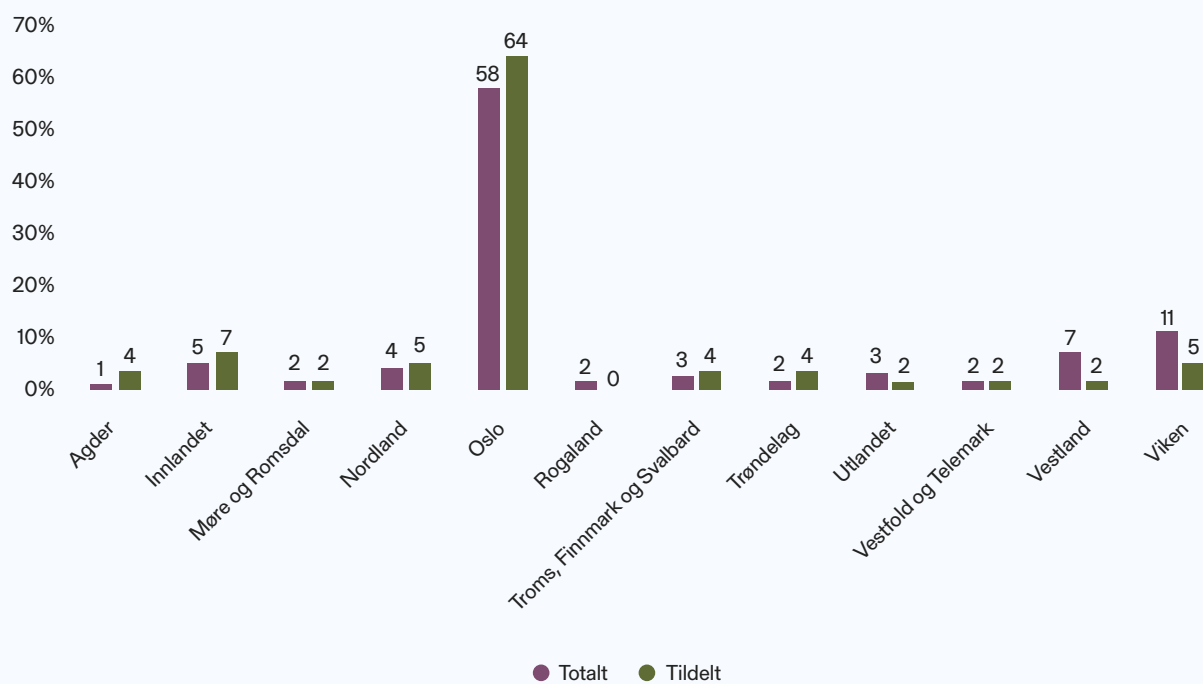
Figur 5. Søknader fordelt på sjanger og årstall, $N = 213$. Kilde: Kulturrådets søknadslister.



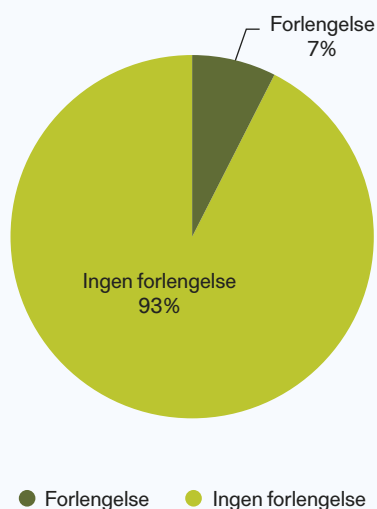
Figur 6. Andel søknader og tildelinger fordelt på sjanger. N (tildelinger) = 55, N (søknader totalt) = 213. Kilde: Kulturrådets tildelingslister.



Figur 7. Andel søknader og tildelinger etter fylke (basert på den etablerte kunstners bostedskommune). N (tildelinger) = 55, N (søknader totalt) = 213. Kilde: Kulturrådets tildelingslister.



» Figur 8. Andel søknader med og uten forlengelse av assistentperioden, $N = 55$.



innenfor denne sjangeren at den største andelen tildelinger ble gjort. 52 søknader, det vil si 95 prosent av tildelingene, gikk til billedkunstnere. Ingen av kunstnerne som har krysset av i fotokategorien, har fått innvilget søknaden. Disse utgjorde 3 prosent av søknadene, i antall sju søknader. Videre ser vi at 10 prosent av søknadene er kategorisert som kunsthåndverk (21 i antall). Ifølge tildelingslistene fra Kulturrådet er det kun gitt ett tilslag i denne kategorien, som utgjorde 2 prosent, og ingen tilslag er gitt i kategorien foto, som utgjorde 3 prosent av søknadene. Hvilken kategori søknadene har havnet i, baserer seg på søkerens egne avkryssninger i søknadsskjemaet. Her er det viktig å påpeke at det ikke er tette skott mellom sjangerne, og det er grunn til å tro at kategorien «visuell kunst annet» favner om både kunsthåndverkere, fotografer og billedkunstnere. Det gjelder kanskje særlig søkere som jobber med sjangeroverskridende kunstprosjekter.

Neste figur (figur 7) viser at 58 prosent av dem som søkte kunstnerassistentordningen mellom 2017 og 2020, er fra Oslo, og at 64 prosent av dem som fikk tilslag, er fra Oslo. I antall er dette 123 søknader og 35 tilslag. Av alle 55 som fikk tilslag, er altså 35 bosatt i Oslo. Til sammenlikning var 11 prosent (eller 14 søknader) fra Viken, og 5 prosent (eller 3 søkere) som fikk tilslag, var søkere fra Viken. Denne fordelingen er ikke overraskende, med tanke på at en hovedvekt av norske kunstnere er bosatt i Oslo-området (Heian et al., 2015).

Noen få kunstnere har fått forlengelse av assistentperioden (figur 8). Til sammen har 7 prosent av tilskuddsmottakerne fått forlengelse, mens 93 prosent av assistentperiodene har hatt en varighet på ett år. I antall er det 5 etablerte kunstnere som har fått forlenget assistentperioden, mens 50 beholdt et ettårig arbeidsforhold.

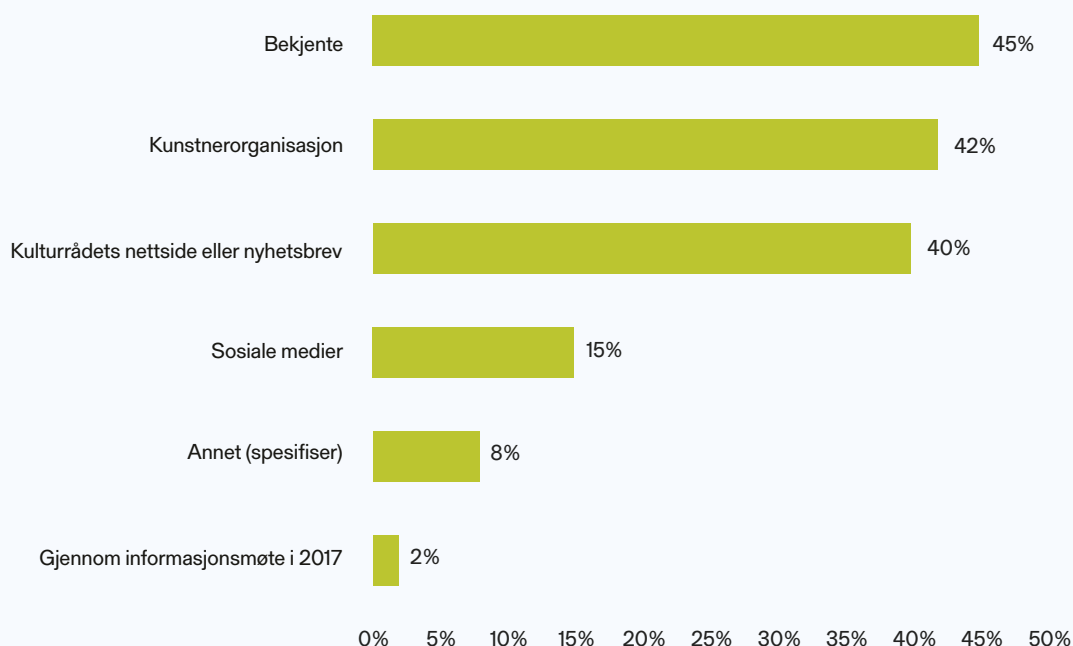
4. Motivasjoner og forventninger

Kapitlet handler om hvilke motivasjoner og forventninger de etablerte kunstnerne og assistentene har til arbeidsperioden og samarbeidet, og hvordan de ser for seg at arbeidet skal organiseres. Vi ser også på hva slags relasjon den etablerte og den uetablerte kunstneren har hatt i forkant av assistentperioden. Her baserer vi oss på både dokumentanalyse, surveyresultater og intervju materiale.

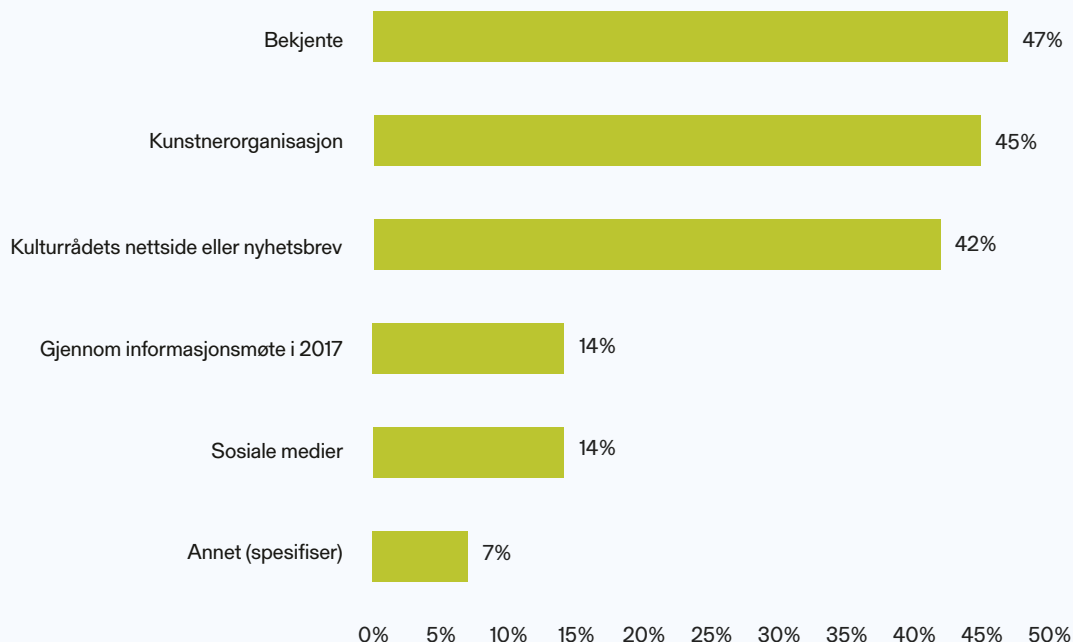
4.1 Kunstnerens kjennskap til ordningen

Informasjon om kunstnerassistentsordningen har blitt spredt i analoge og digitale kanaler gjennom årene ordningen har vært i drift. De to figurene nedenfor (figur 9 og figur 10) er basert på de to spørreundersøkelsene og viser hvordan henholdsvis uetablerte og etablerte kunstnere fikk kjennskap til ordningen. Her har det vært mulig å krysse av for flere svaralternativer.

» Figur 9. Uetablerte kunstneres svar på spørsmålet «Hvordan fikk du kjennskap til ordningen?», (N = 53).



» Figur 10. Etablerte kunstneres svar på spørsmålet «Hvordan fikk du kjennskap til ordningen?», (N = 85).



Mange av respondentene har fått kjennskap til ordningen via bekjente. Blant kunstnerassistentene har 45 prosent fått informasjon om ordningen via bekjente, mens det tilsvarende tallet for de etablerte kunstnerne er 47 prosent. Som vi skal diskutere nærmere, viser materialet vårt at kunstnerne i flere tilfeller har rekruttert unge kunstnere de har et forhold til og som kjenner deres kunstneriske praksis. Kunstnerorganisasjonene har vært en kilde til informasjon for 42 prosent av kunstnerassistentene og 45 prosent av de etablerte kunstnerne. Kulturrådets nyhetsbrev og nettsider er også en viktig kilde til informasjon. 40 prosent av kunstnerassistentene har brukt nettsiden som kilde til informasjon, mens dette gjelder 42 prosent av de etablerte kunstnerne. Henholdsvis 14 prosent og 15 prosent av kunstnerne og kunstnerassistentene har fått informasjon om ordningen fra sosiale medier. Kulturrådet avholdt i 2017 et informasjonsmøte med den hensikt å informere om ordningen, noe 2 prosent av kunstnerassistentene og 14 prosent av de etablerte kunstnerne oppgir som kanal for kjennskap til ordningen.

Som vi skal komme inn på videre i dette kapitlet, er inntrykket både fra surveymaterialet og intervjuene at dette er en ordning som er relativt godt kjent i det visuelle feltet.

4.2 Motivasjoner for å delta i ordningen

Basert på søknadstekster, surveyresultater og intervjumateriale ser vi at det kan ligge mange ulike motivasjoner bak en søknad til denne ordningen. I avsnittene nedenfor beskriver vi først de etablerte kunstneres motivasjoner, dernest de uetablerte kunstneres motivasjoner.

4.2.1 Etablerte kunstneres motivasjoner

For noen søkere synes motivasjonen å være primært orientert omkring egne behov for assistanse og avlastning for videre karriereutvikling. Flere oppgir at de i søknadsperioden skal planlegge og/eller gjennomføre flere store kunstprosjekter, utstillinger eller konkurranseprosesser der det vil være viktig eller helt avgjørende å ha assistent. Andre oppgir at de har et mål om å øke produksjonen, takke ja til flere invitasjoner og prosjekter, initiere flere eller mer omfattende prosjekter eller forbedre ulike deler av prosessen, for eksempel research- eller formidlingsarbeid, og at en kvalifisert assistent er viktig å ha med på laget for å få til et slikt løft. Noen søkere trenger praktisk bistand til helt konkrete arbeidsoppgaver, som å spenne og grunne lerreter, ordne logistiske oppgaver, organisere arkiver, redigere film eller utføre andre spesifiserte praktiske eller administrative oppgaver.

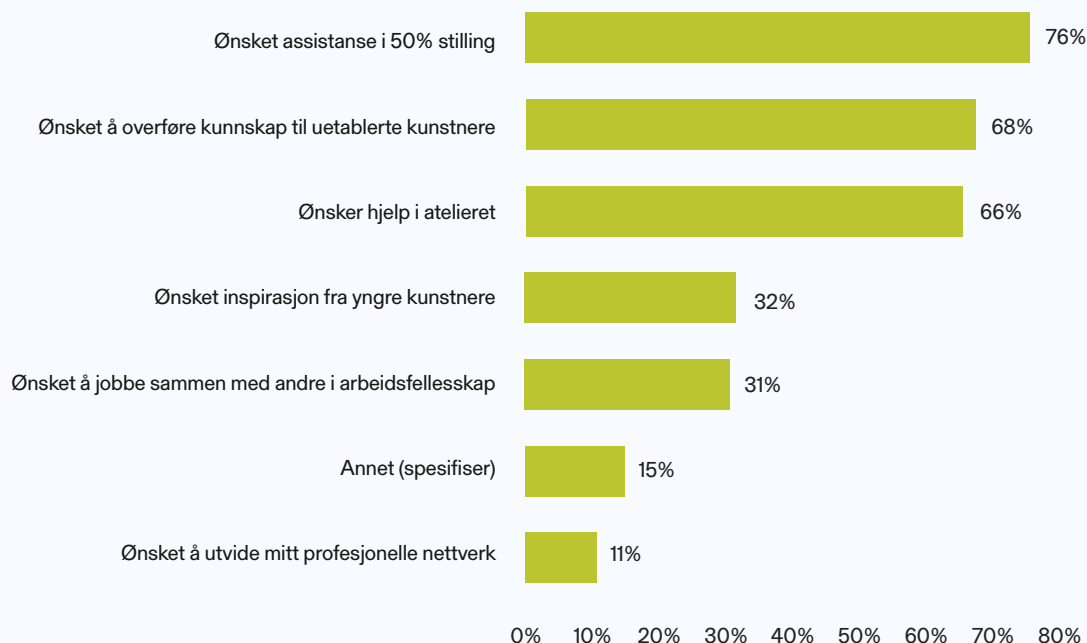
I søknadene vi har gjennomgått, finner vi også motivasjoner som grunner seg i en endret livssituasjon for den etablerte kunstneren, for eksempel at vedkommende har flyttet, har blitt syk eller har fått barn, som påvirker arbeidssituasjonen og behovet for assistanse eller avlastning. Flere har tidligere erfaring med å ha assistenter og gir uttrykk for at de håper ordningen kan føre til en mer stabil assistentsituasjon i perioden, der de har den samme assistenten gjennom et helt år, framfor å ha nye assistenter fra prosjekt til prosjekt.

For noen synes motivasjonen for å søke ordningen å være orientert noe mer omkring assistentens kunstnerskap og karriere. Det kan for eksempel være at den etablerte kunstneren anser seg for å være i en posisjon med god mulighet for å bidra til å utvikle den uetablerte kunstnerens karriere og kunstnerskap på en positiv måte. En annen forteller at en viktig motivasjon har vært muligheten til å være døråpner for den utenlandske assistenten i Norge.

Noen søkere beskriver en fascinasjon for den uetablerte kunstnerens kunstnerskap, som i seg selv gjør det verdt å gi vedkommende de mulighetene som ligger i en periode som assistent. Andre søkere beskriver at de er sterkt inspirert av det unge kunstnerskapet, og at de i tillegg til å bidra til assistentens utvikling ønsker å lære av assistenten, utvikle seg kunstnerisk eller øke motivasjonen sin gjennom å arbeide sammen med en yngre kunstner. Det finnes også søkere som er ute etter å lære en bestemt ferdighet eller teknikk som den uetablerte kunstneren besitter. Motivasjonen kan også ligge i at kunstnere som til vanlig arbeider mye alene, gjennom assistentordningen ønsker å skaffe seg et arbeidsfellesskap. I et intervju forteller en av de etablerte kunstnerne at en del av motivasjonen var ønsket om å ha noen å jobbe sammen med, og videre et ønske om å teste ut hvordan det fungerer å ha en assistent. Denne etablerte kunstneren ønsket på lengre sikt å bygge opp et team med tre assistenter.

Mange søkere er opptatt av å presisere at gjensidighet skal prege assistentforholdet, på den måten at begge parter skal få noe ut av samarbeidet. Her varierer det noe hva de ulike søkerne legger vekt på. Noen setter gjensidighet i sentrum, og andre virker å se sine egne behov for assistanse som det primære mens assistentens læring og utvikling er det sekundære. Dette siste vil være en følge av at assistenten blir involvert i den etablerte kunstnerens arbeidsprosesser. Vi ser altså her at selv om ordningen har et mål om at partene skal ha gjensidig utbytte, er det ikke alle tilskuddsmottakerne som har lagt vekt på dette i søknadene sine. Som vi skal komme tilbake til i neste kapittel, finner vi at kunstnerne legger ulik vekt på gjensidighet også når de beskriver hvordan arbeidet og samarbeidsrelasjonene har fungert.

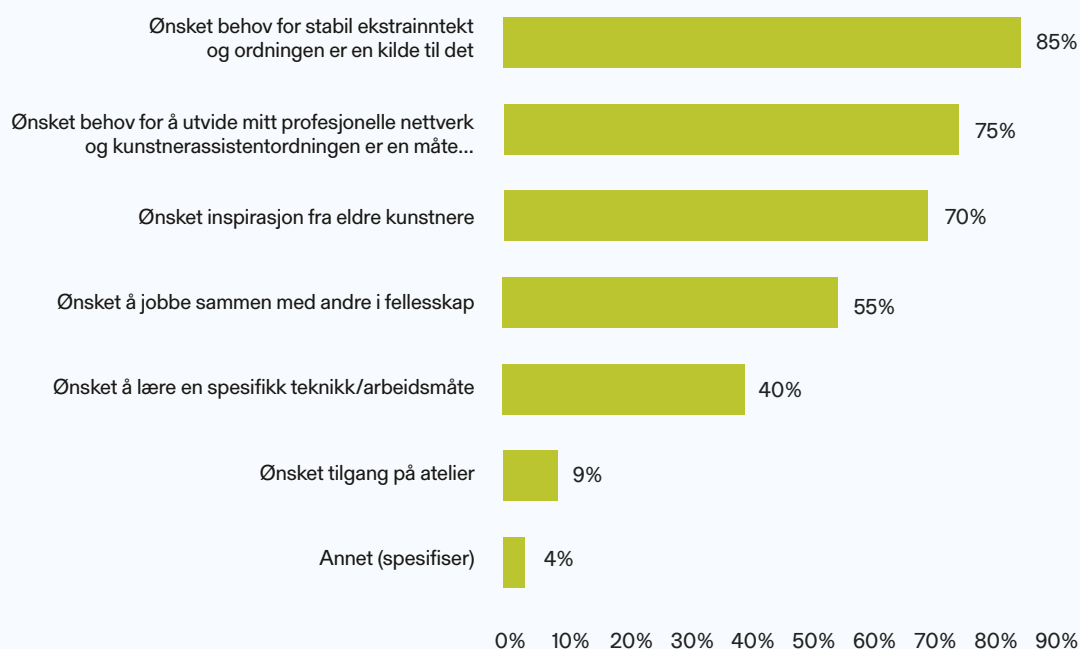
» Figur 11. Etablerte kunstneres svar på spørsmålet «Hva er grunnen til at du har søkt kunstnerassistentordningen?», $N = 85$.



Resultatene fra spørreundersøkelsene og intervjuene med de etablerte kunstnerne bekrefter motivasjonene som kommer fram i søknadene. Der har vi stilt spørsmål om hvorfor kunstnere har søkt kunstnerassistentordningen, jmf figur 11. Her har de hatt mulighet til å krysse av flere alternativer. Blant de etablerte kunstnerne er «ønsket assistanse i 50-prosentstilling» det alternativet som flest har krysset av på. «Ønsket hjelp i atelieret» viser seg også å være en viktig årsak, og også ønsket om å overføre kunnskap til uetablerte kunstnere har vært en viktig motivasjon. Nesten en tredjedel oppgir at de søkte fordi de ønsket å jobbe sammen med andre, og omtrent like mange oppgir at de ønsket inspirasjon fra yngre kunstnere. «Ønsket å utvide mitt profesjonelle nettverk» var også viktig for noen.

I tillegg til avkrysningsspørsmålet har det vært mulig å utdype svarene for hva som er grunner til å søke ordningen, i et åpent kommentarfelt. Her kommer det blant annet fram at noen av de etablerte kunstnerne har ønsket å søke ordningen for å undersøke hvordan praksis med assistenter fungerer. Behov for hjelp til noen vanskelige oppgaver i forbindelse med et spesifikt prosjekt nevnes også, og noen skriver at de ønsket assistent for å gjøre arbeid i perioder med stor arbeidsmengde gjennom flere større prosjekter og nye oppdrag. For eksempel skriver en etablert kunstner: «Jeg trengte å øke min kapasitet uten å måtte jobbe kommersielt eller med offentlig kunst.» En har også søkt etter å ha fått en henvendelse fra en uetablert kunstner som ønsket å jobbe for og med akkurat denne kunstneren. En annen trekker fram at hen ønsket assistent

» Figur 12. Uetablerte kunstners svar på spørsmålet «Hva er grunnen til at du har søkt kunstnerassistentordningen?», $N = 53$.



for å få mulighet til å utvikle prosjekter både for seg selv og for assistenten. Flere forteller også at de ønsket å bidra til etablering og stabilitet for en nyetablert kunstner. For eksempel sier en etablert kunstner: «Jeg ønsker å kunne betale noen som nå jobber gratis i praktikantstilling.»

4.2.2 Uetablerte kunstners motivasjoner

De uetablerte kunstners egne motivasjoner for å bli assistent, slik de kommer fram i søknadene, er dels gjengitt i søknadstekstene, ført i pennen av de etablerte kunstnerne, og dels formulert i assistentenes motivasjonsbrev. Ut fra disse dokumentene er det særlig fire hovedmotivasjoner for å være assistent. Den første er forankret i en faglig respekt og beundring for den etablerte kunstnerens kunstnerskap, perspektiver og metoder. Dette er noe assistentene ønsker å få mer innsikt i og gjennom tett samarbeid utvikle sine egne ferdigheter og kunnskaper. Den andre hovedmotivasjonen handler om å få anledning til å være flue på veggen over tid hos en kunstner som har lyktes med å etablere en karriere. En ung, uetablert kunstner som ønsker å forlenge assistentperioden sin for en langt eldre kunstner, oppgir i motivasjonsbrevet sitt at assistentjobben gir verdifull forståelse for hvordan det er å arbeide som kunstner et helt liv, og en tro på at også hen selv kan klare å få til det. En tredje hovedmotivasjon handler om nettverk. Flere assistenter har et konkret ønske om å benytte arbeidsforholdet til å utvide

sitt eget nettverk. Flere oppgir også at de har behov for å bygge nettverk i det norske kunstmiljøet, i Oslo, i andre spesifikke deler av Norge eller i spesifikke deler av verden, og at de anser nettverket til den etablerte kunstneren som relevant. En siste hovedmotivasjon, som gjerne nedtones litt i motivasjonsbrevet, er å få en stabil arbeids- og inntektssituasjon i ett eller to år. Oppsummert kan vi i søknadene altså identifisere fire hovedmotivasjoner for assistentene: faglig respekt/beundring, ønske om profesjonalisering, behov for å bygge nettverk og dessuten økonomisk motivasjon.

Også i spørreskjemaet til de uetablerte kunstnerne har vi spurt om hva som er grunnen til at de har vært med på en søknad til kunstnerassistentordningen. Blant dem som har besvart spørreundersøkelsen til uetablerte kunstnere, oppgir de aller fleste (85 prosent) at en grunn var at de hadde behov for ekstraintekt (se figur 12). Her ser vi altså at noe som ble noe tonet ned i motivasjonsbrevene i søknadene, kommer tydelig fram i spørreundersøkelsesresultatene. Behov for å utvide sitt profesjonelle nettverk og ønsket om inspirasjon fra eldre kunstnere var det også mange som hadde krysset av på (hhv. 75 og 70 prosent). Over halvparten krysset av for at de ønsket å jobbe i fellesskap med andre, og 40 prosent ønsket å lære en spesifikk teknikk eller arbeidsmåte.

Oppsummert kan vi si at både etablerte og uetablerte kunstneres motivasjoner, slik de kommer fram i datamaterialet, i stor grad harmonerer med intensjonene bak ordningen. Blant de etablerte kunstnerne har vi identifisert både praktiske, kunstneriske, entreprenørielle, sosiale og altruistiske motivasjoner for å søke ordningen. Selv om de etablerte kunstneres ønske om økonomisk støtte til assistanse er en hovedmotivasjon for mange, vektlegger de fleste også at de ønsker å bidra til kompetanseoverføring til uetablerte kunstnere. Tilsvarende vektlegger mange behovet for ekstraintekt blant de uetablerte kunstnerne, men også ønsket om et arbeidsfellesskap og å utvide nettverket, få inspirasjon fra andre kunstnere. I hvilken grad motivasjonene samsvarer med kunstneres erfaringer med ordningen, skal vi komme nærmere inn på i kapittel 5.

4.3 Relasjonen mellom partene før arbeidsforholdet begynner

I denne ordningen vil arbeidsforholdet alltid være basert på en allerede etablert relasjon mellom partene. Søkeren, den etablerte kunstneren, oppgir i søknaden hvem hen ønsker å ansette som assistent, og som vedlegg til søknaden følger motivasjonsbrevet fra den som ønsker å få ansettelse som assistent. Det er med andre ord ikke slik som i en del andre mentoringbaserte ordninger, der det er en administrativ tredjepart som matcher mentor og adept (Haugsevje et al., 2015; Haugsevje & Stavrum, 2014).

Hvor godt etablert relasjonen mellom den etablerte og den uetablerte kunstneren er før arbeidsforholdet begynner, varierer. Det varierer også hvilken måte partene har blitt kjent med hverandre på. Noen søkere beskriver at de har møtt hverandre gjennom jobb, for eksempel gjennom utstillingsprosjekter eller visningssteder. Flere søkere oppgir at de har vært veileder eller lærer for assistenten da denne var student ved en kunstfaginstitusjon. For eksempel forteller en etablert kunstner, som da var ansatt ved en utdanningsinstitusjon, om at hen kjente assistenten som student og siden som kollega, og at det var den uetablerte kunstneren som tok initiativ til at de skulle søke. I noen tilfeller ser det ut til at assistenten har gått mer eller mindre direkte fra studentstatus til assistentstatus, og at arbeidsperioden er tenkt å være en myk overgang eller et springbrett

fra studenttilværelse til en tilværelse som selvstendig kunstner. I slike tilfeller utgjør arbeidsforholdet gjennom kunstnerassistentordningen en forlengelse eller en gjentakelse av en allerede etablert arbeidsrelasjon. Det finnes også eksempler på at søkeren har fått avslag, men likevel har valgt å ansette assistenten, for så å søke på nytt året etter med samme assistent.

Det er også eksempler på etablerte og uetablerte kunstnere som har gått sammen om å søke uten å ha møtt eller kjent hverandre på forhånd, og noen har også møtt hverandre mer eller mindre tilfeldig. En etablert kunstner forteller for eksempel at hen møtte assistenten tilfeldig på en pub etter en utstilling, og at den uetablerte kunstneren etter hvert begynte å jobbe for hen i en periode, før de søkte og fikk støtte i ordningen. En assistent forteller at den etablerte kunstneren hen søkte sammen med, hadde søkt etter assistent via Instagram, hvorpå assistenten tok kontakt, og så utarbeidet de en søknad sammen. Tilsvarende er det eksempler på etablerte og uetablerte kunstnere som har funnet hverandre på Facebook-siden som UKS administrerer, som heter «Matchinggruppe for kunstnerassistentordningen». Hvor mange dette gjelder, har vi ikke oversikt over.

Selv om det er den etablerte kunstneren som står som formell søker, er det flere eksempler på søknader som er utarbeidet av den etablerte og den uetablerte kunstneren i fellesskap. For eksempel forteller en etablert kunstner at de jobbet med søknaden sammen, og at de brukte mye tid på å diskutere den og sendte den fram og tilbake mellom seg til den skulle sendes. En assistent forteller på sin side at hen ikke var involvert i søknadsarbeidet i det hele tatt, bortsett fra for å skrive motivasjonsbrevet, og at hen heller ikke så søknaden før den ble sendt.

Det varierer også fra par til par hvor stort spenn det er mellom dem i alder og erfaring. De eldste etablerte kunstnerne som har vært del av ordningen, er rundt 70 år, og med relativt nyutdannede assistenter blir aldersspennet stort. I andre tilfeller er den etablerte kunstneren bare litt eldre enn assistenten sin. En assistent forteller at den etablerte kunstneren bare er noen få år eldre, men siden assistenten er utenlandsk med lite nettverk i Norge, opplever hen seg selv som mindre etablert i det norske kunstfeltet. Inntrykket fra datamaterialet er at alder i seg selv ikke har særlig betydning; som vi skal komme inn på, er kjemien mellom den etablerte kunstneren og assistenten og hvordan arbeidet organiseres og følges opp, viktigere.

I søknadene er det ofte beskrevet at de to partene opplever at de har en god relasjon. Det vil for eksempel si at de har god kjemi, at de snakker godt sammen, og at de har en felles idéplattform eller deler de samme kunstfaglige referansene og forståelsene. I noen søknader trekker den etablerte kunstneren fram at hen har stor respekt og fascinasjon for assistentens kunstnerskap. Mer utbredt er det at søknaden og assistentens motivasjonsbrev beskriver at *assistenten* setter kunstnerskapet til *den etablerte kunstneren* høyt, ser opp til vedkommende og ønsker å lære av vedkommende.

I intervjuene framkommer det ulike oppfatninger om hva som er det ideelle relasjonelle utgangspunktet for et samarbeid mellom den etablerte kunstneren og assistenten. Noen er skeptiske til at ordningen skal være åpen for at etablerte kunstnere kan få ansette egne elever som assistenter direkte etter ferdig utdanning. Argumentet er at et slikt samarbeid lett kan bli en forlengelse av lærer–student-relasjonen snarere enn et samarbeid mellom to selvstendige kunstnere. Andre deler ikke denne skepsisen. Denne tematikken diskuterer vi nærmere i kapittel 5.

At den etablerte og uetablerte kunstneren ofte kjenner hverandre fra før, kan på den ene siden øke sjansen for at samarbeidet kommer til å fungere. Samtidig skal man være oppmerksom på at dette kan gi en skjevhet i rekrutteringen til ordningen. Hvis de fleste etablerte kunstnerne søker ordningen sammen med en assistent som allerede er del av nettverket deres, innebærer det at de som ikke allerede har de viktige kontaktene, vil falle utenfor og ekskluderes. Med andre ord er de som allerede har opparbeidet seg riktig sosial kapital (Bourdieu & Wacquant, 1993) (se også kapittel 1.2.3), i posisjon til å bli med på en søknad. Dessuten vil man, dersom man tilhører samme nettverk, ikke nødvendigvis ha det samme utbyttet som man kunne hatt ved å finne noen man ikke kjente (til) fra før. Man kan i ytterste konsekvens tenke seg at dette vil kunne føre til et mer lukket kunstmiljø og bidra til å opprettholde anerkjennelses- og makthierarkiene som allerede råder på det norske kunstfeltet (Solhjell & Øien, 2012). At ordningen fungerer etter intensjonen om å styrke kunstneres inntektsmuligheter, kan paradoksalt nok også bidra til å opprettholde og øke inntektsulikhetene i det visuelle feltet, nærmere bestemt mellom de kunstnerne som deltar i ordningen, og dem som faller utenfor.

På den ene siden vektlegger mange, både etablerte og uetablerte kunstnere, betydningen av at partene som søker sammen, kjenner hverandre før de søker. Som vi skal komme tilbake til i kapittel 5, kan dette øke mulighetene for et godt samarbeid i tilskuddsperioden, som i sin tur og i tråd med målene for ordningen potensielt sett både kan gi kompetanseutveksling og økte inntektsmuligheter. Men, på den andre siden, dersom ordningen skal bidra til å motvirke reproduksjon av makthierarkier og inntektsulikhet på det visuelle feltet, kan det tenkes at Kulturrådet bør oppfordre etablerte kunstnere til å gå bredere ut for å søke etter assistenter, for eksempel via sosiale medier eller UKS' matchingside på Facebook, der nettverk, kjennskap og vennskap skal ha mindre betydning. Et annet forslag er at Kulturrådet gjør utvalget som vurderer søknadene, bevisst på denne problematikken. Når det er sagt, hvorvidt en mulig reproduksjon av etablerte hierarkier og inntektsulikhet som følge av ordningen er et problem eller ikke, er i prinsippet et politisk spørsmål. Dette spørsmålet kan også ses som del av et overordnet spørsmål om hvorvidt kunstnerpolitiske virkemidler skal konsentreres om noen få eller smøres tynt utover til et bredere lag av kunstnere (Heian, 2018, s. 115).

4.4 Forventninger og planer for gjennomføring av samarbeidet

I det følgende omtaler vi de etablerte kunstnerne og assistentenes forventninger og planer for gjennomføringen av samarbeidet, slik det framkommer i søknader, og som har vært del av grunnlaget for vurderingen og tildelingen. I tillegg baserer vi oss på funn om forventninger og planer i survey- og intervjumaterialet.

4.4.1 Assistentens tiltenkte arbeidsoppgaver

I søknadene oppgir mange at assistentene jevnt over er tiltenkt en variert arbeidshverdag med mange ulike typer oppgaver av kunstnerisk, administrativ og praktisk art. Mange ønsker å involvere assistenten i alle typer oppgaver og i alle faser av de kunstneriske prosjektene som de til enhver tid har under arbeid. Typiske kunstneriske oppgaver kan være innsamling av bakgrunnsstoff, undersøkelser, idéutvikling og planlegging av kunstprosjekter, modellbygging med mer. Det kan også være kunstneriske oppgaver

knyttet til gjennomføring av prosjekter og produksjon av kunst, eller det kan være oppgaver tett knyttet til kunstprosjektene, som for eksempel montering og formidling. Ut over kunstneriske oppgaver er det ifølge mange søknader aktuelt å delegere administrative og praktiske oppgaver til assistentene, som for eksempel det å holde kontakt med utstillingssteder eller andre aktører, å ta seg av frakt og andre logistikkoppgaver eller å ta seg av andre administrative og praktiske oppgaver av ulik art for spesifikke kunst- og utstillingsprosjekter. Flere søkere ønsker også å involvere assistenten i søknadsarbeid. I tråd med det som kommer fram i motivasjonsbrevene i søknadene, er det også flere som planlegger at assistenten skal arbeide med rydding, arkivering, digitalisering, bilde- og videoredigering eller arbeid med kunstnerens hjemmesider og profiler på sosiale medier. I noen tilfeller framgår det av søknadene at assistenten besitter verdifull kompetanse, for eksempel teknologi- og kommunikasjonskompetanse, som den etablerte kunstneren ikke har i samme grad.

I mange søknader er arbeidsoppgavene detaljert spesifisert. I enkelte søknader er de noe mindre spesifisert og formulert rundere med vekt på at assistenten skal leve tett på kunstneren og involveres i det meste. I noen få søknader er det også spesifisert at assistenten skal bo i eller i tilknytning til kunstnerens gjerne kombinerte bolig og atelier. Som vi skal komme inn på i kapittel 5, kan dette på den ene siden gi grunnlag for et tettere og mer sømløst samarbeid, og kanskje også mer ad-hoc-oppgaver, samtidig som det kan være en mer krevende samarbeidsform.

Beskrivelsen av oppgavene i de to avsnittene over baserer seg altså på hva som er beskrevet i søknadene. Hvilke oppgaver assistentene faktisk har hatt, og hvordan de er håndtert og gjennomført, omtaler vi i neste kapittel.

4.4.2 Planer for assistentens arbeidstid og -sted

Søknadene spesifiserer i ulik grad hvordan assistentens arbeidstid skal organiseres. I den ene enden av skalaen finner vi søknader der assistenten er tiltenkt en fast arbeidstid gjennom hele arbeidsperioden, for eksempel organisert som ukentlige faste arbeidsdager fra klokken 9 til klokken 17, som 2,5 faste ukentlige arbeidsdager eller som 18 timer i uka, og der det i noen tilfeller også spesifiseres hvordan lunsjpausen eventuelt ikke inngår i den betalte arbeidstiden. I den andre enden av skalaen finner vi søknader hvor det skisseres at assistenten skal arbeide mye i intensive perioder, for eksempel i forbindelse med at den etablerte kunstneren har arbeidstopper, ved ferdigstilling av prosjekter, ved utstillingsarbeid og ved monteringsarbeid, for så å ha fri i andre perioder. En slik fleksibel arbeidsorganisering blir av flere beskrevet som noe som er av verdi for begge: for den etablerte kunstneren som vil få assistanse når behovet er størst, og for assistenten som vil få tidsperioder hvor det er anledning til å fordype seg i egne prosjekter. En slik fleksibel organisering stiller imidlertid krav til planlegging og dialog. I søknadene der arbeidet er tenkt organisert slik, er det ofte spesifisert at partene skal ha jevnlig møter for å planlegge arbeidsperiodene.

Organiseringen av arbeidstid er også tett forbundet med hva som skal være assistentens arbeidssted. I en del søknader er det ikke beskrevet hvor assistenten skal utføre arbeidet, mens i andre søknader er dette utførlig beskrevet. Noen søkere tilbyr assistenten bolig og/eller verksted i tilknytning til kunstnerens egen bolig og/eller verksted. Andre tilbyr assistenten fri tilgang til sitt eget verksted og eventuelle maskiner og utstyr

(der partene må finne en måte å tilpasse seg hverandre på). Av noen søknader framgår det at assistenten skal eller vil få tilbud om å være med på reiser i Norge eller utlandet i forbindelse med kunstnerens prosjekter eller utstillinger.

På spørsmål i spørreskjemaet til de etablerte kunstnerne om de på forhånd har hatt noen plan for å følge opp samarbeidet, svarer de aller fleste at det har de hatt. Hvilken type oppfølging og hvor hyppig den er planlagt å være, varierer. En del har lagt opp til faste tider for oppfølging, og noen har fast oppfølging i forbindelse med lønnsutbetaling. Det ser også ut til at oppfølging i stor grad skjer etter behov, eller hvis assistenten skulle ønske det. Hvorvidt oppfølgingen går som planlagt, varierer, og det er noe av det vi skal komme tilbake til i neste kapittel.

4.5 Oppsummering

Datamaterialet vårt viser at kunstnerassistenthordningen og formålet med den er godt kjent blant kunstnerne som søker på ordningen. Dette gjenspeiles i både de etablerte og uetablerte kunstneres beskrivelser av motivasjonene for å søke og i beskrivelsene av tiltenkte arbeidsoppgaver. Behov for profesjonalisering, kompetanseutveksling og nettverksbygging tillegges mange stor vekt. At ansettelsen av en assistent vil være kjærkomment for både den etablerte og den uetablerte kunstnerens inntektssituasjon, er noe nedtonet i søknadene, men det kommer tydelig fram i spørreundersøkelsene.

Også hvordan søkerne planlegger å organisere og strukturere arbeidet, varierer. Mens noen søknader legger opp til faste arbeidstider og arbeids- og møtesteder, legger andre vekt på fleksibel arbeidsorganisering der assistenten kan bidra etter behov, men ofte med planlagte møter.

Hvor godt etablert relasjonen mellom den etablerte og den uetablerte kunstneren er før arbeidsforholdet begynner, varierer, men hovedinntrykket fra datamaterialet er at de hadde kjennskap til hverandres kunstnerskap og arbeidsmåter. Dessuten, det som beskrives som god kjemi, ses på som en fordel. Hvordan samarbeidet faktisk fungerer, og hva som hemmer og fremmer godt samarbeid, skal vi komme nærmere inn på i neste kapittel.

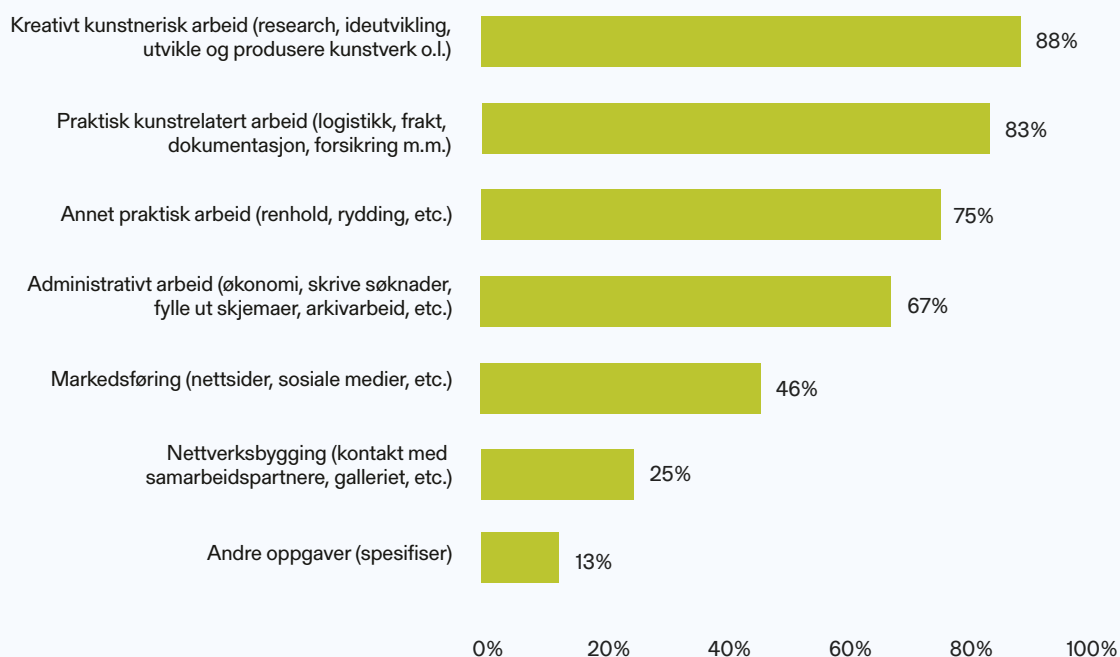
5. Gjennomføring og erfaringer

Kapitlet omhandler hvordan samarbeidet mellom etablerte kunstnere og assistenter har vært gjennomført i praksis, hva slags arbeid assistentene har utført, hvilket utbytte de har hatt av å delta i ordningen, og hvilke erfaringer de har gjort seg. Til slutt i kapitlet tar vi for oss hva som har vist seg å være utfordringer ved ordningen. Som empiriske kilder har vi benyttet skriftlige underveis- og sluttrapporter fra et utvalg tilskuddsmottakere (etablerte kunstnere), sluttrapporter fra et utvalg assistenter, surveyresultater og intervjumateriale.

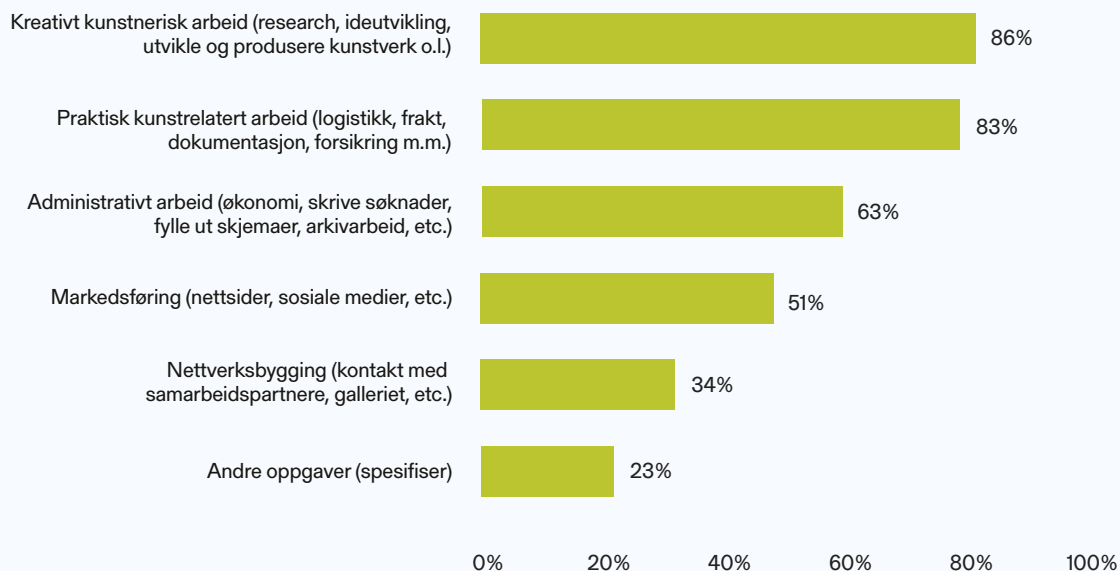
5.1 Arbeidsoppgaver

Når vi i spørreundersøkelsen har spurt assistentene om hvilke arbeidsoppgaver de har hatt (og det har vært mulig å krysse av på flere alternativer), kommer det fram at de fleste har hatt mange og varierte oppgaver (jf. figur 13 nedenfor). De

» Figur 13. «Hvilke oppgaver har du hatt som kunstnerassistent?», flere svaralternativer mulig. $N = 24$.



» Figur 14. «Hvilke oppgaver har din kunstnerassistent hatt?», flere svaralternativer mulig. $N = 35$.



aller fleste kunstnerassistentene som svarte (88 prosent), jobbet med kreativt kunstnerisk arbeid i assistentperioden. Nesten like mange (83 prosent) har jobbet med praktisk, kunstnerrelatert arbeid. 46 prosent oppgir at de har drevet med markedsføring, 67 prosent har gjort administrativt arbeid, og 25 prosent har hatt oppgaver relatert til nettverksbygging. 75 prosent oppgir at de har gjort praktisk arbeid som renhold og rydding.

På et tilsvarende spørsmål til de etablerte kunstnerne om hvilke typer oppgaver de har gitt til assistentene (vist i figur 14), svarer de fleste i tråd med assistentene «kreativt kunstnerisk arbeid» (86 prosent), etterfulgt av «praktisk kunstrelatert arbeid» (83 prosent). Likeledes svarer rundt to tredjedeler (63 prosent) at assistentene har gjort administrativt arbeid, og rundt halvparten at de har drevet med markedsføring. 34 prosent oppgir at de har gitt assistentene i oppgave å gjøre nettverksrelaterte oppgaver. Noen nevner også andre typer oppgaver, som dokumentasjon, arkivarbeid, tekstarbeid og søknadsarbeid.

Også her har mange krysset av på flere alternativer, og det viser at mange av de etablerte kunstnerne har lagt opp til varierte arbeidsoppgaver for assistentene. I materialet har vi assistenter som forteller at de har fått ta del i alle deler av den etablerte kunstnerens kunstprosjekter, både utvikling av kunstneriske ideer, planlegging og organisering, i tillegg til praktisk arbeid. En forteller for eksempel at hen både arbeidet med å spenne opp lerreter og klargjøre for maling, og at hen fikk delta i selve malingen. Hen hadde i tillegg ansvar for å holde kontakt med internasjonale kontakter og gallerier.

Likeledes forteller en etablert kunstner at hen har ønsket å involvere assistenten i alle deler av prosessen. Assistenten har gjort mye praktisk arbeid, digitalisering, arkivering og så videre, men de setter også av tid til å snakke om egen kunst, diskutere kunstneriske ideer, dra på kunstutstillinger sammen og så videre. Denne etablerte kunstneren, som også har lang erfaring fra undervisning av kunststudenter, er opptatt av gjensidig respekt, eierskap til egne ideer og at kunstneriske ideer ofte kan knytte seg til private og personlige forhold. Samtidig uttrykker kunstneren et ønske om å dele i mye større grad enn i undervisningssituasjonen, der hen ikke har pleid å snakke om egne kunstneriske ideer. Hen understreker at det er viktig å sette av tid til å finne ut av samarbeidet.

Selv om hovedinntrykket er at mange assistenter har hatt en variert arbeidshverdag og har vært involvert i mange store og små oppgaver, kommer det fram i intervjumaterialet at noen assistenter er blitt tildelt mer begrensede og mindre varierte arbeidsoppgaver. For eksempel forteller en assistent at hen ikke var del av det kunstneriske arbeidet i særlig grad, og at hen ikke ble invitert med til å dele sine ideer. Assistenten brukte mesteparten av assistenttiden foran pc-en, der hen fikk små og lite selvstendige oppgaver, for eksempel beskjed om å sende en bestemt e-post, sjekke pris på et bestemt verktøy og så videre. Det mest selvstendige arbeidet hen gjorde, var knyttet til å utføre tekniske oppgaver som den etablerte kunstneren manglet kompetanse på.

5.2 Utbytte av ordningen

Rapportene fra de etablerte kunstnerne viser at mange er svært fornøyde med samarbeidet med assistentene, med arbeidet de har utført, og med hva de har fått ut av perioden med en ansatt assistent. Også de fleste assistentene oppgir i sine rapporter at de har vært fornøyde med arbeidsoppgavene de har fått, og at de har hatt utbytte av ordningen. I mange tilfeller vitner rapporteringene om at arbeidsperioden er gjennomført omtrent etter den skisserte planen eller med mindre endringer. At både de etablerte kunstnerne og assistentene jevnt over er fornøyde med ordningen, bekreftes også i de to spørreundersøkelsene. En stor overvekt, av både assistenter og etablerte kunstnere som har besvart disse undersøkelsene, svarer at de er fornøyde eller svært fornøyde.

Tilfeller der tilskuddsperioden har sammenfalt med koronapandemien, utgjør et særskilt unntak fra dette hovedinntrykket. I flere av rapportene fra tilskuddsmottakere og assistenter i 2020 kommer det fram at covid-19-relaterte restriksjoner har gjort at det har vært krevende eller umulig å gjennomføre samarbeidet etter planen. Krav om sosial distansering har gjort at det har vært vanskelig å utføre arbeidsoppgaver sammen, for eksempel i atelieret, i tillegg til at en del aktiviteter, for eksempel utstillinger, har blitt avlyst eller utsatt. Dette har i en del tilfeller ført til redusert utbytte for begge parter.

Dersom vi ser bort fra utfordringer relatert til covid-19, er likevel hovedinntrykket at de fleste er fornøyde og har fått samarbeidet til å fungere godt. Mange av de etablerte kunstnerne rapporterer at de har økt kapasiteten og effektiviteten som følge av å ha en assistent, og at de med assistentens hjelp har fått utført arbeid de ellers ikke ville fått gjort. En av de etablerte kunstnerne rapporterer at hen allerede har registrert økt interesse for sitt eget kunstnerskap. Mens noen kunstnere i sine rapporter vektlegger basale forhold som at assistenten har bidratt med «to ekstra hender», er andre opptatt av å framheve at assistenten har spesifikke ferdigheter eller kapasiteter som har vært verdifulle. For eksempel rapporterer en kunstner at ordningen har resultert i en

kraftig forbedring av nettsiden. En annen kunstner rapporterer at ordningen har vært essensiell for å få gjennomført spesifikke prosjekter. Flere av de etablerte kunstnerne rapporterer også at det har vært berikende og faglig utviklende for dem å ha assistent, for eksempel fordi de har hatt et fantastisk samarbeid med interessante diskusjoner om både konseptuelle og praktiske problemstillinger. En kunstner påpeker også at det har vært nyttig med assistentens forbindelser til den yngre kunstscenen. En siste form for utbytte som kan leses indirekte ut av kunstnerens rapporter, er den profesjonalseringen som har skjedd gjennom at de har fått erfaring med å være arbeidsgiver. For mange av kunstnerne er det første gang de har hatt denne rollen. Flere melder at det har vært krevende, men når de først har gjort det én gang, er dette en kunnskap de vil kunne få god nytte av dersom de senere skal ansette en assistent, enten innenfor eller utenfor Kulturrådets ordning.

Mange av assistentene rapporterer også at arbeidsperioden har vært givende og lærerik. Noen rapporterer at de har hatt verdifull tilgang til verksted, at de har utvidet forståelsen sin for materialer, metoder og teknikk, og at de har lært nye teknikker. Noen beskriver at de har fått innsyn i ulike prosesser, som for eksempel hva det innebærer å planlegge og organisere og å løse ulike utfordringer i ulike faser, fra research til produksjon og distribusjon. Det å få oppleve praksiser på nært hold har vært lærerikt, mange har fått ta del i avgjørelser, og de har fått innsikt i drift og koordinering. En assistent beskriver at det har vært lærerikt å følge kunstnerens åpne og utprøvende måte å arbeide på og å få erfaring med prosesser der mange aktører har vært involvert. Dette er kunnskap og innsikt som ikke alltid er mulig å verbalisere, men som ofte kan ta form av «taus kunnskap» (Polanyi, 1967), og som ofte overføres og tilegnes best gjennom å arbeide praktisk og være sammen over tid. Denne måten å jobbe på kjenner vi også igjen fra det som betegnes som mesterlæretradisjonen, der den uerfarne gradvis, ved å ta del i og imitere mesterens arbeid, blir del av et praksisfellesskap (Nielsen & Kvale, 1999; Lave & Wenger, 1991), se også kapittel 1.2.2.

Flere assistenter har deltatt på søknader og/eller utstillinger i assistentperioden. Noen rapporterer også at de har utvidet nettverket sitt og fått konkrete oppdrag eller invitasjoner basert på nye verdifulle kontakter som den etablerte kunstneren sjenerøst har introdusert assistenten for. Alle disse beskrivelsene kan forstås som bekræftelser på at mange assistenter gjennom ordningen har fått økt kunnskap om utvikling og drift av profesjonelle kunstnerskap.

Flere assistenter framhever at den stabile inntektssituasjonen som følger med det å være assistent, er noe som ikke bare har vært et utbytte i seg selv, men som også har åpnet muligheter for kunstnerisk vekst og utvikling. Den økonomiske stabiliteten har for mange gitt rom for å konsentrere seg om sin egen kunstneriske praksis. For noen har det også gjort det mulig å ta grep for ytterligere profesjonalsisering. Et eksempel er en assistent som benyttet den stabile og forutsigbare inntektssituasjonen til å leie seg et større atelier over lengre tid, noe som igjen har ført til at vedkommende har blitt del av et fruktbart atelierfellesskap. Assistenten skriver i sin rapport:

Som en kunstner som ofte produserer langsomt og over lengre tid kan jeg vanskelig overvurdere viktigheten av det rommet som skapes idet man tar det steget. Det gjelder ikke bare hva man investerer av penger i eget kunstneriske virke: det handler om en profesjonalsisering, en mulighet til å ha faste arbeidstider i eget atelier. Det handler om å ta steget fra de første årene etter endt utdanning som føles hodeløse

og paniske, til en mer bærekraftig praksis: dette kan gå. Jeg kan klare det. Jeg kan bli gammel som kunstner. Denne følelsen er vanskelig å kvantifisere, men for meg handler det om en selvtillit og en tro på egen fremtid, som ikke er selvfølgelig. Det går mye tid og krefter med på å tjene til livets opphold samtidig som at man skal opprettholde et kunstnerskap. Å være del av denne tilskuddsordningen har gitt meg en utrolig verdifull og tiltrengt pustepause disse tre månedene etter ordningen som jeg har kunnet dedikere nesten utelukkende til kunstnerisk produksjon i eget atelier, med midlene jeg har spart opp gjennom det foregående året.

Sitatet fra denne assistentens rapport illustrerer at på sitt beste kan kunstnerassistentordningen gi rom for arbeidsro og produktivitet både underveis i assistentperioden og etterpå, og den kan gi selvtillit og større trygghet i eget kunstnerskap.

Dette delkapitlet har hittil i hovedsak basert seg på underveis- og sluttrapporter. I de neste delkapitlene vil vi gå nærmere inn på hva spørreundersøkelsene og intervjuene viser av deltakernes utbytte av ordningen gjennom spørsmålene om samarbeid, profesjonalisering og potensialet for økte inntektsmuligheter.

5.2.1 Organiseringen av samarbeidet

I spørreskjemaene har vi spurt deltakerne i ordningen om hvor arbeidet har funnet sted, og hvordan samarbeidet har vært organisert. De aller fleste, både etablerte kunstnere og assistenter, oppgir at de i hovedsak har jobbet i samme lokaler eller atelier, eller at de har jobbet vekselvis tett sammen og i perioder hver for seg. Bare noen få har jobbet mest hver for seg. Ingen av dem som har besvart spørreskjemaene, oppgir at samarbeidet *kun* har foregått digitalt, men litt under halvparten oppgir at de delvis har jobbet sammen digitalt.

Mens spørreundersøkelsene gir et oversiktsbilde over samarbeidsformene, har vi i intervjuene gått dypere inn i hvordan samarbeidet mellom den etablerte kunstneren og assistenten er organisert og har fungert. Intervjuene viser stor variasjon i hvor strukturert samarbeidet har vært. Det er for eksempel stor variasjon i hvor faste avtaler om arbeidsoppgaver og arbeidstider parene har, hvor tett samarbeidet er, i hvilken grad assistenten involveres i ulike deler av den etablerte kunstnerens virksomhet, og hvor selvstendig assistenten har arbeidet.

Et eksempel på et samarbeid som la opp til selvstendighet i arbeidet kombinert med stor grad av involvering, er en assistent som fikk et eget atelier i tilknytning til den etablerte kunstnerens atelier, der de begge arbeidet hver dag gjennom hele perioden. Assistenten fikk jobbe mye med sine egne ting og bisto den etablerte kunstneren etter behov, for eksempel i forkant av utstillinger. De hadde ikke noen bestemt struktur på dagene eller i arbeidet, men ifølge den etablerte kunstneren fungerte denne arbeidsformen bra for begge, blant annet fordi de møtte hverandre daglig. Videre forteller den etablerte kunstneren at assistenten hadde tatt initiativ til samtaler for å avklare forventninger og få tilbakemeldinger på arbeidet. Den etablerte kunstneren forsto etter hvert at hen måtte være flinkere til å kommunisere at hen var fornøyd med assistenten, og bli tydeligere på hva assistenten skulle gjøre. I dette tilfellet har den etablerte kunstneren lagt stor vekt på å tilrettelegge for at assistenten skal få utfolde seg selvstendig i løpet av assistentperioden. Dette er et eksempel på at samarbeidet kan fungere til tross for lite struktur og mangel på fast organisering dersom partene har en løpende kommunikasjon.

De fleste informantene, både etablerte kunstnere og assistenter, gir imidlertid uttrykk for at godt samarbeid er avhengig av en viss struktur. Samtidig er det en forutsetning å legge til rette for fleksibilitet for begge parter. Flere av informantene forteller at de har lagt til rette for en slik fleksibilitet ved å konsentrere assistentens arbeid i perioder, etterfulgt av roligere perioder der de kan jobbe med eget arbeid hver for seg. Lønnsutbetalingen har likevel vært fast hver måned for å opprettholde stabiliteten. Mange gir også uttrykk for at faste medarbeidersamtaler, for eksempel i starten, etter et halvt år og dessuten til slutt, er nødvendig. En etablert kunstner med toårig støtte sier at en samtale etter det første året, der de ble enige om å organisere, strukturere og planlegge arbeidet annerledes, var særlig viktig.

At den etablerte kunstneren følger opp assistenten på en god måte, er avgjørende for at samarbeidet skal fungere. Men selv om de fleste etablerte kunstnerne ser ut til å ha hatt gode intensjoner om oppfølging, er det ikke all oppfølging som har gått etter planen. I et åpent svarfelt i spørreundersøkelsen skriver for eksempel en etablert kunstner at «både oppfølgingssamtaler og gjennomgang av assistentens kunstneriske virke var initiert, men ble gjennomført med lite hell». Andre samarbeidsrelasjoner har vært preget av en vedvarende åpen og tydelig dialog. I et intervju sier for eksempel en etablert kunstner at «vi snakker om hva vi gjør hele tiden». Det er mange forhold som kan virke inn på hvorvidt samarbeidsrelasjonen oppleves god, for eksempel om forventninger er avklart, hvorvidt kommunikasjonen er hyppig nok og tydelig nok, graden av tilgjengelighet og tilstedeværelse, graden av forutsigbarhet i samarbeidet og dessuten det vi tidligere har beskrevet som god kjemi.

Både deltakernes rapporter og intervjumaterialet tyder altså på at mange ønsker en viss grad av struktur rundt arbeidet og ser dette som nødvendig for å sikre godt samarbeid. Likevel er det mange av informantene, både etablerte kunstnere og assistenter, som er opptatt av at samarbeidet ikke må være bundet i en for streng struktur, eller at alle må gjennomføre samarbeidet etter én og samme mal. Flere er opptatt av at ordningen må kunne tilpasses kunstnernes individuelle måter å arbeide på. Det at organiseringen av samarbeidet må være fleksibel nok til at begge parter skal kunne arbeide med sine egne prosjekter, er det også flere som er opptatt av. En assistent forteller at det var utfordrende å samordne egne prosjekter og annet arbeid med assistentarbeidet. For denne assistenten og den etablerte kunstneren ble løsningen å organisere arbeidet i perioder på for eksempel to måneder med mye samarbeid, etterfulgt av to måneder der de jobbet hver for seg. Denne fleksibilitet var ifølge denne assistenten avgjørende for at hen kunne gripe muligheter som plutselig dukket opp og ta på seg nye oppdrag. Assistenten sier:

Som visuell kunstner må du ta imot muligheter som kommer, og det var litt utfordrende å forhandle om hva som var viktigst til enhver tid; assistentjobben eller min egen karriere.

Denne assistenten hadde relativt store prosjekter, nasjonalt og internasjonalt, parallelt med assistentjobben, og gir uttrykk for at det var vanskelig å sette av nok tid til å være assistent i 50-prosentstilling.

Tilsvarende gir en etablert kunstner uttrykk for at det kan være utfordrende å synkronisere assistentens kapasitet med behovet for assistanse. I dette tilfellet hadde assistenten egne prosjekter og stor aktivitet med egne prosjekter samtidig som den etablerte kunstneren ikke hadde nok arbeid til å fylle en 50-prosentstilling for assistenten. Den etablerte kunstneren mener en løsning kunne vært å søke om støtte til en lavere stillingsprosent,

eksempelvis 20 eller 30 prosent, eventuelt over en lengre periode enn ett år (se diskusjon av dette i kapittel 5.3.2). Et spørsmål som er verdt å stille i forlengelsen av dette, er hvilke kunstnere ordningen skal være for. Denne tematikken berører dermed også en diskusjon om målgruppen for ordningen og hvor stort spenn det bør være mellom de etablerte og uetablerte kunstnerne, som vi diskuterer nærmere i kapittel 5.2.2 og i kapittel 6.

Noen av de etablerte kunstnerne påpeker at ordningen med fordel kunne åpnet for en mer kollektiv organisering av assistentens arbeid. For eksempel mener en etablert kunstner at ordningen er for individbasert, og at den ikke tar inn over seg måten mange kunstnere arbeider på i dag – mer kollektivt og plattformbasert, se kapittel 1.2.3. Ifølge denne informanten er ordningen bygget opp rundt et mesterlæreideal og en én-til-én-relasjon mellom den etablerte kunstneren og assistenten som utelukker andre samarbeidsformer. Informanten mener at ordningen ikke er tilpasset praksisene, særlig for hybride kunstformer med mange aktører. Man kunne sett for seg at assistenten, i stedet for å være ansatt hos én kunstner gjennom hele perioden, kunne jobbet for en kunstnergruppe eller et nettverk av kunstnere. En slik organisering ville ligge tettere opp mot hvordan en del kunstnere arbeider i dag, jamfør beskrivelsen av nyere kunstneriske praksiser på det visuelle kunstfeltet «som går utover subjektet og taler for samarbeid» (Jonvik et al., 2020). Et eksempel på en slik kollektiv modell er den prosjektbaserte kunstnergruppen som står bak samarbeidsprosjektet *Andre premisser*, der kunstnerne lever seg inn i praksisene til de andre kunstnerne i gruppen og skaper noe nytt som de ser for seg at kollegene kunne laget i fremtiden. Et annet eksempel er det mer varige kunstnerkollektivet *Svartjord*, der de tre kunstnerne som tilhører kollektivet, signerer med navnet til kollektivet (ibid.).

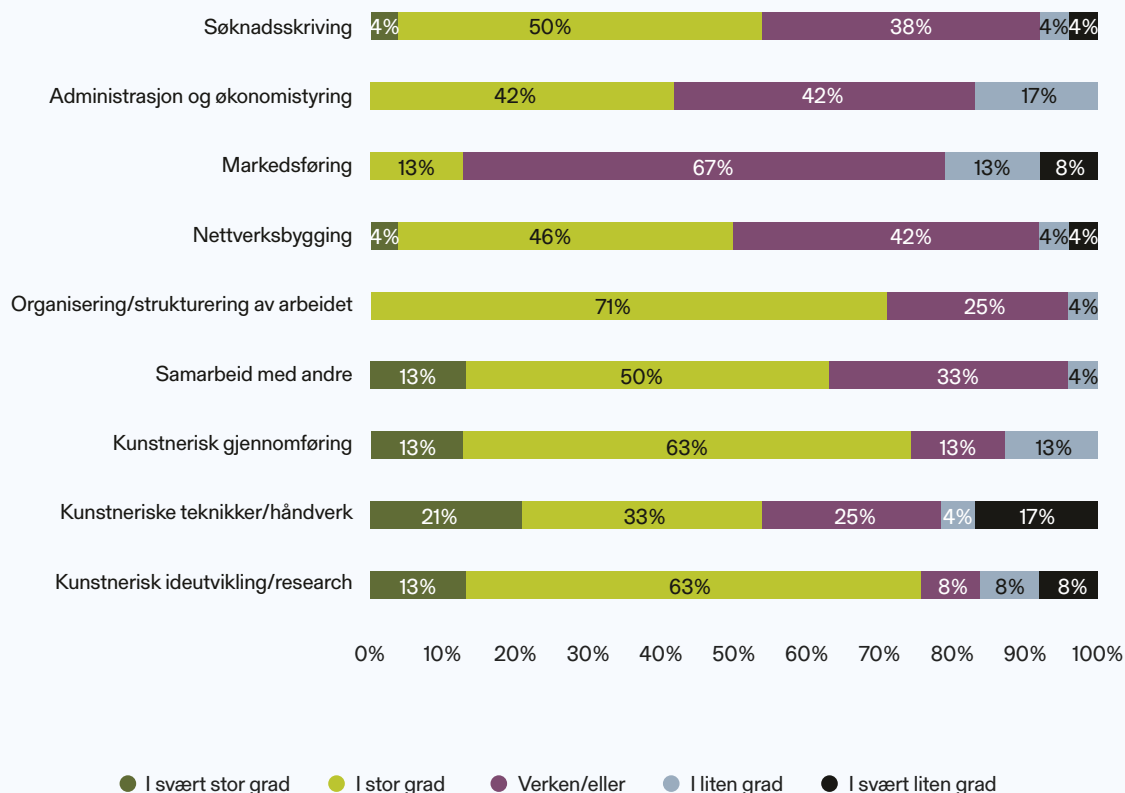
Det å arbeide som assistent for et kollektiv av kunstnere kan potensielt gi en variert og lærerik arbeidshverdag og dessuten være en inngang til et enda rikere nettverk, sammenliknet med det å arbeide for én enkelt kunstner. En slik organisering vil imidlertid kunne komplisere ordningen og gjøre det mer krevende å skape en god struktur og stabilitet i assistentens arbeidshverdag og arbeidstakerforhold. Dersom ordningen i større grad skal orienteres i retning av arbeid for kollektiver, kan det være hensiktsmessig å avgrense det til kollektiver som er permanente eller langvarige, snarere enn til prosjektbaserte kollektiver som ofte vil være løse og mer temporære. Det kan også være hensiktsmessig at assistenten har en primærkontakt i kollektivet, slik at man beholder det verdifulle i en langvarig én-til-én-relasjon, jamfør beskrivelsene våre av mesterlære-relasjonen og mentoring i kapittel 1.2.2. Når det er sagt, er det ikke noe i ordningen i dag som forhindrer at assistentens arbeid kan knyttes til samarbeidsprosjekter og kollektiver som den etablerte kunstneren er en del av.

Oppsummert kan vi si at et visst nivå av struktur og organisering er nødvendig for å få samarbeidet til å fungere. Samtidig er fleksibilitet og tilpasning til arbeid med egne prosjekter også viktig for mange. Hva som fremmer godt samarbeid, er også avhengig av at den etablerte kunstneren har nok arbeid å tilby assistenten til å fylle stillingen og gi mulighet til varierte aktiviteter.

5.2.2 Profesjonalisering

Som beskrevet i kapittel 1.2.2 kan vi forstå begrepet profesjonalitet på mange måter, og gjerne som mer enn formalkompetanse, ferdigheter og inntjeningsmuligheter. Hvorvidt kunstnerassistentordningen bidrar til målet om profesjonalisering, er blant annet

Figur 15. Kunstnerassistentenes oppfatning av i hvilken grad ordningen har gjort dem til mer profesjonelle kunstnere. N = 24.

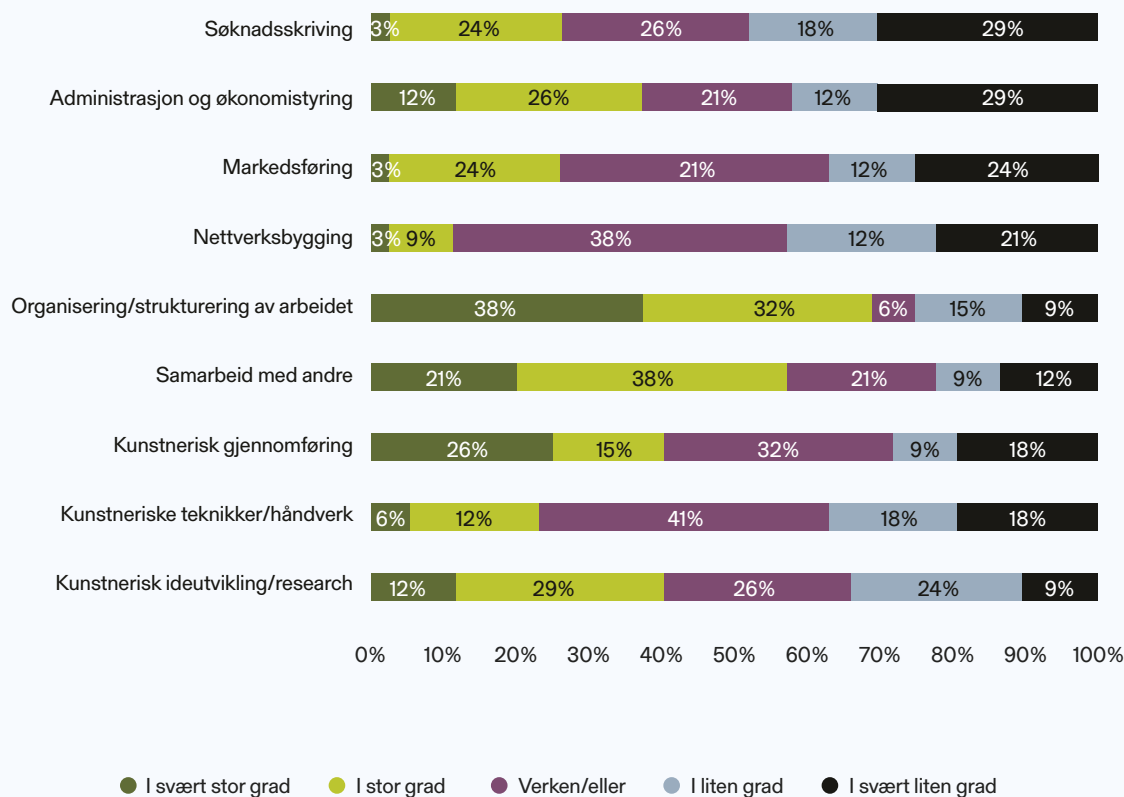


avhengig av i hvilken grad erfaring og kompetanse overføres mellom den etablerte og den uetablerte kunstneren. Både i intervjuene og i spørreskjemaene fikk både de etablerte kunstnerne og assistentene en rekke spørsmål om dette.

På spørsmål om hva kunstnerne selv legger i begrepet profesjonalitet og det å være profesjonell kunstner, er det mange som svarer at det kan være mange ting. For eksempel påpeker en etablert kunstner i et intervju at profesjonalitet handler om å ha feltforståelse, man skal ikke være følelsesstyrt, men nøktern og saklig. Videre sier hen at det handler om å være bevisst på rollen som kunstner og på hva som er målet eller målgruppen for kunsten. Tilsvarende sier en annen etablert kunstner at kunstnerisk profesjonalitet innebærer at kunstneren har innsikt i sitt eget kunstnerskap. Andre er mer konkrete i beskrivelsene sine og sier at profesjonalitet kan være å bli bedre til å skrive søknader, å få erfaring som arbeidsgiver, å lære tekniske ferdigheter eller å tjene penger.

Figur 15 nedenfor viser hvordan kunstnerassistentene har svart på et spørsmål i spørreundersøkelsen om i hvilken grad kunstnerassistentordningen har gjort dem til mer profesjonelle kunstnere på ulike områder. Ser vi figuren under ett, ser vi at en overvekt av assistentene har svart «i stor grad» eller «i svært stor grad» på disse spørsmålene. Det gjelder særlig kategoriene «kunstnerisk gjennomføring», etterfulgt av «kunstnerisk idéutvikling/research» og «organisering/strukturering av arbeidet». Spørsmålet om i

» Figur 16. Etablerte kunstners oppfatning av i hvilken grad ordningen har bidratt til økt kompetanse. $N = 34$.



hvilken grad ordningen har gjort assistentene til mer profesjonelle kunstnere når det gjelder markedsføring, svarer imidlertid bare en relativt liten andel bekreftende på; til sammen har rundt 20 prosent krysset av på «i liten grad» eller «i svært liten grad» i denne kategorien. Med andre ord tyder resultatene av dette spørsmålet på at assistentene mener at kunstnerassistentsordningen i stor grad bidrar til økt profesjonalisering på mange områder, men i mindre grad for markedsføring.

Tilsvarende har de etablerte kunstnerne fått spørsmål om i hvilken grad ordningen har ført til økt kompetanse for dem. Det de etablerte kunstnerne mener ordningen i størst grad har bidratt til kompetanseheving på, er det som handler om organisering og strukturering av arbeidet, der 38 prosent svarer «i svært stor grad» og 32 prosent svarer «i stor grad». Å ha arbeidsgiveransvar, ansvar for å delegere og planlegge oppgaver for andre enn seg selv, har vært en bratt læringskurve for mange etablerte kunstnere som har vært del av denne ordningen. Dette kommer også fram i rapporteringene og i intervjuene, og vi vil diskutere det nærmere mot slutten av dette kapitlet, under overskriften «Utfordringer» (kapittel 5.1.6).

Et annet spørsmål som utmerker seg i svarene fra de etablerte kunstnerne, er det som handler om samarbeid med andre (figur 16). Bortimot 60 prosent svarer at ordningen i svært stor grad (21 prosent) eller i stor grad (38 prosent) har bidratt til økt kompetanse i samarbeid.

Også intervjuene, med både assistenter og etablerte kunstnere, tyder på at det å være del av kunstnerassistentordningen bidrar til ulike former for økt kompetanse og profesjonalitet, men i ulik grad og på ulike måter.

De aller fleste assistentene vi har intervjuet, mener assistentarbeidet har gitt dem økt kompetanse, men i ulik grad og på ulike områder. De som særlig gir uttrykk for at de har lært mye, er dem som har vært ansatt hos en kunstner som har ønsket å involvere assistenten i hele den kunstneriske virksomheten, som utvikling av kunstneriske ideer, utstillingsarbeid, reiser, administrativt arbeid og søknadsskriving, i tillegg til mer praktisk arbeid. Hvorvidt assistentene opplever at de har en god relasjon til arbeidsgiveren sin, og at samarbeidet mellom dem er velfungerende, er også faktorer som har betydning for det kompetansemessige utbyttet deres.

Også de etablerte kunstnerne har ulike oppfatninger av om perioden med assistent har økt deres egen og assistentens kompetanse. En etablert kunstner forteller at assistenten nok fikk mer ut av arbeidsforholdet enn hen selv fikk ut av å ha assistent, fordi assistenten ifølge denne etablerte kunstneren var «litt for uselvstendig, kanskje for fersk og uerfaren. Det tok for mye tid å sette [assistenten] i arbeid og følge opp». En annen etablert kunstner sier at assistenten blant annet har lært å skrive søknader, vært involvert i utstillingsarbeidet og fått innblikk i kuratorvirksomhet, men aller viktigst at assistentperioden har gitt assistenten selvtillit og bidratt til å gjøre vedkommende til en tryggere kunstner. Videre sier denne etablerte kunstneren at for egen del har ikke perioden ført til økt kunstnerisk kompetanse, fordi hen har vært kunstner et helt liv og har lang erfaring med å undervise unge kunstnere. Men hen trekker fram at hen ble tryggere i arbeidsgiverrollen, som i sin tur har gjort at hen kan drive mer profesjonelt.

Andre etablerte kunstnere gir uttrykk for at det er lærerikt å ha assistent, og at det kan være både inspirerende og stimulerende å jobbe sammen med en yngre kunstner. Både etablerte kunstnere og assistenter som til vanlig arbeider mye alene, har gitt uttrykk for at det å jobbe i et arbeidsfellesskap har vært givende og etterlengtet. Selv om det kan være utfordrende å jobbe tett sammen, er det flere av informantene som gir uttrykk for at det å bli godt kjent med hverandre er viktig for å få samarbeidet til å fungere, og at det er noe som kan bidra til gjensidig kompetanseoverføring. En av de etablerte kunstnerne peker på at lojalitet og tillit i relasjonen er viktig, fordi det å dele eller diskutere egne kunstneriske ideer ofte berører private og personlige sider ved en selv. Nære og trygge kollegarelasjoner kan dermed både være basis for kunstnerisk utvikling og, i tråd med Putnams (2000) beskrivelse av sosial kapital som *bonding*, være viktig for tilhørighet, sosial støtte og trygghet i arbeidssituasjonen (jf. kapittel 1.2.3).

Også den formen for sosial kapital som Putnam (ibid.) betegner som *bridging*, og som tilsvarer Bourdieus sosial-kapital-begrep, kan knyttes til spørsmålet om ordningen har bidratt til mer profesjonelle kunstnere. I tråd med denne forståelsen av sosial kapital har ordningen gitt flere assistenter vi har snakket med, tilgang til viktige arenaer gjennom den etablerte kunstnerens faglige nettverk. Disse nettverkene og arenaene kan i neste omgang gi dem oppdrag eller nye samarbeidspartnere, noe enkelte assistenter har erfart allerede i assistentperioden. Som omtalt i kapittel 4.2 har en av motivasjonene for å sende søknad til ordningen nettopp vært ønsket om å utvide faglige nettverk. Selv om det kanskje er assistentene som i størst grad har blitt introdusert for de etablerte kunstneres nettverk enn omvendt, er det også eksempler på det motsatte. En etablert kunstner forteller for eksempel at hen har fått tilgang til assistentens nettverk i utlandet,

og at de planlegger utstillinger sammen i flere europeiske land, hvor de drar nytte av hverandres nettverk. En etablert kunstner forteller at samarbeidet med assistenten har gitt innsikt i en yngre kunstverden, på en annen måte enn hen har fått når hen har undervist kunststudenter. Det ser kunstneren på som svært verdifullt for utviklingen av sitt eget kunstnerskap.

Et spørsmål som mange informanter har vært opptatt av når vi har snakket om kompetanseoverføring, er hvor stort spenn mellom den etablerte kunstneren og assistenten det optimalt sett bør være i alder og erfaring. Noen vektlegger at ordningen nettopp har som mål å styrke uetablerte kunstnere gjennom samarbeid med mer erfarne og etablerte kunstnere, og at det derfor er nødvendig med et visst spenn. Andre er mindre opptatt av dette. En informant tok til orde for å skrote navnet på ordningen, og nettopp nedtone prinsippet om asymmetri som ligger i begrepet *assistent*, og heller vektlegge at det er et gjensidig samarbeid mellom to ulike kunstnere uten henblikk på at den ene er mer mester og den andre mer lærling. En etablert kunstner peker på at Norge skiller seg fra andre land når det gjelder forholdet mellom erfarne og nyutdannede kunstnere. Ifølge informanten er det vanlig at man ved norske kunstutdanninger betrakter kunststudenter som kunstnere, i motsetning til for eksempel i Tyskland, der professorene ved kunstutdanningene er autoritetsskikkelser, og der forholdet mellom professorene og kunststudentene er mer hierarkisk.

Oppsummert kan vi på den ene siden si at sjansen for gjensidig kompetanseutveksling i relasjonen mellom den etablerte kunstneren og assistenten ser ut til å øke dersom den uetablerte kunstneren er på et visst profesjonelt nivå og er selvstendig nok til både å ta initiativ og gjennomføre praktiske oppgaver. Det ser også ut til at et visst spenn i erfaring og kompetanse gjør at assistenten får mer ut av assistentperioden – men igjen: bare hvis den etablerte kunstneren er interessert i å dele. Ideelt sett innebærer det deling av både ideer, kunnskap, arbeidsmåter og nettverk, og at assistentene blir involvert i alle sider ved virksomheten. Samtidig viser både rapportene, spørreundersøkelsene og intervjuene at det er viktig at assistentene er motivert og interessert i å lære, og at de ser på assistentjobben som noe mer enn en såkalt brødjobb. For, som vi beskrev i innledningen, svært mange kunstnere har så lave inntekter fra den kunstneriske virksomheten sin at de er avhengige av inntekt fra annet arbeid (Menger, 2006; Towse, 2020). Med andre ord, hvis ordningen skal fungere etter hensikten, må den etablerte kunstneren og assistenten sammen sørge for at ordningen ikke bare dekker assistentens behov for inntekt og den etablerte kunstnerens behov for arbeidskraft, men også legger til rette for kompetanseoverføring og kunstnerisk utvikling.

5.2.3 Økte inntektsmuligheter

Arbeidssituasjonen til visuelle kunstnerne er preget av lave inntekter, ustabil økonomi og usikre framtidsutsikter (Heian et al., 2015). Denne situasjonsbeskrivelsen ble brukt som et viktig argument for etableringen av kunstnerassistentordningen. En sentral problemstilling for denne evalueringen er følgelig om ordningen har bidratt til å styrke etablerte og uetablerte kunstneres inntektsmuligheter.

I spørreskjemaet stilte vi spørsmål om kunstnerassistentordningen har bidratt til å styrke de etablerte kunstneres og assistentenes inntektsmuligheter. De aller fleste, både assistenter og etablerte kunstnere, svarer bekreftende på dette. Blant

kunstnerassistentene svarer nesten 9 av 10 at ordningen har bidratt til å øke inntektene, enten som følge av mer arbeidstid, større nettverk eller tilgang til andre støtteordninger. Tilsvarende svarer 8 av 10 av de etablerte kunstnerne at ordningen har bidratt til å styrke deres inntektsmuligheter, og da først og fremst i form av mer arbeidstid, men også ved at ordningen har gitt dem økt mulighet til å stille ut og dermed mulighet til økt inntjening.

Å være ansatt gjennom kunstnerassistentordningen gir i seg selv økte inntekter så lenge assistentperioden varer. At assistentene føler seg heldige og setter stor pris på en ordning som gir dem mulighet til å ha en betalt og samtidig faglig relevant jobb, kommer tydelig fram i materialet. Alternativet ville for de fleste vært å ha en brødjobb hvor de ikke kunne brukt sin kunstneriske kompetanse. En assistent sier at

å ha 50 prosent på si er uansett fint, om det er som assistent eller ikke. Men skal man leie atelier, betale ned lån osv., er heller ikke 50 prosent nok. Da skal man selge, men med kunst som ikke er så salgbar, er det vanskelig.

Videre forteller denne uetablerte kunstneren at hen er nødt til å ha enda en tilleggsjobb ved siden av assistentordningen. En annen assistent peker på at lønnsnivået i ordningen er lavt, og tar til orde for at det burde heves. Samtidig har hen forståelse for at det er begrensede midler, og uttrykker uansett at hen er klar over at det er et privilegium å få mulighet til å ha denne assistentstillingen.

Når vi har spurt om ordningen har bidratt til å øke assistentenes inntektsmuligheter, ut over at de har lønn i en 50-prosentstilling som assistent, har det vist seg at mange synes dette er et spørsmål som det er vanskelig å svare på. Det er ikke alltid lett å se hvilke aktiviteter som genererer inntekter; noen er resultat av langsiktig strategisk arbeid, mens andre kan være mer spontane og resultat av kortsiktig arbeid uten bestemt plan. Når informantene får tenkt seg om, er det imidlertid mange som gir eksempler som både direkte og indirekte har bidratt til økte inntektsmuligheter: skriving av søknader som har fått tilslag, mulighet til å stille ut og selge egen kunst og tilgang til den etablerte kunstnerens kontakter som har gitt oppdrag.

En assistent mener ordningen har bidratt til å skape økte inntektsmuligheter både for hen selv og for den etablerte kunstneren, særlig gjennom at de har fått tilgang til hverandres nettverk. Dette har gitt dem nye oppdrag. Denne assistenten er utenlandsk, og assistentperioden har gjort det mulig å komme inn i det norske kunstfeltet, særlig fordi den etablerte kunstneren er godt kjent i miljøet og «har et navn, folk vet hvem det er. Hen er en referanse». Videre forteller assistenten at de i assistentperioden gjorde store oppdrag sammen, som kom den erfarne kunstneren til gode.

Når det gjelder assistentenes økte inntektsmuligheter, peker de etablerte kunstnerne i intervjuene på mange av de samme punktene som assistentene. I hvilken grad det å ha assistent har gitt dem selv økte inntektsmuligheter, er det imidlertid litt delte oppfatninger om, men mange gir uttrykk for at det å ha assistent har gjort at de har kunnet produsere mer. Økt arbeidskraft har naturlig nok gitt økt produksjon. I tillegg sier for eksempel en etablert kunstner at hen i løpet av perioden med assistent har sett verdien av å planlegge arbeidet i større grad enn tidligere. Hen sier at når arbeidet skal fordeles og delegeres, er det nødvendig å strukturere arbeidsdagen mer enn når man jobber alene. Ifølge denne etablerte kunstneren har dette gjort begge mer disiplinerte

i arbeidet, noe som har vært viktig for produksjonen, og dermed også for inntektsmulighetene. Denne informanten tror at hvis man klarer å holde på denne strukturen og disiplinen etter endt assistentperiode, kan det potensielt styrke inntektsmulighetene også videre i karrieren.

En annen etablert kunstner sier at assistentperioden har bidratt til å styrke begge inntektsmuligheter ved å gi dem tilgang til hverandres nettverk. Ifølge denne kunstneren er viljen til å dele utslagsgivende for å få til kompetanseutveksling:

Hvis kunstneren bare tenker på seg og sitt, og ikke er generøs, skjer ikke det. Men ikke alle er trygge på å dele det de har, og da vil det ikke fungere. Dele både nettverk og erfaring.

Vi må ta forbehold om at det kan være vanskelig for informantene å definere hvilke eventuelle resultater og effekter som er direkte konsekvenser av ordningen, og hva som skyldes andre forhold. Likevel, sett under ett, ser det altså ut til at kunstnerassistentordningen når målet sitt om å styrke inntektsmulighetene både til de uetablerte og de etablerte kunstnerne i større eller mindre grad. Men, som informantene selv også peker på, er det enklere å si noe om inntektsmulighetene på kort enn på lang sikt.

5.3 utfordringer

Hittil i dette kapitlet har vi omtalt hvilke arbeidsoppgaver assistentene har, hvordan arbeidet og samarbeidet organiseres, og hvilket utbytte assistentene og de etablerte kunstnerne har hatt av ordningen. Basert på informantenes erfaringer har vi identifisert både hva som fungerer, og hva som ikke ser ut til å fungere like godt i gjennomføringen av assistentperioden. I avsnittene som følger vil vi gå nærmere inn på utfordringene som preger ordningen ved arbeidsgiveransvar, ordningens varighet og omfang, arbeidsstruktur og faglig utbytte, kommunikasjon og oppfølging, ordningens målgruppe og til slutt samarbeidsproblemer og konflikter.

5.3.1 Arbeidsgiveransvar

De etablerte kunstnerne har ulik grad av erfaring fra tidligere med rollen som arbeidsgiver. Noen har hatt flere assistenter eller andre ansatt hos seg tidligere, mens andre aldri har hatt arbeidsgiveransvar. Flere av dem opplever det utfordrende at kunstnerassistentordningen er innrettet slik at de sitter med arbeidsgiveransvaret for assistenten sin. Både i rapportene, spørreundersøkelsene og intervjuene framgår det at flere har brukt mye tid og ressurser, særlig i begynnelsen av ansettelsesperioden, for å forstå og finne ut av hvilke plikter de har som arbeidsgiver rent formelt, og hvordan de skal organisere det praktiske som lønnsutbetalinger, regnskapsføring og forsikringsavtale. Noen mener det ville være en bedre løsning at tilskuddet ble gitt som et arbeidsstipend direkte til assistenten, noe som flere av informantene peker på at ellers ville minne mer om den svenske ordningen. For eksempel sier en etablert kunstner at

det er for krevende for den etablerte kunstneren og det er ikke reelt for assistenten, fordi det er ikke slik kunstnere jobber. Kunstnere er ikke i ansettelsesforhold, men jobber for honorar, fakturerer dem de eventuelt jobber for.

Ordningen legger ifølge denne kunstneren for ensidig vekt på assistenten og assistentens rettigheter og for lite vekt på den etablerte kunstneren. Denne kunstneren kunne tenkt seg at ordningen var lagt opp slik at assistenten og ikke den etablerte kunstneren var ansvarlig for å søke.

Flere synes dessuten søknadsskjemaet er for komplisert teknisk sett, selv for informanter som sier de er vant til mye administrasjon og ulike digitale verktøy. De fleste etablerte kunstnerne gir uttrykk for at det er mye å sette seg inn i om arbeidsgiveransvar, særlig dersom det har blitt aktuelt med foreldrepermisjoner og sykemeldinger. Hovedinntrykket er imidlertid at både assistenter og etablerte kunstnere synes ansettelse av assistenten alt i alt er en god, om enn krevende, løsning.

Som beskrevet i kapittel 2.2.1 var det et bevisst valg å innrette kunstnerassistentordningen nettopp på en måte som strukturerer forholdet mellom den etablerte kunstneren og assistenten som et forhold mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Tanken var at en slik innretning ville styrke unge kunstners inntektssituasjon og sosiale rettigheter og være et godt utgangspunkt for et gjensidig forpliktende og strukturert samarbeid mellom partene. Det at etablerte kunstnere gjennom ordningen får erfaring med å ha arbeidsgiveransvar, kan potensielt senke terskelen for å ansette nye assistenter senere, enten med eller uten støtte fra kunstnerassistentordningen. Dette kan på lengre sikt bidra til økt bruk av assistenter og utvikling av en assistentkultur i det visuelle feltet. Basert på dette er det etter vårt syn gode grunner til å holde på relasjonen arbeidsgiver-arbeidstaker. Samtidig kan det være hensiktsmessig framover å finne fram til en måte å støtte de etablerte kunstnerne på når de skal etablere arbeidsgiveransvaret og starte opp samarbeidet, for å lette dette arbeidet og for å sikre at assistentenes rettigheter som arbeidstakere ivaretas på best mulig måte. Hvordan dette eventuelt kan gjøres, kommer vi tilbake til i kapittel 6.

5.3.2 Assistentperiodens varighet og omfang

Som beskrevet i kapittel 2 var tilskuddsperioden opprinnelig satt til ett år, med et arbeidsomfang for assistenten tilsvarende en stilling på 50 prosent. Senere ble det åpnet for at man kunne søke om forlengelse av perioden i ett år, eventuelt søke om toårig tilskudd ved den første søknaden. Bakgrunnen for å utvide tilskuddsperioden var erfaringen av at ett år ofte er for lite for å få full måloppnåelse. Det tar ofte tid å etablere relasjonen, ikke bare fordi flere av tilskuddsmottakerne er uerfarne som arbeidsgivere, men fordi mange par bruker de første ukene og månedene til å finne gode samarbeidsmetoder og å tilpasse seg hverandres rytme og arbeidsmåte, og fordi mange kunstneriske prosesser utvikler seg over lang tid. Ulempen med utvidelsen er at tilskuddsmidlene deles på færre søkere, og færre får dermed nytte godt av ordningen. Om dette ikke er en utfordring, så er det iallfall et dilemma.

En annen utfordring er knyttet til assistentperiodens omfang, nærmere bestemt assistentens stillingsprosent. Arbeidet kan organiseres på ulike måter, for eksempel som faste arbeidsdager som gjentar seg ukentlig, eller det kan intensiveres i perioder med påfølgende friperioder. Omfanget skal uansett organisering tilsvare en stilling på 50 prosent. I både spørreundersøkelsene og intervjuene kommer det fram at enkelte deltakere i ordningen, både etablerte kunstnerne og assistenter, har erfart at det hadde vært mer hensiktsmessig for dem om assistentstillingen var noe mindre enn

50 prosent. Med bakgrunn i spekteret av erfaringer kan det tenkes at Kulturrådet bør vurdere hvorvidt ordningen kan bli mer fleksibel hvis de åpner for at søkerne kan søke om tilskudd til assistent i 50 prosent eller mindre og i perioder på ett eller to år eller noe midt imellom. Et argument for å gjøre ordningen mer fleksibel på denne måten er at det kan bidra til at assistentene i mindre grad blir gitt arbeidsoppgaver som de opplever som lite meningsfulle – for å fylle arbeidstiden (se også neste delkapittel om arbeidsoppgaver og faglig utbytte).

Det er særlig fire forhold som taler for å beholde assistentstillingen på 50 prosent. For det første erfarer både assistenter og etablerte kunstnere at de bruker mye tid på å komme fram til og etablere gode måter å samarbeide og organisere arbeidet på som er godt tilpasset begges situasjon. Dersom arbeidsmengden og hyppigheten på møtene minker, vil det følgelig ta enda lengre tid før arbeidsdeling og -rutiner er på plass. For det andre er forutsetningene for kompetanseoverføring ofte bedre dersom man tilbringer mer tid sammen, i tråd med perspektivet om at læring og kompetanseoverføring i praktiske og estetiske fag ofte skjer gjennom en kombinasjon av å observere hverandre og jobbe sammen (Nielsen & Kvale, 1999; Lave & Wenger, 1991).

Et tredje argument som taler mot å nedjustere stillingsprosenten, er faren for at arbeidstiden brukes for ensidig på noen oppgaver framfor andre. For eksempel kan det være at assistenten kun får utføre administrative oppgaver eller rydding og renhold, eller at assistenten kun tar del i de kunstneriske prosessene. Som flere informanter har uttrykt, omfatter det å drive som selvstendig kunstner en rekke rutinemessige og rent administrative oppgaver, og mange mener det er nyttig for assistenten å erfare begge deler. For det fjerde kan et argument mot en lavere stillingsprosent også være at dersom den etablerte kunstneren ikke har arbeidsoppgaver nok til å fylle en 50-prosentstilling, er behovet for assistent kanskje ikke stort nok til å bli prioritert i søknadsbunken. Tilsvarende, hvis assistenten er så opptatt med sin egen kunstneriske virksomhet at 50 prosent er for mye, er det kanskje andre uetablerte kunstnere som har større behov og bør prioriteres foran. Dette siste punktet er imidlertid avhengig av hvordan man stiller seg til det allerede omtalte og mer prinsipielle spørsmålet om tilskuddet skal komme noen få utvalgte til gode eller smøres tynnere ut over et noe bredere lag av etablerte og uetablerte kunstnere, som kanskje har like stort behov for støtte for å komme videre i sine karrierer. På grunnlag av disse fire forholdene anbefaler vi altså å holde på innretningen der assistenten ansettes i en 50-prosentstilling.

5.3.3 Struktur, arbeidsoppgaver og faglig utbytte

Å være selvstendig kunstner innebærer selvsagt ikke bare rent kunstnerisk arbeid, men også mye arbeid som ikke er av kunstnerisk art, men som er helt nødvendig. Oppgaver knyttet til administrasjon, økonomi og drift, kommunikasjon med samarbeidspartnere, visningssteder og publikum, organisering, arkivering og rydding er blant aktivitetene som inngår i arbeidet. Mange assistenter har hatt et bredt spekter av arbeidsoppgaver, både kunstneriske og ikke-kunstneriske. Det er nettopp noe av intensjonen med kunstnerassistentsordningen at assistenten gjennom å arbeide sammen med den etablerte kunstneren på daglig basis skal få innblikk i alle sider ved det å være selvstendig kunstner, ikke bare det som dreier seg om utvikling og produksjon av kunst. Likevel tyder et samlet materiale på at deltakerne i ordningen har ulike oppfatninger om hvilke oppgaver assistenten bør ha. Materialet indikerer også at arbeidsgiveren og arbeidstakeren i

noen tilfeller har ulike forventninger til innholdet i arbeidet, som ofte ikke blir tydelig for partene før arbeidsperioden er kommet godt i gang.

Å finne den riktige balansen mellom kunstneriske oppgaver og driftsoppgaver kan være vanskelig. Et utdrag fra rapporten til en etablert kunstner illustrerer dette:

Arbeidsforholdet ble gjennomført omtrent som skissert i søknaden, med fokus på prosjektbasert virksomhet parallelt med drift/administrasjon. En uklarhet har vært i hvor stor grad assistenten kan ha «faglig utbytte» av arbeidet. Hovedvekten av mitt arbeid består av mer eller mindre administrative og organisatoriske oppgaver som kommunikasjon, produksjonsorganisering, arkivering, regnskap, forsendelser osv. Dette er helt sentralt i enhver kunstnerisk praksis, men det er uklart i hvor stor grad det gir faglig utbytte. Som [assistentens navn] også skriver, er det viktig at dette blir tydeliggjort i retningslinjene til assistentordningen. Slik jeg ser det, bør assistenten være forberedt på å gjøre en del rutinearbeid av ymse slag, mens kunstner/arbeidsgiver bør tilby tilgang til prosess, samt veiledning der dette er mulig. Vi har prøvd å lage systemer for at dette skulle fungere bra.

En underveisrapport fra en annen etablert kunstner gir oss et innblikk i hvordan hen har bestrebet seg på å gjøre arbeidet for assistenten mest mulig meningsfullt gjennom å forsøke å balansere oppgaver, skape variasjon og legge vekt på å arbeide sammen:

Jeg har tenkt mye på hva det er jeg selv har lært av gjennom min karriere, og for meg har det ofte vært det å følge et arbeide, som montør eller assistent ved et eller flere av [byens] utstillingssteder. Selv om arbeidet kan være monotont og tidvis kjedelig, for eksempel når et moment må gjentas mange ganger, er det likevel resultatorientert. Jeg forsøker å sørge for at vi får variasjon i arbeidet, ved at vi bytter på arbeidsoppgaver. De aller «kjedeligste» arbeidsoppgavene har jeg satt bort til annen innleid hjelp [...], som for eksempel stifting av kvitteringer og vasking og rydding av arbeidsbilen og atelieret. Det er viktig at [assistentens] arbeide er faglig fokusert, selv om noe ryddearbeid ikke er til å unngå. Jeg synes det er viktig å behandle de som hjelper meg med respekt og verdighet, og få til en meningsfull arbeidshverdag. For meg innebærer dette å ikke sette dem til helt meningsløse jobber, eller i det minste, at vi er sammen om disse, som f.eks. når det er mye som må flyttes og bæres, og vi rydder opp etter et prosjekt eller rydder oss ut av et verksted.

Som disse to rapportutdragene eksemplifiserer, er det mange etablerte kunstnere som legger ned mye arbeid for å bidra til at assistenten får en meningsfull og lærerik arbeidshverdag. Gjennom spørreundersøkelsene og intervjuene kommer det likevel fram at enkelte assistenter har hatt en overvekt av arbeidsoppgaver som samlet sett har gitt lite utbytte. Dette kan være for eksempel husarbeid, dagligvareinnkjøp eller andre oppgaver som ikke har noe å gjøre med den etablerte kunstnerens kunstneriske praksis. Dette gjelder et lite mindretall av assistentene, men for den enkelte har dette åpenbart vært vanskelig, og i de mest graverende tilfellene har assistenten opplevd dette som utnytting.

De assistentene som har opplevd at arbeidsoppgavene deres har vært dominert av irrelevante eller meningsløse oppgaver, er gjerne de samme som har hatt en lite strukturert og organisert arbeidshverdag. Flere assistenter skriver i rapportene sine at de har savnet faste arbeidstider og mer struktur på arbeidet. For noen har det også vært

vanskelig å skape tydelige skiller mellom jobb og fritid. En fast regulert arbeidstid gjør arbeidet lettere å avgrense, samtidig som det fører til litt mindre fleksibilitet.

Svak struktur og forutsigbarhet på assistentarbeidet kan også gjøre det mer krevende for assistenten å rydde tid og plass til å arbeide med sitt eget kunstnerskap. Utfordringer ved å skape tid og rom for å dyrke sin egen kunstneriske praksis kommer særlig fram i intervjuene med assistentene. En assistent som er meget fornøyd med samarbeidet, peker i rapporten sin på at nettopp det at de har hatt tilhold i ulike landsdeler, har gjort at arbeidet har vært organisert i intense arbeidsperioder med sterk tilstedeværelse, med påfølgende friperioder som har skapt rom for å jobbe med egne prosjekter. Dette har vært en løsning som har fungert bra for denne informanten. Selv om assistentstillingen bare skal beslaglegge 50 prosent av samlet normal arbeidstid, vil man når man har flere jobber og/eller virksomheter, ofte måtte regne med noen logistikk- og omstillingskostnader i overgangene. For noen assistenter har det vært utfordrende å klare å prioritere sin egen kunstneriske virksomhet, enten fordi assistentjobben har vært vanskelig å avgrense eller fordi man kanskje også har hatt andre deltidsjobber. I det helhetlige tidsregnskapet kan det være en tendens til at egne prosjekter blir skadelidende. Slike utfordringer er det vanskelig å unngå helt, men de blir lettere å løse dersom partene klarer å planlegge arbeidet godt og skape forutsigbarhet i samarbeidet.

5.3.4 Kommunikasjon, oppfølging og veiledning

I materialet kommer det fram at flere etablerte kunstnere og assistenter har hatt ulike kommunikasjonsproblemer underveis i assistentperioden. Noe av dette virker å ha vært knyttet til at partene har hatt ulike forventninger til arbeidsoppgavene og organiseringen av dem. Flere assistenter gir uttrykk for at de har savnet mer strukturert oppfølging og mentoring for å sikre at arbeidsperioden ikke bare blir en jobb, men også en læretid. En assistent påpeker at medarbeidersamtaler bør være obligatoriske. I rapporter og intervjuer kommer det fram at flere av assistentene selv har tatt initiativ til samtaler der formålet har vært å evaluere samarbeidet, å finne fram til bedre samarbeidsmåter, å få planlagt og organisert arbeidsoppgaver og arbeidstid eller rett og slett å løse konflikter og kommunikasjonsproblemer. Både etablerte kunstnere og assistenter gir uttrykk for at det har vært lite eller ingen kontakt på tvers mellom deltakerne i ordningen, og vi har inntrykk av at en del kunne ønsket seg slik kontakt. Noen assistenter kjenner eller vet om andre deltakere og har fått med seg at det er mange ulike måter å gjennomføre samarbeidet på i praksis. En assistent skriver i rapporten sin at Kulturrådet bør arrangere en samling for assistentene, slik at assistentene får utvekslet erfaringer. I intervjuene gir flere andre assistenter uttrykk for det samme behovet for en felles arena for assistenter, eventuelt en arena som samler både assistentene og kunstnerne de arbeider for.

Også flere av de etablerte kunstnerne oppgir at de hadde hatt behov for en manual og/eller en arena der de kunne fått møte andre deltakere i ordningen, for å få hjelp i administrative og regnskapsrelaterte spørsmål eller for å få anledning til å utveksle erfaringer om problemer som oppstår underveis og hvordan man kan løse disse.

Et samlet materiale avdekker med andre ord både at flere assistenter har savnet bedre og mer strukturert oppfølging fra arbeidsgiveren sin, og at en del assistenter og etablerte kunstnere mener de ville hatt god bruk for veiledning og støtte utenfra, altså fra henholdsvis andre deltakere eller fra andre instanser, for eksempel Kulturrådet.

Når det gjelder kommunikasjon om selve ordningen fra Kulturrådet mener et par av informantene at Kulturrådet fører et språk som for noen kan virke komplisert og hindre mulige søkere, særlig kunstnere med en annen språkbakgrunn enn norsk. Dette kan virke fremmedgjørende og være en barriere for mange, noe som ifølge disse informantene i sin tur kan gå ut over Kulturrådets mangfoldsmål. Som beskrevet i kapittel 2.2.2 er heller ikke informasjonen oversatt til samisk eller engelsk.

Selv om en del informanter skulle ønske de kunne få mer oppfølging og bistand fra Kulturrådet, er de fleste klar over at verken ordningen eller Kulturrådet som sådan er innrettet på en måte hvor ansatte i Kulturrådet skal ha en slik rolle. Flere understreker dessuten at saksbehandleren i Kulturrådet har vært tilgjengelig og imøtekommende ved henvendelser, både på e-post og telefon.

5.3.5 Målgruppe

Mange av de vi har intervjuet, både etablerte kunstnere, assistenter og også representanter fra kunstnerorganisasjonene og Kulturrådet, er opptatt av hvordan målgruppen for ordningen skal avgrenses. Som omtalt flere steder tidligere i rapporten synes det å være relativt stor enighet om at det bør være et visst spenn i erfaring i relasjonen, og gjerne også et visst spenn i alder. Men å finne riktig balanse, særlig når det gjelder erfaringsgraden til den uetablerte kunstneren, kan være vanskelig.

I intervjuer med deltakere i ordningen peker de dessuten på at ordningen oppfattes som vanskelig å få tilslag på, og at inntrykket er at det i stor grad er profilerte, etablerte kunstnere med assistenter som allerede har gjort seg bemerket, som får tilslag. Deltakerne etterspør en tydeliggjøring fra Kulturrådets side om hva som er målgruppen, og hvilke kriterier de vurderer søknadene etter. Ifølge en av informantene er inntrykket at mange som arbeider kreativt visuelt, men som ikke har det hen kaller tradisjonell kunstbakgrunn fra en kunsthøyskole, faller utenfor. Hen viser for eksempel til fotografer som ikke er rene kunstfotografer, men som arbeider i en gråsone, som har fått avslag, og hen stiller spørsmål ved hvor grensene går til andre kunstneriske uttrykk enn billedkunst.

Videre er det flere, både deltakere og kunstnerorganisasjonsrepresentanter, som etterspør at tildelingsutvalget er mer transparente, særlig i hvordan de vurderer de uetablerte kunstnerne. Dette gjelder for eksempel i hvilken grad man bestreber seg på å finne uetablerte og nyutdannede kunstnere som ikke har gjort seg bemerket, men som kan ha stort potensial. Flere stiller også spørsmål ved at mange som har blitt ansatt som assistenter, allerede var ganske etablerte, og at de selv også kunne søkt som etablerte kunstnere. Andre peker på at det er nettopp for denne gruppen unge kunstnere ordningen skal være til for, «det skal gi dem en ekstra dytt» i karrieren, som en sier. Dette er i prinsippet også et kulturpolitisk spørsmål, som for øvrig gjelder andre kunstnerpolitiske støtteordninger, om man skal prioritere et lite mindretall kunstnere som utmerker seg, eller støtte bredere opp om et større antall kunstnere (jf. Heian, 2018).

I forlengelsen av dette er også noen av informantene opptatt av at usikkerheten ved vurderingskriteriene og hvem som er målgruppe for ordningen, kan føre til at de som får avslag på søknaden, mister motivasjonen til å søke på nytt. Mange som har fått avslag, synes også det er demotiverende at de ikke får noen begrunnelse for avslaget. Dette kommer også fram i resultatene fra spørreundersøkelsene, fra respondenter som selv

har fått avslag og valgt å ikke søke på nytt. Flere, både etablerte og uetablerte kunstnere, peker på at en begrunnelse kunne gjort det enklere å jobbe videre med søknaden for så å søke på nytt i neste søknadsrunde.

5.3.6 Samarbeidsproblemer og konflikter

De fleste som har besvart spørreundersøkelsene, mener samarbeidet mellom kunstner og assistent har fungert godt. Bare noen få svarer at samarbeidet har fungert dårlig eller svært dårlig. Dette gjelder både etablerte kunstnere og assistenter. Selv om hovedinntrykket er at de fleste har fått samarbeidet til å fungere og har hatt stort utbytte av å delta i ordningen, er det viktig å merke seg at dette ikke gjelder alle.

Flere arbeidsforhold har vært preget av utfordringer. Det kommer blant annet fram i spørreundersøkelsene. Rundt en tredjedel av både assistenter og etablerte kunstnere oppgir at det har oppstått utfordringer eller konflikter i samarbeidsrelasjonen. Blant disse oppgir de fleste at det handlet om personlige forhold eller om selve arbeidsoppgavene. Uenighet om arbeidstider har også vært en kilde til utfordringer eller konflikter for noen, og det samme er tema som økonomi, arbeidssted og at den etablerte kunstneren og assistenten har hatt ulike forventninger til samarbeidet. For de aller fleste løste utfordringene seg på en tilfredsstillende måte, men det er også tilfeller der det ikke ble noen god løsning. I noen tilfeller har utfordringene vært såpass store at det har utviklet seg til en konflikt mellom den etablerte kunstneren og assistenten.

Et eksempel på et tema som kan være konfliktfylt, er spørsmålet om hvem som har eierskap til kunst som er frambrakt i fellesskap. Kunstnerassistentordningen legger opp til tett samarbeid mellom den etablerte kunstneren og assistenten, og mange har realisert det de har skissert i søknadene sine, nemlig at assistenten skal involveres i alle deler av kunstnerens arbeid. Både sluttrapporter, spørreundersøkelsene og intervjuene bekrefter at mange assistenter har bidratt konkret inn både i kunstnerisk idéutvikling og produksjon av kunst. Det er derfor ikke så overraskende at det har oppstått konflikter rundt opphavsrett og eierskap. I en ordning som denne, som legger opp til stor grad av involvering, samarbeid og deling, er det kanskje mer oppsiktsvekkende hvor få som har påpekt at dette har vært en utfordring. Vi har riktignok ikke spurt direkte om forhold knyttet til opphavsrett eller eierskap verken i spørreundersøkelsene eller i intervjuene, men vi har spurt åpent om konflikter. Det er mulig å identifisere at det har vært slike konflikter, men basert på materialet er hovedinntrykket vårt at de har vært relativt få. Dette kan tolkes som et uttrykk for at forhold knyttet til samarbeid og opphavsrett har vært avklart på forhånd i de fleste samarbeidsrelasjonene, eller at partene har tatt opp dette spørsmålet og blitt enige underveis. Men vi må også ta høyde for at dette kan være underkommunisert i materialet vårt, nettopp fordi det er så konfliktfylt. Det kan også tenkes at siden opphavsrett og eierskap er tett knyttet til penger og inntjening, kan det være et tema man unngår å snakke om (Bourdieu, 2000).

Noen utfordringer er beskrevet allerede i underveis- og sluttrapporter fra de etablerte kunstnerne og assistentene, men disse er jevnt over og naturlig nok relativt diskret formulert. De større konfliktfylte utfordringene har kommet tydeligere fram i surveyresultater og intervjuer. En assistent som har opplevd assistentperioden som konfliktfylt, er kritisk til at Kulturrådet ikke tar kontakt eller følger opp assistenten i assistentperioden.

Denne assistenten tar til orde for et obligatorisk oppstartsmøte der en representant fra Kulturrådet er til stede, og foreslår også et kurs om hva det vil si å være arbeidsgiver. Dette vil ifølge hen bidra til å sikre at assistenter ikke utnyttes og brukes til arbeid som ikke har noe med den kunstneriske virksomheten å gjøre.

Vi kan ikke være sikre på at vi har avdekket alle typer konflikter og problemer i arbeidsrelasjonen. Men oppsummert kan vi si at basert på materialet vårt har vi identifisert utfordringer og konflikter ved både arbeidsgiveransvar, assistentperiodens varighet og omfang, arbeidsoppgaver, faglig utbytte, struktur, organisering og kommunikasjon. Det er viktig å være bevisst på at rapporteringsrutinene der assistenten ikke har anledning til å levere en separat sluttrapport, kan føre til at relasjonelle utfordringer og konflikter ikke fanges opp.

5.4 Oppsummering

Både rapporter, spørreundersøkelser og intervjuer viser at både de etablerte kunstnerne og assistentene ser ut til å være fornøyde med ordningen. En viss forutsigbarhet i og struktur på samarbeidet og arbeidsoppgavene ser ut til å være viktig for at både assistentene og de etablerte kunstnerne skal få utbytte av arbeidsforholdet. Samtidig er det viktig for mange med fleksibilitet og tilpasning til arbeid med egne prosjekter. Godt samarbeid er også avhengig av at den etablerte kunstneren har nok arbeid å tilby assistenten til å fylle en stilling på 50 prosent.

En forutsetning for gjensidig kompetanseutveksling i relasjonen mellom den etablerte kunstneren og assistenten er at assistenten er selvstendig nok til å gjennomføre oppgaver, er motivert og er interessert i å lære. Å ha et spenn i erfaring og kompetanse mellom assistenten og den etablerte kunstneren er også noe som mange mener gir et godt kompetanseutbytte for assistenten. Det viktigste ved kompetanseutbyttet er at assistenten involveres i ulike sider ved virksomheten til den etablerte kunstneren – både kunstneriske ideer, arbeidsmåter og kontakt med faglig nettverk.

De aller fleste, både assistenter og etablerte kunstnere, mener at kunstnerassistentordningen har bidratt til å styrke inntektsmulighetene deres. Blant assistentene er det særlig viktig med mer tid til kunstnerisk arbeid, større nettverk og tilgang til andre støtteordninger for å styrke inntektsmulighetene på kort og lang sikt. For de etablerte kunstnerne har ordningen særlig bidratt til å styrke inntektsmulighetene i form av at de får mer frigjort arbeidstid, og at ordningen har gitt dem økt mulighet til å stille ut og dermed mulighet til økt inntjening.

Selv om hovedinntrykket er at de fleste er fornøyde med ordningen, er det også mange som har erfart utfordringer. Å ha arbeidsgiveransvar for assistenten er det mange etablerte kunstnere som opplever som utfordrende. Andre er også kritiske til ordningens varighet og omfang, og mange synes det er utfordrende å finne en god måte å organisere arbeidet og samarbeidet på som gir best mulig faglig utbytte for begge parter. Rundt en tredjedel av både assistentene og de etablerte kunstnerne oppgir at det har oppstått utfordringer eller konflikter i samarbeidsrelasjonen. Dette har handlet om personlige forhold, uklarhet eller uenighet ved arbeidsoppgaver, arbeidstider, økonomi eller ulike forventninger til samarbeidet.

6. Måloppnåelse og utviklingspotensial

Hvordan bidrar kunstnerassistentordningen til utvikling av unge kunstnerskap? Det er den overordnede problemstillingen for denne evalueringen. Før vi kan svare på denne problemstillingen, er det nødvendig å svare på *om* kunstnerassistentordningen bidrar til utvikling av unge kunstnerskap. Det korte svaret på det er ja. *Hvordan* ordningen bidrar til unge kunstnerskap, har vi beskrevet og drøftet nyansert i kapitlene foran. Alt i alt viser materialet vårt at kunstnerassistentordningen fungerer godt og etter hensikten, både når det gjelder å utvikle unge kunstnerskap, og når det gjelder å bidra til erfarings- og kompetanseoverføring mellom etablerte og uetablerte kunstnere og til profesjonalisering og styrkede inntjeningsmuligheter for kunstnerne (jf. problemstilling 1–3). Det er verdt å nevne at problemstillingene i evalueringen er relativt ambisiøse dersom man skal analysere betydningen ordningen har på lengre sikt. Ordningen er ung – bare fem år – og begrenset ved at den hittil har omfattet relativt få kunstnere. Når det er sagt, har det empiriske grunnlaget, basert på en bred kartlegging etterfulgt av et dypdykk i erfaringene til kunstnere som har deltatt i ordningen (se kapittel 1.3), vært godt egnet til å evaluere ordningen så langt.

6.1 Forslag og anbefalinger

Helhetsinntrykket er at kunstnerassistentordningen er tatt godt imot blant både kunstnere og kunstnerorganisasjoner på det visuelle kunstfeltet. Som diskutert i kapitlene foran ser vi muligheter for å gjøre justeringer som kan forbedre ordningen ytterligere. I dette kapitlet oppsummerer vi funnene våre, trekker fram momenter som har betydning for at kunstnerassistentordningen når målene som er satt, og presenterer forslag til justeringer som kan gjøres for å øke måloppnåelsen og sikre trygg gjennomføring og godt utbytte for alle deltakerne i ordningen (jf. problemstilling 4).

6.1.1 Ordningens innretning og navn

Kunstnerassistentordningen er lagt opp som en støtteordning der etablerte kunstnere får tilskudd for å ansette en uetablert kunstner som assistent. Enkelte informanter mener at det ville være mer hensiktsmessig om tilskuddet ble betalt direkte til assistenten som et stipend. I organiseringen av arbeidslivet i Norge legges det, i tråd med verdier i den norske arbeidslivsmodellen, stor vekt på å sikre kollektive rettigheter for den enkelte yrkesutøver (NOU 2021:9). Kunstnerassistentordningen er også et eksempel på en ordning der kollektive rettigheter står sentralt. En eventuell endring mot en stipendbasert ordning, lik den svenske, vil medføre dårligere tilgang til sosiale rettigheter for assistenten, men det vil flytte byrden av arbeidsforholdet fra den etablerte kunstneren. Et annet poeng er at praksisen med ansettelse på lengre sikt vil kunne bidra til økt ansettelse av assistenter også utenfor ordningen, fordi terskelen for å ansette en assistent kan være mindre når man har erfaring som arbeidsgiver. Med bakgrunn i at 1) ordningen i

hovedsak ser ut til å fungere godt, 2) at arbeidsgiveransvaret og ansettelsesforholdet bidrar til å forplikte partene og skape et grunnlag for et godt organisert samarbeid, og 3) at ansettelse sikrer assistenten sosiale og økonomiske rettigheter, foreslår vi

- å videreføre praksisen med at ordningen gis som et tilskudd til den etablerte kunstneren for å ansette assistent

Jobben som assistent har et omfang på 50 prosent. Varigheten på arbeidsforholdet var i utgangspunktet satt til ett år, og senere har man åpnet for å utvide til totalt to år. Bakgrunnen for dette var at det erfaringsvis tar noe tid å etablere relasjonen, og at mange kunstprosjekter tar lang tid å realisere. Selv om midlene i ordningen, etter at man åpnet for toårige tilskudd, rekker til færre tildelinger, mener vi dette kan forsvares. Flere som har deltatt i ordningen, enten som arbeidsgiver eller arbeidstaker, påpeker imidlertid at det i noen tilfeller kunne vært hensiktsmessig at assistentjobben utgjorde mindre enn 50 prosent, fordi det i praksis skal noe til å kunne tilby relevante arbeidsoppgaver i såpass stort omfang gjennom et helt år. Som vi har utdypet i kapittel 5.3.2, er det mulig å finne argumenter både for og mot en mer fleksibel tilnærming til assistentstillingens størrelse. Sett under ett er vi av den oppfatning at det er mest hensiktsmessig å beholde dagens ordning med 50-prosentstilling.

- Vi foreslår at assistentstillingen med et omfang på 50 prosent og med en varighet på ett eller to år videreføres.

Enkelte informanter har tatt til orde for å endre navnet på ordningen, det vil si fjerne begrepet «assistent». For noen er det viktig å tone ned den asymmetriske dimensjonen ved samarbeidsrelasjonen og heller vektlegge at det skal være et likeverdig og gjensidig forhold mellom dem. For andre handler det mer om at det å bli presentert som «assistent» kan lede til en misforståelse om at assistenten er en ufaglært medhjelper, ikke en kunstner. En informant som selv har vært assistent, foreslår at man derfor heller benytter begrepet «praktikant». Hovedinntrykket er likevel at de fleste synes navnet på ordningen er uproblematisk. Det er hensiktsmessig at navnet på ordningen fortsatt gjenspeiler at det her handler om en rent faktisk asymmetrisk relasjon mellom en etablert og en uetablert kunstner. Dette har også bakgrunn i at et primært mål for ordningen er å styrke unge kunstnerskap. Navnet er også godt innarbeidet i det visuelle kunstfeltet.

- Vi foreslår at navnet på ordningen videreføres.

6.1.2 Kommunikasjon av ordningen

Ifølge informantene våre – både assistentene, de etablerte kunstnerne og representantene fra kunstnerorganisasjonene – er ordningen godt kjent i det visuelle kunstfeltet.²⁰ Informasjon om ordningen som sådan er godt tilgjengelig for målgruppene før

20 Det er verdt å påpeke at vi ikke har undersøkt direkte hvor godt kjent ordningen er blant kunstnere som ikke har søkt om tilskudd. At representantene for kunstnerorganisasjonene mener ordningen er godt kjent, er likevel en god pekepinn. Siden det ikke ble gjennomført intervju med representanten for Samisk kunstnerforbund, har vi imidlertid ikke grunnlag for å si noe om i hvilken grad ordningen er kjent blant medlemmene i dette forbundet.

og underveis i søknadsprosessen, iallfall for personer som behersker norsk. Det ser imidlertid ut til å være behov for bedre informasjon til målgruppene om hvilke formelle plikter og rettigheter man har som arbeidsgiver og arbeidstaker innenfor ordningen. Det er også behov for råd om hvordan samarbeidet og arbeidsfordelingen kan organiseres og struktureres. Opptaket av informasjonsmøtet som ble holdt i 2017, ligger fortsatt ute på Kulturrådets nettsider, men i et format som ikke er tilrettelagt for moderne nettlelere.

- Vi foreslår at Kulturrådet, eventuelt i samarbeid med kunstnerorganisasjonene, utarbeider informasjon som på en bedre måte kan forberede etablerte kunstnere på ansvaret de påtar seg når de ansetter assistent. Tilsvarende bør de utarbeide informasjon rettet til uetablerte kunstnere om hvilke rettigheter og plikter de har som assistent. Informasjonen bør gis i et klart og lett tilgjengelig språk. Denne typen informasjon kan med fordel gjøres tilgjengelig som tekst på Kulturrådets nettsider, eventuelt som korte og presise webinarer eller videoressurser. UKS er i gang med å utarbeide en håndbok for kunstnerassistentordningen. En slik håndbok vil trolig være kjærkommen for søkere og deltakere i ordningen.
- Når det gjelder kommunikasjon av selve ordningen og formålet med den, foreslår vi at Kulturrådet vurderer om det er behov for samisk- og engelskspråklig informasjon på nettsidene.

6.1.3 Målgruppe og rekruttering

Målgruppen for ordningen er formelt sett tydelig avgrenset og definert etter assistentens alder, utdanningsnivå og sjanger (jf. kapittel 2.2). Samtidig råder det en viss usikkerhet blant informantene rundt hva Kulturrådet legger vekt på når de vurderer søknadene. Informantene stiller spørsmål om en del av assistentene som blir ansatt i en del tilfeller, faktisk kan regnes som uetablerte. De viser til tilfeller der assistenter har vært godt i gang med karrieren og allerede har gjort seg bemerket i kunstfeltet. Også blant noen av informantene våre har det vært vanskelig å sette av nok tid til assistentjobben på grunn av stor kunstnerisk egenaktivitet. De peker på at mindre kjente unge kunstnere med like stort potensial kunne hatt større utbytte av ansettelsen. Samtidig, hvis den uetablerte kunstneren er helt nyutdannet og uten arbeidserfaring, er det fare for at den etablerte kunstneren må bruke for mye tid på opplæring uten å få noe igjen for det, verken kompetanse- eller inntektsmessig. De uttrykker også noe usikkerhet rundt hvordan søknadene blir vurdert etter sjanger. Blant noen av informantene er inntrykket at særlig fotografi blir definert på siden, og også at kunstnere med utdanning fra andre steder enn kunsthøgskolene faller utenfor. Når avslag på søknader gis uten nærmere begrunnelse eller beskrivelse av vurderingen som er gjort, forsterkes denne usikkerheten. Dette kan påvirke motivasjonen til å søke igjen ved avslag.

- Vi anbefaler at Kulturrådet i markedsføringen av ordningen tydeliggjør hva som er målgruppen, og hvilke kriterier de legger til grunn når de vurderer søknadene. Vi anbefaler også at de ved avslag gir en begrunnelse av avslaget og en beskrivelse av hvilke vurderinger de har gjort.

Dagens innretning, der tilskudd gis til individuelle kunstnere som søker, ser ut til å fungere godt. For å tilpasse ordningen til måten mange kunstnere arbeider på, kan Kulturrådet imidlertid vurdere å åpne opp for mer kollektiv organisering av arbeidet i tilfeller der det finnes godt etablerte kollektiver/samarbeid.

- Dersom kollektivt organiserte kunstnerskap får tilskudd, anbefaler vi at vurderingen særlig legger vekt på at arbeidsforholdet skal ha forutsigbare rammer, avklarte arbeidsrelasjoner og god struktur på arbeidsoppgavene. Det at assistenten har én primærkontakt, bør være en forutsetning.

6.1.4 Rapporteringsrutiner

Underveisrapporter og sluttrapporter fra de etablerte kunstnerne gir et visst innblikk i hvordan de ulike samarbeidsrelasjonene har fungert, og hva assistentperioden har ført til. I tråd med rapporteringsrutinen legges assistentenes sluttrapport som vedlegg til den etablerte kunstnerens rapport. I arbeidet med denne evalueringen har vi registrert at assistentene i de skriftlige rapportene sine omtaler eventuelle negative erfaringer og opplevelser de har hatt i løpet av perioden, på diskrete måter, sammenliknet med hva som har kommet fram i surveysvar og intervjuer med assistenter. Rapporteringsrutinen kan gjøre det vanskelig for assistenten å være åpen om eventuelle negative erfaringer.

- Vi foreslår at Kulturrådet legger om rutinen, slik at assistenten sender rapporten sin direkte til Kulturrådet, ikke via assistentens arbeidsgiver.

6.1.5 Arbeidsoppgaver, samarbeid og kompetanseoverføring

Et hovedinntrykk er at de fleste deltakerne i ordningen i evalueringsperioden har fått samarbeidet til å fungere bra. Mange assistenter har fått et bredt spekter av oppgaver, både kunstneriske oppgaver, praktiske håndverks- eller produksjonsoppgaver, drifts- og administrasjonsoppgaver, som søknadsskriving, og utadrettede oppgaver, for eksempel knyttet til kommunikasjon, nettsider og kontakt med oppdragsgivere og visningssteder. Noen assistenter har hatt en noe mindre variert arbeidshverdag, for eksempel kun praktiske verkstedsoppgaver eller kun drifts- og administrasjonsoppgaver. Det varierer fra relasjon til relasjon hvorvidt partene har satt seg ned og snakket om planlegging og organisering av arbeidet, og evaluert samarbeidet. Det varierer også hvor bevisste de etablerte kunstnerne er på ansvaret sitt som arbeidsgivere, og hvordan de legger til rette for deling og gjensidig kompetanseoverføring.

Med tanke på at det primære formålet med ordningen er å utvikle unge kunstnerskap og bidra til profesjonalisering, er det en fordel om assistenten gjennom arbeidsperioden får innsikt i alt det det innebærer å drive som selvstendig kunstner. Det vil si at både kunstneriske utviklingsoppgaver og andre oppgaver knyttet til drift og administrasjon, kan være relevante. En assistentjobb bør imidlertid bestå av mer enn eksempelvis rydding og kjøkkentjeneste.

- Det er opp til den enkelte arbeidsgiveren og arbeidstakeren å gi assistentjobben et innhold og organisere samarbeid og kompetanseoverføring. Dette kan de gjøre på ulike måter, men vi foreslår at Kulturrådet tydeliggjør i kommunikasjonen at det er gunstig å dele og involvere assistenten i alle deler av arbeidet som den etablerte kunstnerens arbeidshverdag består av. Vi foreslår også at partene oppmuntres til å gjennomføre en strukturert samtale ved oppstarten med mål om å avklare forventninger hos begge parter og dessuten en medarbeidersamtale etter noen uker. Det vil være en fordel om Kulturrådet utarbeider forslag til stikkord for disse samtalene,

for eksempel ved å ta utgangspunkt i UKS' formuleringer som ga grunnlag for etableringen av ordningen, der de overordnede formålene med ordningen i stor grad er konkretisert med underpunkter (se kapittel 2.1).

6.2 Sluttcommentar

Forslagene og anbefalingene som vi har skissert over, dreier seg om relativt små justeringer som vi mener kan bidra til å sikre bedre måloppnåelse i ordningen. I det store og hele er det ingenting i ordningen som tilsier at det bør gjøres store endringer. Den relativt fleksible innretningen gjør at utbyttet den enkelte har av ordningen, er avhengig av hvordan den etablerte og den uetablerte kunstneren legger opp samarbeidet og gjennomfører det i praksis. Dette dreier seg særlig om tre ting: For det første dreier det seg om at de to partene så tidlig som mulig avklarer forventningene til hva assistentperioden og samarbeidet skal innebære. For det andre dreier det seg om at de planlegger, organiserer og følger opp arbeidet på en måte som er forutsigbar for begge parter. For det tredje, og viktigst, dreier det seg om at assistenten er interessert i den etablerte kunstnerens virksomhet og er villig til å lære, samtidig som at den etablerte kunstneren er villig til å dele. Ideelt sett innebærer det å dele at den etablerte kunstneren involverer assistenten i alle relevante sider ved sin kunstneriske virksomhet, både i arbeidsmåter og tekniske ferdigheter, i kunstneriske ideer og i å innvie assistenten i sitt faglige nettverk.

Til slutt kan vi i tillegg til disse forslagene også spørre om måloppnåelsen vil øke dersom ordningen utvides. Enkelt sagt vil da flere få nytte godt av ordningen. I dette spørsmålet kan vi imidlertid ikke se kunstnerassistentordningen isolert, men i sammenheng med andre kunstnerpolitiske tiltak og virkemidler med tilsvarende eller overlappende mål. Dette spørsmålet ligger dermed utenfor denne evalueringens mandat.

Referanser

- Abbing, H. (2002). *Why Are Artists Poor? The Exceptional Economy of the Arts*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Alper, N.O. & Wassall, G.H. (2006). Artists' careers and their labour markets. I: D. Throsby & V.A. Ginsburgh (Red.), *Handbook of the Economics of Art and Culture* (s. 813–864). Amsterdam: Elsevier.
- Bourdieu, P. (1993). *The Field of Cultural Production. Essays on Art and Literature*. Cambridge: Polity Press.
- Bourdieu, P. (2000). *Konstens regler: Det litterära fältets uppkomst och struktur*. Stockholm: Symposion.
- Bourdieu, P. & Wacquant, L.J.D. (1993). *Den kritiske ettertanke. Grunnlag for samfunnsanalyse*. Oslo: Det norske samlaget.
- Börjesson, M., Gustavsson, M. & Edling, M. (2012). *Konstens omvända ekonomi: Tillgångar inom utbildningar och fält 1938–2008*. Göteborg: Daidalos.
- Ekeland, J. (2014). *Mentoring. Lærende allianser i ledelse*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Featherstone, M. (1991). *Consumer Culture and Postmodernism*. London: Sage.
- Flisbäck, M. & Lindström, S. (2013). Work-family conflict among professional visual artists in Sweden: Gender differences in the influence of parenting and household responsibilities. *Nordisk Kulturpolitisk Tidskrift*, 16(2), 239–268.
- Frey, B.S. & Pommerehne, W.W. (1989). *Muses and Markets. Explorations in the Economics of the Arts*. Oxford: Basil Blackwell.
- Hanquinet, L. & Savage, M. (2015). *Routledge International Handbook of the Sociology of Art and Culture*. London: Routledge.
- Haugsevje, Å.D., Heian, M.T. & Stavrum, H. (2015). *Kulturmentoring. Offentlige strategier for kompetanseheving og økt verdiskaping i kultur- og opplevelsesnæring*. Bø: Telemarksforsking.
- Haugsevje, Å.D. & Stavrum, H. (2014). *Erfaring møter kreativitet. Porsgrunn kommunes arbeid med prosjektet Mentorer for kulturbedrifter*. (Vol. nr. 343). Bø: Telemarksforsking.
- Haugsevje, Å.D., Stavrum, H., Heian, M.T. & Leikvoll, G.K.A. (2021). Bridging, nudging and translating: Facilitators of local creative industries in Norway. *International Journal of Cultural Policy*, 1–15. doi: 10.1080/10286632.2021.1895131
- Heian, M.T. (2018). *Kunstnere i Norge: Ulikhet i inntekt, arbeid og holdninger* (Avhandling for graden philosophiae doctor (ph.d.)). Bergen: Universitetet i Bergen.
- Heian, M.T., Løyland, K. & Kleppe, B. (2015). *Kunstnerundersøkelsen 2013. Kunstnernes inntekter*. (Vol. TF-rapport nr. 350). Bø: Telemarksforsking.
- Heian, M.T., Løyland, K. & Mangset, P. (2008). *Kunstnernes aktivitet, arbeids- og inntektsforhold, 2006*. Bø: Telemarksforsking.
- Jonvik, M., Røssaak, E., Stien, H.H. & Sunnanå, A. (2020). *Kunst som deling, delingens kunst* (1. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Lave, J. & Wenger, E. (1991). *Situated learning: Legitimate peripheral participation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Mangset, P. (2004). «Mange er kalt, men få er utvalgt». *Kunstnerroller i endring*. Bø: Telemarksforsking.
- Mathisen, P. (2015). *Mentor. Mentoring i teori og praksis*. (2 utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Meld. St. 23 (2011–2012). *Visuell kunst*. Oslo: Kulturdepartementet.

- Meld. St. 8 (2018–2019). *Kulturens kraft. Kulturpolitikk for framtida*. Oslo: Kulturdepartementet.
- Menger, P.-M. (2006). Artistic labor markets. Contingent works, excess supply and occupational risk management. I: V.A. Ginsburgh & C.D. Throsby (Red.), *Handbook of the Economics of Art and Culture* (Vol. 1, s. 765–811). Amsterdam: Elsevier.
- Nielsen, K. & Kvale, S. (Red.). (1999). *Mesterlære: Læring som sosial praksis*. Oslo: Ad Notam Gyldendal.
- NOU 2013: 4. *Kulturutredningen 2014*. Oslo: Kulturdepartementet.
- NOU 2021: 9 *Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv. Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering*. Oslo: Arbeids- og inkluderingsdepartementet.
- Polanyi, M. (1967). *The Tacit Dimension*. Garden City, N.Y.: Doubleday.
- Prop. 1 S (2012–2013). *Proposisjon til Stortinget (forslag til stortingsvedtak)*. Oslo: Kulturdepartementet.
- Prop. 1 S (2016–2017). *Proposisjon til Stortinget (forslag til stortingsvedtak)*. Oslo: Kulturdepartementet.
- Prop. 1 S (2017–2018). *Proposisjon til Stortinget (forslag til stortingsvedtak)*. Oslo: Kulturdepartementet.
- Putnam, R.D. (2000). Bowling alone: The collapse and revival of American community. I: R.D. Putnam & K. Goss (Red.), *Democracies in Flux. The Evolution of Social Capital in Contemporary Society*. New York: Simon & Schuster.
- Skarstein, V.M. (2015). *Kunstens autonomi og kunstens økonomi: Rapport fra utredningen om kunstnerøkonomien*. Oslo: Kulturdepartementet.
- Solhjell, D. & Øien, J. (2012). *Det norske kunstfeltet: En sosiologisk innføring*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Towse, R. (2020). *Handbook of Cultural Economics. Third Edition*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

Appendiks

Tabell 4. Kunstnerassistentordningen. Oversikt over utvalg og medlemmer i perioden 2017–2020.
Kilde: Kulturrådet.

År	Utvalg	
2017	Arrangørutvalget for visuell kunst (ARVK)	Merknad
	Geir Haraldseth	Utvalgsleder (forfall)
	Sverre Gullesen	Nestleder
	Jasmina Bosnjak	
	Mathias Danbolt	
	Hilde Hauan Johnsen	
	Mariken Kramer	
2018	Arrangørutvalget for visuell kunst (ARVK)	
	Sverre Gullesen	Utvalgsleder
	Jasmina Bosnjak	
	Mathias Danbolt	
	Hilde Hauan Johnsen	
	Mariken Kramer	
2019	Faglig utvalg for visuell kunst (FUVK)	
	Linn Pedersen	Utvalgsleder
	Azar Alsharif	(forfall)
	Lars Sture	
	Anne-Karin Furunes	
	Jarle Strømodden	
2020	Faglig utvalg for visuell kunst (FUVK)	
	Jarle Strømodden	Utvalgsleder
	Marianne Bjørnmyr	
	Anne-Karin Furunes	
	Morten Norbye Halvorsen	
	Astri Sleire	
Ayatgali Tuleubek		

Forfatteromtale

Mari Torvik Heian

Mari Torvik Heian er seniorforsker ved Telemarksforskning, der hun arbeider med kulturpolitiske og sosiologiske problemstillinger, blant annet knyttet til kunstneres inntekter og arbeidsliv. Heian er sosiolog med ph.d. fra Universitetet i Bergen med avhandlingen *Kunstnere i Norge. Ulikhet i inntekt, arbeid og holdninger*.

Åsne Dahl Haugsevje

Åsne Dahl Haugsevje er forsker ved Telemarksforskning. Hun er kulturviter fra Universitetet i Bergen og har forskningserfaring innenfor en rekke kulturpolitiske emner, herunder problemstillinger knyttet til det visuelle kunstfeltet, kulturarbeidslivet, mentoringpraksiser i kulturfeltet og kreativ næring.

Roy Aulie Jacobsen

Roy Aulie Jacobsen er forsker ved Telemarksforskning og er utdannet innenfor sosiologi og medievitenskap ved Universitetet i Oslo. Hans forskningsinteresser er sosial lagdeling, politisk tillit, strømmetjenester, medie- og velferdssystemer og metoder innen samfunnsforskning.