

Umiddelbare konsekvenser av Covid-19-pandemien i Norge
En studie av kulturarbeidere

Beate Elstad
Dag Jansson
Erik Døving

Skriftserien 2020 nr 8

OSLO METROPOLITAN UNIVERSITY
STORBYUNIVERSITETET



Umiddelbare konsekvenser av Covid-19-pandemien i Norge

En studie av kulturarbeidere

Førsteamanuensis Beate Elstad

Førsteamanuensis Dag Jansson

Førsteamanuensis Erik Døving

Handelshøyskolen/kulturledelsesstudiet ved OsloMet

CC BY-NC-SA 4.0 OsloMet – storbyuniversitetet

OsloMet Skriftserie 2020 nr 8

ISSN 2535-6992 (online)

ISBN 978-82-8364-253-7 (online)

OsloMet – storbyuniversitetet

Universitetsbiblioteket

Postboks 4, St. Olavs plass

0130 Oslo

Norge

Telefon (47) 67 23 50 00

Forord

Foreliggende rapport er en sammenstilling av resultater fra en undersøkelse i tidlig fase av Covid-19-pandemien i Norge. Undersøkelsen er gjort på initiativ fra forskere ved Handelshøyskolen - OsloMet storbyuniversitet som en del av vår løpende forskning på ulike spørsmål innen kulturledelse. Vi vil takke Creo for meget godt og konstruktivt samarbeid i gjennomføringen av undersøkelsen, og for å ha formidlet invitasjonen til å delta i spørreundersøkelsen til sine medlemmer. Dette er en rapportering fra første del av prosjektet, der vi undersøker kvantitative funn relativt kort tid etter datainnsamlingen. Fordi ting endrer seg raskt under pandemien har vi prioritert en rask rapportering og lagt vekt på oversikt og enkle sammenstillinger. Vi er derfor innforstått med at dataene vil reise en rekke hypoteser og spørsmål som vi har måtte la ligge i denne rapporten. Over de neste uker og måneder vil vi foreta mer detaljerte analyser av materialet. Resultatene fra dette vil publiseres i ulike vitenskapelige tidsskrifter, avhengig av problemstillinger og teoretiske perspektiver.

Oslo, 22. juni 2020

Beate Elstad, Dag Jansson og Erik Døving

Sammendrag av hovedfunn

I perioden 17.04-25.04.2020 gjennomførte vi en spørreundersøkelse blant Creos medlemmer om konsekvenser av koronasituasjon slik de opplever det. 1337 personer fylte ut spørreskjemaet og dette utgjør 15 % av de som mottok lenken til undersøkelsen.

Usikkerhet om fremtiden

Mange av respondentene har erfart stor usikkerhet. Størst er usikkerheten rundt samfunnsutviklingen generelt og hva man skal jobbe med fremover. Hele 73 % opplever usikkerhet om hva de skal jobbe med *et halvt år frem i tid* «til en viss grad», «i stor grad», eller «i svært stor grad». Den langsiktige usikkerheten om hva man skal jobbe med *to år frem i tid* er lavere, der 57 % opplever langsiktig usikkerhet «til en viss grad», «i stor grad» eller «i svært stor grad». Hele 70 % opplever usikkerhet om egen økonomi «til en viss grad», «i stor grad», eller «i svært stor grad». Videre sier 42 % at de «til en viss grad», «i stor grad», eller «i svært stor grad» ikke vet om de kan fortsette å jobbe med kunst og kultur i fremtiden. Selvstendig næringsdrivende og frilansere opplever større grad av usikkerhet på alle områder sammenlignet med fast ansatte.

Forventede økonomiske konsekvenser av koronasituasjonen

Vi spurte om medlemmene forventer nedgang i total bruttoinntekt i 2020 sammenlignet med bruttoinntekten i 2019. To av tre (66 %) forventer inntektsnedgang, og blant disse forventes gjennomsnittlig inntektsbortfall på 37 % i 2020. Halvparten forventer et inntektsbortfall på minst 30 %. De som har svart på undersøkelsen har også rapportert sin totale bruttoinntekt i 2019. Denne var i gjennomsnitt på 504 738 kroner mens medianinntekten var på 500 000 kroner. Det vil si at halvparten oppgir at de tjener mer enn 500 000 kroner og halvparten mindre enn dette. Gjennomsnittlig forventet inntektsnedgang er på 178 800 kroner. Medianen er på 131 000 kroner, hvilket betyr at halvparten forventer en inntektsnedgang på minst 131 000 kroner.

Dersom vi antar at utvalget er representativt for medlemsmassen i Creo på 9389 personer, kan vi anslå at 5633 medlemmer venter inntektsnedgang i 2020 og at summen for alle Creos medlemmer blir i overkant av 1 milliard kroner. Tar vi isteden utgangspunkt i medianinntekten kan vi anslå inntektstapet til rundt 730 millioner kroner. Dette er vel og

merke forventet nedgang basert på det respondentene i utvalget visste i midten av april 2020. Utrekningen forutsetter dessuten at medlemmene som ikke svarte i det store og hele er lik de som faktisk svarte på spørreundersøkelsen. Det er med andre ord flere usikre faktorer i utregningen. Summen for alle medlemmene antyder derfor en prognose for *størrelsesorden* av inntektsbortfall snarere enn en eksakt og sikker beregning.

Særlig næringsdrivende og frilansere venter stor nedgang i inntekt, der 43 % forventer et inntektsbortfall på 50 % eller mer fra 2019 til 2020. Blant de fast ansatte forventer bare 4,5 % et tilsvarende inntektsbortfall. Videre oppgir 47 % i gruppen «Tekniker (lyd/lys/studio)/scenograf/kostymedesigner, produsent, inspisient» et forventet inntektsbortfall på 50 % eller mer i samme periode. Tilsvarende tall for gruppen «Kulturskolelærer/musikklærer/lærer, pedagog» er 3,2 %. Disse tallene henger sammen med at mange i teknikerguppen er selvsysselesatte, mens mange i lærergruppen har fast jobb.

Positive og negative konsekvenser på opplevd arbeidsvilkår og arbeidsmiljø

Selv om flest har opplevd utelukkende negative konsekvenser av koronasitasjonen (611 personer eller 47 %), opplever 539 personer (41,5 %) både positive og negative konsekvenser. I gjennomsnitt oppleves fleksibiliteten når det gjelder arbeidstid og mulighetene for å jobbe selvstendig som noe bedre enn før. Videre opplever mange en forbedring ved å ha bedre tid til andre ting enn jobben, mer ro i hverdagen, og at de har mer tid til refleksjon og fordypning i kunstnerisk arbeid. Gruppen «tekniker/ scenograf/ kostymedesigner/ produsent» opplever i større grad en forbedring når det gjelder tid til andre ting enn jobben, sammenlignet med andre grupper. Videre erfarer gruppen «kantorer/organister/ kirkemusikere» en forbedring når det gjelder tid til refleksjon og fordypning i kunstnerisk arbeid sammenlignet med andre grupper.

Hele 80 % opplever at muligheter for kontakt med mennesker i jobbsammenheng er «blitt noe verre» eller «mye verre», der halvparten opplever at det er «blitt mye verre». Samtidig mener svært mange at mulighetene til sosial kontakt er meget viktig for dem i en jobb. Dermed kan vi anta at redusert sosial kontakt i jobbsammenheng er en stor utfordring for mange. 44 % har også erfart at det mentale overskuddet har «blitt noe verre» eller «blitt mye verre», og 26 % sier at nattesøvn er «blitt noe verre» eller «blitt mye verre».

Videre har mange opplevd manglende motivasjon til å øve (45 %), og 40 % har erfart at de fysiske konsekvensene av å ha hjemmekontor kan gjøre det vanskelig å øve/trene/ivareta profesjonelle ferdigheter. 31 % opplever også fysiske plager som følge av hjemmekontor/endret fysisk arbeidsmiljø. I tillegg er det andre utfordringer som følge av at fysioterapeuter og andre behandlere har hatt stengt (26 %). Videre har en del måtte forholde seg mer til NAV og brukt tid og energi på administrative oppgaver (24 %). Noen opplever også redsel for å ikke greie å opprettholde sitt ferdighetsnivå (25,5 %) samt prestasjonsangst tilknyttet nettbaserte arrangementer (22 %).

Mestring av situasjonen

Det rapporteres om stor grad av problemløsende atferd med økt bruk av digitale medier, gi og oppsøke sosial støtte hos kolleger og venner, rotering av arbeidsoppgaver, samt vedlikehold og utvikling av kompetanse. Ved nedstenging av arrangementer, arbeidsplasser og økt bruk av hjemmekontor/studio, har mange kompensert dette ved å øke bruken av digitale medier. Hele 50 % oppgir at de i «svært stor grad» har økt bruken av digitale medier i jobbsammenheng og 80 % oppgir at de har gjort dette i «i noen grad», «til en viss grad» eller i «svært stor grad». Man har også i større grad brukt digitale medier til å oppsøke venner og kolleger, der 78 % har oppsøkt kolleger gjennom sosiale medier «i noen grad», «til en viss grad» eller i «svært stor grad». Hele 84 % har rotert på jobbplanene sine «i noen grad», «til en viss grad» eller i «svært stor grad», og fokusert på aktiviteter som er mulig i denne situasjonen som å komponere, jobbe i hjemmestudio, trene, øve, lage planer og administrere. Nært koblet til dette er å vedlikeholde og utvikle ny kompetanse, der 77 % oppgir at de har brukt tid til å videreutvikle ferdighetene sine «i noen grad», «til en viss grad» eller i «svært stor grad». Eksempler på dette er å øve inn nytt repertoar og lære seg nye metoder og programvare som kan brukes i jobben.

Det er få tegn til at man ønsker å forlate yrket sitt og finne annen jobb innen kunst- og kulturfeltet eller andre steder. Det ser derimot ut til at man har en solid yrkesidentitet og har fått styrket synet på kunst og kultur som viktigere enn noensinne.

Yrkestilknytning og total jobbtilfredshet

Hele 85 % vil i meget eller svært stor grad fortsette i samme yrke som nå, 91 % er i meget eller svært stor grad stolte av yrket sitt, og 81 % mener i meget eller svært stor grad at det er viktig for dem å fortsette i samme yrke. Kun et lite mindretall (mellom 11 og 14 %) opplever sin totale jobbsituasjon som dårlig. Dette tyder på at Creos medlemmer består av yrkesgrupper som er svært glade i jobben sin til tross for betydelig usikkerhet om fremtidig jobb, egen økonomi og endringer i arbeidssituasjonen.

Innholdsfortegnelse

Forord	1
Sammendrag av hovedfunn	2
Innholdsfortegnelse	6
Oversikt over tabeller og figurer	7
1. Innledning og problemstillinger	9
1.1 Avgrensninger.....	10
1. Bakgrunn og begrepsavklaring	11
2.1 Koronasituasjonen i en tidlig fase i Norge.....	11
2.2 Stressteoretisk perspektiv og mestring.....	12
2.3 Ulike former for usikkerhet	13
2.4 Jobbverdier og jobbegenskaper	14
2.5 Generell tilfredshet med jobbsituasjonen og yrkestilknytning	14
2.6 Tilknytningsformer til arbeidslivet og sosioøkonomisk bakgrunn	15
3. Metode	16
4. Resultater fra undersøkelsen	19
4.1 Tilknytningsformer	19
4.2 Omfanget av positive og negative konsekvenser av koronasituasjonen	20
4.3 Forventede økonomiske konsekvenser av koronasituasjonen	21
4.4 Usikkerhet om fremtiden	25
4.5 Endring i arbeidssituasjonen	28
4.6 Mestring av situasjonen	33
4.7 Yrkestilknytning og total jobbtildfredshet.....	36
5. Sammendrag og videre studier	39
Litteraturliste	42
Vedlegg.....	45

Oversikt over tabeller og figurer

Figurer		
Figur 1.1	Rammeverk for undersøkelsen	s.10
Figur 3.1	Sammenligning av aldersfordeling mellom de som svarte på undersøkelsen og Creos medlemmer (i prosent)	s.17
Figur 3.2	Sammenligning av kjønnsfordeling mellom Creos medlemmer og de som svarte på undersøkelsen (i prosent)	s.18
Figur 4.1	Ulike tilknytningsformer hos de som svarte på undersøkelsen (i prosent)	s.19
Figur 4.2	Positive og negative konsekvenser av koronasituasjonen for Creos medlemmer (i prosent)	s.20
Figur 4.3	I hvilken grad koronasituasjonen har ført til permisjoner og endring i oppdrag (i prosent)	s.21
Figur 4.4	Fordelingen av inntektsbortfall (i prosent)	s.23
Figur 4.5	Opplevd usikkerhet tilknyttet koronasituasjonen – gjennomsnitt (skala 1-5)	s.26
Figur 4.6	I hvilken grad har den psykososiale og fysiske arbeids-situasjonen endret seg som følge av koronasituasjonen – gjennomsnitt (skala 1-5)	s.28
Figur 4.7	Ulike negative konsekvenser på arbeidsvilkårene som følge av koronasituasjonen – andel (i prosent) som har svart bekreftende på spørsmålet	s.30
Figur 4.8	Sammenligning endring i jobbegenskaper sammenlignet med jobbverdier rangert ut fra endring i jobbegenskaper – gjennomsnitt (skala 1-5)	s.32
Figur 4.9	Mestring av koronasituasjonen rangert – gjennomsnitt (skala 1-5)	s.35
Tabeller		
Tabell 4.1	Positive og negative konsekvenser av koronasituasjonen (antall personer)	s.20
Tabell 4.2	Totalinntekt i 2019	s.21
Tabell 4.3	Andel av utvalget (i prosent) som forventer endring i total-inntekt fra 2019 til 2020	s.22
Tabell 4.4	Hvor mye forventes inntektsbortfallet å bli (i prosent) i løpet av 2020 sammenlignet med totalinntekten i 2019?	s.22
Tabell 4.5	Forventet inntektsnedgang (i prosent) for ulike grupper	s.24
Tabell 4.6	Andel (i prosent) som forventer inntektsbortfall i ulike grupper, fordelt på tre konsekvenskategorier	s.25
Tabell 4.7	Gjennomsnittlig usikkerhet for de to gruppene fast ansatte og selvsyssetsatte – gjennomsnitt (skala 1-5)	s.27
Tabell 4.8	Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø for ulike yrkesgrupper – gjennomsnitt (skala 1-5)	s.29

Tabell 4.9	Negative konsekvenser for arbeidsvilkårene i ulike yrkes-grupper, andel (i prosent) som har svart bekreftende på spørsmålet	s.31
Tabell 4.10	Oversikt over yrkestilknytning og total jobbtildfredshet – fordeling og gjennomsnittsverdier (skala: 1-5)	s.37
Tabell 4.11	Sammenheng mellom yrkestilknytning og total jobbtildfredshet (antall personer)	s.38

1. Innledning og problemstillinger

Torsdag 12. mars 2020 ble store deler av Norge stengt ned på grunn av covid-19-pandemien, og kunst og kultur var en av samfunnssektorene som brått og gjennomgripende ble berørt. Tall fra NAV viser den umiddelbare dramatikken i arbeidsmarkedet der 200 218 søkte dagpenger den påfølgende uken (NAV, 2020a). Sammen med reiseliv var kunst og kultur en av de hardest rammede samfunnssektorene. Samlet mistet de anslagsvis 36 prosent av omsetningen i løpet av mars og april, og musikkbransjen var særlig hardt rammet (Grünfeld mfl. 2020; Gran mfl. 2020). Dette skyldes at store deler av feltet er basert på at mennesker samles og deler opplevelser på felles arenaer og forsamlingsforbud lukket disse arenaene.

Vi har undersøkt hvordan kunstnere og kulturarbeidere opplevde denne uvanlige og uavklarte situasjonen. I samarbeid med Creo ble det gjennomført en datainnsamling i perioden 17.04.2020-25.04.2020. Dette var en tid med stor usikkerhet både med hensyn til videre smitteråd, hvordan kompensasjonsordningene ville fungere, og om forbudet mot arrangementer med mer enn 500 personer ville vare over sommeren. Mange var også, ifølge Aftenposten 30. mars, blitt permitterte fra kunstinstitusjoner som Den norske opera og ballett, Nationaltheatret, Det Norske Teatret og Oslo Nye Teater. De fleste fysiske arenaer for kunst og kultur var stengt, og skolene var fortsatt stengt. Samtidig foregikk det utstrakt eksperimentering med nye konsertformer og arbeidsmåter baserte på digitale medier. Blant annet innledet Oslo filharmoniske orkester en digital konsertserie - Mellomspill - i perioden (fra 22 april), og det kom en rekke digitale initiativer med arrangering av digitale konserter og andre kulturarrangementer. Et annet eksempel var igangsetting av drive-in konserter og kino.

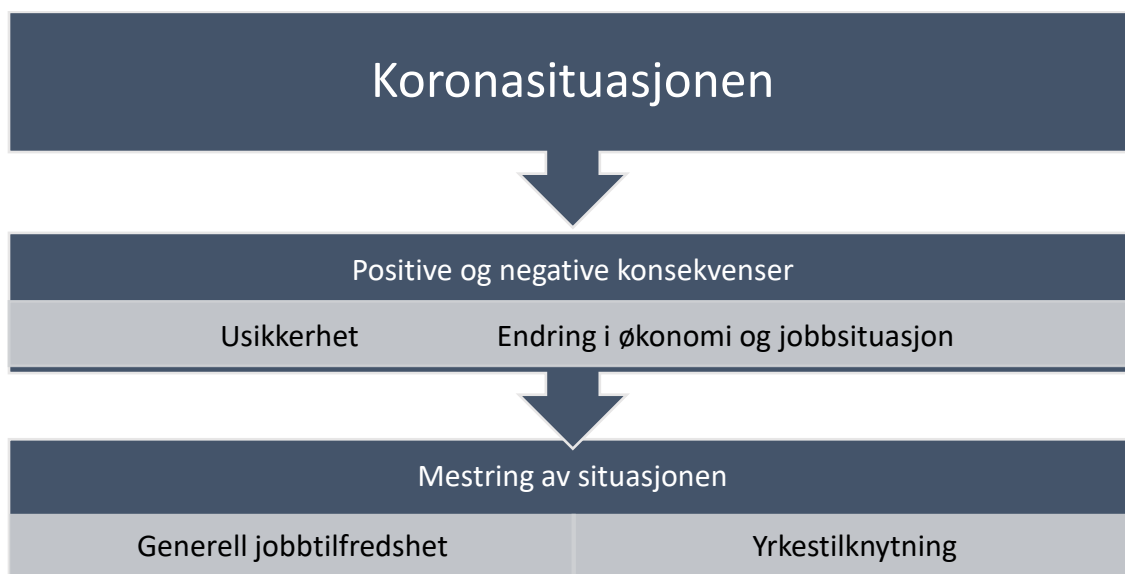
Dette beskriver en unntakstilstand med stor usikkerhet på mange vis. På den ene siden har det vært gjengs oppfatning at kunst- og kulturfeltet er veldig hard rammet, med dystre fremtidsutsikter med henblikk på når man kunne forvente ordinær aktivitet igjen. Samtidig har aktørene i feltet vist stor evne til å finne nye og kreative løsninger for utøvelse av sin profesjonelle virksomhet. I dette forskningsprosjektet ved OsloMet undersøker vi derfor spørsmålet:

Hvordan møter kunstnere og kulturarbeidere koronasituasjonen når det gjelder sin profesjonelle virksomhet? Mer konkret søker prosjektet svar på følgende spørsmål:

1. Hvilke positive og negative konsekvenser har kunstnere og kulturarbeidere erfart som følge av koronasituasjonen i form av usikkerhet, personlig økonomi og jobbsituasjon?
2. Hvilke tilnærminger har kunstnere og kulturarbeidere valgt for å mestre situasjonen, og hvordan opplever de sin totale jobbsituasjon og yrkestilknytning?

Oppbyggingen av rapporten er presentert nedenfor.

Figur 1.1 Rammeverk for undersøkelsen



1.1 Avgrensninger

Vi ser ikke på helsemessige og samfunnsøkonomiske konsekvenser av koronasituasjonen, men på aktørenes erfarte konsekvenser på egen arbeidssituasjon. Videre er dette en rapportering av hovedfunn fra den kvantitative delen av undersøkelsen. Vi har også kvalitative data som vil bli analysert nærmere i neste prosjektfase. Vi planlegger videre en oppfølgingsstudie i 2021 som vil muliggjøre analyser av årsakssammenhenger i modellen.

2. Bakgrunn og begrepsavklaring

Hensikten med dette avsnittet er å gi en bakgrunn for vår studie i en større samfunns-kontekst samt å definere sentrale begreper i studien.

2.1 Koronasituasjonen i en tidlig fase i Norge

Etter at Norge stengte ned 12. mars satte regjeringen raskt ned en ekspertgruppe ledet av professor Steinar Holden (2020) for å foreta en samfunnsøkonomisk vurdering av smitteverntiltak som følge av covid-19-pandemien. Utvalgets rapport 7. april 2020 konkluderte med at arbeidsledigheten steg fra 2,3 prosent til 10,4 prosent fra 10. til 24. mars og at aktivitetsnivået i økonomien målt i BNP falt med 15 prosent fra februar til begynnelsen av april. I andel av arbeidsforhold var overnatting og servering klart hardest rammet både i mars og april, etterfulgt av private tjenester generelt, varehandel, og forretningsmessig tjenesteyting (NAV 2020b; NAV, 2020c).

At koronakrisen traff hardt og skjevt i mars og april 2020 er en av konklusjonen i en studie av Alstadsæter mfl. (2020). Studien viser at 360 000 søkte om dagpenger fra begynnelsen av mars frem til 19. april. Mange ble berørt av kravet om sosial distansering med påbud om stengning som følge av smittevernregler (frisører, barer), noen ble indirekte stengt på grunn av sosial distansering (tannleger, restauranter), og i noen bransjer ble kundene hindret i å bruke tjenestene deres (flyselskaper, hotell). I begynnelsen var reiseliv og tjenesteytende virksomhet hardest rammet, og med en betydelig overrepresentasjon av jobber med fysisk nærkontakt og smitterisiko. I den første fasen var det også forskjeller med hensyn på sosial bakgrunn og sannsynligheten for å miste jobben. Faren for å miste jobben økte for de med lavere utdanning, inntekt, timelønn og sosial klassebakgrunn. Unge, innvandrere og personer med yngre barn var også hardere rammet den første tiden (Alstadsæter mfl. 2020:85; Bratsberg mfl. 2020).

Kunst- og kulturfeltet er omtalt i Holdenutvalget (2020) som en del av næringsgruppen «privat tjenesteyting ellers». Etter overnattings- og serveringsvirksomhet var det privat tjenesteyting ellers som hadde størst andel av lønnstakere som søkte dagpenger ved permitteringer i mars (NAV 2020b). Holdenutvalget anslo en nedgang på 60 prosent i bruttoproduktet fra januar til april for kunst, underholdning og annen tjenesteyting. Denne sektoren var dermed hardest rammet sammen med overnattings- og

serveringsvirksomhet. I mai kom en egen rapport om endringer i aktivitet innen kunst- og kulturfeltet i mars og april 2020 som følge av koronakrisen (Grünfeld mfl. 2020). Rapporten anslo at musikk, scenekunst, visuell kunst, bokbransjen, og museum/kulturarv samlet mistet 36 prosent av omsetningen i mars og april. Høyest estimert inntektsbortfall hadde musikk med 50 prosent, deretter scenekunst (42 prosent), visuell kunst (35 prosent), museum/kulturarv (25 prosent) og bøker (23 prosent). Til tross for usikkerhet i tallmaterialet gir det en klar indikasjon på et betydelig inntektsbortfall i kunst- og kulturfeltet i mars og april.

2.2 Stressteoretisk perspektiv og mestring

Selv om rammeverket for studien er eklektisk og inkluderer relevante variable spesifikt for denne situasjonen, er store deler fundert på et stressteoretisk perspektiv. Covid-19-pandemien i en tidlig fase i Norge var en svært stressende situasjon for aktører innen kunst- og kulturfeltet, med stor grad av usikkerhet om fremtiden og med fare for betydelig inntektsbortfall og tap av jobb. Et teoretisk fundament er krav-kontroll-sosial støtte teori (Karasek, 1979). Kravdimensjonen reflekteres i egenskaper ved jobbsituasjonen i vår studie, mens fravær av kontroll reflekteres i ulike former for usikkerhet. Sosial støtte er inkludert i jobbegenskaper i vår studie. I tillegg studerer vi ulike måter å mestre situasjonen på. Vi har i denne omgang ikke inkludert klassiske resultatvariable som utbrenthet, post-traumatisk stressreaksjon, sykefravær, og helseplager da dette er mer langsiktige virkninger av en stressende arbeidssituasjon. Noen av disse variablene planlegger vi å inkludere i en oppfølgingsstudie på et senere tidspunkt.

Ut fra klassisk stressteori kan man reagere på tre hovedmåter i en stress-situasjon; *fight, flight or freeze* (Webster, Brough, & Daly, 2016). Den første mekanismen (*fight*) medfører at man blir værende der man er og tar opp kampen. Dette oversetter vi til aktiv problemløsning. Dette innebærer at man prøver å finne løsninger for å kunne fortsette i nåværende jobb gjennom eksempelvis å utvikle nye produkter og tjenester, opprettholde og utvikle nye ferdigheter, opprettholde og søke sosial støtte, lære seg ny teknologi, og innrede hjemmekontor. *Flight* betyr at man ser etter andre jobbmuligheter innenfor eller utenfor kunst- og kulturfeltet. Mens *fight* og *flight* er uttrykk for endringsadferd, innebærer *freeze* at man i mer eller mindre grad blir handlingslammet og håper det hele går over. Forskning viser at mestring kan ha en rekke ulike former (Skinner, Edge, Altman, & Sherwood, 2003) og vi

har her lagt til *re-frame* som en fjerde dimensjon. Denne innebærer at man tilpasser hvordan man ser på seg selv som følge av det som skjer i omgivelsene. Dersom man eksempelvis ikke får jobb som kulturarbeider lengre, kan man justere sin profesjonelle identitet, artikulert som at det egentlig ikke er så viktig å jobbe som kulturarbeider. En motsatt tilpasning ville kunne være å forsterke sin kunstneridentitet for å lettere forsvare uforutsigbare inntekter.

2.3 Ulike former for usikkerhet

Usikkerhet i jobbsammenheng kan ha en rekke negative konsekvenser både for den enkelte og for organisasjoner som helhet (Cheng & Chan, 2008; Sverke, Hellgren, & Näswall, 2002). Usikkerhet i jobbsammenheng er studert i form av om man kan forvente å beholde jobben, men også i form av generell usikkerhet om fremtiden (Sverke, Hellgren, & Näswall 2002). Vi vil skille mellom jobbusikkerhet på den ene side og om de opplever en mer generell og langsiktig usikkerhet i form av karriereusikkerhet og usikkerhet for samfunnsutviklingen generelt.

Usikkerhet i jobbsammenheng defineres blant annet som «forventninger om kontinuitet i en jobbsituasjon» (Davy, Kinicki, & Scheck 1997:323) eller «oppfatning av en potensiell trussel mot å kunne fortsette i hans eller hennes nåværende jobb» (Heaney, Israel, & House 1994:1431). Mange av definisjonene har til felles at jobbusikkerhet kan sees på som et *subjektivt fenomen*, der ulike personer kan oppfatte samme situasjon med ulik grad av usikkerhet (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Hartley, Jacobson, Klandermans & Van Vuuren, 1990; Sverke mfl. 2002). Videre dreier det seg om subjektiv vurdering av sannsynligheten for *ufrivillig tap av jobb* i fremtiden. Jobbusikkerhet kan ha ulike tidsperspektiver der tidligere studier deler inn i kortsiktig og langsiktig jobbusikkerhet (Roskies & Louis-Guerin 1990). Vi tar utgangspunkt i QPS Nordic som er et generelt spørreskjema for psykologiske og sosiale faktorer i arbeidet tilpasset nordiske forhold (Skogstad, 2001). Her skilles mellom om respondenten opplever usikkerhet om hva man skal gjøre et halvt år frem i tiden (kortsiktig jobbusikkerhet) eller to år frem i tiden (langsiktig jobbusikkerhet). Vi betrakter altså her usikkerhet som et flerdimensjonalt begrep (Sverke mfl. 2002). Siden den økonomiske situasjonen er såpass dramatisk inkluderte vi også økonomisk usikkerhet i form av forventet inntektsbortfall som følge av koronasituasjonen.

2.4 Jobbverdier og jobbegenskaper

Jobbverdier er her definert i tråd med det generelle verdibegrepet om hva et individ anser som viktig i en jobb (Arne L. Kalleberg 1977, s.129 i Dæhlen 2008, s. 22). Det kan inkludere en rekke ulike dimensjoner som menneskeorientering (opptatt av sosiale relasjoner), orientering mot ytre belønninger (god inntekt, status og prestisje, karriere, trygghet), orientering mot selvutfoldelse i jobben (interessant, utfordrende, kreativ, å bruke sine evner og ferdigheter), og altruisme (ønske om å hjelpe andre, være samfunnsnyttig). Vi tok utgangspunkt i StudData ved OsloMet sin måling av jobbverdier. De fleste av disse dimensjonene finner man igjen International Social Survey Program (ISSP) som måler jobbverdier på tvers av ulike land (Hamplova mfl. 2015). Samtidig ba vi respondentene vurdere de samme dimensjonene i sin nåværende jobb (jobbegenskaper). Dette muliggjør å analysere avvik mellom idealer (verdier) og virkelighet (jobbegenskaper).

I tillegg ønsket Creo å spørre om forhold tilknyttet den enkeltes fysiske og psykososiale arbeidsmiljø. Dette var skreddersydd til deres kontekst med spørsmål mulige konsekvenser av å ha hjemmekontor, samt å bli permittert og/eller miste jobboppdrag. Eksempel på øvings- og treningsforhold, opprettholdelse av godt nok kunstnerisk nivå, fysiske plager og sosial isolasjon på hjemmekontor, motivasjon til å øve, og tid til kunstnerisk fordypning.

2.5 Generell tilfredshet med jobbsituasjonen og yrkestilknytning

I denne fasen av prosjektet ønsket vi å studere resultatvariable *på kort sikt*. Vi valgte for det første å studere i hvilken grad de var fornøyde med sin total jobbsituasjon («global satisfaction») målt med tre spørsmål (Cammann, Fichman, Jenkins, & Klesh, 1979). Vi ønsket også å studere deres tilknytning til yrket sitt innen kunst og kulturfeltet («occupational commitment») som kan defineres som «*a positive attitude toward one's occupation or profession reflecting a strong sense of identification with and involvement in that occupation*» (Blau, 1989; Morrow & Wirth, 1989). Det ble målt med fire spørsmål basert to internasjonale måleinstrumenter (Blau 1989; McCloskey & McCain, 1987).

2.6 Tilknytningsformer til arbeidslivet og sosioøkonomisk bakgrunn

Tilknytningsformer i arbeidslivet kan ordnes i fem kategorier (Ashford, George, & Blatt 2007; Cappelli & Keller 2013; Kalleber 2000; Kalleberg & Vallas 2018 i Nesheim 2017): fast ansettelse i et topartsforhold, midlertidig ansettelse i et topartsforhold, oppdragstaker/frilanser, innleie av arbeidstakeren fra en annen virksomhet, og entreprise (tjenester fra tredjepart). Disse er stort sett sammenfallende med de arbeidsrettslige og juridiske kategoriene i Norge. Fast ansettelse er et topartsforhold der virksomheten knytter arbeidstakeren til seg i et vanlig arbeidstakerforhold som gjelder til det blir sagt opp. Midlertidig ansettelse er et topartsforhold der man knytter arbeidstakeren til seg ved en tidsbegrenset ansettelseskontrakt. Selvsysselsatte kan være frilansere som mottar lønn (som ikke-ansatte lønnstakere) eller selvstendig næringsdrivende som fakturerer fra eget selskap. Fast ansettelse i topartsforhold regnes som standard eller et typisk ansettelsesforhold, mens midlertidige ansettelser, innleie av arbeidskraft og bruk av oppdragstakere er atypiske tilknytningsformer for arbeid (Nesheim 2017).

Nergaards (2018) sluttrapport om tilknytningsformer i norsk arbeidsliv, viser et gjennomgående mønster i norsk arbeidsliv der det store flertallet er fast ansatt. Betydelig færre er midlertidig ansatt, selvsysselsatt eller har flere tilknytningsformer. For kunst- og kulturfeltet ser denne fordelingen helt annerledes ut. Ifølge AKU 2015-2017 var hele 60 prosent innen feltet kultur og underholdning selvstendig næringsdrivende, og er dermed den bransjen med høyest andel selvstendig næringsdrivende av alle næringer i landet (Nergaard 2018:115). Dette stemmer godt med undersøkelsen av arbeids- og inntekstvilkår for kunstnere som var medlemmer av norske kunstnerorganisasjoner samt mottakere av Statens kunstnerstipend (Heian, Løyland, & Kleppe, 2015). Andelen selvstendig næringsdrivende var også her 60 prosent. Betydelig færre (17 prosent) var fast ansatt enn i arbeidsstyrken for øvrig, mens om lag en like stor andel (5 prosent) var i hovedsak midlertidig ansatt. Noe flere (10 prosent) var i hovedsak frilansere. Samtidig oppgav 4 prosent av kunstnerne kombinasjon av ulike tilknytningsformer som hovedbeskjeftigelse. Dette er kjent som «portfolio work» (Ashton 2015; Bennett & Bridgstock 2015; Mallon 1999; Platman 2004; Wood & Michaelides 2016) som innebærer at yrkesutøveren setter sammen sin egen unike oppgaveportefølje som til sammen utgjør den totale jobbsituasjon.

Vi retter søkelyset mot tre kategorier som er særlig utbredt i kunst og kulturfeltet. Disse er: (a) arbeidstaker, fast eller midlertidig ansatt, (b) ikke-ansatt lønsmottaker (frilanser, oppdragstaker) og (c) selvstendig næringsdrivende i enkeltpersonforetak eller AS (Heian mfl. 2015; Jensen & Nergaard, 2019).

Studier av koronakrisen indikerer at konsekvensene har en sosial gradient (Alstadsæter mfl. 2020; Bratsberg mfl. 2020). Vi inkluderte derfor relevante variable tilknyttet sosioøkonomisk status som alder, kjønn, utdanningsnivå, inntektsnivå, sivilstatus og om de har barn.

3. Metode

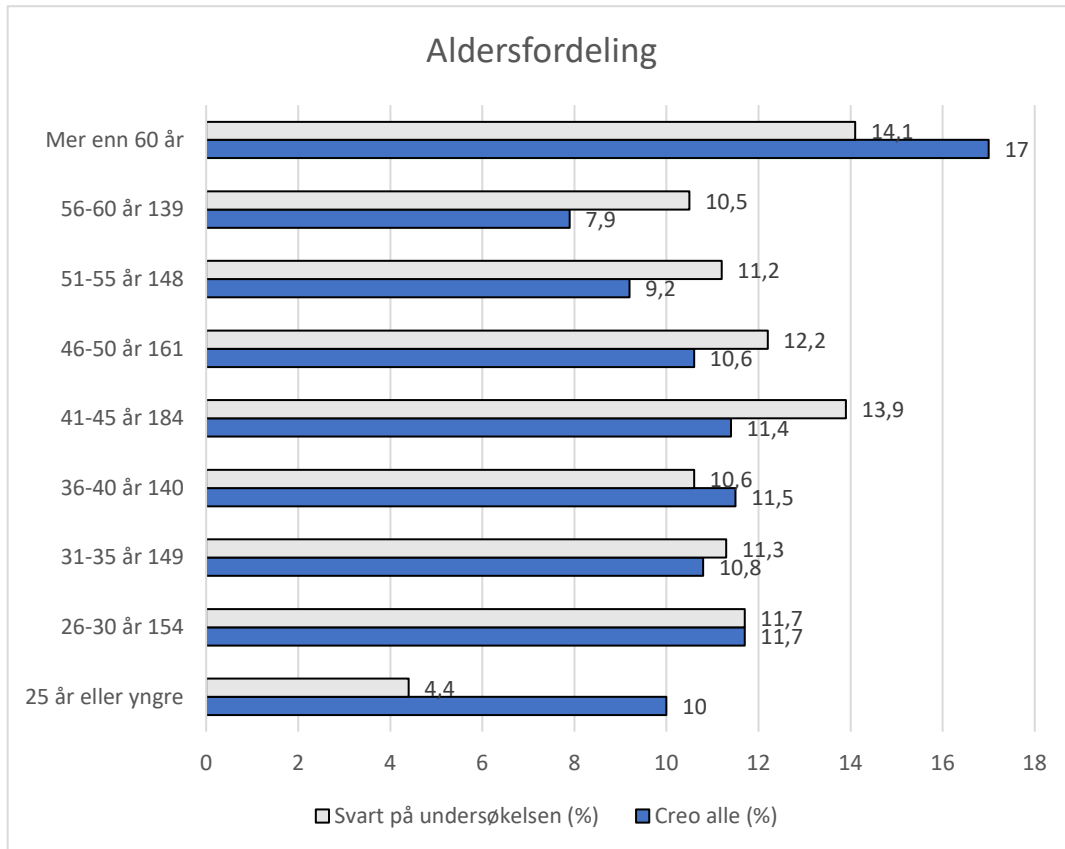
Vi utarbeidet et spørreskjema med en blanding av åpne og lukkede spørsmål. Spørsmålene omfattet i hovedsak økonomiske konsekvenser, opplevd usikkerhet, endringer i arbeidsvilkår, og mestring av situasjonen. Det ble også spurt om vurdering av yrkestilknytning, ønsket om å fortsette i samme jobb og total tilfredshet med jobbsituasjonen. I tillegg la vi inn spørsmål om alder, kjønn, sivilstatus, utdanning, og lederansvar.

Det var viktig å avgrense datainnsamlingen til en begrenset tidsperiode, siden rammebetingelsene for kunstnere og kulturarbeidere endrer seg meget raskt for tiden. Datainnsamlingen ble derfor gjennomført i perioden 17. til 25. april 2020. Vi sendte spørreskjemaet for pretest hos Creo i uke 16. Deretter ble informasjon med lenke til undersøkelsen i nettskjema.uio.no sendt ut via nyhetsbrev fra Creo fredag 17.04.2020. Nyhetsbrevet ble sendt til 8 742 mottakere der 62 % åpnet nyhetsbrevet og 1 057 mottakere klikket på lenken i nyhetsbrevet. Vi mottok 752 svar før det ble sendt en automatisk purring på nyhetsbrevet mandag 20. april. Det var kommet inn 825 skjema før en siste purring ble sendt ut onsdag 22. april. Her var det 50 % som åpnet e-posten og 830 personer som klikket på lenken. Vi endte med totalt 1337 svar på undersøkelsen. Dette gir en svarprosent på 15,3 % av de 8742 mottakerne av e-post med lenke til undersøkelsen.

For å se nærmere på om de som har svart er representative for Creos medlemsmasse har vi sammenlignet kjønn, alder, og yrkesgruppe for de som har svart på undersøkelsen med Creos medlemsmasse generelt. Vi bruker her 8970 medlemmer i Creo som har e-postadresse som sammenligningsgrunnlag. Dette er noe flere enn antallet som fikk tilsendt

nyhetsbrevet. Det er likevel færre enn totalantall medlemmer på 9389. Creo har medlemmer som deler e-postadresse (for eksempel samboere/ektefeller) og ikke alle har e-post-adresse.

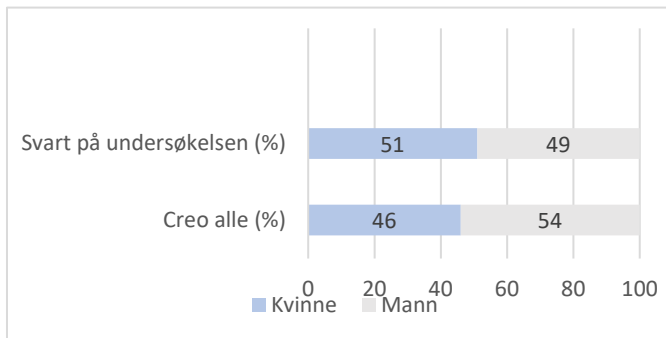
Figur 3.1 Sammenligning av aldersfordeling mellom de som svarte på undersøkelsen og Creos medlemmer (i prosent)



Det er få store avvik i aldersfordelingen. Det er noe færre i de eldste og yngste aldersgruppene som har svart på undersøkelsen, mens aldersgruppen mellom 41 år og 60 år er noe overrepresentert.

I Figur 3.2 er kjønnsfordelingen i utvalget og i Creo sammenstilt.

Figur 3.2 Sammenligning av kjønnsfordeling i prosent mellom Creos medlemmer og de som svarte på undersøkelsen (i prosent)



Vi ser at kjønnsfordelingen er relativt jevn både blant Creos medlemmer generelt og blant de som svarte på undersøkelsen. Det er relativt sett noe flere kvinner enn menn som har svart på undersøkelsen sammenlignet med kjønnsfordelingen i Creo generelt, slik at kvinner er noe overrepresentert i undersøkelsen.

Vi har også sett nærmere på fordelingen av stillingstyper blant de som svarte på undersøkelsen og Creos medlemmer. Det har vist seg å være vanskelig å få helt nøyaktige tall for andel av de ulike yrkesgruppene i Creo. Vi har derfor rangert yrkesgruppene etter størrelse (se Tabell 1 i vedlegget til rapporten). Vi ser at rekkefølgen er lik for de fem største grupperingene: (1) Musiker/ sanger/ komponist/dirigent, (2) Kulturskolelærer/musikklærer/lærer, (3) Pedagog, (4) Kantor/ organist/ kirkemusiker, og (5) Tekniker (lyd/lys/generelt)/ scenografi/ kostymedesigner. Det er også små avvik for de mindre gruppene bortsett fra at det er relativt sett noen flere som har svart innen administrative stilling sammenlignet med Creos medlemsmasse. Vi må likevel ta forbehold om at vi ikke har eksakte tall for representativiteten knyttet til de ulike yrkesgruppene.

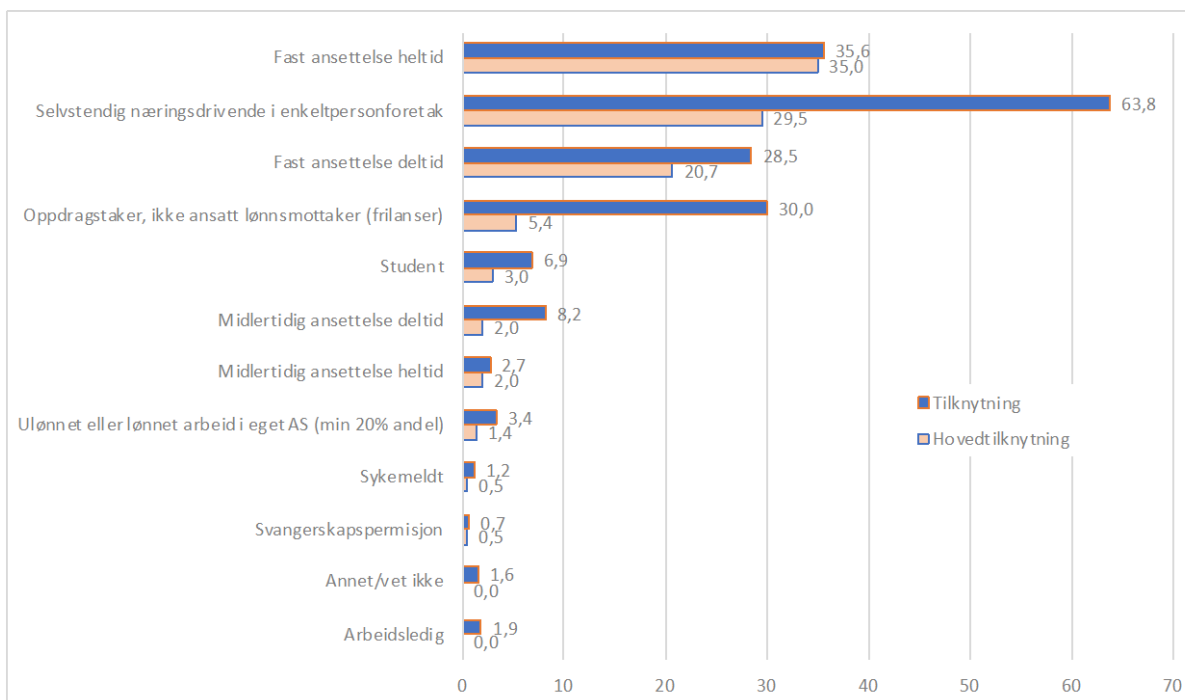
Alt i alt er det noen små, men ingen betydelige avvik mellom de som har svart på undersøkelsen og Creos medlemsmasse når det gjelder aldersfordeling og kjønnsfordeling. Det er noe usikkerhet når det gjelder stillingstype, selv om det ut fra rangering ikke er noen avvik for de fem største yrkesgruppene.

4. Resultater fra undersøkelsen

4.1 Tilknyningsformer

Figur 4.1.a viser prosentandel av utvalget som har krysset av for ulike tilknyningsformer. Det var mulig å krysse av for flere tilknyningsformer, slik at summen av de mørke søylene blir mer enn 100%. Den lyse søylen viser fordeling av hovedtilknyningsform. Om lag en tredel har fast ansettelse på fulltid. Nesten to tredeler er selvstendig næringsdrivende, mens bare 30 % har dette som hovedtilknyningsform. Også for frilansere er det stor forskjell på de som er frilansere ved siden av annen aktivitet og de som er frilansere som hovedtilknyningsform. Mens 30 % oppgir at de er frilansere er det bare 5 % som oppgir dette som hovedtilknyningsform.

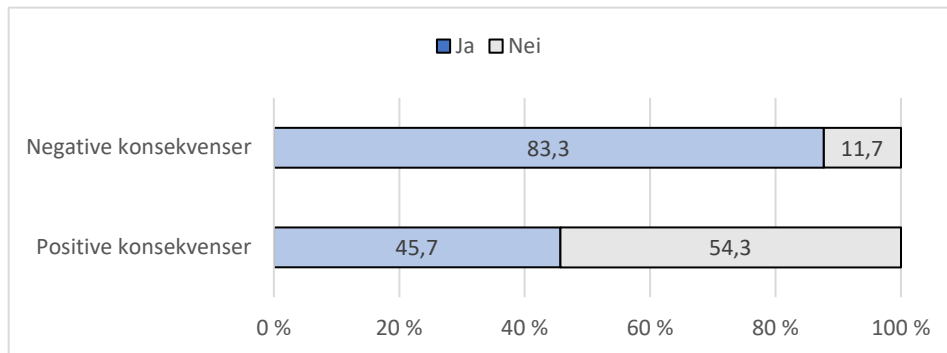
Figur 4.1 Ulike tilknyningsformer hos de som svarte på undersøkelsen (i prosent)



4.2 Omfanget av positive og negative konsekvenser av koronasituasjonen

Figur 4.2 viser prosentvise svar på om koronasituasjonen har negative og positive konsekvenser. 83 % rapporterer at de har opplevd negative konsekvenser. Samtidig har også 46 % opplevd positive konsekvenser. Det innebærer at for mange er konsekvensene blandet.

Figur 4.2 Positive og negative konsekvenser av koronasituasjonen for Creos medlemmer (i prosent)



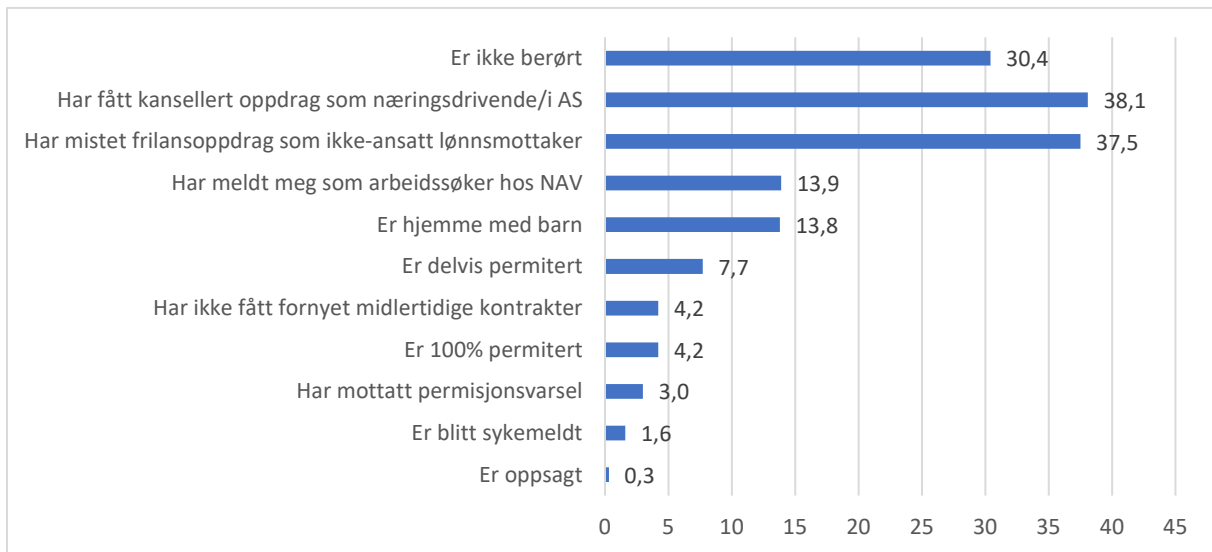
I Tabell 4.1 ser vi kombinasjonen av de to svarene. Flest har opplevd utelukkende negative konsekvenser (611 personer eller 47 %). Samtidig er det 539 personer (41,5 %) som sier at de både har opplevd både positive og negative konsekvenser. Det er bare 57 personer (4,4 %) som har opplevd utelukkende positive konsekvenser, og 91 personer (7 %) har opplevd hverken negative eller positive konsekvenser.

Tabell 4.1 Positive og negative konsekvenser av koronasituasjonen (antall personer)

Positive konsekvenser	Negative konsekvenser		
	Ja	Nei	I alt
Ja	539	57	596
Nei	611	91	702
I alt	1150	148	1298

Figuren og tabellen ovenfor omhandler om man er berørt - ikke type eller alvorlighetsgrad av konsekvensene. Figur 4.3 viser forekomsten av ulike typer konsekvenser når det gjelder oppdrag og tilknytning til arbeidslivet. Det var mulig å krysse av for flere konsekvenser.

Figur 4.3 I hvilken grad koronasituasjonen har ført til permisjoner og endring i oppdrag (i prosent)



Blant de som er berørt er bortfall av arbeidsinntekt den største konsekvensen, enten det er som selvstendig næringsdrivende (38%) eller som ikke-ansatt lønnsmottaker (38%). I sum rammer ulike permitteringskonsekvenser (15%) og 14 % har meldt seg som arbeidssøker hos NAV. Også 14 % har vært hjemme med barn.

4.3 Forventede økonomiske konsekvenser av koronasituasjonen

Nedenfor har vi satt opp selvrapportert bruttoinntekt for 2019. Vi ser at gjennomsnittsinntekten er på nesten 505 000 kroner, mens medianinntekten er på 500 000 kroner. Medianinntekten innebærer at 50 % oppgir å ha en inntekt på mindre enn 500 000 kroner og 50 % oppgir å ha en inntekt mer enn dette. Gjennomsnittsinntekten er høyere enn medianinntekten fordi det er noen med høye inntekter som drar opp gjennomsnittsinntekten.

Tabell 4.2 Totalinntekt i 2019

Gjennomsnitt	504 738 kroner
Median	500 000 kroner
Antall svar	1 232

I tabellen nedenfor viser vi andelen som forventer endringer in totalinntekten i 2020 som andel av med deres totalinntekt i 2019.

Tabell 4.3 Andel av utvalget (i prosent) som forventer endring i totalinntekt fra 2019 til 2020

Forventer inntektsfall	66,1 %
Forventer ikke endring	33,5 %
Forventer inntektsøkning	0,4 %
Sum	100 %

Antall svar: 1226

Om lag to av tre tror at inntektene vil gå ned mens om lag en av tre forventer ingen endringer. Bare 5 personer (0,4 %) tror at inntekten vil øke i forbindelse med koronasituasjonen. Vi spurte om hvor stor de forventer at inntektsnedgang vil være.

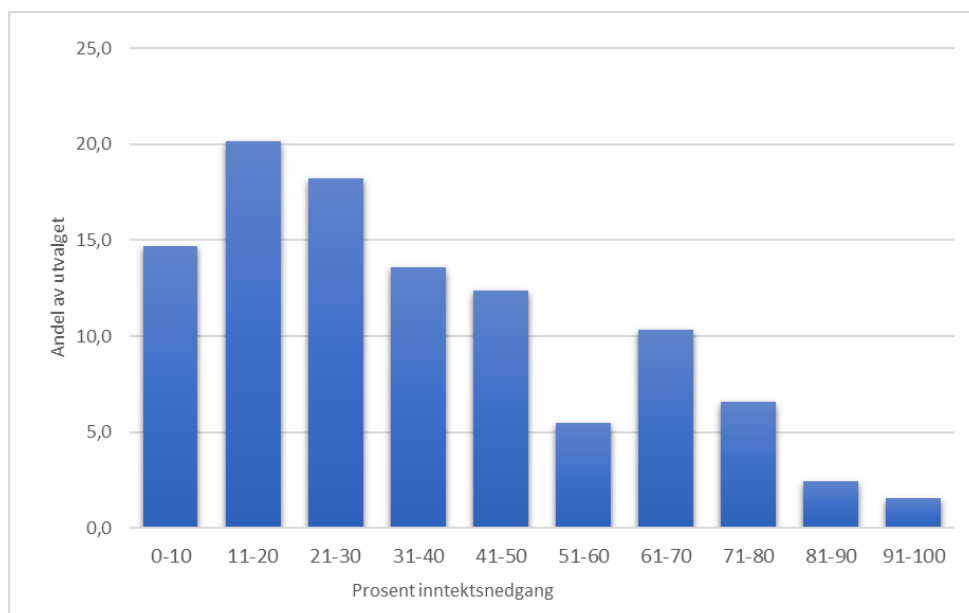
Tabell 4.4 Hvor mye forventes inntektsbortfallet å bli (i prosent) i løpet av 2020 sammenlignet med totalinntekten i 2019?

Gjennomsnitt	37 %
Median	30 %
Laveste svar	0 %
Høyeste svar	100 %

Antall svar: 823 (514 svarte ikke på dette spørsmålet fordi de ikke forventet inntektsnedgang).

Gjennomsnittlig forventet inntektsbortfall er 37 %. Median på 30 betyr at halvparten forventer et inntektsbortfall på minst 30 %, mens halvparten venter et fall på 30 % eller mindre. Forskjellen på gjennomsnitt og median skyldes at en del respondenter forventer et inntektsbortfall på nær 90 % og disse trekker opp gjennomsnittet (se Figur 4.4). En tredel av respondentene venter en inntektsnedgang på 50 % eller mer. Vi finner en svak negativ sammenheng mellom prosentvis forventet nedgang i inntekt og inntektsnivå, slik at de som tjener minst jevnt over venter størst prosentvis nedgang.

Figur 4.4 Fordelingen av inntektsbortfall i prosent (823 svar)



Vi har gjort et anslag på hvor stort det forventede inntektsbortfallet er for Creos medlemmer totalt sett. Blant de som svarte på undersøkelsen har omtrent to tredeler (823 yrkesutøvere) oppgitt en forventet inntektsnedgang. Vi ba respondentene konkret om å anslå nedgangen i prosent for inntekten i 2020 sammenlignet med 2019. Blant disse 823 er gjennomsnittet 37 % og medianen 30 % (det vil si at halvparten av 823 venter en nedgang på minst 30 %). Fordi nedgangen i prosent gjelder årsinntekten (som nesten alle 823 også opplyste om) kan vi regne dette om til et beløp i kroner for hver enkelt. Summen for de 804 som har opplyst om inntekt blir vel 143 millioner kroner i forventet inntektsbortfall for 2020. Gjennomsnittlig forventet inntektsnedgang er på 178 800 kroner og medianen er på 131 000 kroner, det vil si at halvparten venter en nedgang på minst 131 000 kroner.

I vårt utvalg venter 60 % inntektsnedgang. Dersom vi antar at utvalget er representativt for medlemsmassen på 9389 kan vi anslå at 5633 medlemmer venter inntektsnedgang i 2020. Vi kan videre med utgangspunkt i gjennomsnittet anslå summen for alle medlemmer i Creo til i overkant av 1 milliard kroner. Tar vi utgangspunkt i medianen (som er mindre utsatt for tilfeldigheter enn gjennomsnittet) kan vi anslå inntektstapet til rundt 740 millioner kroner. Dette er vel og merke forventet nedgang basert på det respondentene i utvalget visste i april 2020. Utrekningen forutsetter dessuten et medlemstall på 9389 og at de medlemmene som faktisk svarte på spørreundersøkelsen i det store og hele er lik øvrige medlemmer. Det er med andre ord flere usikre faktorer i

utregningen. Summen for alle medlemmene antyder derfor en prognose for *størrelsesorden* av inntektsbortfallet snarere enn en eksakt og sikker beregning.

I Tabell 4.5 ser vi hvilke typer inntektsbortfall som er utbredt blant de som svarte.

Tabell 4.5 Forventet inntektsnedgang (i prosent) for ulike grupper

	Gjennomsnitt %	Antall
Har mistet frilansoppdrag som ikke-ansatt lønsmottager	38,0 %	415
Har fått kansellert oppdrag som næringsdrivende/i AS	40,3 %	452
Har meldt meg som arbeidssøker hos NAV	47,8 %	171

Antall svar: 823 (514 forventer ikke endring i inntekt)

Vi ser at de som har fått kansellerte oppdrag som næringsdrivende/i AS og som forventer inntektsnedgang i 2020, forventer i snitt 40 % nedgang i 2020 sammenlignet med 2019. Tilsvarende tall for de som har mistet frilansoppdrag er 38 %. Høyest forventet inntektsbortfall er de som har meldt seg som arbeidssøker hos NAV. Disse forventer et inntektsbortfall på hele 48 %.

I Tabell 4.6 har vi skilt mellom tre grupper - de som forventer minst 80 % inntektsbortfall, de som forventer 50-80 % inntektsbortfall og flertallet som forventer inntektsbortfall under 50 %. Det er særlig næringsdrivende og frilansere som venter stor nedgang i inntekt. Hele 43 % regner med å miste over halvparten av sin normale inntekt i denne perioden. Lærere/pedagoger og de som jobber innen dans/drama opplever relativt lite nedgang sammenlignet med gruppen musiker/sanger/komponist/dirigent musikere og gruppen danser/koreograf, skuespiller/dramaturg/ regissør/sufflør dansere. Gruppen teknikker (lyd/lys/studio)/ scenograf/ kostymedesigner/produsent/inspisient er den gruppen som tror at inntekten går mye ned, der 47 % av gruppen regner med minst 50 % inntektsbortfall. I denne gruppen er det flere som er selvsyssetsatte sammenlignet med fast ansatt (se Tabell 2 i vedlegget). Mannlige yrkesutøvere venter litt mer nedgang enn kvinnelige, og de yngste forventer større nedgang enn de eldste. De som har lang utdanning venter mindre nedgang i inntekt enn de med kortere utdanning.

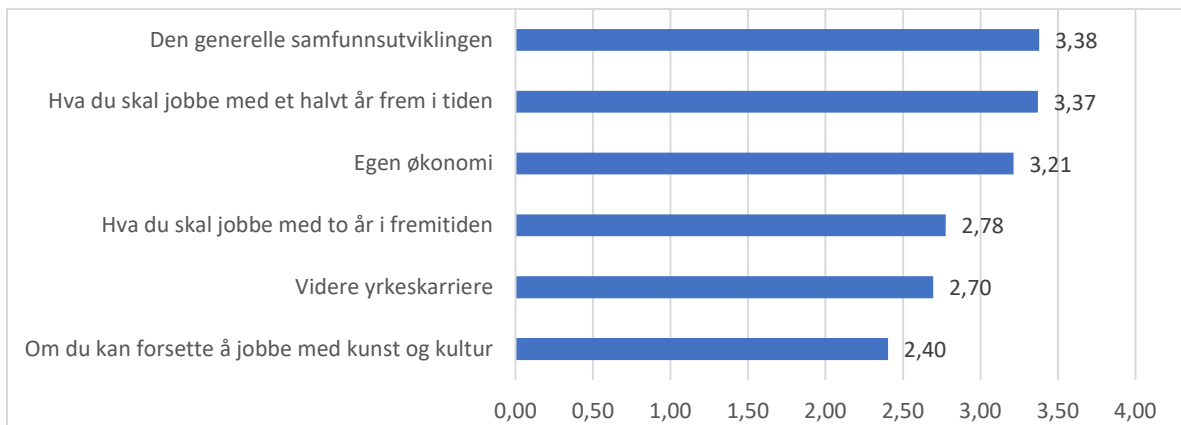
Tabell 4.6. Andel (i prosent) som forventer inntektsbortfall i ulike grupper, fordelt på tre konsekvenskategorier

	Mindre enn 50 % inntektsbortfall	50 % - 80 % inntektsbortfall	Mer enn 80 % inntektsbortfall	Antall
Fast ansatt	95,5%	3,8%	0,7%	736
Næringsdrivende eller frilansere	57,4%	28,6%	14,1%	462
Musiker/sanger/komponist/dirigent	69,4%	22,7%	7,9%	572
Kulturskolelærer/musikklærer/lærer, pedagog	96,8%	2,9%	0,3%	376
Tekniker (lyd/lys/studio)/scenograf/kostymedesigner, produsent, inspisient	52,9%	28,1%	19,0%	121
Danser/koreograf, skuespiller/dramaturg/regissør/ sufflør	84,4%	9,4%	6,3%	32
Kvinne	85,0%	10,0%	4,9%	667
Mann	75,2%	18,0%	6,8%	646
40 år eller yngre	71,5%	19,8%	8,8%	501
41-60 år	84,0%	11,4%	4,6%	632
Over 60 år	89,2%	8,1%	2,7%	186
1-2 år høyere utdanning	58,7%	30,7%	10,7%	75
Bachelor/lavere grad	81,0%	12,8%	6,2%	405
Master/høyere grad	84,4%	11,7%	3,9%	712

4.4 Usikkerhet om fremtiden

Koronautbruddet har rammet hele samfunnet på en gjennomgripende måte, og det oppleves størst usikkerhet tilknyttet den generelle samfunnsutviklingen (gjennomsnitt = 3,38 i en skala fra 1 til 5). Hele 93 % opplever usikkerhet om dette «til en viss grad», «i stor grad», eller i «svært stor grad» (se Tabell 3 i vedlegget). Det er verd å merke seg at den *kortsiktige* usikkerheten (gjennomsnitt = 3,37) oppleves som større enn den *langsiktige* usikkerheten (gjennomsnitt = 2,78). Hele 73 % opplever usikkerhet om hva de skal jobbe med om et halvt år «til en viss grad», «i stor grad», eller «i svært stor grad», og halvparten av utvalget opplever dette «i stor grad» eller «i svært stor grad». Det ser altså ut til at man opplever størst usikkerhet tilknyttet koronasituasjonen det kommende halvåret, og at mange har en tiltro til at forholdene er tilbake til det mere normalt etter to år. Det betyr ikke at man ikke føler usikkerhet lengre frem i tiden. Det er fortsatt 57 % som opplever usikkerhet «til en viss grad», «i stor grad», eller i «svært stor grad» om hva man skal jobbe med to år frem i tiden.

Figur 4.5 Opplevd usikkerhet tilknyttet koronasituasjonen – gjennomsnitt (skala 1-5)



Skala: 1= i svært liten grad, 2=I liten grad, 3 = Til en viss grad, 4 = I stor grad, 5 = I svært stor grad

Usikkerhet om egen økonomi er noe man til en viss grad opplever (gjennomsnitt = 3,21) der 70 % opplever dette «til en viss grad», «i stor grad», eller i «svært stor grad», hvorav 41,5 % opplever dette «i stor grad», eller i «i svært stor grad». Det betyr at mange opplever meget stor usikkerhet tilknyttet egen økonomi. Vi så tidligere (Tabell 4.3) at 66 % forventer en inntektsnedgang i 2020 fra 2019, med en gjennomsnittlig forventet nedgang på 37 %. Rundt 6 % av respondentene venter et inntektsbortfall på hele 80 % eller mer, noe som innebærer meget stor usikkerhet når det gjelder egen fremtidig økonomi. Respondentene opplever minst usikkerhet knyttet til videre yrkeskarriere og om en skal fortsette å jobbe med kunst- og kultur. Det er likevel 42 % som opplever usikkerhet om de kan fortsette å jobbe med kunst og kultur «til en viss grad», «i stor grad», eller «i svært stor grad», hvorav 19 % opplever dette «i stor grad», eller «i svært stor grad» (se Tabell 3 i vedlegget).

Opplevd usikkerhet vil trolig variere mye mellom de som har fast jobb på den ene siden og de som hovedsakelig er selvsysselfatte som frilansere eller selvstendig næringsdrivende. I Tabell 4.7 har vi analysert dette nærmere.

Tabell 4.7 Gjennomsnittlig usikkerhet for de to gruppene fast ansatte og selvsysselsatte – gjennomsnitt (skala 1-5)

	Fast ansatt	Frilans/ selvstendig nærings- drivende	Samlet
Den generelle samfunnsutviklingen	3,2	3,6	3,4
Hva du skal jobbe med et halvt år frem i tiden	2,8	4,1	3,3
Egen økonomi	2,6	4,0	3,2
Hva du skal jobbe med to år frem i tiden	2,4	3,2	2,7
Videre yrkeskarriere	2,3	3,3	2,7
Om du kan fortsette å jobbe med kunst og kultur	2,1	2,9	2,4
Antall	729	457	1186

Skala: 1=i svært liten grad, 5=i svært stor grad.

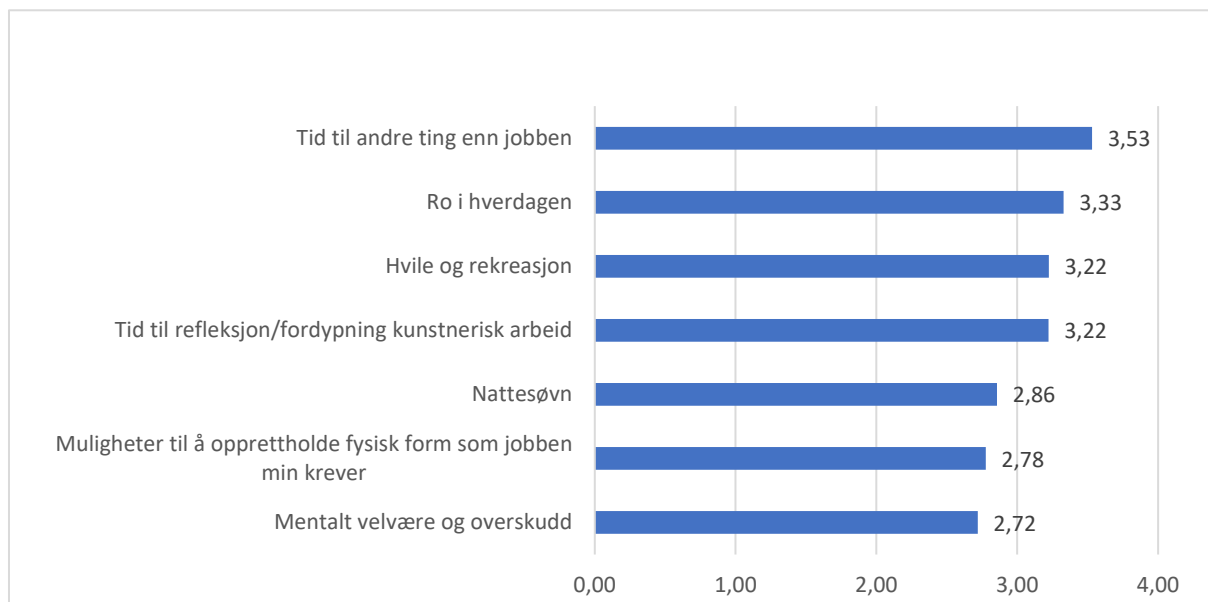
De selvsysselsatte opplever gjennomgående mer usikkerhet på alle områder sammenlignet med fast ansatte. Det er størst forskjeller mellom fast ansatte og selvsysselsatte når det gjelder usikkerhet rundt økonomi og kortsiktig jobbusikkerhet. Her er forskjellene mellom gruppene store, og det er tydelig at de selvsysselsatte opplever stor grad av usikkerhet for det kommende halvåret om sin jobbsituasjon og egen økonomi. For videre yrkeskarriere og om de kan fortsette å jobbe i kunst- og kulturfeltet er det også en forskjell, der selvsysselsatte opplever størst usikkerhet. Begge gruppene uttrykker litt over middels usikkerhet om den generelle samfunnsutviklingen.

Alt i alt ser vi at usikkerhet rundt samfunnsutviklingen og hva man skal jobbe med om et halvt år er høyere enn den mer langsiktige usikkerheten om hva man skal jobbe med om to år. I så måte ser det ut til at man forventer seg at situasjonen vil normalisere seg noe i løpet av de neste to årene. Samtidig opplever de en økonomisk usikkerhet og en av fem sier at de «i stor grad», eller i «svært stor grad» ikke vet om de kan fortsette å jobbe med kunst og kultur i fremtiden. De selvsysselsatte opplever større grad av usikkerhet på alle områder enn fast ansatte, og forskjellen er mest fremtredende for jobbsituasjonen det kommende halvåret samt egen økonomi.

4.5 Endring i arbeidssituasjonen

Koronasituasjonen har ulike konsekvenser for arbeidssituasjonen, og i Figur 4.6 og Figur 4.7 har vi sett nærmere på både fysiske og psykososiale konsekvenser som Creo har vært særlig interessert i å få vite mer om.

Figur 4.6 I hvilken grad har den psykososiale og fysiske arbeidssituasjonen endret seg som følge av koronasituasjonen – gjennomsnitt (skala 1-5)



Skala: 1 = Blitt mye verre, 2 = Blitt noe verre, 3 = Omtrent som før, 4 = Blitt noe bedre, 5 = Blitt svært my bedre

Vi ser av Figur 4.6 noen positive effekter av koronasituasjonen. Respondentene opplever det noe bedre enn før å ha mer tid til refleksjon og fordypning i kunstnerisk arbeid (gjennomsnitt = 3,22), og mer tid til andre ting enn jobben (gjennomsnitt = 3,53). Hele 41,5 % opplever at situasjonen har «blitt noe bedre» eller «blitt svært mye bedre» med hensyn tid til refleksjon og fordypning i kunstnerisk arbeid (se Tabell 4 i vedlegget). I tillegg opplever i gjennomsnitt mer ro i hverdagen (gjennomsnitt = 3,33) samt hvile og rekreasjon (gjennomsnitt = 3,22).

Det som er blitt noe verre er nattesøvn (gjennomsnitt = 2,86). Det store flertallet opplever at dette er som før (62 %), mens 26 % opplever at det er «blitt noe verre» eller «blitt mye verre» (se Tabell 4 i vedlegget). Videre er muligheter til å opprettholde den fysiske formen som jobben krever blitt noe verre (gjennomsnitt = 2,78) der 37 % opplever at dette er blitt «blitt noe verre» eller «blitt mye verre». Det man opplever som mest problematisk er det mentale velværet og overskuddet (gjennomsnitt = 2,72) der 44 % opplever dette som har

«blitt noe verre» eller «blitt mye verre». Tabell 4.8 viser gjennomsnittstall vedrørende fysisk og psykososialt arbeidsmiljø for ulike yrkesgrupper.

Tabell 4.8 Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø for ulike yrkesgrupper - gjennomsnitt (skala 1-5)

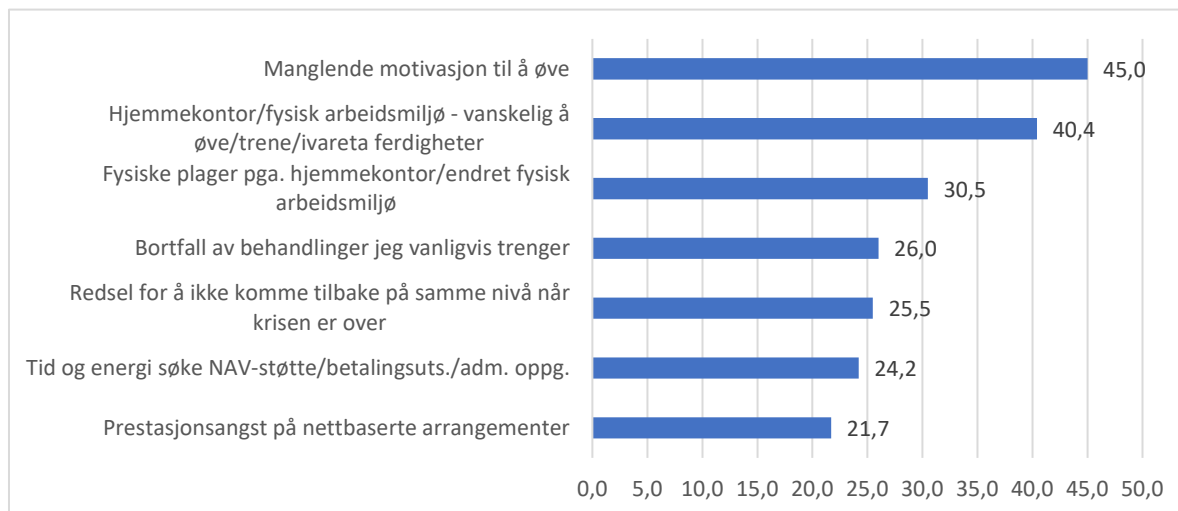
	(1) Musiker mm.	(2) Lærer/ ped.	(3) Kantor mm.	(4) Tekn./ prod. mm.	(5) Danser/ skuesp. mm.	(6) Adm. stilling	(7) Annet/ vet ikke	I alt
Tid til andre ting enn jobben	3,6	3,2	3,6	4,0	3,7	3,3	3,6	3,5
Ro i hverdagen	3,3	3,2	3,6	3,4	3,3	3,1	3,5	3,3
Hvile og rekreasjon	3,3	3,1	3,3	3,5	3,3	3,0	3,4	3,2
Tid til refleksjon og fordypning i kunstnerisk arbeid	3,2	3,1	3,7	3,2	2,8	3,0	3,2	3,2
Nattesøvn	2,8	2,9	3,0	2,9	2,6	2,8	3,0	2,9
Muligheter til å opprettholde fysisk form som jobben min krever	2,8	2,7	2,9	2,8	2,6	2,9	2,5	2,8
Mentalt velvære og overskudd	2,7	2,7	3,0	2,7	2,7	2,6	2,7	2,7
Antall svar	569	374	104	121	32	47	46	1293

1 = musiker/sanger/komponist/dirigent; 2= kulturskolelærer/musikklærer/lærer/pedagog; 3=kantor/organist/kirkemusiker; 4= Tekniker (lyd/lys/studio/generelt), scenografi/kostymedesigner/produsent/ inspisient; 5= danser/koreograf, skuespiller/dramaturg/regissør/sufflør

Vi ser noen forskjeller her. Gruppen teknikere (lyd/lys/studio/generelt)/scenografi/kostymedesigner/produsent synes de har fått mer tid til andre ting enn jobben sammenlignet med andre grupper. Kantorer og kirkemusikere sier de har fått mer tid til refleksjon og fordypning i kunstnerisk arbeid enn andre grupper. Gruppen danser/koreograf, skuespiller/dramaturg/regissør/sufflør kommer dårligst ut på flere punkter, som tid til refleksjon og fordypning i kunstnerisk arbeid, nattesøvn, samt muligheter til å opprettholde den fysiske formen som jobben deres krever.

Figur 4.7 viser omfanget av ulike typer plager samt andre negative konsekvenser for arbeidssituasjonen. Det var mulig å krysse av flere alternativer.

Figur 4.7 Ulike negative konsekvenser på arbeidsvilkårene som følge av koronasituasjonen – andel (i prosent) som har svart bekreftende på spørsmålet



Mange har erfart manglende motivasjon til å øve (45 %). De fysiske konsekvensene av å ha hjemmekontor som kan vanskeliggjøre øving/trening/ivareta profesjonelle ferdigheter (40 %) og fysiske plager som følge av hjemmekontor/endret fysisk arbeidsmiljø (30,5 %) oppleves også som utfordrende for mange. I tillegg er det andre utfordringer som at fysioterapeuter og andre behandlere har hatt stengt (26 %). Videre har en del måtte forholde seg aktivt til NAV og brukt tid og energi på administrative oppgaver (24 %). Noen opplever også utfordringer tilknyttet redsel for og ikke greie å opprettholde nivået sitt (25,5 %) samt prestasjonsangst tilknyttet nettbaserte arrangementer (28 %). Vi har sett om det er forskjeller mellom ulike yrkesgrupper.

I Tabell 4.9 på neste side er konsekvensene for de ulike yrkeskategoriene presentert. Musikere m.fl. samt dansere/skuespillere m.fl. som har størst motivasjonsutfordringer tilknyttet å øve, samt at de sammen med teknikere/produsenter m.fl. har størst redsel for å ikke komme tilbake på samme nivå når krisen er over. Gruppen dansere/skuespillere m.fl. opplever sammen med musikere m. fl. og lærere/pedagoger størst utfordringer tilknyttet hjemmekontor/fysisk arbeidsmiljø som gjør det vanskelig å øve/trene/ivareta sine ferdigheter. Gruppene lærer/pedagog og de i administrativ stilling skiller seg ut ved at en høy andel har fysiske plager på grunn av hjemmekontor eller endring i fysisk arbeidsmiljø. Gruppen dansere/skuespillere m.fl. bruker mer tid enn andre på å søke NAV, betalingsutsettelse og andre administrative oppgaver. Sammen med lærere/pedagoger og

kantorer m.fl. opplever de også noe større grad av prestasjonsangst på nettbaserte arrangementer.

Tabell 4.9 Negative konsekvenser for arbeidsvilkårene i ulike yrkesgrupper, andel (i prosent) som har erfart dette

	(1) Musiker mm.	(2) Lærer/ ped.	(3) Kantor mm.	(4) Tekn./ prod. mm.	(5) Danser/ skuesp.	(6) Adm. stilling	(7) Annet/ vet ikke	I alt
Manglende motivasjon til å øve	55,9%	41,0%	34,0%	36,4%	50,0%	17,0%	26,1%	45,4%
Hjemmekontor/ fysisk arbeidsmiljø som gjør det vanskelig å øve/trene/ ivareta mine ferdigheter	43,7%	44,1%	24,5%	31,4%	56,3%	25,5%	41,3%	43,7%
Fysiske plager på grunn av hjemmekontor/ endring i fysisk arbeidsmiljø	22,4%	43,4%	21,7%	24,8%	31,3%	44,7%	39,1%	30,2%
Bortfall av behandlinger jeg vanligvis trenger	26,2%	27,9%	24,5%	19,0%	31,3%	27,7%	21,7%	25,9%
Redsel for å ikke komme tilbake på samme nivå når krisen er over	33,9%	16,0%	13,2%	34,7%	34,4%	6,4%	26,1%	25,8%
Bruk av mye tid og energi på å søke om nav-støtte, utsettelse av betalinger, og andre administrative oppgaver	34,6%	7,7%	8,5%	33,1%	50,0%	17,0%	28,3%	24,1%
Prestasjonsangst på nettbaserte arrangementer	20,1%	27,7%	29,2%	7,4%	31,3%	12,8%	19,6%	21,8%
Antall	569	374	104	121	32	47	46	1293

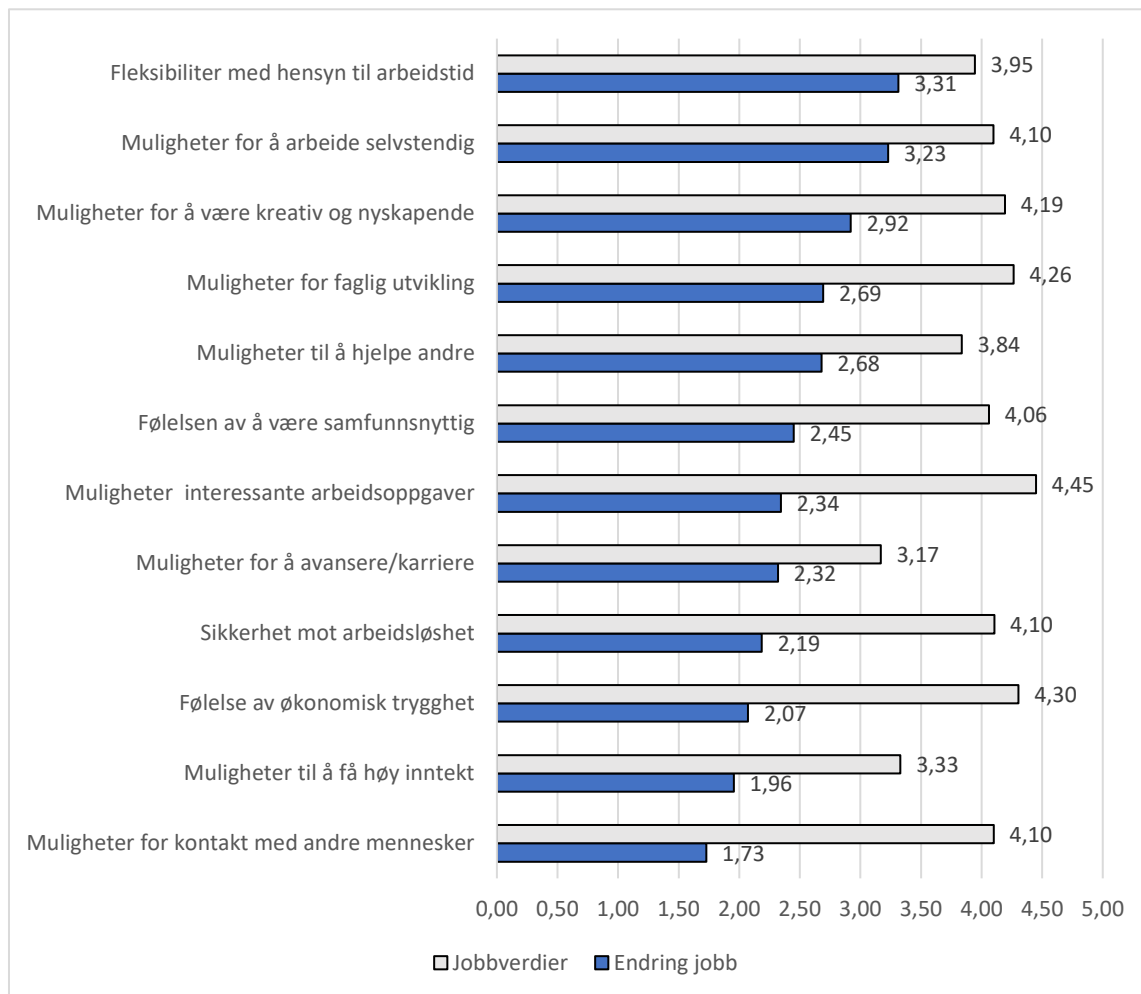
1 = musiker/sanger/komponist/dirigent; 2= kulturskolelærer/musikklærer/lærer/pedagog;
3=kantor/organist/kirkemusiker; 4= Tekniker (lyd/lys/studio/generelt)/scenografi/ kostymedesigner/
produsent; 5= danser/koreograf, skuespiller/dramaturg/regissør/sufflør

Alt i alt ser vi en del positive konsekvenser som at man i gjennomsnitt opplever noe mer ro i hverdagen og tid til kunstnerisk fordypning som følge av koronasituasjonen. Samtidig har det ført til utfordringer både med hensyn til fysiske og psykososiale forhold. Noen opplever utfordringer ved å ha hjemmekontor, som mulighetene til å opprettholde sine ferdigheter på et profesjonelt nivå og at hjemmekontor/endret fysisk arbeidsmiljø gir fysiske plager. Noen opplever også til en viss grad at det er vanskelig å opprettholde den fysiske formen som jobben krever der om lag en av tre opplever at dette er blitt verre. Om lag en av fire opplever at nattesøvnen har blitt verre, og nesten halvparten (45 %) opplever manglende motivasjon til å øve. Nesten like mange (44 %) opplever at mentalt velvære og overskudd er redusert som følge av koronasituasjonen. Det er også noen forskjeller mellom de ulike

gruppene, hvor særlig gruppen danser/koreograf, skuespiller/dramaturg/regissør/sufflør opplever utfordringer på flere fysiske og psykososiale faktorer.

Endringer i *jobbegenskaper generelt* er vist i Figur 4.8 (mørk søyle). Et gjennomsnitt på tre innebærer at jobben er omtrent som før koronasituasjonen. Lavere enn tre indikerer dårligere vilkår og høyere enn tre indikerer bedring i jobbsituasjon.

Figur 4.8 Sammenligning endring i jobbegenskaper sammenlignet med jobbverdier rangert ut fra endring i jobbegenskaper – gjennomsnitt (skala 1-5)



Skala «Endring i jobb»: 1 = Blitt mye verre, 2 = Blitt noe verre, 3 = Omtrent som før, 4 = Blitt noe bedre, 5 = Blitt svært mye bedre

Skala «Jobbverdier»: 1 = Ikke viktig i det hele tatt, 2 = Ikke viktig, 3 = Verken viktig eller uviktig, 4 = Viktig, 5 = Svært viktig

Det er kun fleksibel arbeidstid (gjennomsnitt = 3,31) og muligheten til å jobbe selvstendig (gjennomsnitt = 3,23) som er blitt bedre som følge av koronasituasjonen. Muligheten til å være kreativ og nyskapende er omtrent som før (gjennomsnitt = 2,92). Det som i størst grad har blitt mye verre er økonomi og arbeidsmarkedet, som sikkerhet mot arbeidsløshet (gjennomsnitt = 2,19), følelse av økonomisk trygghet (gjennomsnitt = 2,07), samt muligheter til å få høy inntekt (gjennomsnitt = 1,96). Hele 30 % opplever sikkerheten mot arbeidsløshet er «blitt mye verre», 32 % opplever den økonomiske tryggheten som «blitt mye verre», og 39 % opplever muligheten for høy inntekt som «blitt mye verre» (se Tabell 5 i vedlegget). Dette reflekterer den økonomiske usikkerheten og inntektsbortfallet vi har rapportert i avsnittet om økonomi.

Størst negativ endring oppleves når det gjelder sosial kontakt (gjennomsnitt = 1,73). Hele 80 % opplever dette som «blitt noe verre» eller «blitt mye verre», hvorav halvparten opplever det som «blitt mye verre».

Det trenger i seg selv ikke være et problem at man har mindre kontakt med andre mennesker hvis det ikke oppleves som viktig å ha sosial kontakt. Vi kan derfor sammenligne hva man anser som viktig i en jobb (jobbverdier; lys søyle) med hvordan jobben faktisk har endret seg (mørk søyle). Da ser vi at muligheter til sosial kontakt ansees som meget viktig for utvalget (gjennomsnitt = 4,10), der 81 % opplever dette som «viktig» eller «svært viktig» (se Tabell 6 i vedlegget). Det er en utfordring med et stort avvik mellom viktigheten av sosial kontakt og at man opplever at muligheten for dette er blitt mye verre. Det samme gjelder de økonomiske forholdene, hvor det er store negative avvik mellom viktigheten av sikkerhet mot arbeidsløshet, opplevelse av økonomisk trygghet, og muligheter for høy inntekt sammenlignet med negativ endring i jobbegenskaper. Avviket er særlig stor for opplevd økonomisk trygghet, som oppleves som meget viktig i en jobb (gjennomsnitt = 4,30) og er blitt mye verre som følge av koronasituasjonen (gjennomsnitt = 2,07).

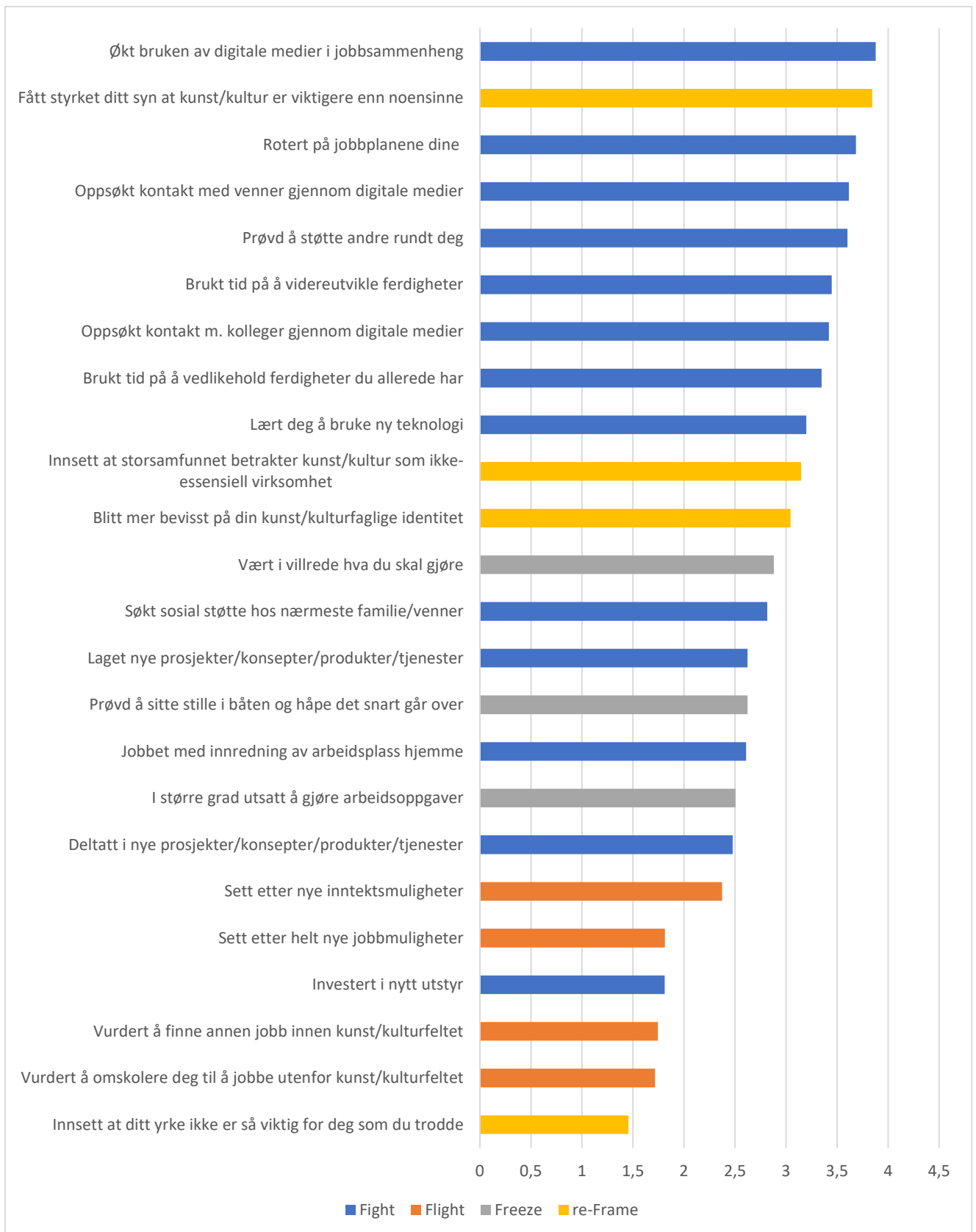
4.6 Mestring av situasjonen

Vi tar utgangspunkt i at koronautbruddet er en stressende situasjon å være i. Ut fra klassisk stressteori kan man reagere på tre hovedmåter; *fight*, *flight* or *freeze* (Webster 2016). Den første mekanismen (*fight*) består i at man blir værende der man er og tar opp kampen. Dette oversetter vi til aktiv problemløsning. Dette innebærer at man prøver å finne løsninger for å

kunne fortsette i nåværende jobb gjennom eksempelvis å utvikle nye produkter og tjenester, opprettholde og utvikle nye ferdigheter, opprettholde og søke sosial støtte, lære seg ny teknologi, og innrede hjemmekontor. *Flight* betyr at man ser etter andre jobbmuligheter innenfor eller utenfor kunst- og kulturfeltet. Mens *fight* og *flight* er uttrykk for endringsadferd, innebærer *freeze* at man i mer eller mindre grad blir handlingslammet og håper det hele går over. Forskning viser at mestring kan ha en rekke ulike former (Skinner m. fl. 2003) og vi har her lagt til *re-frame* som en fjerde dimensjon. Denne innebærer at man tilpasser hvordan man ser på seg selv som følge av det som skjer i omgivelsene. Dersom man eksempelvis ikke får jobb som kulturarbeider lengre, kan man justere sin profesjonelle identitet, artikulert som at det egentlig ikke er så viktig å jobbe som kulturarbeider. En motsatt tilpasning ville kunne være å forsterke sin kunstneridentitet for å lettere forsvare uforutsigbare inntekter.

Figur 4.9 på neste side indikerer at man i stor grad har valgt å gå i en *fight*-modus, det vil si å finne ulike måter å stå i kampen for å kunne fortsette med den jobben man har. Ikke overraskende er økt bruk av digitale medier i jobbsammenheng viktigst, der hele 50 % oppgir at de i «svært stor grad» har økt bruken av digitale medier i jobbsammenheng og 80 % oppgir at de har gjort dette i «i noen grad», «til en viss grad» eller i «svært stor grad» (se Tabell 7 i Vedlegget). Ved nedstenging av arrangementer, arbeidsplasser og økt bruk av hjemmekontor/studio, har mange kompensert dette ved å øke bruken av digitale medier. Man har også i større grad brukt digitale medier til å oppsøke venner og kolleger, der 78 % har oppsøkt kolleger gjennom sosiale medier og 63 % har oppsøkt venner gjennom sosiale medier «i noen grad», «til en viss grad» eller i «svært stor grad». Hele 84 % har rotert på jobbplanene sine «i noen grad», «til en viss grad» eller i «svært stor grad», og fokusert mer på aktiviteter som kan gjøres for tiden, som å komponere, jobbe i hjemmestudio, trene, øve, lage planer og administrere. Nært koblet til dette har det å vedlikeholde og utvikle ny kompetanse vært en viktig mestringsstrategi, der 77 % oppgir at de brukt tid til å videreutvikle ferdighetene sine «i noen grad», «til en viss grad» eller i «svært stor grad». Eksempel på dette er å øve inn nytt repertoar eller lære seg nye metoder og programvare som kan brukes i jobben.

Figur 4.9 Mestring av koronasituasjonen rangert - gjennomsnitt (skala 1-5)



Skala: 1= ikke i det hele tatt, 2=I liten grad, 3 = I noen grad, 4 = Til en viss grad, 5 = I svært stor grad

Et tydelig funn er at Creo-medlemmene i svært liten grad har valgt *flight*. De har i liten grad sett etter nye jobbmuligheter, og i liten grad vurdert å finne seg annen jobb innen kulturfeltet eller å omskolere seg til å jobbe utenfor kulturfeltet. Samtidig ser vi at kunst og kultur i liten grad vurderes som mindre viktig enn før. Hele 85 % rapporterer at de «i noen grad», «til en viss grad» eller i «svært stor grad» betrakter kunst og kultur som viktigere enn noensinne. Hele 88 % mener «ikke i det hele tatt» eller «i liten grad» at yrket man har i dag ikke er så viktig for en som en trodde.

Respondentene rapporterer i relativt begrenset grad liten grad handlingslammelse - *freeze*, men det er variasjon mellom ulike personer i hvilken grad man har vært i villrede om man skal gjøre, har sittet stille i båten og håpet det går over, og utsatt arbeidsoppgaver.

Til slutt har vi *re-Frame* der man i liten grad uttrykker dette ved å mene at kunst og kultur er viktigere enn noensinne, og at man synes at yrket en har valgt er meget viktig. Samtidig synes noen at storsamfunnet ikke verdsetter kunst og kultur nok og at man er blitt mer bevisst sin kunst/kulturfaglige identitet.

Oppsummert ser det ut at kulturarbeidere kort tid etter at koronasituasjonen oppsto gikk i gang med å løse problemer ved å bruke digitale medier, søke sosial støtte, jobbotpasjon samt vedlikehold og utvikling av kompetanse. Det er svært få tegn til at man vil forlate yrket sitt. Det ser derimot ut til at sterk yrkesidentitet og synet på kunst og kultur som viktigere enn noensinne er forsterket.

4.7 Yrkestilknytning og total jobbtillfredshet

Vi har også sett hvordan man generelt oppfatter jobbsituasjonen sin og hvor tilknyttet man er til yrket sitt som musiker, sanger komponist, dirigent, kulturskolelærer, pedagog, kantor, musikkterapeut, lektor, skuespiller, sanger, danser, lyd/lys-tekniker, produsent, scenograf, kostymedesigner, inspisient, sufflør og ulike administrative stillinger. I Tabell 4.10 på neste side man vi se prosentvis fordeling på ulike svaralternativer samt gjennomsnittet for hvert spørsmål om yrkestilknytning og total jobbtillfredshet.

Tabell 4.10 Oversikt over yrkestilknytning og total jobbtilfredshet – fordeling og gjennomsnitt (skala 1-5)

	svært uenig (1)	2	3	4	svært enig (5)	Gj.snitt
GENERELL JOBBTILFREDSHET						
Generelt liker jeg jobbsituasjonen min	3,4 %	7,4 %	22,1 %	35,4 %	31,7 %	3,85
Alt i alt er jeg fornøyd med den totale jobbsituasjonen min	4,3 %	9,5 %	25,4 %	37,5 %	23,2 %	3,66
YRKESTILKNYTNING						
Jeg planlegger å fortsette å jobbe i det yrket jeg har nå	1,7 %	1,5 %	11,5 %	22,4 %	62,9 %	4,43
Jeg er stolt av å jobbe i dette yrket	0,9 %	0,8 %	7,6 %	20,2 %	70,5 %	4,59
Å fortsette karrieren min innenfor dette yrket er viktig for meg	1,3 %	3,7 %	14,4 %	24,6 %	56,0 %	4,30

Når det gjelder generell tilfredshet med jobbsituasjonen, så er det mellom henholdsvis 67 % og 56 % som svarer at de er meget eller svært enige i at de er generelt tilfredse med jobbsituasjonen sin. Samtidig er det et henholdsvis 11 % og 14 % som sier at de er meget eller svært uenige i at de er tilfredse med jobbsituasjonen sin. Dette betyr at det er et mindretall som ikke er tilfredse med den generelle jobbsituasjonen.

Vi ser av Tabell 4.10 at respondentene i stor grad opplever en sterk grad av yrkestilknytning. Det er 85 % som i meget eller svært stor grad ønsker å fortsette i samme yrke som nå, 91 % som er i meget eller svært stor grad er stolt av å jobbe i dette yrket, og 81 % som i meget eller svært stor grad mener at det er viktig for dem å fortsette i dette yrket. Bare henholdsvis 3,2 %, 1,7 % og 5 % er meget eller svært uenig i dette. Funnene stemmer godt med tidligere resultater om mestring der vi så at man i liten grad vurderte å omskolere seg og finne seg jobb utenfor kunst- og kultursektoren, samtidig som mange opplevde at kunst- og kultur er viktigere enn noensinne.

Alt i alt ser vi tilfredsheten med den totale jobbsituasjonen er nokså høy samtidig som det er en liten, men ikke ubetydelig gruppe, som ikke opplever dette. Samtidig er yrkesidentiteten meget høy der nesten alle er stolte og ønsker å fortsette i yrket de har valgt. Vi har dermed sannsynligvis en liten gruppe som ikke er tilfredse med den totale jobbsituasjonen men som samtidig ønsker å fortsette i yrket. Tabell 4.11 viser kombinasjonen av svaralternativer for to ulike spørsmål: hvor tilfredse de er alt i alt med jobben sin og hvor viktig det oppleves å fortsette i yrket.

Tabell 4.11 Sammenheng mellom yrkestilknytning og total jobbtilfredshet (antall personer)

Alt i alt er jeg tilfreds med jobbsituasjonen min	Å fortsette i dette yrket er viktig for meg					I alt
	Svært uenig (1)	2	3	4	Svært enig (5)	
Svært uenig (1)	5	5	6	13	28	57
2	1	13	28	30	54	126
3	5	20	76	95	139	335
4	3	7	69	140	277	496
Svært enig (5)	3	4	12	47	241	307
I alt	17	49	191	325	739	1321

Vi ser at det er i alt 125 personer (uthevet med rødt) eller 9,5 % som er i en situasjon der de ikke er tilfredse med den totale jobbsituasjonen sin for tiden men som samtidig ønsker å fortsette i samme yrket. Det er altså nesten en av ti som trolig opplever en meget utfordrende situasjon med lav generell jobbtilfredshet og et samtidig sterkt ønske om å fortsette i yrket.

Det er altså en mindre gruppe som opplever sin totale jobbsituasjon som dårlig. Likevel indikerer resultatene totalt sett at Creos medlemmer alt i alt består av yrkesgrupper som er svært glad i jobben sin til tross for store utfordringer og usikkerheter om fremtidig jobb, egen økonomi, samt endringer i arbeidssituasjon. De har i hovedsak møtt utfordringene ved å finne løsninger, og mange anser kunst og kultur som viktigere enn noensinne for samfunnet.

5. Sammendrag og videre studier

Studien viser at kulturarbeiderne i Creo ble hardt rammet i første fase av Covid-19-pandemien i Norge. De forventer i gjennomsnitt et betydelig inntektsbortfall på 37 % i 2020 sammenlignet med 2019. Dette stemmer godt med en annen studie foretatt av hele kunst og kulturfeltet i ukene etter vår studie som anslår at feltet anslagsvis mistet 36 prosent av omsetningen i løpet av mars og april, og at musikkbransjen var særlig hardt rammet (Grünfeld mfl. 2020; Gran mfl. 2020).

Det er store forskjeller på hvor hardt ulike grupper er rammet. Hele 47 % i gruppen teknikker/produsent/ scenograf/kostymedesigner/inspisient forventer et inntektsbortfall på 50 % eller mer. Videre forventer hele 43 % frilansere og selvstendig næringsdrivende et inntektsbortfall på 50 % eller mer, mens bare 4,5 % av de fast ansatte forventer samme inntektsbortfall. I gjennomsnitt forventer selvsysselsatte inntektsnedgang med hele 47 prosent og 51 prosent for henholdsvis frilansere og selvstendig næringsdrivende. Samtidig tjener de minst med en gjennomsnittsinntekt på om lag 400 000 kroner for frilansere og om lag 450 000 kroner for selvstendig næringsdrivende. I en analyse av hele musikkbransjen i ukene rett etter vår studie, viser at selvsysselsatte hadde en gjennomsnittsinntekt på 436 000 kroner i 2019, og et reelt og forventede tap på over halvparten av inntektene for frilansere og selvstendig næringsdrivende i 2020 (Gran mfl. 2020). Det er altså stor samsvar mellom våre funn og resultatene i denne studien, og indikerer at selvsysselsatte er særlig hardt rammet av krisen.

Det er verd å merke seg at det er utfordringer knyttet til både fysisk og psykisk arbeidsmiljø, særlig som følge av permitteringer, tap av oppdrag, og å måtte jobbe hjemmefra. Eksempel på konsekvenser for *fysisk arbeidsmiljø* er at det er vanskelig å få øvd/trent og dermed å ivareta sine profesjonelle ferdigheter og fysiske problemer på grunn av dårlig tilpasset arbeidsplass. Når det gjelder *psykososialt arbeidsmiljø* oppgir hele 80 % sier at muligheten til sosial kontakt har blitt noe eller mye verre. Videre oppgir nesten halvparten manglende motivasjon til å øve og opplever det mentale overskuddet har blitt noe eller mye verre. Videre oppgir om lag en av fire at de har dårligere nattesøvn. Om krisen blir langvarig er dette selvsagt mer alvorlig enn om dette varer i en kortere periode. De opplever (i april 2020) større usikkerhet på kort enn på lang sikt selv, noe som indikerer at de selv tror, eller muligens håper, at krisen ikke blir langvarig.

Til tross for at nesten halvparten opplever utelukkende negative konsekvenser av koronasituasjonen, er det verd å merke seg at hele 41,5 % har erfart både positive og negative konsekvenser. Mange av de positive konsekvensene er knyttet til å ha mer ro og fleksibilitet i hverdagen og dermed mer tid til kunstnerisk fordypning og refleksjon. Mange har også mestret situasjonen ved å gå i en *aktiv problemløsende modus*, i stedet for å bli pasifisert eller å forlate sitt nåværende yrke innen kunst- og kulturfeltet. De har økt bruken av digitale medier både for å få sosial kontakt og støtte, men også for å utvikle nye produkter som digitale konserter og drive-in arrangementer. Koronasituasjonen har også krevd kompetanseutvikling som å lære seg nytt repertoar, nye digitale verktøy eller nye pedagogiske metoder. Svært mange har også rotert på jobbplanene sine. Det betyr at man for eksempel har gjort oppgaver som egner seg i denne situasjonen som komponering, arrangering, jobbe med hjemmestudio, lese og drive research, og drive kompetanseutvikling av ulik slag. Dette er en mestringsmetode som egner seg på kort sikt, men på lengre sikt vil de trenge inntektsgivende arbeid fra konserter og arrangementer igjen.

Vi ser at tilknytningsform er meget viktig for å forstå forskjeller i konsekvenser i koronakrisen, der selvsysselsatte kommer dårligst ut, dernest midlertidig ansatte, og fast ansatte kommer aller best ut. Vi har bare sett på hovedtilknytningsform her, mens mange innen kunst- og kulturfeltet kombinerer ulike tilknytningsformer. Dette er kjent som «portfolio work» (Ashton 2015; Bennett & Bridgstock 2015; Mallon 1999; Platman 2004; Wood & Michaelides 2016) som innebærer at yrkesutøveren setter sammen sin egen unike oppgaveportefølje som til sammen utgjør den totale jobbsituasjon. For eksempel kan en musiker på samme tid være *fast ansatt deltid* som pedagog på en kulturskole, fakturere som *selvstendig næringsdrivende* som dirigent, og påta seg vikaroppdrag for et orkester som innleid *frilanser*. I videre studier vil det være interessant å analysere hvordan ulike kombinasjoner av tilknytningsformer gir ulike konsekvenser av covid-19 pandemien.

Tilknytningsformer har også stor betydning for opplevd usikkerhet, der selvsysselsatte opplever gjennomgående høyere usikkerhet sammenlignet med fast ansatte. Et interessant spørsmål for videre forskning er hvor sterkt usikkerhet slår ut på total jobbtillfredshet, yrkestilknytning, og turnover-intensjon for ulike tilknytningsformer (interaksjonseffekt). Det er ikke gitt at denne sammenhengen er lik for fast ansatte og selvsysselsatte. For det første kan man tenke seg en *selvseleksjonseffekt* ved at de med lav risikoaversjon, og som ikke har trygghet som en viktig jobbverdi, velger en karriere som

selvsysselsatt og dermed tåler usikkerhet bedre. For det andre kan vi tenke oss en *læringseffekt* ved at selvsysselsatte er mer trent i å håndtere usikkerhet sammenlignet med fast ansatte. De er vant å jobbe med kortsiktige kontrakter og med varierende inntektsforhold. Det er interessant å følge opp usikkerhet og mulig interaksjon med tilknytningsformer i videre studier.

Vi har spennende funn tilknyttet ulike mestringsstrategier, men her kan det gjøres mer finmaskede analyser av hvor mange dimensjoner som gjør seg gjeldende i materialet. Kan det være at den problemløsende strategien består av flere underdimensjoner? Vi har også samlet inn kvalitative data om mestringsstrategier. Dette muliggjør metodetriangulering der vi kombinerer kvalitative og kvantitative data. Ikke minst er dette spennende fordi vi vet at kulturarbeidere har vært kreative i sin mestring av koronasituasjonen.

Denne studien fokuserer i liten grad årsakssammenhenger i. Vi planlegger en oppfølgingsstudie der vi kan følge informantene over tid. Dette muliggjør studie av mer langsiktige effekter av koronakrisen samt analyser av årsakssammenhenger mellom ulike variable i det teoretiske rammeverket.

Litteraturliste

- Alstadsæter, A., Bratsberg, B., Eielsen, G., Kopczuk, W., Markussen, S., Raaum, O. & Røed, K. (2020). The first week of the crisis: Who got hit, when and why? Evidence from Norway. *Covid Economics*, 1(15), 63-87.
- Ashford, S. J., George, E. & Blatt, R. (2007). 2 old assumptions, new work: The opportunities and challenges of research on nonstandard employment. In J. P. Walsh & A. Brief (Eds.), *The Academy of Management Annals* (Vol. 1, pp. 65-117). Mahwan, New Hampshire: Lawrence Erlbaum.
- Ashton, D. (2015). Creative work careers: pathways and portfolios for the creative economy. *Journal of Education and Work*, 28(4), 388-406. doi:10.1080/13639080.2014.997685
- Bennett, D. & Bridgstock, R. (2015). The urgent need for career preview: Student expectations and graduate realities in music and dance. *International Journal of Music Education*, 33(3), 263-277. doi:10.1177/0255761414558653
- Blau, G. (1989). Testing the generalizability of a career commitment measure and its impact on employee turnover. *Journal of Vocational Behavior*, 35(1), 88-103.
- Bratsberg, B., Eielsen, G., Markussen, S., Raaum, O. Røed, K. & Vigtel, T. (2020). Koronakrisens første uker – hvem tok støytet i arbeidslivet? Norsk preprint av NBER Working Paper No. 27131. Oslo: Frischsenteret.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D. & Klesh, J. (1979). The Michigan organizational assessment questionnaire. *Unpublished manuscript, University of Michigan, Ann Arbor*, 71-138.
- Cappelli, P., & Keller, J. R. (2013). Classifying work in the new economy. *Academy of Management Review*, 38(4), 575-596. doi:https://doi.org/10.5465/amr.2011.0302
- Cheng, G. H. L. & Chan, D. K. S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology*, 57(2), 272-303. doi:https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00312.x
- Davy, J. A., Kinicki, A. J. & Scheck, C. L. (1997). A test of job security's direct and mediated effects on withdrawal cognitions. *Journal of Organizational Behavior*, 18(4), 323-349. doi:https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199707)18:4<323::AID-JOB801>3.0.CO;2-%23
- Dæhlen, M. (2008). *Seleksjon og tilpasning : jobbverdier i studietid og yrkesliv*. (no. 132). Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Det samfunnsvitenskapelige fakultet, Universitetet i Oslo Unipub, Oslo.
- Elstad, B. (2015). Freelancing: Cool jobs or bad jobs? *Nordisk kulturpolitisk tidsskrift*, 18(01). Hentet frå: http://www.idunn.no/ts/nkt/2015/01/freelancing_cool_jobs_or_badjobs
- Gran, A.-B., Kristensen, L.-B. K., Molde, A., Hagen, A.N. & Booth, P. (2020). Krise og kreativitet i musikkbransjen – koronapandemien 2020. Rapport nr. 1. Oslo:BI Centre for Creative Industries.
- Greenhalgh, L. & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *The Academy of Management Review*, 9(3), 438-448. doi:10.2307/258284
- Grünfeld, L., Gran, A.-B., Westberg, N. B., Stokke, O. M., Guldvik, M. K., Scheffer, M., Gaustad, T. & Booth, P. (2020). Koronakrisen og kultursektoren. Endringer i aktivitet fra mars og april 2020. I Oslo: Oslo: Menon/BI Centre for Creative Industries.
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B. & Van Vuuren, T. (1990). *Job insecurity: Coping with jobs at risk*: Sage Publications Ltd.
- Heaney, C. A., Israel, B. A. & House, J. S. (1994). Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health. *Social Science & Medicine*, 38(10), 1431-1437. doi:https://doi.org/10.1016/0277-9536(94)90281-X
- Heian, M. T., Løyland, K. & Kleppe, B. (2015). Kunstnerundersøkelsen 2013. Kunstnernes inntekter. TF-rapport nr. 350, 2015. Bø i Telemark: Telemarkforskning.

- Holden, S., von Brasch, T., Torstensen, K. N., Magnussen, J., Sæther, E. M., Evje, T., Hirsch, V.H., Hansson, L.F., Sælensminde, K., Aavitsland, P. & Røttingen, J.-A. (2020). *Samfunnsøkonomisk vurdering av smitteverntiltak – covid-19. Rapport fra ekspertgruppe på oppdrag av helsedirektoratet, 7. april 2020*. Oslo: Helsedirektoratet.
- Hamplova, D., Krejci, J., Roosalu, T., Braun, M., Jutz, R., Scholz, E., Lewin-Epstein, N., Oren, A., Kim, A-W., Brinceno-Leon, R., Brinceno-Rosas, R., Joyce, D. & Sapin, M. (2015). FINAL ISSP 2015 Source Questionnaire. 2015 ISSP Module on Work Orientation IV.
- Jensen, K. & Nergaard, K. (2019). Kunst og kultur - organisasjoner i endring? Fafo-rapport 2019:22. Oslo: Fafo.
- Kalleberg, A. L. (1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American sociological review, 42*, 124-143.
- Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work. *Annual Review of Sociology, 26*(1), 341-365. doi:<https://doi.org/10.1146/annurev.soc.26.1.341>
- Kalleberg, A. L., & Vallas, S. P. (2018). Probing precarious work: Theory, research, and politics. *Research in the Sociology of Work, 31*(1), 1-30.
- Karasek, R. A., Jr. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly, 24*(2), 285-308. doi:10.2307/2392498
- Mallon, M. (1999). Going "portfolio": Making sense of changing careers. *Career Development International, 4*(7), 358-370.
- McCloskey, J. C. & McCain, B. E. (1987). Satisfaction, commitment and professionalism of newly employed nurses. *Image: The Journal of Nursing Scholarship, 19*(1), 20-24.
- Monteiro, S., Marques Pinto, A. & Roberto, M. S. (2016). Job demands, coping, and impacts of occupational stress among journalists: a systematic review. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 25*(5), 751-772. doi:10.1080/1359432X.2015.1114470
- Morrow, P. C. & Wirth, R. E. (1989). Work commitment among salaried professionals. *Journal of Vocational Behavior, 34*(1), 40-56.
- NAV (2020a). Søknader om dagpenger. Innsendte søknader om dagpenger. Fra uke 11. Hentet fra <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/flere-statistikkomrader/relatert-informasjon/soknader-om-dagpenger>, avlest 19. mai 2020.
- NAV (2020b). Søknader om dagpenger. Næring. En måned (mars). Hentet fra <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/flere-statistikkomrader/relatert-informasjon/soknader-om-dagpenger>, avlest 19. mai 2020.
- NAV (2020c). Søknader om dagpenger. Næring. En måned (april). Hentet fra <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/flere-statistikkomrader/relatert-informasjon/soknader-om-dagpenger>, avlest 19. mai 2020.
- Nergaard, K. (2018). Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv. Sluttrapport. Fafo-rapport 2018:38. Oslo:Fafo.
- Nesheim, T. (2017). *Tilknytningsformer for arbeid: Virksomhetsstudien*. Arbeidsnotat 07/17. Bergen: SNF.
- Platman, K. (2004). 'Portfolio careers' and the search for flexibility in later life. *Work Employment and Society, 18*(3), 573-599. doi:10.1177/0950017004045551
- Roskies, E., & Louis-Guerin, C. (1990). Job insecurity in managers: Antecedents and consequences. *Journal of Organizational Behavior, 11*(5), 345-359. doi:<https://doi.org/10.1002/job.4030110503>
- Skinner, E. A., Edge, K., Altman, J. & Sherwood, H. (2003). Searching for the structure of coping: a review and critique of category systems for classifying ways of coping. *Psychological Bulletin, 129*(2), 216-269.

- Skogstad, A. (2001). *Brukerveiledning QPS Nordic: generelt spørreskjema for psykologiske og sosiale faktorer i arbeidet*. Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt.
- Skogstad, A. (2011). Psykososiale faktorer i arbeidslivet. In S. Einarsen & A. Skogstad (Eds.), *Det gode arbeidsmiljø. Krav og utfordringer*. (2 ed.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Sverke, M., Hellgren, J. & Näswall, K. (2002). No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of occupational health psychology*, 7(3), 242.
<https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.3.242>
- Webster, V., Brough, P. & Daly, K. (2016). Fight, Flight or Freeze: Common Responses for Follower Coping with Toxic Leadership. *Stress and Health*, 32(4), 346-354. doi:10.1002/smi.2626
- Wood, S. J. & Michaelides, G. (2016). Challenge and hindrance stressors and wellbeing-based work–nonwork interference: A diary study of portfolio workers. *Human Relations*, 69(1), 111-138.
<https://doi.org/10.1177/0018726715580866>

Vedlegg

Tabell 1 Oversikt over stillingstype. Sammenligning hovedbeskjeftigelse og beskjeftigelse med flere valg for de som har svart på undersøkelsen. Sammenligning rangering antall personer for de som svarte på undersøkelsen med rangeringen i Creos medlemsmasse

Stillingstype	Prosent fordeling hovedbeskjeftigelse	Prosentvis fordeling stilling (flere valg)*	Rangering de som svarte ut fra antall	Rangering Creos medlemmer ut fra antall
Musiker/sanger/komponist/dirigent	43,1 %	65,7 %	1	1
Kulturskolelærer/musikklærer/lærer	23,2 %	38,0 %	2	2
Pedagog	5,1 %	17,7 %	3	3
Kantor/organist/kirkemusiker	8,0 %	9,7 %	4	4
Tekniker (lyd/lys/generelt)/ scenografi/ kostymedesigner	6,1 %	8,2 %	5	5
Administrativ stilling	3,5 %	5,6 %	6	10
Produsent/inspisient	3,0 %	5,5%	7	6
Skuespiller/dramaturg/regissør	1,3 %	2,8 %	8	9
Terapeut/musikkterapeut/miljøterapeut	1,3 %	2,3 %	9	7
Danser/koreograf	0,8 %	1,7 %	10	8
Sufflør	0,4 %	0,5 %	11	11
Annet	3,5 %	4,6 %		

*Det er mulig å være medlem i flere kategorier

Tabell 2: Yrkesgruppe etter hovedtilknytningsform til arbeidslivet

I hvilken yrkesgruppe har du din hovedbeskjeftigelse?	Hovedtilknytningsform		
	Fast ansatt (heltid eller deltid)	Næringsdrivende eller frilanser	I alt
Musiker/sanger/komponist/dirigent	23,0%	72,4%	42,1%
Kulturskolelærer/musikklærer/lærer + pedagog	45,9%	5,6%	30,3%
Kantor/organist/kirkemusiker	13,8%	0,9%	8,8%
Tekniker (lyd/lys/studio)/scenograf/kostymedesigner/produsent/inspisient	6,3%	14,4%	9,4%
Danser/koreograf, skuespiller/dramaturg/regissør/sufflør	2,2%	2,4%	2,3%
Administrativ stilling	5,7%	0,2%	3,6%
Annet	3,1%	4,0%	3,4%
Sum	100%	100%	100%
Antall	717	450	1167

Tabell 3. Opplevd usikkerhet – fordeling i prosent

I hvilken grad har du erfart økt usikkerhet tilknyttet koronasituasjonen med hensyn på..

Svar fordelt på prosent

	I svært liten grad	I liten grad	Til en viss grad	I stor grad	I svært stor grad
... hva du skal jobbe med et halvt år frem i tiden?	12,1 %	15,1 %	23,2 %	22,6 %	26,9 %
... hva du skal jobbe med to år frem i tiden?	17 %	26 %	30,6 %	15,1 %	11,3 %
... egen økonomi?	11,2 %	19 %	28,3 %	20,3 %	21,2 %
... videre yrkeskarriere?	19,1 %	27,8 %	28,3 %	14 %	10,8 %
... om du kan forsette å jobbe med kunst og kultur?	29,3 %	28,8 %	22,5 %	10,7 %	8,5 %
... den generelle samfunnsutviklingen?	4,9 %	12,5 %	36,7 %	31,5 %	14,4 %

Tabell 4. Fysiske og psykososiale konsekvenser – fordeling i prosent

Her ber vi deg angi i hvilken grad situasjonen din har endret seg til det bedre eller verre etter koronautbruddet. I hvilken grad opplever du endringer i:

Svar fordelt på prosent

	Blitt mye verre	Blitt noe verre	Omtrent som før	Blitt noe bedre	Blitt svært mye bedre
...muligheter til å opprettholde fysisk form som jobben min krever	12 %	24,5 %	43,3 %	14,2 %	6 %
... nattesøvn	4,4 %	21,2 %	62,2 %	8,7 %	3,5 %
... hvile og rekreasjon	3,8 %	19,2 %	38,7 %	27,3 %	11 %
... tid til refleksjon og fordypning i kunstnerisk arbeid	6,9 %	15,7 %	35,8 %	31,3 %	10,2 %
... mentalt velvære og overskudd	9 %	35 %	36,6 %	13,6 %	5,7 %
... tid til andre ting enn jobben	4,2 %	12,2 %	28,9 %	35,5 %	19,1 %
... ro i hverdagen	7,1 %	18,1 %	26,3 %	31,5 %	16,9 %

Tabell 5. Endring i jobbegenskaper – fordeling i prosent

Her ber vi deg angi i hvilken grad jobbsituasjonen din har endret seg til det bedre eller verre som følge av koronautbruddet. I hvilken grad har du erfart endringer i:

Svar fordelt på prosent

	Blitt mye verre	Blitt noe verre	Omtrent som før	Blitt noe bedre	Blitt svært mye bedre
... muligheter for å være kreativ og nyskapende	10,2 %	21,8 %	38,5 %	24,5 %	4,9 %
... muligheter til å få høy inntekt	38,9 %	27,2 %	33,4 %	0,5 %	0 %
... muligheter for å avansere/karriermuligheter	23,4 %	23,7 %	50,6 %	2 %	0,2 %
... muligheter til å ha interessante arbeidsoppgaver	21 %	32,1 %	39,3 %	6,7 %	0,9 %
... muligheter for å arbeide selvstendig	6,4 %	7,5 %	53,3 %	22,5 %	10,3 %
... muligheter til å hjelpe andre	9,6 %	27,2 %	50,5 %	11 %	1,7 %
... sikkerhet mot arbeidsløshet	30,4 %	23 %	44,8 %	1,1 %	0,7 %
... fleksibilitet med hensyn til arbeidstid	7,6 %	10,1 %	40,7 %	26,8 %	14,9 %
... muligheter for kontakt med andre mennesker	50,4 %	29,9 %	16,6 %	2,7 %	0,5 %
... følelse av økonomisk trygghet	31,9 %	30,8 %	36 %	0,9 %	0,5 %
... muligheter for faglig utvikling	11,8 %	29,7 %	38,9 %	16,7 %	2,9 %
... følelsen av å være samfunnsnyttig	21,7 %	25,7 %	40,9 %	9,4 %	2,4 %

Tabell 6. Jobbverdier – fordeling i prosent

Hvor viktig synes du at følgende egenskaper er hvis du skulle vurdere en ny jobbmulighet? Hvor viktig er...

Svar fordelt på prosent

	Ikke viktig i det hele tatt	Ikke viktig	Verken viktig eller uviktig	Viktig	Svært viktig
Muligheter for å være kreativ og nyskapende	1,1 %	2,5 %	12 %	44,7 %	39,7 %
Muligheter til å få høy inntekt	3,1 %	11,3 %	42,3 %	35,9 %	7,3 %
Muligheter for å avansere/karriermuligheter	4,7 %	16,6 %	42,7 %	29,2 %	6,8 %
Muligheter til å få interessante arbeidsoppgaver	0,8 %	0,8 %	4,7 %	40,2 %	53,5 %
Muligheter for å arbeide selvstendig	0,8 %	3,5 %	14,1 %	48,2 %	33,4 %
Muligheter til å hjelpe andre	1 %	2,3 %	26,4 %	52,7 %	17,6 %
Sikkerhet mot arbeidsløshet	1,4 %	2,5 %	15,2 %	46,1 %	34,8 %
Fleksibilitet med hensyn til arbeidstid	0,7 %	4,2 %	23,6 %	42,9 %	28,6 %
Muligheter til kontakt med andre mennesker	1 %	2,8 %	15,3 %	46,8 %	34,1 %
Følelse av økonomisk trygghet	0,5 %	1,1 %	8,2 %	48,2 %	42,1 %
Muligheter for faglig utvikling	0,6 %	1 %	9,1 %	50 %	39,3 %
Muligheter til å være samfunnsnyttig	1 %	1,4 %	17 %	51,9 %	28,7 %

Tabell 7 Oversikt over mestring – fordeling i prosent

Nedenfor er det listet opp flere mulige måter å håndtere koronasituasjonen på. I hvilken grad har du...

Svar fordelt på prosent

	Ikke i det hele tatt	I liten grad	I noen grad	Til en viss grad	I svært stor grad
... økt bruken av digitale medier i jobbsammenheng?	8,5 %	11,5 %	13,6 %	16,2 %	50,1 %
... laget nye prosjekter/konsepter/produkter/tjenester (f.eks drive-in konserter, strømming av konserter og andre tilbud via internett mm.)	31,1 %	19,4 %	18,7 %	17,8 %	13 %
... søkt sosial støtte hos nærmeste familie eller venner?	24,7 %	18,2 %	22,7 %	19,7 %	14,8 %
... jobbet med innredningen av arbeidsplass hjemme?	26,7 %	24,2 %	21,2 %	17,4 %	10,5 %
... blitt mer bevisst på din kunst/kulturfaglige identitet?	12,6 %	21,6 %	28,6 %	23,4 %	13,9 %
... sett etter nye inntektsmuligheter?	36,6 %	22,5 %	16,6 %	15,5 %	8,8 %
... rotert på jobbplanene dine og fokusert på det som er mulig å gjøre for deg akkurat nå (f.eks komponere, jobbe i hjemmestudio, øve, trene, lage planer, administrasjon)?	6,7 %	9,6 %	24,7 %	26,6 %	32,4 %
... vært i villrede hva du skal gjøre?	18,8 %	25,2 %	21,7 %	17,6 %	16,7 %
... brukt tid på å vedlikeholde ferdigheter du allerede har (f.eks. daglige øvelser)?	7,9 %	18,6 %	26,1 %	25,7 %	21,7 %
... investert i nytt utstyr?	59,8 %	16,5 %	9,9 %	10,3 %	3,5 %
... vurdert å omskolere deg til å jobbe utenfor kunst- og kulturfeltet?	65,3 %	14,1 %	8,9 %	6,9 %	4,7 %
... oppsøkt kontakt med kolleger gjennom digitale medier?	7,2 %	15,2 %	26,7 %	30,2 %	20,7 %
... deltatt i nye prosjekter/konsepter/produkter/tjenester (f.eks. drive-in konserter, strømming av konserter eller andre tilbud via internett)?	36,3 %	18,1 %	17,6 %	17,7 %	10,3 %
... prøvd å støtte andre rundt deg?	3,5 %	9,2 %	30,2 %	37,4 %	19,5 %
... brukt tid på å videreutvikle ferdigheter (f.eks. øve inn nytt repertoar eller lært deg nye metoder/programvare) som kan brukes i jobben?	7,3 %	16,1 %	25,1 %	27,7 %	23,8 %
... i større grad utsatt å gjøre arbeidsoppgaver?	24,7 %	27,4 %	26,6 %	15,7 %	5,7 %
... vurdert å finne annen jobb innen kunst- og kulturfeltet?	61,1 %	18,4 %	9,8 %	6,7 %	4,1 %
... innsett at storsamfunnet betrakter kunst/kultur som ikke-essensiell virksomhet?	13,7 %	19,7 %	24,4 %	22,8 %	19,4 %
... søkt støtte hos nærmeste leder	48,2 %	24,7 %	13,9 %	10,8 %	2,4 %
... sett etter helt nye jobbmuligheter?	60,2 %	16,6 %	10,2 %	7,6 %	5,4 %
... lært deg å bruke ny teknologi?	13,9 %	16,4 %	25,5 %	24,5 %	19,7 %
... kommet frem til at ditt yrke ikke er så viktig for deg som du trodde?	71,6 %	16,9 %	7 %	3,2 %	1,2 %
... prøvd å sitte stille i båten og håpe at dette snart går over?	25 %	21,4 %	28,9 %	15,7 %	8,9 %
... fått styrket i ditt syn at kunst/kultur er viktigere enn noensinne?	4,3 %	10,2 %	20,5 %	26,7 %	38,2 %
... oppsøkt kontakt med venner gjennom digitale medier?	4,4 %	12,6 %	24,3 %	34,5 %	24,2 %

POSTADRESSE:

OsloMet – storbyuniversitetet
Pilestredet 46
Postboks 4, St. Olavs Plass
0130 Oslo

OsloMet Skriftserie 2020 nr 8

ISSN 2535-6992 (online)

ISBN 978-82-8364-253-7 (online)