

Evaluering av ArtEx

Rapport 2020 - 01

Proba-rapport nr. 2020-1, Prosjekt nr. 19089
ISSN: 1891-8093
TT, SR, RB, 15.01.2020

Evaluering av ArtEx

Utarbeidet for Talent Norge

Forord

På oppdrag for Talent Norge har Proba samfunnsanalyse gjennomført en evaluering av talentutviklingsprogrammet ArtEx

Susanne, Rolandsen, Rune Busch og Trude Thorbjørnsrud har vært ansvarlige for evalueringen. Vi vil takke alle som har delt erfaringene sine med oss.

Oslo 28. januar 2020

Innhold:

SAMMENDRAG OG KONKLUSJONER	1
1 INNLEDNING	3
1.1 Bakgrunn	3
1.2 Problemstillinger	3
1.3 Metode	3
1.3.1 Dokumentgjennomgang	4
1.3.2 Intervjuer med aktører i ArtEx	4
1.3.3 Observasjon	5
1.3.4 Spørreundersøkelse	5
1.3.5 Analyse og bearbeiding av data	5
1.3.6 Reliabilitet og validitet	6
1.3.7 Etikk	6
2 INNHOLD OG ORGANISERING AV ARTEX	7
2.1 Hva er ArtEx?	7
2.2 Struktur og organisering	8
2.2.1 Finansiering av programmet	9
3 REKRUTTERING- OG OPPTAKSPROSESS	10
3.1 Kriterier for opptak	10
3.2 Rekrutteringsprosess	10
3.2.1 Deltakernes motivasjon for å søke	12
3.3 Hvor godt lykkes ArtEx med rekruttering?	13
3.4 Våre funn og vurderinger	14
4 ERFARINGER MED PROGRAMMETS INNHOLD	15
4.1 Deltakelse i og opplevelse av de ulike delene av programmet	15
4.2 Fagsamlinger	16
4.3 Mentor	19
4.4 Coach	23
4.4.1 Hvordan fungerer ArtEx som program på tvers av sjangere?	25
4.5 Planer videre; internasjonal satsning	25
4.6 Funn og vurderinger	26
5 VIRKNINGER AV PROGRAMMET	28
5.1.1 Synergi – betydning for andre satsninger	30
5.2 Våre funn og vurderinger	30
6 HVOR GODT FUNGERER DAGENS ORGANISERING?	31
6.1 Hvor godt fungerer styreform og ledelse?	31
6.2 Våre funn og vurderinger	33

Sammendrag og konklusjoner

Bakgrunn

Talentutviklingsprogrammet ArtEx ble etablert for tre år siden av Talent Norge og Sparebankstiftelsen DNB i samarbeid med Kunsthøgskolen i Oslo, Den norske filmskolen på Lillehammer og Norges musikkhøgskole. Formålet med programmet er å bygge en bro talenter i overgangen fra en kunstfaglig utdanning til en nasjonal eller internasjonal karriere som kunstner.

Proba samfunnsanalyse har evaluert ArtEx på oppdrag for Talent Norge. Formålet med evalueringen har vært å vurdere virkningen av programmet for de som har deltatt, samt vurdere de ulike elementene i programmet og hva som fungerer godt og hva som eventuelt bør endres.

Problemstilling og metode

Prosjektets overordnede problemstillinger har vært følgende:

- Hva er erfaringene med programmets innhold, herunder hvilken kunnskap om talentutvikling har programmet bidratt til?
- Hva er effekten av å delta for deltakerne?
- Er det endringer som bør gjøres i programmets innhold og form?

Evalueringen bygger på en dokumentgjennomgang, intervjuer og en enkel spørreundersøkelse.

Funn og anbefalinger

Vi finner at deltakerne som er rekruttert har et høyt kunstnerisk nivå. Å rekruttere deltakere beskrives som en svært viktig og utfordrende oppgave. Rekrutteringsprosessen er blitt enklere ettersom ArtEx har blitt mer etablert. Det er imidlertid ønskelig at rekrutteringsprosessen strekker seg over noe lengre tid. Det vil gi mulighet for bedre utvelgelsesprosesser og deltakerne vil få bedre tid til å forberede seg til programoppstart. Mange deltakere har hatt begrenset forståelse for programmets innhold ved oppstart. Det brukes ulike og til dels personavhengige strategier i rekrutteringsarbeidet. Det bør vurderes å utarbeide retningslinjer for hvordan faglig råd skal arbeide med rekruttering.

ArtEx består av tre søyler: fagsamlinger, mentorering og coaching. Deltakerne forteller at de har hatt personlig og karrieremessig utbytte av programmet. Tidligere deltakere har anbefalt programmet til andre og flere tidligere deltakere ønsker seg en alumni-ordning. Men erfaringene varierer og særlig er det ulike erfaringer med de ulike søylene.

I all hovedsak er deltakerne fornøyde med fagsamlingene. Samlingene beskrives som spennende, inspirerende og givende. Fagsamlingene gir mulighet for en møteplass og et fellesskap som verdsettes. Foredragene beskrives som å ha litt ujevn kvalitet, men i all hovedsak å være bra. Det bør imidlertid arbeides for å sikre at innholdet er relevant for alle som tas opp i ArtEx. Det er varierende oppmøte på fagsamlingene og noen av deltakerne beskriver dette som en utfordring. Det er også ulike syn på hvor hensiktsmessig det er at samlingene på dag 2 er åpne for andre enn deltakere i ArtEx.

Deltakerne har hatt store forventninger til tilbudet om mentor. Men det er store variasjoner i hvor fornøyde deltakerne er med dette tilbudet. Vi mener det bør utarbeides bedre rutiner for å finne mentorer, og at mentorenes oppgaver og funksjon bør tydeliggjøres. Vi finner at deltakernes utbytte av dette tilbudet har variert mye.

Vi finner at mentoreringen utgjør en langt mindre kostnad enn de øvrige søylene i ArtEx og det er mulig at mer av ressursene burde prioriteres til denne ordningen.

Deltakerne er jevnt over svært fornøyde med tilbudet om coaching. At det gis tillit og frihet til coachene og deltakerne i utforming og planlegging, anses som viktig.

At ArtEx er et sjangeroverskridende program oppleves som svært positivt av samtlige involverte aktører.

Det er utfordrende å måle virkningene av programmet ettersom flere faktorer spiller inn på deltakernes karriereutvikling. Noen deltakere har allerede før de startet i ArtEx hatt utvikling i karrieren. Det er dessuten slik at virkningene av ArtEx ofte vil oppstå etterhvert. Vi ser at for noen deltakere har ArtEx hatt direkte innvirkning på deres karriere i form av samarbeid som har oppstått og oppdrag de har fått etter kontakt med mentor. Flere av deltakerne opplever dessuten at de får verktøy og forutsetninger gjennom ArtEx som muliggjør framtidig karriereutvikling. Vi finner at ArtEx har gitt synergi til andre deltakergrupper og talentsatsninger.

ArtEx er organisert med en styringsgruppe, et faglig råd og en prosjektleder. Vi finner at det er tilfredshet med dagens styringsform og ledelse. Vi finner imidlertid at det reises spørsmål ved om dagens organisering bør endres noe i det videre løpet, og at det er noe ulike synspunkter på hvilken rolle faglig råd skal og bør ha. Faglig råd har hatt en avgjørende betydning for rekruttering og for innhold i programmet. Medlemmene ønsker å være sterkt involvert i den faglige utforming av programmet. Andre mener at nå som programmet er etablert kan rådets rolle endres og det reises spørsmål om rådet burde inkludere arbeidsgivere og i større grad være et bransjeråd. Vi mener det er viktig å ha et faglig råd som bidrar til å sikre faglig legitimitet. Samtidig erfarer vi at faglig råd er et relativt ressurskrevende organ med relativt mange medlemmer. Vi mener antall medlemmer bør vurderes. Det bør også vurderes hvordan man kan sikre at faglig råd fungerer mest mulig effektivt. Hvilken bakgrunn medlemmene i faglig råd bør ha, må sees i forhold til programmets profil og innhold. Det er samtidig viktig å være oppmerksom på hvilken balanse man ønsker å ha mellom Talent Norge og høyskolene.

Det er et sterkt ønske om at de som involveres i ArtEx skal være «de beste av de beste». Dette gjelder talenter, mentorer og foredragsholdere/bidragstivere på fagsamlinger. Det er imidlertid en erfaring at de beste og mest anerkjente ofte er svært opptatt og har begrensede muligheter til å forplikte seg. Vi mener det er et spørsmål om denne prioriteringen av «de beste av de beste» kan medføre at kvaliteten på programmet ikke blir optimal.

1 Innledning

1.1 Bakgrunn

Talentutviklingsprogrammet Programme of Excellence in Performing Arts (ArtEx) ble etablert for tre år siden av Talent Norge og Sparebankstiftelsen DNB i samarbeid med Kunsthøgskolen i Oslo, Den norske filmskolen på Lillehammer og Norges musikkhøgskole. Programmet er finansiert av Sparebankstiftelsen og Talent Norge¹.

Formålet med programmet er å bygge en bro for talenter i overgangen fra en kunstfaglig utdanning til en nasjonal eller internasjonal karriere som kunstner. Kandidatene som tas opp i programmet skal normalt ha fullført høyeste utdanning innen fagfeltet og være i gang med en profesjonell utøvende karriere innen teater, dans, film eller musikk.

Proba samfunnsanalyse har evaluert ArtEx på oppdrag for Talent Norge. Talent Norge og de andre samarbeidspartnere ønsket en utviklingsrettet evaluering som både vurderer virkningen av programmet for deltakerne og de ulike elementene i programmet, herunder hva som fungerer godt og hva som eventuelt bør endres. Evalueringen skulle også gi en vurdering av hvordan ArtEx samlet sett bidrar til å styrke og utvikle kunnskap og kompetanse om talentutvikling for utøvende kunst og film.

1.2 Problemstillinger

Formålet med evalueringen har vært å vurdere virkningen av programmet for de som deltar eller har deltatt, samt vurdere de ulike elementene i programmet, og hva som fungerer godt og hva som eventuelt bør endres.

Prosjektets overordnede problemstillinger er

- Hva er erfaringene med programmets innhold, herunder hvilken kunnskap om talentutvikling har programmet bidratt til?
- Hva er effekten av å delta for deltakerne?
- Er det endringer som bør gjøres i programmets innhold og form?

1.3 Metode

I evalueringen har vi analysert virkningene av ArtEx og vurdert om ressursene kan brukes bedre enn i dag. I analysen har vi lagt vekt på deltakeres og faglig involverte aktørers erfaringer.

Vi har ikke hatt mulighet til å gjøre en effektvurdering i streng forstand. For å kunne gjøre en slik evaluering må den faktiske situasjonen sammenlignes med en kontrafaktisk situasjon uten tiltaket eller med et annet tiltak. Det har vi ikke hatt mulighet til. Vi har basert vår analyse på en vurdering av hva situasjonen for deltakerne ville vært uten ArtEx. Denne vurderingen er først og fremst basert på deltakernes erfaringer. Nyten av ArtEx kan måles kun på lang sikt: Målet er at deltakerne på sikt skal bidra i kunstproduksjon. Det er for tidlig å måle dette.

I evalueringen har vi benyttet både kvalitative og kvantitative metoder. Vi har gjennomgått eksisterende dokumentasjon om ArtEx, gjennomført en intervjuundersøkelse blant ulike aktører og gjennomført en spørreundersøkelse blant

¹ Talent Norge er finansiert av Sparebankstiftelsen, Cultiva og Kulturdepartementet.

nåværende og tidligere deltakere i programmet. Vi har også vært til stede ved en fagsamling for å observere.

1.3.1 Dokumentgjennomgang

Innledningsvis har vi gjennomgått dokumentasjon om ArtEx. Dokumentene inkluderer prosjektbeskrivelse, rapporter fra faglig leder og rapporteringer fra faglig råd, mentorer, coacher og talenter. ArtEx har gjennomført spørreundersøkelser etter hver fagsamling, for å få talentenes tilbakemelding. Det har også vært gjennomført spørreundersøkelser blant faglig råd, mentorer og coacher. Vi har gjennomgått disse dokumentene.

Dokumentene har gitt oss god innsikt i utviklingen i programmet fra oppstart til i dag, samt muliggjort å identifisere sentrale tema som er viktige å belyse i utredningen. Gjennomgangen av foreliggende dokumentasjon har vært viktig i prosessen med å utarbeide intervjuguider, samt bidratt til at vi har fått en god forståelse av programmet. Ettersom dokumentene er interne dokumenter som ikke er offentlige, har vi ikke referert til dem eller benyttet dem i utredningen i direkte forstand.

1.3.2 Intervjuer med aktører i ArtEx

Vi har gjennomført individuelle intervjuer med en rekke aktører i ArtEx. Vi har også gjennomført to gruppeintervjuer. Intervju er en god metode for å få dybdekunnskap om et tema og å få fram intervjuobjektens erfaringer og perspektiver (Kvale og Brinkmann 2017, Brinkmann og Tangaard 2015). Gruppeintervjuer har den fordelen at de kan gi inntrykk av hvordan ulike holdninger møtes og utfordres, ettersom deltakerne kan følge opp og utfordre hverandres utsagn (Halkier 2010: 10 -13, Bloor et al. 2004: 4-8 in Halkier 2010: 11).

Totalt har vi gjennomført 16 intervjuer; 14 individuelle intervjuer og to gruppeintervjuer. De fleste av intervjuene er gjennomført personlig, enkelte av de individuelle intervjuer har blitt gjort over telefon. Vi har rekruttert informanter i samarbeid med prosjektleder i ArtEx.

Intervjuer med deltakere

Vi har gjennomført seks individuelle intervjuer med deltakere/tidligere deltakere i ArtEx, samt hatt en fokusgruppe med deltakere. Tema for intervjuene har vært kjennskap til programmet, rekruttering- og opptaksprosess, programmets innhold, samt utbytte og betydning av programmet. Gjennom intervjuene har vi ønsket å få kunnskap om deltakernes motivasjon for å søke seg til ArtEx, deres erfaringer med programmets innhold, samt deres opplevelse av å delta i programmet og hvilke tanker de har om hva som har fungert bra og hvilke endringer som bør gjøres. I den grad det har latt seg gjøre, har vi forsøkt å finne ut hvordan ArtEx har påvirket deltakernes yrkesmessige utvikling og karriere.

Intervjuer med ledelse og faglig råd

Vi har gjennomført intervjuer med ledelsen i Talent Norge og ArtEx (daglig leder i Talent Norge og prosjektleder i ArtEx/Talent Norge) samt representanter fra faglig råd, deriblant faglig leder av ArtEx.² Vi har gjennomført intervjuer med disse aktørene for å få

² I rapporten vil representanter fra faglig råd, daglig leder, prosjektleder og faglig leder omtales under samlebetegnelsen *ledelsen* og vil i all hovedsak analyseres under ett. Dette av hensyn til anonymisering. Der hvor det er særlig viktig å differensiere mellom de ulike rollene, vil det bli presisert.

informasjon om faglig innhold, bakgrunn for etableringen av programmet, erfaringer fra drifting av programmet og hvilke endringer som er gjort.

Tema for intervjuene har vært rekrutterings- og opptaksprosess, programmets innhold, styring og økonomi, samt virkningene av programmet.

Intervjuer med mentorer, coacher og eksterne prosjektledere

Vi har også gjennomført intervjuer med et utvalg mentorer, coacher og eksterne prosjektledere i Talent Norge. Tema for intervjuene har vært de ulike aktørenes roller og ansvar for programmet, samt på hvilken måte de har bidratt overfor deltakerne. Vi har ønsket å få kunnskap om deres perspektiver og erfaringer, for å få en mest mulig helhetlig forståelse av programmet.

1.3.3 Observasjon

For å sikre en god forståelse av ArtEx og hvordan programmet fungerer for deltakerne, har vi observert deler av en fagsamling. Dette har gitt oss innblikk i hvordan en fagsamling utformes og hvordan samlingen oppleves for talentene.

1.3.4 Spørreundersøkelse

Vi har sendt ut en spørreundersøkelse til alle nåværende og tidligere deltakere i ArtEx. Vi ønsket å ha en spørreundersøkelse i tillegg til intervjuer for å inkludere flest mulige respondenter og dermed sikre bredde i svarene. I alt mottok 20 personer spørreundersøkelsen. I undersøkelsen stilte vi blant annet spørsmål om synspunkter på de ulike delene av programmet, hvor godt de ulike delene av programmet har fungert for deltakerne, i hvilken grad programmet har bidratt til kunstnerisk utvikling og profesjonell karriere, og hva respondentene mener kan endres.

Prosjektleder i ArtEx, som hadde deltakernes kontaktinformasjon, har sendt deltakerne en mail/SMS med lenke til undersøkelsen. Svarene på undersøkelsen har kommet direkte til oss.³ Totalt 11 av 20 mulige respondenter har avgitt svar. 10 respondenter har svart på samtlige spørsmål, mens en respondent har avgitt noen svar. Svarprosenten er dermed 55 prosent. Grunnet at spørreundersøkelsen er distribuert til et svært lavt antall respondenter, omtaler vi funnene i antall respondenter/faktiske tall og ikke i prosent.

Tidligere erfaringer fra spørreundersøkelser som ArtEx har gjennomført, har vist at det har vært utfordrende å få deltakere til å svare på undersøkelser. Vi la vekt på å gjøre spørreundersøkelsen kortfattet, og distribuere spørreundersøkelsen via SMS i tillegg til epost, slik at det skulle være enklest mulig for deltakerne å gjennomføre undersøkelsen. Det er likevel ikke flere enn drøyt halvparten som har besvart spørreundersøkelsen. Undersøkelsen bidrar like fullt til å utfylle dataene som er innhentet i intervjuer.

Et svært lite utvalg gjør at det gir lite mening å snakke om generaliserbarhet og representativitet. Vi vet ikke hva som kjennetegner de som ikke har besvart undersøkelsen eller om de har andre erfaringer og synspunkter enn de som har besvart den.

1.3.5 Analyse og bearbeiding av data

For å analysere intervjumaterialet har vi benyttet analyseprogrammet Nvivo, hvor samtlige intervjureferater som har blitt skrevet ut etter intervjuene, har blitt analysert. Fritekstsvar fra spørreundersøkelsen har litt overført til Nvivo, slik at også disse svarene har blitt analysert sammen med resten av intervjumaterialet. Bruk av Nvivo gjør at

³ Undersøkelsen har blitt distribuert elektronisk ved hjelp av programmet SurveyXact.

analysearbeidet blir mer systematisk ved at kategorier utformes og at intervjumaterialet sorteres deretter.

I rapporten blir utsagn fra intervjuer med deltakere og svar på åpne spørsmål i spørreundersøkelsen omtalt under ett. Begge datakildene gir uttrykk for deltakernes erfaringer og synspunkter. Dette gjør det også enklere å ivareta de intervjuede informantenes anonymitet.

Sitatene har gjennomgått enkelte språklige bearbeidinger av grammatiske hensyn, samt for å ivareta deltakernes anonymitet.

1.3.6 Reliabilitet og validitet

I ethvert prosjekt er det viktig å evaluere både prosess og resultater i lys av reliabilitet og validitet. Ved å vurdere reliabilitet, vurderer man om utredningen er utført på en pålitelig og tillitsvekkende måte. Man argumenterer for reliabilitet ved å redegjøre for datautviklingen og forskningsprosessen – ved å gjøre denne transparent (Kvale og Brinkmann 2017, Corbin og Strauss 2008 i Thagaard 2013, Seale 1999 i Thagaard 2013). Validitet knyttes til tolkning av data, og omhandler gyldigheten av tolkningene man kommer fram til. (Kvale og Brinkmann 2017, Thagaard 2013, Silverman 2011 i Thagaard 2013, Seale 1999 i Thagaard 2013). Validiteten styrkes ved å gjøre forskningsprosessen tydelig, samt tydeliggjøre grunnlaget for ens fortolkninger. Det er også viktig å ta i betraktning hvordan en selv kan påvirke resultatene og fortolkningene som forsker.

Vi har etterstrebet å oppnå høy grad av reliabilitet og validitet gjennom hele prosessen. Prosjektmedarbeiderne har vært inkludert i prosessens ulike deler, og avgjørende beslutninger har blitt diskutert i fellesskap. Vi har gjennomført flere runder med kvalitetssikring internt, eksempelvis hva gjelder utkast til spørreundersøkelse, intervjuguider og rapport.

1.3.7 Etikk

Prosjektet har blitt godkjent av Norsk senter for forskningsdata (NSD) og er blitt utført i henhold til forskningsetiske retningslinjer. Intervjudeltakerne har mottatt informasjonsskriv i forkant av intervjuet og har samtykket skriftlig til å la seg intervju. Informantene har i forkant av intervjuene blitt informert om prosjektet, hva deltakelse innebærer, at det er frivillig å delta, og om deres rettigheter.

ArtEx er et program med få involverte aktører, og vi har lagt vekt på å ivareta informantenes anonymitet.

2 Innhold og organisering av ArtEx

I dette kapittelet redegjør vi kort for ArtEx' innhold, struktur og organisering, samt styreform.

2.1 Hva er ArtEx?

Programme of Excellence in Performing Arts (ArtEx) er et talentutviklingsprogram som skal hjelpe kunstnere på høyeste nivå på tvers av sjanger. Programmet retter seg mot kunstnere innen utøvende kunstarter. ArtEx skal hjelpe nyutdannede utøvere i overgangen fra studier til karriereetablering, både nasjonalt og internasjonalt. Programmet er et samarbeid mellom de tre utdanningsinstitusjonene Kunsthøgskolen i Oslo, Den norske Filmskole på Lillehammer og Norges musikkhøgskole, samt Talent Norge og Sparebankstiftelsen DNB (Talent Norge 2020).

Programmet ble initiert av Kunsthøgskolen i Oslo og Norges musikkhøgskole. Talent Norge og fagmiljøene, representert ved høyskolene, ble deretter innlemmet i prosjektet. Talent Norge har ansvar for økonomisk og administrativ drift og høyskolene for alt faglig innhold. Fagmiljøene har vært svært viktige i utarbeiding av ArtEx' konsept og program.

Programmet består av tre søyler; mentorering, coaching og fagsamlinger. Hver søyle skal ivareta ulike behov. Programmet omfatter en individuell del rettet mot deltakerne som tas opp i ArtEx, samt en åpen del som også inkluderer deltakere fra Talent Norges øvrige satsninger (Talent Norge 2020).

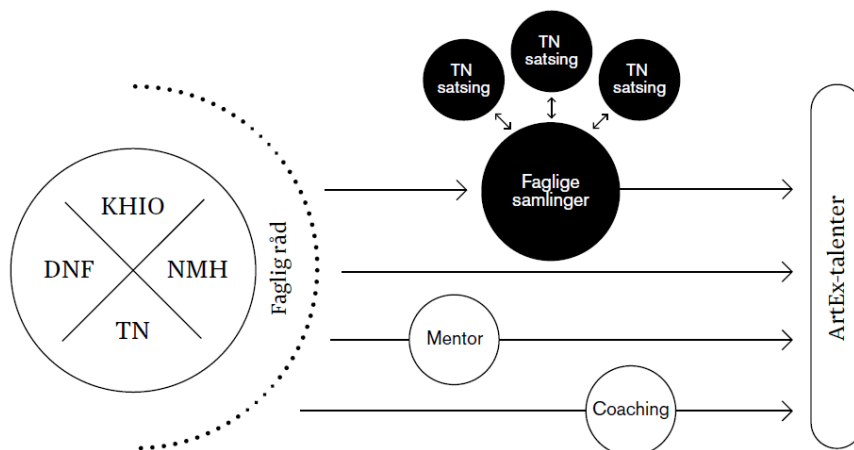
Målet med ArtEx er å forberede utøverne på en nasjonal og internasjonal karriere, samt å utgjøre en døråpner til bransjen og gi deltakerne nettverk. Programmet skal dessuten gi deltakerne impulser de ikke får fra deres spesialdisipliner. En av tankene bak ArtEx var å bane vei for elitesatsing innen kunstfeltet, hvor de beste utøverne (på tvers av sjanger) skulle jobbe sammen. Det var ønskelig med fokus på prestasjonsutvikling, og hvordan mental trening og idrettspsykologi kan anvendes innen kunstfeltet. Det ble med dette dratt en parallell til Olympiatoppen. Et annet viktig mål med ArtEx var å hjelpe nyutdannede kunstnere til å etablere seg i kunstfeltet.

ArtEx er relativt nytt og programmet er i stadig endring. Vi oppfatter at det er et stort fokus på at programmet skal være fleksibelt og tilpasse seg nye behov som oppstår.

2.2 Struktur og organisering

ArtEx er organisert med en styringsgruppe, et faglig råd og en prosjektleder. I faglig råd sitter også faglig leder, som leder faglig råd og har ansvar for utvikling av faglig innhold. Talent Norge administrerer og organiserer programmet i samarbeid med de tre utdanningsinstitusjonene Kunsthøgskolen i Oslo (KHiO), Den norske filmskolen på Lillehammer og Norges musikkhøgskole (NMH). Talent Norge og Sparebankstiftelsen DNB finansierer ArtEx. Talent Norge stiller til rådighet prosjektleder, samt sin daglige

Modell for ArtEx-samarbeidet



leder.

Figur 2.1: Figuren viser ArtEx's organisering, og er hentet fra Årsrapport fra 2016.

Styringsgruppen

Styringsgruppen er det øverste styringsorgan i ArtEx, og skal påse at arbeidet med ArtEx gjennomføres i tråd med formålet. Rektorene ved de tre utdanningsinstitusjonene Norges musikkhøgskole, Den norske filmskolen på Lillehammer og Kunsthøgskolen i Oslo deltar i styringsgruppen, mens daglig leder i Talent Norge er leder for styringsgruppen. Prosjektleder for ArtEx deltar i styringsgruppens møter for å rapportere om drift og utvikling.

Faglig råd

Faglig råd har blitt nedsatt av styringsgruppen, og rådet består av representanter fra høyskolene og Talent Norge. Antallet representanter skal gjenspeile institusjonenes størrelse. Norges musikkhøgskole og KHiO har to representanter hver i faglig råd, mens Den norske filmskolen og Talent Norge har én representant hver. Rådsmedlemmene kommer fra ulike fagfelt, henholdsvis teater, dans, film og musikk. Representanten til Talent Norge er fra Olympiatoppen, og har blitt valgt ettersom vedkommende har særskilt god kompetanse på prestasjonskultur som tidligere Olympiatoppsjef.

Styringsgruppen utnevner faglig leder, som leder faglig råd og den faglige utviklingen av programmet. Daglig leder i Talent Norge deltar ofte på møtene til faglig råd, men er ikke formelt sett en del av faglig råd. Prosjektleder for ArtEx deltar også i møtene til faglig råd.

Styringsgruppen har siden programmets oppstart lagt vekt på at de tre utdanningsinstitusjonene, sammen med Talent Norge, skal være representert i det daglige arbeidet. Dette er ansett som viktig ettersom styringsgruppen ikke utformer det

faglige innholdet, men har delegert dette arbeidet til faglig råd. Ettersom representantene i faglig råd er tilknyttet de ulike utdanningsinstitusjoner, har de god kjennskap til institusjonene og deres studenter.

Faglig råds oppgaver og funksjon består i å velge ut deltakere til ArtEx, finne mentorer til deltakere (hvorav rådsmedlemmene har særskilt ansvar for sitt kunstfelt), samt utarbeide program for fagsamlingene, herunder finne temaer for samlingene og hvem som skal inviteres inn som forelesere/bidragstyttere. Rådsmedlemmene er også kontaktpersoner for deltakerne innen sitt fagfelt.

Faglig råd, sammen med prosjektleder, driver kontinuerlig evaluering av programmet.

Talent Norges ansvar og rolle

Talent Norge skal administrere og organisere programmet i samarbeid med de tre utdanningsinstitusjonene, og finansiere programmet sammen med Sparebankstiftelsen. Talent Norge tilfører programmet administrative ressurser slik at det kan driftes i tråd med formålet.

Daglig leder i Talent Norge har overordnet ansvar for økonomi og etablering og fremdrift av programmet. Daglig leder har ikke faglig ansvar for fagsamlinger, men har ansvar for å sikre at ArtEx har faglige ressurser. Prosjektleder har ansvar for økonomi, faglig og administrativ framdrift, og er administrerende leder for hele prosjektet. Prosjektleder har ansvar for kommunikasjon og kontakt med talentene, samt for kontakt og oppfølging av mentorer og coacher. Prosjektleder rapporterer dessuten til styringsgruppen.

2.2.1 Finansiering av programmet

Driftskapitalen til ArtEx kommer fra Talent Norge og Sparebankstiftelsen DNB, hvorav hver part finansierer 50 prosent. Talent Norge opererer med en modell hvor de skal ha minimum 50 prosent ekstern finansiering på alle sine prosjekter. Talent Norge og Sparebankstiftelsen står som eiere av prosjektet.

ArtEx har mottatt finansiering for fire år på 16 millioner kroner totalt. Kostnadene ses over en fireårsperiode, og det vil kunne forekomme avvik fra år til år. Aktiviteten i programmet vil nødvendigvis variere. Det har eksempelvis blitt brukt mer penger det siste året enn tidligere år.

En økonomisk oversikt fra Talent Norge viser at de største postene i 2019 foruten personalkostnader, var utgifter til faglig råd, kunnskapsdeling, coaching og deretter fagsamlinger. Mentoreringen utgjør en begrenset kostnad. I 2019 har eksempelvis kr 458 964 blitt brukt på coaching-søylen, som utgjør en økning på kr 175 960 fra 2017. Til sammenligning har kr 75 855 blitt bevilget til mentor-søylen i 2019, som er en reduksjon på kr 62 019 fra 2017.

3 Rekrutterings- og opptaksprosess

Vi vil i dette kapittelet redegjøre for rekrutterings- og opptaksprosessen i ArtEx. Vi vil se nærmere på kriterier for opptak, hvordan rekrutteringsprosessen gjennomføres og oppleves, og hva som utgjorde deltakernes motivasjon for å søke. Vi vil videre beskrive hvor godt ulike aktører i ArtEx vurderer at de lykkes med rekruttering.

3.1 Kriterier for opptak

ArtEx retter seg mot kandidater som har utmerket seg innen sitt kunstfelt, enten innen teater, dans, film eller musikk. Kandidatene skal normalt ha fullført høyeste utdanning innen sitt fagfelt, og være i gang med en utøvende, profesjonell karriere. Kandidater med bachelorgrad kan imidlertid også søke til ArtEx (Talent Norge 2020).

Kriteriene for opptak til ArtEx er⁴:

- Kunstneren rekrutteres nasjonalt og internasjonalt, uavhengig av hvilken institusjon vedkommende er utdannet ved
- Kunstneren har sin utdanning fra Norge, eller er norsk og utdannet i utlandet
- Kunstneren skal normalt ha fullført høyeste utdanning innen fagfeltet teater, dans, opera, film og musikk
- Kunstneren bør ha påbegynt en profesjonell og utøvende karriere
- Kunstneren forventes å delta aktivt i kunnskapsdeling med øvrige talentutviklingsprogrammer knyttet til Talent Norge
- Kunstneren som velges til ArtEx forventes å kunne delta på hele programmet som strekker seg over en periode på to år. Programmet er deltid og ulønnet og ment å kombineres med arbeid

Kriteriene tar høyde for at talentene kommer fra ulike kunstfelt og skal inn i ulike karrierer, og at for eksempel talentenes alder vil variere avhengig av kunstform. Innen enkelte kunstretninger vil det være naturlig å bli tatt opp i programmet etter en masterutdanning, mens det innen andre kunstfelt ikke er like naturlig å ta en mastergrad, men viktig å gjøre karriere tidlig. Ved opptak i programmet tas det hensyn til at utdanningsinstitusjonene gjerne ønsker at studentene skal ha en mastergrad før de avslutter utdanningen.

3.2 Rekrutteringsprosess

Talent Norge, sammen med høyskolene, har ansvar for informasjon om opptak og søkeprosess. Informasjonen sendes ut til de tre høyskolene, som videreformidler denne til sine studenter. Samtidig benytter Talent Norge andre kanaler og framgangsmåter for å spre informasjon, som Facebook, flyers og videoer. Det er et mål å gjøre informasjonen tilgjengelig for alle som kan være aktuelle deltakere. Faglig råd bistår med å spre informasjon i sine og skolenes nettverk.

Faglig råd har ansvar for rekruttering av deltakere. Samtlige medlemmer i faglig råd og prosjektleder, deltar på intervjuer med potensielle deltakere. Hvert rådsmedlem har et særlig ansvar for rekruttering innen sitt fagfelt. Etter intervjuer med søkere møtes faglig råd for å diskutere og avgjøre hvilke deltakere som skal tas opp. I forkant av det konkluderende møtet, har rådsmedlemmene satt opp prioriteringslister. Styringsgruppen gjør det endelige vedtak når det gjelder opptak av talenter, etter innspill fra faglig råd.

⁴ For 2019-2020

Etter at deltakerne er tatt opp, er det et oppstartsmøte (for kull 2), hvor deltakerne får informasjon om ArtEx og mulighet til å presentere seg selv.

Rådsmedlemmenes tilnærminger

I tillegg til å rekruttere deltakere fra de tre samarbeidsinstitusjoner, har ArtEx tatt opp talenter som er uteksaminert fra andre institusjoner. Flere rådsmedlemmer presiserer at de også sprer informasjon om ArtEx til sine øvrige nettverk. Dette anses som viktig for å fange opp de beste talentene innen ulike kunstfelt.

Vi finner at rådsmedlemmene har noe ulik framgangsmåte når de rekrutterer. Noen rådsmedlemmer tar direkte kontakt med aktuelle deltakere, mens andre heller går via sitt nettverk. Når noen rådsmedlemmer unngår å ta direkte kontakt med potensielle deltakere, begrunnes det blant annet med at de ikke ønsker å få et ansvar for at deltakere skal bli tatt opp.

For meg kjennes det feil å si at de må søke, og så ligger det en forpliktelse på at jeg sitter i faglig råd hvor vi skal ta inn (...) Jeg klarer ikke å kombinere rollene, med at jeg etterpå skal intervju dem (Ledelse)

Erfaringer

Faglig råd opplever at rekrutterings- og opptaksprosessen er blitt enklere etter hvert som programmet har fått fotfeste og har blitt bedre kjent. Faglig råd kan for eksempel vise til konkrete eksempler fra tidligere kull og fortelle om deres erfaringer med programmet. Noen informanter uttrykker at man nå i større grad kan framheve tidligere deltakere som, etter å ha deltatt i ArtEx, har gjort suksess.

Flere av de vi har intervjuet mener det bør fokuseres mer på rekrutteringsprosessen framover, for å sikre at dette gjøres på en god og hensiktsmessig måte. Eksempelvis er det et ønske om flere møter mellom faglig råd i rekrutteringsprosessen.

Rekrutteringsprosessen beskrives som kort, intens og for sent igangsatt, og det ytres ønske om at rekrutteringsprosessen skal starte tidligere. Dette muliggjør at faglig råd kan ha flere møter etter å ha lest søknadene.

Det ytres også ønske om bredere rekruttering ved at man vurderer mulighetene for å rekruttere fra andre kunstfelt. Som eksempler nevnes skapende kunst som litteratur og figurativ kunst, samt frie kunstformer som gatekunst, breakdance og gaming.

Det påpekes også at faglig råd representerer høyskolene, og dermed (i hovedsak) rekrutterer gjennom disse institusjonene.

Deltakernes erfaringer med opptaksprosess

Vi finner at svært få av deltakerne hadde særlig kjennskap til ArtEx (og Talent Norge) før de søkte. Dette gjelder især – og naturlig nok – for kull 1 ettersom ArtEx, på det tidspunktet disse deltakerne søkte til programmet, var nytt. Flere av deltakerne beskriver det som tilfeldig at de kom over informasjonen om ArtEx. De fleste fikk informasjon om ArtEx enten gjennom mail fra utdanningsinstitusjonen de var/har vært tilknyttet, eller ved å bli tipset om programmet gjennom lærere/kontakter ved utdanningsinstitusjonen. Noen talenter ble aktivt rekruttert/informert av medlemmer fra faglig råd og Talent Norge, og oppfordret til å søke. I enkelte tilfeller har deltakere i andre Talent Norge-satsninger blitt rekruttert til ArtEx.

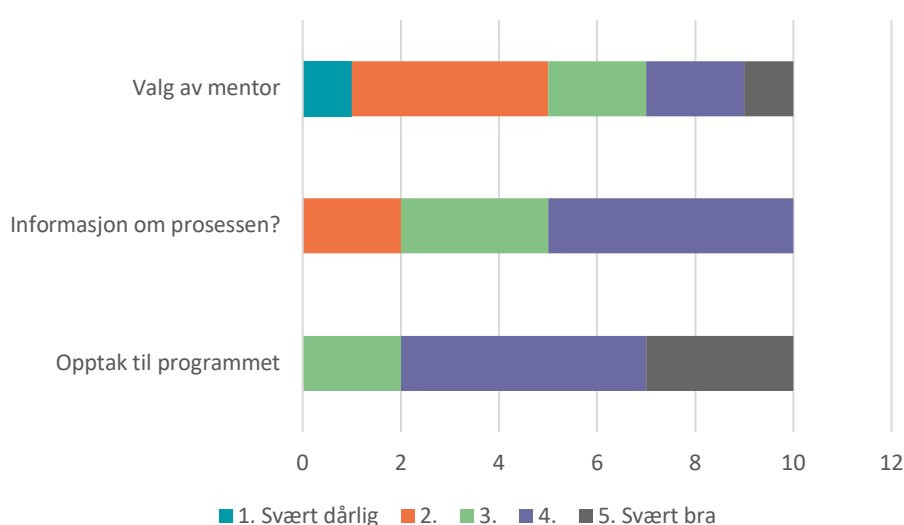
Noen forteller at de hørte om programmet fra deltakere i kull 1. Noen forteller at de har fått informasjon om programmet fra flere instanser:

Tidligere ArtEx-deltakere som hadde gått tidligere. Den ene i fagrådet nevnte det i forbifarten, og venner og kollegaer. Og hadde lest om det. Det kom fra flere kanter (Deltaker)

Noen deltakere forteller at de opplevde rekrutterings- og opptaksprosessen som vel rask. Det gikk kort tid fra søknaden ble sendt inn til deltakerne var en del av programmet. Dette medførte at noen talenter følte seg lite forberedte ved programoppstart og mener det ville vært positivt dersom søke- og opptaksprosessen ble forlenget.

I spørreundersøkelsen har vi spurt deltakerne om hvordan de opplevde oppstartsprosessen når det gjelder valg av mentor, informasjon om prosessen og opptak til programmet. Svarfordelingen er vist i figuren nedenfor.

Figur 3.1: Hvordan opplevde du oppstartsprosessen når det gjelder:



Av figuren ser vi at 5 av 10 deltakere har svart at de opplevde valg av mentor svært dårlig eller dårlig. Kun 3 av 10 deltakere opplevde prosessen med valg av mentor som bra eller svært bra. Videre svarer 5 av 10 deltakere at de opplevde informasjon om prosessen som bra, mens den resterende halvparten av respondentene opplevde informasjonsprosessen som dårlig eller noe bra. Deltakerne er mer tilfreds når det gjelder opptak til programmet. Her svarer hele 8 av 10 deltakere at de opplevde opptaket som bra eller svært bra.

3.2.1 Deltakernes motivasjon for å søke

Vi finner at deltakernes motivasjon for å søke til ArtEx og hva de ønsker å oppnå ved deltakelse, varierer noe. Flere deltakere påpeker at de alltid er på utkikk etter muligheter til å komme seg opp og fram, og at de dermed er åpne for programmer som ArtEx. Flere oppgir at de ønsket hjelp i overgangen fra studier til å etablere seg innen sitt kunstfelt. Å få en mentor som kan være en støttespiller i bransjen, var en viktig grunn for mange til å søke programmet. For noen var tilbudet om coach viktig.

Svært mange deltakere påpeker at å få et støtteapparat rundt seg, var en viktig grunn til at de søkte på programmet. I tillegg blir fellesskapet pekt på. Flere oppgir å ha kjent på et savn etter et fellesskap etter studiene, og opplever at de som freelancere står svært alene. Å bli kjent med andre unge talenter i samme situasjon som en selv, blir også framhevet som en grunn til at de søkte.

Vi finner at deltakernes motivasjon for å søke seg til ArtEx i stor grad henger sammen med hva de ønsket å oppnå gjennom programmet.

I mitt yrke er jeg veldig selvstødig. Og selv om det er vel og bra er det veldig krevende i starten. Ønsket et sted jeg kunne høre til, stille spørsmålene og tankene jeg lurte på da, men som jeg ikke kan stille der jeg jobber. Så det var også en motivasjon til å søke (Deltaker)

For å bli kjent med de andre talentene. Det å være med i en gruppe av andre talentfulle folk, fra andre kunstretninger, var veldig spennende (Deltaker)

Følte det var ganske tydelig karriereperspektiv å få hjelp. Det er så vanskelig å komme gjennom alle nåløyer hele tiden, så det å få hjelp til det... Det er et nivå av elitisme ved det, som jeg synes er litt kult. At vi er et A-team, som jeg synes er gøy, og som heller ikke er helt uviktig for ArtExs tiltrekningskraft (Deltaker)

Kjennskap til programmet før oppstart

Deltakerne forteller at de hadde lest den informasjonen som var tilgjengelig om programmet i søkeprosessen. Det varierer noe hvor god innsikt deltakerne synes de hadde i programmet før oppstart.

Jeg opplevde at det var ganske mye som man kunne lese på hjemmesiden. Fikk vite at det var fire samlinger i året, vi kunne høre på podkast fra tidligere samlinger, fikk et bilde av kunstnergrupper, hvilket nivå de hadde, fikk coach og mentor. Jeg opplevde at det var ganske tydelig hva man søkte til (Deltaker)

Noen påpeker at var vanskelig å få en god forståelse for hva programmet var, ettersom det var få konkrete eksempler å vise til – både når det gjelder hva tidligere deltakere har gjort i programmet, og hvilke virkninger programmet kan ha.

Selv om mange deltakere synes det var vanskelig å få en helhetsforståelse av programmet, hadde de fått forståelse for deler av programmet.

Vi vurderer at når deltakerne til dels har hatt en mangelfull forståelse av programmet ved oppstart må dette ses som en naturlig følge av at programmet er relativt nytt. Vi finner at det var en større forståelse for programmet blant deltakere i kull 2 enn i kull 1. Vi antar at deltakere vil få en bedre forståelse for hva programmet er og hva programmet kan gi, desto mer etablert ArtEx blir. Deltakerne understreker at det er viktig å ha et oppstartsmøte før programmet starter, for å tydeliggjøre hva programmet er og dets hensikt. Det presiseres at tidligere deltakere bør være tilstede for å fortelle om sine erfaringer med programmet.

3.3 Hvor godt lykkes ArtEx med rekruttering?

Både faglig råd, samt andre fra ledelsen, opplever at ArtEx har lyktes med rekrutteringen. Det uttrykkes at ArtEx har rekruttert 'de beste av de beste' helt fra programmets begynnelse. Faglig råds innsats og bruk av nettverk beskrives som en suksessfaktor i rekrutteringsarbeidet. Å finne de beste deltakerne innen ulike kunstfelt beskrives av ledelsen som en av de viktigste oppgavene for ArtEx, men også som en utfordrende oppgave.

Det presiseres at det ligger en spesiell oppmerksomhet i å bli informert om ArtEx, og at det kan være utslagsgivende for om potensielle deltakere søker eller ikke.

Mange av de beste vil ikke respondere på en informasjonskampanje. Mange vil ikke søke programmet hvis de ikke opplever oppmerksomhet. 'Vi vet at du finnes, og slike som deg ønsker vi som søkere' (Ledelse)

Det framstår dermed som viktig at faglig råd har oversikt over talenter som kan oppmuntres til å søke.

Noen talenter opplever at det har vært for lite åpenhet rundt søkeprosessen, og forteller at andre potensielle kandidater fikk informasjon om programmet først etter at søknadsfristen var utgått. Dette kan tyde på at ArtEx ikke har nådd ut til alle aktuelle deltakere. Det bør imidlertid nevnes at dette kan skyldes at ArtEx er relativt nytt. Det er nærliggende å anta at kjennskap til programmet og søkeprosessen, vil bli bedre etter som programmet etableres ytterligere.

3.4 Våre funn og vurderinger

Vi finner at både faglig råd, samt andre fra ledelsen, opplever at de lykkes med rekrutteringen, og at deltakerne holder høyt nivå. Enkelte av deltakerne påpeker imidlertid at de kjenner til aktuelle kandidater som har fått informasjon om programmet for sent.

Rekrutteringsprosessen er blitt enklere etter som ArtEx er blitt mer etablert. Det er likevel ønskelig at rekrutteringsprosessen strekker seg over lengre tid. Det vil gi mulighet for en bedre utvelgelsesprosess og deltakerne vil få bedre tid til å forberede seg til programoppstart.

Deltakerne har ofte begrenset forståelse for programmet ved oppstart. Det kan være hensiktsmessig med et felles møte før oppstart der tidligere deltakere forteller om sine erfaringer og hvordan deltakerne bør bruke ArtEx.

Rådsmedlemmene benytter ulike framgangsmåter for å rekruttere. Det er ulike oppfatninger blant rådsmedlemmene om de bør ta direkte kontakt med potensielle deltakere. Vi mener at ArtEx bør utarbeide retningslinjer for hvordan rekrutteringen skal foregå.

Det er potensiale for bredere rekruttering, hvor nye kunstretninger inkluderes i programmet. Konsekvenser og implikasjoner av en bredere rekruttering bør vurderes nærmere.

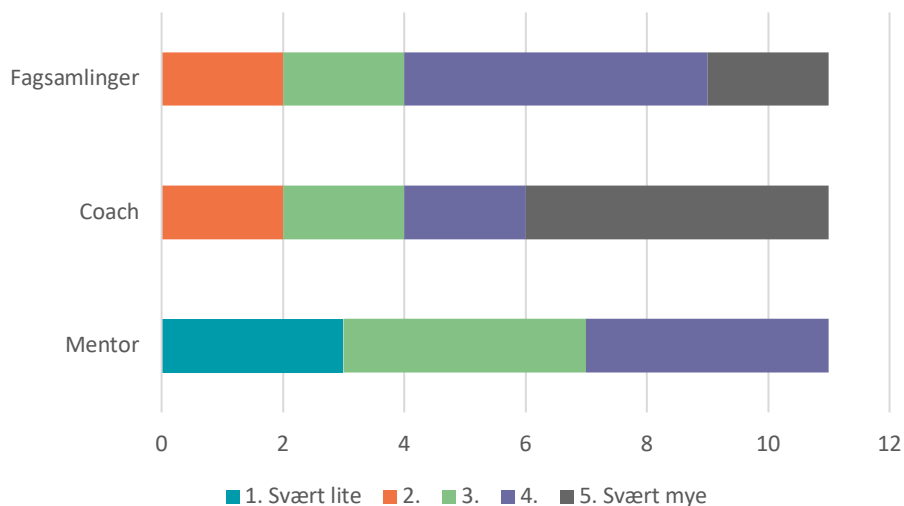
4 Erfaringer med programmets innhold

ArtEx består av tre søyler; fagsamlinger, mentorering og coaching. I dette kapitlet beskriver vi innholdet i de ulike søylene, og redegjør for erfaringer og synspunkter på dem. Deretter gjør vi en samlet vurdering av programmet som helhet.

4.1 Deltakelse i og opplevelse av de ulike delene av programmet

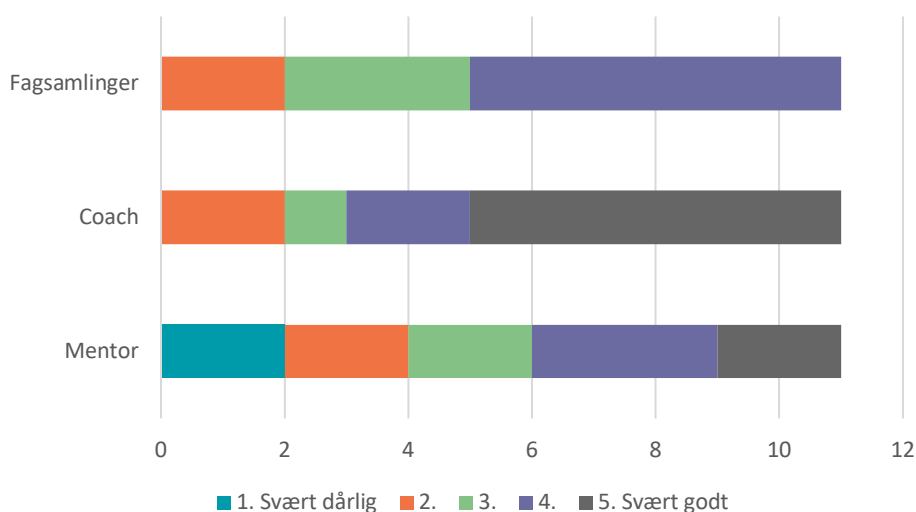
I spørreundersøkelsen stilte vi spørsmål om hvor mye deltakerne har benyttet seg av de ulike delene i programmet. Svarfordelingen er vist i figur 4.1. Vi ser at deltakelsen i de ulike søylene varierer mellom deltakerne. Vi finner også at deltakerne svarer at de har benyttet seg mindre av mentor-søylen enn de to andre søylene.

Figur 4.1: Hvor mye har du benyttet deg av de ulike delene av programmet?



Vi stilte også spørsmål om hvor godt de ulike delene har fungert for den enkelte. Svarfordelingen er vist i figuren under.

Figur 4.2: Hvor godt opplever du at de ulike delene av programmet har fungert for deg?



Vi ser at blant respondentene er det særlig coach tilbudet deltakerne opplever at har fungert godt, mens mentor er det som har fungert dårligst. Nedenfor utdyper vi deltakernes erfaringer med de ulike delene av ArtEx.

4.2 Fagsamlinger

Deltakerne deltar på åtte fagsamlinger i løpet av ArtEx-perioden – fire fagsamlinger hvert år. Fagsamlingene går over to dager og omhandler ulike temaer. Samlingene består av foredrag, kunstnerisk deling og dialog. Det er et mål med fagsamlingene at deltakerne skal få ny kunnskap og inspirasjon. Faglig råd, mentorer og coacher inviteres til samlingene og honoreres ved oppmøte. Deltakere i øvrige Talent Norge-satsninger inviteres til dag to av fagsamlingene. Reise og opphold fra andre Talent Norge-satsninger dekkes av ArtEx. Det forventes at deltakerne i ArtEx møter til fagsamlingene, men fagsamlingene skal ikke stå i veien for karrierefremmende arbeidsoppdrag.

Deltakernes erfaringer

På spørsmål i spørreundersøkelsen svarer 7 av 11 deltakere at de har benyttet seg av fagsamlingene mye eller svært mye. 4 av 11 deltakere har benyttet seg av fagsamlingene i liten eller noen grad (se figur 4.1).

Deltakerne som er intervjuet er i all hovedsak fornøyde med fagsamlingene, og beskriver samlingene som spennende, inspirerende og personlig givende. Vi finner at fagsamlingene, for de fleste, utgjør et sted hvor de kan få inspirasjon, faglig input og nye perspektiver. Deltakerne uttrykker at det har stor verdi å møte andre nyutdannede talenter som befinner seg i samme situasjon som dem selv. Deltakerne beskriver det videre som positivt at fagsamlingene er varierte og omhandler ulike temaer.

Jeg vil si at det har beveget, har gitt input på viktige og riktige områder vi ikke får inspirasjon fra andre programmer og annet hold. Unikt sånn sett. Veldig inspirerende (Deltaker)

Å få et rom for å ta din egen karriere på alvor er deilig, du setter det i fokus (Deltaker)

Jeg synes de er stort sett bra – får nye tanker og impulser – så det er veldig fint (...). Alt i alt er kvaliteten bra. Og veldig bra fellesskap innad i kullet (Deltaker)

Noen fagsamlinger oppleves imidlertid som vage og deltakerne synes at fagsamlingene kan bli bedre utformet og mer spisset.

Deltakerne oppfatter videre at hvor relevant en fagsamling er, i noen grad har sammenheng med den enkeltes kunstfelt. Fagsamlingen om temaet 'øving' blir eksempelvis nevnt som en fagsamling det kan være vanskelig å relatere seg til innen enkelte kunstfelt, mens andre kan ha stor nytte av nettopp dette temaet.

At deltakerne møtes på tvers av sjangere oppleves likevel som spennende, og dette har i enkelte tilfeller resultert i sjangeroverskridende samarbeid.

Det er herlig å møte en gjeng mennesker som er interessert i å utvikles kunstnerisk og personlig, dele erfaringer og lytte til interessante forelesere. Det har fungert veldig bra (Deltaker)

Fagsamlingene består av foredrag, kunstnerisk deling og dialog. Nedenfor redegjør vi nærmere for deltakernes synspunkter og erfaringer med de ulike delene.

Foredrag

Deltakerne fremhever foredrag fra gjester som et positivt aspekt ved fagsamlingene. Særlig at foreleserne deler sine erfaringer blir satt pris på. Erfaringsdelingen bidrar til at deltakerne kan se hva som kreves for å lykkes og få innblikk i andres erfaringer på godt og vondt.

Deltakerne opplever at foredragene stort sett er av høy kvalitet, og at særlig faglig leders foredrag har vært svært givende. De forteller at faglig leder er god til å invitere til diskusjoner i gruppen, og til å involvere samtlige deltakere på tvers av sjangere.

Enkelte foredragsholdere har ikke svart til forventningene. Noen har vært dårlig forberedt, og andre har ikke forstått konseptet ArtEx eller hvilket nivå deltakerne er på. Deltakerne fremhever at det er viktig at nivået er høyt for at de skal kunne prioritere å bruke tid på å delta. Det forventes høy kvalitet og vi erfarer at lav kvalitet på foredrag kan føre til at enkelte deltakere tviler på kvaliteten ved ArtEx som helhet. Slik vi forstår det, opplever deltakerne at foredragene og samlingene som sådan har blitt bedre i løpet av perioden ArtEx har eksistert.

Foredragene som gis i fagsamlingene oppleves å være rettet mot deltakerne som kunstneriske aktører med egne, selvstendige kunstneriske prosjekter. Deltakerne påpeker imidlertid at selv om de er tatt opp i ArtEx som individuelle kunstnere, er det ikke alle som har (like stor grad av) kunstnerisk frihet i sitt virke. For disse kan foredragene oppleves mindre treffende.

Det samlingene har til felles, er at de henvender seg til oss som kunstneriske individer, heller enn et kollektiv, som ikke har makt til å bestemme hva dem vil spille, eller hvem de vil danse med. Blir en annen situasjon enn oss som er mer fri i vårt yrke. Men det er nok et faktum, at vi har blitt tatt opp som individuelle kunstnere. Men ikke alle har kunstnerisk frihet (Deltaker)

Det påpekes at dette skillet mellom deltakerne har større betydning for om foredragene oppleves relevante, enn hvilken sjanger/kunstform de utøver.

Ledelsens synspunkter

Vi finner at ledelsen deler oppfatningen deltakerne har om at kvaliteten på foredragsholdere varierer. Ledelsen oppfatter at grad av forpliktelse og forberedelse hos

bidragsyterne varierer, ettersom bidragsyterne er anerkjente og svært opptatt. Fra ledelsens side uttrykkes det dessuten at det er behov for å øke andelen kvinnelige foredragsholdere/bidragsytere som inviteres inn, og et ønske om tettere samarbeid med Olympiatoppen.

Kunstnerisk deling og dialog

Vi finner at deltakerne er svært fornøyde med den kunstneriske delingen som finner sted på fagsamlingene. Ikke minst er de fornøyde med utvekslingen av visjoner, planer og erfaringer deltakerne mellom. Fagsamlingene legger til rette for erfaringsutveksling på tvers av sjanger, og at deltakerne blir bedre kjent med hverandre. Vi finner at deltakerne ønsker mer deling på fagsamlingene.

Erfaringsdelingen kan legges opp strukturert og programmessig eller foregå på mer 'uformelle måter', for eksempel ved å sette av tid til uformelle samtaler/diskusjoner om temaer – eller det deltakerne har behov for å ta opp. Noen deltakere oppfattet delingen har vært *for planlagt*, hvor deltakerne skulle komme forberedt til fagsamlingene med innhold og problemstillinger som skulle tas opp.

Det har funnet sted en endring i tilnærming i fagsamlingene. Mens det tidligere var større fokus på å *gi* kunnskap til talentene, fokuseres det nå mer på diskusjon, dialog og refleksjon. Vi finner at ledelsen i stor grad føler de har lyktes med den nye tilnærmingen. Noen av deltakerne ønsker imidlertid å jobbe enda mer sammen (i grupper) på fagsamlingene, både for å bli kjent med de andre deltakerne, men også for å bearbeide og reflektere over informasjonen de har mottatt.

Gruppefølelsen er viktig for ArtEx. Deltakerne må føle seg trygge på hverandre for å kunne dele personlige og kunstneriske erfaringer. Det kan imidlertid være utfordrende å skape en god gruppefølelse, ettersom deltakerne møtes kun fire ganger i året. Noen deltakere etterspør at det legges opp til mer tid i programmet til å skape en god gruppefølelse, og noen foreslår at det burde tilrettelegges for samhold/sosialt treff i etterkant av første dag på fagsamling.

ArtEx burde tilrettelegge for flere gruppetreff mellom deltakerne for å skape tilliten som kreves for at diskusjonene skal bli relevant liksom. Det er ikke tilstrekkelig med en gang hver tredje eller fjerde måned om man liksom skal kle av seg naken og blotte seg selv (Deltaker)

Det har også blitt påpekt at oppmøte ved fagsamlingene er varierende, og at dette påvirker samholdet blant ArtEx-deltakerne. ArtEx skal, som nevnt, ikke stå i veien for viktige karrierefremmede jobber, men noen deltakere etterspør større grad av prioritering blant andre deltakere. Enkelte ønsker at ArtEx skulle vært tydeligere på forventninger til oppmøte på fagsamlinger i opptaksprosessen.

Deltakelse fra andre Talent Norge-satsninger

Fagsamlingene er innrettet slik at første dag er forbeholdt ArtEx-deltakere, mens dag to er åpne for deltakere i øvrige Talent Norge-satsninger. Fra et ledelsesperspektiv er det viktig at kunnskap som genereres gjennom fagsamlingene – og i ArtEx for øvrig – skal formidles til flest mulig. Det er et ønske om å overføre kunnskap til andre satsninger og talentgrupper.

Flere av deltakerne opplever bredden i deltakelse som positivt ettersom det gjør det mulig å bli kjent med deltakere i andre satsninger. Andre deltakere opplever imidlertid dette som problematisk og fremmedgjørende. De synes at når fagsamlingene er åpne for deltakere i øvrige Talent Norge-satsninger, blir det utfordrende å få til en gruppefølelse blant ArtEx-deltakerne. Dette forsterkes av at deltakelsen blant ArtEx-

deltakere noen ganger er lav. Vi finner at noen deltakere har opplevd (noen) fagsamlinger mer som en fagsamling for Talent Norge enn en ArtEx-samling. I tillegg oppleves det vanskeligere for ArtEx-deltakerne å dele personlige erfaringer og prosjekter – en oppgave flere deltakere i utgangspunktet synes er krevende – for en større forsamling.

Det påpekes at enkelte fagsamlinger med bestemte tema og særlig i starten av programmet hvor ArtEx-deltakerne skal bli kjent, ikke bør være åpne for andre.

Noen deltakere ytrer forståelse for at ledelsen ønsker utbytte av ressursene som legges ned, men poengterer at det kan gå på bekostning av ArtEx-deltakerne, og hva man vil med søylen og programmet for øvrig. Flere av deltakerne hadde ønsket at flere midler ble brukt på ArtEx-deltakerne, til for eksempel proff-foto og promoteringsmateriale, i stedet for at midlene blir brukt til å lage filmer og podkast fra fagsamlinger som skal nå et bredere publikum.

Blant noen deltakere har det dessuten blitt ytret ønske om at tidligere ArtEx-deltakere kunne inviteres til fagsamlinger (og ArtEx for øvrig). Et alumni-opplegg er ønskelig blant flere aktører.

4.3 Mentor

Hver deltaker i ArtEx tildeles en mentor, som skal være en anerkjent person innen deltakerens kunstfelt. Mentoren skal bidra til bevegelser i deltakernes karriere, til at de får et nettverk og en fot innenfor bransjen. Mentorene forplikter seg til minst fire årlige møter med deltakerne og til å delta ved en fagsamling. Mentorene skal rapportere om hva som er blitt gjort. I oppstartsfasen av samarbeidet mellom talent og mentor avvikles et møte mellom talent, mentor og prosjektleder. Formålet for møtet er å gå gjennom de etiske retningslinjer, forventninger og forutsetninger for samarbeid. Det deles også ut en mal for rapportering som leveres til mentor.

Vi finner at mentor-søylen er den mest utfordrende delen i ArtEx. Erfaringene med denne ordningen er svært delte.

Spørreundersøkelsen viser at 4 av 11 deltakere har benyttet seg av mentor-søylen mye, mens 3 av 11 deltakere har benyttet seg av mentor-søylen svært lite (se figur 4.1). 4 av 11 deltakere har benyttet seg av mentor-søylen i noen grad.

Flere deltakere uttrykker (ulike grader av) misnøye. For disse deltakerne framstår denne komponenten, som skulle muliggjøre karrierebevegelse, som lite vellykket. For de av deltakerne som søkte seg til ArtEx grunnet mentoreringen, oppleves programmet i seg selv som mindre betydningsfullt. Samtidig finner vi at for de deltakerne som har vært fornøyde med mentoreringen, framstår mentor-søylen som en svært betydningsfull del av programmet og noe de har hatt stort utbytte av. Nedenfor redegjør vi nærmere for erfaringene med mentor.

Deltakernes forventninger

Mentor-søylen er den av søylene i ArtEx som deltakerne har hatt mest forventninger til i forkant av programstart, og flere deltakere peker på nettopp tilbud om mentor som en årsak til at de søkte til ArtEx. Før oppstart har deltakerne sett på mentoreringen som en unik mulighet til å skaffe seg et nettverk, samt få råd og innspill fra en etablert aktør innen sitt kunstfelt.

Valg og tildeling

Deltakerne har ulike erfaringer med prosessen der de velger mentor. Felles for de fleste, er at de tidlig har blitt spurt om hvem de ønsket seg som mentor. Noen deltakere forteller at de ikke hadde gjort seg opp tanker om dette på det tidspunktet, mens andre deltakere ønsket å sikte så høyt som mulig. Noen deltakere har kommet med forslag om mentorer de gjerne ville samarbeide med, og har deretter tatt beslutningen sammen med (representanter i) faglig råd, mens andre deltakere har fått presentert forslag fra (representanter i) faglig råd. Noen deltakere forteller at det tok lang tid før de fant en mentor, og mener at ArtEx/faglig råd kunne informert tydeligere om at deltakerne kunne ønske seg akkurat de mentorene de ville.

Samtlige deltakere som vi har intervjuet forteller at prosessen med å velge mentor har vært krevende og tatt lang tid. Deltakerne skal komme frem til et ønske, potensielle mentorer skal kontaktes, deltakerne skal gjerne ha et møte med mentor for å se om de har kjemi, og får de avslag må deltakerne starte prosessen på nytt. Jakten på å finne en mentor – parallelt med oppstart av programmet for øvrig – medfører at deltakerne opplever at svært mye skal 'opp å stå' samtidig. Vi finner at deltakerne opplever at mentorene skal koples på programmet svært raskt. I hastverket med å finne en mentor oppleves det som en fare for at det blir tatt dårlige valg og at deltakerne går med på «hva som helst».

Vi finner at prosessen med å velge mentor for noen har vært svært skuffende. Flere deltakere fikk det framstilt som om de kunne velge mentorer fra øverste hylle, og forventet dermed å få en svært anerkjent mentor. Noen deltakere opplevde imidlertid prosessen som en jakt på en tilfeldig mentor.

Men det viste seg å være vanskelig for den personen å få kontakt med dem, og selv om vi fikk kontakt med noen av dem, hadde de ikke incitament nok til å bli min mentor. Det synes jeg er rart, der må de gjøre noe. ArtEx får så utrolig mye penger egentlig, men spanderer kun en liten del på mentorskapet (...) realiteten blir jo at det blir den mentoren som du får tak i, hvor noen kjenner han. Dritfrustrerende. For plutselig ble det jakt på hvem som helst (Deltaker)

Noen deltakere hadde ønsket seg at ArtEx hadde en gruppe mentorer på 'standby' som de kan bli tildelt dersom deltakerne får avslag fra en mentor. Andre deltakere hadde ønsket seg at de ble tildelt en mentor på samme måte som de blir tildelt en coach.

Bruk og funksjon

Hvordan deltakerne har brukt mentoren varierer mellom deltakerne, både når det gjelder tidsbruk og hvilke oppgaver/funksjon mentor har hatt.

Vi finner at det blant deltakerne råder noe usikkerhet knyttet til bruken av mentor. Flere deltakere synes det er uklart hvor mange møter de kan ha. Videre synes flere deltakere at det er unaturlig å tallfeste antall møter. Både ettersom fire møter høres lite ut, at det ikke ivaretar fleksibiliteten i mentoreringen, og ettersom mentorene hjelper deltakerne på ulike måter, eksempelvis også gjennom telefonsamtaler og pr. mail. Det kan være vanskelig å definere hva som er et 'møte'. Noen deltakere forteller at de har møtt sin mentor flere enn fire ganger, og at mentoreringen har vært fleksibel. Det har imidlertid vært opp til mentor å legge opp til flere møter eller tettere oppfølging.

Var litt firkantet og umusikalsk. Litt tvangstrøye. Fikk ikke fleksibiliteten som et slikt opplegg bør ha. Mentoren min tok fleksibiliteten selv, for han spilte det ikke noen rolle. Så vi møttes nok oftere. Viktigere å se litt på... Å gjøre den ordningen fleksibel (Deltaker)

Vi finner at deltakere gjerne skulle hatt flere møter med mentor, men at de er redde for å henvende seg til mentor så mye som de ønsker ettersom de oppfatter at mentorene får lite betalt. Deltakerne opplever at mentorene gjør jobben på frivillig basis.

Kanskje at det er litt uavklart med tanke på at det er fire timer, tror ikke de får så mye lønn for det. Man må kommunisere selv med sin mentor hvor mye kontakt de ønsker å ha. Jeg kjenner litt på det at jeg er redd for å bruke mentor for mye (...) kanskje jeg hadde brukt mentor mer hadde jeg visst at de fikk lønn. Jeg hadde følt meg mer komfortabel med å bruke mentor for det de er verdt. Virker som det er litt frivillig fra mentorenes side, så jeg holder litt tilbake (Deltaker)

Det virker på ArtEx som mentor er den som skal fronte deg utad. Så mentorbiter tror jeg de kan bygge enda mer på, men har nok mye med økonomi og midler (Deltaker)

Anerkjente mentorer er ønskelig både av deltakerne selv, og av ArtEx grunnet prestisje- og elitesatsingen som skal kjennetegne ArtEx. Flere av deltakerne har opplevd at mentorene deres er svært opptatte og ikke har mulighet til å vie mye tid til deltakerne – selv ikke det som er stadfestet i kontrakten. Et nærliggende spørsmål blir dermed om fokuset på elite går på bekostning av deltakernes utbytte.

Men så er han jo veldig busy. Kanskje følt litt at jeg er litt til bry. Sikker på at han ikke synes det eller noe sånt, men han er en person som har karriere, og gjør mye (Deltaker)

Vi finner at det råder noe usikkerhet hva gjelder hvilken funksjon mentor skal ha. Flere deltakere er eksempelvis usikre på om mentor skal være en rådgiver, en slags karriereveileder eller om mentor faktisk skal føre til bevegelser i karrieren. Det råder tilsynelatende også usikkerhet rundt hvilke faktiske oppgaver mentor skal gjøre. Det presiseres at det kan være ulike forventninger til mentor og ulike måter å bruke mentor på innen ulike fagfelt.

Deltakernes utbytte av mentor

Flere deltakere forteller om stort utbytte av mentor-søylen. For mange utgjør mentorene viktig støtte i deres kunstneriske prosess og virke. Deltakerne framhever at det har vært av stor betydning å ha en person innen samme kunstfelt som en selv, som de kan få råd fra. Mentorene har lest gjennom talentenes arbeid og gitt innspill, og de har lest gjennom avtaler og kontrakter og bevisstgjort deltakerne om deres rettigheter og økonomiske hensyn.

For noen har mentorene vært til stor hjelp hva gjelder å finne ut hva de vil med kunsten. Mentorene har òg gitt deltakerne større tro på seg selv. Flere deltakere forteller at mentorene har satt dem i kontakt med viktige personer som deltakerne samarbeider med og at deltakerne har blitt foreslått til festivaler og arrangementer av mentor. Noen tidligere deltakere forteller at de fortsatt har (noe) kontakt med sin mentor.

I de situasjonene hvor jeg har kommet til mentor, har jeg fått mye igjen av å se på meg selv som kunstner, sette min karriere.. se på meg selv på alvor (Deltaker)

Veldig fint å ha noen som kan være der å hjelpe å stoke ut kursen. Jeg har presentert mine visjoner til mentor, hva jeg ønsker å gjøre de neste fire årene. Mentor hjelper meg å jobbe mot det, har satt meg i kontakt... (Deltaker)

For deltakerne hvor mentoreringen ikke har fungert optimalt, har utbyttet av mentorsøylen vært begrenset. Her har ikke mentoreringen skapt bevegelse i karrieren. Utbyttet av mentoreringen er til dels avhengig av deltakernes innstilling og bruk av mentor-søylen, i tillegg til mentors innstilling og tilgjengelighet. Utbytte kan dessuten avhenge av hva deltakerne bringer med seg inn i programmet, som prosjekter og nettverk.

Jeg satte kursen veldig med min mentor selv da. Ok nå er vi på slutten av året, og at jeg må gripe tak i alle mulighetene (Deltaker)

Mentorenes erfaringer

Mentorene vi har intervjuet opplever i all hovedsak formålet med mentorsøylen og deres rolle som klart definert, og at de er blitt godt informert fra ArtEx' side. Mentorene ser det som sin hovedfunksjon å hjelpe deltakerne med å finne sin plass i det profesjonelle yrkesliv. De skal fungere som en brobygger og veiviser for deltakerne og hjelper deltakerne å definere egne visjoner og omsette dette til praktisk handling. En viktig oppgave er å skaffe deltakerne nettverk. Dessuten ønsker de å få talentene til å stole på seg selv og sine avgjørelser.

Formål å hjelpe yngre nyutdannede kunstnere, rådgj dem. Hele tiden få dem til å huske på at dette dreier seg om dem, at de må følge sitt hjerte da. Vil følge sin egen vei. Det jeg oppfatter som den viktigste rollen som mentor (Mentor)

Jeg skal ikke synes noe om kunsten – men være en veileder. Det er mange nok som synes noe om kunsten. Da skal man bli invitert det inn. Jeg trenger ikke å like det heller for å utøve funksjonen (Mentor)

Mentorene utfører sin rolle som mentor både gjennom avtalte møter, men også over telefon og i chatsamtaler. Noen mentorer har tatt deltakerne med på prøver og de har vært på ulike arrangementer sammen. Tillit mellom deltaker og mentor framheves som viktig.

Mentorene opplever at de har hatt stor frihet til å utforme rollen og relasjonen til deltakerne slik de har ønsket. De understreker at opplegget ikke kan være for spesifikt, ettersom deltakerne har ulike behov.

Samtidig som mentorene i all hovedsak har hatt en klar forståelse av sin rolle, finner vi at noen synes at mandatet er noe vagt.

Men dette var noe jeg tvilte lenge på, nettopp fordi jeg opplevde mandatet som uklart og nærmest litt uprofesjonelt. Det er litt for 'disaster' hvis det er feil folk. Men det er det som er litt fint også, man stoler på folk, og hverandre (Mentor)

Mentorene synes det er vanskelig å vurdere hvor mye tid de har brukt. Det varierer og er avhengig av hvilken hjelp de bidrar med. Flere sier at de bruker relativt lite tid. Det understrekes også at arbeidsmengden må holdes på et lavt nivå ettersom mandatet er så løst formulert, og honoreringen er lav.

Mentorene som er intervjuet forteller at de ikke tar på seg mentor-oppgaven for pengenes skyld, og ser mer på oppdraget som frivillig arbeid. De gjør det for hjelpe unge kunstnere, og de gjør det for kunsten. Det anses som en tillitserklæring å bli spurt om å være mentor. Mentorene sier dessuten at de selv får utbytte av mentoreringen, gjennom nye perspektiver og ideer.

Lønnen betyr ingenting. Jeg får 10 000 i året for fire møter – jeg kunne egentlig gjort det gratis. Det er ikke pengene det handler om (...) hadde ikke fått mer ut av meg hvis jeg hadde fått 50 000 heller. Man må ha lyst for at ordningen skal fungere (Mentor)

Det er dårlig betalt, når man tar i betraktning hva det er, men man gjør jo ikke det for pengene, det er jo en tillitserklæring når de ber deg om å være mentor (Mentor)

Selv om motivet for å være mentor ikke handler om betaling, påpekes det likevel at høyere honorar ville utgjort et incitament. Mentorenes uttrykker også at det burde være flere forpliktelser knyttet til å være mentor, og at mentorene for eksempel i større grad kunne deltatt på fagsamlinger. Det understrekes samtidig at det er viktig at ordningen er fleksibel og gir frihet til mentorene (og deltakerne) til å utforme roller og relasjoner.

4.4 Coach

Coachingen består av inntil 30 timer fordelt over to år, hvorav minimum 20 timer skal benyttes. Innenfor denne rammen står deltakerne nokså fritt til å tilpasse coachingen til sine ønsker og behov. Forslag til aktuelle coacher kommer fra faglig leder og faglig råd. Coachene blir vurdert før de velges til ArtEx-coacher, og byttes ut dersom deltakerne ikke er fornøyde. Deltakerne får fire timers prøvetid med coachene for å se om kjemien stemmer. Coachingen skal hjelpe deltakerne i deres personlige og kunstneriske utvikling. Coachene skal to ganger i året rapportere om hva som har blitt gjort. Coachene skal dessuten delta på et fellesmøte med de andre coachene for å utveksle erfaringer. Coachene inviteres også til fagsamlingene. Ved oppstart av samarbeidet avvikles et møte mellom talent, coach og prosjektleder for å gå gjennom etiske retningslinjer, forventninger og forutsetninger for samarbeid.

Bruk

Vi finner at det er forskjell på hvordan deltakerne bruker coachene, til tross for at coachingen har et nokså fast opplegg. Mens noen oppgir å ha møter med coachen omtrent annenhver uke, kan andre ha møter med coachen en gang i måneden, men også sende mail eller avtale timer ved behov.

Noen talenter har gått inn i coachingen med klare tanker for hvordan de ønsker å anvende coachingen, og hva de behøver hjelp med.

Jeg trengte coaching. Jeg hadde en klar plan på hva jeg trengte coachen til, og hadde flaks med at jeg hadde god kjemi med coachen. Jeg hadde på egen hånd tatt tak i hva jeg behøvde, og lagd en plan for hva jeg ønsket. Jeg hadde starta ting selv, på eget initiativ. Hadde jeg ikke hatt de rammene og knaggene hadde jeg nok vært like forvirra. Men jeg hadde kommet i gang (Deltaker)

Mens andre deltakere oppgir at det tok tid å komme inn i coachingen ettersom det var nytt og utfordrende, og de ikke hadde gjort seg opp tanker for hvordan de ville anvende coachingen på forhånd. For noen deltakere tok det tid å få en coach.

Det ligger i ordningen at den er fleksibel og coachingen tilpasses hver enkelt deltaker ut fra hvilket behov de har. Noen deltakere har eksempelvis byttet coach, mens andre oppgir å ha flere coacher. ArtEx har også funnet coacher andre steder enn i Oslo, ettersom noen deltakere bor andre steder.

Erfaringer

Felles for deltakerne, uavhengig av hvordan de bruker coachingen, er at de er svært fornøyde med coachingen. På spørsmål i undersøkelsen svarer 5 av 11 deltakere at de har benyttet seg av coaching-søylen svært mye, mens 2 har benyttet det mye (se figur 4.1). 4 av 11 deltakere oppgir at de har benyttet seg av coachingen lite eller i noen grad.

Vi finner at coaching-søylen framstår som den tydeligste søylen å forholde seg til i ArtEx. Søylen er dessuten den delen av programmet hvor forventningene til innholdet har stemt overens med hvordan coachingen faktisk har utspilt seg.

Kanskje den delen av ArtEx som er tydeligst. Veldig klart definert hva coachingen er og hva man kan bruke den til. Coachene er veldig klar over rollene (Deltaker)

Vi finner at deltakerne opplever å ha stort utbytte av coachingen. Dette gjelder også for deltakerne som på forhånd hadde lite kjennskap til coaching, og som var noe usikre på hva det innebar.

Deltakerne forteller at de har fått svært mye hjelp gjennom coachingen på en rekke områder. For deltakerne utgjør coachingen et sted hvor de kan fokusere på seg selv og sin karriere, og hvor de kan få konkrete verktøy for hvordan de kan stå i ulike situasjoner. Deltakerne forteller at de gjennom coachingen har blitt tryggere på seg selv og sine kunstneriske visjoner, samt får hjelp til selvutvikling. Coachingen utgjør tilsynelatende en fast og konkret plass – i en ellers noe uoversiktlig hverdag og kunstnerisk prosess, og et rom for refleksjon og bevisstgjøring. At coachingen foregår på deltakernes premisser, framstår som svært viktig.

Et deilig sted å kunne fokusere på meg, min psyke, fokusere på å bli bedre i min karriere. Har virkelig fått bruk for det (Deltaker)

Et sted å samle tankene, komme på rett kjøl, og lande i meg selv (Deltaker)

Det gir veldig konkret mental hjelp, og man får konkrete mentale verktøy som man får jobbe med. Prosessen med å gå til coach – får et mer reflektert bilde av hva som foregår i mitt eget hode. Veldig verdigfullt (Deltaker)

Flere tidligere deltakere forteller at de fortsatt bruker det de jobbet med i coachingen i dag, og at det hjelper dem i deres utvikling og karriere.

Vi finner at de fleste har opplevd coachingen som givende, men enkelte har erfart dårlig kjemi med coachen, eller at coaching-stilen ikke passet til deltakeren. Det blir også framhevet at det er viktig at coachene har kjennskap til kulturfeltet og erfaring med å jobbe med kunstnere, slik at de forstår deltakernes situasjon. Noen tidligere deltakere ytrer også ønske om at ArtEx-alumni skal ha tilgang til coach noen ganger i løpet av året, for å få oppfølging.

Å ha gode rutiner hva gjelder utvelgelse av coachene - at deltakerne kan bytte coach dersom kjemien ikke stemmer, og at coachene byttes ut dersom deltakerne ikke er fornøyde - ser ut til å være viktige faktorer for å få søylen til å fungere.

Coachenes erfaringer

Coachene opplever å ha mottatt god informasjon fra ArtEx hva gjelder deres rolle og funksjon. Coachene føler de vet hva de skal bidra med inn i programmet – å støtte deltakerne i deres kunstneriske utvikling. Coachene fremhever at det blir vist stor tillitt til coachene og deltakerne, og at det innebærer en fleksibilitet som er viktig for å få tilstrekkelig rom til å jobbe med deltakerne og deres behov.

Coachene opplever at denne søylen fungerer bra for deltakerne. De mener coachingen styrker karriereutviklingen og at coachingen kan bidra til å hjelpe deltakerne på lang sikt.

Jeg tenker at coaching-delen er kjempeviktig og verdifull. Flere sier at det er den beste og viktigste delen av ArtEx (...) tenker at det er ekstremt verdifullt. Avhenger av riktig match, og kjemi er viktig (Coach)

For coachene framstår 30 timer (med bruk av minimum 20 timer) som et hensiktsmessig antall timer. De mener imidlertid at det gjerne kunne vært flere møter mellom coachene, slik at det skapes større rom for erfaringsutveksling underveis. Eksempelvis nevnes det at møtene kunne ha funnet sted under fagsamlingene.

4.4.1 Hvordan fungerer ArtEx som program på tvers av sjangere?

I utformingen av ArtEX har det vært et viktig prinsipp at ArtEx skal være sjangeroverskridende, etter modell fra idretten. Ledelsen framhever at ettersom programmet går på tvers av sjangere muliggjør det sjangeroverskridende samarbeid, samt at deltakerne kan få inspirasjon fra andre kunstfelt.

Vi finner at både faglige aktører og deltakere opplever det som svært positivt at ArtEx er et sjangeroverskridende program. At programmet går på tvers av sjangere beskrives som et særtrekk ved ArtEx, og skiller ArtEx fra andre talentutviklingsprogrammer.

Vi erfarer at deltakerne er svært positive til at ArtEx er et sjangeroverskridende program, og at det var en medvirkende årsak til at flere av deltakerne søkte seg til ArtEx. Ifølge deltakerne er det av stor verdi å bli kjent med kunstnere fra andre fagfelt enn sitt eget, og få nye impulser. Deltakerne forteller at de ikke ville møtt de andre deltakerne, hadde det ikke vært for ArtEx. De presiserer at deltakerne har mye til felles til tross for at de opererer innen ulike sjangrer.

Det er så fint å lære av hvordan andre jobber (...) Vi har mye til felles, men har bare valgt ulike retninger (Deltaker)

Veldig spennende å bli kjent med folk fra andre fagfelt og se hvor mye man har til felles. Nettverk, og det å bruke hverandre. Jeg jobbet for eksempel med en annen i ArtEx fra et annet kunstfelt med et prosjekt - det hadde jo aldri skjedd uten programmet (Deltaker)

Samtidig er det noen av deltakerne som opplever fokuset på det sjangeroverskridende som uklart. Vi finner dessuten, som beskrevet tidligere, at tema på fagsamlingene ikke oppleves like relevante for alle kunstfelt. At programmet er sjangeroverskridende kan dermed føre med seg utfordringer hva gjelder å oppnå relevans.

4.5 Planer videre; internasjonal satsning

Et av hovedmålene for ArtEx i 2020 er et internasjonalt løft for alle talentene i ArtEx som har deltatt i programperioden. Det skal utformes (til dels) individuelle opplegg. Den internasjonale satsningen skal forberede talentene på en mulig internasjonal karriere og gi dem verktøyene de behøver for å muliggjøre dette. Talent Norge har gjort et forprosjekt med det internasjonale managementbyrået HarrisonParrott, som vil være av stor betydning for den internasjonale satsningen i ArtEx. Talent Norge/ArtEx har skrevet en kontrakt med HarrisonParrott for 2020. Den internasjonale satsningen innebærer reiser til utlandet, workshops, nettverk(skapning) og kan innebære bruk av internasjonale mentorer.

Den internasjonale satsningen utformes noe ulikt for deltakerne avhengig av hvilken kunstsjanger de tilhører. Felles for samtlige deltakergrupper er at de inviteres til en workshop som skal forberede deltakerne på en mulig internasjonal karriere. Gjennom workshopen skal deltakerne få kunnskap om det internasjonale markedet, identifisere nøkkelpersoner og få kunnskap om områder de bør forberede seg på før de møter viktige personer i bransjen – pitch og impact. Workshopene skal dessuten være arena for kunnskapsdeling om internasjonal erfaring. HarrisonParrott vil blant annet medvirke på workshopene. Workshopene vil være for både ArtEx-talenter og deltakere fra øvrige Talent Norge-satsninger.

Det har også blitt utviklet egne internasjonale program for de ulike deltakergruppene. Filmtalentene i ArtEx skal reise til Cannes i mai 2020 sammen med regissør Thomas Robsham. Her skal talentene delta på filmfestivalen, og få mulighet til å oppleve bransjen på nært hold. Deltakerne skal dessuten få tilgang til Den Nordiske terrassen og få mulighet til å delta på nyttige arenaer under festivalen.

Deltakere innen musikk og dans skal få vise sitt arbeid for HarrisonParrott, samt ha en-til-en-samtaler med managementbyrået. HarrisonParrott skal overvære deltakernes konserter og forestillinger. Deretter skal deltakerne ha individuelle samtaler med managementbyrået for å kartlegge deltakernes internasjonale muligheter.

For deltakere innen teater planlegges det en mulig reise til Theatertreffen i Berlin, som er for scenekunstnere under 35 år fra hele verden.

For samtlige deltakergrupper skal det arrangeres en workshop i etterkant av utenlandsreise og møte med managementbyrået.

Ledelsen påpeker at deltakerne ofte ønsker seg en internasjonal karriere og at ArtEx derfor bør bidra med å bygge internasjonale nettverk, slik at talentene kan få internasjonal erfaring. Enkelte mener at ArtEx bør forberede deltakerne på karrieremuligheter gjennom å bistå deltakerne med proffbilder, nettsider og lignende, men uten å bli et management.

Vi finner at noen av deltakerne verdsetter en internasjonal satsing. Flere deltakere forteller at de har vært i utlandet gjennom ArtEx allerede, eller uttrykker at de ønsker å gjennomføre utenlandsreise. Andre igjen, oppgir at de ikke fikk mulighet til dette – noe de gjerne skulle gjort. Noen deltakere vurderer dessuten å skaffe seg internasjonal mentor, ettersom de ønsker internasjonal karriere.

4.6 Funn og vurderinger

Deltakerne forteller at de har hatt personlig og karrieremessig utbytte av programmet. Tidligere deltakere har anbefalt programmet til andre og flere tidligere deltakere ønsker seg en alumni-ordning. Vi finner imidlertid at det varierer hvor fornøyde deltakerne er med de ulike søylene i programmet. Deltakerne er mest fornøyde med coachingen og det er flest som er lite fornøyde med mentortilbudet.

Deltakerne er i hovedsak fornøyde med fagsamlingene. Vi finner at gjennom fagsamlingene skapes en møteplass og et fellesskap mellom deltakerne som blir høyt verdsatt. Foredragene beskrives som å ha litt ujevn kvalitet, men i all hovedsak som bra. Alle samlingene oppleves ikke som like relevante for alle. Vi mener det bør arbeides mer med å sikre at innholdet er relevant for alle som tas opp i ArtEx.

Deltakerne legger vekt på det fellesskapet de får mulighet til å være en del av og mulighetene for erfaringsdeling. Vi erfarer at det kan tilrettelegges for bedre samhold i

gruppen, for eksempel ved at det legges til rette for sosiale aktiviteter i forbindelse med fagsamlingene.

Det er varierende oppmøte på fagsamlingene. Dette oppfattes til dels som en utfordring og noen deltakere ytrer ønsker om at ArtEx kan bli strengere på oppmøteplikt. Samtidig vil det ikke være i tråd med ArtEx' hensikt dersom deltakerne forventes å prioritere samlinger fremfor oppdrag.

For noen deltakere oppleves det utfordrende at deltakere fra øvrige Talent Norge-satsninger inviteres til fagsamlinger. Det kan stilles spørsmål ved om åpne fagsamlinger for øvrige Talent Norge-deltakere rokker ved eksklusiviteten som skal prege ArtEx. Vi finner at det bør vurderes hvilke fagsamlinger som skal være åpne for andre deltakere.

Deltakerne forteller at de har hatt store forventninger til tilbudet om mentor. Men hvor fornøyde deltakerne er med dette tilbudet varierer mye. Vi mener det er behov for bedre rutiner for å finne relevante mentorer. Mentorenes funksjoner og oppgaver bør avklares. Det er viktig at det er samsvar mellom deltakernes forventninger til mentorenes rolle og mentorenes forståelse av sitt mandat.

Mentoreringen utgjør en langt mindre kostnad enn de øvrige søylene i ArtEx. Det er mulig at denne delen burde prioriteres med mer ressurser. Vi mener det bør vurderes å øke honoraret til mentorene eller utvide rammene for hvor mye mentorene kan brukes.

ArtEx og deltakerne ønsker anerkjente utøvere som mentorer. En utfordring er imidlertid at de kan ha mindre tid til å møte deltakerne, som går på bekostning av deltakernes utbytte. Det bør vurderes om det er hensiktsmessig å prioritere anerkjente mentorer, eller om et for stort fokus på elite kan gå på bekostning av deltakernes utbytte.

Det er et mål at ArtEx skal satse internasjonalt. Det innebærer at deltakerne kan reise til utlandet, reise på mentorreiser til utlandet, samt få mulighet til å ha internasjonale mentorer. Vi mener det bør vurderes om dette er hensiktsmessig så lenge det er såpass store utfordringer knyttet til denne søylen. Vi mener det er behov for å sikre at mentortilbudet fungerer bedre før det etableres internasjonale mentorer.

Deltakerne er jevnt over svært fornøyde med tilbudet om coaching. At det gis tillit og frihet til coachene og deltakerne i utforming og planlegging, anses som viktig.

At ArtEx er et sjangeroverskridende program oppleves som svært positivt blant samtlige involverte aktører.

5 Virkninger av programmet

I dette kapitlet ser vi nærmere på virkningene av ArtEx. Vi redegjør for funn når det gjelder hvilken betydning ArtEx har for deltakernes karriere og kunstneriske utvikling. Videre beskriver vi hvilken betydning det har hatt for andre programmer i regi av Talent Norge.

Karriere og kunstnerisk utvikling

Det er svært vanskelig å vurdere virkningene av ArtEx for deltakernes videre karriere. Deltakernes karrierebevegelser avhenger av en rekke ulike faktorer. En del av deltakerne som har opplevd suksess i etterkant av ArtEx, hadde allerede fått oppmerksomhet og var i gang med en kunstnerisk karriere før de startet i ArtEx. Det er dermed vanskelig å si om, og hvilken innvirkning ArtEx har hatt, eller om deltakerne ville oppnådd karriereutviklingen uten ArtEx. ArtEx retter seg dessuten mot 'de beste av de beste', og det kan være nærliggende å tenke seg at det er svært dyktige kunstnere som vil kunne gjøre suksess, også uten deltakelse i ArtEx.

Det er dessuten utfordrende å måle virkningene av ArtEx fordi det er gått svært kort fra programmet ble etablert. Det er ikke slik at deltakerne kan forventes å ha en bratt karriere rett etter deltakelse i ArtEx, i mange tilfeller vil dette ta tid å bygge opp.

Vi finner at også for deltakerne selv, kan det være vanskelig å vurdere ArtEx' betydning for egen utvikling og karriere. De syns selv det er vanskelig å vite hvilken utvikling de hadde hatt uten ArtEx.

Jeg har jo mer å gjøre nå enn da jeg begynte i ArtEx, mye mer aktuell med ting hele tiden. Vanskelig å si om utviklingen hadde skjedd uansett eller på grunn av ArtEx. Men er nok i kombinasjon også med ArtEx. Ting jeg har fått, har nok satt fart på ting (Deltaker)

Vi finner likevel at ArtEx har hatt direkte betydning for flere av deltakernes karrierer, blant annet gjennom samarbeid og prosjekter som er blitt igangsatt sammen med andre deltakere i gruppen. Flere deltakere har dessuten blitt satt i kontakt med andre aktører i bransjen gjennom mentorene. Disse kontaktene har resultert i det er etablert prosjekter og samarbeid som ikke ville eksistert uten ArtEx.

Vil si at ArtEx kan spille en rolle. Vanskelig å si akkurat hva som gjorde ting, men (...) Vil definitivt si at ArtEx har hjulpet meg masse dette året. Sikkert ting jeg ville funnet ut av selv, men de har effektivisert det (Deltaker)

Vi finner dessuten at ArtEx bidrar med å gi deltakerne verktøy som er nyttig for videre karriereutvikling. Det er flere av deltakerne som påpeker dette.

Handler om verktøy. Jeg er begynt å vite mer hva jeg trenger for å lykkes, og jobbe med å sette.. profesjonisere meg selv på en måte, og ta meg selv på alvor. Har nok alltid gjort det, men nå vet jeg mer om det. Jeg har prøvd å finne ut av det men nå har jeg kommet et steg nærmere. Og konkrete ting, fått mer selvillit, blitt bedre på å snakke på scene (Deltaker)

Deltakerne forteller at de gjennom ArtEx får formulert mål for egen karriere og de lager en karriereplan. Videre får deltakerne et rom hvor de blir tatt på alvor, noe de understreker er viktig for å ha tro på seg selv og for å lykkes.

Noen deltakere presiserer at ArtEx ikke utgjør en snarvei inn i en kunstnerkarriere, selv om programmet skal føre til karrierebevegelser. Dette framheves som positivt. Flere deltakere er takknemlige for at ArtEx går over to år, ettersom karriereutvikling tar lang tid.

Det er ingen shortcut, det er jeg enig i, men det syns jeg er veldig bra (...) For det handler om å legge opp hele din hverdag. Og det er mye bedre enn en snarvei. På lang sikt tror jeg det kommer til å være til kjempestor fordel (Deltaker)

Vi finner at noen av deltakerne opplever at ArtEx ikke har hatt betydning for deres karriereutvikling, og at de heller ikke tror ArtEx vil kunne hjelpe dem i karrieren på lengre sikt. Flere uttrykker likevel at de er fornøyde med å ha deltatt ettersom ArtEx har bidratt til personlig utvikling.

Jeg tror at ArtEx har vært bra for meg på grunn av at jeg kastes inn i en situasjon hvor jeg skal ransake meg selv, og ved å være i diskusjon med andre har jeg blitt tvunget til å ransake meg selv veldig mye. (...) Egentlig har jeg opplevd at det har vært personlig utviklende på en måte. Jeg har modnet. Det kan jeg se i arbeidene jeg har gjort etter ArtEx. Jeg er mer moden og kan gi uttrykk for følelser og håndtere konflikter på en bedre måte (Deltaker)

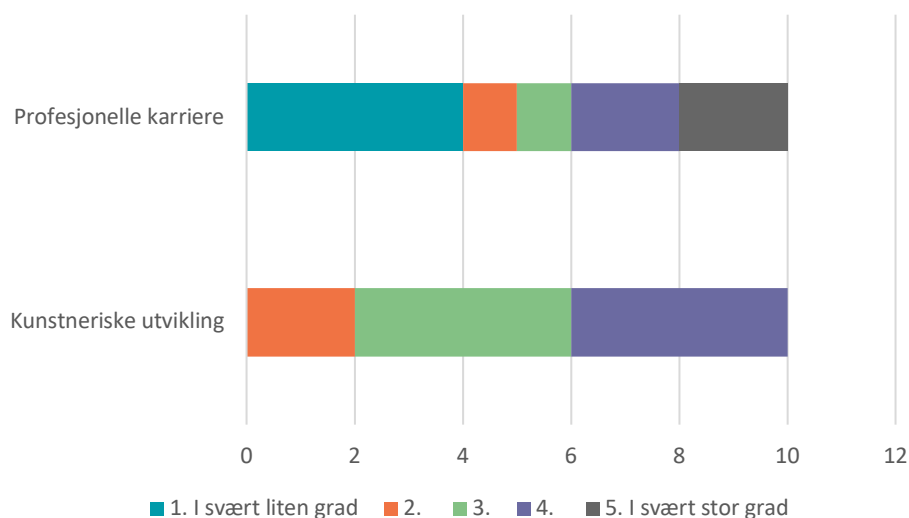
Vi finner at både deltakere og ledelse mener at virkningene av programmet kan variere avhengig av deltakernes bakgrunn og erfaringer.

Jeg hadde på egen hånd tatt tak i hva jeg behøvde, og lagd plan for hva jeg ønsket. Hadde starta ting selv, på eget initiativ. Hadde jeg ikke hatt de rammene og knaggene hadde jeg nok vært like forvirra. Men jeg hadde kommet i gang (Deltaker)

Deltakerne forteller om ulikt utbytte avhengig av kunstfaglig sjanger. Også ledelsen er av den oppfatning at faktorer som sjanger, erfaringer og i hvilken grad deltakerne har gjort seg opp tanker for hva de ønsker å bruke programmet til, spiller inn på deltakernes nytteverdi av ArtEx. Hvor aktivt deltakerne deltar og benytter seg av programmet har også betydning.

I spørreundersøkelsen om deltakernes opplevelse av ArtEx, har vi spurt deltakerne i hvilken grad ArtEx har bidratt til deres profesjonelle karriere og kunstneriske utvikling. Resultatene er vist i figur 5.1.

Figur 5.1: I hvilken grad har programmet bidratt til din



Av figuren ser vi at det er svært ulike oppfatninger om ArtEx har bidratt til deltakernes profesjonelle karriere. Fire av ti deltakere har svart at ArtEx i svært liten grad har bidratt

til deres profesjonelle karriere. Like mange svarer at ArtEx har bidratt til deres profesjonelle karriere i stor eller svært stor grad. Svarene når det gjelder bidrag til kunstnerisk utvikling viser at fire av ti deltakere mener at ArtEx har bidratt til deres kunstneriske utvikling i stor grad. Like mange mener at ArtEx har bidratt til deres kunstneriske utvikling i noen grad og to personer mener at ArtEx i liten grad har bidratt til deres kunstneriske utvikling.

5.1.1 Synergi – betydning for andre satsninger

Vi finner at ArtEx har bidratt med å skape synergi på ulike måter. Ettersom fagsamlingene er åpne for deltakere ved andre Talent Norge-satsninger har det blitt etablert en arena for kunnskapsformidling, faglig påfyll og kontaktskaping. Gjennom å invitere inn deltakere fra andre talentsatsninger får flere nytte godt av deler av det programmet som utvikles i ArtEx. ArtEx når også ut til et bredere publikum ettersom det lages podkaster fra fagsamlingene som ligger tilgjengelig på Talent Norges nettsider.

Programmets struktur har også hatt betydning for andre talentsatsninger. Flere andre talentsatsninger i Talent Norge har hentet inspirasjon fra ArtEx' oppbygging. Det gjelder for eksempel oppbygging i tre søyler, etablering av faglig råd, samt fokuset på topptalenter. Dirigentløftet – en annen Talent Norge-satsning – har eksempelvis lignende struktur etter inspirasjon fra ArtEx. I Talent Norges Nord-Norges-satsning finner man lignende elementer, med både fagsamlinger, coaching og mentorer.

5.2 Våre funn og vurderinger

Det er utfordrende å måle virkningene av programmet ettersom flere faktorer spiller inn på deltakernes karriereutvikling. Noen deltakere har allerede før de startet i ArtEx hatt utvikling i karrieren. Det er dessuten slik at virkningene av ArtEx ofte vil oppstå etterhvert og det er derfor vanskelig å vurdere under eller like etter at programmet er gjennomført hvilken rolle ArtEx har hatt for deltakernes karriereutvikling.

Vi ser at for noen deltakere har ArtEx hatt direkte innvirkning på deres karriere i form av samarbeid som har oppstått og oppdrag de har fått etter kontakt med mentor. Flere av deltakerne opplever dessuten at de får verktøy og forutsetninger gjennom ArtEx som muliggjør framtidig karriereutvikling. Det varierer hva deltakerne svarer på spørsmål om programmet har bidratt til kunstnerisk utvikling og profesjonell karriere.

Vi finner at ArtEx har gitt synergi til andre deltakergrupper og talentsatsninger

6 Hvor godt fungerer dagens organisering?

I dette kapitlet ser vi nærmere på hvordan dagens organisering av ArtEx fungerer. Vi redegjør for erfaringer og synspunkter på styring og struktur, herunder oppfatninger om faglig råds oppgaver og profil.

6.1 Hvor godt fungerer styreform og ledelse?

Vi finner at informantene i all hovedsak er tilfredse med styreformen og ledelsen av ArtEx. Det uttrykkes at programmet har hatt en god prosjektleder, og at programmet har hatt framdrift og profesjonalitet i det organisatoriske og administrative arbeidet.

Videre erfares det at samspillet mellom faglig leder og prosjektleder er godt. Dette har vært avgjørende for programmets suksess. Det erfares at det er en god fordeling av ansvar og myndighet mellom styringsgruppen og faglig råd. Det anses som viktig at faglig råd har tilstrekkelig frihet ettersom det faglige ansvaret ligger hos faglig råd.

Det framheves som viktig at Talent Norge har vært engasjert i programmet. Daglig leders involvering, eksempelvis gjennom deltakelse i faglig råd samt ved fagsamlinger for talenter, pekes på som svært viktig.

Til tross for at de ulike aktørene i all hovedsak er fornøyde med styreform og rollefordeling, er det flere som nevner at det nå kan være nødvendig å reflektere over styringsformen. Det påpekes at styringsformen kan ha vært riktig i oppstart og etablering av programmet, men nå som programmet har gått over flere år er det ikke nødvendigvis denne formen som er den mest hensiktsmessige for ArtEx ettersom programmet nå går inn i nye faser. Det stilles for eksempel spørsmål ved om man trenger styringsgruppen og om det er behov for endringer i faglig råds rolle og form.

Faglig råds rolle og virke

Faglig råd har ansvar for det faglige innholdet i programmet. Dette innebærer å rekruttere deltakere, finne mentorer og å ha et faglig ansvar for fagsamlingene.

Vi finner at det faglige rådet har en svært viktig funksjon i rekrutterings- og opptaksprosessen, og det påpekes at ArtEx ikke ville vært i stand til å finne de beste deltakerne uten innsats fra faglig råd. Dette har sammenheng med rådsmedlemmenes tilknytning til høyskolene.

Faglig råd beskrives videre som svært viktig i prosessen med å finne mentorer, både fordi de har høy faglig kompetansen og på grunn av nettverkene de har. Rådsmedlemmene har god kjennskap til bransjen og ulike aktører som de kan sette deltakerne i kontakt med.

Faglig råd beskrives også som å ha hatt en svært viktig rolle i utarbeidningen av formen på fagsamlingene. Rådet vurderes også å ha gitt ArtEx faglig kredibilitet.

Samtidig er det flere av informantene som påpeker at det varierer i hvor stor grad medlemmene i faglig råd bidrar. Noen av rådsmedlemmene er svært opptatte. Noen rådsmedlemmer følger opp sine oppgaver og deltakere svært bra, mens andre gjør dette i mindre grad. Dette kan få konsekvenser for deltakerne.

I forlengelsen av dette stilles det spørsmål om man bør stille høyere krav ved utvelgelse av deltakerne til faglig råd. Det er også forslag om at omfanget av møter og tidsbruk i

faglig råd bør reduseres. Det reises dessuten spørsmål om ikke antall rådsmedlemmer bør reduseres.

Rådsmedlemmene selv beskriver samarbeidet i rådet som godt. Det påpekes at det tar tid å bygge opp tillit og god samhandling, men at rådet nå har kommet til et punkt hvor dette anses som oppfylt. De oppfatter det som verdifullt at medlemmene sammen har opparbeidet seg kompetanse. Rådsmedlemmene uttrykker i all hovedsak tilfredshet med hvordan rådet er innrettet og fungerer.

Noen av rådsmedlemmene ønsker flere møter enn i dag, særlig oppfatter de at det er behov for flere møter i forbindelse med rekrutteringsprosessen. Noen opplever at fagmøtene blir hastverk, samt opplever mangel på rom for diskusjon og refleksjon.

Jeg syns fagmøtene blir å rushe gjennom, heller enn at vi kunne underet oss sammen, reflektert sammen. Diskutere gjennom hvilke temaer man skal ha. Noen temaer blir bare å gjennomføre på tid (...) Jeg savner flere møter hvor jeg kan ha kreative samtaler på hvordan vi kan bruke det siste året (...) Hvordan vi kreativt skal sette brikkene sammen. Vi rekker ikke det nå (Ledelse)

Andre (ikke rådsmedlemmer) påpeker at å ha flere møter er vanskelig fordi medlemmene er svært opptatte og det er vanskelig å samle dem.

Rådsmedlemmene opplever at antall rådsmedlemmer er hensiktsmessig. Det vises til at antall medlemmer skal gjenspeile kunstsjangrene. Det framheves blant rådsmedlemmene at det faglige rådet er stort nok til å fange tilstrekkelig bredt, men samtidig lite nok til at man i møtene får en god dialog. Det framheves som viktig at de tre utdanningsinstitusjonene er representert i det faglige rådet. Det oppleves dessuten svært positivt at Olympiatoppen er representert ettersom det tilfører et annet blikk.

Noen rådsmedlemmer opplever at de ikke blir tilstrekkelig involvert i utarbeidelsen av fagsamlingene og ønsker mer åpenhet og diskusjon rundt innholdet i disse. Det understrekes at det er viktig med god forankring i faglig råd.

I forhold til å velge tema på fagsamlinger, så var vi nok mer med på det alle sammen de første årene, mens jeg opplever at nå er det definert. Vi er ikke blitt spurt om hvilke temaer som skal være. Men jeg har jo heller ikke sagt noe om hva som bør være med. Vi har ikke nok tid til å reflektere rundt dette (Ledelse)

Når det gjelder samarbeid og (makt)balansen mellom ArtEx og Talent Norge, oppleves dette av rådsmedlemmene som hensiktsmessig slik det er i dag. Det understrekes imidlertid at det er viktig å være bevisst på denne balansen framover, samt at avgjørelser som omhandler ArtEx og utforming av programmet, må forankres i faglig råd.

Hvem bør sitte i faglig råd?

Det er også reist spørsmål om faglig råd bør ha representanter fra bransjen, det vil si arbeidsgivere eventuelt prosjektledere fra Talent Norge-satsninger. Det pekes på at Talent Norge har vokst og at det kan være naturlig å trekke inn aktører derifra. Det understrekes riktignok at arbeidsgivere/bransjerepresentanter ikke vil kunne lage et faglig program, men at det kan være fordelaktig at faglig råd blir mer bransjeorientert.

Men vi har et råd som er veldig mange, og alle jobber på høyskolene – men skulle tenke meg noen som jobber i bransjen, en arbeidsgiver, som kan ansette. Nå ligger bransjen for mentorene (Ledelse)

Det blir også løftet fram som en mulighet, blant noen, å rekruttere deltakere fra andre Talent Norge-satsninger.

Medlemmer av faglig råd understreker viktigheten av samarbeid med de tre utdanningsinstitusjonene, og at fagmiljøene må spille på lag. Det presiseres at de fleste talentene som lykkes kommer fra høyskolene, ettersom det er sterk seleksjon inn i utdanningsinstitusjonene. At representantene i faglig råd både representerer de ulike institusjoner samtidig som de også representerer kunstfeltet, anses som viktig.

Helt avgjørende at faggruppene, de utøvende kunstgruppene, kan tilføre gode representanter. Samtidig var det et hensyn at de tre eierinstitusjoner sammen med Talent Norge, hadde sine representanter i det reelle arbeidet (Ledelse)

6.2 Våre funn og vurderinger

Vi finner at det er tilfredshet med dagens styreform og ledelse. Den anses å ha fungert godt i en implementeringsfase. Vi finner imidlertid at det reises spørsmål ved om dagens organisering bør endres noe i det videre løpet, og at det er noe ulike synspunkter på hvilken rolle faglig råd skal og bør ha.

Faglig råd har hatt en avgjørende betydning for rekruttering og for innhold i programmet. Medlemmene ønsker å være sterkt involvert i den faglige utforming av programmet. Medlemmene oppfatter at rådet fungerer godt og har et hensiktsmessig antall medlemmer. De understreker betydningen av at de er tilknyttet utdanningsinstitusjonene.

Andre informanter mener at rådet kunne hatt færre medlemmer som følge av at programmet nå er etablert. Det reises også spørsmål om rådet burde inkludere arbeidsgivere og i større grad være et bransjeråd.

Vi mener det er viktig å ha et faglig råd som bidrar til å sikre faglig legitimitet. Samtidig erfarer vi at faglig råd er et relativt ressurskrevende organ med relativt mange medlemmer. Vi mener antall medlemmer bør vurderes. Det bør også vurderes hvordan man kan sikre at faglig råd fungerer mest mulig effektivt. Hvilken bakgrunn medlemmene i faglig råd bør ha, må sees i forhold til programmets profil og innhold. I den forbindelse bør man også være oppmerksom på at det bør være en god balanse mellom ArtEx og Talent Norge.

