

Kunsten å inkludere

Kristin Pran, Camilla S. Lundberg
og Ingrid M. Tolstad

Evaluering av forsøksordningen for
aspiranter med funksjonsnedsettelse



Kunsten å inkludere

Kristin Pran, Camilla S. Lundberg og
Ingrid M. Tolstad

Evaluering av forsøksordningen
for aspiranter med
funksjonsnedsettelse

Copyright © 2025 by
Kulturrådet, Arts Council Norway
All Rights Reserved
Utgitt av Kulturrådet i kommisjon hos Vigmostad & Bjørke AS

ISBN: 978-82-7081-219-6

Grafisk produksjon: John Grieg, Bergen
Sideombrekking og omslag ved forlaget

Forsidebilde: Yngvild Sæter. Detalj fra verket *Warrior Angel (Altar VII)* (2018).
Foto: Tor S. Ulstein/ KUNSTDOK

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.kulturdirektoratet.no/norsk-kulturfond

Kulturrådets utgivelser omfatter forsknings-, utrednings- og evalueringsarbeider 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.



Vigmostad & Bjørke AS er Miljøfyrtårn-sertifisert,
og bøkene er produsert i miljøsertifiserte trykkerier.



Synstolkning av forsidebildet

**Yngvild Sæter: Warrior Angel (Altar VII), 2018, Suzuki GSXR1000 2005
kåper, fuskepels, lakk, kjettinger og pigger, 162 x 175 x 17 cm. Detalj.
Foto: Tor S. Ulstein/ KUNSTDOK**

Fotografiet, som er i høydeformat, viser en todelt rød form med svart kontur på hvit bakgrunn. Den røde fargen er skinnende, nærmest metallisk. Venstre del slynger seg med flere spisser og konkave buer fra øverst til nederst i bildet. Formen kan minne om en abstrahert fugl med spisst, nedovervendt nebb, lang hals, fuglekropp, vinge og stjert. Høyre del består også av spisser og konkave buer og kan minne om en abstrahert flaggermus, litt som tegneseriefiguren Batmans emblem.

Venstre og høyre del av de røde formene møtes nederst, og nærmer seg hverandre øverst, slik at de til sammen danner omriss rundt et avgrenset hvitt område, som består av spisser og konvekse buer. Også denne kan ligne på en gjenkjennelig figur, et karikert, eller tegneserieaktig ansikt i profil, med spiss hatt, stor nese, en svakt smilende munn og en rund brille, eller lorgnett. Inntrykket av briller kommer av en ring av stål stukket inn der øyet ville vært plassert. Ser vi litt annerledes på formen, kan den alternativt minne om et ikke klart definert indre organ, bestående av en stor og flere mindre poseaktige former.

Flere pigger av stål opptrer fra øverst til nederst på bildets venstre del. Helt øverst stikker det en pigg ut fra midten av det spisse «nebbet». En annen stikker seg frem og inn mot «lorgnetten» og forsterker inntrykket av et øye. En lang pigg ser ut til å trenge gjennom den hvite bakgrunnen på nedre del av venstre side, for så å dukke opp igjen på nedre midtdel, der den nesten berører nederste del av figuren på høyre side. Her finner vi også en lignende bøyd pigg, som «lorgnetten». Det penetrerende stålet, enten det fremstår som pigger eller er bøyd, kan minne om piercinger, som for eksempel neseringer og *spikes*.

Nederst til venstre henger det også metall-lenker i tre lag, og innimellom alt det andre stikker det frem tuster av lodden pels.

Studerer vi bildet nærmere, ser vi at det er avkuttet på alle sider, og at det som ved første øyekast virker som bakgrunn for de malte formene, til dels ligger utenfor objektet. Sannsynligvis er dette en hvit vegg. Det

hvite som tilhører selve objektet, ser ut til å være flere plater kombinert med hverandre. Kanskje av blank plast, kanskje malt metall.

Den tekniske beskrivelsen av verket forteller oss at objektet er satt sammen av dekorerte deler av en motorsykkkel av merket Suzuki. Formene, som så lett kunne assosieres til gjenkjennelige figurer, er altså deler av det som kalles et flammemønster, som ofte brukes i slike dekorasjoner. Tilføringen av stålpigget, lenker og pels viser at det er en villet omforming fra kunstnerens side her, men ettersom det som vises på forsidebildet bare er en liten detalj av et verk som måler 162 x 175 cm, kan disse likhetene også være tilfeldige.

Yngvild Sæters arbeider betraktes som dypt personlige og skal være forbundet både til hennes tilknytning til punkbevegelsen og en nær døden-opplevelse under en operasjon for noen år siden.

Forord

Verian og OsloMet har på oppdrag fra Kulturrådet evaluert forsøksordningen for aspiranter med funksjonsnedsettelse. Denne rapporten er resultatet av evalueringen. Arbeidet med evalueringen er gjennomført i perioden fra november 2023 til mars 2025.

Tre forskere har arbeidet med oppdraget. Kristin Pran (Verian) har vært prosjektleder, mens Camilla S. Lundberg (OsloMet) og Ingrid M. Tolstad (OsloMet) har vært prosjektmedarbeidere.

Evalueringen bygger på analyse av relevante dokumenter, spørreundersøkelser og kvalitative intervjuer med søkere og deltakere i ordningen, samt andre relevante aktører. Vi takker alle informanter som har bidratt med verdifull informasjon og innsikt i løpet av prosjektet. Vi vil også rette en takk til Kulturrådet og referansegruppen for innspill, gode diskusjoner og et godt samarbeid underveis.

Oslo, 5. juni 2025

Kristin Pran

Prosjektleder

Innhold

Sammendrag	9
Summary	11
 Innledning	 13
 Om evalueringens formål, problemstillinger og metodisk tilnærming	 19
Problemstillinger	19
Sentrale begreper i rapporten	20
Evalueringsdesign og metoder for datainnsamling	22
 Kulturrådets forvaltning av forsøksordningen	 32
Klarhet og forståelighet i formålet og retningslinjene	32
Formidling av forsøksordningen	34
Kjennskap til ordningen i kunst- og kultursektoren	35
Vurdering av søknader og tildeling av tilskudd	40
Samarbeidet mellom Kulturrådet, NAV og brukerorganisasjonene	44
Rapportering av aspirantperioden	45
Har Kulturrådet riktig kompetanse for å forvalte forsøksordningen?	46
 Erfaringer fra søknadsprosessen	 50
Kandidatenes motivasjoner for å søke	50
Virksomhetenes motivasjoner for å søke	55
Hvordan kandidater og virksomheter fant hverandre	59
Samarbeid og dialog i søknadsskrivingen	63
Refleksjoner rundt hvordan søknadsprosessen fungerer	66
Hører man til under ordningen?	71
Oppsummering	75

Erfaringer fra aspirantoppholdet	77
Bidrar oppholdet til kompetanseheving?	77
Erfaringer med tilpasning	83
Oppsummering	92
Vurderinger av ordningen	94
Uklarheter i formål og målgruppe	94
Utfordringer med å rekruttere søkere	95
Utfordringer med å koble virksomheter og kandidater	95
Søknadsbehandling og tildeling	96
Rom for utvidelse av samarbeidet med NAV og brukerorganisasjoner	96
Lite samarbeid og dialog i søknadsprosessen	97
Tilbakemelding på avslått søknad	98
Bidrar til kompetanseheving	98
Bra med fleksibel arbeidstidsfordeling	98
Behov for å styrke inkluderingskompetanse	99
Styrke Kulturrådets kompetanse til å forvalte ordningen	99
Effekter av ordningen	100
Anbefalinger	102
Litteratur- og kildeliste	104
Forfatteromtaler	107

Sammendrag

Denne evalueringen er gjennomført på oppdrag fra Kulturrådet og vurderer Kulturrådets forsøksordning for aspiranter med funksjonsnedsettelse. Ordningen ble etablert i 2022 for å motvirke strukturell diskriminering og fremme sysselsetting av personer med funksjonsnedsettelse i kunst- og kultursektoren. Ordningen bygger på den eksisterende aspirantordningen for personer med etnisk minoritetsbakgrunn, men er tilpasset for å ivareta spesifikke behov knyttet til funksjonsnedsettelse, blant annet gjennom fleksible stillingsprosenter og utvidet tilrettelegging.

Formålet med evalueringen har vært å vurdere erfaringene fra forsøksordningen, inkludert Kulturrådets formidling og forvaltning, søkeres opplevelser av søknadsprosessen og aspirantoppholdet, samt ordningens effekter og måloppnåelse. Forskningsdesignet bygger på en kombinasjon av metoder, som dokumentgjennomgang, intervjuer med aspiranter, virksomheter og samarbeidspartnere, samt spørreundersøkelser rettet mot potensielle søkere og kunst- og kulturvirksomheter.

Siden aspirantoppholdet kan fordeles over flere år, var det relativt få som hadde avsluttet aspirantperioden da evalueringen ble gjennomført i perioden 2024–2025. I denne evalueringen har vi derfor hovedsakelig sett på erfaringer underveis i oppholdene. Det vil være nødvendig å følge aspirantenes utvikling over tid etter avsluttet aspirantopphold for å kartlegge om ordningen bidrar til bedre muligheter på arbeidsmarkedet. Det er dermed for tidlig å si noe om langtidseffektene av ordningen.

Funnene viser at ordningen gir aspirantene verdifull arbeidserfaring og bidrar til kompetanseheving både for dem og for virksomhetene. Flere av aspirantene opplever at oppholdet styrker deres ansettbarhet ved å gi dem praktisk erfaring, referanser og et utvidet nettverk i kunst- og kultursektoren. Samtidig rapporterer virksomhetene at aspirantene tilfører nye perspektiver, øker forståelsen for mangfold og bidrar til økt bevissthet om tilrettelegging og inkludering.

Evalueringen avdekker også flere utfordringer. Rekrutteringen av aspiranter er lav, og søknadsrundene har hatt færre søkere over tid. De fleste virksomhetene som har søkt, har allerede en etablert relasjon til aspiranten på forhånd, noe som begrenser ordningens potensial til å skape nye muligheter for personer uten eksisterende nettverk i sektoren. Videre finnes det få mekanismer for å koble virksomheter med aspiranter, og flere virksomheter som ønsker å delta, finner ikke aktuelle kandidater.

Søknadsprosessen oppleves som krevende, særlig for små aktører, og flere uttrykker usikkerhet om hvordan de skal tilrettelegge for ansatte med funksjonsnedsettelse. Samtidig legger utvalget som vurderer søknadene stor vekt på virksomhetenes evne til tilrettelegging. Dette kan være en barriere for virksomheter uten tidligere erfaring med inkludering, og kan føre til at virksomheter som ønsker å bidra, lar være å søke.

På bakgrunn av disse funnene anbefales flere tiltak for å styrke ordningen. For det første bør formålet og kriteriene for ordningen tydeliggjøres i retningslinjene, slik at både virksomheter og aspiranter får en bedre forståelse av hvem som kan søke og hva som vektlegges i tildelingen. For det andre bør det etableres flere kanaler for rekruttering av aspiranter, inkludert tettere samarbeid med flere brukerorganisasjoner og kunstnernettverk.

Videre foreslås det at søknadsprosessen gjøres mer fleksibel, for eksempel ved å innføre løpende søknadsfrister eller hyppigere tildelingsrunder. Det anbefales også at søknadsbehandlingen i større grad baseres på dialog, slik at virksomhetene får mulighet til å utdype forhold de ikke har fått godt nok frem i søknaden. Vi anbefaler også å styrke den sosialfaglige kompetansen i søknadsbehandlingen, for eksempel ved å inkludere en representant fra NAV i vurderingene av søknadene.

For å sikre bedre oppfølging av aspirantene bør NAV også involveres tidlig i prosessen for å gi veiledning om tilrettelegging både til aspirantene og virksomhetene. Det anbefales også at aspirantene får en kontaktperson eller veileder under oppholdet, slik at de har en uavhengig instans å rådføre seg med om arbeidsvilkår, tilrettelegging og karriereutvikling.

Til slutt anbefales det at Kulturrådet gjennomfører en begrenset undersøkelse av ordningen når flere har gjennomført oppholdene, med en kartlegging av hvordan det har gått med aspirantene etter endt opphold. Dette vil gi bedre innsikt i om ordningen faktisk fører til økt sysselsetting og langsiktige strukturelle endringer i kunst- og kultursektoren.

Nøkkelord: Funksjonsnedsettelse, inkludering, kunst- og kultursektoren, evaluering

Summary

This evaluation was commissioned by the Arts Council Norway (Kulturrådet) to assess its pilot scheme for apprentices with disabilities. Established in 2022, the initiative seeks to counteract structural discrimination and promote the employment of individuals with disabilities within the arts and culture sector. The scheme is modelled on the existing apprenticeship programme for individuals with ethnic minority backgrounds but has been adapted to address specific needs associated with disabilities, including flexible employment percentages and enhanced accommodations.

The purpose of the evaluation has been to assess experiences from the pilot scheme, including Arts Council Norway's communication and administration, applicants' experiences during the application process and apprenticeships, as well as the scheme's effects and achievement of its goals. The research design employed various methods, such as document review, interviews with apprentices, institutions and partners, and surveys targeted at potential applicants and arts and culture organisations.

As the apprenticeship can be spread over several years, relatively few participants have completed their apprenticeship period. Consequently, this evaluation has primarily focused on experiences during the placements. It will be necessary to follow the apprentices' development for a period after the apprenticeship has ended to determine whether the scheme contributes to improved opportunities in the labour market. It is therefore too early to draw conclusions about the long-term effects of the scheme.

Findings indicate that the scheme provides apprentices with valuable work experience and contributes to skill enhancement for both the apprentices and the institutions. Many apprentices report that their apprenticeships have improved their employability by offering practical experience, references and expanded networks in the arts and culture sector. Institutions also noted that apprentices brought fresh perspectives, enhanced their understanding of diversity, and raised awareness regarding accommodation and inclusion.

However, several challenges were identified. Recruitment of apprentices is low, and application rounds have seen declining numbers over time. Most institutions applying already have an established relationship with the apprentice, which limits the potential to create new opportunities for individuals without existing sector networks. Moreover, there are few

mechanisms to match institutions with apprentices, and several interested institutions struggle to find suitable candidates. The application process is perceived as demanding, particularly for smaller entities, and many express uncertainty regarding how to provide accommodations for employees with disabilities. Additionally, the selection committee places significant emphasis on the institutions' ability to accommodate, which may pose a barrier for institutions lacking prior experience in inclusion and discourage potential applicants.

Based on these findings, several recommendations are made to strengthen the scheme. Firstly, the purpose and criteria of the scheme should be clarified in the guidelines, enhancing understanding among both institutions and apprentices regarding eligibility and evaluation priorities. Secondly, additional recruitment channels for apprentices should be established, including closer cooperation with user organisations and artist networks.

Furthermore, it is proposed that the application process become more flexible, for example by introducing rolling deadlines or more frequent allocation rounds. The assessment of applications should incorporate more dialogue, allowing institutions to clarify aspects insufficiently detailed in their submissions. Additionally, increasing social work expertise in the evaluation process is recommended, such as including a representative from NAV (the Norwegian Labour and Welfare Administration) in application assessments.

To ensure better follow-up for apprentices, NAV should be involved early in the process to provide guidance on accommodations to both apprentices and institutions. It is also recommended that apprentices have a contact person or advisor during their apprenticeship to offer independent advice on working conditions, accommodations and career development.

Lastly, it is recommended that Arts Council Norway undertake a limited review of the scheme once a greater number of participants have completed their apprenticeships. This review should include a survey of apprentices' outcomes following the completion of their apprenticeships. Such an approach would offer deeper insights into whether the scheme effectively enhances employment and contributes to long-term structural changes within the arts and culture sector.

Keywords: Disability, inclusion, cultural and creative sectors, evaluation

Innledning

Kulturrådets forsøksordning for aspiranter med funksjonsnedsettelse ble etablert i 2022, med mål om å motvirke strukturell diskriminering ved å motivere til sysselsetting av kandidater med funksjonsnedsettelse i kunst- og kultursektoren.

Etableringen av forsøksordningen må forstås i lys av en kulturpolitisk utvikling de siste tiårene, der det siden slutten av 1980-tallet har vært økende oppmerksomhet om mangfold i kunst- og kultursektoren. Denne oppmerksomheten har omfattet både publikum og aktører innen kultursektoren.¹ Et sentralt kulturpolitisk mål har vært å sikre at kultursektoren gjenspeiler samfunnets demografiske sammensetning, og at kulturtilbudet er relevant for befolkningen. Særlig har det vært fokus på kulturelt mangfold, noe som i stor grad har inkludert økt representasjon av personer med etnisk minoritetsbakgrunn, både blant ansatte i kunst- og kulturinstitusjoner og blant publikum.² Ifølge Henningsen mfl. (2010) har det vært bred enighet om at manglende innsats fra kultursektoren for å håndtere mangfold kan føre til at sektoren blir hengende etter samfunnsutviklingen. De peker videre på at manglende mangfold i kunst- og kultursektoren kan utgjøre et demokratisk problem, fordi sektoren ikke speiler det kulturelle mangfoldet i samfunnet for øvrig.³ En mangfoldorientert kulturpolitikk har derfor søkt å inkludere nye grupper og uttrykk i kunst- og kultursektoren, og har understreket behovet for at kulturinstitusjoner gjenspeiler mangfoldet i befolkningen, også blant de ansatte.⁴

I kjølvannet av stortingsmeldingen «Kultur, inkludering og deltaking» (2011–2012) etablerte Kulturdepartementet⁵ i 2012 en aspirantordning for kunst- og kulturinstitusjoner rettet mot kunstnere og kulturarbeidere med etnisk, kulturell eller språklig minoritetsbakgrunn. Ansvar for utforming

1 Vassenden & Bergsgard, 2011, s. 6.

2 Kulturdepartementet, 2011.

3 Henningsen mfl., 2010.

4 Meld. St. 10 (2011–2012).

5 Kulturdepartementet skiftet i 2022 navn til Kultur- og likestillingsdepartementet.

og forvaltning av ordningen ble lagt til Kulturrådets fagadministrasjon (i dag: Kulturdirektoratet).⁶ Ordningen skulle gi disse kunst- og kulturarbeiderne mulighet til faglig utvikling gjennom praktisk arbeid i en kulturinstitusjon, og slik bidra til å motvirke strukturell diskriminering.⁷ Fra 2015 ble ordningen flyttet til Norsk kulturfond, og har siden 2016 ligget under Kulturrådets faglige utvalg for tverrgående ordninger (den gang Faglig utvalg for rom for kunst og andre formål). En evaluering publisert i 2018 konkluderte med at aspirantordningen hadde vært vellykket både for aspirantene og kulturvirksomhetene, og at den hadde styrket deres faglige posisjon og karrieremuligheter.⁸

I 2020 ga Kulturdepartementet (KUD) Kulturrådets fagadministrasjon i oppdrag å være nasjonal koordinator for økt mangfold, inkludering og deltakelse i kultursektoren. Tildelingen av dette oppdraget hadde kulturpolitisk begrunnelse, blant annet i stortingsmeldingen «Kulturens kraft – Kulturpolitikk for framtida», som slår fast at «kunst er et gode flest mulig mennesker av alle samfunnslag bør få ta del i».⁹ I tildelingsbrevet i 2020 skrev KUD at de ønsket at Kulturrådets fagadministrasjon skulle «utvikle en nasjonal og langsiktig innsats som skal mobilisere til målrettet handling i kulturinstitusjoner og kulturlivet generelt».¹⁰

Som forberedelse til koordinatorrollen gjennomførte Kulturrådets fagadministrasjon et forprosjekt som i 2020 resulterte i rapporten «Et kunnskapsbasert og langsiktig mangfoldsarbeid for økt mangfold, inkludering og deltakelse i kultursektoren».¹¹ Rapporten identifiserte særlig mangel på kunnskap om kunstnere med funksjonsnedsettelse, og at Kulturrådets fagadministrasjon var i startfasen når det gjelder å arbeide for likestilling for mennesker med funksjonsnedsettelse i kunst- og kultursektoren.¹²

6 Forvaltningsoppdraget ble gitt da den statlige virksomheten som i dag heter Kulturdirektoratet fremdeles delte navnet Norsk Kulturråd med det kollegiale organet som forvalter Norsk Kulturfond på armlengdes avstand fra myndighetene. 1. januar 2023 endret den statlige virksomheten navn til Kulturdirektoratet. Rådskollegiet beholdt navnet Kulturrådet. Når vi omtaler den statlige virksomheten i tiden før navnebyttet, bruker vi betegnelsen Kulturrådets fagadministrasjon.

7 Østern mfl., 2023, s. 49.

8 Jonvik & Holte, 2018.

9 Østern mfl., 2023, s. 23; Meld. St. 8 (2018–2019); Ogundipe mfl., 2020, s. 6.

10 Kulturdepartementet 2020: tildelingsbrev datert 27. januar 2020. <https://www.kulturradet.no/documents/10157/6fdf9f2e-567c-4617-a580-9f8fcdda144a>.

11 Ogundipe mfl., 2020.

12 Ogundipe mfl., 2020.

I etterkant av rapporten igangsatte fagadministrasjonen kunnskapsinnhenting på flere områder.

Kulturrådets fagadministrasjon lyste i 2021 ut midler til en studie om kunstnere med funksjonsnedsettelse i Norge. Dette resulterte i rapporten «Tilgjengelige kunstnerskap?», som peker på at «kunstnere med funksjonsnedsettelse utgjør en liten og heterogen gruppe i norsk sammenheng. De er spredt på ulike kunsthelt og har ingen samlet interesserepresentasjon».¹³ Undersøkelsen avdekket, ikke overraskende, at mange kunstnere med nedsatt funksjonsevne «lever under krevende forhold, med manglende inkludering og tilrettelegging for sine kunstnerskap».¹⁴ Det er rimelig å anta at det samme gjelder for ulike tilstøtende tekniske og administrative roller, som produsenter, teknikere og scenearbeidere, særlig med tanke på hvordan informantene i rapporten beskriver at for eksempel ubekvemme arbeidstider, reising og lave inntekter skaper utfordrende rammer og arbeidsvilkår på tvers av ulike kunstområder.¹⁵

På oppdrag fra Kulturrådets fagadministrasjon gjennomførte Rambøll i januar 2022 en kvantitativ kartlegging av arbeidet med mangfold blant kunst- og kulturinstitusjoner i Norge.¹⁶ Dette var første gang en slik undersøkelse ble gjennomført. Undersøkelsen ble sendt til 490 virksomheter, og 321 av dem besvarte den. I deler av kartleggingen spørres det spesifikt om grupper som kan være særlig underrepresenterte i kunst- og kulturlivet. I rapporten er «personer med funksjonsnedsettelse» definert som en slik gruppe. Kartleggingen viste at 36 prosent av kunst- og kulturvirksomhetene arbeider med funksjonsmangfold i sitt mangfoldsarbeid.

I et bredere perspektiv er personer med funksjonsnedsettelse en marginalisert og underrepresentert gruppe på flere samfunnsområder, som har vært og fortsatt blir utsatt for omfattende strukturell diskriminering i arbeidslivet og i kunst- og kultursektoren. Andelen personer med funksjonsnedsettelse i arbeidslivet er fortsatt lavere enn i befolkningen generelt, til tross for økt satsing på arbeidsinkludering de siste årene. Ifølge tall fra Statistisk sentralbyrå (SSB) er det en betydelig forskjell i arbeidsdeltagelse mellom personer med funksjonsnedsettelse og de uten.¹⁷ I Norge har omtrent 40–50 prosent av personer med funksjonsnedsettelse jobb,

13 Østern mfl., 2023, s. 43.

14 Østern mfl., 2023, s. 13.

15 Østern mfl., 2023, s. 93.

16 Rambøll, 2022, s. 12.

17 Statistisk Sentralbyrå, 2022.

mens for personer uten funksjonsnedsettelse er arbeidsdeltakelsen betydelig høyere, nærmere 75–80 prosent.

Kunst- og kulturarbeidere med funksjonsnedsettelse møter særlige utfordringer knyttet til at de skal virke i et arbeidsliv som i stor grad opererer utenfor de offentlig finansierte kunst- og kulturinstitusjonene. Dette «frie» feltet kjennetegnes av det forfatterne bak rapporten «Tilgjengelige kunstnerskap?» oppsummerer som «prosjektorganisering, korte kontrakter, løse tilknytningsformer, frilansvirksomhet og selvstendig næringsvirksomhet med svakere utbygde rettigheter til sykepengar, trygd og pensjon».¹⁸ De som arbeider i kunst- og kultursektoren kombinerer også ofte ulike jobber, fast lønn og prosjektlønn, samt tilsettinger og oppdrag både innenfor og utenfor sektoren.¹⁹ Slike løse tilknytningsformer gjør sosiale nettverk viktige for å bli invitert inn i aktuelle prosjekter. Arbeidsvilkårene for personer som jobber innenfor kunst- og kultursektoren er dermed ofte krevende. Dette kan være ekstra utfordrende for personer med funksjonsnedsettelse, som i perioder av sitt yrkesliv gjerne vil ha behov for offentlige ytelser og stønader på grunn av helsemessige årsaker.²⁰ Kunstnere med funksjonsnedsettelse som er intervjuet i «Tilgjengelige kunstnerskap?» uttrykker at det er enkeltpersoner og mindre organisasjoner i utkanten av sektoren som har gitt dem flest muligheter. Det motsatte gjelder for de store, offentlige institusjonene, som oppleves som tilsvarende lukkede.²¹ Ansatte ved disse institusjonene er viktige portvoktere, som kan «trekke grenser mellom hva som tilhører feltet, og hva som ikke gjør det».²² For kunst- og kulturutøvere med funksjonsnedsettelse oppleves institusjonenes portvoktere i større grad som barrierer enn som døråpnere.²³

I 2020 startet Kulturrådets faglige utvalg for tverrgående ordninger en diskusjon om å utvide den opprinnelige aspirantordningen til også å inkludere personer med funksjonsnedsettelse. I Kulturrådet og Norsk kulturfonds strategi for perioden 2021–2024, der et av to hovedsatsningsområder er «Mangfold – flere stemmer, uttrykk og estetiske praksiser», nevnes forsøksordningen for aspiranter med funksjonsnedsettelse som et av hovedtiltakene innenfor denne satsingen.²⁴ Forsøksordningen for

18 Østern mfl., 2023, s. 91.

19 Heian mfl., 2013/2015; Kleppe & Askvik, 2023.

20 Østern mfl., 2023, s. 95.

21 Østern mfl., 2023, s. 15.

22 Østern mfl., 2023, s. 91.

23 Østern mfl., 2023, s. 91.

24 Kulturrådet, 2021.

aspiranter med funksjonsnedsettelse skulle bygge på den opprinnelige aspirantordningen, og det ble gjennomført et forprosjekt for å kartlegge hvilke justeringer som måtte gjøres for å tilpasse ordningen til målgruppes behov. Forprosjektet gikk over ett år, og ble gjennomført av mangfoldskoordinatorne i Kulturrådets fagadministrasjon i samarbeid med utvalget. Målet var å gi et bedre kunnskapsgrunnlag for hvordan en slik ordning rettet mot personer med funksjonsnedsettelse burde utformes. Ettersom verken fagadministrasjonen eller Kulturrådet hadde kompetanse på funksjonsmangfold, ble det lagt stor vekt på å kartlegge hvilke behov målgruppen hadde. PWC fikk i oppdrag å kartlegge brukerreisen i den planlagte ordningen. Forprosjektets arbeid resulterte i en sluttrapport som blant annet pekte på viktigheten av samarbeid med eksterne aktører, fleksibilitet i retningslinjer, bred formidling av forsøksordningen, mer spisset og tilrettelagt informasjons- og veiledningsarbeid, samt støtte til «matchmaking» mellom virksomheter og kandidater.²⁵ Som et resultat av disse anbefalingene ble NAV, Norges handikapforbund og Norges handikapforbund ungdom brukt som samarbeidspartnere og rådgivere i etableringen og utformingen av ordningen.

Forsøksordningen for aspiranter med funksjonsnedsettelse ble formelt etablert i 2022. Det er Kulturrådet som forvalter ordningen med midler fra Norsk kulturfond. Faglig utvalg for tverrgående ordninger (FUTO) behandler søknader til de av Kulturrådets støtteordninger som går på tvers av de tradisjonelle disiplinene i kunst- og kultursektoren. Det er dermed FUTO som behandler søknader til forsøksordningen for aspiranter med funksjonsnedsettelse, mens det administrative ansvaret for forsøksordningen ligger hos Kulturdirektoratet, i rollen som Kulturrådets sekretariat.

Retningslinjene for ordningen bygger i stor grad på den opprinnelige aspirantordningens retningslinjer, men åpner for en høyere grad av fleksibilitet knyttet til stillingsbrøk og ansettelsestid. Det innebærer at man ikke trenger å være ansatt i hundre prosent stilling i ett år, men for eksempel kan være ansatt i femti prosent stilling i to år. Slik kan ordningen tilpasses kandidatenes individuelle behov for tilrettelegging. En annen forskjell mellom ordningene er at det i forsøksordningen er tilstrekkelig med kunst- og kulturfaglig erfaring og interesse, mens den ordinære ordningen krever at kandidaten har kunst- og kulturfaglig utdanning eller tilsvarende praksis, eller alternativt utdanning som kvalifiserer til administrative stillinger i kunst- og kulturvirksomheter. Det er likevel lagt til en formulering

25 Andersen & Kaaber, 2022.

i forsøksordningens retningslinjer om at det kan være en fordel om kandidaten har kunst- og kulturfaglig utdanning eller tilsvarende praksis. Tanken er at begge parter skal vinne på oppholdet, og at aspirantens erfaringer vil være en ressurs for virksomheten.

Om evalueringens formål, problemstillinger og metodisk tilnærming

Denne rapporten evaluerer forsøksordningen for aspiranter med funksjonsnedsettelse på oppdrag fra Kulturrådet. Formålet med evalueringen er å fremskaffe innsikt om erfaringene som er gjort i perioden forsøksordningen har vært i funksjon, samt om ordningens effekter og måloppnåelse. Videre skal evalueringen vurdere om ordningen virker etter hensikten, og om effektene står i forhold til innsatsen som legges ned i arbeidet med den.

I dette kapitlet presenterer vi hvilke problemstillinger som belyses, hvilke begreper vi bruker, og vi beskriver evalueringsdesignet og metodene vi har benyttet. De påfølgende kapitlene tar for seg funnene i undersøkelsen. Funnene er delt i to hoveddeler: Den første delen omhandler hvordan ordningen er forvaltet, mens den andre ser på hvilke erfaringer søkere og aspiranter har hatt fra søknadsprosessen og oppholdene. Til slutt presenterer vi våre vurderinger av ordningen og våre anbefalinger til justeringer.

Problemstillinger

Oppdraget har to deler med flere problemstillinger. I den første delen undersøker vi hvordan Kulturrådet forvalter forsøksordningen og hvordan informasjon om ordningen formidles. I den andre delen ser vi på søkeres erfaringer med både søknadsprosessen og selve aspirantoppholdet. Evalueringen har i liten grad anledning til å vurdere effekter og måloppnåelse i ordningen. Årsaken til dette er både at det er få personer som har fått tildelt midler, og at de fleste av disse ikke har avsluttet aspirantoppholdene sine.

I den første delen av evalueringen undersøker vi om Kulturrådets forvaltning bidrar til å realisere målene med ordningen. For å vurdere dette tar vi blant annet utgangspunkt i de sentrale kravene forvaltningsloven

og økonomiregelverket i staten stiller til utforming og forvaltning av statlige tilskuddsordninger. Vi undersøker og vurderer hvordan Kulturrådet formidler ordningens formål og innhold til potensielle søkere. Vi ser på informasjon om utlysning av ordningen og retningslinjene for tildeling av tilskudd. Videre undersøker vi hvordan Kulturrådet vurderer søknader, herunder hvordan funksjonsnedsettelse forstås, hvordan tilretteleggingsbehov vurderes i tilskuddstildelingen, og hva som vektlegges i vurderingen av søknadene. Vi ser også på om samarbeidet mellom Kulturrådet, NAV og brukerorganisasjonene er organisert på en hensiktsmessig måte eller om andre innretninger bør vurderes. Til slutt vurderer vi om Kulturrådet har riktig kompetanse for å forvalte forsøksordningen.

I den andre delen av evalueringen undersøker vi hva som kjennetegner de som søker ordningen, hvilke erfaringer de har fra søknadsprosessen og aspirantoppholdet, og hvordan de selv vurderer ordningen. Vi fremskaffer innsikt i ordningens effekter og måloppnåelse ved å undersøke hvilke resultater som foreligger så langt, og vurderer ordningens styrker, utfordringer og potensial for videre utvikling. Viktige aspekter vi ser på, er hvordan virksomheter og kandidater først hørte om ordningen, hvordan de fant hverandre, hvordan de opplevde søknadsprosessen, hvilke faktorer som motiverte til deltakelse, og hvilke refleksjoner de gjorde seg i forkant om hvordan aspirantoppholdet skulle bidra til å hjelpe kandidaten i et videre karriereløp. Vi ser også på hvilke barrierer og utfordringer som oppstod underveis, og hvordan de ble løst. Videre undersøker vi hva som kjennetegner aspirantene og virksomhetene som har fått tilskudd gjennom ordningen, og hva som kjennetegner de som fikk avslag. Til slutt ser vi nærmere på hvilke innsikter og erfaringer partene sitter igjen med etter aspirantoppholdet, og hvilke effekter som kan tilskrives tilskuddet. En sentral problemstilling vi belyser, er hvordan oppholdet påvirker aspirantenes jobbmuligheter, kompetanse og faglige utvikling. En annen handler om hvorvidt oppholdet motiverer virksomhetene til å vurdere strukturelle endringer internt.

Sentrale begreper i rapporten

Nedenfor redegjør vi kort for vår forståelse og bruk av sentrale begreper i rapporten.

Kandidater og aspiranter: I rapporten omtaler vi aspiranter som har fått tildelt midler som aspiranter, mens søkere omtales som kandidater. Det vil si at vi i kapittelet om erfaringer med søknadsprosessen bruker betegnelsen

kandidater, og i kapittelet om erfaringer med aspirantoppholdet bruker betegnelsen aspiranter.

Søker: Ettersom det er virksomhetene som formelt søker på forsøksordningen for aspiranter med funksjonsnedsettelse, omtales disse som søkere i rapporten.

Utvalget: Kulturrådet forvalter flere støtteordninger som går på tvers av de tradisjonelle disiplinene i kunst- og kultursektoren. Faglig utvalg for tverrgående ordninger (FUTO) forvalter fem tverrgående tilskuddsordninger innenfor bygg, infrastruktur, arrangementer, arenautvikling, virksomhetstilskudd og mangfold. En av disse er forsøksordningen for aspiranter med funksjonsnedsettelse. I rapporten omtaler vi faglig utvalg for tverrgående ordninger som utvalget.

Sekretariatet: Kulturdirektoratet er sekretariat for Kulturrådet. Vi bruker begrepet sekretariatet når vi refererer til ansatte i Kulturdirektoratet som jobber med forsøksordningen for aspiranter med funksjonsnedsettelse.

Funksjonsnedsettelse og funksjonshemming: Kulturrådet har ikke utarbeidet sin egen begrepsforståelse, men har brukt Bufdirs brede og relasjonelle begrepsforståelse i retningslinjene for ordningen.¹ Denne rapporten er også basert på en relasjonell forståelse av funksjonsnedsettelse. Denne forståelsen understreker at funksjonshemming ikke er en iboende egenskap ved individet, men heller et resultat av samfunnets manglende evne til å tilpasse seg og inkludere mennesker med forskjellige behov og evner. Hvorvidt en person med funksjonsnedsettelse opplever funksjonshemming, avhenger av den konkrete situasjonen, forhold ved personen og forhold ved omgivelsene.² I tråd med dette trenger ikke søknader til forsøksordningen bevis eller dokumentere kandidatens funksjonsnedsettelse eller behov for tilrettelegging. Det er tilstrekkelig at kandidaten beskriver hvordan behov for tilrettelegging er en barriere for deltakelse i arbeidslivet, og at kandidaten sammen med kulturvirksomheten beskriver hvordan det skal legges til rette.

I den relasjonelle modellen peker betegnelsen «person med nedsatt funksjonsevne» mot tap eller skade på kroppsdel. Dette kan for eksempel dreie seg om nedsatt bevegelses-, syns- eller hørselsfunksjon, nedsatt kognitiv funksjon eller ulike funksjonsnedsettelse på grunn av epilepsi eller utmattelse. Betegnelsen funksjonshemmet brukes om personer som

1 Bufdir, 2025.

2 Lid, 2022.

får sin praktiske livsførsel vesentlig begrenset på grunn av gapet eller misforholdet mellom personens funksjonsnedsettelse og miljøets og samfunnets krav. Funksjonshemming oppstår når det foreligger et gap mellom individets forutsetninger og omgivelsenes utforming, struktur eller krav til funksjon. Funksjonshemming er ikke en individuell egenskap, men et forhold eller en situasjon som kan oppstå i individets møte med samfunnet. Funksjonshemmingen oppstår i relasjonen mellom omgivelse og mennesket. Dette knyttes til funksjonshemmende barrierer mellom personens forutsetninger og omgivelsenes strukturer og normer, og hvordan dette kan reduseres. Modellen understreker dermed at det er samfunnets ansvar å fjerne barrierer og skape inkluderende miljøer.

Begrepsforståelsen vi legger til grunn, er inspirert av funksjonshemmingsforskning, et tverrfaglig, samfunnsvitenskapelig felt som undersøker hvordan funksjonsnedsettelse påvirker individers liv, samt hvordan samfunnet kan tilrettelegge for inkludering og like muligheter for personer med funksjonsnedsettelse. Her finnes det ulike tilnærminger for å forstå funksjonsnedsettelse og funksjonshemming. De to mest kjente modellene er den medisinske modellen og den sosiale modellen. Den medisinske modellen setter søkelys på funksjonsnedsettelsen som et helseproblem som må behandles eller «kureres», mens den sosiale modellen ser på funksjonshemming som et resultat av samfunnet og dets manglende tilpasninger. Den relasjonelle modellen vi tar utgangspunkt i her, inkluderer trekk fra både den medisinske og sosiale modellen.

Søkerne og aspirantene vi har intervjuet, har til dels brukt andre betegnelser enn funksjonsnedsettelse og funksjonshemming. Eksempler på dette viser vi til i analysedelen som handler om erfaringer med søknadsprosessen.

Evalueringsdesign og metoder for datainnsamling

Evalueringsens tilnærming bygger på Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ) sin veiledning for evaluering av statlige tilskuddsordninger. De tre mest sentrale problemstillingene i denne typen evalueringer er: 1) hvilke effekter gir tilskuddene, 2) er tilskuddsforvaltningen ivaretatt på en god nok måte, og 3) er tilskuddsordningen tilstrekkelig godt utformet? Vi har videre benyttet *kontribusjonsanalyse* for å vurdere i hvilken grad effektene kan tilskrives de aktivitetene tilskuddet gir opphav til. Kontribusjonsanalyse er en av nøkkeltilnærmingene blant teoribaserte

evalueringsdesign.³ Metoden er spesielt egnet for evalueringer av komplekse og kontekstavhengige tiltak⁴ og i situasjoner der et eksperimentelt design ikke er gjennomførbart eller hensiktsmessig⁵. I slike situasjoner vil det ofte være vanskelig å isolere effekten det enkelte tiltak har hatt, da eksterne faktorer – som for eksempel andre tiltak – kan påvirke de observerte resultatene.⁶ Metoden kan bidra til å forstå hvordan ordningen fungerer, for hvem og under hvilke omstendigheter, og dermed svare på spørsmålet «Hvordan har forsøksordningen bidratt til de observerte resultatene?» samt avdekke *addisjonalitet* og *lekkasjer* ved ordningen.

Addisjonalitet refererer til en ekstra effekt eller verdi som en intervensjon – i dette tilfellet et tilskudd til et aspirantopphold – bringer sammenlignet med hva som ville ha skjedd i fravær av intervensjonen.⁷ I evalueringen av forsøksordningen innebærer dette å vurdere om ordningen faktisk førte til økt deltakelse, ansettelse eller forbedret arbeidssituasjon for aspiranter med funksjonsnedsettelse, som ellers ikke ville ha funnet sted uten denne ordningen. Ved evaluering av statlige tilskuddsordninger er det avgjørende å vurdere addisjonalitet for å sikre at offentlige midler brukes effektivt, og for å unngå å subsidiere aktiviteter som vilgle blitt gjennomført uavhengig av tilskuddet. For eksempel, dersom en organisasjon ansetter en aspirant med en funksjonsnedsettelse gjennom ordningen, men uansett ville ha ansatt denne personen, oppnås ikke addisjonalitet.

Lekkasje viser til utilsiktede negative konsekvenser av forsøksordningen. En form for lekkasje kan oppstå dersom ordningen oppmuntrer arbeidsgivere til å ansette aspiranter med funksjonsnedsettelse, men samtidig fører til at kontrakter med andre ansatte avsluttes som følge av de nye ansettelsene. En annen form for lekkasje kan være at ressurser dedikert til ordningen benyttes til andre formål eller andre grupper.

Ved å evaluere både addisjonalitet og lekkasjer får man en bedre forståelse av effekten av forsøksordningen og eventuelle utilsiktede

3 «Begrepet teoribasert evaluering er i evalueringslitteraturen en etablert benevnelse på en evalueringsmodell som innebærer at evalueringen er strukturert rundt tiltakets programteori og med en mekanistisk forståelse av kausalitet (årsakssammenheng). Ordet teori henspiller i denne sammenhengen på tiltakets underliggende logikk og ikke på en overordnet teoretisk forankring.» (Lervåg, 2021, s. 8).

4 Mayne, 2011a og 2011b.

5 Mayne, 2008.

6 Mayne, 2001, s. 7–8.

7 DFØ, 2007, s. 23.

konsekvenser. Dette kan også hjelpe beslutningstakere med å forbedre ordningen og sikre at den gir ønsket positiv effekt for målgruppen.

Kontribusjonsanalysen kan belyse hvilke aspekter av forsøksordningen som har hatt størst innvirkning på de observerte resultatene, hvordan og hvorfor enkelte søknader og aspirantopphold førte til bestemte utfall, mens andre ikke gjorde det, samt avdekke hvordan eksterne faktorer eventuelt har påvirket disse resultatene. En kontribusjonsanalyse består av seks trinn:⁸

1. Definere problemstilling og spørsmål: Bestemme hva man ønsker å finne ut.
2. Utarbeide intervensjonslogikk: Utvikle en strukturert tilnærming for å forstå hvordan forsøksordningen er ment å fungere og hvilke resultater som forventes.
3. Samle eksisterende data: Innhente bakgrunnsinformasjon, tidligere evalueringer og annen relevant dokumentasjon om forsøksordningen.
4. Formulere bidragsnarrativ: Utarbeide en fortelling som forklarer hvordan og i hvilken grad forsøksordningen har bidratt til de observerte resultatene.
5. Samle mer data: Innhente ytterligere informasjon for å styrke bidragsnarrativet.
6. Revidere bidragsnarrativet: Justere og styrke bidragsnarrativet basert på all innsamlet data.

Intervensjonslogikk er en strukturert metode for å forstå og analysere effektene av en intervensjon. Vi benytter denne til å utvikle en *resultatkjede* for forsøksordningen, det vil si at vi kartlegger antakelser og forventede resultater, og formulerer hypoteser om tiltakenes effekt. Intervensjonslogikken bidrar til å forstå hvordan kontekstuelle faktorer kan påvirke hvor godt eller dårlig ordningen fungerer, og hvilke effekter den har. Dette inkluderer også hvordan tiltak fra andre aktører kan påvirke effektene.

Bidragsnarrativ er en analyse i form av en fortelling om hvordan forsøksordningen antas å ha bidratt til de observerte resultatene, selv når disse resultatene kan være påvirket av andre faktorer. Basert på funnene i undersøkelsen viser vi hvordan og hvorfor forsøksordningen har bidratt til de observerte effektene, og vurderer hvilke deler av ordningen som er mest effektive, samt hvor det kan være behov for justeringer.

8 Mayne, 2008.

Vi har fulgt de seks trinnene ovenfor for å innhente, analysere og vurdere hvordan ordningen forvaltes og kommuniseres, samt gjennomføre en effektevaluering av den i den grad det er mulig. Som tidligere nevnt er det noen begrensninger for muligheten til å gjøre en effektanalyse, ettersom antallet som får tildelt tilskudd er relativt lavt, samtidig som få av aspirantene har avsluttet oppholdene sine.

I tillegg til kontribusjonsanalysen har vi, som nevnt, også utviklet en *resultatkjede* for forsøksordningen. En slik resultatkjede beskriver hvordan et tilskudd er ment å føre til en bestemt type virkning. For eksempel skal tilskuddene i forsøksordningen gi aspiranter og virksomheter erfaringer som bidrar til de overordnede målene om å motvirke strukturell diskriminering og øke sysselsettingen av personer med funksjonsnedsettelse i kunst- og kultursektoren. Til sammen danner funnene og analysene evalueringens bidragsnarrativ, altså våre vurderinger av hvordan vi antar at forsøksordningen har bidratt til de resultatene vi finner.

De teoretiske perspektivene har dannet grunnlaget for utformingen av intervjuguider og rammeverk for analysene og vurderingene av hvordan ordningen forvaltes og kommuniseres, samt hvilke effekter den har for mottakere av midlene. Evalueringsdesignet er utformet med flere datainnsamlingsaktiviteter. Vi har blant annet gjennomgått relevante dokumenter og informasjon knyttet til forsøksordningen, intervjuet ulike aktører tilknyttet ordningen, og gjennomført spørreundersøkelser blant potensielle virksomheter og aspiranter. Datainnsamlingen har vært iterativ, slik at innsikt fra ett trinn har belyst de neste. Nedenfor beskriver vi metodene som er brukt i datainnsamlingen.

Metoder for datainnsamling

Datainnsamlingen ble gjennomført i perioden januar–oktober 2024. Vi har benyttet følgende metoder:

- Innledende samtaler og intervjuer med sentrale aktører
- Gjennomgang av eksisterende dokumenter
- Kvalitative intervjuer og observasjon
- Spørreundersøkelse

Innledende samtaler med sentrale aktører

For å sikre en helhetlig forståelse av ordningen i den innledende fasen av evalueringen, samarbeidet vi med nøkkelaktører – som sekretariatet, referansegruppen Kulturrådet nedsatte for evalueringen, NAV og

brakerorganisasjonene – gjennom møter og samtaler. Dette har bidratt til å sikre at vår metodiske tilnærming er i tråd med alle involverte parter forståelse av hvordan det har vært arbeidet med å utvikle forsøksordningen.

Informantene i denne fasen var:

- representanter for Kulturrådets sekretariat
- representanter for utvalget
- referansegruppen
- kontaktpersoner i NAV
- kontaktpersoner i Norges Handikapforbund og Norges Handikapforbund Ungdom

Hensikten med samtalene var å få en overordnet og oppdatert innsikt i hvordan forsøksordningen er tenkt å bidra til formålet: å motvirke strukturell diskriminering gjennom å motivere til sysselsetting av kandidater med funksjonsnedsettelse i kunst- og kultursektoren. Vi sendte ut informasjon om tema for møtene i forkant, slik at informantene kunne forberede seg.

Gjennomgang av eksisterende dokumenter

Vi har gjennomført en systematisk gjennomgang av tilgjengelig informasjon om ordningen og dens kontekst. Dette inkluderer dokumenter fra forprosjektet og piloteringen av forsøksordningen, evalueringen av den ordinære aspirantordningen, utlysningssinformasjon, søknads- og rapporteringsskjema, retningslinjer, vurderingskriterier, samt informasjon og veiledning gitt til og av samarbeidspartnere. Kulturrådets sekretariat har på forhånd sladdet personopplysninger i søknader og rapporter som var av sensitiv karakter og ikke nødvendig for å gjennomføre evalueringen.

Vi har gjennomgått følgende dokumenter:

- retningslinjer for forsøksordningen
- saksdokumenter (innstillinger og møtereferater)
- søknader til forsøksordningen og rapporter fra oppholdene
- andre relevante dokumenter og rapporter om forsøksordningen
- evaluering av den ordinære aspirantordningen
- informasjon om forsøksordningen på Kulturrådets nettsider

Vi har gjennomgått alle mottatte søknader fra perioden 2022 til 2024. Dette inkluderer søknadsskjemaer, motivasjonsbrev og avslags- og tildelingsbrev. Vi har kartlagt informasjon om kandidatens alder, kjønn, utdanningsnivå,

kompetanse, type funksjonsnedsettelse og behov for tilrettelegging. Videre har vi sett på virksomhetstypene som søker og deres geografiske fordeling. Formålet med denne gjennomgangen er å identifisere hva som kjennetegner søkerne og eventuelle mønstre blant de som søker, de som blir prioritert, og de som får avslag.

Vi har også gått gjennom alle rapporter, både midtveis- og sluttrapporter, samt andre oppfølgingsdokumenter. Dette for å få en helhetlig forståelse av hvordan ordningen er iverksatt, hvilke utfordringer som har oppstått, og hvilke resultater som er oppnådd. Vi har vært ute etter informasjon om hvordan samarbeidet mellom virksomheter og aspiranter har utviklet seg, eventuelle utfordringer og suksesshistorier, samt anbefalinger for fremtidige forbedringer av ordningen og andre tilbakemeldinger fra både aspiranter og virksomheter.

Kvalitative intervjuer og observasjon

Kulturrådet nedsatte en referansegruppe for evalueringen, som har kommet med innspill til evalueringsprosjektet underveis. Vi har hatt to møter med referansegruppen, både ved oppstart og etter at datainnsamlingen var ferdigstilt. I tillegg har vi vært i kontakt med enkelte medlemmer for å få innspill ved behov.

Vi gjennomførte innledende møter med sekretariatets ordningsansvarlige og referansegruppen. Flere av medlemmene i referansegruppen har vært, eller er, også medlemmer eller varamedlemmer i faglig utvalg for tverrgående ordninger (FUTO – heretter omtalt som utvalget). Vi har også intervjuet nåværende og tidligere leder for utvalget. Enkeltmedlemmer i utvalget har bidratt med sine synspunkter på ordningen, og vi omtaler disse samlet som utvalgets oppfatninger. I tilfeller der utvalgsmedlemmene har hatt ulike synspunkter, kommenterer vi dette.

Vi har også gjennomført intervjuer med samarbeidspartnere (NAV og Norges Handikapforbund (NHF) og Norges Handikapforbund Ungdom). I tillegg har vi vært observatører under utvalgets behandling av søknader i juni 2024, og under statusmøte med sekretariatet og samarbeidspartnere i september 2024.

Kvalitative intervjuer med aspiranter og virksomheter

Formålet med de kvalitative intervjuene har vært å samle inn informasjon om aspiranters og virksomheters erfaringer med, og refleksjoner rundt, søknadsprosessen og aspirantoppholdet. Vi har gjennomført totalt 23 intervjuer fordelt på fire ulike målgrupper:

- virksomheter og kandidater som fikk avslag (fra utlysninger med søknadsfrist i juni 2022 og juni 2023)
- virksomheter og aspiranter som har fullført sine aspirantløp (fra utlysningen med søknadsfrist i juni 2022)
- virksomheter og aspiranter som nylig har påbegynt sitt samarbeid (fra utlysningen med søknadsfrist i juni 2023)
- virksomheter og kandidater som søkte ordningen i 2024 (fra utlysningen med søknadsfrist i mai 2024, intervjuet før søknadene ble behandlet)

Basert på gjennomgang av søkerlister og søknadsdokumenter utarbeidet vi en oversikt over de fire ulike målgruppene. Denne oversikten drøftet vi gjentatte ganger i fellesskap, og vurderte hvem vi først skulle kontakte for forespørsel om intervju. Utvalget ble gjort med mål om å oppnå variasjon i geografisk spredning av virksomhetene, variasjon i type kunstfelt og type virksomhet (institusjon eller mindre aktører), samt type funksjonsnedsettelse. Kandidatene og aspirantene vi har snakket med har ulikt utdanningsnivå; noen mangler formell utdanning, mens andre har bachelorgrad eller mastergrad. De hadde også ulike funksjonsnedsettelser – fysiske, sensoriske, kognitive og nevrologiske funksjonsnedsettelser, og flere hadde psykiske helseutfordringer. Blant disse hadde noen få ervervede og sammensatte funksjonsnedsettelser. Kunst- og kulturvirksomhetene som inngår i intervjustudien, varierte i størrelse og kunstform, og om de driver skapende, utøvende eller formidlende virksomhet.

Innenfor hver målgruppe har vi intervjuet aspirant og kontaktperson i tre virksomheter, til sammen seks personer.⁹ Vi valgte å intervjuer både aspirant og kontaktperson ved samme virksomhet for å få innsikt i de ulike posisjonenes perspektiver og opplevelser av de samme søknadsprosessene og aspirantoppholdene. Kontaktinformasjon fra søknadsdokumentene ble brukt for å kontakte aspirantene. I noen tilfeller manglet vi korrekt kontaktinformasjon, og da fikk vi denne fra virksomhetene på forespørsel. Vi tok først kontakt med kandidaten, informerte om prosjektet og spurte om samtykke til å kontakte kontaktpersonen i virksomheten for intervju. Alle aspirantene samtykket til at vi kunne kontakte kontaktpersonen, og alle representantene for virksomhetene samtykket også til intervju. I hovedsak var det kontaktpersonen oppgitt i søknaden som hadde fulgt

9 I et tilfelle fikk vi kun intervjuet kandidat, da vi etter gjentatte forsøk ikke fikk avtalt intervju med kontaktperson i virksomhet. Derfor er det til sammen 23 intervjuer og ikke 24.

opp aspiranten tettest i virksomheten, men i to tilfeller var det en annen i virksomheten som hadde hatt ansvar for oppfølging. I disse tilfellene valgte vi å snakke med den som hadde fulgt opp aspiranten tettest.

Vi benyttet et semistrukturert intervjuformat, med utgangspunkt i en egenutviklet intervjuguide. Den tidligere nevnte resultatkjeden ble brukt som bakteppe for å utvikle intervjuguiden, slik at vi i størst mulig grad kunne innhente empirisk innsikt i faktiske og potensielle virkninger og effekter av tilskuddet, samt avdekke addisjonalitet og eventuelle lekkasjer. Vi utarbeidet én intervjuguide til aspirantene og én til virksomhetene for å fange opp de ulike perspektivene og problemstillingene som var aktuelle for disse to posisjonene. Intervjuguide ble også tilpasset og justert for de fire målgruppene, slik at vi fanget opp relevante temaer og problemstillinger for de ulike gruppene.

Spørsmålene til søkerne til ordningen dreide seg hovedsakelig om motivasjon for å søke, erfaringer med søknadsprosessen og oppfølgingen av denne. For aspirantene som fikk innvilget søknaden, handlet spørsmålene i stor grad om erfaringer med oppholdet, som arbeidsoppgaver, faglig utvikling, samarbeid med kontaktperson i virksomheten og tilpasning. For søkerne som hadde fått avslag, dreide spørsmålene seg om søknadsprosessen og refleksjoner rundt avslaget. Spørsmålene til kontaktpersonene for virksomhetene handlet om motivasjonen for å søke ordningen, erfaringer med søknadsprosessen, oppfølging og tilrettelegging for aspirantene som hadde fått innvilget opphold, samt refleksjoner rundt aspirantenes faglige utbytte. Målet med denne intervjustrategien var å sikre et bredt, nyansert og relevant tilfang av informasjon, samtidig som det ga oss mulighet til å tilpasse intervjuene til den enkelte informant.

De fleste intervjuene ble gjennomført digitalt, via Teams eller Zoom. Tre intervjuer ble gjennomført fysisk, der vi besøkte informantene på den aktuelle virksomheten. For å sikre likeverdig deltakelse for informantene spurte vi om de hadde behov for eller ønske om tilrettelegging, og tilpasset intervjusituasjonen individuelt ut fra aspirantenes ønsker. Av hensyn til anonymitet beskriver vi ikke hvordan dette ble gjort i praksis.

I forkant av intervjuene ble prosjektet meldt inn til SIKT – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør, og vi har fulgt deres retningslinjer for gjennomføring av prosjektet. Intervjuene ble tatt opp med diktafon, og lydopptakene ble umiddelbart overført til Verians lagringsområde. Lydopptakene ble innledningsvis transkribert med Universitetet i Oslos kunstig intelligens-baserte verktøy AutoTekst. Etter transkribering ble lydfilen slettet fra AutoTekst, og tekstfilen med det transkriberte intervjuet ble lagret på Verians sikre område. Den automatiserte transkriberingen ble deretter kvalitetssikret av en ekstern konsulent som gjennomgikk alle

intervjuene. Vedkommende hadde kun adgang til å arbeide med intervjuene på Verians lagringsområde.

For å sikre anonymisering av intervjuobjektene og ivareta deres personvern har vi fjernet identifiserende opplysninger i sitatene vi gjengir. Dette har tidvis gått utover lesbarheten til sitatene, og vi har derfor gjort enkelte språklige grep for å gjøre det enklere for leseren å oppfatte meningsinnholdet i informantenes utsagn. For å bedre lesbarheten har vi tidvis trukket sammen setninger, fjernet småord og lignende. Denne typen mindre endringer er ikke markert i teksten, men der hvor vi har utelatt meningsinnhold fra teksten som siteres, har vi markert dette med klammer som dette: [...]. Der hvor informantene tar en pause i utsagnet, har vi markert dette med tre prikker uten klammer. Ettersom det totale antallet søkere til og deltakere i programmet er relativt begrenset, har vi av anonymitetshensyn også valgt å referere til intervjuobjektene mer generelt som kandidater, aspiranter, kontaktpersoner og informanter, heller enn å identifisere hvilke av de fire målgruppene vedkommende tilhører. Vi har også valgt å bytte ut alle kjønnede pronomen, altså «hun» og «han», med det mer kjønnsnøytrale «hen». Når vi siterer informantene direkte, har vi for å ivareta anonymitet valgt å gi alle informanter delt gruppeidentitet, og oppgir kun om det er en uttalelse fra henholdsvis «aspirant» eller «virksomhet». Når vi i den empiriske gjennomgangen og analysen av intervjuene refererer til virksomhetens oppfatninger, er det implisitt at det er kontaktpersonens uttalelser vi viser til. Slike formuleringer viser altså ikke til offisielle uttalelser fra virksomheten som sådan, men dreier seg snarere om kontaktpersonenes egne personlige erfaringer.

Spørreundersøkelser

Vi gjennomførte to spørreundersøkelser. Den ene undersøkelsen var rettet mot virksomheter i kunst- og kultursektoren, hvor vi benyttet en vid definisjon av kultur. Utvalget ble basert på en hensiktsmessig avgrensning av Statistisk sentralbyrås næringskoder for kulturell og kreativ næring. Avgrensningen ble gjort i dialog med Kulturrådets sekretariat. Undersøkelsen ble sendt til alle virksomheter registrert på de aktuelle kodene, som vi hadde e-postadresse til. 4345 virksomheter mottok undersøkelsen, og 429 virksomheter besvarte den, noe som tilsvarer en svarprosent på 10 prosent.

Den andre spørreundersøkelsen var rettet mot potensielle aspiranter. Ettersom denne gruppen er vanskelig å identifisere, vurderte vi ulike løsninger. Vi valgte å begrense utvalget til Norges Handikapforbund (NHF) sine medlemmer, siden det er NHF som er samarbeidspartner i ordningen. Vi var klar over at undersøkelsen ville ha lav responsrate, blant annet fordi

svært få potensielle aspiranter har tatt kontakt med NHF om ordningen i de årene den har eksistert. Undersøkelsen ble sendt ut via en åpen lenke i NHFs nyhetsbrev. Denne metoden er mindre effektiv enn å sende ut personlig invitasjon med e-post, men vi hadde ikke mulighet til å få tilgang til kontaktinformasjon for medlemmene. Nyhetsbrevet sendes ut til alle medlemmer med registrert e-postadresse, i overkant av 8000 personer. Ifølge NHF pleier om lag halvparten å åpne og lese deler av eller hele nyhetsbrevet. Det er derfor vanskelig å vite hvor mange undersøkelsen faktisk har nådd ut til. 132 personer har åpnet lenken til undersøkelsen, og 30 personer besvarte den. Som nevnt antok vi på forhånd at undersøkelsen ville være av begrenset interesse for mange av mottakerne. Det er mange forhold som må være på plass for at ordningen skal være aktuell. Man må blant annet være i en situasjon hvor man ser etter et mulig arbeidsforhold, og man må ha interesse for kunst- og kulturarbeid. Alle som besvarte undersøkelsen, oppgir at de har en viss interesse for et arbeidsforhold innen kultursektoren.

Kulturrådets forvaltning av forsøksordningen

Kulturrådet forvalter forsøksordningen for aspiranter med funksjonsnedsettelse, med Kulturdirektoratet som sekretariat. I denne forbindelse har Kulturrådet inngått samarbeid med NAV, Norges Handikapforbund og Norges Handikapforbund Ungdom. I denne delen av evalueringen undersøker vi om Kulturrådets forvaltning av ordningen og samarbeidet med NAV og brukerorganisasjonene bidrar til å realisere målene med ordningen. For å vurdere dette tar vi blant annet utgangspunkt i de sentrale kravene forvaltningsloven og økonomiregelverket i staten stiller til utforming og forvaltning av statlige tilskuddsordninger.

Vi undersøker hvordan Kulturrådet formidler ordningens formål og innhold til kunst- og kultursektoren, inkludert informasjon om utlysning av ordningen og retningslinjene for tildeling av tilskudd. Er retningslinjene klare og forståelige? Er formålet med ordningen tydelig? Hvordan definerer Kulturrådet personer med funksjonsnedsettelse? Vi vurderer også om tildelingen av tilskudd samsvarer med intensjonene bak ordningen, samt hvordan utvalget vurderer søknader og hvilke faktorer som vektlegges.

Klarhet og forståelighet i formålet og retningslinjene

Forvaltningsloven krever at tilskuddsforvalter fastsetter et regelverk som blant annet beskriver mål og kriterier for måloppnåelse for den enkelte ordning. Målene skal tydeliggjøre hva som ønskes oppnådd, og kriteriene skal beskrive hva som vil bidra til måloppnåelse. Tilskuddsforvalteren skal også utforme tildelingskriterier som avgrenser hvem som kan motta tilskudd, og gir føringer for hva tilskuddet kan brukes til. Videre skal tilskuddsforvalter sørge for et opplegg for oppfølging og kontroll av opplysninger som legges til grunn for tildelingen, eller som inngår i den etterfølgende rapporteringen.¹

1 Bestemmelser om økonomistyring i staten, 6.2.1.

Formålet med både aspirantordningen for personer med etnisk, kulturell og språklig minoritetsbakgrunn og forsøksordningen for aspiranter med funksjonsnedsettelse er todelt. Ordningene skal både motvirke strukturell diskriminering i sektoren og gi aspirantene en inngang til sektoren. Beskrivelsen av formålet med forsøksordningen for aspiranter med funksjonsnedsettelse er tilnærmet identisk med den ordinære ordningen. I retningslinjene for forsøksordningen er det imidlertid lagt større vekt på målet på strukturelt nivå enn på individuelt nivå:

Manglende tilrettelegging og fordommer som kan utgjøre et hinder for rekruttering av mennesker med funksjonsnedsettelse til kunst- og kulturrelaterte yrker. Formålet for ordningen er å motvirke slik strukturell diskriminering gjennom å motivere til sysselsetting av kandidater med funksjonsnedsettelse i kunst og kultursektoren.

Sekretariatet viser til at det i forarbeidet ble lagt vekt på at forsøksordningen skal bidra på begge områder, men at den først og fremst virker på individnivå, og at enkeltpersoner skal stå sterkere etter aspirantperioden. Samtidig påpeker sekretariatet at ordningen på sikt også kan bidra til strukturelle endringer, selv om den er liten. Vektleggingen av individnivået kommer også til uttrykk i utvalgets behandling av søknadene. Det kan derfor se ut til at det er ulik vektlegging mellom de to delene av formålet slik det er uttrykt i retningslinjene, og slik sekretariatet og utvalget forstår det. For søkere er det viktig at formålet er tydelig formulert og i tråd med kriteriene som legges til grunn i behandlingen av søknadene.

Det er også behov for økt tydelighet i retningslinjene når det gjelder et annet kriterium utvalget legger vekt på i søknadsbehandlingen, nemlig virksomhetenes evne til å beskrive hvordan de skal tilrettelegge for søkere. I retningslinjene for ordningen fremgår det tydelig at «virksomheten må forplikte seg til å gi aspiranten oppgaver som sikrer faglig og kunstnerisk utvikling, og som samsvarer med virksomhetens mål og behov, slik at aspirantens videre arbeidsmuligheter i kunst- og kulturlivet styrkes». Det står imidlertid ikke eksplisitt at selve tilretteleggingen er helt sentral for vurderingen av søknadene. Dette poenget kommer vi tilbake til under punktet om vurderinger av søknadene, men det avgjørende er at de faktiske vurderingskriteriene som brukes i behandlingen av søknader, fremgår tydelig i retningslinjene.

Formidling av forsøksordningen

Tilskuddsforvalter har ansvar for at informasjon om tilskuddsordningen når ut til hele gruppen av potensielle mottakere.² Når det gjelder målgruppen for ordningen, er det også viktige forskjeller mellom den ordinære ordningen og forsøksordningen. Mens den ordinære ordningen krever at aspirantene har kunst- og kulturfaglig utdanning eller tilsvarende praksis, er det i forsøksordningen tilstrekkelig at aspirantene har interesse for kunst- og kultursektoren. Dette gjør at målgruppen er mindre spisset, og dermed kan det være vanskeligere å nå ut til aktuelle kandidater med målrettet kommunikasjon. Intervjuer med søkere (virksomheter) og aspiranter viser også at Kulturrådets definisjon av personer med funksjonsnedsettelser, slik den fremgår av retningslinjene for forsøksordningen, er uklart for mange. Dette fører til usikkerhet rundt hvem som kan søke på ordningen, og gjør det vanskelig å vite hvor stor andel av potensielle mottakere man faktisk når ut til.

Sekretariatet har utarbeidet en kommunikasjonsplan for ordningen, som har blitt justert flere ganger basert på erfaringer underveis. Målet er å nå ut til potensielle aspiranter og søkere (virksomheter) og få inn flest mulig gode søknader til ordningen. Informasjon om ordningen formidles via Kulturdirektoratets og Kulturrådets felles nettsider, hvor det publiseres informasjon om retningslinjer, søknadsprosesser, informasjonsmøter og kontaktinformasjon til samarbeidspartnere. I tillegg har sekretariatet produsert informasjonsfilmer om ordningen som vises i sosiale medier. De eksterne samarbeidspartnere, NAV og Norges Handikapforbund (NHF), har også formidlet informasjon om ordningen. Det er opprettet en Facebook-gruppe som en mulig arena for matchmaking mellom søkere og potensielle aspiranter. Denne gruppen er lukket og administreres av Norsk Handikapforbund ungdom. Både NHF og sekretariatet konstaterer at gruppen har vært lite besøkt.

NAV opplyser at de har informert om ordningen internt og i flere av sine kanaler. Samtidig er de noe tilbakeholdne i promoteringen, siden det ikke er et generelt tilbud, men en forsøksordning med et begrenset antall mottakere. Ettersom NAV er oppgitt som samarbeidspartner på Kulturrådets nettside om ordningen, og kan bistå med veiledning om tilrettelegging, har de blitt kontaktet av enkelte virksomheter som ønsker råd og veiledning for å søke på vegne av en kandidat. I disse tilfellene har virksomhetene allerede etablert kontakt med en kandidat.

2 Bestemmelser om økonomistyring i staten, 6.3.2.

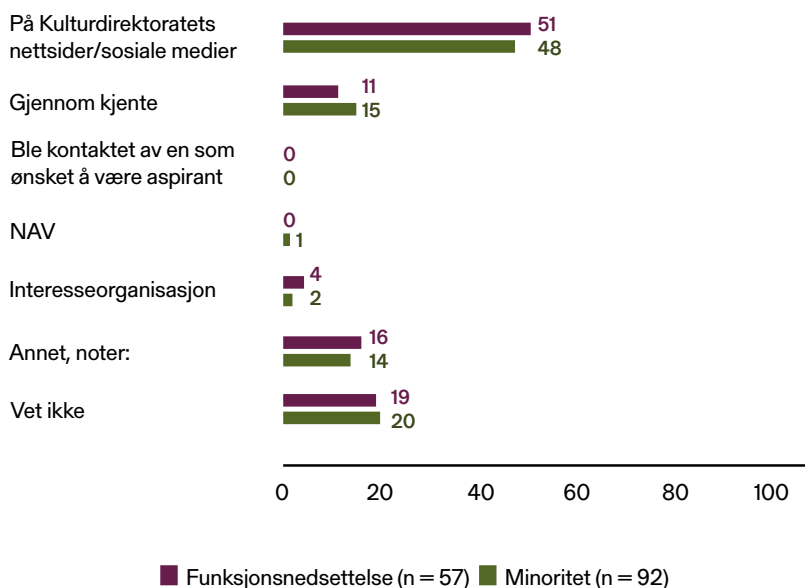
NHF har også formidlet informasjon om ordningen i sine nettverk. Selv om det har vært lite aktivitet i Facebook-gruppen, har de ved noen få anledninger blitt kontaktet av virksomheter som har vært interesserte i å ha en aspirant, men som ikke helt vet hvordan de skal gå frem for å finne en kandidat (det gjelder to virksomheter i 2022 og 2023 og én virksomhet i 2024).

Kjennskap til ordningen i kunst- og kultursektoren

I spørreundersøkelsen til virksomheter i kunst- og kultursektoren stilte vi spørsmål om kjennskap både til den ordinære ordningen og til ordningen for aspiranter med funksjonsnedsettelse. Hensikten med å spørre om begge ordningene var å kunne sammenligne kjennskap og holdninger til de respektive ordningene, ettersom de retter seg mot samme type virksomheter og har lignende overordnede formål. Resultatene viser at virksomhetene som svarte har omtrent like liten kjennskap til begge ordningene, til tross for at den ordinære ordningen ble etablert ti år tidligere.

Når det gjelder kjennskapen til aspirantordningen for personer med minoritetsbakgrunn, har de fleste virksomhetene ikke hørt om ordningen (79 prosent), mens 9 prosent har hørt om den, 7 prosent kjenner noe til den, 2 prosent kjenner den godt, og 4 prosent oppgir at de har søkt på den. Tilsvarende er kjennskapen til ordningen for personer med funksjonsnedsettelse også lav; 81 prosent av virksomhetene kjenner ikke til denne ordningen, 9 prosent har hørt om den, 5 prosent kjenner noe til den, 3 prosent kjenner den godt, og 2 prosent har søkt på den. For begge ordningene er kjennskapen noe høyere blant virksomheter innen scenekunst, ellers er det nokså likt på tvers av ulike kunstfelt.

Halvparten av virksomhetene som kjenner til forsøksordningen (51 prosent) har fått kjennskap til den gjennom Kulturdirektoratets og Kulturrådets felles nettsider eller sosiale medier. En mindre andel (11 prosent) har hørt om den fra kjente, og noen svært få har fått informasjon fra en interesseorganisasjon. Svarene på hvor man har fått kjennskap til den ordinære ordningen er tilnærmet identiske.



➤ **Figur 1** Hvor fikk du informasjon om aspirantordningen?

Rekruttering av aspiranter

Ifølge sekretariatet har en av de største utfordringene i arbeidet med forsøksordningen vært å mobilisere et tilstrekkelig antall kandidater. I første runde ble 16 søknader vurdert. I andre runde var det 15, men bare ti av disse var nye kandidater. I tredje runde var det ni søknader, hvorav fem var nye kandidater. Samlet sett har det kommet inn 31 unike søkere i løpet av de tre årene ordningen har eksistert, noe sekretariatet anser som et lavt antall. Flere institusjoner og virksomheter viser interesse for ordningen, men mangler kandidater. Norges Handikapforbund (NHF) mener ordningen er god og fungerer godt, men at søknadene nesten alltid kommer fra virksomheter og aspiranter som allerede har relasjoner, og at det sjelden opprettes nye relasjoner i forbindelse med søknader. De mener det ville vært en fordel om flere mulige kandidater tok kontakt med dem. NHF ser også behov for å markedsføre ordningen til en større gruppe. De viser til at ordningens regelverk tar utgangspunkt i Bufdirs definisjon av funksjonsnedsettelse. Denne favner bredere enn NHFs medlemsmasse, så man må finne andre kanaler for å nå ut til hele målgruppen for ordningen.

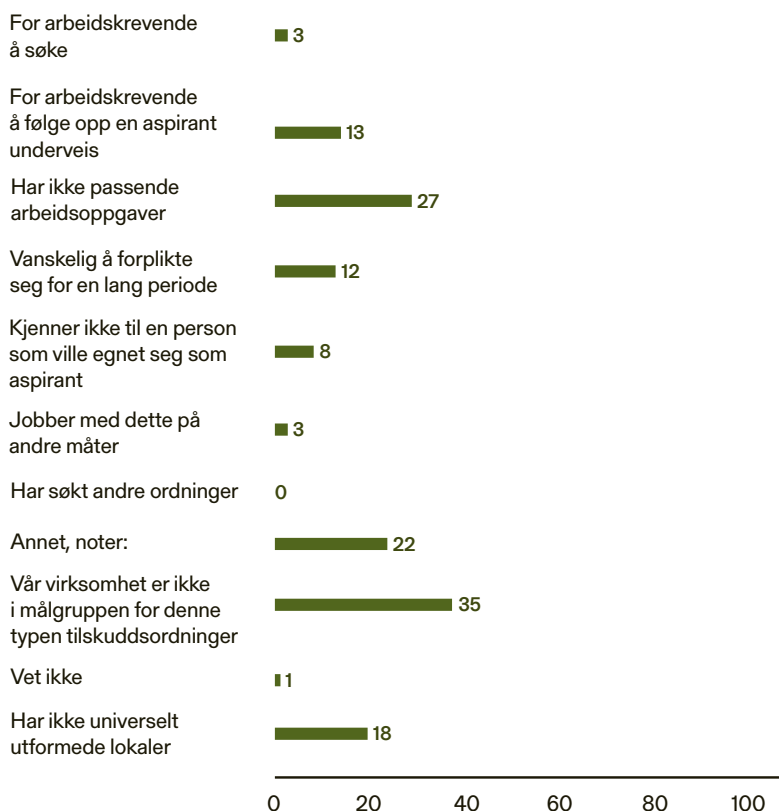
NHF mener at holdningene hos virksomhetene har endret seg de siste årene, og at flere enn tidligere ønsker å inkludere personer med

funksjonsnedsettelse. Samtidig viser NHF til rapporten «kartleggingen av brukerreisen», som viste at mange kandidater kunne være usikre på om de var i målgruppen. Denne usikkerheten blant aspirantene om hvorvidt de er i målgruppen for ordningen, kommer også frem i intervjuene vi har gjort med denne gruppen. I tillegg påpeker NHF at mange kandidater opplever det som utfordrende å promotere seg selv overfor virksomheter, og at få personer med funksjonsnedsettelse har et nettverk i arbeidslivet. De fleste har heller ikke god kjennskap til kunst- og kultursektoren, og det er vanskelig for dem å komme i kontakt med virksomheter.

Barrierer for virksomheter

For mange virksomheter kan ordningen fremstå som krevende. Særlig for små virksomheter kan det oppleves som et stort ansvar å tilrettelegge for en person med funksjonsnedsettelse. Ofte mangler disse virksomhetene kunnskap om hva som kreves, og de er bekymret for at gjennomføringen vil kreve ressurser de ikke har. Risikoen for ikke å oppfylle sine forpliktelser, eller for ikke å kunne bidra til aspirantens utvikling, kan derfor oppleves som stor. Dette kommer frem både i rapporten «kartlegging av brukerreisen» og i våre intervjuer med virksomheter.

I spørreundersøkelsen til virksomheter i kunst- og kultursektoren fikk virksomhetene, som tidligere nevnt, spørsmål om både den ordinære ordningen og forsøksordningen. Ettersom ordningene har ulike målgrupper, var vi blant annet interessert i å avdekke om det var ulike årsaker til at man ikke vurderte å søke på dem. Spørreundersøkelsen blant virksomheter viser at en tredjedel av virksomhetene mener at de ikke er i målgruppen for ordningene. Årsakene de oppgir for dette, er for det meste at de er små virksomheter med svært stram økonomi. En del av dem er hovedsakelig basert på frivillig arbeid og har ikke fulltidsdrift, mens andre har begrenset åpningstid, for eksempel kun i helger, eller er sesongbaserte virksomheter. Enkelte er svært spesialiserte og tilbyr for eksempel undervisning i dans eller lignende. Andre årsaker til at virksomheter opplever ordningene som lite aktuelle, er at de anser det som for arbeidskrevende å følge opp aspiranter, at de ikke har passende arbeidsoppgaver, og at det er vanskelig å forplikte seg for en lang periode. Flere virksomheter oppgir også at de allerede jobber med inkludering på andre måter, og derfor ikke opplever ordningene som relevante. Dette gjelder begge ordningene. Blant virksomheter som oppgir andre årsaker, er det et stort flertall som svarer at de er for små og har for dårlig eller ustabil økonomi til å finansiere egenandelen som kreves.



➤ **Figur 2** Årsaker til at virksomheter ikke oppfatter forsøksordningen som aktuell å søke (n = 256)

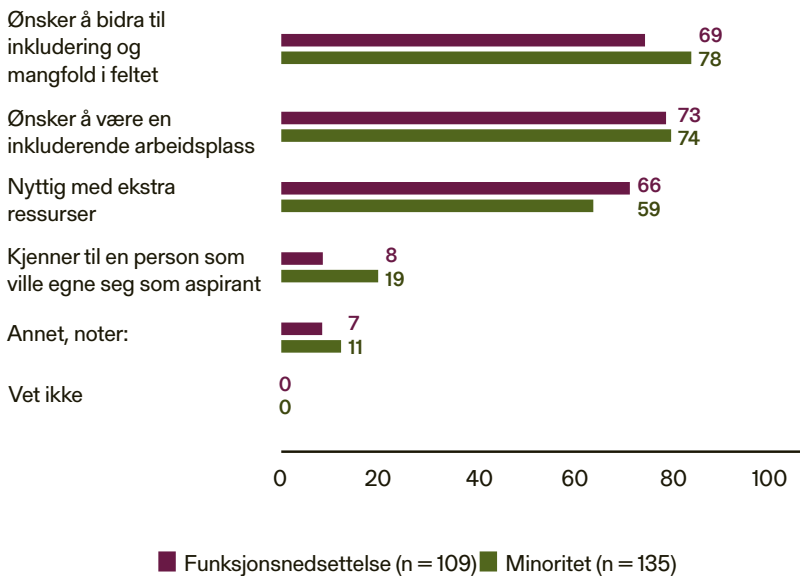
Virksomheter som kjenner til ordningen, ble også spurt om hvorfor de ikke hadde søkt om midler. Også her svarer flertallet at de ikke har hatt tid eller ressurser, at søknadsprosessen er krevende, og at de ikke har kontakt med en aktuell kandidat.

Virksomheter som kunne tenke seg å delta i ordningen

Totalt svarer 28 prosent av virksomhetene at det vil være svært eller ganske aktuelt å benytte forsøksordningen for aspiranter med funksjonsnedsettelser. Interessen øker med antall ansatte. Blant virksomheter med 20–49 ansatte sier 43 prosent at det ville være aktuelt, og blant de med over 50 ansatte er tilsvarende andel 67 prosent. Det er noe høyere andeler som

oppgir at det ville være aktuelt å benytte den ordinære ordningen, men forskjellene er ikke store.

Hovedårsakene til at virksomheter ønsker å søke på forsøksordningen, er at de vil bidra til inkludering og mangfold i sektoren (69 prosent), ønsker å være en inkluderende arbeidsplass (73 prosent), og at det ville være nyttig med ekstra ressurser (66 prosent). Åtte prosent oppgir at de kjenner til en person som ville egne seg som aspirant. Figur 3 viser svarene for begge ordningene. Årsakene til at virksomheter ønsker å delta, er relativt like. For forsøksordningen er det noe flere som svarer at det ville være nyttig med ekstra ressurser, mens for den ordinære ordningen er det flere som sier at de ønsker å bidra til inkludering og mangfold. Det er også flere som sier at de kjenner til en person som ville egne seg som aspirant for den ordinære ordningen sammenlignet med forsøksordningen.



➤ **Figur 3** Hva er årsakene til at det ville være aktuelt for din virksomhet å delta i ordningen?

Resultatene viser videre at omtrent halvparten av virksomhetene enten har, eller har hatt, ansatte med etnisk, kulturell og språklig minoritetsbakgrunn, eller med funksjonsnedsettelse. Jo flere ansatte en virksomhet har, desto større andel svarer at de har eller har hatt dette. Blant virksomheter med over 50 ansatte svarer 93 prosent at de har det, mens blant virksomheter med 1–4 ansatte er andelen 46 prosent. Det samme mønsteret ser vi for

hvor stor andel av virksomhetene som gjennomfører konkrete tiltak for å fremme mangfold i sektoren. Totalt svarer 35 prosent av virksomhetene at de gjør det, og andelen varierer mellom 36 prosent blant de minste til 68 prosent blant virksomheter med mer enn 50 ansatte.

Utfordrende å kartlegge barrierer blant potensielle aspiranter

Som tidligere nevnt er det utfordrende å nå ut til potensielle aspiranter. Vi sendte ut en undersøkelse til Norges Handikapforbunds medlemmer. Bare 30 respondenter valgte å besvare undersøkelsen. Nesten alle disse svarte ja eller kanskje på spørsmål om de kunne tenke seg et arbeidsforhold i kultursektoren. En tredjedel av dem svarte også at de er, eller har vært, i et arbeidsforhold i kultursektoren. De ble deretter gitt informasjon om aspirantordningen og fikk oppfølgingsspørsmål om de kjenner til ordningen, og om det ville være aktuelt for dem å søke på den.

Av de 30 som svarte på undersøkelsen, var det 25 som ikke kjente til ordningen, tre som hadde hørt om den og to som kjente noe eller godt til ordningen. Halvparten av respondentene svarte at det ville være lite eller ikke aktuelt å søke på ordningen, ti svarte at det ville være ganske aktuelt, og to personer svarte at det ville være svært aktuelt. Resten visste ikke. De som svarte at det ville være lite aktuelt å søke ordningen, fikk spørsmål om hvorfor. De fleste svarte at de enten var i et annet arbeidsforhold, eller ikke har kapasitet eller restarbeidsevne. Andre grunner som ble oppgitt, var at det ville være for arbeidskrevende å søke, eller at de ikke kjente til en passende virksomhet. Alle de fem respondentene som hadde hørt om eller kjente til ordningen, hadde fått informasjon om ordningen gjennom interesse- eller brukerorganisasjoner. Antallet intervjuer er for lavt til å si noe generelt om hva som er barrierene for potensielle aspiranter. Men både kjennskap til ordningen og kjennskap til en passende virksomhet, samt opplevelsen av å ha kapasitet til både å søke og å arbeide, synes å være sentrale faktorer.

Vurdering av søknader og tildeling av tilskudd

Behandlingen av søknader til forsøksordningen foregår i to trinn, i tråd med den etablerte metodikken for vurderinger og beslutninger i kollegiale organer. Sekretariatet utarbeider skriftlige innstillinger for hver søknad og har en tilrådningsrolle for utvalget, som i sin tur har delegert myndighet fra

Kulturrådet til å vedta bevilgninger og avslag. Utvalgsmedlemmene leser søknadene og gjør egne vurderinger i forkant av møtet, og diskuterer seg frem til et vedtak for den enkelte søknad.

Blant søkerne til ordningen er det stor spredning i geografisk beliggenhet og tilhørighet, type virksomhet, kunst- og kulturform, utdanningsnivå og type funksjonsnedsettelse. Som Kulturrådet selv påpeker i sin omtale av søknadsrundene, er antallet søkere såpass lavt at det gir lite mening å se på tendenser i geografisk fordeling eller mellom fagområder.³ Variasjoner kan skyldes tilfeldigheter, og det er heller ikke unaturlig at det er flest søknader fra Oslo-området, hvor det også er flest virksomheter. Det kan være verdt å merke seg at utviklingen viser at det frie, prosjektbaserte kunstfeltet stadig er sterkere representert både i forsøksordningen og i den ordinære ordningen.

➤ **Tabell 1** Oversikt over virksomheter som har fått tildelt midler i forsøksordningen 2022–2024

2022	BERGEN INTERNASJONALE FILMFESTIVAL AS
	CODA OSLO INTERNATIONAL DANCE FESTIVAL
	DANSIT AS
	JEUNESSES MUSICALES NORWAY
	KILDEN TEATER OG KONSERTHUS FOR SØRLANDET IKS
	PIKSEL PRODUKSJONER LTD
	ROM FOR KUNST OG ARKITEKTUR
	VALDRESMUSEA AS
2023	AUST-AGDER MUSEUM OG ARKIV IKS
	DEWANGEN-PRODUKSJONER AS
	LAVANGSNES WUNDERKAMMER AS
	ROSENDAL INTERNASJONALE TEATER
	STÆR AS
	STIFTELSEN SÅMI DÅIDDAGUOVDDÅS
2024	STIFTELSEN UNGE VIKEN TEATER
	STIFTELSEN KUNSTNERNES HUS
	OSLO TEATERSENTER
	TRØNDELAG TEATER AS
	VILLA LOFOTEN AS

3 Kulturdirektoratet, u.å.

I søknadsbehandlingen legger, ifølge sekretariatet, både sekretariatet selv og utvalget stor vekt på at virksomhetene som søker, er i stand til å ivareta kandidatene på en god måte. Utvalget påpeker også at i tilfeller der virksomhet og kandidat har en relasjon fra tidligere, har dette verken blitt vektlagt positivt eller negativt i behandlingen av søknader til forsøksordningen. I den ordinære ordningen, derimot, har dette vært diskutert mer. Her har man i større grad tenkt at dersom en virksomhet allerede har en relasjon til en kandidat, har kandidaten allerede en fot innenfor virksomheten eller kunst- og kultursektoren. Samtidig vil en virksomhet som har erfaring med kandidaten de søker sammen med, stille sterkere med tanke på kunnskap om tilrettelegging. I forbindelse med søknadsbehandlingen i den ordinære ordningen har utvalget vurdert at den strukturelle påvirkningen i sektoren begrenses dersom man tildeler midler til virksomheter som allerede har en relasjon til kandidaten.

Når det gjelder forsøksordningen, er den utløsende faktoren for hvem som får støtte, ifølge flere utvalgsmedlemmer, ofte knyttet til arbeidsgiveren og ikke til kandidaten. De opplever at det varierer i hvilken grad arbeidsgiver forstår sitt ansvar, og hvordan forståelsen for ansvaret er forankret i organisasjonen. Utvalgets inntrykk er at virksomhetene ikke alltid er «klare» for å gå inn i denne ordningen. Kandidatene har generelt vært svært gode. I vurderingen av søknadene legger utvalget videre vekt på at en arbeidsgiver må ha en god forståelse for hva et aspirantopphold innebærer, både med tanke på fysisk og praktisk tilrettelegging, og med tanke på å skape en god arbeidsplass med meningsfulle oppgaver.

Også sekretariatet understreker at de er opptatt av at virksomhetene klarer å ivareta den konkrete kandidaten. I søknadsbehandlingen må de derfor legge vekt på menneskelige hensyn. Ifølge sekretariatet klarer ikke alle virksomheter å formidle i søknaden at de forstår hvor viktig det er å ivareta kandidaten, eller at relasjonen mellom virksomheten og kandidaten er helt sentral. Det er også tilfeller der intensjonene bak søknadene er gode, men virksomheten selv er liten og sårbar, og opplegget de skisserer for aspirantoppholdet er for lite robust. Dette kan skyldes at det er en svært liten virksomhet med få ansatte, eller at virksomheten som søker ikke har tilstrekkelig erfaring som arbeidsgiver. Sekretariatet understreker at ordningen kan være ganske krevende også etter tildeling, og at man må være påpasselig med å ikke gi tilskudd som kan sette aspiranter og virksomheter i en vanskelig situasjon. Dette kan for eksempel handle om at virksomheten ikke har tilstrekkelige ressurser til å håndtere ulike situasjoner som kan oppstå. Man må derfor påse at praktiske forhold rundt aspiranten, for eksempel forholdet til NAV, er etablert.

Da vi observerte søknadsbehandlingen i utvalget, ble det imidlertid gjennomført en tildeling som ikke la vekt på virksomhetenes evne til å ivareta kandidaten, men som ble basert på utvalgsmedlemmenes kjennskap til kandidaten, og i mindre grad på kvaliteten i virksomhetens søknad. I et annet tilfelle, hvor vi i forkant hadde intervjuet søkeren og hadde mer kjennskap til virksomheten og kandidaten enn det som kom frem i søknaden, opplevde vi at søknaden ble avslått på bakgrunn av en misforståelse. Misforståelsen gjaldt et begrep som ble brukt om kandidatens relasjon til virksomheten, og som utvalgsmedlemmene selv diskuterte hvordan de skulle forstå. Denne uklarheten kunne vært oppklart gjennom oppfølgingsspørsmål til søker, og vedtaket ville muligens ha blitt et annet. I et tredje tilfelle hadde en av virksomhetene som søkte, fått kontakt med kandidaten via utlysning på finn.no. Både utvalget og sekretariatet var negative til denne fremgangsmåten, og søknaden ble derfor ikke innvilget. De mener at kandidaten gjennom en slik utlysning søker på en «stilling» som ikke er reell. Stillingen blir bare realisert dersom virksomheten får tilslag på søknaden. Kandidatene kan få en forventning om et engasjement som likevel ikke blir realisert.

Gitt det lave antallet søkere, og at en av utfordringene i ordningen er å koble virksomheter og kandidater, mener vi at Kulturrådet likevel bør vurdere å åpne for løsninger som den nevnt over, der virksomheter aktivt søker etter kandidater i tilgjengelige kanaler. Samtidig er det viktig at løsningene man finner frem til, ikke får negative konsekvenser for kandidatene. En måte å gjøre dette på kunne være å informere alle søkere som får avslag om hvilke alternative ordninger, for eksempel lønnstilskudd fra NAV, som kan være aktuelle. Mye av denne informasjonen gir man allerede til virksomheter og aspiranter som er i slutten av oppholdet.

I evalueringsprosessen har vi både observert saksbehandlingen i utvalgsmøtet og lest søknader som har fått avslag i lys av intervjuene våre med virksomhetene. Samlet gir dette materialet inntrykk av at en del informasjon går tapt i søknaden. Det kan være forhold som er relevante for søknaden, men som virksomhetene av en eller annen grunn ikke vil uttrykke skriftlig. For eksempel kan virksomhetene være redde for å formulere noe som er «feil» overfor kandidatene. Slike hensyn kan gjøre søknader til forsøksordningen særlig krevende å skrive. Kanskje kunne søknadsprosessene blitt bedre dersom Kulturrådet gjennomførte intervjuer med virksomhetene ved vurdering av søknadene. Samtidig vil dette kunne være krevende å gjennomføre i praksis.

Samarbeidet mellom Kulturrådet, NAV og brukerorganisasjonene

Da forsøksordningen først ble etablert, hadde Kulturrådet og sekretariatet behov for å koble på noen med kunnskap og kompetanse både om NAVs ordninger og om støtteordninger på arbeidsgiversiden. NAV har derfor vært med som samarbeidspartner siden ordningen ble opprettet. Kontaktpersonene fra hjelpemiddelsentralen har hatt en rådgivende rolle overfor Kulturrådet og sekretariatet, og har fungert som kontaktpersoner for virksomheter eller aspiranter som har hatt behov for det. Det er mange som ikke vet hva hjelpemiddelsentralen kan bidra med til personer med funksjons- og helseutfordringer, både i sekretariatet og blant arbeidsgivere. Kontaktpersonene fra NAV mener at det har vært viktig å bidra med informasjon om hvilke muligheter som finnes. NAV opplever at rollen har gått seg til underveis, og etter hvert som de har opparbeidet seg mer erfaring med ordningen, kan de også gi bedre veiledning. Både NAV og sekretariatet opplever at samarbeidet har fungert godt, og at begge parter har lært av hverandre underveis.

Kontaktpersonene fra NAV mener at det ville være en fordel om NAV ble tettere koblet på i ordningen i en tidlig fase. De viser til at dersom de var involvert i forkant av aspirantperiodene, ville de kunne bistå med vurdering av aktuelle hjelpemidler. For eksempel, dersom oppholdet krever anskaffelse av hjelpemidler, kan virksomheten få tilgang til inkluderingstilskudd som kommer i tillegg til midlene i ordningen. Arbeidsgivere kan søke om inkluderingstilskudd hvis aspiranten har behov for tilrettelegging som krever kostnader og som ikke hjelpemiddelsentralen kan bistå med. Kontaktpersonene mener derfor at virksomheter og aspiranter må etablere et forhold til NAV så tidlig som mulig. Både virksomheter og aspiranter kan få mer utbytte av ordningen dersom NAV er mer involvert. For eksempel kunne søkere få tildelt en veileder ved tilslag i ordningen. Kontaktpersonene har erfart at det noen ganger er vanskelig for virksomheter og aspirant å ha en åpen dialog om utfordrende temaer, særlig når de ikke kjenner hverandre godt. Det kan være lettere for begge parter å ha en veileder fra NAV som kan bistå i prosessen. En veileder vil dessuten ha bedre oversikt over hvilke muligheter som finnes. En veileder kunne også bistått ved avslutning av aspirantperioden, for eksempel med å vurdere muligheten for å videreføre ansettelsen med lønnstilskudd. Når det gjelder veiledning ved avslutning av oppholdene, er det delvis tatt hånd om i dag gjennom et informasjonsbrev fra NAV som sekretariatet sender til tilskuddsmottakerne om veien videre og andre muligheter i NAV.

Norges Handikapforbund (NHF) har samarbeidet med Kulturdirektoratet i flere prosjekter, og var med i utformingen av forsøksordningen for aspiranter med funksjonsnedsettelser. NHF mener at deres viktigste rolle har vært dialogen i forkant, altså i utforming og revidering av forsøksordningen. I dag bidrar NHF med lite annet enn å informere om ordningen til sine medlemmer. De er kontaktpersoner dersom virksomheter eller aspiranter har behov for det, men det er svært få virksomheter, og ingen aspiranter, som har tatt kontakt med dem i forbindelse med forsøksordningen. Bare noen få av aspirantene er medlem hos NHF, så de kjenner derfor ikke så mye til aspirantgruppen. Generelt mener NHF at samarbeidet og dialogen med Kulturrådet og sekretariatet har vært bra. Både NHF og NHF Ungdom er positive til ordningen, selv om de opplever at de ikke har så mye å bidra med i statusmøtene for samarbeidspartnere.

Intervjuene med samarbeidspartnerne viser at det ville være en fordel om NAV ble koblet tettere på søkerne fra en tidlig fase. Kontaktpersonene i NAV har mange konkrete forslag til hvordan de kan bidra med sin kompetanse til at både virksomheter og aspiranter kan få mer ut av oppholdene. Når det gjelder NHF, opplever de i mindre grad at de har noe å bidra med. Dette tyder på at man kanskje burde se etter andre samarbeidspartnere som bedre kunne fylle den rollen NHF var tenkt å ha. Dette gjelder blant annet det å nå ut mer treffsikkert med informasjon om ordningen til potensielle aspiranter.

Rapportering av aspirantperioden

For å evaluere rapportene Kulturrådet mottar fra tilskuddsmottakerne etter oppholdene, er det relevant å se på hvilke krav bestemmelsene om økonomistyring setter til rapportering av tilskuddsordninger. Der fremgår det at tilskuddsforvalter skal, med utgangspunkt i de fastsatte kriteriene for måloppnåelse, innhente informasjon fra tilskuddsmottakere eller andre kilder som gjør det mulig å vurdere graden av måloppnåelse for ordningen.⁴ Formålet for forsøksordningen er å motvirke «strukturell diskriminering gjennom å motivere til sysselsetting av kandidater med funksjonsnedsettelser i kunst- og kultursektoren.» Målsettingen er altså både å styrke aspirantenes muligheter på arbeidsmarkedet og å motvirke strukturell diskriminering.

Ettersom aspirantoppholdet kan fordeles over flere år, var det relativt få mottakere som hadde avsluttet aspirantperioden da evalueringen ble

4 Bestemmelsene om økonomistyring punkt 6.3.6.

gjennomført, i perioden 2024–2025. De fleste som er ansatt gjennom ordningen, er fremdeles i gang med sine aspirantløp. Fem av de åtte som mottok midler i 2022, har sendt sluttrapport. Av de seks som mottok støtte i 2023, har tre sendt statusrapporter. Nesten alle beskriver oppholdet som nyttig både for aspirant og virksomhet. Flere påpeker at det har vært lagt ned mye arbeid i å finne frem til hjelpemidler og god tilrettelegging, mens enkelte savnet bedre samarbeid med NAV.

Det er vanskelig å vurdere graden av måloppnåelse for ordningen på bakgrunn av de få rapportene som foreligger. For å kunne si noe om hvorvidt ordningen har bidratt til å styrke aspirantenes muligheter på arbeidsmarkedet, må man undersøke hvordan det går med dem etter at de har avsluttet oppholdene sine. Det vil være nødvendig å følge aspirantenes utvikling over tid etter avsluttet aspirantopphold for å kartlegge om ordningen faktisk gir bedre muligheter på arbeidsmarkedet.

Av de seks aspirantene som har avsluttet sine opphold, har to blitt tilbudt mindre stillinger i virksomhetene de har vært i (sesongarbeid i forbindelse med gjennomføring av festival og frilansoppdrag). Én virksomhet forlenget kontrakten utover perioden. Én aspirant har fått fast stilling. Virksomheten hen hadde vært i, bistod aspiranten med å søke etter stilling, og via deres nettverk fikk aspiranten fast stilling i en annen virksomhet.

Det er stor variasjon i hva virksomheter og aspiranter legger vekt på i rapporteringen om oppholdet. Noen av virksomhetene skriver noe om hvordan aspirantoppholdet har bidratt til målene for ordningen. For eksempel trekker enkelte frem at både virksomheten selv og deres samarbeidspartnere har fått satt tilrettelegging på agendaen.

Det ville vært lettere å vurdere graden av måloppnåelse i ordningen dersom rapporteringsmalen inneholdt mer konkrete spørsmål knyttet til målene for ordningen. Dette kunne også gjort det enklere å sammenligne måloppnåelse mellom tilskuddsmottakere. Eksempelvis kunne man bedt mottakerne svare på hvordan oppholdet har styrket aspirantens kompetanse og videre muligheter på arbeidsmarkedet i kunst- og kultursektoren, samt hvordan oppholdet har bidratt til å motvirke strukturell diskriminering.

Har Kulturrådet riktig kompetanse for å forvalte forsøksordningen?

Kulturrådet har kunst- og kulturfaglig kompetanse, og tilskuddsordningene som forvaltes av Kulturrådet behandles i hovedsak ved hjelp av kunst- og kulturfaglig skjønn. Kulturrådet oppnevner ulike fagutvalg som behandler

søknader til tilskuddsordningene. Medlemmene oppnevnes for to år av gangen og har kunnskap om det fagområdet de er oppnevnt til å vurdere. I fagutvalgene er det medlemmenes samlede kompetanse, diskusjoner og vurderinger som utgjør utøvelsen av kunst- og kulturfaglig skjønn, og utvalgsmedlemmene kommer i fellesskap frem til avgjørelser om vedtak. Modellen bygger på prinsippet om «armlengdes avstand», som representerer idealet om kunstnerisk frihet uten press fra verken staten eller andre organiserte interesser.⁵

Forsøksordningen for aspiranter med funksjonsnedsettelse skiller seg fra mange av de andre tilskuddsordningene til Kulturrådet, da det er andre hensyn enn kunst- og kulturfaglig skjønn som primært legges til grunn i vurderingen av søknadene. Medlemmene i faglig utvalg for tverrgående ordninger er rekruttert med tanke på at de skal ha kompetanse innen alle kunstrådene Kulturrådet dekker, i tillegg til kompetanse innenfor kulturpolitikk, mangfold, tilgjengelighet, virksomhetsstyring, infrastruktur og arkitektur. Minoritetserfaring og -kompetanse er også vesentlig. Ved rekruttering til nytt utvalg for perioden 2024–2025 ble det lagt vekt på å sikre kompetanse på funksjonshindringer. I sittende utvalg har to av de faste medlemmene faglig kompetanse på området, men antakeligvis har ingen av medlemmene levd erfaring (førstehåndserfaring) med funksjonshindringer.

Flere informanter i både sekretariatet og utvalget fremhever at denne ordningen skiller seg betydelig fra andre ordninger Kulturrådet forvalter, og stiller spørsmål ved om dagens innretning er riktig. Medlemmene i utvalget har ulike oppfatninger av i hvilken grad de har tilstrekkelig kompetanse til å forvalte ordningen. Enkelte mener det er en stor utfordring at deres kompetanse i stor grad er begrenset til det kunst- og kulturfaglige, og er bekymret for om de har tilstrekkelig kunnskap til å vurdere om behov for tilrettelegging for personer med funksjonsnedsettelse blir ivaretatt. Andre mener at utvalgets kompetanse er tilstrekkelig, og at vurderingen av søknadene er uproblematisk.

Selv om noen av medlemmene i utvalget har faglig kompetanse på funksjonsnedsettelse, peker flere av funnene våre på at det ville være en fordel med mer sosialfaglig og tilretteleggingsfaglig kompetanse i vurderingsprosessen. I intervjuene fremkommer det at aspirantene ofte selv måtte drive frem tilrettelegging når virksomhetens kompetanse var mangelfull. Dette indikerer at det også i forvaltningen av ordningen bør finnes kompetanse til å fange opp slike behov tidlig. En styrking av

5 Hamnen mfl., 2014, s. 49.

denne kompetansen kunne bidratt til bedre sosialfaglige vurderinger av søknadene, og av i hvilken grad virksomhetene vil kunne gjennomføre nødvendig tilrettelegging. For eksempel vil kontaktpersonene fra NAV ha god innsikt i hvilke muligheter som finnes. Vi har tidligere nevnt at noen forhold tyder på at det kunne være positivt å gjennomføre intervjuer med virksomhetene (og eventuelt aspirantene) som søker, for å klargjøre aspekter som ikke kommer frem i søknadene. Dette, sammen med å inkludere annen kompetanse, som for eksempel en representant fra NAV i søknadsvurderingene, vil kunne gjøre det lettere å få frem informasjon som er utfordrende å få frem i de skriftlige søknadene.

Et alternativ man kan vurdere, er om det finnes andre aktører som er bedre egnet til å forvalte en slik ordning. For eksempel kunne man tenke seg at Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) kunne være en alternativ aktør. Bufdir har ansvar for å fremme likestilling og ikke-diskriminering, inkludert rettigheter for personer med funksjonsnedsettelser. Siden aspirantordningen spesifikt retter seg mot personer med funksjonsnedsettelser, er den i tråd med Bufdirs arbeid for å øke deltakelse i arbeidslivet for grupper som møter barrierer. Bufdir forvalter en rekke tilsvarende ordninger og har et sektorovergripende ansvar for å fremme likestilling og hindre diskriminering av personer med funksjonsnedsettelser. De har også en koordinerende rolle på dette feltet. Men selv om Bufdir har kompetanse på inkludering, likestilling og arbeidslivsdeltakelse, mangler de kompetanse om kunst- og kultursektoren. Ikke minst vil dette være en utfordring med tanke på å utvikle arbeidet med å informere om ordningen i kunst- og kultursektoren.

Forsøksordningen for aspiranter med funksjonsnedsettelser er et kulturpolitisk virkemiddel, og må sees i lys av målsettinger om økt mangfold og inkludering i kunst- og kultursektoren. Vi mener at dersom Bufdir skulle forvalte en slik ordning, vil det kunne føre til en sterkere vektlegging av arbeidsinkludering som et mål i seg selv, men det kan også svekke kunst- og kultursektorens eierskap og forankring av ordningen. Dette kan føre til en redusert forståelse for hva som kreves for å lykkes med inkludering innen kunst- og kultursektoren. Vi mener at det er viktig at ordningen primært er forankret i kunst- og kultursektoren, og at man heller søker å styrke den sosialfaglige delen med samarbeidspartnere fra for eksempel NAV eller Bufdir. Vi mener også at det er viktig for søkere at ordningen har en kunst- og kulturfaglig forankring, fremfor et fokus på arbeidsinkludering. Både for virksomheter og aspiranter vil det sannsynligvis oppleves som en større kunst- og kulturfaglig anerkjennelse å motta tilskudd fra Kulturrådet. Videre vil vi argumentere for at den som forvalter ordningen bør ha kompetanse innen hele bredden i sektoren, og at det vil være uheldig

å flytte ordningen til et smalere felt, som for eksempel Norsk filminstitutt. Det er viktig at ordningen favner hele sektoren for å sikre en bred rekruttering av søkere. Vi har sett at det er en utfordring å koble virksomheter og kandidater i denne ordningen. Vi tror at Kulturrådet har de beste forutsetningene for å finne løsninger på hvordan man kan informere bedre om ordningen i hele sektoren. Dersom en tilsvarende ordning rettet mot kunst- og kultursektoren skulle forvaltes av en etat i en annen sektor, vil utfordringen sannsynligvis bli større.

En annen litt uheldig side ved dagens forvaltningsmodell er at søknadene vurderes av et rullerende fagutvalg. Medlemmene oppnevnes for to år av gangen. I 2024 var for eksempel fire av seks medlemmer helt nye, mens to hadde vært med tidligere. Det betyr at medlemmene ofte ikke har med seg erfaring fra tidligere år. Særlig når det er så få søkere, vil det være en fordel å ha et bedre sammenligningsgrunnlag. Det kan være nyttig å ha mer innsikt i tidligere erfaringer som er gjort underveis i oppholdene. Sekretariatet mottar rapporter fra aspiranter og virksomheter, og sitter med mer kunnskap om hvordan det går med oppholdene. Sekretariatet har dermed et bedre grunnlag for å vurdere hvilke faktorer som er gunstige for at oppholdene skal bli vellykkede. Sekretariatet skriver innstillinger basert på sin fagkunnskap, og på denne måten er erfaringen ivaretatt også i utvalget. Vi tror likevel at det ville vært en fordel om beslutningene ble tatt av noen som hadde bredere erfaring med både flere søknader og tidligere opphold. Man kan for eksempel se for seg at Kulturdirektoratet forvalter en tilsvarende ordning.

Erfaringer fra søknadsprosessen

I dette kapitlet ser vi nærmere på hvordan kandidater og virksomheter har opplevd det å søke ordningen. Vi tar for oss spørsmål knyttet til hvem som søker ordningen og hvorfor, hvordan kandidater og virksomheter har kommet i kontakt med hverandre, og hvordan de kom frem til at de ville søke ordningen. Vi gir innblikk i hvordan de har samarbeidet om søknaden underveis, kommunikasjonen de har hatt om mulige arbeidsoppgaver og behov for tilpasning og tilrettelegging, og hva som har vært utfordrende i selve søknadsprosessen. Vi presenterer også kandidatenes og virksomhetenes refleksjoner rundt det å få avslag. Her trekker vi veksler på empiriske data fra alle de fire intervjugruppene: de som har søkt og fått avslag, de som fikk tilslag i henholdsvis 2022 og 2023, og de som søkte i 2024 (før de hadde fått svar på søknad). Med søknadsprosessen mener vi hele prosessen fra første kontakt mellom kandidat og virksomhetens kontaktperson til et svar på søknaden har kommet. I den første delen om søkerens motivasjoner presenterer vi innledningsvis kandidatens perspektiver, og deretter virksomhetenes. Når vi gjennomgår andre aspekter ved søknadsprosessen, har vi vedt kandidaters og virksomheters refleksjoner, erfaringer og perspektiver sammen i teksten ut fra den tematiske inndelingen.

Kandidatenes motivasjoner for å søke

Vi belyser her spørsmålet om *hvem* som søker ordningen, primært gjennom å beskrive hva kandidater og virksomheter forteller har vært *motivasjonene* for å søke. Motivasjonene vi har identifisert, er delt inn i tematikken «tidligere negative erfaringer», «relasjon til virksomheten» og samlekategoriene «kunstnerisk profil, mangfoldsperspektiv, geografi og søknadsportefølje». Først ser vi på «tidligere negative erfaringer» som motivasjon. Her viser det seg at kandidater søker ordningen fordi de opplever at det finnes få andre muligheter for arbeid i kunst- og kultursektoren. Når flere velger å søke ordningen som følge av «tidligere negative erfaringer» og opplevelsen av at det er få andre muligheter til arbeid, kan dette indikere at ordningen

fyller et hull i sektoren for personer med funksjonsnedsettelse. Motivasjoner knyttet til relasjoner, mangfold og kunstneriske profiler gir innsikt i ønsker og behov hos søkerne, noe som er viktig å forstå i en evaluering av ordningen.

Tidligere negative erfaringer fra arbeidslivet

For mange av kandidatene har motivasjonen for å søke vært sterkt knyttet til tidligere negative erfaringer fra arbeidslivet, og en forhåpning om at en aspirantstilling kan bidra til en mer positiv opplevelse. Kandidatene er opptatt av problemstillinger knyttet til strukturelle forhold som gjør sektoren spesielt vanskelig tilgjengelig for kunst- og kulturarbeidere med funksjonsnedsettelse. Flere kandidater beskriver aspirantordningen som en mulighet til å få arbeidserfaring, bygge CV og skaffe referanser som kan gi økte muligheter for relevant jobb senere i et ellers diskriminerende arbeidsmarked. En kandidat forteller:

Kandidat: *Det handler jo om diskriminering i bransjen. Virksomheter i feltet har vært veldig ikke samarbeidsvillige, på en måte, men det har vært veldig lite jobbing med det, og diskriminering basert på utseende da ... Jeg har tenkt sånn: «Hvorfor trenger de tilskudd for å ansette meg?». For jeg vet allerede på en måte at jeg er jo god, men hvorfor er ikke jeg ansatt på lik linje som en annen «utøver» da? ... Så det er jo det å få bort den stereotypen.*

Slik kandidaten forteller over, er aspirantordningen en mulighet til å få betalt arbeid på mer like kunstneriske vilkår. Uttalelsen fra kandidaten gjenspeiler en ambivalens vi finner igjen hos flere av kandidatene. De uttrykker frustrasjon over at det i det hele tatt er behov for en tilskuddsordning av denne typen for at de skal få tilgang til arbeid i kunst- og kultursektoren, samtidig som de opplever at ordningen bidrar til å redusere barrierer for arbeidsdeltakelse for dem som får tildelt midler. I relasjon til ordningen kan den relasjonelle modellen for funksjonshemming belyse hvordan tilskuddsordningen i seg selv bidrar til å redusere de samfunnsmessige barrierene som hindrer personer med funksjonsnedsettelse i å delta på like vilkår i kunst- og kultursektoren.

En kandidat beskriver hvordan denne ordningen er det eneste de har sett som er rettet mot personer med funksjonsnedsettelse i kunst- og kultursektoren:

Kandidat: *Ja det var jo liksom det at det føltes veldig aktuelt for meg. Føler ikke at jeg har sett andre ting rettet mot folk med nedsatt funksjonsevne ... Og*

det virker liksom, ja, passende da, for noen som sliter med å komme seg ut i lønna arbeid på grunn av nedsatt funksjonsevne. Så da var jeg fornøyd.

En annen kandidat beskriver hvordan hen ikke har utdannelse og kun får jobbmuligheter med lavt lønnsnivå. Selv om hen ikke har erfaring fra kunst- og kultursektoren, ønsket hen å se om dette kunne gi erfaring som åpnet nye muligheter for å ha et godt (arbeids)liv:

Kandidat: *Min arbeidssituasjon [...] er veldig lav lønn så jeg har tenkt at jeg kan ikke jobbe der resten av livet. Og jeg har jo ikke noe utdanning, og så var det vanskelig for meg å få jobb andre steder fordi jeg er [funksjonsnedsatt]. Så så jeg den aspirantstillingen, og den var utlyst. Jeg tenkte «skal jeg søke på den?» [...] For jeg hadde også tenkt det var fint å ha på CV-en. Det var en mulighet for meg å utvide litt, ha litt større bredde etterpå da. Da kanskje det kan være lettere for meg å få jobb etterpå tenker jeg da.*

Kandidaten forteller også om hvordan hen har møtt barrierer i arbeidslivet knyttet til at hen har en funksjonsnedsettelse. Når aspirantordningen fordrer at en har en funksjonsnedsettelse, så hen på det som en god mulighet til å bygge opp CV-en og øke sin ansettbarhet. Sosiologen Sarah Pearson og hennes kolleger har forsket på relasjonell ansettbarhet og utviklet en modell for å forstå begrepet.¹ Modellen legger vekt på at ansettbarhet ikke bare handler om de ferdighetene og kvalifikasjonene en person har, men også om hvordan disse ferdighetene blir anerkjent i relasjonene med andre, som kolleger, ledere og organisasjonen generelt. Som kandidaten sitert ovenfor nevner, handler ansettbarhet dermed ikke bare om ferdighetene en har, men også om hvordan disse ferdighetene blir anerkjent av andre, som potensielle arbeidsgivere eller kolleger. Hvis arbeidsgivere har et snevert syn på funksjonsnedsettelse og ikke ser på tilpasning som en mulighet for at den ansatte kan bidra på sitt beste, vil det begrense kandidatens sjanser for utvikling og øke følelsen av å være marginalisert på arbeidsmarkedet.

Flere av kandidatene beskriver hvordan de har stått i jobber hvor arbeidets natur og mangelen på tilpasning har gått utover egen arbeidskapasitet. Slike erfaringer med manglende tilpasning var en del av motivasjonen til å søke ordningen. Flere forteller også at tidligere arbeidsgivere har manglet forståelse for deres funksjonsnedsettelse og behov for tilpasning og tilrettelegging. En kandidat forteller om hvordan hens usynlige

1 Pearson mfl., 2023.

funksjonsnedsettelse tidligere har blitt sett på som et individuelt problem, snarere enn at virksomheten ser sitt ansvar med å tilpasse for kandidaten:

Kandidat: *Jeg opplever at det kreves mer kunnskap, erfaring og informasjon generelt blant kollegaer og sjefer på arbeidsplasser. Å be om pauser og gi uttrykk for mine fysiske begrensninger har også blitt møtt med forvirring og negativitet ved flere anledninger, muligens forsterket av at jeg ikke har en synlig funksjonsnedsettelse.*

Kandidaten viser her hvordan en manglende relasjonell forståelse av funksjonshemming hos arbeidsgiver kan bli en økt belastning for ansatte med funksjonsnedsettelser, og peker på behovet for økt kompetanse og forståelse på dette området.

Relasjon til virksomheten

En annen sentral dimensjon i kandidatenes motivasjon for å søke var knyttet til deres relasjon til virksomheten. For flere kandidater var ordningen attraktiv å søke nettopp fordi de allerede hadde etablert en god relasjon med virksomheten, gjennom oppdrag, samarbeid, frivillig innsats eller ansettelser, og gjerne ønsket å fortsette der. En av kandidatene vi intervjuet, fortalte at hen tidligere hadde deltatt i juryen til et av virksomhetens programmer. Dette var første gang vedkommende fikk brukt sin kompetanse i «offisielt øyemed», og hen opplevde at virksomheten forsøkte å være «resonnerte» med hen. Etter denne erfaringen opprettholdt kandidaten kontakten med det som senere ble vedkommendes kontaktperson. En slik relasjonell motivasjon kan også være et uttrykk for en bevissthet om at relasjoner og nettverk ofte spiller en avgjørende rolle for å oppnå videre karrieremuligheter, kanskje særlig når en står overfor barrierer i arbeidsmarkedet knyttet til funksjonsnedsettelse.

En annen kandidat forteller hvordan hen opplevde å bli møtt med forståelse og fleksibilitet av en virksomhet hen hadde jobbet tett med også før hen ble syk:

Kandidat: *Jeg har jo jobba med de tidligere før jeg ble aspirant òg. [...] Jeg begynte å jobbe med de i 2018 og så har det blitt et veldig tett samarbeid egentlig. Så ble jeg veldig dårlig. [...] Jeg har på en måte litt jobba veldig på tross av min funksjonsnedsettelse i alle år. Jeg har på en måte ikke tatt hensyn til det, og fordi jeg har følt at det ikke har vært plass til det. Men så opplever jeg vel i møte med dem at det kan finnes plass og opplever en fleksibilitet hos dem. [...] Jeg opplevde at det var plass til meg. Så jeg jobbet prosjektbasert hos*

dem. Det var også en sånn en følelse av å ha lyst på mer kontinuitet da, og i forhold til min funksjonsnedsettelse tror jeg det er en veldig lur ting. Så da fant vi jo den ordningen, og tenkte det kunne vært noe veldig fint.

For flere informanter har kontakten med virksomheten vært preget av at de (kanskje for første gang) har blitt møtt med forståelse for egen funksjonsnedsettelse og for behovene de har for tilpasning i arbeidshverdagen. En slik relasjonell bevissthet hos arbeidsgiverne er med på å skape en opplevelse av økt arbeidsevne og også ansettbarhet for informantene. Den relasjonelle modellen for ansettbarhet,² som er sentral i forståelsen av hvordan arbeidsevne og kompetanse blir anerkjent, legger vekt på at en individs arbeidsevne ikke bare bestemmes av deres ferdigheter og kvalifikasjoner, men også av hvordan disse ferdighetene blir oppfattet og verdsatt i relasjoner med kolleger, ledere og organisasjonen som helhet. Når arbeidsgivere viser bevissthet om funksjonsnedsettelse og har en relasjonell tilnærming, kan dette også bidra til å endre kandidatenes opplevelse av ansettbarhet.

Kunstnerisk profil, mangfoldsperspektiv, geografi og søknadsportefølje

Enkelte kandidater ble motivert til å søke ordningen fordi de var interesserte i den aktuelle virksomheten. Dette kunne både handle om virksomhetens spesifikke kunstneriske eller kulturelle profil, og om at kandidaten hadde en ambisjon om å jobbe i akkurat det kunstfeltet virksomheten er en del av. Motivasjonen kunne for kandidatene også handle om at virksomheten drev med mangfoldsarbeid som de selv hadde kompetanse på og et ønske om å bidra til:

Kandidat: *Det gjør meg veldig optimistisk for at jeg klarer å formidle kultur til noen andre, da det kan bety noe for dem. [...] At jeg kunne formidle et minoritetsperspektiv var veldig viktig for meg. Min egen minoritet og andre perspektiver som ikke blir fortalt like mye om ellers.*

For denne kandidaten var det spesielt viktig å søke ordningen fordi hen ved den aktuelle virksomheten kunne formidle et ofte oversett minoritetsperspektiv. For andre kandidater har virksomhetens geografiske beliggenhet hatt betydning for motivasjonen til å søke ordningen. Geografisk nærhet

2 Pearson mfl., 2023.

var særlig motiverende på grunn av den praktiske betydningen det kunne ha for tilpasning og tilrettelegging til egen arbeidshverdag: «det som er viktig for meg er at jeg har muligheten å trekke meg tilbake og hvile og sånt, så det å kunne ha sykkelavstand til å sykle hjem og hvile er viktig».

I tillegg er det enkelte kandidater og kontaktpersoner som beskriver det å søke ordningen primært som en del av en større søknadsportefølje, og at søknadsskriving oppleves som en integrert del av det å være en uavhengig aktør innenfor kunst og kultur. En kandidat forteller: «Jeg har jo søkt gjennom de siste sju, åtte årene veldig mye sånn ulike stipender, og sånt. Så jeg følger med på alle ulike ordninger og webinarer og slikt.»

Virksomhetenes motivasjoner for å søke

Som vi har beskrevet ovenfor, er kandidatenes motivasjoner for å søke ordningen sammensatte. Det samme gjelder virksomhetenes motivasjoner for å søke. For kontaktpersonene i virksomhetene handler motivasjonene særlig om et engasjement for mangfold og inkludering, kandidatens kompetanse, ønsket om å ivareta en eksisterende relasjon, muligheten til å gjennomføre ekstra aktiviteter, samt erfaringer med den opprinnelige aspirantordningen.

Engasjement for mangfold og inkludering

For kontaktpersonene i virksomhetene er en av de mest fremtredende motivasjonene for å søke forsøksordningen et uttalt engasjement for mangfold og inkludering. Flere av kontaktpersonene forteller at de er opptatt av mangfold og inkludering, og at dette enten er i kjernen av virksomheten eller noe de jobber aktivt for å integrere. Dette kan for eksempel handle om at virksomheten arbeider for å nå et mangfoldig publikum, og at de er bevisste på hvem som representerer dem, også i de ulike avdelingene i organisasjonen. En kontaktperson forteller:

Kontaktperson: *Vi har og skal i kraft av vårt mandat være et tilbud for alle, altså et bredt publikum, det jobber vi kontinuerlig med og jobber bredt. Da gjelder jo et mangfold som både dreier seg om et sosialt mangfold, et kulturelt mangfold, et etnisk mangfold, eller mangfold når det gjelder ulike [...] funksjoner. Så det er vi opptatt av. Representerer eller speiler vi mangfoldet i arbeidet vi gjør, både av våre kunstnere, men også apparatet bak? Hvem er det som skaper [kunst], hvem er det som jobber i de ulike avdelingene? Det her er jo*

en stor og kontinuerlig oppgave, en krevende oppgave. Vi jobber mye med å lykkes med det. Vi kommer oss sakte, men sikkert videre. Dette er jo også noe av bakgrunnen for når [aspirant] tok kontakt faktisk, i fjor allerede, til forrige søknadsrunde, at jeg var veldig positiv.

Andre kontaktpersoner forteller at de er bevisste når de velger hvilke historier de skal produsere og formidle, og prøver å speile det samfunnet de er en del av. De anerkjenner at det er en systematisk underrepresentasjon av visse grupper, og forteller at de prøver å utjevne denne skjevheten uten at det blir en overfladisk eller taktisk markedsstrategi:

Kontaktperson: *Det er noe vi har fokus på uten å liksom sette det som en målsetting i seg selv. [...] Vi prøver å unngå å ha det som en sånn instrumentell funksjon. Som at, liksom, «husk at vi må ha mangfold da», for å så sjekke det ut av en boks. Det er ganske grunnleggende for alle som jobber her og i den kulturen her, at dette er noe vi er bevisst på. Jeg er klar over at for eksempel mangfold kan være mange ting. Det kan handle om hvilke historier som blir fortalt. Så vi er bevisste når vi setter program, når vi velger hvilke historier vi velger å produsere og formidle. Det kan handle om hvem man ser, hvem man representerer, så vi er bevisst på at vi skal representere og speile det samfunnet som vi er en del av. Så er jeg klar over at det er en sånn systematisk underrepresentasjon av enkelte grupper. Som gjør at man i noen tilfeller må være ekstra bevisst til å ta ekstra hensyn.*

Søkelyset på mangfold kan være noe som har utviklet seg over tid i virksomheten, i tråd med økt fokus på behovet for mangfold og inkludering i kunst- og kultursektoren generelt. Noen kontaktpersoner oppgir at de fremdeles har en vei å gå, selv om de over tid har forsøkt å jobbe for økt mangfold både i rekruttering og i organisasjonens kunstneriske virke:

Kontaktperson: *Det har vært en utvikling over tid, for det første. [...] Det har vært store endringer, vil jeg si, spesielt de siste årene, når det gjelder stabs-sammensetningen. Der en har fått inn folk med mye mer forskjellig profil. [...] Både med tanke på kjønn og ulike geografiske og kulturelle bakgrunner og sånt, så har det vært en veldig positiv utvikling de siste ti årene, vil jeg nesten si. [...] [Virksomheten] har fra starten sprunget ut av skeiv-aktivisme og sånt, så det har vært veldig på radaren når det gjelder mangfold fra dag én. Men selvfølgelig har en del andre ting kommet tregere inn. Ja, jeg føler det blir liksom mer snakk om det, men jeg merker også at jeg må stadig minne på det. [...] Hvis en skal ha et arrangement, så må en liksom trekke fram «ja, men han kommer ikke inn hvis vi skal ha det der. Så der skal vi ikke ha det».*

Og det å få det til å være automatikk i det, det kan være tungrodd. Å få mer permanent bevissthet rundt det. Det er noe en burde kunne tenke på uten å komme med det konkrete eksempelet. Det burde være mer innarbeidet. Der føler jeg fortsatt det er en vei å gå.

Selv om virksomheten har vært opptatt av mangfold siden begynnelsen, peker denne kontaktpersonens uttalelse på at de mangler en forståelse for det relasjonelle aspektet ved funksjonsnedsettelse. Hen beskriver hvordan hen stadig må minne kolleger om behovet for tilpasning, ettersom det ennå ikke er innarbeidet som praksis i virksomheten.

I andre virksomheter er tilrettelegging for ansatte med ulike utfordringer i større grad innarbeidet i virksomhetens praksis. En kontaktperson forteller for eksempel at de jobber aktivt med inkludering ved at de jevnlig tar inn personer i språk- og arbeidstrening:

Kontaktperson: *Vi har en bred rekke med samarbeid med lokalmiljøet. Har vel 40 ulike lag og foreninger som vi samarbeider med. Har mye eksterne inne på huset, og vi har en ganske sånn omfattende praksis med å ta imot kandidater i språktrening i arbeidstrening, altså elever og forskjellige praksisløsninger.*

Kontaktpersonen i en annen virksomhet beskriver hvordan frivillige er viktige for den daglige driften, samtidig som de frivillige får verdifull arbeidstrening:

Kontaktperson: *Vi er ganske avhengig av at folk kan hjelpe oss, men har ikke helt råd til lønn. Det er litt lettere å be om hjelp fra frivillige. Så prøver vi heller å betale tilbake i at vi fremmer de med honorert oppdrag og [de får prøve seg på ulike oppgaver i virksomheten]. Så vi har faktisk en god del damer nå som er utenfor arbeidslivet av forskjellige grunner. Som kanskje har mista litt selvtillit og litt trening. De får bruke denne [virksomheten] akkurat som de trenger, der de er. [...] Vi har to stykk som bare er på lager for de har ikke lyst til å ha kontakt med folk, og da gjør de akkurat det de vil der med støtte fra meg.*

Kontaktpersonene som er sitert over, opplever at virksomhetene jobber for å gjenspeile samfunnets mangfold både i repertoar, publikum og i hvem de ansetter. De anser dette som et viktig, men samtidig krevende og kontinuerlig arbeid. Forsøksordningen representerer en mulighet til å realisere ambisjoner virksomhetene har om å bidra til et mer mangfoldig, representativt og inkluderende kulturliv.

I tillegg fremhever flere kontaktpersoner at kandidatens faglige bakgrunn dekker et behov hos virksomhetene, ettersom vedkommende har

en kompetanse de ønsker eller trenger. I eksempelet under beskriver kontaktpersonen hvordan kandidatens funksjonsnedsettelse underbygger og forsterker hens faglige kompetanse:

Kontaktperson: *Vi ville gjerne ha [kandidat] fordi hen er kjempeflink. For oss var det helt gull å ha noen som kunne [kulturfaget]. Vi hadde jo ganske etterslep [...], og hen jobber jo enormt effektivt. Kanskje litt fordi hen har den diagnosen som hen har, så blir hen ikke så sugd inn i alt annet som vi alle andre blir. Så hen fikk jo gjort utrolig mye, så vi ville jo ha hen veldig mye mer. Så jeg tror egentlig vår inngang til aspirantordningen var å ha mulighet til å ha hen lenger.*

I dette tilfellet kan det virke som om det er en antakelse om at kandidatens funksjonsnedsettelse fører til bedre arbeidsinnsats, noe som kan være problematisk dersom det leder til stereotypiske eller reduksjonistiske forståelser av arbeidstakeren.

Etablert relasjon, mulighet for ekstra aktivitet og kjennskap til den ordinære aspirantordningen

Motivasjonen for å søke kan for virksomhetene også være knyttet til at de allerede har etablert en relasjon til kandidaten de søker sammen med, som de ønsker å videreføre ved å delta i ordningen. Flere har tidligere jobbet med kandidaten, og anser et videre opphold som en mulighet for å fortsette et produktivt samarbeid. Flere kontaktpersoner beskriver aspirantordningen som økonomisk avgjørende for å kunne opprettholde videreføring av samarbeid og jobbrelasjon til aspiranten:

Kontaktperson: *Stemningen var i hvert fall positiv, hvis hen skulle komme hit og ha litt sommerjobb. Og så ville vi jo ha mer, men vi har ikke midlene til den stillingen, [...] så det er liksom noe med, man må prioritere de pengene man har da.*

For flere kontaktpersoner handler det også om eksplisitt omsorg for kandidaten basert på den relasjonen de har fått over tid:

Kontaktperson: *Aspiranten har jo jobbet sammen med oss lenge, og kom inn som utøver i 2018. Det ble vel et utøver «slash» vennskap. [...] Jeg var litt mer personlig involvert med aspiranten enn et arbeidsforhold, også når vedkommende ble syk. Og har også faktisk vært den nærmeste pårørende i den verste perioden av den sykdommen.*

Motivasjonen for å søke på nytt etter avslag kunne nettopp være knyttet til kandidatens egen situasjon, og «for å gi [kandidat] den tryggheten».

Enkelte kontaktpersoner nevner også at de har kjennskap til og positive erfaringer med den ordinære aspirantordningen, og fremhever at disse erfaringene har bidratt til at de har søkt forsøksordningen.

Hvordan kandidater og virksomheter fant hverandre

Her ser vi på hvordan kontakten mellom kandidat og virksomhet først ble etablert, og hvem som tok initiativet til å søke aspirantordningen. De fleste kandidatene og virksomhetene hadde allerede en relasjon før de bestemte seg for å søke sammen. Det varierer hvordan denne relasjonen oppstod, og hva som preget forholdet mellom kandidat og virksomhet. I datamaterialet var det oftest kandidaten som tok initiativ til å søke ordningen, men det finnes også eksempler på at virksomheten har presentert ordningen som en mulighet for kandidaten.

Langvarig og tett relasjon

For flere søkere har relasjonen vært langvarig og tett, og har gjerne utviklet seg gjennom samarbeid eller ansettelser over tid. Dette viser at virksomhetene i mange tilfeller allerede har erfaring med å tilrettelegge for kandidaten og vedkommendes spesifikke diagnose. Tidligere erfaringer kan skape tillit og redusere opplevd risiko for både arbeidsgivere og ansatte med funksjonsnedsettelse. Den relasjonelle modellen knyttet til funksjonsnedsettelse bidrar til å sette ord på hvordan langvarige og tett utviklede relasjoner kan spille en viktig rolle i å redusere barrierer for inkludering og ansettelse av personer med funksjonsnedsettelse. Når en virksomhet allerede har erfaring med å tilrettelegge for en spesifikk funksjonsnedsettelse, kan det bidra til å bygge gjensidig tillit mellom arbeidsgiver og kandidat. Denne tilliten kan redusere opplevde risikofaktorer, som ofte handler om usikkerhet rundt kandidatens arbeidskapasitet og behov for tilpasning.

En kandidat beskriver for eksempel hvordan hen har vært involvert med virksomheten over flere år gjennom ulike oppdrag, og særlig har opparbeidet en god relasjon til én person som ble en inngang til å søke ordningen:

Kandidat: *Og så opprettholdt jeg kontakten med [kontaktperson]. Som ble på en måte min nærmeste leder etter hvert. [...] Men når aspirantordningen dukket opp, så lurte jeg litt på om det var noe [virksomhet] kunne være interessert i, og så snakket jeg med [kontaktperson], og så startet det derifra.*

En annen kandidat forteller hvordan hen hadde jobbet med virksomheten over flere år som utøver, men opplevde en forverret helsetilstand som gjorde at forsøksordningen ble aktuell. Også i dette tilfellet bidro kontakt og samarbeid mellom kandidat og virksomhet over tid til at de bygget relasjon og tillit, noe som gjorde det naturlig for dem å søke forsøksordningen sammen.

Fortellinger om at kandidat og virksomhet har bestemt seg for å søke ordningen på grunn av eksisterende eller tidligere kontakt og ulike grader av samarbeid over tid, går igjen i flere av søkerens fortellinger. I sitatet nedenfor forteller en kontaktperson hvordan kandidaten i forkant hadde hatt sommerjobb hos dem, og at de derfor var kjent med vedkommende og hens funksjonsnedsettelse:

Kontaktperson: *Jeg tror hen søkte sommerjobb hos oss. Sjefen er veldig opptatt av at folk som faktisk er interessert, og spesielt lokale som er interessert i å være her på [virksomhet], burde vi prøve å få inn. Det er jo bra for [virksomheten] og bra for faget og bra for alt. Og så kjente vi vel litt til moren [...] som jeg tror har jobbet her for lenge siden. [...] Så vi ga hen sommerjobb et par uker. [...] Noe som var litt spennende, det var egentlig bare en vanlig sommerjobb, men vi visste at hen hadde en diagnose. [...] Så vi visste liksom at vi måtte ta noen hensyn, da.*

Det at virksomheten hadde en positiv erfaring med å ha kandidaten ansatt hos seg, gjorde at de opplevde liten risiko ved å ansette vedkommende igjen.

En annen kandidat hadde hørt om virksomheten gjennom eget nettverk, og begynte å jobbe der som frivillig. Dette ble et sted hen kunne teste ut egen arbeidskapasitet og koble denne utprøvingen til pågående prosesser med NAV:

Kandidat: *Gjennom venner så hørte jeg om at det var en plass jeg burde besøke og så har jeg jo vært der bare som [publikum]. Og så når jeg begynte i NAV å se litt mer målretta etter plasser der jeg kanskje kunne være i praksis, prøve ut arbeidskapasiteten min litt og sånn, så var jeg jo først egentlig på utkikk etter litt andre type plasser fordi jeg tenkte at dette er en plass som ikke har råd til å ansette meg, så jeg burde tenke litt sånn på plasser der jeg kanskje*

blir mer målretta sånn at jeg kanskje får ei stilling etterpå. Men så var det ingen andre plasser som sa ja, så da tok jeg til slutt kontakt med [virksomhet] om å ha utprøving gjennom NAV der, og de sa ja veldig fort [...] Følte meg veldig velkommen der så da begynte jeg gjennom et tiltak i NAV, i praksis der. Det var utgangspunkt noen måneder [...] så kunne jeg prøve ut litt sånn. hvordan dager tåler jeg, hva type arbeidsoppgaver og litt sånne ting, og så har jeg bare blitt igjen siden. [...] Tanken var jo på en måte at da kunne jeg fortsette fra det NAV-tiltaket, da kunne jeg fortsette der.

Da kandidaten bak sitatet over hørte om ordningen, ble det på bakgrunn av den gode relasjonen de hadde, naturlig å spørre virksomheten om de kunne tenke seg å søke sammen.

Vi ser at en rekke kandidater og virksomheter har hatt en langvarig og tett relasjon i forkant av søknad. Disse relasjonene har oppstått på ulike måter, har vært av ulik karakter og varierer også i om de har vært kontinuerlige eller preget av varierende kontakt over tid. Det som ser ut til å være gjennomgående, er at høy grad av tillit og opplevelse av god dialog og tilrettelegging har vært en inngang til å søke ordningen.

Sporadisk kontakt over tid

Ikke alle relasjonene mellom virksomhet og kandidat var like langvarige og nære, men tidligere kontakt er likevel relevant for å forstå hvorfor de valgte å søke ordningen. En kandidat forteller for eksempel om hvordan hen hadde mange, mer sporadiske samtaler med ansatte i virksomheten over tid, både om kunst og mangfold. Selv om kontakten ikke var nær, førte den likevel frem til et samarbeid om en søknad. En annen kandidat kom først i kontakt med virksomheten i forbindelse med en rekrutteringsprosess hvor hen deltok på lik linje med andre. Hen fikk ikke oppdraget, men ble senere kontaktet av virksomheten. De hadde hørt om ordningen og lurte på om hen hadde lyst til å søke sammen med dem: «Jeg ble ikke valgt ut å være med. Så fikk jeg jo mail fra [virksomhet]. De sa: 'Hei, den her ordninga eksisterer, og du har jo [funksjonsnedsettelse], har du lyst til å prøve det?'».

En kontaktperson i en annen virksomhet beskriver hvordan de kjente til kandidaten gjennom samme lokale fagmiljø før kandidaten tok kontakt med dem og luftet muligheten for å søke forsøksordningen. Det opplevde kontaktpersonen som svært positivt:

Kontaktperson: *[By] er jo en sånn middels liten by så når du jobber innenfor det samme fagområdet så kjenner de fleste til hverandre. Så jeg var godt kjent*

med [kandidat] fra før av. Jeg visste på en måte om hens prosjekter og hadde vært med på flere ting som hen har gjort før og vet at hen er utrolig kreativ og har vanvittig mye gode ideer. [...] Så jeg ble veldig positiv når hen tok kontakt med oss og spurte om vi ikke kunne søke på denne og hen hadde et forslag til prosjekter som vi sammen jobba fram da til den søknaden som vi sendte inn.

En av kandidatene hadde blitt kontaktet av en virksomhet hvor hen hadde jobbet som renholder for flere år siden, og ble oppfordret til å søke på den utlyste aspirantstillingen hos dem på grunn av sin funksjonsnedsettelse:

Kandidat: *Jeg har vært på jobb, på altså den arbeidsplassen her da. Jeg har vært her som renholder for mange, mange, mange år siden. De ønsket seg jo personer som hadde funksjonsnedsettelse. Så huska de meg, at jeg var [funksjonsnedsatt]. Så lurte de på om jeg var interessert, og derfor så søkte jeg.*

Det å ha hatt noe kontakt i forkant, selv om denne kontakten har vært begrenset eller ligger langt tilbake i tid, kan gjøre at kandidater og virksomheter ser hverandre som mulige samarbeidspartnere om en søknad til forsøksordningen. At flere opplever det som krevende å finne aktuelle samarbeidspartnere, sier imidlertid noe om mangelen på eksisterende kontaktpunkter mellom kunst- og kulturvirksomheter og potensielle kulturarbeidere med funksjonsnedsettelser.

Relasjon etablert i forbindelse med søknad

For noen få informanter ble relasjonen først etablert i forbindelse med søknaden. En kandidat tok for eksempel selv kontakt med en rekke virksomheter innen sitt felt for å høre om de kunne tenke seg å bli med på en søknad: «Nei det det var jo en kamerat av meg som hadde søkt på ordningen, året før tror jeg, som hadde søkt, så det var jo derfor. Så kontaktet jeg [ulike virksomhetsledere innen feltet], og spurte om de hadde litt baller til å tørre det».

Andre informanter ble kjent ved at kandidaten søkte på stillingen som virksomheten hadde lyst ut: «Jeg fant det ut gjennom Facebook [...] Det virka som noe som var midt i blinken for meg». En kontaktperson forteller at de møtte kandidaten på Kulturdirektoratets informasjonsmøte, og at hen ble involvert i virksomheten allerede før de hadde fått tilslag på søknaden:

Kontaktperson: *Da var det på det informasjonsmøtet som Kulturdirektoratet holdt. Så der var det både aktuelle søkere og organisasjoner. Vi var en av de organisasjonene som presenterte oss der. Da ble vi kontaktet av noen stykker etterpå – og blant annet en som vi opplevde hadde helt spot on kompetanse. Så tok vi noen sonderingsmøter, og så ble vi enige om to ting. Vi har lyst til å samarbeide på flere måter, og vi har også lyst til å søke denne aspirantordningen sammen. Da ble hen hentet inn som [ansvarlig for aktivitet] den våren da vi sendte søknaden sånn at vi kunne bygge en relasjon og si at relasjonen var interessant uavhengig om vi fikk aspirantordninger eller ikke. Aspirantordningen ville gitt oss muligheten til å jobbe mer kontinuerlig med den kandidaten og ikke bare innimellom og sånn. Så fikk vi jo tilslag. Da hadde hen vært med på lederutvikling hos oss et par ganger, vært med på sommerleir og gjort noen andre oppgaver for oss. Vi har erfaring fra tidligere aspirantordninger at det er smart at vi utlyser og får gjort en ordentlig rekrutteringsprosess. Men vi opplevde jo også at hvis vi har en kandidat i vår egen krets som vi ønsker å jobbe nærmere med så er det viktigste at man er like motivert eller har samme motivasjon for å få dette til å skje. Sånn sett var vi fornøyde med oppløpet.*

Som vi har sett, fortalte søkere som etablerte kontakt i forbindelse med søknadsskrivingen om ulike måter denne etableringen fant sted. Dette viser at også søkere som ikke har hatt en langvarig relasjon til kandidaten på forhånd, har muligheter til å få til et søknadssamarbeid. Hvorvidt kontakten har vært etablert i forkant eller ikke, og hvor tett denne relasjonen har vært, ser ikke ut til å være avgjørende for om disse søkerne får tilslag på sine søknader. Det synes å være viktigere at kandidat og virksomhet har fått til en god dialog, og at virksomheten har kompetanse på hvordan de kan inkludere og tilrettelegge for kandidaten. At det etableres kontakt mellom flere potensielle kandidater og virksomheter, kan i seg selv bidra til at flere søker ordningen.

Samarbeid og dialog i søknadsskrivingen

Her ser vi nærmere på hvordan virksomheter og kandidater har kommunisert og samarbeidet om å skrive selve søknaden, samt hvilken dialog de har hatt om planlagte arbeidsoppgaver og tilpasninger. Den relasjonelle modellen av funksjonshemming understreker at funksjonshemming ikke bare er et resultat av individuelle forhold, men av samspillet mellom individet og omgivelsene. Denne tilnærmingen retter oppmerksomheten

mot hvordan sosiale og institusjonelle barrierer kan skape eller forsterke funksjonshemming. Når vi analyserer samarbeid og dialog i søknadsskrivingen gjennom denne modellen, får vi samtidig en bredere forståelse av utfordringene og mulighetene i søknadsprosessen. Ulike aspekter ved selve søknadsskrivingen kan bidra til å redusere eller øke opplevd funksjonshemming.

Tidsbruk og samarbeid

Datamaterialet gir gjennomgående inntrykk av at informantene har brukt begrenset tid på å skrive selve søknaden. For noen skyldtes dette at de oppdaget ordningen tett opp mot fristen, og derfor måtte handle raskt for å få på plass en søknad: «Da satte vi oss ned en ettermiddag og kveld og skrev i vei.» Andre hadde begrenset tid og kapasitet til søknadsskriving i en travel arbeidshverdag: «Det var egentlig veldig intenst og veldig kort. Vi skrev det mest på én dag egentlig». Ut fra datamaterialet kan vi imidlertid ikke si noe om tidsbruk på søknaden har noen direkte betydning for utfallet av tildelingen.

Vi finner generelt at det har vært lite samarbeid mellom virksomhet og kandidat om selve søknadsskrivingen. Enkelte samarbeidet, for eksempel i et felles Google Docs-dokument, mens de fleste jobbet mer separat med søknaden. Noen hadde dialog underveis, men fordelte oppgaver seg imellom. Mest typisk har det vært kontaktpersonen i virksomheten som har hatt ansvar for og skrevet søknaden (eventuelt med noen innspill fra kandidaten), mens kandidaten i hovedsak har skrevet motivasjonsbrevet:

Kontaktperson: *Det var vel jeg og to kollegaer som satt mest og skrev [søknaden]. [Kandidat] skrev motivasjonsbrev, og så sjekket vi alle tekstene med [kandidat]. Sånn at hen kunne komme med innspill om ting som ikke stemte eller var uheldig formulert.*

Noen kontaktpersoner forteller at de har samarbeidet med kandidaten om søknaden i noe større grad:

Kontaktperson: *Ja, jeg og [kandidat] jobba med den sammen egentlig. Jeg tror vi tok en dag for å prøve å finne ut hvilke behov vi hadde, og hvilket behov hen hadde og hvordan de liksom matcha da og så prøvde vi å skrive den søknaden sammen før vi sendte den.*

Ettersom det er virksomheten som formelt søker til ordningen, er det ikke overraskende at det i hovedsak er de som bruker tid på å utforme

søknaden. Dette kan også henge sammen med at virksomheter i kunst- og kultursektoren ofte har erfaring med søknadsskriving, ettersom ulike typer tilskudd ofte er en sentral del av deres inntektsgrunnlag. Det ligger i forsøksordningens premiss at kandidatene ikke nødvendigvis har den samme erfaringen med søknadsskriving. Samtidig kan man argumentere for at det å delta i utformingen av søknaden kan bidra til å øke kandidatenes kompetanse på dette området.

Dialog om oppgaver og tilpasning

Flere av informantene fortalte mer utfyllende om hvordan de snakket om oppgaver og tilpasning i forbindelse med søknaden, enn om selve skriveprosessen. Her var det en del variasjon i hvor mye dialog det har vært mellom kandidat og virksomhet om behov og ønsker, og hvordan dette skulle og kunne løses i praksis. Noen hadde allerede erfaringer å lene seg på gjennom tidligere og eksisterende samarbeid. Dette understreker igjen betydningen av en god og trygg relasjon mellom partene for å få til god dialog rundt oppgaver og tilpasning.

En kandidat som hadde hatt en relasjon med virksomheten over lengre tid, syntes dialogen rundt oppgaver og tilpasning hadde vært god:

Kandidat: *Altså jeg følte vi hadde egentlig snakket ganske mye om det i forkant av det. Når vi prøvde ut den stillingen året før, så hadde hen allerede hatt veldig mange samtaler rundt det. Samtaler på og oppdagelser reint sånn praktisk som, «oi dette funker» eller «oi hvis vi tar vekk det presset der så funker det». Så jeg følte vi hadde samtale i fortsettelse av det som vi hadde allerede testa litt ut da.*

En kandidat som allerede hadde jobbet i virksomheten noen år, var også fornøyd med tilpasningen de hadde planlagt sammen, og fortalte at arbeidsplassen hadde tatt grep med tanke på individuell tilpasning og jobbet for at den skulle bli så treffende som mulig:

Kandidat: *Jeg har vært der et par ganger, og så har vi egentlig generelt snakket om hvordan de kan gjøre ting på huset og sånn. Ja, hvordan skal de sette det opp. Bortsett fra det, så vi skal ha en gjennomgang nå på torsdag med en fra Hjelpemiddelsentralen også i forhold til å se på andre muligheter i bygget der. [...] Det er litt sånn generelt. Hvordan få meg til å få en variasjon da og sørge for at det opprettholdes.*

En av kandidatene beskriver hvordan dialogen hen hadde hatt med virksomheten, både i forbindelse med søknaden og med en pågående prosess med NAV, hadde vært nyttig fordi det hjalp hen å sette ord på de arbeidsoppgavene hen allerede gjorde, og de tilpasningene som var på plass:

Kandidat: *På grunn av den NAV-ordningen òg, så hadde jo vi litt sånn opptellingsmøte, så vi hadde jo på en måte snakka litt heile veien om sånne ting. [...] Vi fikk liksom skrevet ned litt mer ting som hadde vært litt mer i lufta da. [...] Men ja, jeg visste jo allerede litt sånn hva som funka og hva som ikke funka på en måte. Det var jo basert mye på bare hvordan jeg hadde jobba der allerede.*

Alle de tre kandidatene som er sitert over, hadde allerede jobbet i virksomheten de søkte sammen med, og hadde dermed erfaringer knyttet til hvilke oppgaver som egnet seg, og hvilke tilpasninger de hadde behov for.

En annen kandidat beskriver at hen og virksomheten ikke hadde kommet frem til definerte oppgaver i forkant av aspirantperioden. Dermed ble heller ikke oppgavene tydelig formulert i søknaden: «Der og da visste jo vi ikke helt hva vi kunne bruke meg til, men da skrev vi en litt løsere formulering om at jeg skulle bidra til ulike [aktiviteter] gjennom hele [...] perioden». På lignende vis forteller en annen kandidat at de ikke snakket noe særlig om behovet for tilpasning da de utformet søknaden, «ikke så mye utenom at jeg ikke trenger så mye tilpasninger. Så nei, vi snakket ikke noe spesielt om det». Noen kandidater oppfattet aspirantperioden mer som et utprøvingsprosjekt, der det var vanskelig å vite på forhånd hva slags oppgaver de ville få og hvordan arbeidsplassen ville bli tilpasset deres behov. Dette samsvarer med funn fra oppstartsperioden i aspirantoppholdet, hvor flere av informantene beskriver hvordan arbeidsoppgavene utviklet seg til en kombinasjon av det som stod i stillingsbeskrivelsen, og det som etter hvert viste seg å samsvare med virksomhetenes behov og krav.

Refleksjoner rundt hvordan søknadsprosessen fungerer

Enkelte kandidater og kontaktpersoner reflekterte over hvordan de opplevde søknadsprosessen. Flere kommenterte også kontakten med Kulturrådets sekretariat i løpet av prosessen. Erfaringer med avslagsbrev inngår i disse generelle refleksjonene. Å forstå hva som fungerer godt og hva som kan forbedres i søknadsprosessen, er nyttig i videre drøftinger av utformingen av denne.

Informasjon i søknadsprosessen

Verken kandidater eller virksomheter har hatt særlig dialog med Kulturrådets sekretariat i søknadsprosessen. I de tilfellene det har vært kontakt, varierer det om det er kandidaten eller virksomheten som har tatt initiativ, og hvilken form kontakten har hatt. Informantene hadde blandede erfaringer med kommunikasjonen, men de fleste var godt fornøyde. Flere fortalte at de hadde deltatt på webinar i forbindelse med søknadsskrivingen, mens andre har tatt kontakt for å få avklart konkrete spørsmål.

En kandidat ønsket seg mer klarhet i hvorvidt midlene kan brukes i redusert stillingsprosent, og hva midlene minimalt kan utgjøre: «Det er fortsatt litt sånn uklart for det står at det maksimalt kan utgjøre tilsvarende 100 prosent over ett år, men det står ikke noe om hva det minimalt kan utgjøre, om du faktisk kan redusere summen». En annen ble frustrert over tiden det tok å få tilgang til nødvendige hjelpemidler og assistanse. Kandidaten risikerte dermed at nødvendige hjelpemidler ikke var på plass ved oppstart. Hen mener det ville vært gunstig at søkere får tidlig beskjed dersom ordningsansvarlig vet at en kandidat med behov for støtteordninger fra NAV skal få tilslag. Tidlig beskjed kan øke sannsynligheten for at hjelpemidlene er klare før oppholdet starter. Når hjelpemidlene er på plass, vil dette også bidra til å redusere opplevd funksjonshemming:

Kandidat: *Når jeg ikke visste om jeg fikk tilslag, så tok det desto lengre tid å få søkt på alle disse tingene. Så det er jo på en måte en tilbakemelding til Kulturrådet, er at når jeg ikke vet om jeg har fått jobb, så vet jeg heller ikke når jeg kan begynne å søke på funksjonsassistent, som er det jeg trenger. Assistanse i det daglige, og alle de hjelpemiddeltingene. For det er jo ting som tar tid i diskusjonen. Så jeg skulle ønske at kanskje det skulle være en måte å ... Jeg vet ikke egentlig hvordan det skulle utformes, men å ha en slags skredder-syng av ... Hvis du vet at en aspirant som allerede har signalisert sine behov i søknaden kommer til å få tilslag, så kan ballene begynne å rulle med en gang du har fått tilslag. At du kommer i kontakt med noen fra NAV Arbeid med en gang, for eksempel. Og da kan få kartlagt behovene sine. For det synes jeg var litt sånn tungt. Det første måneden gjorde vi det beste vi kunne. Og så var det jo det å få i gang funksjonsassistanse. Det tok jo ganske mye tid. Både assistansetilbydere og NAV må være inne, og det er en lang prosess.*

Vedtaksbrev sendes ut så raskt som praktisk mulig etter utvalgsmøtet. Det vil derfor være vanskelig å gi «tidlig beskjed» på den måten denne aspiranten skisserer. Likevel er dette en problemstilling det er viktig å være

oppmerksom på, for å redusere risikoen for at fremtidige aspiranter mangler nødvendige hjelpemidler ved oppstart av aspirantperioden.

Erfaringer med avslag på søknaden

Her belyser vi kandidaters og kontaktpersoners refleksjoner rundt det å få avslag på søknaden til forsøksordningen. Vi ser nærmere på reaksjonene på avslaget, hvilke tanker de har om årsaken til at søknaden ikke ble innvilget, og hvordan de har opplevd tilbakemeldingene de mottok i forbindelse med avslaget. Noen av informantene som fikk avslag, beskrev først og fremst avslaget som noe de var vant til som aktører i kunst- og kultursektoren, ettersom denne søknaden inngikk i en større søknadsportefølje. En kandidat forteller for eksempel hvordan en aspirantstilling trolig ville vært positivt for eget karriereløp, men at hen samtidig utforsket mange andre muligheter:

Kandidat: *Det ville vært bra og hatt den på CV-en, Men jeg tror ikke det ville vært like stort springbrett for meg personlig, altså min karriere. Jeg går som regel min egen lille rute, jeg har aldri fulgt den vanlige ruten, jeg går min egen lille løype. Jeg har lyst til å være min egen sjef så lenge jeg kan. [...] Fremtidsplanene mine er å gjøre akkurat det samme som jeg gjør nå bare i en større skala. [...] Søke midler, lage ting selv, og i perioder ta solo-prosjekt og småoppdrag, instruksjonsoppdrag.*

Dette samsvarer godt med kunst- og kultursektorens store andel frilans- og prosjektarbeid, hvor søknader om midler fra ulike instanser er en naturlig del av det å virke i sektoren.

Noen knyttet avslaget til kvaliteten på selve søknaden, ettersom de hadde brukt begrenset tid og ressurser på den. En kandidat uttrykte det slik:

Kandidat: *Søknaden kunne nok vært litt grundigere eller litt bedre. Men jeg hadde ikke noe sånn veldig spesifikt der jeg tenker at, dette var derfor vi ikke fikk gjennomslag. Men jeg tenker jo også at andre plasser har kanskje litt mer konkrete planer da, og får da litt mer ferdig utforma søknad*

I samme virksomhet mente kontaktpersonen at de ikke hadde gjort en god nok jobb med søknaden, særlig når det gjaldt å beskrive tilretteleggingsbehov:

Kontaktperson: *Jeg vil gjerne ta det på meg, litt selvinnsikt må man jo hvert fall vise. [...] Jeg var utilfreds med den, men jeg måtte bare få den gjort. Kunne*

vi, ikke bare brukt mer tid på den, men kanskje hatt bedre kompetanse på det. Men vi gjorde vårt beste med det. Tilbakemeldingen var at det var ikke kanskje nok argumentert for hvilken tilrettelegging som skulle finne sted. [...] Jeg tror jeg kronglet det litt til der.

Begge informantene sitert over mener altså at begrenset tid og arbeidsinnsats førte til at søknaden rett og slett ikke var god nok. De knytter dette særlig til manglende konkrete planer for tilrettelegging. Dette samsvarer med funn fra vurderingsprosessen av søknadene, hvor virksomhetens evne til å tilrettelegge for aspiranten fremheves som et avgjørende moment. Kontaktpersonen nevner også mangel på kompetanse som en mulig medvirkende årsak til at søknaden ikke holdt mål. Intervjumaterialet tyder på at enkelte virksomheter har et generelt behov for økt kompetanse om hvordan man skriver søknader om offentlig støtte. Samtidig ser vi at flere av virksomhetene vi har intervjuet, trenger mer kunnskap om tilrettelegging for å kunne lykkes i forsøksordningen.

I tillegg regnet flere informanter med at det hadde kommet inn mange gode søknader, og vurderte det slik at de rett og slett ikke nådde opp denne gangen. En kontaktperson mente at avslaget uansett var verst for kandidaten:

Kontaktperson: *Det var jo første året den ordningen. Så jeg regner med det kom veldig mye bra søknader. Jeg tar det ikke personlig. Så tar ikke jeg det så tungt. Jeg tror at det er nok mye verre for [kandidat] at vi fikk avslag på den.*

Kontaktpersonen uttrykker her forståelse for at et slikt avslag kan være særlig krevende for kandidaten som har behov for jobb. Informantene hadde ulike opplevelser av tilbakemeldingen de mottok i forbindelse med avslaget. Flere opplevde at de ikke hadde fått særlig informasjon om hvorfor de fikk avslag. Kulturrådets sekretariat har tilpasset avslagsbrevene slik at de gir mer informasjon om bakgrunnen for prioriteringene som er gjort enn det som gis i ordinære avslagsbrev. Samtidig er dette på et overordnet nivå, uten individuelle tilbakemeldinger.

En kandidat reagerte på enkelte formuleringer i avslagsbrevet som ble sendt ut til virksomhetene som søker ordningen:

Kandidat: *Det kan hende det var utrolig godt for noen, men det stod liksom i e-posten, at «det kan være vanskelig med avslag» og liksom «pass på å ta vare på aspiranten før du sier ifra». Jeg syns kanskje det framsto en smule nedlatende [...], men samtidig så kan det godt være at det var en veldig god påminnelse for en del potensielle arbeidsgivere.*

Kandidaten parafraserer antageligvis her en e-post som supplerte avslagsbrevet i en av tildelingene, hvor det stod:

Avslag er vanskelig, spesielt for potensielle aspiranter, og vi ber dere derfor innstendig om å ta et møte med aspirant og kommunisere godt rundt avslaget og eventuelt legge opp til dialog om andre muligheter. Vi i Kulturrådet og våre samarbeidspartnere i Nav, Norges Handikapforbund og Norges Handikapforbund Ungdom bistår gjerne. Kontaktinfo finner dere under.

E-posten er primært formulert med virksomheten som mottaker, ettersom det er de som formelt søker ordningen. Man kan se for seg at den ville vært formulert annerledes dersom det var kandidaten som var mottaker. Kandidatens reaksjon reflekterer den tidvis vanskelige balansegangen flere av virksomhetene har gitt uttrykk for, mellom det å skulle ta hensyn til en potensiell arbeidstaker fra en særlig sårbar gruppe, uten å bidra til stigmatisering.

Noen av dem som hadde fått avslag på søknad, kontaktet sekretariatet for å øke sjansene for å lykkes ved neste søknadsrunde: «Denne gangen har vi jo allerede sendt e-post til Kulturdirektoratet for å spørre litt mer, om hvordan vi kan om vi kan søke på nytt ... Jeg tror vi må ringe, for vi har veldig lyst at det skal funke nå». Denne kandidaten beskriver for eksempel hvordan hen opplevde å få svært god og grundig tilbakemelding:

Kandidat: *Med de fleste søknadene sender jeg inn og venter på svar og får da beskjed om avslag eller bekreftelse på tiltak. Her var det avslag. Da var jeg litt nysgjerrig på det. Vi fikk en veldig grundig tilbakemelding da, så det var jo hyggelig. Sånn for det meste så skjer jo ikke det.*

Kandidaten viser her til at man vanligvis ikke får denne typen tilbakemelding når man søker om midler i kunst- og kultursektoren. At hen syntes dette var «hyggelig», kan også tyde på at en slik tilbakemelding kan være nyttig å ta med seg videre, særlig dersom man vurderer å søke igjen. En annen kontaktperson forteller at de ble oppfordret av sekretariatet i avslagsbrevet til å se på andre muligheter for støtte og tenke videre på samarbeid med kandidaten. Selv om virksomheten i dette tilfellet ikke klarte å følge opp samarbeidet med kandidaten i ettertid, kan man tenke seg at en konkret oppmuntring fra sekretariatet, kombinert med informasjon om andre mulige støtteordninger, kan styrke søkerens motivasjon for å videreutvikle relasjonen og realisere et videre samarbeid.

Oppsummert opplever flertallet av informantene avslaget på søknaden som forståelig, og dialogen med Kulturrådets sekretariat som positiv.

Deres uttalelser viser også til betydningen av kompetanse på søknadsskriving i en kunst- og kultursektor hvor ulike støtteordninger er en sentral inntektskilde for mange, og behovet for kunnskap om tilrettelegging for å nå opp i forsøksordningen spesielt. For kandidater med mindre erfaring med søknadsskriving, og der virksomheten ikke har tid til å skrive, kan dette være en barriere for å levere en god søknad. For kandidatene kan den nøkterne reaksjonen på avslag henge sammen med gjentatte tidligere avslag på jobbsøknader, og deres erfaring med funksjonshemming i et arbeidsliv preget av barrierer mot deltakelse. Man kan derfor se for seg at en mer individuell tilbakemelding som del av avslagsbrevet kan bidra til økt tilpasning og tilrettelegging av søkeprosessen i denne spesifikke ordningen.

Hører man til under ordningen?

En del av kandidatene er usikre på om de, med sin spesifikke funksjonsnedsettelse, er «kvalifiserte» til å søke ordningen. Med kvalifisert mener vi om de opplever at de er funksjonshemmet «nok» til å søke ordningen. Slik usikkerhet ble ofte tatt opp i forbindelse med spørsmål om hva de tenkte om bruken av begrepene «funksjonsnedsettelse» og «funksjonshemming» i selve ordningen og i vårt evalueringsarbeid. Et gjennomgående fellestrekk er at det varierer blant kandidatene hvilke begreper de føler seg komfortable med å bruke om seg selv, og hva som er bakgrunnen for at de identifiserer seg med noen begreper, men tar avstand fra andre. For eksempel ønsket flere kandidater å formidle sin spesifikke funksjonsnedsettelse på en måte som utfordrer negative stereotypier av funksjonshemmede.

Flere kandidater var skeptiske til begrepet «funksjonshemming» fordi det har negative assosiasjoner: «Jeg føler jo at liksom på grunn av ordet 'hemma' så kan 'funksjonshemma' ha litt sånn ... Ja ...». Flere av kandidatene var imidlertid positivt innstilt til begrepet «funksjonsnedsettelse»:

Kandidat: *Det begrepet har vært veldig beskrivende for meg. [...] Når jeg har prøvd å skrive søknader etter at jeg så det ordet, så er det det ordet jeg har brukt. Rett og slett fordi ... Ja, det beskriver det rett og slett.*

For en av kandidatene handlet det om at begrepet rommer variasjon i graden av funksjon:

Kandidat: *Jeg vil ikke beskrevet meg selv som funksjonshemmet, men funksjonsnedsatt på den sosiale arenaen. [...] Det er kanskje mer det at i hemmet*

legger jeg mer ... lavere fungerende. Mens nedsettelse har en litt større grad av variasjon på det øvre nivået, kanskje.

En annen kandidat mener, i likhet med flere andre, at «nedsatt funksjonsevne» er et godt begrep, men opplever det engelske «disabled» som et enda bedre uttrykk for egen identitet:

Kandidat: *Jeg syns jo at [...] «nedsatt funksjonsevne» er et godt begrep der. Så syns jeg at «disabled» er et veldig godt uttrykk, og at det fanger opp veldig mye og er konkret og beskrivende. [...] Jeg syns på en måte det er litt finere å kunne si «I am disabled» istedenfor «jeg har nedsatt funksjonsevne». Det er litt fint å kunne ha et sånt identitetsbegrep og så syns jeg jo kanskje at mange som hører innunder uttrykket disabled kanskje ikke nødvendigvis har en veldig nedsatt funksjon, ikke sant? Noen fungerer jo veldig fint kanskje sjøl om de har dårlig hørsel, eller mangler et bein, liksom.*

En av kandidatene tok imidlertid sterkt avstand fra begreper som «funksjonsnedsettelse» og «funksjonsvariasjon», fordi hen opplevde dem som nedlatende, og mente at «funksjonshemming» og «handikap» fungerer bedre:

Kandidat: *Jeg er ikke så veldig glad i funksjonsnedsettelse i det hele tatt. [...] Det har jeg sagt på jobben også. Så jeg sier funksjonshemming. Ordet funksjonsvariasjon, det ordet er liker jeg virkelig ikke, fordi det er skapt av en funksjonsfrisk person. Men ja funksjonshemming, handikap – de to syntes jeg er greie. [...] Funksjonsnedsettelse – da drar du dem liksom litt nedover, det er ... et nedlatende ord. Du sier «ned». Ja, funksjonen din funker ikke som den skal. Det er veldig store fordommer mot funksjonshemmede allerede, så jeg syntes vi skal være veldig forsiktige med ordene.*

En annen kandidat identifiserte seg med å være funksjonshemmet fordi hen mente begrepet fanget opplevelsen av å være diskriminert i samfunnet. Hen var tydelig på at det er samfunnet som ikke er tilpasset ulike funksjonsevner, og at det er her problemet ligger:

Kandidat: *Jeg bruker funksjonshemmet som en refleksjon av den samfunnsmessige modellen av funksjonshemming. Jeg blir funksjonshemmet. Altså min funksjon blir hemmet i det jeg treffer på en trapp, for eksempel. At jeg er funksjonshemmet av samfunnet, i samfunnet, når en hindring dukker opp.*

Denne kandidaten påpekte også at det har dukket opp begreper som «funksjonshindret» og «funksjonsvariasjon». I likhet med kandidaten over var hen skeptisk til det sistnevnte begrepet, som ser på funksjonshemming som et spekter, fordi man da risikerer å miste det strukturelle av syne:

Kandidat: *Det er en liten del av meg som er litt redd for at hvis det blir et for stort spekter, så kan man miste noe av den strukturelle diskrimineringsamtalen. Påvirker det meg strukturelt? Hvis du sier at noen har brekt en arm, og så er de funksjonsvariert i en uke, så er jo det kjipt, men det er ikke de samme strukturelle, samfunnsmessige barrierer som noen som har funksjonsnedsettelser hele livet, eller har gått gjennom et system.*

Flere av kandidatene ga imidlertid uttrykk for at de forstod at begrepsbruk er en komplisert diskusjon, og at det kan være et utfordrende landskap å navigere i:

Kandidat: *Det som er dilemmaet med disse ordene er at det er veldig varierende fra person til person, og hvem du snakker med hva de er komfortable med. Så det er liksom ikke noe straight-right-answer. [...] Det går i perioder for meg også, som det gjør med folk flest. Så jeg skjønner at mange som er funksjonsfriske blir litt nervøse for hvilket ord de skal bruke.*

Når det gjelder Kulturrådets og sekretariatets bruk av begreper, var ikke kandidatene i hovedsak så opptatt av *hvilke* begreper som ble brukt eller hvordan. De var i større grad usikre på hvordan funksjonsnedsettelse og funksjonshemming *defineres* og *forstås* i saksbehandlingen, særlig med tanke på hva og hvem som omfattes av disse forståelsene, og hva og hvem som ikke gjør det. Flere kandidater fortalte at de ble usikre på om de faktisk var kvalifiserte til å søke ordningen på grunn av typen eller graden av funksjonsnedsettelse de selv hadde. For en kandidat var dette i stor grad knyttet til refleksjoner rundt egen funksjonsnedsettelse – er hen funksjonsnedsatt *nok* og på riktig måte – og hen etterlyste klarere kriterier for hva som regnes som funksjonsnedsettelse og ikke:

Kandidat: *Det første jeg tenkte var «Hvordan definerer Kulturdirektoratet³ funksjonsnedsettelse?». Fordi jeg har ikke en fysisk, jeg sitter ikke i rullestol ikke*

3 For aspirantene kan skillet mellom Kulturrådet og Kulturdirektoratet trolig være uklart. Det er Kulturrådets begrepsbruk som ligger til grunn for forsøksordningen, jf. delkapittelet «Sentrale begreper i rapporten.»

sant. [...] Når jeg fikk vite om ordningen, ble jeg usikker, det kommer an på definisjonen, av hva de tenker om funksjonsnedsettelse. Jeg var positiv i utgangspunktet til ordningen, men de bruker ordlyd som jeg mener er litt utdatert og kanskje ikke er så lett å definere. Da burde de nesten hatt en klar liste, svart på hvitt, hva de definerer som funksjonsnedsettelse. [...] Altså, det var bare den der uklarheten rundt det. Men jeg tenkte «vi kjører på», og at det ikke er vår feil eller ansvar hvis den utlysningsteksten ikke er helt bra, i mine øyne.

Den usikkerheten enkelte kandidater uttrykker rundt Kulturrådets definisjon og avgrensning av «funksjonsnedsettelse» kan ha sammenheng med at retningslinjene for Kulturrådets forsøksordning baserer seg på Bufdirs brede og relasjonelle forståelse av begrepet. Ordningen er dermed basert på tillit og skjønnsvurdering, og kandidatene trenger ikke å bevise eller dokumentere funksjonsnedsettelse eller behov for tilrettelegging i søknadsprosessen. Dette er en annen definisjon enn den for eksempel NAV opererer med, hvor «funksjonsnedsettelse» gjerne er definert i form av en viss alvorlighetsgrad og varighet for at den skal gi rett til ytelser.

En av kandidatene oppfattet at sekretariatet i et møte tematiserte graden av funksjonshemming hos søkere. Det opplevde hen som ubehagelig, og det gjorde hen usikker på hvordan dette ble vurdert med tanke på å kvalifisere for å få midler:

Kandidat: *Jeg syns det var litt rart at de skilte hva som var mindre og større funksjonshemming. [...] Hva er prosessen hvor de skal vurdere om noen er funksjonshemmet nok til å kunne ta den stillingen? Jeg var nervøs på om jeg var funksjonshemmet nok til å kunne ta den stillingen. Jeg vet at det er sånn at det faktisk er folk som er funksjonshemmet som får ordningen. Samtidig så følte jeg at det var litt vondt å ta den stillingen også, siden jeg ikke er så veldig funksjonshemmet heller.*

Hen stiller også spørsmål ved hvor mye sekretariatet vet om funksjonshemming som sådan:

Kandidat: *Det virka som de ikke visste hva funksjonshemming var. [...] Jeg syns det var litt rart at når de jobbet med dette området her. Det virket bare ikke som de hadde så mye erfaring med funksjonshemming. De var veldig, veldig, veldig redde for å si feil ting.*

Selv om flere kandidater var usikre på begrepsbruken, var det flere informanter som trakk frem at de synes det er positivt at premisset bak

ordningen er at stillingen skal tilpasses funksjonsnedsettelsen. En kandidat forteller:

Kandidat: *[Det] er noe med å vite at premissene for ansettelsen jo er veldig annerledes nå, fordi nå ligger det i premissene at det skal legges til rette. [...] Bare det å vite det at jeg ikke er en byrde. Jeg tror jeg har opplevd tidligere at jeg må kanskje jobbe dobbelt av det de andre gjør, fordi jeg må bevise at det var verdt å ansette meg. Jeg tror jeg har nesten jobbet enda mer for å skjule at jeg har en funksjonsnedsettelse, eller at jeg ikke skal tenke etterpå at de skulle ansette noen andre.*

At denne aspiranten både har opplevd å måtte jobbe hardere enn andre, og har måttet skjule sin funksjonsnedsettelse, vitner om arbeidslivets fordommer mot funksjonshemmede som mindre produktive. En fordel med ordningen, slik hen så det, var nettopp at en ikke trenger å skjule sin funksjonsnedsettelse.

Oppsummering

I denne delen av rapporten har vi belyst kandidatenes og kontaktpersonenes erfaringer med søknadsprosessen, ut fra tematikkene motivasjon for å søke, etablering av kontakt, samarbeid og dialog underveis, samt refleksjoner rundt avslag.

For kandidatene var motivasjonen for å søke i hovedsak knyttet til tidligere negative erfaringer fra arbeidslivet og en forhåpning om at aspirantordningen kan gi jobberfaring med påfølgende mulighet for mer arbeid i fremtiden. Mange hadde allerede en etablert relasjon med virksomheten de søkte med, og positiv erfaring fra eksisterende samarbeid var også en sterk motivasjonsfaktor. Også blant virksomhetene var positive erfaringer fra eksisterende relasjoner og samarbeid med kandidatene en motivasjon for å søke. Den sterkeste motivasjonsfaktoren for virksomhetene var imidlertid knyttet til deres engasjement for mangfold og inkludering i sektoren, samt kandidatenes mulighet til å bidra med faglig kompetanse og mangfoldsperspektiver. Her er det samsvar med resultater fra vår spørreundersøkelse til virksomheter i sektoren, som viser at det som i størst grad kunne gjøre det aktuelt for virksomheter å søke ordningen, er et ønske om å bidra til inkludering og mangfold i sektoren, og et ønske om å være en inkluderende arbeidsplass. For virksomhetene var en annen motivasjonsfaktor også muligheten for ekstra ressurser til å gjennomføre

aktiviteter de ellers ikke ville hatt anledning til. Dette er også i tråd med resultater fra spørreundersøkelsen.

Et flertall av informantene hadde allerede en godt etablert relasjon før de søkte, noen hadde en løsere tilknytning, mens et mindretall først ble kjent som en del av søknadsprosessen. I all hovedsak har søkerne brukt begrenset med tid og ressurser på søknaden, og det er også liten grad av samarbeid om selve søknadsskrivingen. Søkerne har også hatt lite kontakt med sekretariatet. Det ser ut til at det har vært mer utfordrende å få til en god dialog om arbeidsoppgaver og tilrettelegging der hvor relasjonen mellom kandidat og virksomhet ikke var like godt etablert, enn blant dem som allerede hadde erfaring med dette i praksis. Blant kandidatene som fikk avslag, var det flere som ønsket seg en mer utfyllende begrunnelse på hvorfor de ikke fikk tilslag. Flere av dem som fikk avslag på sin søknad, valgte å søke på nytt året etter.

Vi har også utforsket kandidatens usikkerhet rundt begrepsbruk og hvordan dette påvirker deres opplevelse av å søke aspirantordningen. Flere kandidater er usikre på om de er «funksjonshemmet nok» til å kvalifisere for ordningen, og dette knyttes til deres refleksjoner rundt begrepene «funksjonsnedsettelse» og «funksjonshemming». Kandidatene har ulike preferanser for hvilke begreper de føler seg komfortable med, og disse preferansene påvirker hvordan de uttrykker sin identitet og behov. Refleksjonene viser en kompleksitet i selvrepresentasjon, og hvordan begrepsbruk utgjør en viktig del av søknadsprosessen.

Erfaringer fra aspirantoppholdet

I denne delen av rapporten utforsker vi erfaringene både aspiranter og kontaktpersoner har hatt med aspirantoppholdet. Med «aspirantoppholdet» sikter vi til perioden fra aspiranten begynner oppholdet – oppstartsfasen – til oppholdet avsluttes. For temaene i denne delen av analysen belyser vi erfaringene samlet, selv om noen undertemaer har større relevans for aspirantenes fortellinger. Vi starter med å undersøke erfaringer med arbeidsoppgavene og om oppholdet har bidratt til kompetanseheving, før vi utforsker erfaringene med tilpasning i virksomheten. I tråd med den relasjonelle modellen knyttet til funksjonshemming viser erfaringene at opplevd funksjonshemming i stor grad er knyttet til spesifikke barrierer som finnes i ulike kontekster – i virksomheter, kunst- og kultursektoren, arbeidslivet og samfunnet ellers. I tillegg viser erfaringene at aspiranten befinner seg i et arbeidstakerforhold, hvor arbeidsgiveren har betydelig mer makt, både gjennom kontroll over ressurser som lønn og arbeidsvilkår, og gjennom organisering av arbeidsprosesser. Dette kan føre til en ulik maktbalanse mellom aspiranten og virksomheten, der aspiranten er i en mer sårbar posisjon.

I denne analysedelen bruker vi empiriske data fra to intervjugrupper: de som fikk tilslag i henholdsvis 2022 og 2023, totalt seks aspiranter og seks kontaktpersoner. Som beskrevet i metod delen omtaler vi ikke årstall eller aspirantnummer i sitatene, men bruker kun betegnelsen aspirant eller kontaktperson. Fordi det på intervjutidspunktet kun var to aspiranter som hadde avsluttet sitt opphold, er det i hovedsak erfaringene underveis vi belyser.

Bidrar oppholdet til kompetanseheving?

Flere av aspirantene hadde faglige og administrative arbeidsoppgaver innenfor ulike virksomheter, både i det frie og det institusjonaliserte kunstfeltet. Andre aspiranter hadde utøvende og kreative yrkesroller som skuespillere, filmskapere, manusforfattere og fotografer. I det følgende

undersøker vi om informantene mener at oppholdet harmonerer med aspirantenes kompetanse, motivasjon og ambisjoner. Vi ser også nærmere på om både aspiranter og kontaktpersoner oppfatter at aspirantoppholdet kan bidra til økt kompetanse for aspirantene, og omvendt, om kontaktpersonene mener at virksomheten oppnår kompetanseheving ved å ha aspiranten hos seg.

Vi forstår kompetanseheving som oppdatering av fagkunnskap, men også andre egenskaper og ferdigheter som gjør at en kan bidra på arbeidsplassen. Kompetanseheving kan gi økt ansettbarhet, i form av å utvikle nødvendige ferdigheter og erfaringer som gjør en mer attraktiv for potensielle fremtidige arbeidsgivere. Samtidig handler ansettbarhet om det relasjonelle aspektet¹. Det vil si at personer med funksjonsnedsettelser vurderes og behandles, ikke bare på grunnlag av deres kvalifikasjoner eller ferdigheter, men også på grunnlag av relasjonelle og sosiale faktorer. På denne måten kan en persons evne til å bli ansett som «ansettbar» av arbeidsgivere påvirkes av relasjonene mellom individet, deres omgivelser, arbeidsoppgaver og ansvarsområde, samt arbeidsmarkedet. En slik forståelse har blitt brukt til å belyse hvordan minoritetsgrupper kan bli undervurdert i arbeidslivet, til tross for at de har de nødvendige kvalifikasjonene.²

Oppstartsfasen som viktig

Flere av kandidatene mente det var vanskelig å forutsi oppgavene og tilpasningen i søknaden, og at dette uansett måtte justeres underveis. I tillegg fremhevet flere av aspirantene at selve oppstarten i virksomheten var avgjørende for å finne ut hvilke arbeidsoppgaver som var hensiktsmessige med tanke på aspirantenes kompetanse, helse og ambisjoner. Denne fasen var også viktig for å bli kjent med virksomhetens arbeidsprosesser og kultur. En aspirant forteller det slik:

Intervjuer: *Om du vil fortelle litt om hvordan de første månedene har vært da om dine oppgaver?*

Aspirant: *Ja, skal vi se i begynnelsen så var det jo å sette seg inn i bedriften, hvordan ting fungerte, så jeg brukte veldig mye tid på det i begynnelsen, og å rett og slett sette meg inn i hvordan bedriften var bygd opp.*

1 Pearson mfl., 2023.

2 Kusterer & Lilja, 2025.

Senere i intervjuet forklarer samme aspirant hvordan arbeidsoppgavene utviklet seg til en kombinasjon av det som stod i stillingsbeskrivelsen i søknaden, og det som etter hvert viste seg å samsvare med virksomhetens krav og behov. Dette understreker at ansettbarhet er en relasjonell prosess som utvikles over tid. En annen aspirant forteller:

Aspirant: *I begynnelsen var jeg kanskje litt usikker på hva rollen min skulle være, for det var jo nytt for alle. Jeg hjalp liksom til der det trengtes på en måte. Så det var det som det første året da. Men da fikk jeg også, selv om jeg ikke hadde et spesifikt ansvarsområde, så fikk jeg også tillit til å igangsette egne prosjekter.*

Senere i intervjuet utdypet aspiranten at hen hadde ønsket seg mer dialog med kontaktpersonen tidligere i oppstarten om hva ansvarsområdene skulle være. Denne aspiranten ønsket mer dialog om arbeidsoppgavene enn det kontaktpersonen la opp til.

I likhet med aspirantene snakket flere av kontaktpersonene om hvordan de opplevde oppstartsfasen. En kontaktperson forteller:

Kontaktperson: *Bare det å komme på plass når man ikke har vært her før, da trenger man en til to uker å finne ut hvor har man egentlig havnet. Og så skal man begynne å finne ut hva skal man egentlig jobbe med? For folk kommer jo hit og har planer, og så er det sånn, nei, det her, det skal jeg ikke gjøre, sånn jeg har tenkt.*

At kontaktpersonen fremhever hvor viktig det kan være å bruke tid på å finne ut av aspirantens arbeidsoppgaver, tyder på at aspirantoppholdet bør være av en viss varighet, slik det nå er lagt opp til innenfor ordningens rammer.

Bidrar oppholdet til en økt ansettbarhet?

En viktig del av aspirantenes erfaringer var hvordan oppholdet bidro til både profesjonell og personlig utvikling, særlig med tanke på å styrke deres posisjon på arbeidsmarkedet. Flere aspiranter fremhevet fordelene av å få referanser som kunne brukes til videre jobbsøk. En informant fortalte at hen brukte referansen fra aspirantoppholdet i en jobbsøknad, og mente den hadde bidratt til at hen fikk jobb i en lignende kulturnisje. Flere la også vekt på at de fikk oppdatert CV-en. En aspirant sier det slik:

Aspirant: *Nå tenker jeg at det er mer fint å ha på en sånn CV, at det vil være lettere for meg å få jobb uten hørsel. [...] Så ... Jeg tenker jo at det er lettere å få jobb etter dette året her da.*

Flere informanter fortalte også at de hadde opplevd å utvikle seg faglig innenfor sitt profesjonelle interessefelt. En aspirant forteller for eksempel at hen hadde hatt en faglig mentor på arbeidsplassen, og at vedkommende hadde bidratt til at hen utviklet seg faglig.

I likhet med aspirantene oppfattet også kontaktpersonene at aspirantordningen kunne styrke aspirantenes CV. En kontaktperson forteller om dette slik:

Kontaktperson: *Det var litt viktig for oss å kunne gi hen mer arbeidserfaring sånn at hen får en bedre CV, på en måte. Vi bare bryr oss litt om hen, rett og slett. Så vi har på en måte prøvd å oppmuntre hen til å søke jobber og stilt som referanse og sånne ting. Skryter veldig mye av hen og.*

En annen kontaktperson fremhever at aspirantoppholdet kan bidra til CV-bygging og utvikling av myke ferdigheter som er viktige på arbeidsplassen. Slike ferdigheter handler om personlige og sosiale egenskaper som er relevante i en arbeidslivssammenheng:

Kontaktperson: *Hen kommer jo til å ha masse ting på CV-en etter å ha jobbet med oss over to år som hen ikke hadde fra før. Ikke bare bygging av CV-en, men også læring også når det gjaldt utvikling av «soft skills» som man trenger i arbeidslivet, slik som å møte opp med energi på jobben, selvstendighet, idérikhet og evne til å ferdigstille ting.*

I sitatet over bruker kontaktpersonen betegnelser om myke ferdigheter som kan minne om en idealarbeider: en som møter opp med energi på jobben, er selvstendig og er produktiv.³ Slike betegnelser bidrar til en forståelse av aspiranten som produktiv og effektiv. Samtidig kan betegnelsen peke mot en verdsetting av ferdigheter som kan skape et for stort press til å prestere som en «idealarbeider». Selv om det kunne være interessant å utforske hvordan slike implisitte forståelser av «idealarbeideren» eventuelt har påvirket aspirantoppholdene, har dette vært utenfor denne evalueringens rammer.

3 Acker, 1990.

Selv om flere av aspirantene var fornøyde med egen kompetanseutvikling, var det også enkelte som kunne tenke seg andre arbeidsoppgaver. Samtidig hadde ikke aspirantene sagt fra til kontaktpersonene sine om dette. En aspirant forteller det slik: «En ting jeg hadde hatt lyst til å jobbe mer med, det er nok for eksempel mer registrering av kunst. Det er noe jeg hadde vært interessert i å gjøre mer av». Senere i det samme intervjuet forteller aspiranten at hen ikke spurte om å få jobbe med andre oppgaver enn de hen var satt til. En annen aspirant ønsket også andre oppgaver, uten at hen hadde tatt dette opp med en i virksomheten. Det at enkelte av aspirantene ikke har tatt opp ønsker om andre oppgaver kan bety at de ikke føler seg komfortable med å uttrykke sine ønsker knyttet til nye eller endrede oppgaver underveis i aspirantoppholdet. Dette kan være vanlig i oppstartsfasen generelt. Samtidig peker dette på en ulik maktbalanse mellom aspiranten og virksomheten, der aspiranten er i en mer sårbar posisjon.

Det å få mulighet til å bygge nettverk bidrar også til økt ansettbarhet. Nettverk kan gi tilgang til jobbmuligheter som kanskje ikke er offentlige eller lett tilgjengelige gjennom vanlige kanaler. En aspirant fikk jobb etter oppholdet fordi hen var med i et nettverk med virksomheter i samme bransje som der hen hadde aspirantoppholdet. En annen informant, som var ferdig med sitt opphold, uttrykte frustrasjon over at det ikke hadde åpnet seg nye dører inn i arbeidslivet etter aspirantoppholdet:

Aspirant: *Jeg vet ikke om det er naivt av meg, men jeg tillater meg å være litt frustrert over at over at det ikke har åpnet seg noen dører umiddelbart, eller at man får noen videre oppfølging av hva som er veien videre*

Siden de fleste aspirantene vi snakket med ikke var ferdige med aspirantoppholdet, er det for tidlig å si noe sikkert om hvilken betydning oppholdet har for aspirantenes videre jobbmuligheter. Samtidig fremhever både aspirantene og kontaktpersonene at aspirantoppholdet bidrar til profesjonell og personlig utvikling og styrker CV-en, noe som på sikt kan ha en positiv innvirkning på aspirantenes ansettbarhet.

Aspirantene øker virksomhetens mangfoldskompetanse

Erfaringene fra søknadsprosessen viste at virksomhetene var motiverte til å søke ordningen på grunn av et sterkt engasjement for mangfoldsarbeid. Kontaktpersonene var også opptatt av å understreke at aspirantenes minoritetserfaring var verdifull for virksomheten. En informant forteller: «Så har hen jo definitivt bidratt med perspektiver og bevissthet. Ikke bare om

kategorier en ville satt hen i, men kanskje bredere i det om mangfold og ulike måter å se verden på».

En annen kontaktperson beskriver hvordan det er kunstnerisk berikende å møte ukjente perspektiver som ulike mennesker bringer med seg. Hen bruker betegnelsen personer med ulike typer funksjonsnedsettelse – «nedsatt hørsel og kortvokst» – som eksempler på en slik berikelse:

Kontaktperson: *I de kunstneriske prosessene er det veldig sånn, skal ikke nødvendigvis produsere et produkt som du vet hvordan ser ut. Prosessen er litt sånn i det blå. Prosessen blir jo et resultat av hvem det er som er med. Men vi søker jo ofte etter mennesker som er nye og ukjente for oss. Vi har jo jobbet med folk med andre typer funksjons... Altså, det er ikke en funksjonsnedsettelse å være kortvokst for eksempel, men vi har jobbet med folk med nedsatt hørsel fordi vi også synes det er interessant kunstnerisk med disse forskjellige perspektivene som menneskene har med seg inn i prosessen både i et inkluderingsperspektiv, men kanskje mest fordi at kunstlivet skal reflektere altså kunsten skal reflektere mangfoldet ellers.*

For denne kontaktpersonen handler mangfold om en mer uensartet kunstnerisk prosess, der forskjellige perspektiver, bakgrunner og erfaringer kan berike og utfordre de kreative uttrykkene. Hen mener at slike utfordringer åpner for en mer variert tilnærming til kunst, hvor ulike synspunkter kan føre til nye ideer og innovasjon, og skape rom for kunstnerisk utvikling som speiler et bredere spekter av menneskelige erfaringer. Kontaktpersonen ser dermed på mangfold som en nøkkel til å fremme mer inkluderende og mangfoldige kunstneriske prosesser. En annen kontaktperson fortalte også hvordan aspiranten hadde en særlig relevant minoritetsbakgrunn for virksomheten, fordi all virksomhetens kommunikasjon og dokumentasjon var forankret i det aktuelle minoritetsperspektivet.

Et relatert tema i kontaktpersonenes fortellinger var knyttet til læring, tilpasning og inkludering som fant sted under aspirantoppholdet. En kontaktperson påpekte at aspiranten hadde faglig erfaring og kunnskap fra rettighetsarbeid, noe som hadde bidratt til å drive virksomhetens arbeid med universell utforming fremover. Hen forteller:

Kontaktperson: *Når det gjelder hens ønske og vilje å prate om tilrettelegging og få lov å være rådgiver i prosjektene og tørre å ta opp denne samtalen, da har vi vært opptatt av at det skal ikke være [navn aspirant] fordi hen er den som er aspirant på denne tilrettelagte ordningen. Men fordi hen har erfaring og kunnskap fra rettighetsarbeid som er med å gjøre det. Det er ikke noe tvil om at å kunne vedlikeholde den kompetansen fordi vi har yngre ansatte er*

kjempeviktig. For det er kunnskap som forsvinner så fort hvis du ikke hele tiden holder den oppdatert. Først og fremst på kommunikasjonsplattformene og å ha oppdatert kunnskap der. Være den som holder i ørene og utfordrer. Men også på universell utforming i produksjonene. Det å komme med kunnskap, research, hjelp og vedlikehold i den kunnskapen i organisasjonen.

Denne kontaktpersonen forteller at det har vært en kontinuerlig jobb å sikre at arbeidsplassen er universelt utformet. Her har aspiranten, med sin fagkunnskap om rettighetsarbeid, vært en viktig pådriver. En annen kontaktperson opplevde at det har vært bevisstgjørende å ha en aspirant ansatt i virksomheten: «Altså det er sånn ... Ja ... Jeg blir mer og mer bevisst på at mange plasser er det ikke bare å komme seg inn, eller hvis det er en heis, så er den kanskje ødelagt, eller så.» En annen kontaktperson vektla også at hen hadde fått en økt bevissthet om fysiske barrierer for funksjonshemmede i kultursektoren, noe som har betydning for å kunne redusere disse.

Erfaringer med tilpasning

I den relasjonelle modellen av funksjonshemming er tilpasninger avgjørende for at personer med funksjonsnedsettelse skal kunne delta på lik linje med andre. I denne delen av rapporten undersøker vi først hvordan både aspirantene og kontaktpersonene opplever tilpasningene på arbeidsplasser som gjør dem godt tilpasset for personer med funksjonsnedsettelser.

Erfaringene fra informantene viser at tilpasning i stor grad handler om fleksibilitet, både når det gjelder arbeidstidsfordeling og oppgaveløsning. Fleksibilitet er et viktig element som gjør at personer med funksjonsnedsettelser kan tilpasse arbeidsdagen etter sine behov, enten det er gjennom justering av arbeidstiden, pauser eller tilpasning av arbeidsoppgavene. Et annet sentralt aspekt ved tilpasning, som informantene trekker frem, er betydningen av å redusere annengjøring. Annengjøring refererer til prosessen der personer med funksjonsnedsettelser blir sett på som «andre» eller annerledes enn majoritetsgruppen, noe som kan føre til stigmatisering eller marginalisering.⁴

4 Mik-Meyer, 2016.

Selv om de fleste erfaringene er positive, trekker informantene frem noen mindre gode erfaringer med tilpasning. En av de største utfordringene som blir nevnt, er manglende universell utforming, særlig i eldre bygninger innenfor kultursektoren. Her kan det være fysiske barrierer som dårlig tilgjengelighet, for eksempel i form av trappetrinn, utilstrekkelige toalettfasiliteter eller vanskelig tilgjengelige arbeidsområder. En vesentlig forskjell mellom aspirantenes og kontaktpersonenes erfaringer er at aspirantene i større grad har hatt en aktiv rolle i å fremme tilpasningene selv.

Fleksibilitet i arbeidstidsfordelingen

Det fremgår av ordningens retningslinjer at det er et mål med «en arbeidstidsfordeling i ansettelsesperioden som er hensiktsmessig for både aspirant og virksomhet». Arbeidstidsfordeling handler om hvor stor stillingsbrøk aspiranten har hatt gjennom aspirantoppholdet. Gjennom forsøksordningen kan virksomhetene søke om å ha en aspirant i en lønnet stilling i 100 prosent i ett år. Dersom aspiranten trenger å jobbe i en mindre stillingsbrøk, kan tilskuddet likevel fordeles over en lengre periode enn ett år. Samlet kan tilskuddet likevel tilsvare maksimalt ett årsverk. I datamaterialet varierte arbeidstidsfordelingen mellom 100 prosent over ett år og 50 prosent over to år.

Aspirantene som jobbet 50 prosent, var fornøyde med muligheten for en mer langvarig arbeidstidsfordeling. En aspirant sier det slik: «Jeg kunne klare 50 prosent i den stillinga som vi hadde søkt på. Det er fordi den var såpass tilrettelagt. Dette hadde ikke vært mulig i en ordinær jobb på en måte, hvor ting ikke var tilrettelagt». En annen aspirant hadde endret arbeidstidsfordelingen fra en 100 prosent stilling til en 80 prosent stilling underveis i oppholdet. Hen forteller: «Det hender at jeg blir sliten av 100 prosent stilling, så jeg ba om å få en redusert til 80 prosent stilling, men at den ekstra tiden heller ble lagt på slutten».

Fleksibilitet i arbeidstidsfordelingen handlet også om antall arbeidstimer daglig. Som en informant forteller:

Aspirant: *Som oftest så jobber jeg fire timer hver dag. Det har jeg funnet ut fungerer best. Fordi at hvis jeg jobber åtte timer så blir jeg så skutt at ja, det er ikke verdt det. Da er det bedre å bare jobbe halv dag.*

I likhet med aspirantene forteller også flere kontaktpersoner at det fungerer greit å ha muligheten til å redusere stillingsprosenten og heller jobbe redusert over lengre tid. I sitatet under forteller en kontaktperson om fordelene ved å ha en lengre aspirantperiode.

Kontaktperson: *Jeg synes at det er kjempebra at vi har to år på oss. Nå har det jo nesten gått et halvt år snart. Og vi har kommet veldig godt inn i arbeidet, men jeg føler også at det er veldig viktig at vi har den tiden fremover. Fordi jeg liker ikke at det er stress, og tiden går veldig fort.*

Denne kontaktpersonen mener at et langvarig aspirantopphold gir bedre tid til å bli kjent uten stress. I dette oppholdet hadde aspiranten fått innvilget en 50 prosent stilling over to år.

Mens flere kontaktpersoner opplever det som nyttig å kunne strekke aspirantperioden ut i tid, finnes det også ulemper ved et langvarig aspirantopphold. En kontaktperson fortalte at virksomheten hadde havnet i en utfordrende situasjon fordi de måtte bidra med egne økonomiske midler for å dekke arbeidsgiveravgifter over en lengre periode enn de opprinnelig hadde tatt høyde for:

Kontaktperson: *Nå står vi i slutten av et år. Siden vår aspirant har spredt ut på en 50 prosent stilling så skal hun jobbe ut mai hos oss, i 2025. Men vi vet ikke om vi har midler igjen i januar 2025. Så hennes midler ligger jo i ordningen. Men vår arbeidsgiverforpliktelse, som kanskje utgjør 50 000 i avgifter og feriepengar, de 50 000 har vi ikke nå per nå. Vi prøver å skaffe de.*

Kontaktpersonen i sitatet over representerer en virksomhet i det frie feltet, der inntektene varierer fra år til år avhengig av hvilke prosjekter de har. Virksomheten har få faste bevilgninger – noe som gjør det vanskelig å forutsi om de har tilstrekkelige økonomiske rammer til å finansiere utgifter knyttet til aspiranten. Det frie feltet er ofte avhengig av ulike former for økonomisk støtte for å kunne realisere prosjektene sine. Fraværet av stabile økonomiske forhold kan gjøre det vanskeligere for virksomheter å satse på langsiktige eller eksperimentelle prosjekter, slik informanten over påpeker. En annen kontaktperson i det frie feltet tok også opp en lignende utfordring. Slike refleksjoner illustrerer noen av utfordringene mindre virksomheter i det frie feltet kan møte. I større grad enn det institusjonaliserte feltet, som mottar høyere statlige grunnbevilgninger, må virksomheter i det frie feltet søke midler til prosjektene sine.

Fleksibilitet i oppgaveløsningen

Forholdet mellom tilpasning og opplevd arbeidskapasitet ble ofte tematisert i datamaterialet vårt. Fleksibiliteten som aspiranten beskriver, viser hvordan en fleksibel arbeidsplass kan redusere barrierer og støtte arbeidstakeren i å ta i bruk sitt potensial. Dette illustrerer den relasjonelle

modellens vekt på miljøtilpasning som en nøkkel til å redusere funksjonshemming. En aspirant forteller at hen opplever å kunne gjøre en ordentlig jobb fordi virksomheten hen er ansatt i, tar hensyn til helsetilstanden hens:

Aspirant: *Det er lettere å gjøre en ordentlig jobb når det tas hensyn til den helsetilstanden man har. Da er det faktisk lettere å konsentrere seg og gjøre en bedre jobb. Ja, at man har rom til å være litt sliten og utsette akkurat den arbeidsoppgaven og så heller jobbe med noe lettere, og så ta opp igjen den litt tyngre arbeidsoppgaven når man er mer fysisk opplagt. Så det har vært veldig bra.*

Fleksibiliteten aspiranten over beskriver, gjør at hen kan tilpasse arbeidsoppgavene etter «helsetilstanden» og «dagsformen». En annen aspirant uttrykker det slik:

Aspirant: *Det er veldig tydelig at [virksomhet] gjerne vil gjøre det best mulig for meg. Jeg kan for eksempel si fra om kroppen min ikke funker. Så er det sånn kan man ta hjemmekontor. De er ikke så veldig strenge på når man kan ta hjemmekontor eller ikke – mer for de andre enn for meg. For meg så har det vært sånn hvis kroppen ikke fungerer ... Når jeg sa til nærmeste leder at jeg er litt usikker om jeg skal gå på jobb eller ikke, sa min nærmeste leder «hvil».*

Fleksibilitet i oppgaveløsningen kan bidra til å skape trygghet og stabilitet for aspiranten. En aspirant fremhever dette:

Aspirant: *For det første så er det noe med kontinuitet som er at man får tid til å bygge noe. Nå står vi friere til å si sånn nå kan jeg jobbe mye i den perioden, og så den perioden kan det være lettere. Og at du har mulighet til å gå inn i virksomheten på flere måter, i stedet for bare sånn, ok, nå skal jeg bare være her inne i dette prosjektet. [...] Her har man mulighet til å være med å bygge virksomheten på flere måter, så jeg har opplevd det som mye stødigere og tryggere.*

I sitatet over peker aspiranten på hvordan arbeidstidsfordelingen gir rom for å tilpasse arbeidstiden til hva helsen tillater til ulike tider. En annen aspirant forteller at «typen arbeid» er hens viktigste form for tilpasning:

Aspirant: *Jeg føler at mine behov ble hovedsakelig tilrettelagt gjennom den typen arbeid det er, mer enn store endringer på andre vis. Det er liksom den typen av arbeid jeg liker og foretrekker. [...] Det er ensomt arbeid. Det er repetitivt*

arbeid gjerne, men med innspill for å gjøre egne vurderinger. Men generelt er det ikke et veldig stressende felt.

I likhet med aspirantene beskriver også kontaktpersonene tilpasningen som en pågående prosess som krever tid og justeringer i ulike arbeidssituasjoner. En kontaktperson forteller:

Kontaktperson: *For det første så tror jeg man må lage tid til det. Man må rydde plass i agendaen sin på at når man legger planer, så er det tid til å gjøre de tilpasningene. Eller tid til at man tar høyde for at ting kan kapitulere. Det er ofte at man gis et tidsskjema. Særlig når vi har så begrensende midler som vi har nå, så skjærer vi ofte inntil beinet. Vi jobber plutselig bare et par dager i uka med noen [type ansatte], for vi har ikke råd til å betale de fulle uker. Det blir masse lappeteknikk. Men den dialogen og den biten som har med tilpasninger å gjøre den krever at vi er inne på veldig ofte og tar en sjekk. [...]* Så å ha tid til den kommunikasjonen er viktig.

Ved å planlegge for fleksibilitet med hensyn til når oppgavene skal utføres, slik kontaktpersonen over beskriver, kan virksomheten ta høyde for at aspiranten kan gjøre andre oppgaver dersom helsetilstanden tilsier det. Hen utdyper dette videre i intervjuet:

Kontaktperson: *Vi må stadig gjøre nye vurderinger på hva arbeidsoppgavene skal være underveis. Og være litt nøye på at man finner erstatningsoppgaver da, og ikke bare tar vekk mer og mer. Sånn at hen faktisk er med å bære vekten av dette her foretaket. For det er viktig for hen også. For hen er såpass oppegående at hen skjønner når hen ikke bærer. For det er jo ikke heller bra.*

En aspirant trakk særlig frem hvordan arbeidsgivers egenerfaring med funksjonsnedsettelse bidro til god tilpasning. I dette tilfellet hadde aspirantens kontaktperson på arbeidsplassen samme funksjonsnedsettelse som aspiranten, noe som gjorde at aspiranten opplevde det som lett å få forståelse for og ha god dialog rundt behov for tilpasning og fleksibilitet i arbeidshverdagen. Aspiranten forteller:

Aspirant: *Det er jo viktig at kontaktperson har samme sykdom fordi hen forstår jo hva de utfordringene går på, hen forstår jo hva som på en måte gir smerter og hva man klarer. Det at man av og til har en hjerne som er grøt og at man av og til. Ja, at vi har såpass like erfaringer at [...] hen har en unik forståelse av min arbeidshverdag.*

At aspiranten sier «at man av og til har en hjerne som er grøt», er en metafor for en utfordring hen mener at kontaktpersonen med samme sykdom vil forstå. Både aspiranten og kontaktpersonen fremhevet at samme funksjonsnedsettelse ga en særegen forståelse for tilpasning. Kontaktpersonen forteller: «Det er jo eksempler som hen har gitt som jeg kan forstå veldig lett fordi jeg er på en måte i den samme situasjonen. Som gjør at jeg har en ganske stor forståelse».

Bevissthet om annengjøring

I tillegg til fleksibilitet i arbeidstidsordningen og i oppgaveløsningen, ble også bevissthet om annengjøring sett på som viktig i tilpasningen. Annengjøring kan forsterke opplevelsen av å skille seg fra kollegaer, og dermed skape dårligere vilkår for en inkluderende tilpasning på arbeidsplassen. En aspirant fortalte for eksempel om hvordan manglende tilpasningsmuligheter i eldre bygg gjorde at hen følte seg annerledes enn kollegaene. Hen bruker rullestol og måtte benytte en annen inngang enn kollegaene:

Aspirant: *Hvis jeg skulle ha tatt samme inngang som mine kollegaer, så kunne det vært installert en trappe-heis opp til der kontoret mitt var. Jeg må nå rundt hele bygget. Det føles litt kjipt, litt sånn småsegregerende på en måte. Det er en annerledeshet som er veldig synlig hele tiden, at jeg må gå mye lengre vei til jobb enn alle de andre.*

Kontaktpersonen til aspiranten over fortalte også om hvordan eldre bygg i kultursektoren ikke er tilpasset nåtidens krav til universell utforming, noe som resulterte i særtilpasninger for aspiranten.

Enkelte kontaktpersoner reflekterte over annengjøring i kommunikasjon om forsøksordningen til andre som ikke var kjent med den. Flere var usikre på om det å fortelle at virksomheten har en aspirant med funksjonsnedsettelse kan undergrave oppfatningen av aspirantens kompetanse. En kontaktperson forteller:

Kontaktperson: *[Aspirant] er en av de som trenger minst tilrettelegging. Dette har jeg synes vært vanskelig, fordi jeg har vært referanseperson. Det er nesten så man ikke har lyst til å si at hen har en diagnose for den er så liten.*

En annen kontaktperson stiller spørsmål ved hvor viktig det er å snakke om aspirantens «funksjonsnedsettende tilstand»:

Kontaktperson: *Det er også noe som vi prøver å finne ut. Hvordan skal man egentlig kommunisere det? Hvor viktig er det å snakke om en funksjonsnedsettende tilstand? Det er veldig mye å forklare hvis man allerede har så mye å forklare. Vi har ikke på en måte «frontet» hens sykdom i kommunikasjonen. Men man får det jo med seg da, når man er her. Det er jo ting som ikke hen kan gjøre.*

Kontaktpersonen forteller at hen er usikker på hvordan hen skal kommunisere til andre om funksjonsnedsettelsen til informanten.

Imidlertid var det en annen kontaktperson som hadde positive erfaringer med å fortelle andre om ordningen. Hen mente det kunne være inspirerende for andre som har visst om aspirantens psykiske lidelse å se at hen er tilbake i «såpass fullt vigør»:

Kontaktperson: *Det er overraskende hvor mange i kulturbransjen som kjenner ordningen, som har hørt om den. Veldig sjelden at vi møter sånn «hæ, hva er det»? Det er veldig ofte sånn, «å ja, den ja». Så folk har fått det med seg og er kjent med ordningen. Men jeg tror også at det ikke er så mange som har tenkt på at det ikke bare er for noen som er svaksynt eller i rullestol. Altså fysisk funksjonsnedsettelse. Så det har vi også syntes var veldig fint å belyse. Folk som er tette på oss har også visst at aspiranten har vært veldig syk, så det tror jeg også er inspirerende for folk at hen er tilbake i jobb og såpass fullt vigør.*

Som vi har sett, har kontaktpersonene ulike erfaringer når det gjelder vurderingen av behovet for eller ønsket om å fortelle eksterne at aspiranten har en funksjonsnedsettelse. Enkelte velger å ikke kommunisere dette, da de frykter at det kan bidra til annengjøring av aspiranten. Andre mener at å dele informasjonen kan bidra til å endre sektorens negative fordommer om funksjonshemmedes arbeidskapasitet.

Å ta ansvar for tilpasningen selv

Samtidig som flere av aspirantene hadde gode erfaringer med tilpasningen i virksomheten, er det også et tydelig forbedringspotensial på dette området. Flere aspiranter opplevde at de selv måtte ta ansvar for de tilpasningene de trengte på arbeidsplassen, og at eksterne samarbeidspartnere tidvis manglet nødvendig kunnskap og rutiner for tilrettelegging. Når ansatte opplever at de må ta ansvar for tilpasningen selv, kan dette føre til økt press og stress på arbeidsplassen, samt en type usynlig arbeid som lett kan bli oversett av virksomheten.

En aspirant som brukte tegnspråk, beskrev hvordan hen tok på seg en form for opplæring av kollegaer på arbeidsplassen:

Aspirant: *Når det kommer inn noen nye som i dag, så informerer jeg litt. Ting som er nyttig til å vite da, i forhold til at jeg er döv. [...] Hvis det kommer noen nye, så informerer jeg dem om det. At de må blinke av med lys, for eksempel, hvis de vil ha kontakt med meg, for jeg ser ikke nødvendigvis hvis du kommer inn i rommet. Sånne ting informerer jeg hvis det er nye som kommer inn.*

Flere aspiranter nevnte også at tilpasningen ikke var like godt ivaretatt når det gjaldt eksterne samarbeidspartnere. Dette kunne skyldes at de eksterne manglet kunnskap om tilpasning, eller at virksomheten ikke hadde etablert rutiner for å sikre tilpasning i arrangementer som ikke ble arrangert i virksomheten selv. En aspirant fortalte for eksempel at hen gikk glipp av flere eksterne arrangementer med jobben fordi arrangementene manglet nødvendig tilpasning.

En annen aspirant beskrev hvor krevende det kunne være å koordinere tilpasning i virksomheten når tilpasningen var avhengig av flere aktører:

Aspirant: *Så ser jeg nettopp denne kompleksiteten i hvordan de ulike aktørene som er inn og som skal gi støtte og tilpasning og sånn, og hvordan det ikke er koordinert, i forhold til en sånn. Det er det som er så frustrerende. Det er det som krever mest mental energi, synes jeg. Det å navigere seg i alle de ulike instansene man må for å bare kunne fungere i et ordinært arbeid. Og så føles det litt som at siden ingen andre har kompetanse for det, så faller jo alltid ansvaret på meg. Og da er det jo vanskelig å argumentere for. Det kjenner jeg litt på òg.*

Hen opplever at ansvaret for koordineringen faller på hen selv. Dette kan oppleves som en byrde, særlig når aspiranten også må stå for argumentasjonen overfor ulike aktører for å sikre nødvendige ressurser.

Ønske om mer informasjon om rettigheter som arbeidstaker

Et par aspiranter etterlyste mer oppfølging om tilrettelegging og generell informasjon om rettigheter som arbeidstaker i aspirantperioden:

Aspirant: *Det jeg har savna, er mer oppfølging på om trives du godt, trenger du mer tilrettelegging, er det noen regelverk du lurer på. Altså det er mange funksjonshemmede som ikke vet egne rettigheter. Da er det jo veldig vanskelig. Og lovverket i Norge er jo vanskelig å forstå, det synes iallfall jeg. Så det er mange sånne ting som jeg prøvde å sende mail til sekretariatet og spørre om.*

Aspiranten bak sitatet over ønsket seg altså mer informasjon om sine arbeidstakerrettigheter, men opplevde å ikke få tilstrekkelig svar da hen henvendte seg til sekretariatet. Videre i intervjuet argumenterer informanten for at retningslinjene for forsøksordningen ikke er tydelige nok når det gjelder ansettelsesvilkårene som skal ligge til grunn for aspirantstillingen:

Aspirant: *Det er en annen ting jeg savna i forhold til aspirantstillingen. Det står tydelig at aspiranten skal jobbe på samme vilkår som de andre ansatte, men det står jo ikke noen ting om hvilke ansatte, ikke sant? Skal jeg ha samme vilkår som renhold? For eksempel så får jeg ikke lov til å ha hjemmekontor. Da jeg spurte om det fikk jeg beskjed om at du har ikke lov fordi din kontrakt ikke tilsier det. Alle andre har hjemmekontor bortsett fra renholderen. Er min arbeidsstilling som en renholders?*

Hen opplever å ha mindre fleksibilitet med tanke på mulighet for hjemmekontor og fleksitid enn alle andre i virksomheten. Dette kan påvirke aspirantens trivsel og motivasjon på arbeidsplassen, samtidig som det forsterker en opplevelse av maktforskjell mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

En annen aspirant tok også opp et lignende informasjonsbehov, særlig i forbindelse med avslutningen av aspirantoppholdet og tiden etterpå:

Aspirant: *Jeg skulle ønske at vi hadde et litt større støtteapparat i kjølvannet av aspirantoppholdet på grunn av den ekstra diskrimineringen, eller alle de andre barrierene som gjør det vanskeligere for oss å søke på ny jobb, eksisterer fremdeles. Så det nettverket skulle man på en måte hatt med seg litt videre. I alle fall til man fant noe annet som var fast.*

Intervjuer: *Da tenker du litt sånn fra Kulturdirektoratets side da?*

Aspirant: *Ja, ja. Jeg tenker at fra Kulturdirektoratets side kunne man være flinkere til å opplyse om andre støtteordninger som de hadde, og hvordan det kunne integreres med videre jobb et eller annet sted. Lære litt mer om de verktøyene som finnes, og om det finnes noen verktøy for at man kan fortsette i jobber. Det finnes jo nye jobber der de samme barrierene fortsatt eksisterer.*

Denne aspirantens ønske om et støtteapparat etter aspirantoppholdet kan knyttes til generell diskriminering i arbeidslivet. Personer med funksjonsnedsettelse blir forbigått og diskriminert i arbeidslivet, noe som ofte kan knyttes til fordommer og misoppfatninger om deres arbeidsevne. Arbeidsgivere kan være usikre på hvordan de skal tilpasse arbeidsplassen, og det kan også være en underliggende frykt for at personer med

funksjonsnedsettelse vil være mindre produktive eller effektive enn andre ansatte.^{5, 6} Slike fordommer bidrar til å skape funksjonshemming som et sosialt og relasjonelt fenomen, der individets potensial vurderes ut fra negative antakelser snarere enn faktiske ferdigheter.

Oppsummering

I denne delen har vi belyst aspirantenes og kontaktpersonenes erfaringer med aspirantoppholdet. Først så vi på hvordan arbeidsoppgavene har fungert underveis i oppholdet, og om oppholdet har bidratt til kompetanseheving. Ved hjelp av begrepet relasjonell ansettbarhet⁷ – som handler om kvalifikasjoner, ferdigheter, erfaring og personlige egenskaper, og hvordan disse samsvarer med kravene og behovene til en arbeidsgiver – vurderte vi om aspirantenes ansettbarhet økte som følge av aspirantoppholdet. Både aspirantene og kontaktpersonene erfarte at aspirantoppholdet bidro til økt ansettbarhet. Aspirantene fortalte at de fikk oppdatert sin faglige kompetanse og fikk referansepersoner som kunne brukes i videre jobbsøk, noe som økte deres ansettbarhet i arbeidsmarkedet. En informant brukte referansen fra aspirantoppholdet, som bidro til at hen fikk ny jobb innenfor en lignende kulturnisje. Enkelte av kontaktpersonene fortalte også at de så en utvikling av aspirantenes myke ferdigheter, slik som å navigere og tilpasse seg ulike arbeidsoppgaver og samhandle med kollegaer. I tillegg trakk de frem hvordan virksomheten fikk mangfoldskompetanse gjennom at aspirantene var tilsatt. Slik kompetanse handler om evnen til å anerkjenne, verdsette og dra nytte av ulike perspektiver i virksomheten. Aspirantene og kontaktpersonene fortalte i mindre grad om nettverksbygging, men en av aspirantene delte at hen i etterkant av oppholdet hadde fått en annen jobb som følge av nettverket aspirantstillingen hadde ført med seg.

Enkelte aspiranter fortalte at de kunne tenke seg andre oppgaver enn de hadde i dag, men de hadde ikke sagt fra om dette til kontaktpersonen i virksomheten. Andre aspiranter ønsket seg mer informasjon om sine rettigheter som arbeidstaker, og om ansettelsesvilkårene som skal ligge til grunn for aspirantstillingen. Dette tyder på at aspiranten befinner seg i et arbeidstakerforhold der arbeidsgiveren har betydelig mer makt, og hvor

5 Berre, 2024.

6 Østerud, 2023.

7 Pearson mfl., 2023.

aspiranten er i en mer sårbar posisjon. Det kan være behov for at aspirantene får tilgang til mer informasjon om sine rettigheter som arbeidstaker.

Samlet sett gir erfaringene med aspirantoppholdet innblikk i hvordan funksjonshemming ikke bare handler om individuelle forhold, men er knyttet til de spesifikke mulighetene og barrierene som finnes i ulike kontekster som virksomheter, kunst- og kultursektoren, arbeidslivet og samfunnet ellers. I delen om tilpasning så vi på hva aspirantene opplever som viktige forhold i virksomheten for å oppnå en god tilpasning på arbeidsplassen. Både aspirantene og kontaktpersonene mente stort sett at det var fordelaktig at aspirantene har mulighet til å jobbe redusert over en lengre periode. Et par kontaktpersoner mente imidlertid at det også var en utfordring knyttet til en forlenget aspirantperiode. Utfordringen handlet om å legge til egne økonomiske midler for å dekke arbeidsgiveravgifter. Dette betyr likevel ikke at man kan snakke om lekkasje som en utfordring med ordningen, fordi lekkasje vil innebære at midlene fra oppholdet brukes til andre kostnader på arbeidsplassen. Vi har ikke observert tilfeller av lekkasje i vårt materiale.

Når det gjaldt erfaringer med tilpasning, fremstod fleksibilitet i arbeidstidsfordelingen og oppgaveløsningen som viktig. Samtidig trakk aspirantene frem hvor viktig det er at virksomhetene har kompetanse knyttet til funksjonsnedsettelsen deres. Slik kompetanse hjelper ledere og kolleger til å bedre forstå hvordan de kan tilrettelegge for og støtte, og kan eksempelvis omfatte fysiske tilpasninger av arbeidsplassen eller mer fleksible arbeidsordninger. Mangel på kompetanse kunne føre til unødvendige barrierer på arbeidsplassen. «Funksjonshemming bør ikke ses på som en statisk tilstand, men som et resultat av relasjonene mellom individet og de omgivelsene som enten muliggjør eller begrenser deltakelse i samfunnet».⁸ Flere aspiranter delte for eksempel erfaringer om at tilpasningene var mer utfordrende når det gjaldt eksterne aktører, og en av dem hadde gått glipp av flere arrangementer som et resultat. I tillegg tok enkelte aspiranter opp utfordringene ved å måtte ta ansvar for tilpasningene selv, og å lære opp kollegaer på arbeidsplassen.

8 Lid, 2018, s. 45.

Vurderinger av ordningen

I dette kapittelet presenterer vi våre vurderinger av forsøksordningen. Vurderingene følger ordningens kronologi: innretning, forvaltning, søknadsprosess, opphold og til slutt effekt. Når det gjelder evaluering av ordningens effekter, er det viktig å presisere at ordningen har eksistert i få år, og at kun et lite antall aspiranter har avsluttet sine opphold. Våre vurderinger bygger på at de fleste aspirantene og kontaktpersonene fra virksomhetene vi intervjuet, fortsatt var underveis i oppholdet. Bare to aspiranter hadde fullført. Det er derfor ikke mulig å vurdere langtids-effektene av ordningen.

Uklarheter i formål og målgruppe

Målet med ordningen kunne med fordel vært formulert slik at det i større grad gjenspeiler de faktiske prioriteringene som gjøres når utvalget tildeler midler. Det vil si at ordningen skal gi personer med funksjonsnedsettelser arbeidspraksis i kunst- og kultursektoren, og at dette på sikt kan bidra til å motvirke strukturell diskriminering. Både utvalget og sekretariatet legger stor vekt på at det viktigste kriteriet for tildeling er arbeidsgivers evne til å tilpasse og tilrettelegge arbeidsoppgaver og forhold på arbeidsplassen for den enkelte aspirant. Dette fremgår ikke like tydelig i ordningens retningslinjer, noe som kan føre til at ikke alle virksomheter får beskrevet tilpasning og tilrettelegging godt nok i søknadene.

Undersøkelsen viser også at flere potensielle søkere og kandidater er usikre på om de omfattes av målgruppedefinisjonen, noe som kan føre til at de lar være å søke, selv om de kunne vært aktuelle aspiranter. For å fjerne denne usikkerheten er det viktig at retningslinjene tydeliggjør hvordan Kulturrådet forstår begrepet «personer med funksjonsnedsettelse» i denne ordningen.

Utfordringer med å rekruttere søkere

Antall søkere til ordningen har vært lavt siden oppstart, og det har vært en betydelig nedgang det siste året. Det er nødvendig å finne flere kanaler for å informere om ordningen, slik at informasjonen når ut til en større andel av målgruppen. Videre er det viktig å utrede hvordan man kan gjøre det enklere for virksomheter som er interesserte i ordningen å finne aktuelle kandidater.

Per i dag har de fleste virksomhetene og aspirantene som søker, allerede en form for relasjon. I søknadsbehandlingen legges det vekt på virksomhetenes evne til å beskrive hvordan de skal tilrettelegge for aspirantene. Dette innebærer også en forventning om at virksomhetene har denne kompetansen før de søker, noe få har. De fleste som har mottatt støtte, har en etablert relasjon og er i utgangspunktet opptatt av mangfold. For å få flere søkere må man redusere forventningene til kunnskap om tilrettelegging på søknadstidspunktet, og finne løsninger for å rekruttere søkere som ikke allerede har en relasjon. Det ville vært i tråd med målsettingen for ordningen å rekruttere flere aspiranter uten eksisterende nettverk eller kontakter i sektoren. For å sikre kvalitet i tilretteleggingen for aspirantene, kan man for eksempel styrke NAVs rolle som veileder for virksomheter og aspiranter i en tidlig fase.

Som forskningslitteraturen viser, er arbeidsgiveres fordommer en av de største barrierene for inkludering av personer med funksjonsnedsettelse i arbeidslivet.¹ Arbeidsgivere som allerede har ansatt aspiranter i ordningen, forteller at de i større grad kunne bidratt med erfaringsdeling og motivert andre virksomheter til å søke. Dette peker på et uutnyttet potensial i informasjons- og rekrutteringsarbeidet overfor virksomheter. Samtidig er enkelte arbeidsgivere ofte usikre på hvordan de skal snakke om egne erfaringer, fordi de er redde for å si noe feil som kan undergrave kompetansen til både egen aspirant og personer med funksjonsnedsettelse som gruppe.

Utfordringer med å koble virksomheter og kandidater

Undersøkelsen viser at det generelt er utfordrende å koble virksomheter og kandidater, og at flere virksomheter som ønsker å delta i ordningen, ikke kjenner til en passende kandidat. En mulig løsning kan være at virksomheter søker aktivt etter kandidater, for eksempel gjennom utlysninger av

1 Berre, 2024 og Østerud, 2023.

stillinger. Fordelen er at det kan være lettere å finne passende kandidater ved å presentere en konkret virksomhet og arbeidsoppgaver. Ulempen er at man kan skape forhåpninger om en mulig stilling som ikke er sikker før man har søkt og fått tilslag på midler. Denne usikkerheten gjelder imidlertid alle kandidater som søker om midler fra ordningen. På samme måte som man i dag informerer virksomheter om alternative muligheter og støtteordninger, for eksempel lønnstilskudd fra NAV, mot slutten av aspirantperioden, kan man også informere søkere som får avslag om dette. Dersom søkere som får avslag får veiledning for å finne alternative løsninger, kan det kanskje oppstå flere relasjoner uavhengig av ordningen.

Søknadsbehandling og tildeling

I søknadsbehandlingen legges det vekt på at virksomhetene kan ivareta kandidatene og tilrettelegge for dem på en god måte. Ikke alle klarer å beskrive dette godt i søknadene. Mange virksomheter har i utgangspunktet lite kompetanse om funksjonsnedsettelse og tilrettelegging. Undersøkelsen viser også at det er lettere for virksomheter som allerede har en relasjon til kandidatene å beskrive hvordan de skal tilrettelegge for aspirantene. Dersom virksomhetene ikke kjenner kandidatene, kan det være utfordrende for dem å beskrive hvordan de skal tilrettelegge. Det kan også være vanskelig for virksomheter og kandidater som ikke kjenner hverandre å få til en god dialog om dette, og dermed forsterkes fordelene ved å ha en etablert relasjon før man søker.

Man kan vurdere å gjennomføre søknadsbehandlingen i dialog eller intervju med søkere, slik at man kan stille spørsmål og oppklare eventuelle misforståelser rundt forhold som ikke kommer tydelig frem i de skriftlige søknadene. Samtaler med søkere vil gjøre saksbehandlingen mer ressurskrevende, men kan bidra til å kvalitetssikre vurderingene.

Rom for utvidelse av samarbeidet med NAV og brukerorganisasjoner

Samarbeidet med NAV har fungert godt, men kunne med fordel vært utvidet. Når det gjelder brukerorganisasjoner, ville det vært en fordel å inkludere flere organisasjoner enn NHF. Svært få aspiranter har vært blant deres medlemmer, og definisjonen av målgruppen favner også mye videre enn

NHFs medlemsmasse. For å nå ut til en større andel av potensielle kandidater med informasjon om ordningen, kan det være aktuelt å samarbeide med flere organisasjoner, og ikke nødvendigvis bare flere brukerorganisasjoner. Aktuelle samarbeidspartnere kan være interesseorganisasjoner i kunst- og kultursektoren, og for eksempel aktører som Balansekunst.

Kontaktpersonene i NAV er også positive til å bidra i ordningen, men får i liten grad henvendelser fra søkere. De mener selv at de kunne bidratt på en bedre måte dersom de ble mer aktivt involvert tidlig i prosessen. Mange søkere vil kunne få mer utbytte av ordningen dersom NAV bistår med veiledning om hvilke muligheter som finnes både før, under og etter aspirantperioden. Dersom NAV var med allerede i vurderingen av søknadene, ville de kunne tilføre fagkunnskap om tilrettelegging i vurderingene, og de kunne formidlet kontakt med en passende veileder i en tidlig fase. En mer aktiv involvering av NAV kan også gjøre dialogen mellom virksomhet og aspirant enklere. Kanskje vil det også kunne senke terskelen for en del virksomheter som ikke søker fordi de er bekymret for ansvaret for tilrettelegging. Mange av funnene i undersøkelsen peker mot et behov for både bedre tilrettelegging og bedre dialog mellom aspirant og virksomhet. Mange aspiranter har opplevd å måtte drive frem tilrettelegging på egen hånd; her kunne en kontaktperson fra NAV bidratt. Også når det gjelder dialogen, ville en kontaktperson kunne fungert som et mellomledd mellom aspirant og virksomhet, og hjulpet med å ta opp temaer som partene vegrer seg for å ta opp direkte med hverandre.

Lite samarbeid og dialog i søknadsprosessen

At søkerne har hatt begrenset tid og ressurser til å skrive selve søknaden, er trolig ikke noe som gjelder kun for denne ordningen, men gjenspeiler at det er vanskelig å finne plass til søknadsarbeid i en arbeidshverdag preget av knapphet på tid. Det er likevel verdt å merke seg at det har vært svært begrenset samarbeid mellom aspirant og virksomhet i søknadsskrivingen.

Det varierer også veldig i hvor stor grad kandidat og virksomhet har hatt dialog om arbeidsoppgaver og behov for tilrettelegging. Kvaliteten på denne dialogen ser også ut til å henge sammen med graden av nærhet og tillit i relasjonen. Dersom man ønsker at virksomheter som ikke har kompetanse og erfaring med å ansette funksjonsnedsatte skal kunne opparbeide seg denne kunnskapen, vil det kunne være nyttig å legge ytterligere til rette for åpen og ærlig dialog mellom virksomheter og kandidater – særlig de som

ikke allerede har en etablert relasjon. Som tidligere nevnt, vil en veileder fra NAV kunne ha en rolle i denne dialogen.

Tilbakemelding på avslått søknad

At søkerne i liten grad reagerer på avslag, kan ses i sammenheng med at søking til ulike støtteordninger er en innarbeidet del av virksomhetene i sektoren. Enkelte ønsker seg mer individuelle begrunnelser for avslag. Søkere som får avslag, mottar i dag kun et generelt avslagsbrev, og må selv ta kontakt med ordningsansvarlig for å få en grundigere begrunnelse. Ikke alle er klar over denne muligheten. Særlig søkere som er interessert i å søke på nytt, vil kunne dra nytte av grundigere tilbakemelding. Man kan også vurdere om det ville vært nyttig å gi alle som får avslag et mer utfyllende avslagsbrev. En grundig begrunnelse kan også bidra til å øke søkeres innsikt og kompetanse i hvordan de kan legge til rette for god inkludering av ansatte med funksjonsnedsettelse i sin virksomhet.

Bidrar til kompetanseheving

Kompetanseheving, både for aspiranten og virksomheten, er i tråd med ordningens formål. For aspiranten bidrar ordningen til økt ansettbarhet i løpet av aspirantperioden, noe som kan gjøre det enklere å få jobb etter endt opphold. En slik ansettbarhet handler om CV-bygging, styrking av faglige ferdigheter, økt forståelse for arbeidslivets myke ferdigheter og muligheten til å lære om egen arbeidskapasitet på en arbeidsplass som er godt tilpasset. Flere kontaktpersoner fortalte også om økt bevissthet og læring i virksomhetene, særlig knyttet til anerkjennelse av mangfold og tilpasning i virksomhetene. På sikt kan dette bidra til holdningsendringer, som igjen kan senke terskelen for å ansette personer med funksjonsnedsettelse etter oppholdet. Det er imidlertid for tidlig å si noe sikkert om slike effekter.

Bra med fleksibel arbeidstidsfordeling

Flere aspiranter og kontaktpersoner vurderte muligheten til å fordele aspirantperioden over flere år og å kunne jobbe redusert som svært verdifull.

Dette bidro til en ro over oppholdet og ga rom for forhandlinger mellom aspirantene og kontaktpersonene om tilpasning og oppgaver. Derfor er det hensiktsmessig å ikke korte ned oppholdets varighet, men beholde dagens fleksible ordning.

Enkelte kontaktpersoner påpekte imidlertid en ulempe ved en lengre aspirantperiode. Ulempen handlet om begrensede muligheter til å tilføre egne økonomiske midler for å dekke arbeidsgiveravgifter og andre utgifter utover midlene de mottar fra ordningen. Dette kan være en utfordring for mindre virksomheter i det frie feltet som søker ordningen, og det er viktig å være oppmerksom på dette.

Behov for å styrke inkluderingskompetanse

Kompetanse er avgjørende for å sikre god tilpasning i virksomheten, noe som igjen har betydning for aspirantens opplevde arbeidskapasitet. I tilfeller der virksomheten mangler kompetanse knyttet til tilpasning, opplever flere aspiranter å måtte drive frem tilpasningen selv, noe som kan være krevende. Når tilpasningene ikke er tilfredsstillende, har aspirantene ofte behov for å kunne kontakte en annen person i virksomheten, eller en ekstern kontaktperson, for å få bistand. Samtidig finnes det tilfeller der aspiranten ønsker andre arbeidsoppgaver, men ikke gir beskjed til virksomheten. En informant ønsket også en kontaktperson utenfor virksomheten for å kunne spørre om rettigheter i arbeidslivet. Dette forsterker behovet for en kontaktperson med inkluderingsfaglig kompetanse.

Styrke Kulturrådets kompetanse til å forvalte ordningen

Flere forhold taler for å gjøre justeringer i dagens forvaltningsmodell. Vi mener at ordningen fortsatt bør være forankret i kunst- og kultursektoren. Men for at ordningen skal bidra til reell inkludering, må de som forvalter den ha kompetanse til å vurdere og følge opp inkluderingsbehov. Uten slik kompetanse kan effekten av tiltaket reduseres. Vi mener derfor at det er behov for å styrke den sosialfaglige kompetansen, for eksempel ved å inkludere en representant fra NAV (eller eventuelt Bufdir) i søknadsbehandlingen. I tillegg mener vi det vil være hensiktsmessig å gjennomføre intervjuer med søkere. En muntlig dialog kan oppklare forhold som av ulike

grunner ikke kommer frem i søknadene, og belyse saksforholdene på en bedre måte. Videre peker vi på verdien av å ha erfaring med ordningen over tid.

Hvordan dette skal løses i praksis, må Kulturrådet selv ta stilling til. En mulighet er at mye av dette gjøres i trinn én av den totrinnsprosessen som gjennomføres i dag, altså at sekretariatet sammen med en representant fra NAV gjennomfører intervjuer med søkere. En annen mulighet er at utvalget deltar i dette. En tredje mulighet er at Kulturdirektoratet forvalter en tilsvarende ordning i samarbeid med NAV. Vår vurdering er at denne ordningen ikke passer så godt inn i Kulturrådets tilskuddsforvaltning, som er basert på prinsippet om armlengdes avstand og vurderinger basert på kunst- og kulturfaglig skjønn. Tilskuddet går til en sårbar gruppe hvor sosialfaglig kompetanse er svært viktig, og hvor en skjønnsbasert tilnærming er mindre egnet for å ivareta enkeltpersoners behov.

Effekter av ordningen

Det er for tidlig å si noe sikkert om langtidseffektene av ordningen. Dette gjelder både om aspirantenes muligheter i arbeidsmarkedet faktisk forbedres, og i hvilken grad ordningen bidrar til å redusere strukturell diskriminering i den enkelte virksomhet eller i sektoren som helhet.

I denne evalueringen har vi hovedsakelig sett på erfaringer underveis i oppholdene, siden svært få har avsluttet oppholdene sine. Av de seks aspirantene som har avsluttet sine opphold, har to blitt tilbudt mindre sesongbaserte stillinger, én virksomhet forlenget kontrakten utover perioden, og én virksomhet bistod aspiranten med å få en stilling hos en annen virksomhet. Samlet sett reflekterer aspirantenes fortellinger opplevelser av både styrker og svakheter ved den nåværende ordningen, og gir verdifull innsikt i hvordan den fungerer og kan tilpasses for å bedre støtte aspiranters unike behov og kapasitet i arbeidslivet. Som vi har sett i analysedelen om erfaringer med ordningen, erfarte både aspirantene og kontaktpersonene oppholdet som kompetansehevende, og som noe som kunne øke muligheten for videre jobb i kunst- og kultursektoren. Aspirantene hadde imidlertid blandede erfaringer med tilpasning i virksomhetene. Muligheten til å ha opphold hvor en jobbet redusert over en lengre periode, og fleksibilitet rundt dette, ble sett på som en fordel av både aspirantene og kontaktpersonene. Flere aspiranter opplevde utfordringer med manglende tilpasninger som kunne vært løst med bedre oppfølging fra en fagperson, for eksempel fra NAV. I tillegg fremhevet aspiranter at de

opplevde funksjonshemmende barrierer, særlig i forbindelse med arbeid i eldre bygg som var vanskeligere å tilpasse universelt.

Vi har ikke avdekket noen lekkasjer i ordningen. For mange virksomheter er det en utfordring å dekke egenandelen for aspirantene, men i enkelte tilfeller har virksomheter betalt ekstra lønn eller forlenget perioden på egen bekostning, noe som kan sies å være en addisjonalitet. Addisjonalitet refererer til en ekstra effekt eller verdi som en intervensjon bringer sammenlignet med hva som ville ha skjedd i fravær av intervensjonen. I evalueringen av forsøksordningen ville vi ideelt sett vurdert om ordningen faktisk førte til økt deltakelse, ansettelse eller forbedret arbeidssituasjon for aspiranter med funksjonsnedsettelse, som ikke ville ha skjedd uten denne ordningen. Som vi tidligere har påpekt, er det for tidlig å si noe sikkert om dette, selv om undersøkelsen har vist at ordningen har hatt flere positive effekter med tanke på kompetanseheving hos aspiranter og virksomheter.

Mange av forslagene til endring vi fremmer i denne evalueringen, vil innebære økt ressursbruk knyttet til administrasjon av ordningen. Vi mener dette er nødvendig, men også at Kulturrådet derfor bør vurdere om effektene av ordningen kan forsvare ressursbruken når den har virket over noe mer tid. Kulturrådet har allerede vedtatt at forsøksordningen skal forlenges med to år. Ved slutten av denne perioden foreslår vi å gjennomføre en kartlegging blant virksomheter og aspiranter for å undersøke om ordningen ser ut til å ha en effekt, før man avgjør om den skal fortsette eller ikke. Undersøkelsen kan for eksempel gjennomføres ved å kontakte virksomheter og aspiranter gjennom et enkelt digitalt spørreskjema.

Anbefalinger

Tydeliggjøre ordningens innretning

- Kulturrådet bør sørge for at det kommer tydelig frem av målformuleringen og retningslinjene for ordningen hva som er hovedmålet med ordningen, og hva som er kriteriene for vurdering av søknadene.
- Kulturrådet må sørge for at det fremgår i retningslinjene for ordningen hvordan definisjonen av personer med funksjonsnedsettelse forstås, slik at potensielle aspiranter ikke er i tvil om de er i målgruppen.

Mobilisere flere søkere

- Kulturrådet bør sørge for at informasjon om ordningen kommuniseres til et bredere utvalg av brukerorganisasjoner, slik at man når ut til en større andel av målgruppen.
- Kulturrådet bør også finne nye nettverk og kanaler for å nå ut til flere kandidater, for eksempel ved å bruke interesseorganisasjoner i kultursektoren.
- Kulturrådet må bidra til å skape flere arenaer for relasjonsbygging, herunder vurdere å være åpen for at virksomheter som ønsker å delta kan rekruttere kandidater via utlysninger.

Tilpasse søknadsprosessen til målgruppen

- Det er viktig at ordningen har den fleksibiliteten den har, men den kan bli enda mer fleksibel. For eksempel kan Kulturrådet vurdere søknadsprosess to ganger i året og mulighet for å søke om ulike lengder på opphold.
- I søknadsvurderingen bør Kulturrådet gjennomføre intervjuer med søkere for å få frem informasjon som ikke kommer frem i søknaden, og sikre dialog rundt tilrettelegging.
- Kulturrådet bør gi mer utfyllende tilbakemelding til søkere som får avslag, slik at de kan benytte denne innsikten i utformingen av en eventuell ny søknad.

Styrke sosialfaglig kompetanse gjennom å utvide samarbeidet med NAV

- Kulturrådet bør inkludere en representant med sosialfaglig kompetanse (for eksempel fra NAV) i behandling av søknader for å kvalitetssikre vurderingene og sikre blant annet tilrettelegging og rådgivning fra en tidlig fase.
- Kulturrådet må sikre at alle aspiranter og virksomheter har en tilknytning til NAV, og helst en fast kontaktperson som kan bistå underveis i oppholdet.

Vurdere effekten av ordningen når flere aspiranter har fullført sine opphold

- Kulturrådet bør gjennomføre en undersøkelse blant virksomheter som har deltatt, og en kartlegging av hvordan det har gått med aspirantene når flere har gjennomført oppholdene. Denne kartleggingen bør lede til en vurdering av om ordningen bør videreføres.

Litteratur- og kildeliste

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Andersen, M. U. & Kaaber, P. (2022). *Forsøksordning for aspiranter med funksjonsnedsettelse: Kartlegging og analyse av søkerreisen* [Rapport fra PWC]. PwC.
- Berre, S. (2024). Exploring disability disadvantage in hiring: A factorial survey among Norwegian employers. *Work, Employment and Society*, 38(4), 1087–1106. <https://doi.org/10.1177/09500170231175776>
- Bestemmelser om økonomistyring i staten, 6.2.1 *Utforming av en tilskuddsordning og presentasjon for Stortinget*. Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/LTI/forskrift/2010-06-08-1903>
- Bestemmelser om økonomistyring i staten, 6.3.2 *Kunngjøring og søknadsbehandling*. Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/LTI/forskrift/2010-06-08-1903>
- Buudir. (2025). *Begreper og kunnskapsgrunnlag. Bruk av sentrale begreper om funksjonshemming*. Statistikk og analyse| Buudir.
- Direktoratet for forvaltning og IKT (DFØ). (2007). *Veileder: Evaluering av statlige tilskuddsordninger* (SSØ 11/2007). <https://dfo.no/sites/default/files/fagomr%C3%A5der/Tilskudd/Evaluering-av-statlige-tilskuddsordninger.pdf>
- Hamnen, C., Backe P., Espelund K., Støylen A., Røyseng S. & Aasheim A. (2014). *Gjennomgang av Norsk kulturråd*, s. 49. (Utredningsrapport for Kulturdepartementet.) https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kud/kunstavdelingen/rapporter_utredninger/rapport_gjennomgang_av_norsk_kulturrad_2014.pdf
- Heian, M. T., Løyland, K. & Kleppe, B. (2013/2015). *Kunstnerundersøkelsen 2013: Kunstneres inntekter* (TF-rapport nr. 350). Telemarksforskning.
- Henningsen, E., Berkaak, O. A. & Skålnes, S. (2010). *Mangfoldsåret: Muligheter og motsetninger i politikken for et flerkulturelt kulturliv* (NIBR-rapport 2010/8). Norsk institutt for by- og regionforskning.
- Jonvik, M. & Holte, K. A. (2018). *Foten innanfor: Evaluering av aspirantordninga i Kulturrådet* [Evalueringsrapport]. Kulturrådet.
- Kleppe, B. & Askvik, T. (2023). *Kunstnerundersøkelsen 2019* [Report]. Kulturdirektoratet.

- Kulturdepartementet (2011). *Mangfold i kunst og kultur: Syv punkts strategi mot 2020*.
- Kulturdepartementet (2020, 27. januar). *Statsbudsjettet 2020: Tildelingsbrev til Norsk kulturråd*. <https://www.kulturradet.no/documents/10157/6fdf9f2e-567c-4617-a580-9f8fcdda144a>
- Kulturdirektoratet. (u.å.) *Forsøksordning for aspiranter med funksjonsnedsettelser. Søknader som kom inn til 2024. Omtale av ordningen, søknadsrunden og tildelingene*. <https://www.kulturdirektoratet.no/web/guest/stotteordning/-/vis/forsoksordning-aspiranter-med-funksjonsnedsettelser/tildelinger>
- Kulturrådet. (2021). *Strategi for rådet og norsk kulturfond 2021–2024*. <https://www.kulturdirektoratet.no/norsk-kulturfond/om-norsk-kulturfond>
- Kusterer, H. L. & Lilja, M. (2025). «Just give me a job and I'll do it well»–employability as a relational and contextual construct among low educated migrants in Sweden. *Cogent Social Sciences*, 11(1), 2473646.
- Lervåg, L.-E. (2021). *Evaluering av intelligente transportsystemer. Utvikling av evalueringsmetodikk basert på tiltakets programteori* [Doktoravhandling, NTNU].
- Lid, I. (2018). *Funksjonshemming som sosialt fenomen: Perspektiver på samfunnets rolle*. Universitetsforlaget.
- Lid, I. M. (2022). Ableisme på norsk: Om diskriminering på grunnlag av funksjonsnedsettelse. *Nytt norsk tidsskrift*, 39(3), 231–241. <https://doi.org/10.18261/nnt.39.3.6>
- Mayne, J. (2001). Addressing attribution through contribution analysis: Using performance measures sensibly. *Canadian Journal of Program Evaluation*, 16(1), 1–24. <https://doi.org/10.3138/cjpe.016.001>
- Mayne, J. (2008). Contribution analysis: An approach to exploring cause and effect. *ILAC Brief*, 16. https://www.betterevaluation.org/sites/default/files/ILAC_Brief16_Contribution_Analysis.pdf
- Mayne, J. (2011a). Addressing cause and effect in simple and complex settings through contribution analysis. I R. Schwartz, K. Forss & M. Marra (Red.), *Evaluating the complex* (s. 183–196). Transaction Publishers.
- Mayne, J. (2011b). Contribution analysis: Addressing cause and effect in evaluating the complex. I K. Forss, M. Marra & R. Schwartz (Red.), *Evaluating the complex* (s. 167–182). Transaction Publishers.
- Meld. St. 10 (2011–2012). *Kultur, inkludering og deltaking*. Kulturdepartementet.
- Meld. St. 8 (2018–2019). *Kulturens kraft – Kulturpolitikk for framtida*. Kulturdepartementet.
- Mik-Meyer, N. (2016). Othering, ableism and disability: A discursive analysis of co-workers' construction of colleagues with visible impairments. *Human Relations*, 69(6), 1341–1363. <https://doi.org/10.1177/0018726715618454>

- Ogundipe, A., Eikemo, S. & Aslaksen, E. K. (2020). *Et kunnskapsbasert og langsiktig mangfoldsarbeid* [Rapport]. Kulturrådet.
- Pearson, S., Lindsay, C., Batty, E., Cullen, A. M. & Eadson, W. (2023). Relational approaches to employability. *Journal of Education and Work*, 36(4), 270–283.
- Rambøll. (2022). *Kartlegging av kunst- og kultursektorens arbeid med mangfold*. Rambøll.
- Statistisk Sentralbyrå. (2022). 108 000 personer med nedsatt funksjonsevne var sysselsatt i fjor. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/personer-med-nedsatt-funksjonsevne-arbeidskraftundersokelsen/artikler/108-000-personer-med-nedsatt-funksjonsevne-var-sysselsatt-i-fjor>
- Vassenden, A. & Bergsgard, N. A. (2011). «Et skritt tilbake?»: *En sosiologisk studie av unge norske kunstnere med innvandrerbakgrunn*. Kulturrådet.
- Østern, T.P., Olsen, T., Øyen, E., Lien, L. & Holum L.C. (2023). *Tilgjengelige kunstnerskap? Et kunnskapsprosjekt om kunstnere med funksjonsnedsettelser i Norge*. Kulturdirektoratet.
- Østerud, K.L. (2023). Disability discrimination: Employer considerations of disabled jobseekers in light of the ideal worker. *Work, employment and society*, 37(3), 740–756. <https://doi.org/10.1177/09500170211041303>

Forfatteromtaler

Kristin Pran leder fagområdet politikkutvikling og evaluering i Verian. Hun er statsviter og har en Ph.d.-grad i adferdspsykologi. Pran har omfattende erfaring som prosjektleder for ulike typer samfunnsanalyser, utredninger og evalueringer. Hun har også solid forvaltningskompetanse fra Riksrevisjonen, hvor hun ledet flere tverrsektorielle revisjoner. Pran har bred erfaring og har gjennomført oppdrag for de fleste sektorområdene, blant annet kunst- og kultursektoren, samt oppdrag som omhandler mangfold, diskriminering og sårbare grupper.

Ingrid M. Tolstad er førsteamanuensis ved Handelshøyskolen, OsloMet – storbyuniversitetet. Tolstad er sosialantropolog med Ph.d. i musikkvitenskap. Hun forsker særlig på popmusikk, låtskriving og kreativitet, samt digitaliseringens konsekvenser for kunst- og kultursektoren. Andre forskningsbidrag inkluderer talentutvikling i film, kvalitetsvurderinger i kreative prosesser og digital innovasjon i kunstinstitusjoner under covid-19.

Camilla S. Lundberg er seniorforsker ved Arbeidsforskningsinstituttet, OsloMet – storbyuniversitetet. Hun er kriminolog med Ph.d. i sosialt arbeid og sosialpolitikk. Lundberg forsker særlig på inkludering, diskriminering og mangfold i arbeidslivet, med fokus på ulike marginaliserte grupper, spesielt funksjonshemmede. Hennes forskning omfatter også studier av hvordan verdier som inkludering og mangfold påvirkes i lys av den økende betydningen av samfunnssikkerhet, særlig innen arbeidslivet.

Kunst- og kulturarbeidere med funksjonsnedsettelse møter særlige utfordringer i et arbeidsliv som i stor grad eksisterer utenfor de offentlig finansierte kunst- og kulturinstitusjonene.

I 2022 etablerte Kulturrådet en forsøksordning for aspiranter med funksjonsnedsettelse. Formålet med ordningen er å motvirke strukturell diskriminering ved å motivere til ansettelse av kandidater med funksjonsnedsettelse i kunst- og kultursektoren. Ordningen skal både motvirke strukturell diskriminering og gi aspirantene en inngang til sektoren. Virksomheter søker sammen med en aspirant og kan få støtte til en stilling tilsvarende hundre prosent i ett år.

Selv om det er for tidlig å vurdere langtidseffektene av ordningen, viser evalueringen at den har bidratt til både kompetanseheving blant aspirantene og økt mangfoldskompetanse hos virksomhetene. Det er imidlertid få søkere til ordningen, noe som blant annet skyldes utfordringer med å koble virksomheter og kandidater. I tillegg er det grunnlag for å gjøre enkelte justeringer i forvaltningen av ordningen.

Evalueringen er gjennomført av Kristin Pran (Verian), Camilla S. Lundberg (OsloMet) og Ingrid M. Tolstad (OsloMet).

Utgitt i kommisjon hos
Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke

ISBN 978-82-7081-219-6



Kulturrådet
Arts Council Norway