



Å falle mellom alle stoler under koronapandemien

Kulturarbeidere med multiple tilknytningsformer til arbeidslivet

Falling between all the chairs during the Covid-19 pandemic

Cultural workers with multiple work arrangements

Beate Elstad

dr.oecon., førsteamanuensis, Handelshøyskolen, OsloMet – storbyuniversitetet

beatel@oslomet.no

Erik Døving

dr.oecon., førsteamanuensis, Handelshøyskolen, OsloMet – storbyuniversitetet

erikdo@oslomet.no

Dag Jansson

ph.d., professor, Handelshøyskolen, OsloMet – storbyuniversitetet

dagjan@oslomet.no

Sammendrag

Da koronapandemien rammet Norge, var det avgjørende at myndighetene kom med treffsikre kompenserende tiltak mot inntektstap. En særlig sårbar gruppe var yrkesutøvere uten fast ansettelse med flere tilknytningsformer samtidig. Ett år ut i pandemien gjorde vi en spørreundersøkelse i Creo, som er Norges største interesseorganisasjon for kulturarbeidere. Resultatene viser at kompensasjonsordningene traff dårligere for yrkesutøvere med multiple og prekære tilknytningsformer enn for fast ansatte på heltid. Treffsikkerheten til kompensasjonsordningene var viktig for livskvalitet og for tilbøyelighet til å vurdere jobbskifte. Samtidig ble det rapportert om manglende ressurser til å håndtere konglomeratet av ordninger samt for lite oppfølging fra NAV. Resultatene tyder på at velferdsapparatet er mindre egnet til å håndtere yrkesutøvere utenfor standard ansettelsesforhold. For fremtiden bør derfor ulike velferdstiltak sees mer som en helhet for yrkesutøvere med multiple tilknytningsformer.

Nøkkelord

Covid-19-pandemi, tilknytningsformer til arbeidslivet, kulturarbeidere, selektive velferdsordninger

Abstract

When the Covid-19 pandemic hit, Norwegian authorities were determined to implement accurate measures against income losses. One year into the pandemic, we conducted a survey at Creo – Norway's largest trade union of cultural workers. Compensation schemes were less congruent with the needs of those with multiple and precarious work arrangements. They experienced, to a larger degree, exclusion from targeted income assurance measures, lacked resources to cope with the conglomerate of different compensation schemes, and did not get sufficient guidance from the national social security agencies. The compensation schemes' lack of accuracy had implications for life quality and for turnover intentions. The results suggest that welfare schemes are less effective in meeting the needs of individuals with atypical work arrangements.

Keywords

Covid-19 pandemic, work arrangements, cultural workers, targeted welfare schemes

Innledning

Vi liker å se på Norge som et land med svært gode velferdsordninger. Da koronapandemien traff med stor kraft våren 2020, ble det norske velferdssystemet likevel satt på prøve. Ikke minst gjaldt dette behovet for inntektssikring til den yrkesaktive befolkningen, som gjennom stadige nedstengninger mistet arbeids- og inntektsmuligheter. I denne artikkelen retter vi oppmerksomheten mot mulige hull i dette tilsynelatende finmaskede sikkerhetsnettet.

En studie av myndighetenes informasjon og tiltak tidlig i pandemien viste at et flertall av den norske befolkningen hadde tillit til hvordan myndighetene håndterte situasjonen (Sætrevik et al., 2021). Samtidig har offentlige utredninger og rapporter underveis i pandemien vist at bransjer med lavest utdannings- og lønnsnivå i utgangspunktet ble hardest rammet (Alstadsæter et al., 2020; Holden et al., 2020; NOU 2021: 6). Kunst- og kulturfeltet ble særlig hardt rammet av nedstengningen av samfunnet. En studie av kulturarbeidere en måned etter den første nedstengningen 12. mars 2020 viste store forskjeller i konsekvenser basert på tilknytningsform til arbeidslivet (Elstad et al., 2020). Kulturarbeidere med fast jobb på heltid hadde høyere inntekt før pandemien, forventet mindre inntektsbortfall det kommende året og erfarte mindre usikkerhet om videre jobbmuligheter sammenlignet med frilansere, selvstendig næringsdrivende, midlertidig ansatte og deltidsansatte.

Mens fast jobb på heltid er normen i arbeidslivet generelt, var bare 17 % i fast jobb ved den siste store levekårsundersøkelsen blant norske kunstnere (Heian et al., 2015, s. 85). De aller fleste hadde mer prekære tilknytningsformer, som avviker fra fast heltidsjobb og har større usikkerhet (Kalleberg & Vallas, 2018).¹ Hele 59 % var selvstendig næringsdrivende, 10 % var frilansere og 5 % var midlertidig ansatte. Typisk for kunst- og kulturfeltet er at mange yrkesutøvere har flere tilknytningsformer til arbeidslivet samtidig. En musiker kan eksempelvis ha en *fast deltidsstilling* på en kulturskole, dirigere korps og komponere musikk som *selvstendig næringsdrivende*, være *frilanser* i ulike orkestre og band og være *midlertidig ansatt på deltid* som vikar i skolefritidsordningen. Studien av kulturarbeiderne tidlig i pandemien viste at over halvparten (56 %) hadde mer enn én tilknytningsform samtidig (Elstad et al., 2020). Særlig yrkesutøvere som hadde multiple, prekære tilknytningsformer til arbeidslivet, forventet å være mer utsatt for inntektsbortfall under pandemien.

Vi er særlig opptatt av kulturarbeidernes egne erfaringer med kompensasjonsordningene. Hvordan har yrkesutøvere med multiple tilknytningsformer under pandemien selv opplevd at det økonomiske sikkerhetsnettet har fungert? Har de erfart at myndighetenes kompensasjoner har vært tilpasset deres behov for inntektssikring? Hvilke konsekvenser har tiltakenes treffsikkerhet hatt på deres livskvalitet og ønske om å fortsette i yrket etter pandemien? Vi undersøker disse spørsmålene på grunnlag av en spørreundersøkelse som er gjennomført blant medlemmer i Creo, Norges største interesseorganisasjon for kulturarbeidere, ett år ut i pandemien. For å få en best mulig innsikt i deres egne erfaringer kombinerte undersøkelsen lukkede og åpne spørsmål, slik at vi bruker både kvantitativ og kvalitativ tilnærming.

1. Prekærbegrepet kan brukes på ulike nivåer og med ulike perspektiver (Valestrand, 2021). Vi bruker det her om tilknytningsformer som avviker fra fast heltidsjobb, og som typisk innebærer jobber med stor usikkerhet, der risikoen er overført fra arbeidsgiveren til den enkelte personen med innskrenkede sosiale rettigheter (Kalleberg & Vallas, 2018).

Tilknytningsformer og velferdsordninger

De norske velferdsordningene blir vanligvis ansett som et system med universelle ordninger der alle er berettiget til å motta det aktuelle velferdsgodet, alle er omfattet av de samme reglene, reglene er i form av klart definerte rettigheter, alle mottar det samme velferdsgodet, og velferdsgodet er tilstrekkelig (NOU 2017: 6, s. 38–39). Einar Øverbye (2018) problematiserer dette ved å vise eksempler på klare innslag av selektive ordninger i Norge. Han påpeker også at mange velferdsordninger innebærer en *arbeidstaker-universalisme* ved at de som vært heltidsansatt i minst ett år, har alle rettigheter, mens midlertidig ansatte og selvsysselfatte har færre rettigheter. Enda mindre rettigheter har de som er utenfor arbeidsstyrken.

Ut fra rettigheter innenfor arbeidsmarkedet kan sysselsatte deles inn i tre hovedkategorier: arbeidstaker (fast eller midlertidig ansatt), ikke-ansatt lønnsinntaker (frilanser, oppdragstaker) og selvstendig næringsdrivende (Jensen & Nergaard, 2019, s. 15). Fast ansettelse defineres som et topartsforhold der virksomheten knytter arbeidstakeren til seg i et vanlig arbeidstakerforhold som gjelder til det blir sagt opp (Nesheim, 2017). Fast ansatte omfattes av arbeidsmiljøloven, har bedre oppsigelsesvern, rett til feriepenger og kompensasjon ved permisjon, får dagpenger ved arbeidsledighet og har full dekning av sykepenger. Midlertidig ansettelse er topartsforhold der man knytter arbeidstakeren til seg ved en tidsbegrenset ansettelseskontrakt. Midlertidig ansatte har også krav på skriftlig arbeidskontrakt, er dekket av arbeidsmiljøloven og har samme rett til sykepenger og like lang ferie som fast ansatte. Midlertidig ansatte har fått gunstigere pensjonsregler ved opphevelsen av regelen om at arbeidstakeren må være ansatt i minst tolv måneder for å ha krav på å få med sin opptjente pensjonskapital.

Frilansere er ikke-ansatte lønnsinntakere som mottar honorar for enkeltstående oppdrag uten å være ansatt, og står dermed i en mellomstilling mellom arbeidstaker og næringsdrivende. Frilansere har rett til dagpenger ved arbeidsledighet, men omfattes i hovedsak ikke av arbeidsmiljøloven og har ikke krav på tjenstepensjon. De har heller ingen dekning av sykepenger de første 16 dagene, men får 100 % dekning fra og med dag 17. Selvstendig næringsdrivende har enda færre rettigheter og omfattes i hovedsak ikke av arbeidsmiljøloven og har ikke krav på tjenstepensjon. Næringsdrivende har heller ingen dekning av sykepenger de første 16 dagene og bare 80 % dekning fra og med dag 17. De faller som regel utenfor arbeidsmiljøloven og får som hovedregel ikke dagpenger ved arbeidsledighet.²

Rettigheter til velferdsgoder i Norge er altså avhengig av tilknytningsform til arbeidslivet. Det betyr at da pandemien traff Norge, hadde yrkesutøvere med faste stillinger i utgangspunktet flest rettigheter. Det medførte at yrkesutøvere med andre tilknytningsformer var mer sårbare da Norge stengte ned.

Inntektssikring for kulturarbeidere under pandemien

Da det ble full nedstengning 12. mars 2020, bygget myndighetene på eksisterende ordninger for inntektssikring. De innså raskt at det var nødvendig å modifisere eksisterende ordninger og å utvikle helt nye tiltak. Kunst- og kulturfeltet illustrerer godt hvordan ordningene har vært basert på ulike tilknytningsformer til arbeidslivet. Det har vært flere endringer under-

2. Et unntak er dersom man etablerer ny, egen virksomhet. Da kan man søke om dagpenger i inntil tolv måneder (<https://www.nav.no/arbeid/dagpenger>), lest 24.02.2022.

veis i pandemien. Vi beskriver derfor ikke alle varianter, men legger mest vekt på tiltak som er dokumentert i løpet av det første året med covid-19-pandemien (Dahl et al., 2021; Grünfeld et al., 2020).

Svært mange yrkesutøvere i et ansettelsesforhold ble permittert fra jobben sin. På det meste var 433 000 personer, eller 15 % av arbeidsstyrken, registrert som arbeidssøkere hos NAV (Dahl et al., 2021). Eksempel på tiltak rettet mot ansatte, var dagpenger for permitterte og arbeidsledige. Dagpengeordningen ble utvidet til å vare over ett år med en høyere sats på 80 % for arbeidstakere som tjente mindre enn 3G, og med ingen ventedager. Arbeidstakere som ble permittert, fikk fra mars 2020 full lønnskompensasjon opp til 6G fra dag 3 til dag 20 i permitteringsperioden. Det ble også økt antall omsorgsdager for pass av barn og økt antall dager for egenmelding (Grünfeld et al., 2020, s. 46).

Frilansere og selvstendig næringsdrivende hadde i utgangspunktet mindre inntektssikring enn fast ansatte, og det kom flere tiltak for å avbøte på dette, som utsatt forskuddsskatt og utsatt oppgjør av merverdiavgift for selvstendig næringsdrivende. Det ble også laget en egen kompensasjonsordning for tapt inntekt for selvstendig næringsdrivende og frilansere og innført dagpenger fra dag 17 for selvstendig næringsdrivende. Videre ble ventetiden for sykepenger for selvstendig næringsdrivende og frilansere redusert fra 16 til 3 dager ved covid-19-sykdom eller lovpålagt karantene. Selvstendig næringsdrivende og frilansere fikk også rett til omsorgspenger for sykt barn fra dag 4 (Dahl et al., 2021).

I tillegg ble det utformet målrettede tiltak mot kunst- og kulturfeltet, som at støtten fra Kulturrådet og inntekter fra Den kulturelle skolesekken kunne beholdes, samt at det ble opprettet egne kommunale og fylkeskommunale tilskudd (Grünfeld et al., 2020, s. 46–48; Rambøll Management Consulting, 2021). Den klart største støttepotten fra Kulturdepartementet i 2020–2021 var «kompensasjon og stimulering»; fordelingen av disse midlene var svært skjevfordelt ved at 17 % av søkerne fikk 85 % av midlene (Kulturrådet, 2021a, s. 6). Nesten en tredjedel av virksomhetene som mottok denne støtten, var enkeltpersonforetak, men de hadde fått bare 6 % av midlene under kompensasjonsordningen og 5 % av potten i stimuleringsordningen per juni 2021.

Særskilte utfordringer for kulturarbeidere med multiple tilknytningsformer under pandemien

Brukernes behov og medvirkning i møte med NAV er sentralt for kvaliteten på tilbudet i det norske velferdssystemet (Kane, 2020; Røhnebak, 2016; Terum & Jessen, 2015; Øversveen & Forseth, 2018). En viktig begrunnelse for NAV-reformen var at tjenestene skulle bli enklere for brukerne og bedre tilpasset deres behov (Andreassen, 2011). Kravet om enkelthet for brukerne innebærer for det første at det er mulig å få oversikt over hvilke tiltak som finnes for den enkelte brukeren. Brukerne må videre kunne forvente en viss grad av forutsigbarhet i ordningene. Tilpasning til brukernes behov innebærer at det, til tross for behov for standardisering og krav til likebehandling av borgerne, forventes en viss grad av skreddersøm som er tilpasset den enkelte brukerens unike situasjon. Selve samspillet mellom NAV og den enkelte brukeren har vært et satsingsområde innen NAVs FoU-virksomhet (Riis-Johansen et al., 2018), og det kan derfor forventes at brukerne får tilstrekkelig veiledning fra ansatte i møte med NAV-systemet.

I koronaperioden har det vært mange ulike ordninger bundet til tilknytningsform, og det har vært særskilte ordninger for kunst- og kulturfeltet. En studie av kulturfeltet et halvt år ut i koronakrisen viser til fire ordninger rettet mot ansatte, seks ordninger mot selvstendig næringsdrivende og fire ordninger spesifikt rettet mot kulturfeltet (Grünfeld, 2020, s. 46).

I tillegg kom det etter hvert en utvidet pakke med stimulerings- og kompensasjonstiltak for kulturlivet (Kulturrådet, 2021b). Dette har medført at kulturarbeidere med multiple tilknytningsformer har hatt svært mange ordninger å forholde seg til.

At ordningene har vært tidsavgrensede og endret seg nærmest fra måned til måned har gjort tiltakene mindre forutsigbare. Et eksempel er NAVs kompensasjon for tapt inntekt for selvstendig næringsdrivende og frilansere: denne ordningen varierte fra 60 % til 80 % kompensasjon.³ Det var i ulike faser av pandemien også usikkerhet om ordningen ville bli videreført.⁴

Flere av ordningene har hatt minstekrav til omsetning, tidsperiode eller stillingsstørrelse for å bli inkludert. For eksempel ved kompensasjon for tapt inntekt for selvstendig næringsdrivende og frilansere har det vært et krav om en årlig inntekt tilsvarende 0,75 G som selvstendig næringsdrivende og/eller frilanser.⁵ For å ha rett til dagpenger som ansatt har det vært krav om arbeidsinntekt på minst 0,75 G de siste 12 månedene, eller 2,25 G de siste 36 månedene under pandemien.⁶ Dette har trolig rammet de med små deltidsstillinger og midlertidig stillinger som ikke er blitt fornyet. Samlet sett innebærer dette at yrkesutøvere som hadde kombinasjonsinntekt med små inntektskilder fra ulike tilknytningsformer, risikerte å falle mellom alle stoler for å ha rett til noe kompensasjon for tapt arbeidsinntekt.

Metode

Kunst- og kulturfeltet kjennetegnes av mange yrkesutøvere med multiple og prekære tilknytningsformer. Vi gjennomførte derfor en studie av hvordan kulturarbeidere har opplevd at kompensasjonsordningene har fungert under pandemien. Deltakerne i undersøkelsen var medlemmer i Creo – Norges største fagforening for kulturarbeidere. Creo-medlemmer inkluderer musikere, dirigenter, komponister, musikk- og dramalærere, organister, dansere, koreografer, skuespillere, dramaturger, regissører, lyd-, lys- og studioingeniører, scenografer, kostymedesignere, produsenter, inspisenter, sufflører og administrativt personale. Datainnsamlingen ble gjort ved hjelp av en digital spørreundersøkelse i Nettskjema (et system levert av Universitetet i Oslo) fra 19. januar til 14. februar 2021 og sendt på e-post til alle medlemmer i Creo som hadde e-postadresse på tidspunktet undersøkelsen ble gjennomført. På dette tidspunktet hadde disse yrkesutøverne nesten ett års erfaring med ulike inntekts-sikringstiltak. Tabell 1 beskriver respondentene i undersøkelsen.

-
3. Ifølge NAV ble 80 % av inntektstapet dekket (opp til 6G) frem til 31.10.2020, 60 % av inntektstapet dekket frem til 31.12.2021 og 70 % av inntektstapet dekket fra 01.01.2022 (<https://www.nav.no/no/person/innhold-til-person-forside/nyheter/midlertidig-ordning-for-selvstendig-naeringsdrivende-og-frilansere-som-mister-inntekt-pa-grunn-av-koronautbruddet>, lest 26.02.2022).
 4. Det ble blant annet gjennomført en «red alert»-aksjon i oktober 2020 der de største kulturinstitusjonene ble lyst opp med rødfarge. Ordningen fortsatte, men kompensasjonsgraden ble redusert fra 80 % til 60 % (*Dagsavisen*, 5. oktober 2020, <https://www.dagsavisen.no/kultur/2020/10/05/kompensasjonen-bli-forlenget-men-dekker-mindre/>, lest 26.02.2022).
 5. NAV.no (<https://www.nav.no/no/person/innhold-til-person-forside/nyheter/midlertidig-ordning-for-selvstendig-naeringsdrivende-og-frilansere-som-mister-inntekt-pa-grunn-av-koronautbruddet> lest 26.02.2022). Den oppgis pr. 04.02.2022 å gjelde frem til 31.03.2022.
 6. <https://www.nav.no/arbeid/no/permittert>, lest 26.02.2022.

Tabell 1: Utvalget i undersøkelsen

Samlet inntekt i 2020, kroner	gj.snitt: 498 517 st.avvik: 306 271
Kvinner %	48
Alder, median	41-45
Yrke, %	
Musikere, andre utøvere	57,6
«Backstage»	17,6
Lærere, terapeuter	24,5
Hovedtilknytningsform, %	
Fast ansatt på deltid	20,3
Fast ansatt på heltid	38,0
Midlertidig ansatt	5,3
Selvsysselsatt ^a	36,3
Utdanning, %	
Kortere utdanning	10,3
Bachelor eller tilsvarende	29,7
Høyere grad (minst master)	60,0
N	787

^a Selvsysselsatte inkluderer frilansere (ikke-ansatte som får honorar for oppdrag), selvstendig næringsdrivende med enkeltpersonforetak og personer som arbeider i foretak hvor de eier minst 20 %.

Det endelige nettoutvalget inkluderer kulturarbeidere med følgende tilknytningsformer: fast ansettelse (heltid eller deltid), midlertidig ansettelse (heltid eller deltid), frilansere og selvstendig næringsdrivende. Fast ansatte heltid og selvstendig næringsdrivende utgjør de største gruppene.

Et flertall i utvalget har en grad fra høyere utdanning, og gjennomsnittlig brutto årsinntekt er nær 500 000 kroner. Medianalderen er 41–45 år, og det er nokså lik andel kvinner og menn. Musikere og andre utøvere (skuespillere og dansere) er den største gruppen med over halvparten, en firedel er musikk lærere og terapeuter, og knapt 18 % er «backstage»-arbeidere som scenografer, lyd- og lysteknikere, inspiser, sufflører samt administrativt personale. Vi sammenlignet de som svarte på undersøkelsen i 2021, med nøkkeltall for Creos medlemsregister. Vi fant at størrelsene på yrkesgruppene i forskningsutvalget ble rangert i samme rekkefølge som i Creo-medlemsbasen: (1) musikere og utøvere, (2) musikk lærere og (3) «backstage»-arbeidere. Medianalderen for Creos medlemmer er også 41–45 år, og 46 % av medlemmene i Creo er kvinner.

Spørsmål i undersøkelsen

Vi bruker de samme kategoriene som i den nasjonale undersøkelsen om arbeids- og inntekstvilkår blant kunstnere i Norge for å måle tilknytningsformer til arbeidslivet (Heian et al., 2015). Vi spurte først om *hovedtilknytningsform*, hvor respondentene kunne velge deres *viktigste* tilknytningsform som fast ansatt på heltid, fast ansatt på deltid, midlertidig ansatt på heltid, midlertidig ansatt på deltid, frilanser (selvstendig arbeidstaker uten å være ansatt) eller selvstendig næringsdrivende som driver sitt eget selskap eller jobber i AS der de eier minst 20 %. For å måle *antall tilknytningsformer* inkluderte vi et spørsmål der de kunne krysse av for alle tilknytningsformer som var i bruk i det øyeblikket spørreskjemaet ble fylt ut.

For å måle *livskvalitet* tilpasset vi et spørsmål til koronasituasjonen basert på Fisher et al.s

(2016) gjennomgang av ulike måter for å måle overordnet livskvalitet: «Alt i alt, hvor fornøyd er du med livet om dagen? Oppgi svaret på en skala fra 1–10, der 1 betyr svært misfornøyd og 10 betyr svært fornøyd». *Turnoverintensjon* ble målt ved at respondentene tok stilling til fire påstander hver på en skala fra 1 til 5 (Kuvaas, 2006). Eksempler på spørsmål som ble stilt, er: «Jeg vil sannsynligvis lete aktivt etter andre jobbmuligheter det neste året» og «Jeg vil trolig omskolere meg til ny jobb i løpet av de nærmeste 3 årene». De fire påstandene ble slått sammen til en indeks med Cronbachs alfa på 0,79. Vi utarbeidet nye spørsmål tilknyttet kompensasjonsordningene under koronaen, da dette var en helt ny situasjon. *Kompensasjonsordningenes treffsikkerhet* ble målt med følgende påstand: «Jeg opplever å falle mellom alle stoler og at kompensasjonsordningene og tiltakene treffer dårlig i min situasjon». Vi brukte en 5-punkts Likert-skala (1 = svært uenig, 5 = svært enig). Skalaen ble i ettertid omkodet (1 = svært enig, 5 = svært uenig) slik at lav skår indikerer lav treffsikkerhet og høy skår indikerer høy treffsikkerhet for kompensasjonsordningene. Utsagnet ble fulgt opp av et åpent spørsmål, der de som ville, kunne utdype svaret sitt: «Hvis du vil, kan du her utdype på hvilken måte du opplever at kompensasjonsordningene og tiltakene fra det offentlige ikke treffer». Respondentenes kommentarer i dette åpne spørsmålet viser at respondentene oppfatter «tiltakene» som de økonomiske kompensasjonsordningene, slik intensjonen var med spørsmålet. I tillegg spurte vi om relevante *bakgrunnsvariabler* som bruttoinntekt forrige år, alder, utdanningsnivå, kjønn, sivilstatus og yrke.

Resultater

Tabell 2 viser at flertallet i vårt utvalg har minst to tilknytningsformer, og 19 % har tre eller flere tilknytninger. Godt over 60 % har søkt eller vurdert myndighetenes kompensasjonsordninger og andre tiltak under koronapandemien. For disse viser tallene at yrkesutøvere med flere tilknytninger i minst grad opplever at ordningene og tiltakene er treffsikre i deres situasjon. Tabell 2 viser videre en tydelig tendens der de som har mange tilknytningsformer, også har høyere turnoverintensjon.

Tabell 2: Turnoverintensjon, livskvalitet og kompensasjonsordningenes treffsikkerhet etter antall tilknytningsformer

Antall tilknytningsformer	Kompensasjonsordningenes treffsikkerhet	Livskvalitet	Turnoverintensjon	Andel %
1	3,2	3,0	2,2	37
2	2,7	2,8	2,3	44
3 eller flere	2,4	3,0	2,5	19
Totalt	2,8	2,9	2,3	100
Standardavvik	1,3	1,1	1,0	
p-verdi	<0,001	0,288	0,026	

^a Målt på 10-punkts skala, omgjort til 5-punkts for analysen.

Gjennomsnitt på skala 1–5, p-verdier fra variansanalyse.

N = 456

Kompensasjonsordningenes treffsikkerhet ved multiple tilknytningsformer

Mange respondenter hadde utdypende kommentarer om hvordan kompensasjonsordningene fungerte. Respondentene kommenterte særlig de økonomiske aspektene ved ordningene. Nedenfor er noen illustrerende sitater fra de som har multiple tilknytningsformer, og som samtidig svarte at de var «enige» eller «svært enige» i at kompensasjonsordningene traff dårlig i deres situasjon. En kulturskole-/musikklærer skrev for eksempel:

Jeg har for lite næringsinntekt til å falle innenfor kompensasjonsordningen, og har hatt for lite fast inntekt/for mye deltidsjobb til at det fungerer å melde seg arbeidsledig.

Vi ser at terskelen for å være inkludert i ordningene oppfattes som for høy for selvstendig næringsdrivende, og at deltidsjobben er for liten til å kvalifisere for noen av ordningene. Systemet fanger altså ikke opp totalinntekt på tvers av tilknytningsformer i vurdering av minsteinntekt for å ha rett til inntektssikring. Vi ser en lignende utfordring for denne musikeren:

Jeg har ikke tjent over 74 849 kr som selvstendig næringsdrivende. De oppdragene jeg ser på som frilansoppdrag (tilkallingsvikar) er registrert som midlertidig ansatt i 0%. En del av inntekten har også vært midlertidige ansettelser av ulik lengde og størrelse, men har i perioder klart meg veldig bra med dagsoppdrag som tilkallingsvikar. Men nå er det så og si ingen som ønsker folk til verken tilkallingsvikaroppdrag eller andre vikariater, og [...].

Her ser vi tydelig sårbarheten ved å være selvsysselfull og avhengig av midlertidige kontrakter under pandemien. Musikeren har ikke tjent nok som selvstendig næringsdrivende til å ha rett til kompensasjon for dette. Denne yrkesutøveren har samtidig opplevd at kontrakten vedkommende hadde som tilkallingsvikar, ikke utløste rett til kompensasjon som midlertidig ansatt. Dette antyder, paradoksalt nok, at en musiker med prekære, multiple tilknytningsformer og ekstra stort behov for økonomisk støtte opplever å være ekskludert fra å få kompensasjon for tapte inntekter.

En teaterarbeider anskueliggjør andre utfordringer ved mange ulike ordninger som stadig har endret seg samt begrensede administrative og kompetansemessige ressurser i søknadsprosessen:

Jeg måtte velge mellom dagpenger eller kompensasjonsordning. Det var mye fram og tilbake på hva som skulle legges til grunn på ordningen. De tre siste årene ble sagt først, da vurderte jeg det. Så ble det snakk om bare det siste året, så ble det måned mot måned. Jeg var sykemeldt med ødelagt ankel i mars-mai 2019, så jeg tok ikke sjansen. Jeg har ikke regnskapsfører og var redd for å gjøre feil. Det kom sterke trusler om straff hvis man hadde gjort noe feil, det turte jeg ikke ta sjansen på. [...] Det var også umulig å få veiledning fra nav p.ga køer. Jeg ville heller være blakk alene, enn å måtte slåss mot myndighetene dersom noe ble feil.

Denne personen ser ut til å være redd for å gjøre feil. Vi ser at det har store økonomiske konsekvenser for vedkommende, som også opplever vanskeligheter med å få hjelp hos NAV, og derfor heller avstår fra å søke. Det er flere som opplever møtet med NAV som problematisk når man har rett til ulike ordninger ved multiple tilknytningsformer. En musiker skriver følgende:

Siden jeg er både ENK, ansatt i AS og mottok foreldrepenger i 2020/2021, opplevde jeg at disse tre ordningene ikke samarbeider og at det var veldig komplisert, også for de som jobber i NAV. Jeg fikk mye feilinformasjon. Følelsen av urettferdighet, og at det jeg betaler i skatt ikke utløser samme fordeler som det en ren lønsmottaker får for akkurat samme beløpet har sust mye rundt i hodet

Det er flere som påpeker at de ikke har nok kompetanse og ressurser til å sette seg inn i de ulike ordningene, og at de større aktørene vil ha bedre forutsetninger for å få støtte:

Det har vært altfor rotete å forholde seg til! Om man skal søke kompensasjons- eller stimuleringsmidler, hvilken inntekt man skal forholde seg til ([...]), hva slags produksjoner som kvalifiserer i stimuleringsordninger, etc. Som ENK og som konsertprodusent, har det vært umulig å følge opp dette. Det virker som det går adskillig greiere for de som har et såpass stort apparat rundt seg at de har fagfolk innen såvel regnskap som juss, å få dekket sine økonomiske tap eller utfordringer.

Generelt er det stor frustrasjon med at det vanskelig å få oversikt over de mange ordningene:

Det er ufattelig mye å sette seg inn i, og jeg opplever ofte at jeg ikke dekker alle kravene som stilles for å være aktuell som søker til tross for at kompensasjonsordningen som er utlyst egentlig er ment for å treffe nøyaktig sånne som meg. Det er også en jungel av ulike ordninger, og jeg merker at jeg går surr i hvilken ordning jeg har søkt på, hva jeg har fått avslag eller tilslag på, og hva slags rapporteringsplikt og oppfølging jeg har på de ulike ordningene.

Informantene som er sitert ovenfor, viser utfordringer som yrkesutøvere med multiple tilknytningsformer har hatt i møte med velferdssystemet under pandemien. Eksempel er vanskeligheter med å få oversikt over de ulike ordningene, at ordningene stadig har endret seg, og at yrkesutøverne ikke har oppfylt minstekrav til omsetning eller stillingsprosent for ordninger som er øremerket spesifikke tilknytningsformer. I selve prosessen med å søke om kompensasjon har mangel på kompetanse og administrative ressurser samt vansker med å få hjelp fra NAV vært et problem.

Inntektssikring, livskvalitet og ønske om å fortsette som kulturarbeider

Tabell 2 viste de bivariate sammenhengene mellom antall tilknytningsformer og henholdsvis kompensasjonsordningenes treffsikkerhet, livskvalitet og turnoverintensjon. Supplerende korrelasjonsanalyse viser at kompensasjonsordningenes treffsikkerhet korrelerer positivt med livskvalitet (0,29) og negativt med turnoverintensjon (-0,21). Turnoverintensjon og livskvalitet korrelerer som forventet høyt ($r = -0,42$). For å ta høyde for det sammensatte, bivariate korrelasjonsmønsteret gjennomførte vi multiple regresjonsanalyser. I tabell 3 har vi kontrollert for en rekke faktorer som kan være relevante i tillegg til antall tilknytninger. Regresjonsanalysen omfatter bare respondenter som har søkt på kompensasjonsordninger.

Tabell 3: Lineær regresjon med hensyn til kompensasjonsordningenes treffsikkerhet, livskvalitet og turnoverintensjon.

	Komp.ordningenes treffsikkerhet	Livskvalitet ^a	Turnoverintensjon
konstant	3,63 ***	3,29 ***	2,20 ***
Kvinne dummy (mann = 0)	0,16	-0,16	0,08
Alder (intervaller på 5 år)	-0,02	0,05 **	-0,08 ***
Sivilstatus dummy for gift/samboer/partner (andre = 0)	0,19	0,23 *	-0,22 *
Omsorg for barn under 18 år dummy	-0,21	-0,07	0,20 *
Kortere utdanning ^b	0,26	-0,21	0,10
Bachelorgrad eller tilsvarende ^b	0,06	-0,15	0,11
Samlet inntekt i 2020 (i 100.000 kr)	0,04 *	0,03	-0,02
Selvsysselsatt eller midlertidig ^c	-0,55 ***	-0,29 *	0,30 **
Fast ansatt deltid ^c	-0,33	-0,03	0,40 **
Antall tilknytningsformer	-0,37 ***	0,05	0,04
Komp.ordningenes treffsikkerhet		0,24 ***	-0,12 ***
R ²	0,10	0,17	0,16

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

^a Målt på 10-punkts skala, omgjort til 5-punkts for analysen.

^b Dummy for utdanningsnivå, referansekategori er høyere grad (minst mastergrad).

^c Dummy for hovedtilknytningsform til arbeidslivet, referansekategori er fast ansatt på heltid.

Minste kvadraters metode, ustandardiserte koeffisienter.

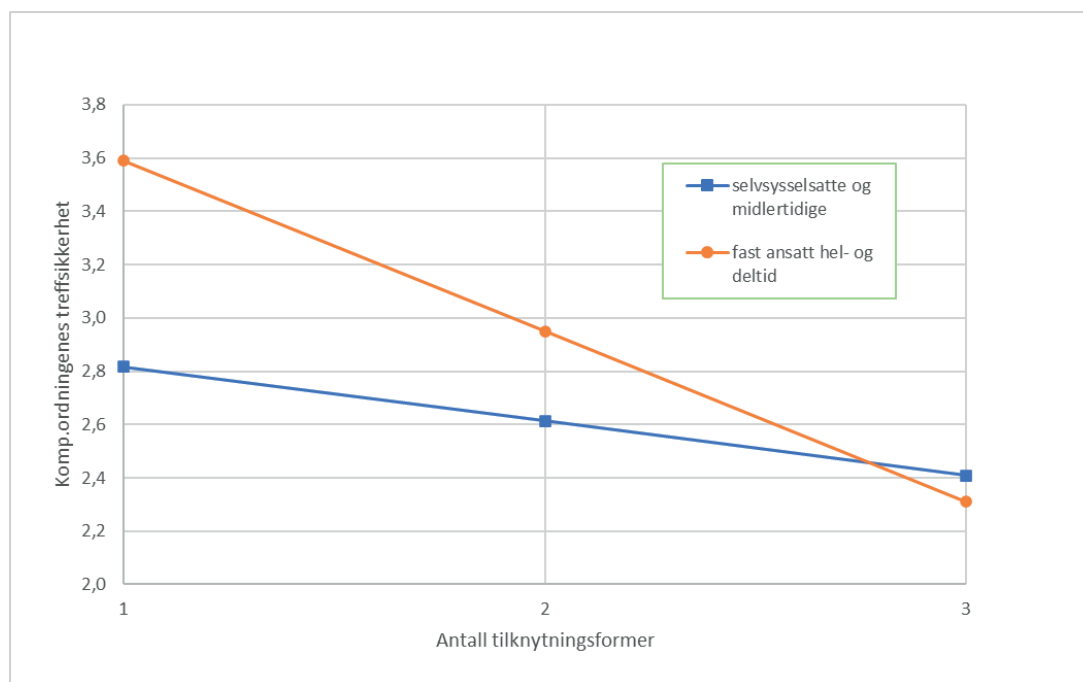
N = 456

Tabell 3 viser at når vi kontrollerer for andre faktorer, er *antall* tilknytningsformer fortsatt avgjørende for kompensasjonsordningenes manglende treffsikkerhet. Videre opplever yrkesutøvere med hovedtilknytningsform som selvsysselsatt eller midlertidig ansatt at kompensasjonsordningene treffer dårligere sammenlignet med fast ansatte. En regresjonskoeffisient på -0,55 innebærer at selvsysselsatte og midlertidige i gjennomsnitt på skalaen fra 1 til 5 er 0,55 mindre fornøyd med kompensasjonsordningene etter at vi har kontrollert for blant annet inntekt og antall tilknytningsformer. Yrkesutøvere med lavere inntekt er på samme måte mindre fornøyd med kompensasjonsordningene.

Yrkesutøvere som opplever at myndighetenes tiltak treffer godt, rapporterte klart bedre livskvalitet enn de øvrige. Antall tilknytningsformer har imidlertid ikke betydning, mens yrkesutøvere med hovedtilknytningsform som selvsysselsatt eller midlertidig ansatt opplever lavere livskvalitet enn fast ansatte. Tanker om å finne en ny levevei var mer utbredt blant alle yrkesutøvere som ikke har fast ansettelse på heltid som hovedtilknytningsform. Yrkesutøvere som opplever at kompensasjonsordningene treffer godt, har samtidig klart mindre tendens til å se seg om etter andre jobbmuligheter. Videre har alder en negativ sammenheng med turnoverintensjon, noe som samsvarer med kjente mønstre fra tidligere turnoverforskning (Allen et al., 2010). Til forskjell fra tidligere studier finner vi en positiv sammenheng mellom ansvar for barn og turnoverintensjon. Dette siste tror vi skyldes at livet som kulturarbeider med barn har vært særlig utfordrende på grunn av stor økonomisk usikkerhet under pandemien (Elstad et al., 2020).

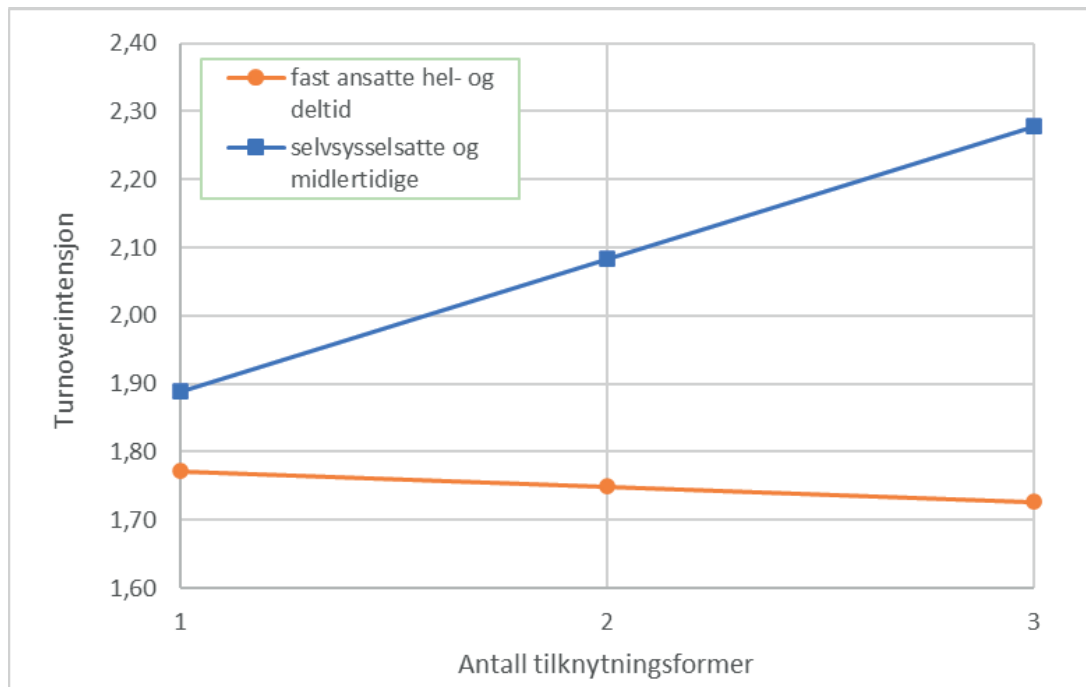
Vi analyserte i tillegg mulig interaksjon mellom antall tilknytningsformer og hovedtilknytningsform i form av separate regresjonsanalyser for henholdsvis fast ansatte og

yrkesutøvere i prekære situasjoner. Vi gjorde så en hypotesetest for forskjellen mellom regresjonskoeffisienter. Resultatene med hensyn til kompensasjonsordningenes treffsikkerhet viser at koeffisienten for antall tilknytningsformer er signifikant ($p < 0,001$) bare for fast ansatte, og ikke for yrkesutøvere med prekære hovedtilknytningsformer. *Forskjellen* mellom disse to koeffisientene er signifikant ($p = 0,007$). Figur 1 viser at fast ansatte med bare én tilknytningsform er mest tilfreds med kompensasjonsordningene, mens for tre eller flere tilknytningsformer er det ingen forskjell mellom gruppene.



Figur 1. Interaksjon mellom hovedtilknytningsform og antall tilknytningsformer med hensyn til kompensasjonsordningenes treffsikkerhet

For turnoverintensjon er regresjonskoeffisienten signifikant ($p = 0,031$) for yrkesutøvere med prekære hovedtilknytningsformer, mens koeffisienten for fast ansatte ikke er signifikant. *Forskjellen* mellom koeffisientene er imidlertid marginalt signifikant med $p = 0,082$ for tosidig test. Figur 2 viser tydelig at de med prekære hovedtilknytningsformer har en større tendens til å vurdere en annen levevei desto flere tilknytningsformer de har. Dette gjelder ikke for fast ansatte.



Figur 2: Interaksjon mellom hovedtilknytningsform og antall tilknytningsformer med hensyn til turnoverintensjon.

Diskusjon

Kulturarbeidere med multiple og prekære tilknytningsformer ble rammet hardest ett år ut i pandemien. De rapporterte at kompensasjonsordningene traff dårlig, og våre resultater viser at dette har hatt betydning både for livskvalitet og turnoverintensjon. Kunstnere og kulturarbeidere har i utgangspunktet en sterk profesjonell identitet (Røyseng et al., 2007). Det er derfor verdt å merke seg at opplevelsen av å falle mellom alle stoler når det gjelder kompensasjonsordningene, har vært såpass negativ at de har vurdert å endre karrierevei, til tross for sin presumptivt sterke profesjonelle identitet.

En studie av kulturarbeidere i den første fasen av pandemien viste at yrkesutøvere med multiple og prekære tilknytningsformer også hadde lavere inntekt før pandemien og fryktet større inntektstap (Elstad et al., 2020). Det er derfor tankevekkende at akkurat denne gruppen i mindre grad har erfart å bli fanget opp av velferdsstatens inntektssikring. Pandemien har altså avdekket et hull i sikkerhetsnettet i velferdssystemet basert på hvor mange tilknytningsformer man har til arbeidslivet, og hvor prekære disse er. Fordelingen av økonomisk støtte fra stimulerings- og kompensasjonsordningen i kultursektoren var generelt svært skjevfordelt (Kulturrådet, 2021b, s. 6). Vi ser med andre ord konturene av den såkalte «Matteus-effekten», der de som hadde mye fra før, har fått mest, mens de som hadde lite fra før, har fått mindre.⁷

7. Etter Matteus 25: «For den som har, skal få, og det i overflod. Men den som ikke har, skal bli fratatt selv det han har.» «Matteus-effekten» ble formulert av Robert Merton (1968) for å beskrive den psykososiale prosessen hvor kjente vitenskapsmenn blir tillagt resultater som er fremskaffet av andre, mindre kjente kolleger (Brandser & Sümer, 2016).

Vi har sett konkrete eksempler på hvordan yrkesutøvere med multiple tilknytningsformer har opplevd selve møtet med NAV og andre aktører som har forvaltet inntektssikringsordningene. En vesentlig utfordring har vært minstekrav til inntekt, omsetning eller stillingsprosent der ordningen ikke tar hensyn til totalsituasjonen for yrkesutøveren. For yrkesutøvere med multiple tilknytningsformer ville det vært bedre om inntekter og stillingsprosenter fra ulike tilknytningsformer ble vurdert *samlet* ved søknad om støtte. Videre har kulturarbeiderne opplevd vanskeligheter med å få oversikt over konglomeratet av stadig skiftende ordninger. Enkelte selvsysselsatte har også erfart manglende kompetanse og administrative ressurser i søknadsprosessen med å få kompensasjon samt for lite hjelp fra NAV. En studie av familiers behov og hjelpesøkende atferd i første fase av pandemien viste at NAV var svært viktig for disse familiene (Holt et al., 2021). Under pandemien måtte NAV-ansatte jobbe på hjemmekontor. Kombinert med en generell digitalisering av tjenestene (Røhnbæk, 2016) kan dette ha bidratt til at enkelte brukere ikke har fått den individuelle oppfølgingen de har hatt behov for.

Studien får oss også til å spørre i hvilken grad velferdsstaten er rigget for større kriser. Myndighetene var raskt ute med ordninger for permitterte fra fast jobb. Dette avspeiles i vår interaksjonsanalyse der de med fast jobb som eneste tilknytningsform, var aller mest tilfreds med kompensasjonsordningene. For yrkesutøvere med multiple, prekære tilknytningsformer har konglomeratet av kompensasjonsordninger truffet dårligere. En forklaring kan være at det var lettest å få etablert ordninger for fast ansatte fordi disse tiltakene kunne knyttes til eksisterende system for arbeidstakere. Helhetlige ordninger for yrkesutøvere med multiple tilknytningsformer krevde trolig mer koordinering innen eller mellom etater fordi ordningene i utgangspunktet var mer fragmenterte og sammensatte.

Begrensninger og implikasjoner

Vi har studert kulturarbeidere der det store flertallet har høyere utdanning og er en del av arbeidsstyrken. Trolig ble enkelte andre grupper enda hardere rammet, og vi kan ikke uten videre generalisere til personer utenfor arbeidsstyrken eller til personer som på andre måter er i mer sårbare og ustabile livssituasjoner. Samtidig har kultursektoren under pandemien tydeliggjort hvordan livet er hos et moderne, velutdannet prekariat der mange tjener til livets opphold ved et lappverk av inntektskilder, og hvordan disse yrkesutøverne falt mellom alle stoler i de offentlige ordningene. Ulike deler av kulturfeltet har også blitt berørt på ulikt vis under pandemien, der særlig de som baserer seg på fysisk publikum, ble hardest rammet (Kulturrådet, 2021b, s. 7). Vårt utvalg representerer i stor grad disse i og med at de arbeider innenfor musikk og performativ kunst. Det trengs flere undersøkelser for å studere hvorvidt yrkesutøvere med multiple, prekære tilknytningsformer innen andre deler av kunst- og kulturfeltet, så vel som i andre sektorer, har hatt de samme erfaringene med inntektssikring under pandemien.

Vi har et brukerperspektiv i denne studien der vi ikke har sett på hvordan forvalterne av ordningene har opplevd pandemien. For kulturarbeidere har de to viktigste aktørene vært Kulturrådet og NAV. Pandemien og nedstengningen har sannsynligvis gitt store utfordringer for «bakkebyråkratene» i NAV og den relativt lille administrasjonen i Kulturrådet. I tillegg til å forvalte eksisterende oppgaver tilkom en rekke nye ordninger som stadig endret seg, og en betydelig økning i antall brukere og søknader til behandling. I tillegg skulle ansatte i NAV og Kulturrådet tilpasse seg å arbeide fra hjemmekontor. Det blir interessant å se studier av hvordan ansatte i disse organisasjonene har opplevd sin arbeidssituasjon under pandemien.

Selv om vi har anvendt regresjonsanalyse for å kunne kontrollere for andre forhold som henger sammen med tilknytningsformer, kompensasjonsordningenes treffsikkerhet, livskvalitet og turnoverintensjon, konkluderer vi ikke uten videre med årsakssammenheng basert på en tverrsnittsundersøkelse. Likevel har regresjonsanalysene understøttet de bivariate funnene og peker på trolige årsakssammenhenger.

Vår studie aktualiserer en viktig debatt om atypiske tilknytningsformer i arbeidsstyrken og velferdsstatens ordninger. De siste årene har det vært mye diskusjon om bruken av midlertidig ansettelse. I 2018 var andelen med midlertidig ansettelse 3,0 %, mens andelen selvstendig oppdragstakere var 3,6 % (Strøm & Simson, 2020, s. 78). Det betyr at selvstendige også fortjener oppmerksomhet. Kultursektoren er et tydelig eksempel på at selvsysselesatte og fast ansatte er yrkesutøvere som stort sett gjør det samme arbeidet, men med helt ulike arbeidsbetingelser og med ulik relasjon til velferdssystemet. Denne utfordringen ved velferdssystemets arbeidstaker-universalisme ble altså særlig tydelig i kultursektoren under pandemien. Nedstengningen som svar på pandemien var en særegen historisk episode. Samtidig avdekket myndighetenes kompensierende tiltak generelle svakheter i et velferdssystem innrettet mot fast ansatte i full stilling. Dette omfanget av varierende tilknytningsformer er typisk for kultursektoren, men atypiske eller prekære tilknytningsformer er ikke ukjent i andre sektorer; ikke minst vokser slike frem i ulike forkledninger i flere sektorer. Utfordringen for velferdssystemet som følge av arbeidstaker-universalisme er dermed ikke avgrenset til de spesielle forholdene i kultursektoren.

Innenfor kunst- og kultursektoren er mange nærmest tvunget til å være selvsysselesatt fordi det ikke finnes nok faste stillinger. Forholdene i deler av kultursektoren ligner derfor på en form for falsk selvstendighet (OECD, 2019) der arbeidsstokken må være selvstendig næringsdrivende for at arbeidsgiveren skal unngå forpliktelser. Et ferskt eksempel fra en annen sektor er Stendi-saken, der 37 arbeidere hos omsorgsoperatøren Stendi gikk til sak for å bli definert som arbeidstakere og ikke som selvstendig næringsdrivende konsulenter.⁸ Dette viser at om yrkesutøveren er arbeidstaker eller selvsysselesatt, er i en del tilfeller vilkårlig, noe som reiser en utfordring for velferdsstaten med hensyn til ordninger for selvsysselesatte. I tillegg er det lite statistikk der ulike tilknytningsformer blir sett i sammenheng, slik at yrkesutøvere som kombinerer tilknytningsformer, lett havner i velferdsstatens blindsoner. Vår undersøkelse tyder på at det fortsatt er en utfordring for velferdssystemet å sikre yrkesutøvere med multiple tilknytningsformer tilstrekkelig inntektssikring.

Referanser

- Allen, D. G., Bryant, P. C., & Vardaman, J. M. (2010). Retaining talent: Replacing misconceptions with evidence-based strategies. *Academy of Management Perspectives*, 24(2), 48–64. <https://doi.org/10.5465/amp.24.2.48>
- Alstadsæter, A., Bratsberg, B., Eielsen, G., Kopczuk, W., Markussen, S., Raaum, O., & Røed, K. (2020). *The first weeks of the Corona crisis: Who got hit, when and why? Evidence from Norway*. Covid Economics Issue. C. Press.
- Andreassen, T. A. (2011). Bredspektret og brukerrettet bistand – endret NAV-reformen arbeidsformen? I T. A. Andreassen & K. Fossetøl (red.), *NAV ved et veiskille*. Gyldendal Akademisk.

8. «Dette er Stendi-saken (tidl. Aleris-saken)», <https://www.fagforbundet.no/rettigheter-i-arbeidslivet/privatisering/aleris-saken/> lest 13.03.2022.

- Brandser, G., & Sümer, S. (2017). Kjønnbalanse i akademiske toppstillinger – med blikk for brytninger og nye muligheter. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 40(1), 22–38. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2017-01-03>
- Dahl, E. S., Furuberg, J., Helde, I., Kalsø, Å. M., Kann, I. C., Myhre, A., Nicolaisen, H., & Sohlman, M. (2021). Ett år med korona. Utvikling og utsikter for Navs ytelser og brukere. *Arbeid og velferd*, (1), 1–23. https://arbeidogvelferd.nav.no/journal/2021/1/m-863/Ett_%C3%A5r_med_Korona._Utvikling_og_utsikter_for_NAVs_ytelser_og_brukere
- Elstad, B., Døving, E., & Jansson, D. (2020): Usikkerhet i koronaens tid. En studie av kulturarbeidere med ulike tilknytningsformer til arbeidslivet. *Søkelys på arbeidslivet*, 37(4), 299–315. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2020-04-06>
- Fisher, G. G., Matthews, R. A., & Gibbons, A. M. (2016). Developing and investigating the use of single-item measures in organizational research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(1), 3–23. <https://doi.org/10.1037/a0039139>
- Grünfeld, L. A., Westberg, N. B., Guldvik, M. K., Stokke, O. M., Erraia, J., Halvorsen, C. A., Booth, P., Gaustad, T., & Gran, A.-B. (2020). *Et halvt år med koronakrise i kultursektoren. Erfaringer og fremtidsutsikter* (Menon-publikasjon nr. 131/2020). Menon/Centre for Creative Industries, BI. <https://www.bi.no/globalassets/forskning/institutt-for-kommunikasjon-og-kultur/media/menon-rapport-131-2020-et-halvt-ar-med-koronakrise-i-kultursektoren.pdf>
- Heian, M. T., Løyland, K., & Kleppe, B. (2015). *Kunstnerundersøkelsen 2013. Kunstnernes inntekter* (TF-rapport nr. 350). Telemarksforskning. <https://openarchive.usn.no/usn-xmlui/handle/11250/2439569>
- Holden, S., von Brasch, T., Torstensen, K. N., Magnussen, J., Sæther, E. M., Evje, T., Hirsch, V. H., Hansson, L. F., Sælensminde, K., Aavitsland, P., & Røttingen, J.-A. (2020). *Samfunnsøkonomisk vurdering av smitteverntiltak – covid-19. Rapport fra ekspertgruppe på oppdrag fra Helsedirektoratet 7. april 2020. Første rapport*. Helsedirektoratet. <https://www.helsedirektoratet.no/rapporter/samfunnsokonomisk-vurdering-av-smitteverntiltak-covid-19/>
- Holt, T., Helland, M. S., & Larsen, L. (2021). Hjelpe- og velferdstjenester under Covid-19-pandemiens første fase: familiers behov, udekkede behov og hjelpesøkende atferd. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 24(2), 1–18. <https://doi.org/10.18261/issn.2464-3076-2021-02-03>
- Jensen, K., & Nergaard, K. (2019). *Kunst og kultur – organisasjoner i endring?* (Fafo-rapport 2019:22). Fafo. <https://www.fafo.no/images/pub/2019/20719.pdf>
- Kalleberg, A. L., & Vallas, S. P. (2018). Probing precarious work: Theory, research, and politics. *Research in the Sociology of Work*, 31(1), 1–30. <https://doi.org/10.1177/0730888418810071>
- Kane, A. A. (2020). Navs vurdering av brukeres bistandsbehov – Rettssikkerhet ved overgang til arbeid. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 23(1), 35–48. <https://doi.org/10.18261/issn.2464-3076-2020-01-03>
- Kulturrådet (2021a). *Kunnskapsinnhenting og foreløpige funn. Gjenoppbygging av kultursektoren*. Kulturrådet. <https://www.kulturradet.no/documents/10157/526ab99e-e853-4a0c-80c5-87711d0ebf76>
- Kulturrådet (2021b). *Kunnskapsoppsummering. Konsekvenser av pandemien i kultursektoren og tiltak for gjenoppbygging*. Kulturrådet. <https://www.kulturradet.no/documents/10157/973edc03-ec4f-4212-a3be-16c44f61c3c3>
- Kuvaas, B. (2006). Performance appraisal satisfaction and employee outcomes: mediating and moderating roles of work motivation. *International Journal of Human Resource Management*, 17(3), 504–522. <https://doi.org/10.1080/09585190500521581>
- Merton, R. (1968). The Matthew Effect in Science. *Science*, 159(3810), 56–63.

- Nesheim, T. (2017). *Tilknytningsformer for arbeid: Virksomhetsstudien* (Arbeidsnotat 07/17). Samfunns- og næringslivsforskning (SNF). <https://snf.no/publikasjoner/2017/tilknytningsformer-for-arbeid-virksomhetsstudien/>
- NOU 2021: 6. *Myndighetenes håndtering av koronapandemien. Rapport fra Koronakommisjonen*. Statsministerens kontor. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2021-6/id2844388/>
- NOU 2017: 6. *Offentlig støtte til barnefamiliene*. Barne- og familiedepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2017-6/id2540981/>
- OECD (2019). *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*. <https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>
- Rambøll Management Consulting (2021). *Kartlegging av kommunale og fylkeskommunale tiltak rettet mot kultursektoren for å avbøte konsekvensene av koronapandemien*. Oppdrag for Kulturrådet. <https://www.kulturradet.no/gjenoppbygging/vis/-/kartlegging-av-kommunale-og-fylkeskommunale-tiltak-rettet-mot-kultursektoren-for-a-avbote-konsekvensene-av-koronapandemien>
- Riis-Johansen, M. O., Halvorsen, K., Andenæs, E., & Hammerstad, G. T. (2018). Interaksjon med brukere i NAV: Analyse av samtaledata som grunnlag for fagutvikling. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 21(3), 227–240. <https://doi.org/10.18261/issn.2464-3076-2018-03-03>
- Røhnebæk, M. (2016). Fra bakkebyråkrati til skjermbyråkrati. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 19(4), 288–304. <https://doi.org/10.18261/issn.2464-3076-2016-04-01>
- Røyseng, S., Mangset, P., & Borgen, J. S. (2007). Young artists and the charismatic myth. *International Journal of Cultural Policy*, 13(1), 1–16. <https://doi.org/10.1080/10286630600613366>
- Strøm, M., & Simson, K. v. (2020). *Atypisk arbeid i Norge, 1995–2018: Omfang, arbeidstakervelferd og overgangsrater* (Rapport 2020:12). Institutt for samfunnsforskning. <https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/handle/11250/2686995>
- Sætrevik, B., Bærøe, K., Carlsen, B., & Bjørkheim, S. B. (2021). Nordmenn stolte på myndighetenes informasjon og tiltak i starten av koronapandemien. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 24(2), 1–16. <https://doi.org/10.18261/issn.2464-3076-2021-02-06>
- Terum, L. I., & Jessen, J. T. (2015). Den tvetydige aktiveringen: en studie av veiledere ved lokale NAV-kontor. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 18(2), 96–109. <http://hdl.handle.net/10642/3009>
- Valestrand, E. T. (2021). Prekærbegrepene – en teoretisk fristelse og forbannelse. *Norsk sosiologisk tidsskrift*, 5(6), 1–14. <https://doi.org/10.18261/issn.2535-2512-2021-06-02>
- Øverbye, E. (2018). Er selektivisme bedre enn universalisme i velferdspolitikken? *Norsk sosiologisk tidsskrift*, 2(1), 41–57. <https://doi.org/10.18261/issn.2535-2512-2018-01-04>
- Øversveen, E., & Forseth, U. (2018). Fremmed i NAV: Arbeidslinja i praksis. *Norsk sosiologisk tidsskrift*, 2(4), 5–24. <https://doi.org/10.18261/issn.2535-2512-2018-04-01>