

# Utøvende populærmusikeres oppfattelse av endret arbeidsliv som følge av koronapandemien



Magnus Bechmann Hansen

PSY4090 Masteroppgave i arbeids-og organisasjonspsykologi

60 studiepoeng

Psykologisk institutt

Det samfunnsvitenskapelige fakultet

Dato: 13.05.22

## Sammendrag

**Forfatter:** Magnus Bechmann Hansen

**Tittel:** Utøvende musikeres oppfattelse av endret arbeidsliv som følge av koronapandemien

**Veileder:** Cato Bjørkli

**Bi-veileder:** Marianne Therese Smogeli Holter

Koronapandemien utgjorde en betydelig belastning på norsk kulturliv. Omfattende nasjonale smittevernstiltak gjorde at kunst- og kulturtjenester som krever fysisk bruk av arealer der folk samles i grupper (konsertlokaler, teatre, festivaler o.l.), forsvant. Som en følge av dette ble utøvende kulturarbeidere rammet særlig hardt av koronapandemien. Til tross for å kunne karakteriseres som et ekstremtilfelle, har pandemien allikevel belyst noen grunnleggende problemstillinger innen utøvende kunst og kreativ næring i Norge. En antagelse i denne studien er derfor at funnene som fremkommer i resultatene ikke har sitt absolutte utgangspunkt i pandemien, men til nå har ligget mer latent innenfor utøvende kunstneryrker (og frilansarbeid som sådan).

Denne utforskende studien tar utgangspunkt i forskningsspørsmålet «*hvordan oppfatter norske, utøvende populærmusikere at deres arbeidsliv endret seg som følge av koronapandemien?*». I faglitteraturen blir utøvende kulturarbeidere ansett som arketyper av såkalte 'frie arbeidere', og følgelig kan denne yrkesgruppen plasseres innenfor rammene av gig-økonomien. Parallelt med dette er det anslått at fremtidens arbeidsmarked i større grad kommer til å være preget av den typen oppdragsbasert arbeid som karakteriserer gig-økonomien, og som historisk sett har vært rådende innen utøvende kunstfag. Denne studien vil derfor være verdifull ikke bare for utøvende kreative yrker, men også for dagens (og fremtidens) generelle arbeidsmarked.

Datainnsamling foregikk gjennom 11 semi-strukturerte intervjuer av norske, utøvende populærmusikere. Gjennomsnittsalderen til informantene er 31,1 år, og har en kjønnsfordeling på 54,55% menn og 45,45% kvinner. Til tross for varierende fartstid anses alle informantene som anerkjente musikere innenfor sine felt og sjangre. Intervjuene ble strukturert rundt en variant av SWOT-tilnærmingen, hvis prosedyreretningslinjer består av samlende spørsmål uten et eksplisitt teoretisk grunnlag. Det innsamlede datamaterialet ble analysert ved bruk av systematisk tekstkondensering (STC), som innebærer en analytisk reduksjon, med skiftninger mellom dekontekstualisering og rekontekstualisering av datasettet. STC er en deskriptiv tilnærming som presenterer informantenes beskrivelser av egen erfaring med et emne, fremfor

å utforske mulige underliggende betydninger av det som ble sagt. Dette er forenlig med mitt forskningsspørsmål.

Resultatene viser en rekke ulike tilpasninger og responser på endringene koronapandemien påførte musikeres arbeidsliv, og gir et innblikk i utfordringer og muligheter denne arbeidsgruppen har erfart som følge av den langvarige pandemisituasjonen. I diskusjonen plasseres informantenes ulike tilpasninger inn i arbeidspsykologiske teorier om kompetansemodeller, job crafting og arbeid-liv-balanse. Med dette beskrives hvordan norske, utøvende populærmusikere har opplevd endringen koronapandemien påførte deres arbeidsliv, og hvordan de har tilpasset seg denne plutselige endringen. Denne studien gir økt kunnskap om utøvende kunstneryrker, og belyser samtidig noen mer generelle aspekter ved den stadig økende arbeidsgruppen bestående av frie, uavhengige arbeidere.

*Nøkkelord: koronapandemi, gig-økonomi, frie arbeidere, grenseløse karrierer, proteanske karrierer, kompetansemodeller, job crafting, arbeid-liv-balanse, musikeryrket*

## Forord

Arbeidet med denne masteroppgaven har vært en utrolig lærerik prosess. I løpet av det siste året har jeg fått anledning til å fordype meg i to ulike områder, som begge utgjør relativt store deler av meg og min person: utøvende kulturyrker og arbeidspsykologisk teori. Gjennom arbeidet med denne oppgaven har jeg funnet en slags middelvei mellom to av mine identiteter (som akademiker og musiker), og som følge har arbeidet også blitt spennende og ikke minst morsomt.

Jeg ønsker å rette en stor takk til mine to veiledere, Cato Bjørkli og Marianne Therese Smogeli Holter, for mange gode faglige diskusjoner, innspill og tilbakemeldinger, men også for de oppmuntrende og motiverende ordene jeg har fått når jeg har hatt behov for det. Deres veiledning har vært til stor hjelp under hele arbeidsprosessen – fra første idé til siste punktum.

I tillegg fortjener de 11 informantene som stilte opp til intervju en stor takk – hadde det ikke vært for at de uselvvisk stilte opp og delte sine erfaringer hadde ikke denne oppgaven blitt noe av. Takk for fine og opplysende samtaler.

Jeg vil også rette en takk til Lars Petter Bergsmark, min gode venn og tidligere medstudent, for å ha brukt av sin egen tid på å lese korrektur.

For øvrig fortjener også alle andre som har støttet meg gjennom mitt studium ved Psykologisk Institutt en takk.

## Innholdsfortegnelse

Introduksjon .....	1
Bakgrunn .....	2
Gig-økonomien .....	2
Frilansarbeidere og selvstendig næringsdrivende .....	4
Karrieresperspektiver og kompetansemodeller innen frie yrker .....	5
Det grenseløse karrieresperspektivet .....	5
Det proteanske karrieresperspektivet .....	7
Utøvende kreativ næring .....	8
Musikeryrket .....	9
Formålet med denne studien .....	11
Metode .....	12
Beskrivelse av forskerens rolle .....	12
Rekruttering og informanter .....	13
Datainnsamling .....	14
Analyse .....	16
Etiske vurderinger .....	17
Resultater .....	17
Musikeryrket forut for koronapandemien .....	17
Musikeryrket under koronapandemien .....	19
Utfordringer ved koronapandemien .....	19
Muligheter ved koronapandemien .....	22
Diskusjon .....	30
Kompetansemodeller i møte med koronapandemien .....	30
Job crafting .....	34
Musikeryrket og arbeid-liv-balanse under koronapandemien .....	37
Sosiale rettigheter og frie arbeidere: behov for endring? .....	39
Begrensninger ved studien .....	41
Fremtidig forskning .....	42
Sammenfatning og konklusjon .....	43
Referanser .....	45
Vedlegg .....	54

## **Utøvende populærmusikeres musikeres oppfattelse av endret arbeidsliv som følge av koronapandemien**

I perioden 12. mars 2020 til 1. februar 2022 var den delen av norsk kulturliv der kunst og kultur fremføres foran et publikum, preget av stillstand. På grunn av koronaviruset ble det innført omfattende nasjonale smittevernstiltak, og det norske samfunnet stengte ned. Hardest rammet var nok de fysiske arealene der kunst og kultur fremføres (f.eks. konsertlokaler, teater, festivaler o.l.; Grünfeld et al., 2020). Videre satte reiserestriksjoner, kombinert med at mange andre land holdt stengt for kulturarrangementer, en stopper for omreisende kulturliv (dvs. konsert- og turnévirkosomhet). I sum medførte koronapandemien en betydelig belastning på norske kulturaktører (jf. Grünfeld et al., 2020; Spiro et al., 2021).

Til tross for at koronapandemien kan kategoriseres som et ekstremtilfelle, har den allikevel aktualisert en grunnleggende problematikk innen utøvende kunst og kreativ næring i Norge. En antagelse er at denne problematikken stammer fra det faktum at majoriteten (69 prosent; Heian et al., 2013) av norske kulturarbeidere er selvstendig næringsdrivende og frilansarbeidere. Det betyr at de står utenfor norske lovbestemmelser om folketrygd og arbeidsmiljø (Heian et al., 2013; Jesnes & Nergaard, 2019). Sagt annerledes, så har selvstendig næringsdrivende og frilansarbeidere mer begrensede sosiale rettigheter enn tradisjonelle arbeidstakere (Altinn, 2022). Eksempelvis har ikke denne typen arbeidere rett til hverken dag- eller permitteringspenger. I tillegg er de i stor grad selv ansvarlige for egen sysselsetting (f.eks. tilgangen på nye arbeidsoppdrag; jf. Woodcock & Graham, 2020). Uten organisatorisk understøttelse og sosiale rettigheter, står altså majoriteten av utøvende kulturarbeidere utenfor det som assosieres med alminnelige arbeidsrammer og -betingelser (jf. Throsby, 2010). Dette medfører også en lavere sikkerhet hva gjelder jobb og økonomi. Med dette som bakteppe, kombinert med de tidligere nevnte smittevernstiltakene, er en rimelig antagelse at utøvende kunstnere ble rammet særlig hardt av koronapandemien (som både global situasjon, og den norske håndteringen av den; jf. Grünfeld et al., 2020; Spiro et al., 2021).

I faglitteraturen blir utøvende kulturarbeidere ansett som arketyper av såkalte 'frie arbeidere' (Bridgstock, 2005; Lingo & Tepper, 2013; Menger, 2001), og kan i forlengelse av dette plasseres innenfor rammene av *gig-økonomien*. Gig-økonomien tilbyr et arbeidsmarked som karakteriseres av korte, midlertidige og tidvis uforutsigbare arbeidsoppgaver og oppdrag (Woodcock & Graham, 2020). Kreativ næring er et voksende område innenfor norsk arbeidsliv (Jesnes & Nergaard, 2019), og utgjør dessuten en såpass stor andel av norsk arbeidsliv (tre prosent; Statistisk Sentralbyrå, 2021) at det i seg selv er verdifullt å undersøke

den fra et arbeidspsykologisk perspektiv. Samtidig anslår fagpersoner (f.eks. Lingo & Tepper, 2013; Menger 2001) at fremtidens øvrige arbeidsmarked i stadig større grad kommer til å være karakterisert av den typen oppdragsbasert arbeid (gig-økonomi) som historisk sett har vært rådende innenfor kulturfeltet. Derfor vil det å undersøke erfaringer fra utøvende kreative yrker ikke bare være verdifullt for den kreative arbeideren, men også for dagens (og fremtidens) generelle arbeidsmarked.

Denne utforskende studien tar utgangspunkt i forskningsspørsmålet «*hvordan oppfatter norske, utøvende populærmusikere at deres arbeidsliv endret seg som følge av koronapandemien?*». Med dette undersøkes implikasjonene pandemien hadde for utøvende kreative arbeidere, med en antagelse om at denne hadde noen betydelige følger for deres arbeidsliv. Ved bruk av induktive, kvalitative metoder søker studien å utforske og gi innblikk i de subjektive utfordringene og mulighetene denne gruppen har erfart som følge av den langvarige pandemien. Her rettes fokus mot utøvende kreativ virksomhet som et yrke og en jobb, og følgelig vil informantenes beretninger analyseres i lys av arbeidspsykologiske begreper og fenomener. Med andre ord, så er denne studien en utforskning av utøvende musikeres opplevelser og erfaringer med en arbeidssituasjon preget av plutselig endring. Denne spesifikke utforskningen vil også kunne belyse mer generelle problemstillinger som gjelder for frie arbeidere. Studien vil derfor gi økt kunnskap om utøvende kunstneryrker, men også om den stadig økende arbeidsgruppen bestående av frie, uavhengige arbeidere, ettersom funnene jeg her presenterer også kan være relevante for frilansarbeidere i andre bransjer.

### **Bakgrunn**

Denne oppgaven omhandler uavhengige frilansarbeidere og utøvende musikere. Derfor er det nødvendig å definere disse gruppene, samt å skille dem fra øvrige, mer tradisjonelle arbeidergrupper. I det følgende vil jeg skissere sentrale begreper og teorier om denne gruppen: gig-økonomi, frilansarbeid og i tillegg noen særlige aspekter ved en musikers arbeidsliv og virke.

#### **Gig-økonomien**

Tradisjonelle karrierer blir portrettert som en 'lineær sti' der arbeidere utvikler seg innenfor én enkelt organisasjon (Akkermans et al., 2013). Karrieremulighetene innenfor slike karrierer har en *vertikal koordinering* (DeFilippi & Arthur, 1994; Eby et al., 2003), der den ansatte gjennom karrieren beveger seg oppover i organisasjonens hierarki (Akkermans et al., 2013). Følgelig har idéer om ansettelse tradisjonelt sett vektlagt stabilitet, hierarki og tydelig definerte jobbstillinger og karriereprogresjoner (jf. DeFilippi & Arthur, 1994). I tradisjonelle karrierer avhenger ofte arbeiderens stilling og inntjening av arbeiderens ansiennitet, og

fremtidige stillinger og belønninger (slik som forfremmelser oppover i hierarkiet) avhenger av arbeiderens nåværende prestasjoner (Friedman, 2014, s. 172).

Gig-økonomien tilbyr derimot et arbeidsmarked karakterisert av typisk korte, midlertidige og tidvis uforutsigbare arbeidsoppgaver (Woodcock & Graham, 2020). Uttrykket 'gig' er slang for en spillejobb, og er hentet fra kreative yrker. I dag benyttes begrepet imidlertid for å beskrive tendenser i også andre typer bransjer der man får korte oppdrag fremfor å jobbe fast for en arbeidsgiver (Jesnes & Nergaard, 2019, s. 28). Altså kan et bredt spekter av arbeidsplasser beskrives av gig-begrepet (jf. Friedman, 2014; Woodcock & Graham, 2020). Arbeidere innenfor gig-økonomien jobber for eksempel med alt fra lavtlønnede oppgaver innen hundepass, personlig omsorg og snømåking, til mer høytlønnede oppdrag som regnskapsførere, advokater og konsulenter (jf. Friedman, 2014; Kaine & Jossierand, 2019; Stewart & Stanford, 2017).

Der tradisjonelle karrierer ofte er avhengige av ansiennitet, er gig-økonomien «tidløs» (Friedman, 2014, s. 172): arbeidere blir ansatt på stedet, uten henblikk på tidligere ansettelse og lovnad om ansettelse i fremtiden. Følgelig har fremveksten av gig-økonomien gitt mulighet til frilansarbeidere å utføre arbeid som *ikke-permanente ansatte* (Mullins, 2019) og *ikke-ansatte lønnstakere* (jf. Jesnes & Nergaard, 2019). Ifølge Woodcock og Graham (2020) kan arbeid innenfor flere sektorer dermed bli midlertidig, ustabil og sammensatt ('patchworked'). Således betyr gig-arbeid at arbeideren bruker mindre tid på én jobb, men samtidig har anledning til å ta på seg flere jobber – muligens på samme tid. I sum blir ikke arbeidere innenfor gig-økonomien ansatt i jobber med langsiktige tilknytninger til en bedrift eller en karrierestige. Snarere blir de ansatt i mer fleksible ordninger, som frilans eller selvstendig næringsdrivende oppdragstakere (jf. Friedman, 2014).

De atypiske ansettelsesordningene medfører en større grad av fleksibilitet og uavhengighet i arbeidslivet enn det man legger opp til i mer tradisjonelle karriereveier med lengre kontrakter (jf. Friedman, 2014; Lepanjuuri et al., 2018; Woodcock & Graham, 2020). Eksempelvis innebærer frilansarbeid typisk en fleksibilitet i lengden på kontrakter, arbeidstid og hvor arbeidet kan gjennomføres ('location of work'; Mullins, 2019, s. 8). Fleksibiliteten kan potensielt medføre en rekke fordeler, men den gjør også arbeideren mer sårbar for strukturelle økonomiske svingninger. Når forholdene er dårlige vil lønn og sysselsetting synke, men når de er gode vil de stige tilsvarende (Friedman, 2014, s. 172). Arbeidere innenfor gig-økonomien står også overfor uregelmessige arbeidsplaner, på grunn av potensielle svingninger i etterspørselen etter deres tjenester (Stewart & Stanford, 2017). Gig-økonomien kan følgelig sies å styres av markedsøkonomiske krefter, i den grad tilbud,



etterspørsel og fri konkurranse bestemmer priser på (og fordeling av) ressurser og goder (jf. Jusleksikon, 2022). Dette medfører at arbeideren har en risiko for perioder uten inntekt, og at de må bruke ubetalt tid på å søke etter flere oppgaver ('gigs'; jf. Woodcock & Graham, 2020). Videre blir de aller fleste jobbene innenfor gig-økonomien honorert på basis av akkordlønn, der størrelsen på honorarene avhenger av den spesifikke oppgaven fremfor mengden tid arbeideren bruker på å løse den (Stewart & Stanford, 2017, s. 421). Således står gig-arbeid (dvs. frilansarbeid) i kontrast til tradisjonelle idéer om stabilitet og sikkerhet i arbeidslivet (jf. Mullins, 2019).

### **Frilansarbeidere og selvstendig næringsdrivende**

I Norge deles arbeidstakere inn i tre hovedtyper, basert på deres juridiske rettigheter i arbeidsmarkedet (Jesnes & Nergaard, 2019, s. 15): (1) arbeidstaker (fast og midlertidig ansatt), (2) ikke-ansatt lønnstaker (frilans, oppdragstaker) og (3) selvstendig næringsdrivende. Den viktigste forskjellen mellom disse tilknytningsformene er at arbeidstakere er i et ansettelsesforhold, og følgelig har rettigheter i henhold til arbeidsmiljøloven og folketrygden (Eget arbeid, 2020; Jesnes & Nergaard, 2019; Altinn, 2022). Ikke-ansatte lønnstakere og selvstendig næringsdrivende har mer begrensede sosiale rettigheter (Altinn, 2022). Eksempelvis har arbeidstakere fra folketrygden rett på sykepenger med 100 prosent dekning fra første sykedag, mens en selvstendig næringsdrivende først får trygderett fra 17. sykedag – med kun 80 prosent dekning (Altinn, 2022). Videre opparbeider man ikke dagpenger som selvstendig næringsdrivende. På grunn av dette har frilansarbeidere og selvstendig næringsdrivende en lavere økonomisk sikkerhet enn tradisjonelle arbeidstakere. Et siste nevneverdig aspekt ved de ulike tilknytningsformene er at frilansarbeidere og selvstendig næringsdrivende i hovedsak ikke er beskyttet av arbeidsmiljøloven (Altinn, 2022), hvis hovedformål er å sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet (Regjeringen, 2018). I sum, så står frilansarbeidere og selvstendig næringsdrivende i en særstilling i norsk arbeidsrett (jf. Jesnes & Nergaard, 2019).

Den nøyaktige definisjonen av begrepet *frilansarbeid* er stadig gjenstand for debatt, men overordnet konnoterer frilansarbeid «kortvarige ansettelsesforhold med et flertall av ulike klienter og kompensasjon på prosjektbasis, og har historisk sett blitt assosiert med kreative yrker» (Kuhn, 2016, s. 158). Med dette som utgangspunkt, blir frilansarbeidere i dagligtalen brukt som en samlebetegnelse for å beskrive arbeidstakere som utfører avgrensede oppdrag, uavhengig av tilknytningsform (Jesnes & Nergaard, 2019; Nergaard, 2018). Derfor vil jeg fremover bruke 'frilans' til å omtale den typen arbeid både frilansere og selvstendig næringsdrivende gjør.

Frilansarbeid byr på en rekke unike problematikker for de som velger denne karriereveien (jf. Petriglieri et al., 2019). Dersom man sammenligner frilansarbeid med faste ansettelse, overføres mye av risikoen fra arbeidsgiver til arbeidstaker ved at «den selv-sysselsatte selv må bære risiko for forhold som sykdom, graviditet, nedsatt produktivitet og konjunktursvingninger i samfunnet» (Elstad, 2010, s. 124). Når man er i et ansettelsesforhold er man videre beskyttet av lovverk om økonomisk sikkerhet og arbeidsmiljø, men har også en form for sikkerhet hva gjelder karriereutvikling (Mullins, 2019). Frilansere er i større grad selv ansvarlige for deres karriereutvikling (Woodcock & Graham, 2020), som igjen reiser nye spørsmål rundt deres *ansettbarhet* (jf. Akkermans et al., 2013). Ansettbarheten avhenger i denne sammenheng av arbeiderens ulike kompetanser, som en frilansarbeider selv må forvalte for å ha en suksessfull karriere (jf. Mullins, 2019).

### **Karriereperspektiver og kompetansemodeller innen frie yrker**

Akkermans et al. (2013, s. 246) definerer *karrierekompetanser* som «kunnskap, ferdigheter og evner som er sentrale for karriereutvikling, og som kan bli påvirket og utviklet av individer». Innenfor 'human resource management'-faget (HRM) representerer slike kompetanser bestemmende faktorer for prestasjon i en gitt jobb (Wilton, 2017). Hvilke kompetanser som er sentrale for gitte karrierer avhenger imidlertid av hvilket karriereperspektiv man tar utgangspunkt i (jf. Akkermans et al., 2013). I faglitteraturen finnes flere ulike karriereperspektiver som kan beskrive karrierer innenfor 'frie yrker', men av disse er det kun det *grenseløse* og det *proteanske* karriereperspektivet som har blitt allment anerkjent (Gubler et al., 2014; Hirschi, 2008). Disse blir beskrevet under. De grenseløse og proteanske perspektivene har noe overlapp seg imellom, ved at de deler antagelsen om at karrierer i stadig større grad beskrives av personlig fleksibilitet og mobilitet i og mellom organisasjoner. I tillegg har de begge en selvstyrt og verdidrevet tilnærming til karriere-utvikling (Briscoe & Hall, 2006; Hirschi, 2008), som gjenspeiles i deres respektive kompetansemodeller. I det følgende presenteres kompetansemodeller innenfor det grenseløse og det proteanske karriereperspektivet

#### ***Det grenseløse karriereperspektivet***

Det grenseløse karriereperspektivet sentrerer rundt idéen om at karrieremuligheter ikke kun ligger innenfor én organisasjon, men finnes på tvers av flere organisasjoner (jf. DeFilippi & Arthur, 1994; Mullins, 2019). Grenseløs-momentet refererer til arbeid man påtar seg utenom tradisjonelle organisatoriske karrierearrangementer (Bennett, 2009, s. 311). Sentralt i dette perspektivet står derfor også *individuell karrierebevegelse*, i form av både fysisk mobilitet (arbeiderens faktiske karriereoverganger på tvers av organisasjoners grenser) og

psykologisk mobilitet (arbeiderens subjektive opplevelse av egen kapasitet til å gjøre slike overganger; Kost et al., 2017, s. 101). Med andre ord, så er grenseløse karrierer karakterisert av både *intraorganisatorisk* og *interorganisatorisk mobilitet*: arbeideren beveger seg både innad og mellom organisasjoner (DeFilippi & Arthur, 1994; Eby et al., 2003; Kost et al., 2017). En grenseløs karriere kan altså innebære å arbeide for flere ulike arbeidsgivere, uten noen særlig grobunn i tradisjonelle hierarkier og karriereprogresjoner (jf. Bennett, 2009).

DeFilippi og Arthur (1994) skiller mellom tre kunnskapsdimensjoner ('dimensions of knowing') innenfor det grenseløse karriereperspektivet: (1) 'vite hvorfor'-dimensjonen ('the knowing why'), (2) 'vite hvem'-dimensjonen ('the knowing whom'), og (3) 'vite hvordan'-dimensjonen ('the knowing how'). De tre kunnskapsdimensjonene deler en felles egenskap ved at de ikke nødvendigvis er verdifulle *i seg selv*, men snarere er avhengig av å bli anvendt i miljøer som anerkjenner deres potensielle bidrag til å gi arbeideren nye jobbmuligheter på tvers av organisasjoner (DeFilippi & Arthur, 1994).

'Vite hvorfor'-dimensjonen omhandler individets motivasjon og identitet (Sullivan & Arthur, 2006). Denne kompetansen er relatert til et individs motivasjon til å forstå seg selv, utforske ulike muligheter, og å tilpasse seg en arbeidssituasjon som er i kontinuerlig endring (Eby et al., 2003). Videre omhandler 'vite hvorfor'-kompetanser arbeideres overordnede energi og identifisering i møte med oppgaven, prosjektet og/eller ansettelseskulturen de møter i sitt arbeid (Sullivan & Arthur, 2006, s. 25). 'Vite hvorfor'-kunnskaper gjør det også mulig for arbeideren å løsrive sin identitet fra arbeidsgiveren, og følgelig forbli åpen for nye muligheter og erfaringer (jf. Eby et al., 2003, s. 691).

'Vite hvem'-dimensjonen omhandler karriererelaterte nettverk og kontakter, og de ulike måtene individuelle arbeidere kan bruke sitt nettverk (Akkermans et al., 2013; Eby et al., 2003). Disse nettverkene består av både personer som er tilknyttet den spesifikke jobben (f.eks. kunder og leverandører), og personlige kontakter (øvrige profesjonelle og sosialt bekjente; Eby et al., 2003, s. 691). 'Vite hvem'-kompetanser representerer en ressurs for ekspertise, rykteutvikling og læring (Eby et al., 2003). Eksempelvis vil det å investere tid i å utvikle profesjonelle nettverk gi tilgang på nye kontakter og potensielle jobbmuligheter (jf. DeFilippi & Arthur, 1994; Eby et al., 2003). Videre vil slike nettverk også kunne tilby en arena for karrierestøtte og personlig utvikling for arbeideren (Eby et al., 2003), samt nødvendig synlighet og nye kilder til arbeidsrelevant informasjon (Sullivan & Arthur, 2006).

'Vite hvordan'-dimensjonen representerer karriererelevante ferdigheter (ferdigheter for effektivt å forme en karriere) og jobb-relatert kunnskap (kunnskap som er nødvendig for å gjennomføre en spesifikk jobb; Akkermans et al., 2013, s. 247). Slike kunnskapskompetanser

gjenspeiles i individuelle jobb-beskrivelser, og «utviklingen av slike kompetanser oppmuntres gjennom individsentrerte prestasjonsvurderinger, samt aktiviteter for trening og utvikling» (DeFilippi & Arthur, 1994, s. 309). I sum omhandler ‘vite hvordan’-dimensjonen ferdigheter og kunnskaper som er nødvendige for å utføre en spesifikk arbeidsoppgave (Sullivan & Arthur, 2006, s. 25).

### ***Det proteanske karrieresppektivet***

En proteansk karriere krever «tilegnelse og bruk av et identifiserbart sett med ferdigheter som fremmer individuell identitetsendring og tilpasningsevne til ethvert miljø» (Anakwe et al., 2000, s. 566). Begrepet *proteansk* stammer fra den greskmytologiske guden Protevs, som evnet å endre form etter eget ønske – noe stadig flere frilansarbeidere er nødt til for å opprettholde sin ansettbarhet (jf. Bennett, 2009, s. 311). I forlengelse av dette plasserer Bennett (2009) proteanske karrierer i den ekstreme enden av såkalte *porteføljekarrierer*, som karakteriseres av å ha mange samtidige roller i arbeidslivet. Innenfor det proteanske karrieresppektivet blir derfor individuell endring og tilpasningsdyktighet vektlagt, ettersom en proteansk karriere «drives av personen og ikke organisasjonen, og [...] vil fra tid til annen bli fornyet etter hvert som personen og dens omgivelser endres» (Anakwe et al., 2000, s. 566). Sagt med andre ord, så omfatter det proteanske karrieresppektivet graden individet demonstrerer selvstyrte og verdidrevne karriereorienteringer i deres personlige karriereforvaltning (De Vos & Soens, 2008).

Hall, referert i Gubler et al. (2014, s. 25), argumenterer for to ‘meta-kompetanser’ som er nødvendige for å ha en suksessfull proteansk karriere: (1) tilpasningsevne og (2) identitet. Meta-kompetanser blir av Hall definert som styrende kompetanser som påvirker personens evne til å tilegne seg andre kompetanser. Tilpasningsevne som kompetanse går ut på at individet må være villig (og i stand) til å tilpasse seg nye situasjoner, for å «blomstre i et miljø der autonomi, selvstyring og proaktiv atferd antas å være stadig viktigere» (Gubler et al., 2015, s. 25). Identitetskompetansen vedrører i hovedsak individets selvoppfatning, selvilde og selvbevissthet, men også identitetsutvikling og identitetslæring. Disse begrepene omhandler individets evne til å samle selvrelatert tilbakemelding, å danne nøyaktige selvoppfatninger og å endre sin selvoppfatning etter behov (Gubler et al., 2015, s. 25). Hall (2004) fremhever at begge disse meta-kompetansene kreves samtidig for å ha en suksessfull proteansk karriere.

Ved siden av meta-kompetanser, har Anakwe et al. (2000) identifisert tre andre kompetanser som er relevante i en proteansk karriere. Den første kompetansen vedrører *selverkjennelsesevner* (‘self-knowledge skills’; f.eks. selvbevissthet, effektiv lytting, tid og

stressmestring), som refererer til reflekterende evner med henblikk på individuell utvikling og karriereselvforvaltning. Den andre, *interpersonlige kunnskapsevner* ('interpersonal knowledge skills'; f.eks. konflikthåndtering, selvsikkerhet og delegering), refererer til å vite hvordan andre mennesker kan bidra til ens egen individuelle karriere. Den tredje og siste kompetansen, *miljøkunnskapsevner* ('environmental knowledge skills'), omhandler å forstå ens egne omgivelser, og hvordan personen konstant må overvåke sitt miljø for å forstå hvordan de kan tilpasse identiteten sin til endring (Akkermans et al., 2013, s. 247).

Akkermans et al. (2013) understreker viktigheten av refleksjon rundt disse kunnskapstypene i sammenheng med karriereutvikling; å tilegne seg evner er ikke nok alene – en må også vite når og hvordan man skal bruke dem.

### **Utøvende kreativ næring**

Statistisk sentralbyrå (2021) anslår at tre prosent av sysselsatte i Norge har sin hovedjobb i kunst og kreativ næring. Samtidig viser statistikk (Jesnes & Nergård, 2019) at den kreative næringen hadde en vekst på 9,4 prosent i perioden 2008-2014, som ifølge Gran et al. (2015) kan tilskrives en økning av enkeltpersonsforetak (selvstendig næringsdrivende). Innenfor den kreative næringen er det nemlig kvantitativt flere selvstendig næringsdrivende enn det er i andre bransjer (Elstad, 2010; Jesnes & Nergaard, 2019). Statistikk fra Heian et al. (2013) anslår videre at den norske kulturnæringen består av 22 prosent arbeidstakere, 10 prosent ikke-ansatte lønntakere og 59 prosent selvstendig næringsdrivende (Eget arbeid, 2020). Det betyr at hele 69 prosent av norske kulturarbeidere har begrensede sosiale rettigheter i henhold til folketrygden og arbeidsmiljøloven (jf. Altinn, 2022).

En gjennomgang av relevant litteratur har vist at utøvende kunstneryrker bærer preg av usikkerhet (Dobson, 2010; Lingo & Tepper, 2013; Vaag et al., 2014). Eksempelvis finner forskning (Dobson, 2010; Vaag et al., 2014) at kunstnere ofte har usikre framtidsutsikter og ustabil økonomi. Ifølge Elstad (2010, s. 124) kan deler av denne usikkerheten tilskrives at arbeidsmarkedssituasjonen for kunstnere i dag er preget av et stort tilbudsoverskudd. Det utdannes stadig flere kunstnere, samtidig som 'kunstner' ikke er en beskyttet tittel (det er ikke nødvendig med en kunstutdannelse for å kalle seg kunstner; Lingo & Tepper, 2013). I kombinasjon med overrepresentasjonen av selvstendig næringsdrivende, finner man at det er hard konkurranse om de tilgjengelige jobbene (jf. Elstad, 2010). På grunn av dette, må kunstnere periodevis belage seg på å jobbe lite (eller ingenting; Heian et al., 2013). Dette får naturligvis konsekvenser for kunstneres økonomiske sikkerhet. Samtidig finner Heian et al., (2013) at til tross for å være en høyt utdannet gruppe (i snitt fire års høyere kunstfaglig utdannelse), er den totale inntekten til utøvende kunstnere lavere enn den er for andre

yrkesgrupper med tilsvarende utdanningsnivå. Tariffavtaler gjelder kun for faste og midlertidige ansatte, og ifølge Jesnes og Nergaard (2019) er frilansere kun i noen tilfeller dekket av rådgivende satser. I sum skaper overrepresentasjonen av selvstendig næringsdrivende hard konkurranse om jobbene, og i kombinasjon med en mangel på fastsatte avtaler om lønn blir kunstnerens fremtidige arbeid og økonomi ustabil.

I de fleste tilfeller gir ikke den utøvende kunstneriske virksomheten alene en tilstrekkelig økonomisk inntjening. Som følge kan mange kunstnere bli nødt til å sysselsette seg i flere jobber samtidig (jf. Bennett, 2009; Throsby, 2010). Throsby (2010, s. 48) illustrerer hvordan kunstnere kan arbeide innenfor tre ulike markeder: (1) markedet for deres kreative arbeid (forestillinger, konserter o.l.), (2) markedet for annet kunstrelatert arbeid (f.eks. lærerjobber i deres kunstform), og (3) det ikke-kunstneriske arbeidsmarkedet (f.eks. servitørjobb). I de respektive markedene vil kunstneren ha ulike tilknytningsformer; i markedet for kreativt arbeid er hun selvstendig næringsdrivende, mens hun i de to andre markedene er fast arbeidstaker (jf. Elstad, 2010). Således har kunstnere ofte «en sammensatt jobbportefølje, som til sammen utgjør deres totale arbeidssituasjon» (Elstad, 2010, s. 122). Derfor vil en karriere innen utøvende kunst kunne sies å plassere seg ved siden av det som assosieres med et klassisk karriereløp (jf. Throsby, 2010).

Utøvende kunstnere må ha et mangfoldig sett med evner for å utvikle og vedlikeholde sin karriere. Naturligvis må de ha en rekke kreative ferdigheter knyttet til sin kunstneriske disiplin (jf. Willis, 2019). Samtidig må kunstnere også utvikle en rekke ikke-kreative ferdigheter, som for eksempel administrasjon, markedsføring og regnskap (Heian et al., 2013). Disse er ikke direkte knyttet til kunstnerens utøvende virksomhet, men er allikevel nødvendige for hennes arbeidshverdag og økonomi (Eget arbeid, 2020). Oppsummert, så innebærer en karriere innen utøvende kunst en rekke ulike roller, samt et behov for kreative og ikke-kreative ferdigheter.

### ***Musikeryrket***

Musikere utgjør en av de største gruppene innen kreativ næring, basert på antall sysselsatte (jf. Statistisk Sentralbyrå, 2021). I forlengelse av dette preges denne gruppen av de samme aspektene som gjelder for den utøvende kreative næringen.

Utøvende musikere er ikke bundet til faste arbeidstider (Canning, 2017; Elstad, 2010; Vaag et al., 2016). Følgelig har utøvende musikere en høy grad av autonomi til (og ansvar for) å styre sin egen arbeidstid (Kogan, 2002). Til tross for dette, finner man i litteraturen at musikere som regel jobber til *ugunstige* arbeidstider. Dette har en naturlig sammenheng med at musikerens utøvende virksomhet (f.eks. konserter) ofte finner sted på kveldstid, og følgelig

faller utenom det som assosieres med 'normal arbeidstid'. I forlengelse av dette vil den uforutsigbare og ugunstige arbeidstiden også ha en påvirkningskraft på musikerens personlige liv. Canning (2017, s. 25) rapporterer at «usosiale arbeidstider og tid brukt bortreist for å spille inn, turnere eller promotere en utgivelse kan tvinge musikere til å måtte velge mellom deres arbeidsliv og deres private forhold». Til tross for å ha en høy grad av autonomi til å styre sin egen arbeidstid, gjør allikevel reisekrav og uforutsigbare arbeidstider at mange musikere opplever problemer med å balansere arbeid og fritid (Elstad, 2010).

Den kreativt utøvende komponenten ved et musikeryrke er et sosialt anliggende (Eget arbeid, 2020; Kogan, 2002). Der den kreativt skapende prosessen (låtskriving, arrangering o.l.) ofte foregår på et mer individuelt plan, arbeider musikeren i konsertsituasjoner (der musikk utøves) som oftest som en del av et ensemble (Kogan, 2002). Følgelig jobber utøvende musikere ofte i teamsituasjoner, der individene er «avhengige av hverandre for en suksessfull og effektiv opptreden» (Kogan, 2002, s. 2). Derfor vil individuelle musikers fremtidige arbeid ofte avhenge av deres rykte og prestasjon på scenen (jf. Bennett, 2009; Kogan, 2002). Videre vil den overordnede mangelen på jobbsikkerhet øke behovet for det Dobson (2010) kaller «faglig omgjengelighet» ('professional sociability'). Dermed vil profesjonelle og øvrige sosiale nettverk spille en sentral rolle i musikerens fremtidige jobb-utsikter, ettersom slike nettverk inneholder kolleger og potensielle arbeidsgivere (Benhamou, 2003; Dobson, 2010; Eget arbeid, 2020). Et bredt sosialt og profesjonelt nettverk, samt evnen til å vedlikeholde det, vil derfor være viktig for å sikre fremtidig arbeid.

Ved siden av de usikkerhetsmomentene jeg til nå har skissert, fremstiller litteraturen også flere positive aspekter ved en musikers karriereliv. Dobson (2010) fant i sin forskning at musikerne i hennes utvalg foretrakk en fleksibel arbeidstilværelse fremfor en tradisjonell 'åtte til fire'-jobb. En studie fra Vaag et al. (2014) fant at arbeidet til frilansmusikere var tett forbundet med arbeiderens identitet og livsstil, og at informantene også anså jobben deres som en hobby (dvs. at hobbyen har blitt deres levebrød). I forlengelse av dette drøfter Elstad (2010) rundt at de som driver egen virksomhet (dvs. selvstendig næringsdrivende), ofte starter for seg selv for å kunne ta i bruk sine egne ressurser og evner. Således er begrunnelsen for å bli selvsysselsatt musiker nettopp ønsket om å utøve og utvikle seg selv som musiker. Ifølge Elstad (2010, s. 126) indikerer dette en sterk indre motivasjon, ved at det er «egenskaper ved arbeidet *i seg selv* som er den viktigste drivkraften og motivasjonen». Videre er jobbtilfredshet antatt å være tilknyttet selve jobbaktiviteten, ettersom at jobben også representerer arbeiderens hobby (jf. Eget arbeid, 2020; Elstad, 2010; Vaag et al., 2014).

I den foregående kunnskapsgjennomgangen har jeg definert gig-økonomien, og illustrert at gig-arbeidere i hovedsak er frilansarbeidere eller selvstendig næringsdrivende. Denne typen arbeider står i en særposisjon i den norske velferdsstaten, ved at de kun i noen tilfeller er beskyttet folketrygden og arbeidsmiljøloven. Følgelig må selvsysselesatte selv bære risikoer knyttet til sykdom, nedsatt produktivitet og konjunktursvingninger i samfunnet. Vi har sett at både det grenseløse og det proteanske karrieresperspektivet er særlig relevante i undersøkelsen av frilansarbeidere, ettersom disse perspektivene deler antagelsen om at karrierer i økende grad beskrives av personlig fleksibilitet og mobilitet, og har en selvstyrt og verdidrevet tilnærming til karriereutvikling (Hirschi, 2008). Som vi også har sett, blir utøvende kunstneryrker (inkludert utøvende musikere) ansett som selve arketyper for frie arbeidere (jf. Lingo & Tepper, 2013; Menger, 2001). Utøvende kunstneryrker er karakterisert av å ha mange ulike roller samtidig (jf. Bartleet et al., 2019; Benhamou, 2003; Bennett, 2009), hvorpå deres virksomhet (dvs. arbeidsoppgaver og evner som er nødvendige for å løse disse) også endres i de ulike rollene (jf. Elstad, 2010). På den måten kan utøvende kunstneryrker plasseres innenfor det proteanske karrieresperspektivet (jf. Bennett, 2009). Samtidig overskrider kunstnere organisatoriske grenser i de respektive rollene (de har mobilitet på tvers av organisasjoner; jf. Bennett, 2009; Elstad, 2010), som tilsier en viss grenseløshet. I sum, så plasserer en karriere innen utøvende kunst i grensesnittet mellom det proteanske og det grenseløse karrieresperspektivet (som beskrives av blant andre Bennett, 2009, s. 311).

### **Formålet med denne studien**

I denne studien undersøkes utøvende musikeres opplevelser og erfaringer med endringene koronapandemien påførte deres arbeidsliv. Studien setter søkelyset mot utøvende musikere som representanter for frie, uavhengige arbeidere som opererer innenfor gig-økonomien, som her vurderes til å være en relevant gruppe for arbeidspsykologisk anskuelse. Koronapandemien har gitt oss en gylden mulighet til å undersøke spesifikke aspekter og problematikker innenfor utøvende kunstneryrker, og i forlengelse av dette også mer generelle aspekter som vedrører frie arbeidere i øvrige bransjer. Selv om koronapandemien er å anse som et ekstremtilfelle, så har den allikevel belyst flere aspekter ved en frilansers arbeidsliv (positive, så vel som negative). Fenomenene som fremkommer i studien har altså ikke nødvendigvis sitt utspring i pandemien alene, men antas å være mer latente faktorer i arbeid innenfor kreativ næring. Studiens overordnede formål er å kartlegge disse faktorene og aspektene fra et arbeidspsykologisk perspektiv, samt å gi et dagsaktuelt innblikk i hvordan utøvende musikere har tilpasset seg endringen pandemien påførte deres arbeidsliv. Således



kan denne studien bidra til økt kunnskap om utøvende musikers arbeidsliv, og om frilansarbeidere som sådan.

## Metode

### Beskrivelse av forskerens rolle

I kvalitativ forskning antas det at hvem forskeren er har en påvirkningskraft på forskningsprosessen og dens funn, og at objektivitet derfor ikke finnes (Dogdson, 2010, s. 220). Derfor er det viktig å ha en forståelse av hvem forskeren er, både som person og teoretiker (Willig, 2013, s. 25). I det følgende vil jeg derfor presentere noen reflekterende betraktninger om hvem jeg er, og hvordan dette kan ha formet studien og dens utfall.

I denne studien ønsker jeg å generere kunnskap som fanger opp og reflekterer så sannferdig som mulig noe som skjer i den virkelige verden (dvs. musikers arbeidsliv; Willig, 2013). Samtidig har jeg en forståelse om at dataene studien genererer ikke vil være en perfekt gjenspeiling av virkeligheten. Dataene må derfor fortolkes for å få en dypere forståelse av strukturene som ligger til grunn for fenomenene jeg undersøker. Som teoretisk utgangspunkt, tar jeg altså en *kritisk realistisk* epistemologisk tilnærming til analysen (jf. Madill et al., 2000; Willig, 2017).

Ved siden av å her ha rollen som forsker arbeider jeg også som musiker, og har derfor god kjennskap til norsk musikk- og kulturbransje. Således kan jeg anses som en 'insider' i gruppen denne studien undersøker (jf. Dogdson, 2019). Dette kan medføre både fordeler og ulemper for studien. Eksempelvis har jeg mine egne erfaringer med pandemien og dens påvirkning på min kreative virksomhet, og hadde følgelig også noen hypoteser rundt hva informantene ville si. Med andre ord, så hadde jeg noen forutinntattheter om forskningsspørsmålet før datainnsamlingen begynte. Jeg var imidlertid bevisst på disse forutinntatthetene gjennom hele forskningsprosessen, og har forsøkt å forholde meg åpen for andre perspektiver underveis. I mitt tilfelle har jeg også vært student under hele koronapandemien, og følgelig har jeg operert ut fra antagelsen om at min kreative virksomhet ikke nødvendigvis er sammenlignbar med den til utøvende musikere som har musikk som sin hovedgjefte.

I tillegg til det ovennevnte, har jeg gjennom mitt eget kreative virke blitt kjent med (og fått kjennskap til) mange norske musikere. En fordel ved dette er at jeg har kunnet benytte meg av mitt eget nettverk for å komme i kontakt med potensielle informanter. En ulempe er imidlertid at jeg på grunn av mitt relativt brede nettverk også i flere tilfeller kjente (eller i det minste kjente til) flere av informantene forut for intervjuene – og vice versa. Innen kvalitativ forskning kan det å intervju mennesker man kjenner medføre noen etiske og sosiale

utfordringer (jf. Brewis, 2014; Hermanowicz, 2002). Eksempelvis poengterer Hermanowicz (2002, s. 494) at det er mer fordelaktig å intervju fremmede, ettersom fremmede muligens er mer tilbøyelige til å «dele sine hemmeligheter enn det mennesker man kjenner er». Samtidig retter studien søkelyset mot en veldig spesifikk gruppe, og med min tidligere kjennskap til denne ville det vært vanskelig ikke å intervju mennesker jeg kjenner til. Det ble allikevel gjort et forsøk på å rekruttere informanter utenfor mitt eget nettverk, ved bruk av snøballutvelgelse. Jeg tok altså utgangspunkt i mitt eget nettverk, og ble gjennom dette satt i kontakt med andre potensielle informanter.

Min og informantenes kjennskap til hverandre kunne også medført noen potensielle problematikker i intervjusituasjonen. I frykt for å gå glipp av verdifull informasjon (f.eks. fordi informantene ikke utbroderte poenger i den tro at jeg på grunn av min erfaring forstod hvor poenget skulle), insisterte jeg i innledningen til intervjuene på å 'spille dum' (jf. Hermanowicz, 2002, s. 486). Her ble informantene altså oppfordret til ikke holde tilbake i sine beskrivelser, men heller snakke til meg som om jeg var en utenforstående. Dette viste seg å være lurt, ettersom de aller fleste informantene snakket om flere momenter jeg selv ikke har erfart. På samme tid gjorde det at jeg som 'insider' hadde en form for innsideinformasjon som gjorde at jeg kunne forstå informantenes situasjon på et potensielt dypere plan. Derfor opplevde jeg at samtalene var preget av åpenhet og tillit, som muligens gjorde at vi kunne bevege oss dypere inn i tematikkene som fremkom i intervjuene.

### **Rekruttering og informanter**

Informantene til denne studien ble rekruttert gjennom bekvemmelighetsutvelgelse (jf. Brewis, 2014), ved bruk av e-post og sosiale medier. I rekrutteringsfasen benyttet jeg meg av mitt eget nettverk innenfor norsk musikkbransje. Allikevel forsøkte jeg å rekruttere informanter utenfor mitt eget nettverk, ved bruk av snøballutvelgelse. Jeg kontaktet med andre ord personer innenfor mitt nettverk, som videre satte meg i kontakt med andre potensielle informanter. Begrunnelsen for dette valget var å unngå potensielle etiske og sosiale problematikker knyttet til å intervju personer man kjenner godt (som beskrives av for eksempel Brewis, 2014; Hermanowicz, 2002).

Under rekrutteringsfasen fokuserte jeg på å innhente informanter innenfor kategorien frilans og selvstendig næringsdrivende populærmusikere, da tidligere forskning (Vaag, et al., 2014; Heian et al., 2008; Jesnes & Nergaard, 2019) antyder at denne gruppen er særlig relevant for fenomenene jeg her utforsker. Utover dette var de eneste kriteriene for deltakelse at de (1) må anse seg selv som 'utøvende musiker', forstått som personer som identifiserer seg med å jobbe innenfor den sektoren av musikkbransjen der musikk blir fremført foran et

publikum, (2) må ha jobbet som utøvende musiker i mer enn tre år, og (3) må være eldre enn 18 år.

Det endelige utvalget består av 11 norske populærmusikere. Gjennomsnittsalderen til informantene er 31,1 år, og har en kjønnsfordeling på 54,55% menn og 45,45% kvinner. Til tross for varierende fartstid anses alle informantene som anerkjente musikere innenfor sine felt og sjangre, med høy aktivitet hva gjelder plateproduksjon og konsertvirksomhet. Noen av informantene arbeider som enkeltstående artister, samtidig som de også påtar seg musikalske oppdrag som ligger utenfor deres eget artisteri. De resterende informantene arbeider som frilansere, eller i ulike faste band og konstellasjoner.

### **Datainnsamling**

Data ble innsamlet gjennom 11 semi-strukturerte intervjuer, over en periode på 4 måneder (september 2021 – januar 2022). Intervjuene varte mellom 45 minutter og 1,5 time. Intervjuene hadde et fokus på åpne spørsmål, for på den måten å komme nærmere opplevelsen til informantene. Intervjuguiden (se vedlegg 1) ble utformet med utgangspunkt i Kallio et al. (2016) sitt rammeverk for utvikling av semi-strukturerte intervjuguider. Intervjuguiden ble testet i to pilot-intervjuer, og tilpasset etter informantenes behov.

Intervjuene ble strukturert rundt en variant av SWOT-tilnærmingen («strengths, weakness, opportunities and threats»; Helms & Nixon, 2010). SWOT-tilnærmingen benyttes for å identifisere styrker, svakheter, muligheter og trusler i en organisasjon, og følgelig å gi et grunnlag for justeringer av organisatoriske variabler eller problemstillinger (Helms & Nixon, 2010; Valentin, 2001). SWOT-tilnærmingens prosedyreretningslinjer består «i stor grad av samlende spørsmål uten et eksplisitt teoretisk grunnlag» (Valentin, 2001, s. 54). Derfor er en SWOT-struktur å anse som hensiktsmessig for denne utforskende studien. Til tross for å være en tilnærming som er tiltenkt organisatorisk utvikling, har studier demonstrert at tilnærmingen også kan benyttes på et individuelt nivå (Helms & Nixon, 2010).

Etter innledende spørsmål om informantenes bakgrunn (alder, bosted, antall yrkesaktive år etc.), fokuserte spørsmålene på arbeidslivet til en utøvende musiker. I denne delen av intervjuet ble informantene bedt om å definere de ulike aktivitetene de selv anser at inngår i deres yrke. Deretter ble de bedt om å fortelle om ulike utfordringer og muligheter de så i deres eget arbeidsliv. Målet med dette var å få et så konkret innblikk i informantenes arbeidsliv som mulig, og dermed legge grunnlaget for å undersøke eventuelle arbeidsrelevante endringer som fulgte med koronapandemien og nedstengingen av samfunnet.

Den neste delen av intervjuet tok for seg informantenes arbeidsliv under koronapandemien. Denne delen utgjør den viktigste delen av studiens datainnsamling, og ble derfor

viet mest tid. Her startet jeg med å be informantene tenke tilbake til da Norge stengte ned i mars 2020 og gjenfortelle sine opplevelser. Herfra omhandlet spørsmålene hvordan pandemien har påvirket informantenes arbeidsliv. I denne delen av intervjuet hadde jeg et utvalg av forhåndsforberedte oppfølgingsspørsmål, som jeg benyttet meg av basert på hvor informanten selv ledet samtalen. Alle informantene ble allikevel spurt om utfordringer og muligheter ved pandemien, samt hvordan de har sysselsatt seg når de ikke har hatt mulighet til å spille konserter. Videre ble informantene spurt om framtidsutsiktene til deres eget virke, samt utsiktene til musikkbransjen som sådan. Her var målet å undersøke hva informantene selv tenkte ville være vedvarende konsekvenser av koronapandemien. Til sist ble informantene spurt om de hadde noe å tilføye som de mente var viktig å få med i analysen, og som intervjuet (til nå) ikke hadde tatt for seg. Dermed fikk de også mulighet til å reflektere fritt over emnet, og i enkelte tilfeller genererte dette data jeg selv ikke hadde vurdert (jf. Bearman, 2019).

Til tross for å ta utgangspunkt en etablert intervjuguide ble informantene i innledningen til intervjuene oppfordret til å anse intervjusituasjonen mer som en samtale, enn som en rigid 'spørsmål-svar'-situasjon. Følgelig ble intervjuguiden kun brukt som et verktøy for å lede samtalen i retning av studiens interesseområde, og ikke som en uflexibel liste med spørsmål som skulle følges rigid (jf. Hermanowicz, 2002). Dermed ble det gitt rom for både intervjuer og informant til å følge opp eventuelle uklarheter i formuleringer av spørsmål og svar, stille oppfølgingsspørsmål, og – i siste instans – finne frem til en slags felles forståelse rundt emnet (jf. Hermanowicz, 2002; Brinkmann, 2007). I det henseende balanserte intervjuene mellom å være *doksastiske* og *epistemiske*. Doksastiske intervjuer har som mål å formidle informantenes egne erfaringer og meninger, mens epistemiske intervjuer har som mål å utvikle kunnskap i samarbeid med intervjueren (Brinkmann, 2007).

Det ble gjort lydopptak av samtlige intervjuer, ved bruk av Universitet i Oslo (UiO) sitt egetutviklede diktafon-applikasjon. I denne applikasjonen blir lydopptakene umiddelbart kryptert og lastet opp til Nettskjema (UiO sin løsning for sikker datainnsamling), og kan følgelig ikke avspilles på telefonen (UiO, 2022). Opptakene og lagringen av disse ble gjort i tråd med norsk regelverk for behandling av persondata (Lovdata, 2016). En svakhet ved denne opptaksmetoden er at applikasjonen har en øvre grense på 45 minutter per opptak. Som følge av dette ble noen de lengre intervjuene avbrutt etter 45 minutter, slik at jeg måtte starte et nytt lydopptak. Dette ble imidlertid informantene informert om på forhånd av intervjuet, så det var sjeldent et problem av større betydning.

## Analyse

Ettersom dette er en utforskende studie, tok jeg en induktiv tilnærming til analysen av intervjuene. Dette innebærer å tilnærme seg datasettet uten en teoretisk informert kodingsramme (Willis, 2017, s. 60). Dermed er resultatene av min analyse tydelig forankret data-materialet.

Det første steget i analysen var å transkribere intervjuene. Ettersom jeg selv gjennomførte og transkriberte intervjuene spilte transkripsjonsprosessen en viktig rolle i å bli kjent med datasettet. Transkripsjonene (og den innledende analysen) ble gjort i samme tidsperiode som andre intervjuer ble holdt, og var derfor en iterativ prosess der jeg beveget meg mellom transkripsjon og datainnsamling (jf. Levitt et al., 2018). Til transkripsjonsprosessen benyttet jeg meg av Microsoft Word. Lydopptakene ble avspilt i Nettskjema sin web-app. I analysen var jeg kun interessert i innholdet i det som ble sagt, ikke nødvendigvis semantikken i *hvordan* det ble sagt. Derfor utelot jeg å transkribere ikke-lingvistiske komponenter ved samtalen (f.eks. sukk, pauser, pust, ansiktsuttrykk o.l.; jf. Willig, 2013). Ved tilfeller der jeg mente at ikke-lingvistiske komponenter allikevel hadde betydning for budskapet, ble disse transkribert. For å sikre at transkripsjonen av de respektive intervjuene ble konsekvente, benyttet jeg meg av noen forhåndsbestemte instruksjoner for transkripsjon (vedlegg 2). Transkripsjonsprosessen resulterte i 172 sider med intervjudata.

Systematisk tekstkondensering (STC; Malterud, 2012) ble valgt som en passende analysemetode for studiens forskningsspørsmål. STC er en deskriptiv tilnærming som presenterer informantenes beskrivelser av egen erfaring med et emne, fremfor å utforske mulige underliggende betydninger av det som ble sagt (Malterud, 2012, s. 796). STC innebærer en analytisk reduksjon, med skiftninger mellom dekontekstualisering og rekontekstualisering av datasettet (Malterud, 2012, s. 796). Det første steget i min analyse ble gjort gjennom transkribering og gjennomlesing av datasettet. I denne prosessen ble alle temaer som virket viktige for forskningsspørsmålet notert ned i et eget dokument. Etter å ha identifisert disse innledende temaene begynte kodingsprosessen med å identifisere betydningsfulle tekst-enheter med potensiell relevans til hvert tema. Etter hvert som flere intervjuer ble inkludert i kodekartet fremkom det stadig flere nyanser innenfor samme kode. I slike tilfeller ble tekst-enhetene sortert under den eksisterende koden, med en kommentar om at det muligens var behov for å døpe om merkelappen. Neste steg bestod av å samle kodene inn i betydningsfulle temaer. I denne prosessen vurderte jeg alle temaer og koder i lys av hverandre. Her kom det frem at noen koder ikke hadde den nødvendige tyngden til å inkluderes i noen av temaene, og at noen koder ble for overordnede til kun å omtales som

koder. Følgelig ble tekst-enhetene rekontekstualisert i lys av hverandre, og tema-merkelapper ble justert. Ved behov ble også nye temaer (og undertemaer) opprettet. Koder som viste seg ikke å være like relevante for forskningsspørsmålet som først antatt ble fjernet fra kodekartet. Alle slike endringer ble notert i en forskningslogg, slik at jeg til enhver tid hadde oversikt over mine valg i tidligere stadier av analysen. Ved utgangen av denne fasen hadde jeg funnet 7 temaer, med 3-7 undertemaer til hvert tema. Disse ble sortert i en tabell, der kun de mest illustrerende og sentrale tekst-enhetene ble inkludert.

### **Etiske vurderinger**

Denne studien ble av Norsk Senter for Forskningsdata (NSD) vurdert til å være i samsvar med det norske personvernregelverket (se vedlegg 3). I samråd med veiledere konkluderte jeg med at denne studien ikke berører den typen sensitive data som nødvendig- gjør godkjenning fra den Regionale Komitéen for Medisinsk og Helsefaglig Forskningsetikk (REK). Begrunnelsen for dette er at det er rimelig å anta at studien og spørsmålene som stilles ikke medfører noen nevneverdige belastninger på informantene. Til hvert intervju var jeg allikevel forberedt på å informere om ressurser for beredskap av ulik sort (f.eks. henvisning til fastlege/legevakt og Hjelpetelefon for Mental Helse), ettersom koronapandemien og dens påvirkning på informantenes arbeidsliv kan ha hatt uante effekter på mental helse og psykologisk velvære.

### **Resultater**

I dette kapitlet oppsummeres først funn som omhandler yrkeslivet til informantene utenom koronapandemien. Deretter presenteres mer dyptgående funn om informantenes arbeidsliv under koronapandemien. Resultatene presenterer informantenes perspektiver på muligheter og utfordringer ved et utøvende musikeryrke. Alle informantene er anonymisert, og omtales ved kodenavn for på den måten å kunne skille dem fra hverandre.

### **Musikeryrket forut for korona-nedstengingen**

Informantene fortalte at de før korona-nedstengingen hadde en følelse av alltid å være på jobb. Dette ble begrunnet med at de i sitt arbeidsliv har mange samtidige roller; både i ulike musikalske prosjekter, men også i form av arbeidsoppgaver som av M4 ble beskrevet som «ekstramusikalske» (dvs. administrasjon, markedsføring, regnskapsføring o.l.). Til tross for at dette ga en følelse av alltid å være på jobb, uttrykte noen informanter også at de mange rollene ga dem «flere ben å stå på», og således også representerte en form for sikkerhet med tanke på jobb og økonomi. Samtidig poengterte et par informanter at de også *ønsker* å jobbe mye, da de allikevel finner stor glede i å jobbe med musikk. Flere informanter beskrev hvordan de mange rollene i perioder også gjorde det utfordrende å finne en ønskelig balanse

mellom arbeid og fritid. I mitt utvalg fant jeg en nevneverdig forskjell mellom informantene som har barn og de som ikke har det. Der de informantene som har barn snakket mest om at musikeryrket i utgangspunktet er mindre kompatibelt med et familieliv (mtp. reisekrav og uforutsigbare arbeidstider), snakket de uten egen familie i større grad om (u)balansen mellom jobb og fritidsaktiviteter. Begge disse undergruppene var allikevel enige om at de synes det er utfordrende å finne tid til å ta seg fri. Dette ble begrunnet med at yrkets uforutsigbare, oppdragsbaserte natur gjør det vanskelig å planlegge ferier, ettersom det når som helst kan dukke opp lukrative eller andre karrierefremmende oppdrag det er vanskelig å takke nei til. De mange samtidige rollene gjør også at det generelt sett er lite tid som står igjen til fritidsaktiviteter ved siden av jobben.

De fleste informantene snakket om at de har en sterk personlig tilknytning til jobben sin, og at det derfor kan være vanskelig å skille mellom livet som musiker og livet som privatperson. I denne sammenheng snakket også flere informanter om hvordan mange av deres nære, personlige venner også er kolleger. De fleste snakket om at musikeryrket utgjør en stor del av deres identitet, og mange framstilte også *seg selv* som et produkt av deres arbeid. Dette antyder at informantene realiserer seg selv gjennom jobben. Samtidig snakket majoriteten av informantene om at de følte seg privilegerte som kan leve av det de 'elsker høyest å drive med'. Dermed snakket flere informanter om indre motivatorer i form av selvrealisering og personlig merverdi. Informantene snakket også om ytre motivatorer. Disse ytre motivatorene var ikke det man muligvis anser som klassiske belønninger (slik som penger og anerkjennelse), men snarere meningen de finner i jobben sin gjennom rollen som deres yrke (og produkt) spiller i andre menneskers liv. Følgelig fant jeg at informantene motiveres av at musikken har en stor merverdi for dem selv, men også for deres publikum.

De fleste informantene vektla friheten de føler de har i yrket. I rollen som egen sjef (jf. selvstendig næringsdrivende) velger informantene selv hva og hvem de har lyst til å jobbe med, og har derfor full autonomi til å kontrollere sin egen kalender. Ifølge informantene gir dette dem en fleksibel og variert arbeidshverdag, ved at de ofte arbeider for ulike arbeidsgivere og i ulike prosjekter – både av og på scenen. I forlengelse av dette snakket flere informanter om at det er «umulig å gå lei» av jobben deres. Til tross for den høye graden av opplevd kontroll, snakket flere informanter allikevel om at de ikke alltid har full selvbestemmelse. Ustabil økonomi og uforutsigbare jobbrammer gjør det vanskelig for informantene å takke nei til jobber, da fremtidige oppdrag kan være noe uoverskuelige. Dette momentet ser imidlertid ut til å være mediert av erfaring, suksess og fartstid, ved at det var særlig de unge informantene som trakk frem dette poenget. Flere av de mer erfarne

informantene nevnte poenget kort, men da som en skildring av hvordan de omsider hadde nådd et punkt i karrieren der det å takke nei til oppdrag var mulig. I utgangspunktet har altså informantene en høy grad av autonomi, men allikevel en noe lavere kontroll over karriereutfall.

### **Musikeryrket under koronapandemien**

I intervjuene ble det tydelig at koronapandemien hadde en betydelig påvirkning på informantenes arbeidsliv. Omfattende restriksjoner i reise- og uteliv gjorde at konserter og turnéer ble avlyst, og usikkerhet rundt når restriksjonene opphørte gjorde det vanskelig for informantene å planlegge for nye konserter og turnéer. Følgelig medførte restriksjonene en rekke utfordringer for informantene og deres arbeidsliv. Ved siden av disse utfordringene, fant jeg også at koronapandemien og nedstengningen medførte noen muligheter. I denne seksjonen presenteres de utfordringene og mulighetene som informantene har sett under pandemien, i hvert sitt underkapittel.

#### ***Utfordringer ved koronapandemien***

Informantene snakket om flere utfordringer ved koronapandemien. De mest fremtredende temaene var økonomi, tap av motivasjon, struktur og momentum, og kompetanseflukt.

**Økonomi.** Økonomisk usikkerhet var et overhengende emne i samtalen rundt utfordringene pandemien medførte. Konsertvirksomhet er en av de viktigste inntektskildene til informantene, og avlysninger medførte en rekke økonomiske utfordringer og bekymringer. Følgelig snakket de fleste informantene om at det i starten av pandemien var stressende å tenke på hvordan de skulle tjene penger, da de ikke hadde tilstrekkelig med inntjenende arbeidsoppgaver – samtidig som de ikke har organisatorisk understøttelse som gir dem velferdsstatlige rettigheter (de har f.eks. ikke krav på permitteringspenger). M2 illustrerer sin opplevelse av den første korona-nedstengningen:

*Jeg tror at i løpet av en ti timers periode, den 12. mars 2020, så fikk jeg avlyst over hundre jobber. På én og samme dag. Og det eneste jeg stod igjen med da var bare, hvordan i all verden skal vi tjene penger?*

Mange av informantene snakket om hvordan den økonomiske usikkerheten endret seg noe da myndighetene ikraftsatte en kompensasjonsordning for selvstendig næringsdrivende. Kompensasjonsordningen ble av informantene beskrevet som en viktig bidragsyter i å løse økonomiske utfordringer, ved at de fikk dekket sine grunnleggende behov. Foruten



økonomisk sikkerhet, snakket noen informanter også om hvordan kompensasjonsordningen ga dem en følelse av anerkjennelse fra storsamfunnet. Der informantene tidligere kunne bli møtt med stigma rundt deres jobb (jf. for eksempel M2: «naboene mine anser jobben min som en slags Mikke Mus-jobb»), beskrev informantene at de under koronapandemien følte at de og deres arbeid ble legitimert av samfunnet. Dette illustreres av K1:

*Det var kanskje den følelsen av å tilhøre et system som også var beregna på meg, da. [...] man ble på en måte legitimert som en del av samfunnet, og da var det på en måte ikke så stress. Man visste jo at dette her kommer ikke til å gå helt på trynet, liksom.*

**Tap av motivasjon, struktur og momentum.** Ved siden av økonomiske utfordringer, medførte koronapandemien også utfordringer som påvirket informantenes motivasjon. Informantene beskrev at deres framtidige planer og mål ble satt på vent på ubestemt tid, og at de derfor manglet arbeidsoppgaver med konkrete mål og utfall. Derfor ble det vanskelig for informantene å motivere seg til å arbeide. Informantene snakket også om hvordan hyppige og uforutsette svingninger i restriksjoner ('ett skritt frem, to tilbake') gjorde det umulig å planlegge fremtidige jobbaktiviteter. Eksempelvis opplevde mange av informantene at de ble tilbudt spillejobber med intensjon om å gjennomføre, men som senere allikevel måtte avlyses fordi smittetrykket hadde steget. Dette gjorde at noen av informantene etter hvert ga opp å planlegge for slike konserter, da de allikevel antok at konserten ikke lot seg gjennomføre. I sum, så gjorde strukturell usikkerhet og mangel på arbeidsoppgaver med konkrete mål informantene demotiverte til å arbeide. M2 illustrerer sin opplevelse av manglende motivasjon:

*Det aller vanskeligste, var jo å fylle dagene med noe fornuftig. Rett og slett. Fordi at veien til Netflix var fryktelig kort, liksom. Så det var kanskje det vanskeligste, det å finne motivasjonen, fordi man var så punktert, da.*

Som følge av manglende oppgaver med konkrete mål, snakket majoriteten av informantene om hvordan nedstengingen av samfunnet påvirket måten de strukturerte arbeidslivet sitt på. Eksempelvis snakket noen informanter om at da konserter og utgivelser ble satt på vent på ubestemt tid, forsvant også alle arbeidsdagene de bruker på å planlegge for disse aktivitetene. Følgelig forsvant aktiviteter de vanligvis strukturerer arbeidsdagen sin rundt. Forut for pandemien har øvrige sentrale aktiviteter i informantenes arbeidsliv (slik som

øvelser og studio-virksomhet) krevd at man møtes fysisk i egnede lokaler. Restriksjonene gjorde imidlertid at det i en periode ikke var tillatt med fysiske møter, og følgelig forsvant også strukturen disse aktivitetene tilbyr. Etter hvert tillot restriksjonene at man kunne etablere egne kohorter, og man kunne igjen samles i øvingsrom og i studio. Dette medførte imidlertid noen nye utfordringer og krav for informantene, for eksempel ved at de selv måtte ta ansvar for smittevernet. Aktiviteter innenfor egen kohort stod allikevel i fare for å måtte avlyses på grunn av uventede hendelser (som for eksempel nyoppståtte luftveis-symptomer).

Informantene understrekte at dette selvsagt ikke var et element som alene gjaldt musikere som gruppe, men at denne uforutsigbarheten i planlagte aktiviteter var et supplement til den øvrige usikkerheten musikere allerede opplever. Dette illustreres av M6:

*[Korona-restriksjonene] ganger jo uforutsigbarheten med tusen, kanskje. I den form av at jeg føler alle musikere levde et slags kanskje-liv, på en måte. Der man la planer, og alt hadde bare en stor parentes. Spørsmålstejn bak seg, på en måte. [...] Det var sykt vanskelig å gjennomføre noe der man var avhengige av noen andre.*

I tillegg til utfordringer knyttet til motivasjon og struktur, snakket mange informanter om hvordan korona-nedstengingen førte til et tap av momentum. I perioden opp mot nedstenging hadde flere av informantene pågående prosjekter med høy aktivitet (planlagte konserter og turnéer, nyutgitte plater, planer om fremtidige utgivelser etc.). For enkelte informanter var mye av denne aktiviteten sammenbundet i en markedsføringsplan, der for eksempel en turné hadde sitt kommersielle utgangspunkt i en utgitt (eller kommende) plate – og vice versa. Da samfunnet ble stengt ned, forsvant alle muligheter til å gjennomføre disse planene. Flere informanter snakket om at de som følge av dette satt igjen med en følelse av å tape momentum, da de planlagte aktivitetene i utgangspunktet var tenkt å være karriere-fremmende tiltak. I denne sammenheng fryktet noen informanter for potensielle fremtidige konsekvenser for deres karriere. Eksempelvis var noen informanter redde for at nyutgitt musikk kunne anses som «tapt», ettersom de ikke fikk gjennomført de planlagte konsertene i sammenheng med utgivelsen – og følgelig ikke fikk den tilsiktede kommersielle inntjeningen. K3 oppsummerer av 'tap av momentum'-problematikken på denne måten:

*I de to årene [før pandemien] reiste jeg jo rundt og spilte i \*europesk by\* og bygde opp et slags opplegg der nede, da. For å gi ut den platen, også skulle man liksom*

*gasse på den sommeren. Men så kom jo koronaen akkurat i det platen slapp, tror jeg. Så da ble liksom alt man hadde bygget seg på en måte amputert.*

**Kompetanseflukt.** Flere informanter reflekterte også rundt hvordan pandemien hadde resultert i en betydelig kompetanseflukt fra kulturfeltet. Dette handlet i størst grad om tekniker-segmentet av musikkbransjen (dvs. lyd- og lystechnikere). Til tross for ikke å være en oppgaverelatert utfordring *per se*, anså allikevel informantene denne kompetanseflukten som en svært relevant (og potensielt vedvarende) konsekvens for deres arbeidsliv. Informantene beskrev kompetanseflukten som problematisk for deres eget virke, ettersom de ikke lenger vet hvem de kan kontakte for få tilfredsstillende teknikk ved fremtidige konserter. Samtidig fant jeg også at informantene hadde en slags empati for de teknikerne som består etter pandemien, ettersom at disse potensielt kan bli utsatt for overarbeid. Problematikken rundt kompetanseflukt ble beskrevet av K2:

*Også vet jeg jo og at vi har mista ekstremt mye teknikere, for eksempel. Det er jo manko på teknikere i hytt og pine, og du får ikke fiksa lystechniker nå, for det er ingen som er ledige. Og de jobber jo ræva av seg, de er jo helt utslitt. Fordi vi har mistet så mange. Så vi må bare rekruttere og invitere folk inn i bransjen, for vi er manko på folk, altså. Det er liksom, per dags dato, da. Vi må ta vare på de vi har, liksom.*

### ***Muligheter ved koronapandemien***

Informantene snakket om flere muligheter de hadde sett under koronapandemien. De mest fremtredende mulighetene var at kalenderen åpnet seg, som medførte en rekke muligheter hva gjelder arbeidstid, samt muligheter innenfor arbeid-liv-domenene. I tillegg benyttet informantene seg av en rekke digitale løsninger og muligheter i manøvreringen rundt de mange smittevernstiltakene.

**Kalenderen åpnet seg.** Samtlige informanter reflekterte rundt hvordan avlyste konserter og turnéer førte til en mer åpen kalender, og følgelig mer tid til andre typer arbeid. Informantene benyttet mye av denne nyervervede tiden til å fokusere på den kreativt skapende delen av deres jobb (låtskriving, produksjon, tekstforfating etc.). Flere informanter omtalte den kreativt skapende prosessen som noe de i utgangspunktet ønsker de hadde mer tid til, og følgelig ble muligheten til dette ansett som en positiv parameter under pandemien. Det skapende aspektet ved en musikers yrkesliv er ifølge mine informanter ofte preget av tidsfrister og annet press utenfra (for eksempel fra plateselskap og management). Under

nedstengningen fikk imidlertid informantene mulighet til å finne roen i den skapende prosessen, da det allikevel var stor usikkert rundt når det var hensiktsmessig å gi ut ny musikk. Dette illustreres av K5:

*Jeg har jo aldri vært så mye i studio som jeg har vært, over lengre tid før. Og det har jo vært fint, egentlig. Isteden for å være aktiv med konserter og alt det der, så har jeg jobbet veldig intenst med å skape. [...] Situasjonen tilbød meg å gå inn i den prosessen med mye mindre stress, på en måte. Fordi at når man ikke vet helt når man kan gjøre ting eller når man kan spille live, eller reise til utlandet, så blir det litt sånn at det ikke er noe argument for å ikke bruke god tid på musikken, da. [...] Det har vært veldig fint. Og det tar jeg med meg videre uansett, neste gang jeg skal inn i studio, på en måte. Så det var en slags bra prosess for meg, hvert fall.*

Ved siden av å skape musikk til sine respektive pågående prosjekter, ga også den åpne kalenderen informantene mulighet til å utforske nye musikalske uttrykk og etablere nye prosjekter. Disse nye prosjektene ble beskrevet som uforpliktende prosjekter med lave skuldre, og med takhøyde for å teste ut nytt utstyr, musikalske uttrykk og fremgangsmåter informantene ikke hadde benyttet seg av før. Et par av disse prosjektene fikk fotfeste, og ble følgelig prosjekter informantene kunne tenke seg å fortsette med etter pandemiens slutt. Eksempelvis illustreres dette med et sitat fra M5:

*Plutselig hadde vi masse tid liksom, sånn som alle hadde. Og litt sånn, hva om vi bare prøver å lage noe, liksom. Også var det veldig uforpliktende, stikke i studio en dag og bare teste ut ting, liksom. Og det funka jævlig bra, nå har vi sluppet en låt og liksom fått litt fart i det prosjektet.*

Den åpne kalenderen ga informantene mulighet til å vedlikeholde og utvikle egne evner. Flere av informantene snakket om at de for første gang på lenge har hatt tid til solid egenøving på sitt eget instrument. Ifølge informantene foregår vedlikehold av evner på eget instrument i størst grad gjennom aktiv konsertvirksomhet. I tidlige faser av pandemien ble derfor egenøving ansett som svært viktig for informantene, da egenøving var den eneste måten å vedlikeholde et tilfredsstillende nivå på instrumentene deres. I tillegg til vedlikehold, fikk informantene gjennom egenøving også mulighet til å øke teknikkferdigheter. Eksempelvis har noen av informantene som har sang som sitt hovedinstrument benyttet tiden

til å øve på et annet instrument (f.eks. gitar og piano), slik at de på sikt kan akkompagnere seg selv på konserter. I sum gjorde altså avlyste konserter og turnéer at informantene selv måtte ta ansvar for vedlikehold av evner, samtidig som dette også gjorde det mulig å jobbe med sitt eget håndverk og øke sine evner. Sistnevnte illustreres av M6:

*De siste årene så har jeg øvd masse på gitar og prøvd å bli litt tryggere. I det å kunne spille i tillegg. Sånn at jeg kan spille gitar og være trygg med band, men og kunne gjøre solo-ting. Hvert fall hvis man skal satse ut forbi Norge, så er det (.) det er jo dritdyrt å være artist, egentlig. Så, å kunne gjøre ting på egenhånd, da. Jeg har kanskje skjønt at jeg er litt avhengig av at jeg må kunne gjøre det, da. Styrke solo-fremførelsen. Jobbet med mitt eget håndverk, liksom.*

Noen informanter har også bedrevet det de omtalte som «videreutdanning av seg selv» og «kompetanseøkning». I de fleste tilfellene omtalte informantene her aktiviteter de ikke nødvendigvis har sysselsatt seg med tidligere, men som de under pandemien hadde mulighet til å utforske. Videre fant jeg eksempler på «ekstramusikalsk» (dvs. ligger utenom det utøvende musikalske) evneutvikling. Evnene som ble beskrevet i denne sammenheng er ikke direkte knyttet til informantenes utøvende musiske arbeidsoppgaver, men kan allikevel anses som relevante for deres kunstneriske virke. Eksempelvis snakket K4 om at hun i lockdown har lært seg å bruke film- og fotoredigeringsprogrammer, med mål om selv å produsere musikkvideoer. Et annet relevant eksempel er M3, som har brukt tid på å lære seg å tegne. Tegning og filmredigering er i utgangspunktet ikke relevante evner for informantenes utøvende virksomhet, men informantene reflekterte allikevel rundt hvordan slike evner kan være aktuelle ved utgivelse og promotering av musikk i fremtiden (f.eks. design av cover-art, plakater, musikkvideoer og annet visuelt content). K4 beskriver hvordan hun har tilegnet seg nye evner under pandemien:

*Jeg lærte meg Adobe. Det der video-programmet Adobe. Og jeg lærte meg Photoshop. Jeg tenkte at her må jeg drive med videreutdanning av meg selv. For jeg hadde veldig lite motivasjon til å gå på øvingsrommet og synge, eller å skrive ny musikk. Det var jeg ikke noe gira på da.*

Den åpne kalenderen gjorde at mange av informantene fikk tid til å planlegge og reflektere rundt deres egen virksomhet. Denne planleggingen var både tilknyttet konkrete

oppgaver eller arrangementer (som vi har sett også var utfordrende under pandemien), men også mer overordnede karrieresteg og hvordan fremtidige steg kan nås. Et par informanter har eksempelvis brukt tid på å legge planer for hvordan de kan gjennomføre fremtidige konserter og utgivelser. Som tidligere skissert var det under pandemien vanskelig å legge slike planer på grunn av de frekvente svingningene i hvilke restriksjoner som var gjeldende. Til tross for dette så allikevel noen av informantene muligheten til konseptuell planlegging – og hadde dermed også muligheten til å «dyrke sine planer», og til å gjennomgå ulike mulige utfall i tankene. Dette ble av informantene også ansett som en form for øvelse, da de fikk trening i å planlegge ting helt ned til den minste detalj. Dette illustreres av K3:

*Man har fått dyrket sine egne planer. Man har fått gått inn i alle biter og limt de sammen, og gjort det mer ordentlig enn det man pleier, kanskje. Så selv om det ikke går an å gjennomføre det, så har man hvert fall blitt flinkere på å kunne gjennomføre det. Ja, det er positivt.*

Ved siden av den overordnede planleggingen rundt fremtidige muligheter, snakket flere informanter også om at de har brukt mye tid på å reflektere rundt sitt eget kunstnerskap. I denne sammenheng reflekterte noen informanter også rundt at de under pandemien ble bedre kjent med seg selv (jf. selvrealisering og identitet). I første instans handlet refleksjonene om å søke etter «hva som føles riktig» i deres eget kunstnerskap, og hvordan de ønsket å fronte seg selv som kunstner. Mange av informantene snakket om at musikkbransjen holder et høyt tempo, og at man i den sammenheng raskt kan miste seg selv i prosessen med å holde tritt. Følgelig ga koronapandemien informantene en mulighet til å roe ned og finne tilbake til en arbeidsmåte som informantene selv mente var mer på deres egne premisser, fremfor musikkbransjens kontinuerlige endringer av krav. Dette illustreres av M6:

*Jeg tror kanskje at [lockdown] ga meg sykt mye plass til å søke mot hva som føltes riktig, da. For meg. Og å bli litt sånn ego, på en måte. Og skjønte at jeg må være det hvis jeg skal bruke så mye tid på det. Så kan jeg ikke rettferdiggjøre det hvis det ikke kjennes riktig, på en måte.*

Til tross for at muligheten til refleksjon av mange ble ansett som noe positivt, var den allikevel ikke ensbetydende positiv. For det første ble pandemien en ubehagelig påminner for informantene om hvor sårbar posisjon deres yrke står i. Noen informanter snakket også om

hvordan de under pandemien fikk et nytt blikk på en rekke arbeidskrav, som de tidligere hadde forholdt seg til med en slags selvfølgelighet. Eksempler på disse kravene er reising med mange kolli, krevende timeplaner og ugunstige arbeidstider. I denne sammenheng snakket de gjeldende informantene om at dette var krav de syntes det var fint å få en pause fra, og som de ikke så frem til å måtte forholde seg til igjen når samfunnet åpnet. Det sistnevnte momentet illustreres av M2:

*Man fått det litt på avstand, og så har man sett at det er jo egentlig sykt pes å drive med alle de kolliene som skal på det flyet og så skal vi sjekke inn også er det masse styr og stell, og så kommer vi fram og så er det stress med lydprøver og ting som ikke fungerer, og så er det (.) og alt det, det ble bare en sånn ekstremt stor mørk sky da, som hang over hodet så plutselig. Og det var veldig sånn ukjent for meg.*

**Arbeid-liv-balanse under koronapandemien.** Informantene snakket om at avlyste konserter og turnéer ga dem mulighet til å tilbringe mer tid hjemme. Isolert sett ble dette av informantene beskrevet som en positiv effekt av koronapandemien og -nedstengingen. I denne sammenheng var det en forskjell mellom informantene som har egen familie, og de som ikke har det.

Som tidligere illustrert anser informantene et utøvende musikeryrke som lite kompatibelt med et familieliv. Krav om reising og uforutsigbare, 'usosiale' arbeidstider (dvs. kvelder og helger) ble trukket frem som hovedårsaker til problematikken. Under koronapandemien forsvant imidlertid kravet om reising, og det var ikke lenger nødvendig å jobbe til usosiale arbeidstider. Følgelig fikk informantene det de omtalte som en «vanlig arbeidstid», som de assosierer med mer klassiske karriereveier. Dermed ble det enklere å finne tid til familien, noe som informantene omtalte som et viktig lyspunkt under pandemien – med flere positive effekter for både samliv og psykologisk velvære. Eksempelvis fikk informantene mulighet til å levere og hente i skole og barnehage, delta på barnas fritidsaktiviteter, samt andre familieaktiviteter informantene til vanlig ikke alltid har hatt mulighet til. I tillegg fikk de også mer tid sammen med partneren. Følgelig forsvant også mye av den dårlige samvittigheten noen av informantene tidvis har kunnet føle på i møte med arbeid-familie-problematikk. Denne fordelingen ble naturlig nok borte da nedstengningen ble opphevet, ettersom informantene igjen måtte forholde seg til reisekrav og tid tilbrakt borte fra familien. M2 beskriver sin opplevelse med arbeid-familie-balanse under koronapandemien på denne måten:

*Det var jo kanskje, på en måte, det eneste positive jeg så i situasjonen. Jeg fikk veldig mye mer tid til å være sammen med familien. Jeg tror det var bra for ekteskapet mitt, å kunne ha mer tid til å være kjærester, på en måte. Å bare være sammen. [...] Og ikke minst å kunne være til stede for barna. Være til stede på fotballtreninger og alle sånne ting som jeg ofte har hatt dårlig samvittighet for at jeg ikke har fått vært med på.*

På spørsmål om hva som har vært positivt med koronapandemien, var det mange av informantene som nevnte muligheten til å ta litt fri. Som vi har sett, synes informantene at det generelt sett kan være vanskelig å finne tid til ferier på grunn av yrkets uforutsigbare, oppdragsbaserte natur. Da samfunnet stengte ned hadde flere av informantene nettopp fullført hektiske arbeidsperioder, og hadde flere andre oppdrag i nær fremtid. Disse ble nødvendigvis avlyst, og til tross for de negative økonomiske og karrieremessige konsekvensene snakket flere informanter allikevel om at en pause var velkommen. Med andre ord, så snakket flere informanter om at de under korona-nedstengingen fikk mulighet til å ta mer fri, og at de som følge opplevde en bedre balanse mellom arbeid og fritid. Noen informanter poengterte at dette også henger sammen med at de fikk anledning til å arbeide innenfor en mer normal arbeidstid. Dermed hadde de en større mulighet til å avtale sammenkomster med venner og familie, samt andre fritidsaktiviteter. I forlengelse av dette snakket også et par informanter om at da samfunnet åpnet igjen merket de seg kontrasten mellom et mer balansert og (til vanlig) ubalansert forhold mellom jobb og fritid. Disse informantene uttalte at de i fremtiden ønsker å finne en bedre balanse mellom disse to sfærene. Sistnevnte moment illustreres av K1:

*Tidligere i uka så var det en venninne som lurte på om vi kunne spise middag sammen, og så har jeg ikke en kveld de neste tre ukene hvor vi kan gjøre det. Og det er egentlig en sånn ting jeg ikke har tenkt så mye på før, for jeg synes jobben min er så utrolig gøy. Men, fordi at vi har hatt pandemi, så har jeg hatt sånne kvelder i fjor, da. Så jeg tror kanskje at jeg må bli bedre på å finne en balanse. Etter hvert.*

**Digitale løsninger.** Restriksjonene i reise- og uteliv gjorde at informantene ikke lenger kunne spille konserter. Som følge av dette måtte de finne nye metoder for å opprettholde en viss aktivitet utad, samt for å vedlikeholde forholdet med sitt publikum. Sistnevnte gjør seg i størst grad gjeldende for de av våre informanter som har egne prosjekter (artisteri og band), og noe mindre relevant for de som kun jobber frilans. Allikevel snakket de aller fleste



informantene om hvordan de har benyttet seg av digitale verktøy og løsninger under pandemien, med ulike mål for øyet.

De fleste av informantene hadde benyttet seg av muligheten til å strøkke konserter over internett. Informantene snakket om at dette var en veldig vanlig aktivitet under pandemiens tidlige fase, og at det var en relativt enkel måte å sette opp en konsert og tjene litt penger (gjennom donasjoner fra publikum). Noen av informantene gjennomførte slike konserter uten nødvendigvis å tenke på økonomisk inntjening, men snarere for å holde aktivitet og eget humør oppe. Flere informanter snakket om at streaming-konserter til å begynne med var en lavbudsjettsaktivitet, og at de i starten kun trengte å sette opp et web-kamera i egen stue for å gjennomføre. Etter hvert ble imidlertid streaming-konsertene mer profesjonelt gjennomført (ved at de benyttet seg av større lokaler, regissører, lyd- og lysteknikere, statister m.m.), og det ble ifølge et par informanter vanskelig å fortsette med streaming-konserter ettersom kravet om kvalitet ble stadig høyere. Denne utviklingen gjorde også at et par av informantene ble nødt til å sette seg inn i nye oppgaver. For eksempel snakket en informant om at det ble behov for å finne ut hvordan man kunne få til best mulig lyd-kvalitet over de digitale kanalene. I forlengelse av dette snakket informantene også om at de etter hvert fant ut at det var like viktig å *se* på konserten som å høre den, ettersom den utspilte seg på en skjerm. Som følge måtte informantene også tenke nytt rundt det visuelle aspektet ved en konsert. M5 oppsummerer sin opplevelse med streaming-konserter på denne måten:

*Plutselig måtte folk bli jævlig gode på digitalt innhold. Og det var de jo kanskje ikke fra før, sant. Akkurat det var ganske stress, å lære seg å deale med alle de tingene der, da. Streaming og (.) hvordan skal man liksom gjøre lyd på en konsert, som både går på live-lyd, men også på en mac, ikke sant?*

Under koronapandemien ble sosiale medier en viktig kanal for informantene for å opprettholde kontakt med publikum. Informantene snakket om at bruk av sosiale medier også var en sentral del av deres jobb forut for korona, men at det under pandemien raskt ble deres hovedtalerør (ettersom de ikke lenger kunne møte publikum på konsert). Derfor uttalte flere informanter at de under nedstengingen var mer aktive på sosiale medier, og på andre måter enn de hadde vært tidligere. Eksempelvis fortalte noen at de under pandemien hadde jobbet mer kreativt med sosiale medier, både for å promotere utgivelser og for å møte publikummet på en mer personlig måte enn de gjør gjennom andre kommersielle kanaler. Et par av disse

informantene fortalte også at de gjennom denne prosessen lærte mye om hvordan de selv ønsker å fremstå som artister og band. I forlengelse av dette fremkom det at informantene syntes at arbeidet med sosiale medier var morsommere under pandemien enn det tidligere har vært, da det i større grad fungerte som et kreativt verktøy fremfor en kanal for promotering. Dette momentet illustreres av K4:

*Jeg har jo vært ganske flink til å holde ting aktivt på sosiale medier, og det er jo det jeg på en måte også har brukt de to siste årene litt til å finne ut av. Hvordan min profil på sosiale medier skal være. For det har jeg også balet ganske mye med, hvordan jeg vil fremstå som artist. Og nå føler jeg at i de siste to årene har jeg liksom funnet ut av det. Jeg har funnet ut hvordan jeg skal være på sosiale medier, og da har det vært morsomt å jobbe kreativt med sosiale medier.*

Foruten strømmede konserter og sosiale medier, var det et par informanter som snakket om andre typer digitale prosjekter i sammenheng med utgivelse av musikk. Disse prosjektene ligger ifølge informantene på siden av normal promotering for en utgivelse (f.eks via sosiale medier), ved at de i større grad tar i bruk potensialet teknologi og internett kan tilby. De gjeldende informantene fortalte at de til disse digitale prosjektene har måttet finne nye samarbeidspartnere (programmerere, web-designere etc.), og at de sammen med disse utviklet konsepter og idéer på måter de ikke hadde gjort tidligere. Intensjonen bak disse digitale prosjektene var å gi publikum en følelse av å ta aktivt del i noe på lik linje som de gjør ved en konsert, men på en måte som overskrider interaksjonen man får gjennom sosiale medier. Med andre ord, så fortalte noen informanter at de forsøkte å skape nye måter å ha kontakt med sitt publikum, gjennom nye, selvskapte internettkanaler. K5 oppsummerer sin opplevelse med sitt digitale koronaprojekt:

*Det er en måte for meg og mitt publikum å komme nærmere hverandre på, selv om det er online. [...] Publikum må være aktive for å få godene, på en måte. Og det har vært kjempegøy å lage det prosjektet, og det var veldig digg å ha et prosjekt som føles ut som det står litt for seg selv. Og at det er litt tidløst, selv om det kommer i lys av pandemien, da. [...] Det å prøve å nå frem til folk og skape en litt sånn ekte kontakt på en måte, eller noe litt mer ekte eller, som treffer litt mer enn en like på Instagram, liksom.*

## Diskusjon

Formålet med studien var å undersøke norske utøvende musikeres opplevelser og erfaringer med endret arbeidsliv som følge av koronapandemien, og vurdere disse i lys av arbeidspsykologiske begreper og fenomener. Studien antar at pandemisituasjonen kan anses som et ekstremtilfelle, som allikevel belyser en rekke grunnleggende betingelser ved en utøvende musikers arbeidsliv. Informantene fortalte om sine erfaringer med konsekvensene av pandemien, og resultatene gir som følge et innblikk i hvordan musikere har tilpasset seg endringene pandemien påførte deres arbeidsliv. Koronapandemien medførte en betydelig endring i informantenes arbeidsliv, ved at den så og si snudde hele deres arbeidstilværelse på hodet. Likevel var det mange ulike tilpasninger og responser på endringen, og i den kommende seksjonen vil jeg diskutere disse resultatene i lys av arbeidspsykologisk teori. Med dette diskuteres hvordan musikere har tilpasset sitt arbeidsliv til koronapandemiens restriksjoner, og som følge opprettholdt sitt virke i en situasjon preget av en plutselig og total endring.

Først diskuteres hvordan pandemien har hatt utslag på informantenes ulike kompetanser, med utgangspunkt i de grenseløse og proteanske karrieresperspektivene. Med dette foreligger det også en teoretisk diskusjon om hvorvidt disse perspektivenes respektive kompetansemodeller kan skilles fra hverandre i undersøkelsen av utøvende musikeryrker. Deretter anvendes *job crafting*-begrepet for å diskutere informantenes proaktive handlinger for å tilpasse seg deres endrede arbeidsliv. Videre illustreres hvordan pandemien har påvirket informantenes opplevde balanse mellom jobb og fritid, og med henvisning til forskning på arbeid-liv-balanse diskuteres potensielle psykologiske virkninger de ulike opplevelsene kan medføre. I tillegg viser jeg til hvordan den statlige kompensasjonsordningen for selvstendig næringsdrivende har påvirket informantene, og samtidig illustrerer en pågående faglig og politisk debatt vedrørende organiseringen av frie, uavhengige arbeidere. Avslutningsvis påpekes noen begrensninger ved studien, samt noen interesseområder for fremtidig forskning.

### **Kompetansemodeller i møte med koronapandemien**

I det følgende vil jeg diskutere informantenes ulike tiltak i lys av kompetansemodeller, henholdsvis innenfor det grenseløse og proteanske karrieresperspektivet. Her diskuteres pandemiens påvirkning på kompetanser som vedrører informantenes (1) evner og ferdigheter, (2) refleksjon og (3) profesjonelle nettverk. Til sist vendes blikket mot en pågående teoretisk diskusjon rundt kompetansemodeller og deres anvendbarhet til fremtidens frie yrker.

### ***Evnekompetanser***

Mange av informantene benyttet koronapandemien til både å vedlikeholde sine kreative ferdigheter og til å utvikle nye slike evner. Eksempelvis ytret flere informanter at koronapandemien ga dem muligheten til virkelig å øve på sitt instrument, noe de til vanlig gjør mest i sammenheng med konserter. Med andre ord snakket informantene om at de under pandemien kunne øve på sitt instrument på en måte som går forbi det som kreves til en spesifikk konsert (f.eks. repertoar). Noen andre informanter fortalte at de også hadde benyttet tiden til å øve på andre instrumenter, for på sikt å kunne benytte disse på konsert, og til å akkompagnere seg selv i solo-arrangementer. I det grenseløse karrieresperspektivet er denne typen utvikling relatert til 'vite hvordan'-dimensjonen av kompetanser, ved at de vedrører kunnskap som er nødvendige for å gjennomføre en spesifikk jobb (jf. Akkermans et al., 2013; DeFilippi & Arthur, 1994). Under pandemien ble egenøving en viktig måte for informantene å vedlikeholde sine instrumentferdigheter og -kompetanser, ettersom det sedvanlige vedlikeholdet forsvant med de avlyste konsertene. Foruten vedlikehold, snakket et par av informantene også om at de selv følte de hadde økt sine instrumentferdigheter på flere områder. I tillegg tilegnet noen informanter seg nye evner i sammenheng med streaming-konsertene, ved at de måtte sette seg inn i nye metoder for konsertlyd. Overordnet antyder resultatene at mange av informantene har benyttet korona-nedstengingen til å øke sine 'vite hvordan'-kompetanser ved å styrke sine instrumentferdigheter, samt å tilegne seg nye evner i andre relevante områder innen utøvende musikkvirksomhet.

### ***Reflekterende kompetanser***

Pandemien ga informantene mer tid til å planlegge og reflektere rundt sitt eget arbeidsliv og virke. Flere av disse refleksjonsmomentene peker mot ulike kompetanser innenfor de grenseløse og proteanske karrieresperspektivene. For det første, snakket flere informanter om hvordan de under pandemien brukte mer tid på å planlegge for fremtidige arrangementer og karrieresteg. Innenfor det grenseløse karrieresperspektivet vil man her kunne si at informantene reflekterte rundt 'vite hvordan'-kompetanser. Som vi har sett vedrører denne typen kompetanser ferdigheter for effektivt å forme en karriere, og nødvendig kunnskap for å gjennomføre en spesifikk jobb (DeFilippi & Arthur, 1994). Til tross for at informantene ikke hadde mulighet til å gjennomføre alle planene de la, har allikevel koronapandemien muligens gitt dem en bedre *gjennomføringsevne* til senere arrangementer og karrieresteg, ettersom de her fikk god trening i å planlegge for slike. Samtidig vil denne typen refleksjon fra et proteansk perspektiv peke mot selverkjennelsesevner, som omhandler reflekterende evner med henblikk på individuell karriereselvforvaltning (Anakwe et al.,

2000). I kraft av at informantene har brukt mer tid på å reflektere rundt fremtidige karrieresteg og hvordan disse kan nås, har de på noen områder fått et nytt blikk på deres fremtidige karriereveier og -muligheter. Som følge har de muligens blitt mer bevisste på hvor de selv ønsker å lede karrieren i fremtiden. I sum, antyder min analyse at informantene har styrket sine refleksive og praktiske kompetanser som vedrører karriereselvforvaltning, og som følger ut av pandemien med en sterkere gjennomføringsevne enn de muligens hadde forut for pandemien.

Informantene snakket også om at de har reflektert rundt sitt eget kunstnerskap. Disse refleksjonene omhandlet hva som er viktig for dem i deres virke (både i hvordan de jobber og hvordan kunsten deres skal være), og hvordan de ønsker å fremstå for sitt publikum. Denne typen refleksjon vedrører informantenes identiteter, ved at den omhandler dem selv som både arbeidere og som produkt av deres virksomhet. I det proteanske karrieresperspektivet er 'identitet' er en sentral meta-kompetanse, som refererer til arbeiderens selvoppfatning, selvbilde og selvbevissthet (Hall, 1996, referert i Gubler et al., 2014). Informantene snakket om at musikkbransjen holder et høyt tempo, og at de derfor raskt kan 'miste seg selv' i prosessen med å holde tritt. Under pandemien benyttet imidlertid informantene muligheten til å søke tilbake mot hva som «føles riktig» i jobbene deres, og arbeidsmåter som kjentes mer på deres egne premisser. Innenfor det proteanske perspektivet vedrører denne typen refleksjon også selverkjennelseskompeteranser, ved at den peker mot arbeiderens individuelle karriereutvikling (Anakwe et al., 2000). Som illustrert av informantene førte denne refleksjonen til en ny bevissthet rundt *hva* de selv ønsker å oppnå, og *hvordan* de ønsker å oppnå dette. I fremtiden ønsket de derfor å forme karrieren sin utfra disse målene. Ser vi imidlertid til det grenseløse perspektivet, peker denne typen refleksjon også mot 'vite hvorfor'-dimensjonen. Denne dimensjonen er relatert til arbeiderens motivasjon og identitet (jf. Eby et al., 2003), samt identifisering og energi i møte med oppgaven og prosjektet (jf. Sullivan & Arthur, 2006). Et par informanter snakket om at de bruker svært mye tid på jobben sin, men at de ofte føler at de jobber for å imøtekomme musikkbransjens kontinuerlig endrende krav fremfor krav de stiller til seg selv. Således ga pandemien informantene mulighet til å oppdage nye måter å forstå seg selv og sin virksomhet, som videre muligens også endret deres motivasjoner til å arbeide (f.eks. møte egne forventninger, fremfor musikkbransjens; jf. Sullivan & Arthur, 2006).

### ***Nettverkskompetanser***

Musikeryrket er i stor grad en sosial affære. I konsertsituasjoner er musikere avhengige av samarbeid for en effektiv opptreden (jf. Kogan, 2002), og informantene i min

studie fortalte at nære personlige venner av dem også i mange tilfeller er kolleger. Dobson (2010) omtaler det hun kaller «faglig omgjengelighet», som indikerer viktigheten av profesjonelle og sosiale nettverk ettersom disse inneholder både kolleger og potensielle arbeidsgivere. Derfor er evnen til å etablere og vedlikeholde slike nettverk viktig for musikerens fremtidige arbeidssituasjon. Innenfor de gjennomgåtte kompetansemodellene minner dette momentet om ‘vite hvem’-dimensjonen i det grenseløse karrieresppektivet (jf. DeFilippi & Arthur, 1994), og interpersonlige kunnskapsevner i det proteanske (jf. Anakwe et al., 2000). Koronapandemien kan imidlertid ha utfordret denne typen kompetanser. For det første, så gjorde restriksjoner og smittevernstiltak at informantenes mulighet til nettverksbygging ble ettertrykkelig begrenset, ettersom nettverkingsmuligheter ifølge mine informanter i størst grad foregår i konsert- og turnésituasjoner. En nærliggende antagelse er at musikerne i mitt utvalg som følge hadde begrensede muligheter til å utvide sitt profesjonelle nettverk under koronapandemien. Samtidig har koronapandemien hatt den uttalte konsekvensen av kompetanseflukt. Informantene uttalte en viss bekymring over at mange lyd- og lysteknikere under pandemien har blitt tvunget til yrkesendring, og at informantene som følge ikke lenger vet hvem de kan kontakte for å få tilfredsstillende teknikk ved fremtidige konserter. Derfor har koronapandemien ikke bare begrenset informantenes mulighet til å utvide sine profesjonelle nettverk, men den har også medført en *faktisk* begrensning av deres allerede etablerte nettverk. I sum indikerer min analyse at koronapandemien har påført begrensninger på musikerens kompetanser om karriererelevante nettverk.

### ***Grenseløse og proteanske karrierer: to sider av samme mynt?***

Diskusjonen om kompetanseutviklingen til mine informanter understreker det tidligere nevnte overlappet mellom proteanske og grenseløse karrierer (jf. Briscoe & Hall, 2006; Hirschi, 2008). Informantens ulike tiltak for å tilpasse seg koronasituasjonen pekte i de fleste tilfeller mot kompetanseutvikling innenfor begge karrieresppektivene. Samtidig illustrerer dette også at utøvende musikeryrker virkelig ligger i grensesnittet mellom disse perspektivene, som tidligere har blitt beskrevet av Bennett (2009, s. 311). Det at litteraturen forteller at musikeryrker best kan beskrives som grenseløse og proteanske karrierer, utgjør grunnidéen bak å benytte disse perspektivene i analysen av informantenes kompetanser. Fra et teoretisk standpunkt gjør det illustrerte overlappet imidlertid at det kan reises spørsmål om hvorvidt man virkelig kan skille disse to perspektivene fra hverandre i kontekst av utøvende musikeryrker, og muligens av frie arbeidere som sådan. I fremtiden vil det derfor muligens være en idé å undersøke om andre, mer overordnede kompetansemodeller kan gi en bedre forståelse frie, uavhengige yrker.

Et eksempel på en slik overordnet modell finner vi hos Akkermans et al. (2013). Forfatterne utviklet her et integrerende rammeverk basert på fire ulike karrieresperspektiver. Foruten det grenseløse og det proteanske perspektivet, inkluderer dette rammeverket også *karriereselfforvaltningsperspektivet* ('the career self-management perspective') og *'menneskelig kapital'-perspektivet* ('the human capital perspective'). Karriere-selvforvaltningsperspektivet vektlegger at individet selv har hovedansvar for å forvalte sin egen karriere, mens 'menneskelig kapital'-perspektivet på sin side fokuserer på livslang læring og ansettbarheten til individuelle arbeidere (Akkermans et al., 2013). Ved å integrere disse fire perspektivene i ett overordnet rammeverk forsøker Akkermans et al. (2013) å gi en økt forståelse av karrierekompetanser som konsept, men også en økt anvendbarhet til det de omtaler som moderne karrierer (med fleksible kontrakter og hyppig utskiftning av arbeidsplass; Akkermans et al., 2013, s. 246). I fremtiden vil det derfor være interessant å benytte dette integrerte rammeverket i undersøkelsen av frie, uavhengige arbeidere, for å se om dette muligens kan føre til en bedre forståelse av slike arbeidere enn det litteraturen til nå har gjort gjennom grenseløse og proteanske perspektiver.

### **Job crafting**

Måten informantene beskrev deres håndtering av koronapandemien illustrerer hvordan *job crafting* har spilt en sentral rolle i deres tilpasning til situasjonen. Job crafting defineres av Wrzeniewski og Dutton (2001) som de fysiske og kognitive endringene arbeidstakere gjør relatert til sine oppgaver og relasjoner på jobben, samt i forhold til eventuelle begrensninger som ligger i jobben (Saksvik & Christensen, 2015, s. 130). Fysiske endringer refererer til endringer i form, omfang eller antall arbeidsoppgaver eller relasjoner på jobben, mens kognitive endringer refererer til i endringer i hvordan man selv oppfatter jobben sin. Fokuset ved job crafting er at arbeidstakerne proaktivt «tilpasser og endrer arbeidsoppgaver for å optimalisere arbeidshverdagen sin» (Saksvik & Christensen, 2015, s. 129).

Job crafting handler altså ikke om å redesigne jobben som helhet, men om på eget initiativ å endre visse aspekter ved jobben innenfor rammene av den spesifikke arbeidsoppgaven (Tims et al., 2012). Proaktivitet er derfor et sentralt begrep innenfor job crafting. Proaktiv jobbatferd initieres av personen enten ved å handle i forkant av en fremtidig situasjon, og/eller ved å ta kontroll over situasjonen og på den måten forårsake endring (Tims et al., 2012, s. 174). Job crafting er ifølge Tims et al. (2012) imidlertid noe annerledes enn andre proaktive konstrukter, ved at endringene arbeideren initierer primært er rettet mot å forbedre sin 'person-job fit': Arbeideren forsøker gjennom proaktiv atferd å endre situasjonen eller seg selv (f.eks. gjennom å utvikle flere ferdigheter) for å oppnå større kompatibilitet

mellom egne egenskaper og det organisatoriske miljøet (Tims et al., 2013, s. 429). Derfor kan job crafting anses som en spesifikk form for proaktiv atferd; den er selv-startet og fokuserer på hvordan arbeidere oppfatter sitt arbeidsmiljø og handler i samsvar med deres egne preferanser, verdier og evner (Tims et al., 2012, s. 174).

I resultatene av denne studien finner man flere eksempler på den proaktive atferden som karakteriserer atferdskomponenten ved job crafting ('fysiske endringer'; jf. Berg et al., 2010; Tims et al., 2013; Wrzesniewski & Dutton, 2001). For det første fant jeg at informantene, etter en periode med motløshet knyttet til manglende arbeidsoppgaver med konkrete mål, etter hvert tilnærmet seg sitt endrede arbeidsliv mer proaktivt ved å igangsette nye prosjekter og arbeidsoppgaver. Her benyttet informantene muligheten til å utforske nye musikalske uttrykk og fremgangsmåter. Således kan disse informantene sies å ha undersøkt hvorvidt det finnes et «utnyttet potensial i jobben sin på områder der de kan videreutvikle sine sterke sider» (jf. Saksvik & Christensen, 2015, s. 134). Ved å søke etter nye utfordringer vil man innenfor job crafting-begrepet kunne si at informantene har forsøkt å finne nye, utfordrende arbeidsoppgaver, og på den måten tatt ansvar for å opprettholde sin egen motivasjon og unngå kjedsomhet (jf. Saksvik & Christensen, 2015, s. 131). Korona-prosjektene informantene initierte ble i utgangspunktet beskrevet som uforpliktende prosjekter med lave skuldre, og følgelig var også terskelen for utforskning lav. Dermed benyttet informantene muligheten til å tilegne seg nye kreative egenskaper, ved å gi seg selv rom til å undersøke nye måter å lage musikk. For flere av informantene fikk korona-prosjektene fotfeste, og ble noe de kunne tenke seg å jobbe videre med etter pandemien. Oppsummert, så antyder min analyse at flere av informantene under pandemien har craftet jobbene sine – i flere tilfeller på en slik måte at de nye oppgavene (og tilnærmingen til disse) vil fortsette å være en del av deres jobb i fremtiden (jf. Berg et al., 2010).

Selv-initiert evneutvikling ('self-initiated skill development') er også en form for job crafting (Bakker et al., 2012; Tims et al., 2012). Ved å utvikle flere evner og ferdigheter forsøker arbeideren å øke kompatibiliteten mellom seg selv og sitt arbeidsmiljø (Tims et al., 2013). Denne studien fant flere eksempler på denne typen job crafting. Det tydeligste eksempelet er de informantene som økte sine teknikkferdigheter ved å benytte stillstanden i deres arbeidsliv til å lære seg nye instrumenter, med mål om å kunne bruke disse i fremtidige konsertsituasjoner (med band, så vel som alene). Samtidig snakket et par informanter om at de har tilegnet seg evner som ligger ved siden av utøvende musikalske ferdigheter: K4 har lært seg redigeringsprogrammer for foto og film, og M3 lærte seg å tegne. Til tross for ikke å være ferdigheter som er relevante for deres utøvende musikkvirksomhet, uttalte disse informantene



allikevel at denne typen evner kan komme til nytte i fremtidige karrieresteg. Eksempelvis så både K4 og M3 for seg å kunne bruke sine nye ferdigheter i sammenheng med fremtidige utgivelser, ved at de selv kan lage (for eksempel) plateomslag og musikkvideoer. På den måten har disse informantene under koronapandemien utvidet sitt arbeidsområde, ved at de har utforsket nærliggende jobbaktiviteter som på sikt kan utvikle seg til å inngå i deres kreative karrierer. Informantene har altså endret sine subjektive jobb-beskrivelser, ved at de har utvidet hvilke aktiviteter de anser å inngå i jobben, og hvordan de tilnærmer seg jobben sin. Ifølge Tims et al. (2012) er dette en sentral del av job crafting.

Ved siden av aktiviteter som vedrører informantenes atferd, fant jeg i studien også eksempler som i større grad omhandler den kognitive komponenten ved job crafting. Som nevnt refererer kognitive endringer til å endre hvordan man oppfatter (visse aspekter ved) jobben sin (jf. Wrzeniewski & Dutton, 2001). Gjennom refleksjon har informantene pekt seg ut nye karrieremål, hvordan de selv ønsker å jobbe og fremstå som kunstnere, samt hvordan de i fremtiden ønsker å finne en bedre balanse mellom jobb og fritid. Ved å reflektere rundt disse aspektene, har informantene muligens fått noen nye oppfatninger om hva de ønsker i jobben sin fremover. Ifølge Saksvik & Christensen (2015, s. 130) vil job crafting i slike sammenhenger drives av en motivasjon for å oppfylle disse ønskene og målene. Derfor vil for eksempel K1, som uttalte at hun i fremtiden ønsket å finne en bedre balanse mellom jobb og fritid, muligens i fremtiden crafte jobben sin for å nå dette målet. Det samme kan sies om M2, som under pandemien fikk et nytt blikk på en rekke arbeidskrav (såsom reising med mange kolli og ugunstige arbeidstider). Den endrede oppfatningen av disse kravene kan muligens føre til at M2 i fremtiden forsøker å gjøre endringer i sitt arbeidsliv, for på den måten å redusere arbeidskrav (jf. Bakker et al., 2012; Tims et al., 2012).

Oppsummert, så indikerer min analyse at musikere under pandemien i større grad har blitt nødt til å crafte jobben sin. Etter en periode med motløshet knyttet til manglende oppgaver tilnærmet mine informanter seg sitt endrede arbeidsliv mer proaktivt, ved å igangsette nye prosjekter og arbeidsoppgaver som utforsket uutnyttet potensial i jobbene deres. Dette ledet i mange tilfeller til selv-initiert evneutvikling, hvorpå flere informanter tilegnet seg evner som forut for pandemien ikke hadde inngått i deres subjektive jobb-beskrivelser, men som de kunne dra nytte av i fremtidige karrieresteg. Således har informantene utvidet sine arbeidsområder, innenfor rammene av deres etablerte kreative karrierer. På samme tid har informantene gjennom refleksjon endret noen oppfatninger om sitt arbeidsliv, som på sikt muligens vil medføre arbeidsmessige endringer for å imøtekomme disse nye oppfatningene. I sum, så har musikerne i mitt utvalg under pandemien craftet

jobbene sine på måter som vedrører både den kognitive og den atferdsmessige (fysiske) komponenten ved job crafting-begrepet.

### **Musikeryrket og arbeid-liv-balanse under koronapandemien**

På spørsmål om hva som har vært positivt ved pandemien, svarte de aller fleste informantene at pandemien ga dem mulighet til å ta seg litt fri, samt å kunne tilbringe mer tid med familie og venner. Med andre ord, så har pandemien medført en rekke muligheter innenfor arbeid-liv-domenene (jf. Lobo, 2006; Sirgy & Lee, 2016; Veal, 2020). Greenhaus et al. (2003) definerer arbeid-liv-balanse ('work-life balance') som graden individer er like engasjert i og like tilfreds med sine arbeidsroller og ikke-arbeidsroller. Arbeid-liv-balanse omhandler en helhetlig vurdering av hvorvidt individets effektivitet og tilfredshet i sine roller på og utenom jobben er forenlig med individets verdier og prioriteringer (Sirgy & Lee, 2016, s. 1060). Sentrale faktorer innen arbeid-liv-balanse er tidsbruk, psykologisk involvering og tilfredshet i rollene (Greenhaus et al., 2003). Eksempelvis vil en større psykologisk involvering i arbeidslivet enn i familielivet være en indikasjon på ubalanse mellom disse to sfærene (jf. Saksvik & Christensen, 2015, s. 148).

Ifølge Saksvik og Christensen (2015, s. 145) er evnen til å skape balanse mellom arbeidsliv og fritid ansett som en av de største sosiale utfordringene i vår tid, ettersom grensene mellom disse to sfærene har blitt mer utydelige enn tidligere. Forut for pandemien hadde informantene vanskeligheter med å finne en ønsket balanse mellom arbeid og fritid, på grunn av musikeryrkets varierende og uforutsigbare arbeidstider. Samtidig er det et krav om reising og mye tid tilbragt borte fra hjemmet i sammenheng med konserter og turnéer. For øvrig snakket også informantene om at deres mange samtidige roller medførte en følelse av alltid å være på jobb, som ytterligere visket ut skillet mellom jobb og fritid. Under pandemien forsvant imidlertid reisekravene, og stillstanden i kulturlivet gjorde at det ikke lenger var nødvendig å jobbe til like varierende og 'usosiale' arbeidstider. Informantene antydte at de som følge opplevde en bedre arbeid-liv-balanse. Som illustrert i resultatene var det imidlertid en nevneverdig forskjell mellom de informantene som har barn, og de som ikke har det. Informantene med egen familie snakket mest om hvordan pandemien ga dem mulighet til å tilbringe mer tid med familien, mens de uten barn i større grad snakket om muligheten til å ta seg litt fri. Innenfor arbeid-liv-litteraturen kan man skille mellom *arbeid-familie*-balanse og *arbeid-fritid*-balanse, som på hver sin måte kan påvirke individers subjektive psykologiske velvære (jf. Greenhaus et al., 2003; Lobo, 2006; Veal, 2020).

En god arbeid-familie-balanse ser ut til å ha en sammenheng med livskvalitet (Saksvik & Christensen, 2015). Ifølge Greenhaus et al. (2003) gjelder dette særlig de som bruker mye

tid på arbeid. Forskning antyder at de som bruker mer tid på familie enn på arbeid rapporterer en høyere opplevd livskvalitet enn de som prioriterer motsatt, som forklares med at den sistnevnte gruppen opplever større konflikt mellom deres arbeids- og familieroller (Saksvik & Christensen, 2015, s. 148). Dette samsvarer med min analyse av informantenes uttalelser. Informantene beskrev musikeryrket som lite kompatibelt med et familieliv, og en informant snakket også om at han ofte opplevde å ha dårlig samvittighet for å være så mye borte fra familien. Under pandemien forsvant imidlertid reisekravet, og informantene snakket om at de som følge opplevde en mer 'normal arbeidstid'. Warren (2003, referert i Ellingsæter, 2005) peker på betydningen av å arbeide og ha fri på 'riktig' tidspunkt i forhold til andre familiemedlemmer. Under pandemien ble det enklere for informantene å finne (og prioritere) tid til familien, og som følge forsvant mye av den dårlige samvittigheten informantene tidligere følte på i møte med arbeid-familie-problematikk. Isolert sett, så antyder min analyse altså at pandemien medførte noen positive effekter på musikeres subjektive velvære, da den gjorde det mulig for informantene å finne en bedre balanse mellom arbeids- og familieliv.

På spørsmål om hva som har vært positivt med koronapandemien, snakket de fleste informantene om muligheten til å ta seg fri. Som nevnt illustrerte informantene at de utenom pandemien har vanskeligheter med å planlegge ferier, på grunn av deres mange samtidige roller og uforutsigbare arbeidstider. Stillstanden pandemien påførte kulturlivet førte imidlertid til at informantenes arbeidsoppgaver ble betraktelig redusert, og de fikk dermed i større grad mulighet til å prioritere fritidsaktiviteter. Fritidsaktiviteter defineres av Lobo (2006, s. 22) som aktiviteter individer selv har frihet til å velge, på deres egen tid, og som i seg selv er tilfredsstillende, lystbetonte og utført kun for sine egne belønninger. Omfattende litteratur beskriver slike aktiviteters positive effekter på arbeidernes mentale helse og velvære (Guest, 2002; Lobo, 2006).

Som jeg til nå har skissert indikerer forskning at en god arbeid-liv-balanse har positive effekter på tilfredshet og psykologisk velvære (jf. Greenhaus, 2003; Saksvik & Christensen, 2015; Sirgy & Lee, 2016). Roberts (1992, referert i Lobo, 2006, s. 24) påpeker imidlertid at selv om fritid kan øke livskvaliteten til personer i arbeid, har den ikke samme effekt hos personer som ikke har jobb. For arbeidsledige kan fritidsaktiviteter bidra til kortsiktig å bevare psykologisk velvære, men slike aktiviteter fungerer ikke som en substitutt for arbeid. Ifølge Lobo (2006) finner man i litteraturen et skille mellom 'arbeid uten fritid' ('work without leisure') og 'fritid uten arbeid' ('leisure without work'). Resultatene av denne studien indikerer at musikere har opplevd begge disse dimensjonene innenfor en relativt kort tidsperiode: Da samfunnet stengte ned hadde flere informanter nettopp fullført hektiske

arbeidsperioder (dvs. 'arbeid uten fritid'), og uttalte at de som følge anså de første ukene av nedstengningen som en tiltrengt pause. Informantene understrekte imidlertid at de kun hadde dette synet på nedstengingen de første par ukene av pandemien; etter hvert som stadig flere fremtidige spilleoppdrag ble avlyst begynte de å innse omfanget av pandemiens påvirkning på deres arbeidsliv. Avlysningene medførte en periode uten arbeid, og min analyse indikerer at informantene dermed opplevde 'fritid uten arbeid'. En informant snakket om at han i løpet av denne perioden igangsatte et par nye studio-prosjekter, ikke med tanke på inntjening, men for å føle at han jobbet med *noe* igjen – og for ikke å «gå på veggen». Overordnet så illustrerer disse resultatene ytterligere viktigheten av en god balanse mellom jobb og fritid, men denne gangen i et motsatt forhold. Blant mine informanter førte overvekten av fritid til den typen proaktive atferd som karakteriserer job-crafting (som tidligere gjennomgått), for på den måten å få en bedre balanse mellom arbeid og fritid.

Oppsummert, så indikerer min analyse at koronapandemien medførte en bedre arbeidsliv-balanse hos norske musikere. Psykologisk forskning har vist at en god balanse mellom et individs arbeidsroller og ikke-arbeidsroller kan medføre økt subjektiv livskvalitet og psykologisk velvære. Dette samsvarer med mine resultater, ettersom informantene omtalte mulighetene til rekreasjon og å tilbringe mer tid med familien som svært positive for deres subjektive velvære under pandemien. På samme tid opplevde informantene at de i starten av pandemien hadde mer fritid enn arbeid, som gjorde at de etter hvert igangsatte nye prosjekter og arbeidsoppgaver for seg selv. Sistnevnte moment illustrerer ytterligere viktigheten av en god balanse mellom arbeid og fritid; balanseforholdene i mine informanternes beskrivelser av pandemiens ulike faser understreker at det er balansen mellom de to sfærene som viktig, uavhengig av hvilken av dem informantene selv mener veier tyngst.

### **Sosiale rettigheter og frie arbeidere: behov for endring?**

Musikeryrket er preget av usikker økonomi. Dette henger sammen med at musikere, i kraft av å være frilansarbeidere, mangler sosiale rettigheter og organisatorisk understøttelse (jf. Jesnes & Nergaard, 2019), kombinert med musikeryrkets uforutsigbare, oppdragsbaserte natur (jf. Dobson, 2010; Elstad, 2010; Vaag et al., 2014). Ifølge mine informanter ble den økonomiske usikkerheten forsterket under pandemien, ettersom fremtidige spillejobber ble avlyst. Uten et sosialt sikkerhetsnett, i kombinasjon med mangel på inntjenende jobber, ble informantenes inntektsgrunnlag betraktelig redusert over en lengre periode. Den 9. april 2020 ikraftsatte myndighetene imidlertid en forskrift om kompensasjonssytelse for selvstendig næringsdrivende og frilansere i forbindelse med koronasituasjonen (Lovdata, 2020). Dette var av stor betydning for informantene, av flere årsaker. For det første var kompensasjons-

ordningen en viktig bidragsyter i å løse økonomiske utfordringer ved at den dekket informantenes grunnleggende behov. For det andre gjorde kompensasjonsordningen at flere av informantene følte at de som arbeidere ble legitimert av myndighetene (og samfunnet som sådan), ved at de i denne perioden var en del av et sosialt (velferdsstatlig) system som også var beregnet på dem.

Overgangen fra å ha begrensede sosiale rettigheter til i større grad å ta del i et slikt sosialt system tilrettelegger for et par interessante diskusjoner. I kraft av å få tilbud om en form for statsfinansiert sosial sikkerhet fikk informantene i større grad mulighet til å fokusere på de arbeidsoppgavene de hadde for hånden, uten en overhengende bekymring for inntjening. I min analyse antyder dette at informantene opplevde en større økonomisk sikkerhet, som forskning har demonstrert kan ha en positiv effekt på subjektiv psykologisk velvære (jf. Burchell, 2009). I denne sammenheng fremkommer *flexicurity* som et relevant og anvendbart begrep. Som ordet antyder, beskriver flexicurity en blanding av fleksibilitet ('flexibility') og sikkerhet ('security'). Flexicurity muliggjør å opprettholde arbeideres subjektive velvære gjennom sosial sikkerhet, og samtidig la dem dra nytte av en fleksibel arbeidshverdag (jf. Burchell, 2009, s. 365). Jobbsikkerhet og et fleksibelt arbeidsmarked trenger altså ikke å være gjensidig utelukkende (Burchell, 2009), og flexicurity tilbyr således «det beste fra begge verdener» (Viebrock & Clasen, 2009, s. 305). I EU-landene har flexicurity blitt fremmet som et middel og en policy for å oppnå full sysselsetting og å modernisere nasjonale arbeidsmarkeder (gjennom Lisboa-strategien; e.g. Gwiazda, 2011; Nærings- og Handelsdepartementet, 2007). Her refererer jeg imidlertid ikke til flexicurity som policy, men snarere som et begrep som beskriver et grensesnitt mellom et fritt, fleksibelt arbeidsliv og velferdsstatlig sosial sikkerhet. I Norge fikk frilansarbeidere gjennom kompensasjonsordningene tilbud om en form for flexicurity under korona, ved at de fikk en statsfinansiert økonomisk sikkerhet uten at den påvirket deres juridiske tilknytningsformer eller generelle arbeidsoppgaver. Denne studien kan imidlertid ikke si noe sikkert om psykologiske effekter dette har hatt på informantene, annet enn det som kan postuleres ut fra informantenes egne uttalelser om reduserte stressnivå. Derfor vil flexicurity hos norske frilansarbeidere være et interessant utgangspunkt for forskning i fremtiden.

Under koronapandemien har utallige kulturaktører (individer, så vel som institusjoner) aktivisert seg for å bli tatt på alvor av politikere, tilsynelatende i kraft av å føle seg oversett som *næring* (f.eks. Eidhamar & Sharma, 2022; Sæbø, 2022; Lundgård, 2020). Argumentasjon som går igjen i debatten er treg initiativtaking fra det offentlige og urettferdige korona-restriksjoner som særlig rammet kulturbransjen. Dette minner om en pågående debatt om

organiseringen av frie, uavhengige arbeidere (jf. Kaine & Josserand, 2019). Kaine og Josserand (2019, s. 486) påpeker noen viktige poenger vedrørende kollektive handlinger for å organisere gig-økonomien. Eksempelvis kan det reises spørsmål om gig-arbeideres forhandlingsrett. Her poengteres det at dersom gig-arbeidere i virkeligheten er uavhengige arbeidere, er det et spenningsforhold mellom arbeidernes forhandlingsrett og konkurranse-rettslige hensyn. Dette er imidlertid en større politisk debatt som ligger utenfor rammene til denne studien. Det er allikevel relevant å skissere at dette er en pågående debatt i både inn- og utland, ettersom potensielle utfall av denne debatten i fremtiden kan ha betydning for gig-arbeideres arbeidsliv og psykologiske velvære.

Oppsummert, så har koronapandemien aktualisert en debatt om frie, uavhengige arbeidere politiske og sosiale rettigheter. Mange av utfordringene og problematikkene som har blitt illustrert i denne studien kan sies å ha sitt utgangspunkt i informantenes tilknytningsformer, og i forlengelse av dette i deres noe sårbare posisjon i det norske velferdssystemet. I denne seksjonen har jeg illustrert hvordan gig-arbeidere står i et spenningsforhold mellom deres forhandlingsrett og konkurranse-rettslige hensyn. Samtidig har informantene i denne studien illustrert deres erfaringer med en form for flexicurity under pandemien, og som følge også antydnet dens positive påvirkning på opplevd økonomisk sikkerhet og psykologisk velvære. Ifølge Viebrock og Clasen (2009, s. 306), burde sysselsettingspolitikk skape best mulige forutsetninger for jobbvekst, mens sosialpolitikken på samme tid må garantere akseptable nivåer av økonomisk og sosial trygghet for alle – inkludert de som arbeider innenfor deregulerte arbeidsmarkeder. Tar vi tendensene som peker mot at fremtidens arbeidsmarked i større grad vil basere seg på oppdragsarbeid (jf. Lingo & Tepper; Menger, 2001) med i beregningen, blir et spørsmål for fremtiden om politiske tiltak som tilsvarer den europeiske unions flexicurity-policy muligens fortjener en plass innenfor den norske arbeidslivsmodellen.

### **Begrensinger med studien**

Ettersom dette er en kvalitativ studie med et noe begrenset utvalg, kan ikke funnene fra denne studien generaliseres. Med andre ord, så skal vi være forsiktige med å si at de fenomenene jeg nå har gjennomgått gjelder for alle utøvende populærmusikere. I tillegg var det i utgangspunktet et ønske om å intervjuere musikere med en større geografisk variasjon. Til tross for forsøk på å sikre dette, gjorde tidsbegrensninger at jeg ble nødt til å prioritere å rekruttere et tilfredsstillende antall deltakere fremfor geografisk spredning. Derfor har de fleste informantenes virksomhet base i Oslo-området – med unntak av et fåtall som holder til i andre norske byer. Derfor vil det også være vanskelig å si om funnene er representative for

musikerpopulasjonen i Norge, eller om de i størst grad gjør seg gjeldene for musikere på Østlandet.

Da denne studien tar utgangspunkt i koronapandemien, kan muligens flere av funnene som her har blitt presentert anses som *periodiske effekter*. Periodiske effekter må avgrensnes til en spesifikk tidsramme eller fase, og burde forstås som evidens for *tidens effekt* (inkludert rollen til viktige hendelser innenfor denne tidsrammen; Spurk & Straub, 2020, s. 3). Perioden denne studien fokuserer på regnes fra regjeringens innføring av smittevernstiltak 12. mars 2020, frem til samfunnets gjenåpning 1. februar 2022. Innenfor denne periodiske avgrensningen var det ulike faser (for eksempel forsøk på gjenåpning, nye nedstenginger etc.), som muligens har spilt en rolle i informantenes forståelser av og psykologiske erfaringer med pandemiens påvirkning på deres arbeidsliv. Eksempelvis fant de første intervjuene sted *før* det første forsøket på gjenåpning av landet (medio september 2021). Informantene i disse intervjuene vil muligens ha et nokså annet syn på pandemiens påvirkning enn dem som ble intervjuet *etter* den første gjenåpningen. Dette er nyanser studien muligens burde tatt i betraktning. Videre vil det også være vanskelig å si noe om vedvarende effekter av pandemien. Etersom samfunnet relativt nylig åpnet opp igjen når dette blir skrevet, vil det være vanskelig å si om funnene denne studien presenterer er kortvarige, langvarige eller en blanding. Derfor understrekes det her at resultatene av denne studien i hovedsak er deskriptive, og at det derfor ikke foreligger et forsøk på å beskrive langvarige effekter pandemien hadde på utøvende populærmusikeres arbeidsliv.

Til tross for disse begrensningene gir resultatene av denne studien et innblikk i norske populærmusikeres opplevelse av og tilpasning til endret arbeidsliv under koronapandemien. Selv om det er usikkert hvorvidt funnene representerer periodiske eller langvarige effekter, er det allikevel flere momenter som illustrerer underliggende tendenser og aspekter innenfor frie, uavhengige yrker (foruten koronapandemien), som med fordel kan legges merke til.

### **Fremtidig forskning**

Etersom denne studien har en kvalitativt utforskende natur, er det flere momenter som tas opp i studien som kan benyttes til å generere noen hypoteser for fremtidig forskning. I diskusjonskapitlet har jeg påpekt et par områder det i fremtiden kan være interessant å undersøke:

I diskusjonen om koronapandemiens påvirkning på musikeres kompetanser, stilte jeg spørsmål ved om det grenseløse og det proteanske karrieresperspektivet virkelig kan skilles fra hverandre i kontekst av utøvende musikere (og muligens frie arbeidere som sådan). I forlengelse av dette ble det foreslått å anvende mer overordnede kompetansemodeller i

fremtiden (f.eks. Akkermans et al., 2013), for å undersøke om dette kan føre til økt kunnskap om nødvendige kompetanser for utøvende musikeryrker og frilansarbeidere i andre bransjer.

I diskusjonen om sosiale rettigheter og frie yrker stilte jeg spørsmål ved om det er behov for endring. Her sammenlignet jeg de norske kompensasjonsordningene med flexicurity-policyer fra EU-landene, ettersom kompensasjonsordningene tilsynelatende hadde en tilsvarende effekt på mine informanter som flexicurity-policyene har på arbeidere i Europa. Denne studien kan imidlertid ikke si noe om (vedvarende) effekter av opplevd sosial sikkerhet hos informantene, foruten det som kan postuleres ut fra informantenes uttalelser om emnet (såsom reduserte stressnivåer). Derfor vil det i fremtiden være interessant å undersøke de psykologiske effektene av flexicurity hos norske frilansarbeidere.

Foruten det ovennevnte, vil det for fremtiden også være interessant å anvende kvantitative metoder for å skape en mer generaliserbar kunnskap om pandemiens langsiktige påvirkning på utøvende kreative yrker.

### **Sammenfatning og konklusjon**

Denne utforskende studien har undersøkt utøvende musikeres opplevelser og erfaringer med koronapandemiens konsekvenser for deres arbeidsliv. Her satte jeg søkelyset mot utøvende populærmusikere som representanter for frie, uavhengige arbeider som jobber innenfor rammene av gig-økonomien. Koronapandemien anses som et ekstremtilfelle, men allikevel kan denne belyse grunnleggende aspekter (både positive og negative) ved en frilansers arbeidsliv. Studiens funn strekker seg derfor ut over den aktuelle pandemi-situasjonen, hva gjelder krav til og erfaringer med frilansarbeid. Med dette som bakteppe, har jeg i denne studien undersøkt hvordan utøvende musikere har tilpasset seg til de mange endringene koronapandemien påførte deres arbeidsliv.

Resultatene viser at koronapandemien hadde betydelige følger for musikeres arbeidsliv. Det ble her identifisert en rekke utfordringer, men også muligheter forbundet med endringene pandemien påførte informantenes arbeidsliv. De mest fremtredende utfordringene vedrørte økonomi, motivasjon og struktur, samt et opplevd tap av momentum. Økonomisk usikkerhet også var en betydelig utfordring før pandemien, men ble ifølge informantene forsterket av koronarestriksjonene. Det skjedde imidlertid et skifte da myndighetene ikraftsatte kompensasjonsordningen for selvstendig næringsdrivende, ettersom informantene på grunn av denne fikk redusert sin bekymring for økonomisk inntjening. Foruten utfordringer knyttet til musikeres konkrete arbeidsoppgaver, ble også kompetanseflukt nevnt som en potensielt vedvarende konsekvens av pandemien. På samme tid snakket informantene også om en rekke muligheter ved pandemien. De avlyste konsertene medførte en åpen kalender,



som informantene har benyttet seg av på flere ulike måter. Her utviklet informantene sine evner og ferdigheter, både vedrørende deres allerede etablerte virksomheter, og nærliggende kreative virksomheter som til nå var relativt ukjent for informantene. Samtidig fikk informantene anledning til å reflektere over flere ulike aspekter ved deres arbeidsliv. Ifølge informantene gjorde disse refleksjonene dem bedre kjent med seg selv, og som følge fikk de også noen nye blikk på hva de selv ønsker i sitt arbeidsliv fremover. Den åpne kalenderen medførte også en rekke muligheter innenfor arbeid-liv-domenene, ved at informantene i større grad fikk mulighet til å prioritere familie og fritid.

De ulike utfordringene og muligheten medførte en rekke tilpasninger og responser hos informantene. Informantenes imøtekommelser av koronapandemiens konsekvenser for deres arbeidsliv ble diskutert fra et arbeidspsykologisk perspektiv. Ved å anvende kompetanse-modeller fra det grenseløse og det proteanske karrieresperspektivet fant jeg at de mest fremtredende kompetanseutviklingene vedrørte informantenes egne evner, refleksjon og profesjonelle nettverk. Sistnevnte skiller seg imidlertid ut, ettersom koronapandemien *begrenset* informantenes profesjonelle nettverk (og evnen til å tilegne seg slike), mens informantene derimot opplevde positiv utvikling innenfor de øvrige dimensjonene. Nyervervet tid muliggjorde både bedre refleksjon omkring informantenes virke og identitet, samt evneutvikling for å imøtekomme nye karrieremål. Gjennom selv-initiert evneutvikling fikk informantene nye ferdigheter de kan benytte for å imøtekomme de nye karrieremålene. Resultatene viser hvordan musikere under pandemien dro nytte av job crafting, ved at de foretok både fysiske og kognitive endringer i sitt arbeidsliv. Ut over dette ble psykologisk forskning anvendt for å diskutere hvordan pandemien påvirket musikerens arbeid-liv-balanse, som isolert sett kan ha medført en høyere opplevd livskvalitet og psykologisk velvære.

Denne studien har besvart forskningsspørsmålet «*hvordan oppfatter norske, utøvende populærmusikere at deres arbeidsliv endret seg som følge av koronapandemien?*».

Resultatene gir et innblikk i hvordan denne yrkesgruppen har opplevd koronapandemiens implikasjoner på deres arbeidsliv, og hvordan de har tilpasset seg den plutselige endringen pandemien medførte. Som følge bidrar denne studien til økt kunnskap om utøvende kunstneryrker både i og utenom pandemisituasjonen, samtidig som den også belyser noen mer generelle aspekter ved den økende arbeidergruppen bestående av frie, uavhengige arbeidere.

### Referanser

- Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., Huibers, M., Blonk, R. W. B. (2012). Competencies for The contemporary career: Development and preliminary validation of the career competencies questionnaire. *Journal of Career Development*, vol. 40 (3), s. 245-267. Doi: 10.1177/0894845312467501
- Altinn (2022, 24. mars). Enkeltpersonsforetak. <https://www.altinn.no/starte-og-drive/starte/valg-av-organisasjonsform/enkeltpersonforetak/>
- Anakwe, U. P., Hall, J. C., Schor, S. M. (2000). Knowledge-related skills and effective career management. *International Journal of Manpower*, vol. 21 (7), s. 566-579. Doi: 10.1108/01437720010379024
- Bakker, A. B., Tims, M., Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: the role of job crafting and work engagement. *Human Relations*, vol. 65 (10), s. 1359-1378. Doi: 10.1177/0018726712453471
- Bartleet, B., Ballico, C., Bennett, D., Bridgstock, R., Draper, P., Tomlinson, C., Harrison, S. (2019). Building sustainable portfolio careers in music: insights and implications for higher education. *Music Education Research*, vol. 21 (3), s. 282-294. Doi: 10.1080/14613808.2019.1598348
- Bearman, M. (2019). Eliciting rich data: a practical approach to writing semi-structured Interview schedules. *Focus on Health Professional Education: A Multi-Professional Journal*, vol. 20 (3), s. 1-11.
- Benhamou, F. (2003). Artists' labour markets. I Ruth Towse (Red.), *A Handbook of Cultural Economics, Second Edition*, 69-75. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited
- Bennett, D. (2009). Developing realistic notions of career in the performing arts. *Arts & Humanities in Higher Education*, Vol. 8 (3), 309-327. Doi: 10.1177/1474022209339953

- Berg, J. M., Grant, A. M., Johnson, V. (2010). When callings are calling: crafting work and leisure in pursuit of unanswered occupational callings. *Organization Science*, vol. 21 (5), s. 973-994. Doi: 10.1287/orsc.1090.0497
- Brewis, J. (2014). The ethics of researching friends: on convenience sampling in qualitative management and organization studies. *British Journal of Management*, vol. 25, s. 849-862. Doi: 10.1111/1467-8551.12064
- Bridgstock, R. (2005). Australian artists, starving and well-nourished: what can we learn from the prototypical protean career? *Australian Journal of Career Development*, vol. 14 (3), s. 40-47. Doi: 10.1177/103841620501400307
- Brinkmann, S. (2007). Could interviews be epistemic? An alternative to qualitative opinion polling. *Qualitative Inquiry*, vol. 13 (8), s. 1116-1138. Doi: 10.1177/1077800407308222
- Briscoe, J. P., Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 69, s. 4-18. Doi: 10.1016/j.jvb.2005.09.002
- Burchell, B. (2009). Flexicurity as a moderator of the relationship between job insecurity and psychological well-being. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, vol. 2 (3), s. 365-378. Doi: 10.1093/cjres/rsp021
- Canning, R. (2017). *Can Music Make You Sick – Final Report and Recommendations* (Rapport nr. 1). London: Help Musicians UK.
- DeFillippi, R. J., Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior*, vol. 15, s. 307-324. Doi: 10.1002/job.4030150403
- De Vos, A., Soens, N. (2008). Protean attitude and career success: the mediating role of self management. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 73 (3), s. 449-456. Doi:

10.1016/j.jvb.2008.08.007

- Dobson, M. C. (2010). Insecurity, professional sociability, and alcohol: Young freelance musicians' perspective on work and life in the music profession, *Psychology of Music*, Vol. 39, (2), 240-260. Doi: 10.1177/0305735610373562
- Dogdson, J. E. (2019). Reflexivity in qualitative research. *Journal of Human Lactation*, vol. 35 (2), s. 220-222. Doi: 10.1177/0890334419830990
- Eby, L. T., Butts, M., Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, vol. 24, s. 689-708. Doi: 10.1002/job.214
- Eget arbeid (2020). Arbeidsrelatert stress innen kunst og kreativ næring: stressende aspekter ved næringens oppbygning [upublisert bacheloroppgave]. Universitetet i Oslo.
- Eidhamar, I. M., Sharma, S. (2022, 19. januar). Kulturlivet demonstrerer: - Det hjelper ikke med støtte-erklæringer. TV2. <https://www.tv2.no/a/14503405/>
- Ellingsæter, A. L. (2005). «Tidsklemme» - metafor for vår tid. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, vol. 46 (3), s. 297-326. Doi: 10.18261/ISSN1504-291X-2005-03-02
- Elstad, B. (2010). Hvordan opplever selvsysseleatte sin egen arbeidssituasjon? *Søkelys på Arbeidslivet*, Vol. 1 (2), 122-134.
- Friedman, G. (2014). Workers without employers: shadow corporations and the rise of the gig economy. *Review of Keynesian Economics*, vol. 2 (2), s. 171-188. Doi: 10.4337/roke.2014.02.03
- Gran, A. B., Torp, Ø., & Theie, M. G. (2015). Kreativ næring i Norge 2008-2014 (Rapport nr. 1). Oslo: Handelshøyskolen BI.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 63 (3), 510-531. Doi: 10.1016/S0001-8791(02)00042-8

- 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 i mars og april 2020* (Menon-rapport nr. 56), for Kulturrådet. Oslo: Menon & BI Centre for Creative Industries
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, vol. 41 (2), s. 255-279. Doi: 10.1177/0539018402041002005
- Gwiazda, A. (2011). The Europeanization of flexicurity: the Lisbon strategy's impact on employment policies in Italy and Poland. *Journal of European Public Policy*, vol. 18 (4), s. 546-565. Doi: 10.1080/13501763.2011.560485
- Hall, D. T. (1996). Protean Careers of the 21st Century. *Academy of Management Perspectives*, vol. 10 (4), s. 8–16. Doi:10.5465/ame.1996.3145315
- Hall, D.T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 65 (1), s. 1-13. Doi: 10.1016/j.jvb.2003.10.006
- Heian, M. T., Løyland, K., Mangset, P. (2008). *Kunstnernes aktivitet, arbeid- og inntektsforhold, 2006* (rapport nr. 241 – rev. utg. 2008). Bø: Telemarksforskning
- Heian, M. T., Løyland, K., Kleppe, B. (2013). *Kunstnerundersøkelsen 2013: Kunstnernes Inntekter* (TF-rapport nr. 350). Bø: Telemarksforskning
- Helms, M. M., Nixon, J. (2010). Exploring SWOT analysis – where are we now? A review of academic research from the last decade. *Journal of Strategy and Management*, vol. 3 (3), s. 215-251. Doi: 10.1108/17554251011064837
- Hermanowicz, J. C. (2002). The great interview: 25 strategies for studying people in bed. *Qualitative Sociology*, vol. 25 (4), s. 479-499. Doi: 10.1023/A:1021062932081
- Hirschi, A. (2018). The fourth industrial revolution: issues and implications for career research and practice. *The Career Development Quarterly*, vol. 66 (3), s. 192-204. Doi: 10.1002/cdq.12142

Jesnes, K., Nergaard, K. (2019). *Kunst og kultur – organisasjoner i endring?* (Report no. 22).

Oslo: Fafo

Jusleksikon (2017, 17. mars). *Markedsøkonomi*. <https://jusleksikon.no/wiki/Markedsøkonomi>

Kaine, S., Josserand, E. (2019). The organisation and experience of work in the gig economy.

*Journal of Industrial Relations*, vol. 61 (4), s. 479-501. Doi:

10.1177/0022185619865480

Kallio, H., Pietilä, A., Johnson, M., Kangasniemi, M. (2016). Systematic methodological review: developing a framework for a qualitative semi-structured interview guide.

*Journal of Advanced Nursing*, vol. 72 (12), s. 2954-2965. Doi: 10.1111/jan.13031

Kogan, N. (2002). Careers in the performing arts: A psychological perspective.

*Communication Research Journal*, Vol. 14 (1), 1-16. Doi:

10.1207/S15326934CRJ1401\_1

Kost, D., Fieseler, C., Wong, S. I. (2017). Boundaryless careers in the gig economy: an oxymoron? *Human Resource Journal*, vol. 30, s. 101-113. Doi:

10.1111/1748-8583.12265

Kuhn, K. M. (2016). The rise of the “gig” economy and implications for understanding work and workers. *Industrial and Organizational Psychology*, vol. 9, s. 157-162. Doi:

10.1017/iop.2015.129

Lepanjuuri, K., Wishart, R., Conrick, P. (2018). *The characteristics of those in the gig economy* (sluttrapport). UK: Department of Business, Energy and Industrial Strategy.

Levitt, H. M., Creswell, J. W., Josselson, R., Bamberg, M., Frost, D. M., Suárez-Orozco, C. (2018). Journal Article Reporting Standards for Qualitative Primary, Qualitative Meta-Analytic, and Mixed-Methods Research in Psychology: The APA Publications and Communications Board Task Force Report. *American Psychologist*, vol. 73, s. 26-46.

Doi: 10.1037/amp0000151

- Lingo, E. L., Tepper, S. J. (2013). Looking back, looking forward: arts-based careers and creative work. *Work and Occupations*, vol. 40 (4), s. 337-363. Doi: 10.1177/0730888413505229
- Lobo, F. (2006). The work-leisure paradigm: the stresses and strains of maintaining a balanced lifestyle. *World Leisure Journal*, vol. 48 (3), s. 22-32. Doi: 10.1080/04419057.2006.9674451
- Lovdata (2016). *Lov om behandling av personopplysninger*.  
[https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2018-06-15-38/KAPITTEL\\_gdpr-2#gdpr/a5](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2018-06-15-38/KAPITTEL_gdpr-2#gdpr/a5)
- Lovdata (2020). *Midlertidig forskrift om kompensasjonssytelse for selvstendig næringsdrivende og frilansere som har mistet inntekt som følge av utbrudd av covid-19*.  
<https://lovdata.no/dokument/SFO/forskrift/2020-04-08-735>
- Lundgård, K. (2020, 10. mai). Kulturen blør. *Oppland Arbeiderblad*.  
<https://www.aa.no/debatt/kulturen-blør/o/5-35-1091572>
- Madill, A, Jordan, A., Shirley, C. (2000). Objectivity and reliability in qualitative analysis: Realist, contextualist and radical constructionist epistemologies. *British Journal of Psychology*, Vol. 91, p. 1-20. Doi: 10.1348/000712600161646
- Malterud, K. (2012). Systematic text condensation: a strategy for qualitative analysis. *Scandinavian Journal of Public Health*, vol. 40, s. 795-805. Doi: 10.1177/1403494812465030
- Menger, P. (2001). Artists as workers: theoretical and methodological challenges. *Poetics*, vol. 28 (4), s. 241-254. Doi: 10.1016/S0304-422X(01)80002-4
- Mullins, N. (2019). *Career-related attitudes, behaviours and competencies of freelance workers in the gig economy* (doktorgradsavhandling, University of Pretoria).
- Nergaard, K. (2018). *Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv: sluttrapport*. (Rapport nr. 38). Oslo: Fafo.

Nærings- og Handelsdepartementet (2007). *EUs Lisboa-strategi i et norsk perspektiv*.

Regjeringen.

[https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/nhd/vedlegg/lisboa\\_strategi\\_2007.pdf](https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/nhd/vedlegg/lisboa_strategi_2007.pdf)

Petriglieri, G., Ashford, S. J., Wrzesniewski, A. (2019). Agony and ecstasy in the gig economy: cultivating holding environments for precarious and personalized work identities. *Administrative Science Quarterly*, vol. 64 (11), s. 124-170. Doi: 10.1177/0001839218759646

Regjeringen (2018). *Arbeidsmiljøloven*.

<https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/innsikt/arbeidsmiljoloen/id447107/>

Saksvik, P. Ø., Christensen, M. (2015). *Arbeidshelsepsykologi på norsk* (1. utg.). Bergen: Fagbokforlaget

Sirgy, M. J., Lee, D. (2016). Work-life balance: a quality-of-life model. *Applied Research Quality of Life*, vol. 11, s. 1059-1082. Doi: 10.1007/s11482-015-9419-6

Spiro, N., Perkins, R., Kaye, S., Tymoszuk, U., Mason-Bertrand, A., Cosette, I., Glasser, S., Williamo, A. (2021). The effects of Covid-19 lockdown 1.0 on working patterns, income, and wellbeing among performing arts professionals in the United Kingdom (April-June 2020). *Frontiers in Psychology*, vol. 11. Doi: 10.3389/fpsyg.2020.594086

Spurk, D., Straub, C. (2020). Flexible employment relationships and careers in times of the Covid-19 pandemic. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 119, s. 1-4. Doi: 10.1016/j.jvb.2020.103435

Statistisk Sentralbyrå (2021). *Kulturstatistikk 2020* (SA168). Oslo/Kongsvinger.

Stewart, A., Stanford, J. (2017). Regulating work in the gig economy: what are the options? *The Economic and Labour Relations Review*, vol. 28 (3), s. 420-437. Doi: 10.177/135046172461



- Sullivan, S. E., Arthur, M. B. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 69, s. 19-29. Doi: 10.1016/j.jvb.2005.09.001
- Sæbø, B. G. (2022, 14. januar). Kultur i korona-trøbbel. *Dagsavisen*.  
<https://www.dagsavisen.no/rogalandsavis/debatt/leder/2022/01/14/kultur-i-korona-trobbel/>
- Tims, M., Bakker, A. B., Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 80 (2), s. 173-186. Doi: 10.1016/j.jvb.2011.05.009
- Tims, M., Bakker, A. B., Derks, D., van Rhenen, W. (2013). Job crafting at the team and individual level: implications for work engagement and performance. *Group & Organization Management*, vol. 34 (4), s. 427-545. Doi: 10.1177/1059601113492421
- UiO (2022). *Nettskjema diktafon-app*. Universitetet i Oslo.  
<https://www.uio.no/tjenester/it/adm-app/nettskjema/hjelp/diktafon.html>
- Vaag, J., Giæver, F., Bjerkeset, O. (2014). Specific demands and resources in the career of the Norwegian freelance musician, *Arts & Health: An International Journal for Research, Policy and Practice*, Vol. 6 (3), 205-222. Doi: 10.1080/17533015.2013.863789
- Vaag, J., Saksvik-Lehouillier, I., Bjørngaard, J. H., Bjerkeset, O. (2016). Sleep Difficulties and Insomnia Symptoms in Norwegian Musicians Compared to the General Population and Workforce, *Behavioral Sleep Medicine*, Vol. 14, 325-342. Doi: 10.1080/15402002.2015.1007991
- Valentin, K. (2001) Swot Analysis from a Resource-Based View. *Journal of Marketing Theory and Practice*, vol. 9 (2), s. 54-69, Doi: 10.1080/10696679.2001.11501891
- Veal, A. J. (2020). Is there enough leisure time? Leisure studies, work-life balance, the realm of necessity and the realm of freedom. *World Leisure Journal*, vol. 62 (2), s. 89-113.

Doi: 10.1080/16078055.2019.1667423

Viebrock, E., Clasen, J. (2009). Flexicurity and welfare reform: a review. *Socio-Economic Review*, vol. 7, s. 305-331. Doi: 10.1093/ser/mwp001

Warren, T. (2003). Class- and gender-based working time? Time poverty and the division of domestic labour». *Sociology*, vol. 37 (4), s. 733–752. Doi: 10.1177/00380385030374006

Wilensky, H. L. (1960). Work, careers and social integration. *International Social Science Journal*, vol. 12 (4), s. 543–560.

Willig, C. (2013). *Introducing Qualitative Research in Psychology* (3. utgave). Berkshire: McGraw Hill Education.

Willis, S., Neil, R., Mellick, M. C., Wasley, M. (2019). The relationship between occupational demands and well-being of performing artists: a systematic review. *Frontiers in Psychology*, vol. 10. Doi: 10.3389/fpsyg.2019.00393

Woodcock, J., Graham, M. (2020). *The Gig Economy: A Critical Introduction*. Cambridge: Polity Press.

Wrezniewski, A., Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, vol. 26 (2), s. 179-201. Doi: 10.5465/amr.2001.4378011

## Vedlegg

### Vedlegg 1: Intervjuguide

#### Innledende spørsmål:

Hvor gammel er du?

I hvilket fylke bor og arbeider du?

Hvor gammel var du da du begynte å jobbe profesjonelt som utøvende musiker?

Som utøvende musiker, hva slags type arbeid gjør du? (Er du artist, band-musiker, frilans musiker som jobber på oppdrag, studiomusiker etc.)

#### Spørsmål om ditt arbeid og corona

Fortell om aktivitetene du anser en som del av ditt virke som utøvende musiker (hva betyr den 'yrkestittelen' for deg?)

- Ønsker her å høre om alle sider ved det å jobbe som musiker – ikke bare den utøvende, musiske delen, men også alt som har med administrativt arbeid, eventuelle deltidsjobber (lærer?) o.l.
- Hvilke utfordringer følger med dette yrket?
- Hva er positivt ved å ha dette yrket? (muligheter)

Hva tenkte du rundt jobben din da Norge gikk inn i sin første lock-down i mars, 2020?

- Hvilke konsekvenser fulgte med lockdown, med tanke på ditt arbeidsliv?
- Hvilke muligheter har korona bragt med seg?

Hvordan har pandemien påvirket ditt arbeid? Vi er her interessert i utfordringer og muligheter som du har erfart i relasjon til ditt arbeid som utøvende musiker.

- Her følges opp informasjon fra forrige spørsmål.
  - o Hva er de negative sidene?
  - o Hva er de positive sidene?
- Hvordan har du sysselsatt deg selv, når du ikke har hatt muligheter til å spille konserter?
- Hvordan har arbeidshverdagen endret seg?

Har du lært noe nytt under pandemien, som du kan bruke i jobben din senere?

Nå ser det ut til å gå mot lysere tider – hvordan ser du på framtidsutsiktene til norsk musikk/din egen jobb?

Har du noe å tilføye på slutten, som vi ikke allerede har snakket om eller som du tenker det er lurt at jeg får med meg?

## Vedlegg 2: Instruksjoner, transkribering

### Generelle regler

1. Transkriberingen skal skje så fort som mulig etter gjennomført intervju.
2. Budskapet i intervjuene skal bevares så godt det lar seg gjøre.

### Spesifikke regler

1. Alle intervjuer skal gjennomføres med ordrett transkribering i bokmålsform, uavhengig om respondenten har en annen dialekt.
  - a. Unntak: Setninger og rettelser på eget språk utelates fra transkripsjon.
2. Morfemer og andre språklyder (e.g. «mhm», «eh», etc.) inkluderes kun der det er viktig for meningsinnholdet i setningen.
3. Andre lyder (e.g. sukking, hosting, latter, etc.) inkluderes ikke i transkripsjonen.
  - a. Unntak: Latter inkluderes dersom det har betydning for meningsinnholdet i setningen.
4. Bevegelser og annet kroppsspråk inkluderes ikke i transkripsjonen.
5. Tall som ikke er årstall og datoer (e.g. 12. mars 2020), og andre større tall, transkriberes med tall-ord (e.g. tjue, to hundre, etc.).

### Symboler

- I = intervjuer
- M\* og K\* = de ulike respondentene
- (.) = pauser eller brudd i påbegynt setning
- \_ (under bokstav) = trykklegging på ord. Benyttes kun der det er relevant for meningsinnholdet.

### Anonymisering

- Navn som blir nevnt i intervjuet blir anonymisert med \*navn\*
- Navn på band som blir nevnt i intervjuet blir anonymisert med \*bandnavn\*
  - o Dersom respondenten omtaler flere band under intervjuet benyttes \*bandnavn1\*, \*bandnavn2\* osv. for å skille mellom bandene.
- Navn på artister blir anonymisert med \*artist\*
  - o Her gjelder også samme regel som ved bandnavn.
- Navn på organisasjoner og tilsvarende identifiserbare tilknytninger anonymiseres med \*navn på foretak\*

## Vedlegg 2: Godkjenning fra NSD

### Vurdering

#### Referansenummer

702392

#### Prosjekttittel

Utøvende musikers oppfattelse av endret arbeidsliv, som følge av Covid-19

#### Behandlingsansvarlig institusjon

Universitetet i Oslo / Det samfunnsvitenskapelige fakultet / Psykologisk institutt

#### Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Cato Bjørkli, cato.bjorkli@psykologi.uio.no, tlf: +4722845227

#### Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

#### Kontaktinformasjon, student

Magnus Bechmann Hansen, magnubha@student.sv.uio.no , tlf: +4791310591

#### Prosjektperiode

01.08.2021 - 31.05.2022

#### Vurdering (2)

### 08.09.2021 - Vurdert

NSD har vurdert endringen registrert 01.09.2021. Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg den 08.09.2021. Behandlingen kan fortsette.

### ENDRING

- Oppdatert informasjonsskriv er lastet opp
- Det er lagt til to nye utvalg. Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake. Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a.

### OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avslutte. Lykke til videre med prosjektet!

### 15.07.2021 - Vurdert med vilkår

NSD har vurdert at personvernulempen i denne studien er lav. Du har derfor fått en forenklet vurdering med vilkår.

#### HVA MÅ DU GJØRE VIDERE?

Du har et selvstendig ansvar for å følge vilkårene under og sette deg inn i veiledningen i denne vurderingen. Når du har gjort dette kan du gå i gang med datainnsamlingen din.

#### HVORFOR LAV PERSONVERNULEMPE?

NSD vurderer at studien har lav personvernulempe fordi det ikke behandles særlige (sensitive) kategorier eller personopplysninger om straffedommer og lovovertrедelser, eller inkluderer sårbare grupper. Prosjektet har rimelig varighet og er basert på samtykke. Dette har vi vurdert basert på de opplysningene du har gitt i meldeskjemaet og i dokumentene vedlagt meldeskjemaet.

#### VILKÅR

Vår vurdering forutsetter:

1. At du gjennomfører datainnsamlingen i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet
2. At du følger kravene til informert samtykke (se mer om dette under)
3. At du laster opp oppdatert(e) informasjonsskriv i meldeskjemaet og sender inn meldeskjemaet på nytt.
4. At du ikke innhenter særlige kategorier eller personopplysninger om straffedommer og lovovertrедelser
5. At du følger retningslinjene for informasjonssikkerhet ved den institusjonen du studerer/forsker ved (behandlingsansvarlig institusjon)
6. Om deler av utvalget vil kunne gjenkjennes direkte eller indirekte i publikasjon må du innhente eksplisitte samtykker. Vi anbefaler at utvalget gis anledning til å lese igjennom egne opplysninger og godkjenne disse før publisering.

#### KRAV TIL INFORMERT SAMTYKKE

De registrerte (utvalget ditt) skal få informasjon om behandlingen og samtykke til deltakelse. Informasjonen du gir til begge utvalg må minst inneholde:

- Studiens formål (din problemstilling) og hva opplysningene skal brukes til
- Hvilken institusjon som er behandlingsansvarlig
- Hvilke opplysninger som innhentes og hvordan opplysningene innhentes
- At det er frivillig å delta og at man kan trekke seg så lenge studien pågår uten at man må oppgi grunn
- Når behandlingen av personopplysninger skal avsluttes og hva som skal skje med personopplysningene da: sletting, anonymisering eller videre lagring

- At du behandler opplysninger om den registrerte (utvalget ditt) basert på deres samtykke / At du behandler opplysningene om dine deltagere basert på deres samtykke
- At utvalget ditt har rett til innsyn, retting, sletting, begrensning og dataportabilitet (kopi)
- At utvalget ditt har rett til å klage til Datatilsynet
- Kontaktopplysninger til prosjektleder (evt. student og veileder)
- Kontaktopplysninger til institusjonens personvernombud

Ta gjerne en titt på våre nettsider og vår mal for informasjonsskriv for hjelp til formuleringer:

[http://www.nsd.uib.no/personvernombud/hjelp/informasjon\\_samtykke/informere\\_om.html](http://www.nsd.uib.no/personvernombud/hjelp/informasjon_samtykke/informere_om.html)

Når du har oppdatert informasjonsskrivet med alle punktene over laster du det opp i meldeskjemaet og trykker på «Bekreft innsending» på siden «Send inn» i meldeskjemaet.

#### TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 31.12.2022.

#### FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32).

Dersom du benytter en databehandler i prosjektet, må behandlingen oppfylle kravene til bruk av databehandler, jf. art 28 og 29.

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og/eller rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

#### NSD SIN VURDERING

NSDs vurdering av lovlig grunnlag, personvernprinsipper og de registrertes rettigheter følger under, men forutsetter at vilkårene nevnt over følges.

#### LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Forutsatt at vilkårene følges, er det NSD sin vurdering at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres og som den registrerte kan trekke tilbake. Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a.

## PERSONVERNPRINSIPPER

Forutsatt at vilkårene følges, vurderer NSD at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen om:

- lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke behandles til nye, uforenlige formål
- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet
- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet

## DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet, vil de ha følgende rettigheter: åpenhet (art. 12), informasjon (art. 13), innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), underretning (art. 19) og dataportabilitet (art. 20).

Forutsatt at informasjonen oppfyller kravene i vilkårene nevnt over, vurderer NSD at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

## MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde:

[https://nsd.no/personvernombud/meld\\_prosjekt/meld\\_endringer.html](https://nsd.no/personvernombud/meld_prosjekt/meld_endringer.html)

Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

## OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!



## Vedlegg 4: Informasjonsskriv og samtykkeerklæring

### Vil du delta i forskningsprosjektet

## *Utøvende musikeres oppfattelse av endret arbeidsliv, som følge av Covid-19?*

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke hvordan utøvende musikere snakker om og opplever Covid-19 sin påvirkning på deres arbeidsliv. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

### **Formål**

Formålet med studien er å undersøke hvordan utøvende musikeres arbeidsliv (og arbeidsvaner) har endret seg som en direkte følge av Covid-19. Det vi i første omgang er ute etter å finne ut av, er hvordan musikerne selv *snakker om og opplever* Covid-19 sin påvirkning på deres arbeidsliv. Med dette ønsker vi å undersøke arbeidspsykologiske fenomener som (for eksempel) ‘jobbengasjement’, ‘job crafting’ og mestring (‘coping’) i en arbeidssituasjon som er preget av en plutselig endring.

I tillegg til å snakke med utøvende musikere som arbeider i Norge, vil vi også gjennomføre en tilsvarende studie i England. Dette gjør vi for å undersøke om det finnes noen forskjeller i opplevelse mellom landene, og hvorvidt de strukturelle forskjellene i norsk og britisk arbeidsliv har noen påvirkningskraft.

Studien gjennomføres i sammenheng med min masteroppgave i Arbeids- og Organisasjonspsykologi ved Psykologisk Institutt (Universitetet i Oslo). Dataene vil også inngå i forskning ved en eventuell publisering.

### **Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?**

Universitetet i Oslo er ansvarlig for prosjektet. Prosjektet gjennomføres i samarbeid med UiO, ved mine veiledere førsteamanuensis Cato Bjørkli og postdoktor Marianne Therese S. Holter.

### **Hvorfor får du spørsmål om å delta?**

Du mottar dette skrivet med forespørsel om deltakelse fordi du tilhører gruppen vi undersøker i denne studien (norske utøvende musikere). Alle deltakere i studien må oppfylle følgende kriterier:

- 1) De må anse ‘utøvende musiker’ som deres hoved-geskjeft.
  - a. Her forstått som personer som identifiserer seg med å jobbe innenfor den sektoren av musikkbransjen der musikk er fremført foran et publikum.
- 2) Må ha jobbet som utøvende musiker i minst 3 år.
  - a. Vi inkluderer dette kriteriet for å forsikre oss om at deltakeren faktisk har grunnlag for å merke seg en endring i arbeidsliv og -vaner under koronapandemien.
- 3) Være eldre enn 18 år.

Dersom disse kriteriene ikke passer deg, kan du se bort ifra dette skrivet.

### **Hva innebærer det for deg å delta?**

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du deltar på et intervju, som vil vare i ca. 1 time. Intervjuet vil inneholde spørsmål om ditt arbeidsliv som utøvende musiker, hvordan det har endret seg under koronapandemien, og hva du selv har gjort for å tilpasse deg situasjonen.

Under intervjuet vil jeg ta notater og lydopptak, for å sikre at vi får med oss så mange nyanser som mulig av det du forteller. Opptakene fra intervjuet vil bli transkribert. Under analysen vil informasjon som vil gjøre det mulig å gjenkjenne deg av-identifiseres, slik at det ikke vil være mulig å knytte spesifikke utsagn til deg (mer om dette under).

I tillegg til intervjuet, ønsker vi at du svarer på et kort spørreskjema. Spørreskjemaet er elektronisk, og du vil motta dette på e-post etter intervjuet er gjennomført. Her vil vi bruke Nettskjema – et program som er utviklet og driftet av UiO. Dine svar på spørreskjemaet lagres på samme måte som øvrige data.

### **Det er frivillig å delta**

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

### **Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger**

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrevet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- Det vil være jeg (Magnus Bechmann Hansen) som samler inn og bearbeider dataen.
- Navnet og kontaktopplysningene dine vil oppbevares på en egen server ved UiO, med tilhørende sikkerhetstiltak som sikrer tilgang kun for meg.
- Det er kun meg og mine to veiledere (Cato Bjørkli og Marianne Holter) som vil ha tilgang til dine personopplysninger (intervjunotater, transkripsjon og lydopptak).
- Datamaterialet lagres lokalt på en egen forskningsserver på UiO, og vil ikke være tilgjengelig for noen som ikke er involvert i forskningsprosjektet.
- Dataene vil av-identifiseres, slik at det ikke vil være mulig å knytte utsagn til spesifikke deltakere.

All informasjon som vil gjøre det mulig å gjenkjenne deg vil av-identifiseres. Det eneste vi vil inkludere i oppgaven er kjønn, alder og type arbeid (frilans, selvstendig næringsdrivende, frontperson i band, artist etc.).

### **Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?**

Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent, noe som etter planen er i slutten av mai, 2022. Etter det vil all data være lagret i anonym form på en egen forskningsserver ved UiO, i tilfelle studien skal publiseres som fagartikkel.

### **Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?**

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Universitetet i Oslo har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

### **Dine rettigheter**

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene
- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende
- å få slettet personopplysninger om deg
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å vite mer om eller benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Magnus Bechmann Hansen, [magnubha@student.sv.uio.no](mailto:magnubha@student.sv.uio.no)
- Cato Bjørkli, [cato.bjorkli@psykologi.uio.no](mailto:cato.bjorkli@psykologi.uio.no) (hoved-veileder)
- Vårt personvernombud: [personvernombud@uio.no](mailto:personvernombud@uio.no)

Hvis du har spørsmål knyttet til NSD sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost ([personvertjenester@nsd.no](mailto:personvertjenester@nsd.no)) eller på telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

.....  
Magnus Bechmann Hansen

---

## Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *Utøvende musikeres oppfattelse av endret arbeidsliv, som følge av Covid-19*, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju
- å delta i spørreskjema

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

---

(Signert av prosjektdeltaker, dato)