



Kandidatuppsats i journalistik

2022-01-04

Institutionen för journalistik,
medier och kommunikation

<http://www.gu.se/jmg>

Facit till framgång

En kvalitativ studie kring vad som enligt arbetsgivare krävs för
att bli anställd som reporter

Författare: Wiktorina Gruca & Hilda Rundquist

Handledare: Emil Östlund

Kursansvarig: Marina Ghersetti



GÖTEBORGS UNIVERSITET
JOURNALISTIK, MEDIER OCH KOMMUNIKATION

Abstract

Title: The key to success

Authors: Wiktorija Gruca & Hilda Rundquist

Level: Bachelor thesis in Journalism

Term: HT 2021

Supervisor: Emil Östlund

This is a qualitative study that aims to investigate which skills and characteristics that are crucial for being employed as a reporter at a newsroom in Sweden today, and how an ideal reporter is described from the perspective of employers. Including topics as education, experience, and personality as a base for discussion about importance of those for a possible employment.

The area affected by the study lacks a theoretical basis due to the lack of previous studies on this topic and therefore the study is based on a theory that also concerns human resources. Therefor the Signaling theory will be applied on this study, to examine which signals that help employers to make decisions about who they should hire. Furthermore, the concept of diversity will examine whether and how it plays a role during the recruitment of new reporters. Thus, whether employers actively reason about diversity when they recruit, and what in that case is sought and determine the final employment decision.

The study is based on semi-structured interviews where approximately 20 predetermined questions under themes as education, personality, experience and others were asked to the respondents. Follow-up questions were also included depending on the situation for a more in-depth knowledge of the subject. The interviews were implemented with ten respondents who are involved in recruitment processes within various media companies in Sweden including Hallands-Posten, SVT Riksnyheter online, SVT Västerbotten, Aftonbladet, Ekot, P4 Stockholm, TV4 Nyheter och Samhälle, Göteborgs-Posten and Svenska Dagbladet.

Result shows that it is important for employers that the reporter has a journalism education but less important with which, has previous experience of an editorial office, experience of different media, can collaborate and come up with ideas, is driven and likes sharp situations. As for the most important factors of education, experience and personality, the education turned out to be the least important and previous experience the most. There should be a diversity in the editorial office where the candidate who contributes with new perspectives or something extraordinary becomes more interesting and you should have the desire to develop personally in your profession as well as together with the company. The description of an ideal reporter varies but the abilities that are described repeatedly are to be fast, creative, committed, have a broad experience, be passionate about investigative journalism and have a unique background.

Innehåll

1. Inledning.....	6
2. Syfte och frågeställning.....	8
2.1 Syfte	8
2.2 Frågeställning	8
3. Bakgrund	9
3.1 Journalistiska kvalifikationer genom tiden	9
3.2 Journalistutbildningar idag	9
3.3 En förändrad arbetsmarknad.....	10
3.4 Professionalisering av journalistiken.....	10
3.5 Svenska journalisters ideal.....	11
4. Tidigare Forskning.....	13
4.1 Vikten av personliga egenskaper	13
4.2 Multijournalisten och dess digitala kompetens	13
4.3 Erfarenhet och utbildning	14
4.4 Forskningslucka.....	15
5. Teoretiskt ramverk	16
5.1 Signaling theory	16
5.2 Mångfald.....	16
5.3 Kopplat till studien	17
6. Metod och material	19
6.1 Kvalitativ ansats.....	19
6.2 Semistrukturerad intervju	19
6.3 Utformning av intervjuguide.....	20
6.4 Avgränsningar.....	20
6.5 Urval och urvalsprocess	20
6.6 Material	21
6.6.1 Respondenterna.....	21
6.7 Genomförande av intervjuer.....	23
6.8 Transkribering.....	23
6.9 Analys och bearbetning av material	23
6.10 Hermeneutiken	23
6.11 Forskningsetiska principerna	24
6.12 Metoddiskussion – validitet och reliabilitet.....	24
6.12.1 Begreppsvaliditet	25

6.12.2	Intern och extern validitet	26
6.12.3	Resultatvaliditet och reliabilitet	26
7.	Resultat och analys	28
7.1	<i>Reporterrollen</i>	28
7.1.1	Olikheterna, mångsidigheten och förändringarna	28
7.1.2	Reportrarna ska komplettera varandra	30
7.2	<i>Utbildning & erfarenhet</i>	33
7.2.1	Det spelar ingen roll vilken journalistutbildning du har	33
7.2.2	Du ska ha en bred erfarenhet	35
7.3	<i>Andra faktorer</i>	36
7.4	<i>Mångfalden kan vara avgörande</i>	38
7.5	<i>Idealreportern</i>	40
7.6	<i>Sammanfattning utifrån frågeställningarna</i>	42
8.	Diskussion och vidare forskning	44
8.1	<i>Diskussion</i>	44
8.2	<i>Förslag på vidare forskning</i>	46
	Referenser	47
	Bilaga 1: Intervjuguide	50
	Bilaga 2: Mejl till intervjupersonerna	52

1. Inledning

Att stå och vänta på det där telefonsamtalet eller mejlet om drömjobbet är troligtvis något som många kan relatera till. Om det funnits ett facit med vad som faktiskt krävs för att få reporterjobbet hade det kanske varit lättare att veta vad en reporter bör fokusera på, för att telefonsamtalet ska leverera ett positivt besked. En fördjupning och vägledning kan därför vara av relevans i en föränderlig bransch med allt hårdare konkurrens (Werne, 2016).

Samtidigt som antalet journaliststudenter generellt har ökat sedan millennieskiftet, har antalet jobb minskat (ibid). I Arbetskraftsbarometern (SCB, 2020) pekas journalistyrket ut som en av de utbildningsgrupper där det råder minst brist. 65 procent av arbetsgivarna säger att det är "god tillgång" på nyutexaminerade journalister, vilket är den näst högsta siffran bland yrkesgrupperna. Det utbildas alltså fler journalister och konkurrensen om jobben har därmed blivit hårdare (Werne, 2016). Enligt Arbetsförmedlingen (2021) är prognosen att det är små möjligheter till arbete både till år 2022 och 2026. Samtidigt är reporterrollen i ständig förändring, vilket leder till att även arbetsuppgifterna bland journalister förändras (Nygren, 2008). Reporterrollen innefattar fler arbetsuppgifter och materialet ska publiceras på fler plattformar än tidigare.

Så vad krävs det egentligen för att få en anställning som reporter på en nyhetsredaktion idag? Hur beskriver arbetsgivaren idealreportern? Studien syftar till att undersöka just det här genom att ta reda på vilka kompetenser och egenskaper som är avgörande samt ta reda på om det är utbildning, erfarenhet eller personlighet som är viktigast vid en anställning. Detta görs genom en kvalitativ metod, eller mer specifikt genom semistrukturerade intervjuer med arbetsgivare, avgränsat till nio olika riks- och lokalnyhetsredaktioner, med fokus på vad arbetsgivarna går på vid anställning och vad de anser är viktigast.

Bland annat kommer det undersökas om en akademisk utbildning eller en utbildning på folkhögskolenivå är mer utmärkande än den andra, om det är viktigt att ha läst fler kurser utöver journalistutbildningen och i så fall vilka kurser som är mer meriterande. Det kommer också undersökas om personlighet är viktigt och i så fall på vilket sätt, samt om det är viktigt hur den arbetssökande kompletterar resten av redaktionen.

I och med den rådande konkurrensen kring journalistjobben är studien relevant, inte minst för nyutexaminerade journalister, då resultatet kommer kunna indikera vad som krävs för att få jobb och om det till exempel är mer lönt att läsa en längre akademisk utbildning eller om erfarenhet och personlighet i slutändan skulle visa sig vara viktigare. Det blir dessutom relevant i och med den föränderliga reporterrollen då detta kan tyda på vad arbetsgivaren faktiskt förväntar sig samt förbereda studenterna på ett bättre sätt inför framtiden.

Då nyhetsvärdering är något som påverkas av den redaktionella processen (Ghersetti, 2012), påverkas därför i sin tur nyhetsurvalet, nyhetsproduktionen och vilken information som medborgarna får ta del av beroende på vem som anställs på en redaktion. Vilken utbildning och erfarenhet som journalisterna som anställs har, skulle också kunna spela roll för hur sammanhållen yrkesgruppen är vad gäller till exempel nyhetsvärdering, hur journalistrollen definieras och vad som är god journalistik. Därför har studien även en större relevans för samhället.

Det råder samtidigt en brist på forskning samt teorier kring detta fält vilket ökar betydelsens för studien. Framför allt saknas studier i en svensk kontext, och där de avgörande faktorerna på ett generellt plan undersöks. Under avsnittet tidigare forskning kommer detta motiveras ytterligare.

2. Syfte och frågeställning

I det här avsnittet kommer studiens syfte och frågeställningar att presenteras.

2.1 Syfte

Syftet med studien är att undersöka vilka kompetenser och egenskaper som är avgörande för att bli anställd som en reporter på en nyhetsredaktion i Sverige idag och ta reda på hur arbetsgivare resonerar kring vikten av utbildning, erfarenhet och personlighet vid anställning. Syftet är också att ta reda på hur arbetsgivare beskriver en idealreporter.

2.2 Frågeställning

Frågeställningar som studien ska besvara är följande:

- Vilken roll spelar reporterns utbildning, personlighet och erfarenhet vid en anställning på en nyhetsredaktion enligt arbetsgivare?
- Vilka är de viktigaste faktorerna för arbetsgivare när de anställer en reporter?
- Hur beskriver redaktionella arbetsgivare en idealreporter som de skulle anställa?

3. Bakgrund

I det här avsnittet kommer relevanta begrepp för studien att definieras, och väsentlig bakgrundsinformation att presenteras.

3.1 Journalistiska kvalifikationer genom tiden

Den svenska pressen spenderade över 50 år med att diskutera huruvida en journalistutbildning var nödvändig eller inte. Journalistiken ansågs under första hälften av 1900-talet främst kunna utbildas genom praktisk upplärning, ett lärlingssystem, snarare än i skola (Gardeström, 2016:27ff). Efter flera interna rapporter beslutade den svenska pressorganisationen år 1959, att starta en journalistisk skola. Beslutet togs dels för att universitetet hade planer på att utveckla ett journalistprogram och pressorganisationen ville då behålla kontroll över hur journalisterna blev utbildade, dels för att det fanns en stor efterfrågan på utbildade journalister då lärlingssystemet inte fungerade (ibid).

Traditionellt sett har journalistiska kvalifikationer som till exempel utbildning, inte varit ett krav vid anställning av journalister. I stället var det erfarenhet som efterfrågades i jobbannonserna (Wiik, 2010:165ff). År 1989 saknade majoriteten av journalistkåren helt utbildning men med tiden kom det att ändras. JMG på Göteborgs universitet gör regelbundna journalistundersökningar, som är baserade på ett slumpmässigt urval av medlemmar i Journalistförbundet. Enligt de här undersökningarna ökade andelen journalister med formell journalistutbildning på universitet, högskola, folkhögskola eller journalistinstitut, från 42 procent 1989 till 74 procent 2011 (Edström, 2012:25). Deras undersökning visar också att år 2016 hade 81 procent av de tillfrågade en journalistutbildning, 54 procent från ett svenskt universitet (Werne, 2016). Liknande resultat visade en undersökning 2013 vid Södertörns Högskola. Då uppgav 81 procent att de gått en journalistutbildning, 56 procent på akademisk nivå och 25 procent på folkhögskola eller institut. Bland journalister under 35 år, visade det sig att 88 procent hade en journalistutbildning (Nygren & Appelberg, 2013:115ff). Även om undersökningarna har några år på nacken går det att se en generell trend att fler journalister skaffar sig en utbildning.

3.2 Journalistutbildningar idag

I Sverige finns det journalistutbildningar i form av program eller kurser på elva universitet och högskolor, åtta folkhögskolor, och på Poppius Journalistskola. De utbildningar som tidigare var journalisthögskolorna finns idag som enheten för journalistik, medier och kommunikation (JMK) på Institutionen för mediestudier vid Stockholms universitet, och institutionen för journalistik, medier och kommunikation (JMG) vid Göteborgs universitet. Andra journalistutbildningar på universitet och högskola där det finns ettåriga, tvååriga och treåriga program är Linnéuniversitetet, Mittuniversitetet, Lunds universitet, Umeå universitet, Uppsala universitet, Södertörns högskola (Studera.nu, 2021), Luleå tekniska universitet som dock slutade ta emot nya studenter inför höstterminen 2020 (Luleå tekniska universitet, 2020). Det finns även vid flera av lärosätena och dessutom på Karlstads universitet och Malmö universitet, kortare och längre kurser i journalistik. Journalistutbildningar på

folkhögskola finns att söka inför 2022 på Södra Vätterbygdens folkhögskola, Jakobsbergs folkhögskola, Kaggeholms folkhögskola, Vara folkhögskola, Ljungskile folkhögskola, Skurups folkhögskola, Kalix folkhögskola, och Nordens fotoskola/Biskops Arnö.

3.3 En förändrad arbetsmarknad

Den journalistiska arbetsmarknaden har förändrats under 2000-talet (Nygren, 2012). Det handlar om en växande andel tillfälligt anställda, om produktion som läggs utanför redaktionerna och om otydliga gränser mellan journalistik och andra områden. Studier har visat att de flesta nyutbildade journalister får jobb utanför de stora redaktionerna och en stor andel har olika typer av tillfälliga anställningar (ibid). Allt fler arbetar i journalistikens gränsland mot information och PR och Journalistförbundet har svårt att organisera de unga journalisterna.

Medieforskare Gunnar Nygren berättar i en intervju i P1, Sveriges Radio (2008) att den förändrade arbetsmarknaden har lett till nya arbetsuppgifter för journalister. I samband med den förändrade arbetsmarknaden har begreppet multikompetens blivit vanligare i nyhetsmedier. Det handlar om att en och samma person arbetar med olika medieformer samtidigt eller utför flera led i arbetsprocessen. Det kan innebära att en reporter förväntas kunna göra allt från att fotografera, skriva och redigera nyhetsmaterialet, något som tidigare gjordes av andra yrkesgrupper. Reportrarna gör fler arbetsuppgifter och publicerar det på fler plattformar (ibid). Vidare beskriver han att journalist-idealen också växlar men inte i samma takt. Den ensamma, oberoende journalisten som avslöjar samhällets orättvisor, blir alltmer sällsynt.

En studie som gjordes angående journalistiken och flexibiliteten visar att multijournalistik har blivit en del av journalistiken (Hedlund & Hansson Vikström, 2017). Det visade sig att journalister behöver vara flexibla när det gäller schema. En slutsats som författarna drog var att dagens journalister kan kräva nästan vad som helst och de som söker jobb kommer att anpassa sig oavsett förändringen. Trots att journalisterna i undersökningen ofta behövde anpassa sig efter de journalistiska kraven så accepterade journalisterna det roliga men stressfulla livet som journalist.

3.4 Professionalisering av journalistiken

Begreppet professionalitet innebär många dimensioner. Bland annat kan det betyda att arbetet blir bra gjort med hög kvalitet men också att den som gör jobbet tillhör en profession, sammanhållen yrkesgrupp (Nygren, 2019:59f). Journalistiken har under 1900-talet professionaliserats på flera sätt. Det har utvecklats en tydlig yrkesgrupp med egna organisationer, utbildningar och gemensamma etiska regler och standarder för hur yrket ska utövas (ibid). Trots det, betraktas journalistyrket inte som en profession, utan som en semiprofession (Weibull et al., 2018:234f). Det innebär att det finns en tydlig utbildningsväg in i yrket, att det finns ett yrkesförbund och ett system för att själva kontrollera de etiska reglerna. För att kalla ett yrke för profession behövs det dock en formell legitimering, en skyddad titel, som det finns för exempelvis jurister och läkare. Den här legitimeringen finns inte för journalister, för att skydda yttrandefriheten, och därför räknas inte journalistyrket som en profession, utan i stället som en semiprofession. Yrkesförbundet Journalistförbundet,

som grundades år 1901, började i samband med att fler blev journalister och att ett ideal om professionalitet utvecklades, markera att de organiserade en särskild yrkesgrupp med speciell kompetens (ibid). Det uttrycktes bland annat genom en yrkeskodex som förbundet beslutade om år 1968. Föreställningen om journalistyrket som en profession växte även fram i samband med kravet på en formell journalistutbildning.

Under 1950-talet etablerades den första utbildningen och i slutet av 1970-talet blev den en del av universitetssystemet. Den högre utbildningsnivån inom yrket blev även ett sätt att stärka yrkets status (ibid). Utbildningskravet gjorde att normer och ideal angående kritiskt förhållningssätt och självständighet utvecklades, men också normer kring vad som är en nyhet och hur journalistiken ska bedrivas. Professionaliseringen har lett till likformighet i nyhetsbedömningen, där ofta samma nyheter förekommer i olika medier och inte sällan vinklas på liknande sätt (ibid).

Ett samband har visat sig mellan vilken typ av stad journalisten arbetar i och vilken typ av utbildning journalisten har (Wiik, 2010:165ff). Journalister i Stockholmsområdet tenderar att ha högre utbildning än andra delar av Sverige. Journalister som arbetar i nationell och Stockholmsbaserad media har i högre grad oftare en formell journalistutbildning jämfört med lokaltidningar. Det visar i sin tur att formell utbildning har ett symboliskt värde, ett symboliskt kapital, då det inom nationell media finns en högre status i och med dess bredare räckvidd (ibid). Att journalister med högre utbildning samlas på vissa platser kan också bero på att tidigare studenter hjälper varandra att bygga sina karriärer. Sociala nätverk som formas genom skolan, kan fungera som en inkörsport till mediekanaler (ibid).

3.5 Svenska journalisters ideal

Inom den svenska journalistkåren finns flera yrkesideal. Det handlar bland annat om ett objektivitetsideal, vilket innebär att journalisten ska sträva efter att vara så objektiv och neutral vad gäller nyhetsvärdering och nyhetspresentation, som möjligt (Johansson, 2019:188). Objektivitetsidealets framväxt beskrivs som en konsekvens av en kombination av professionaliseringen, teknologi, kommersialisering och politik (ibid). Det finns även ett granskande ideal som innefattar att journalister ska fungera som en tredje, granskande, statsmakt. Även professionalitet som förklarats ovan kan beskrivas som ett yrkesideal, någonting att eftersträva. Enligt JMG:s journalistundersökning av journalistkåren anser journalisterna att deras huvudsakliga funktion är att granska makthavare och förklara komplicerade händelser för publiken (Wiik, 2012:34).

Den svenska journalistkåren har också beskrivits utifrån fyra journalistroller: Pedagogen, språkröret, spårhunden och hantverkaren (Melin-Heggins, 1996). Rollerna är menade att förklara hur journalister ser på sin egen roll och sitt uppdrag att förmedla nyheter i aspekter av insamling av källor och nyhetsmaterial. Spårhunden är aktiv och neutral vad gäller förhållningssättet till nyhetsförmedlingen. Den personen väljer enligt denna modell att bli journalist för att belysa orättvisor i samhället och ska kritiskt granska samhällseliten. Pedagogen är aktiv och deltagande i nyhetsförmedlingen och väljer yrket för att få uttrycka sig och kunna påverka andra. Hantverkaren är passiv och neutral och väljer yrket för få arbeta med nyheter. Denne anser att journalister ska spegla händelser och publikens åsikter. Den

fjärde rollen, språkröret beskrivs som passiv och deltagande och väljer att bli journalist för att det är ett spännande och fritt jobb. Språkröret vill vara ett språkrör för publiken och en spegel för åsikter. Denne vill påverka publiken och samtidigt vara en del av den. En journalist kan ha inslag av alla fyra. I Melin-Heggins studie (1996) kom hon fram till att den svenska journalistkåren är homogen och likaså deras värderingar. Det vanligaste idealet är spårhunden och pedagogen.

Björn Häger (2019) beskriver några utmärkande kvalifikationer för journalister. Dessa är nyhetstörst, vara ett steg före och komma på egna idéer, initiativtagande, noggrann- och ordningsamhet, god samarbetsförmåga, goda språk och skrivkunskaper, nyfikenhet samt engagemang och objektivitet i balans. Enligt arbetsförmedlingens (2021) beskrivning av vilka förmågor som är bra att ha som en journalist ingår: stresstålighet, analytisk förmåga, självständighet och organisationsförmåga.

4. Tidigare Forskning

I detta kapitel presenteras relevant tidigare forskning som berör rekrytering av journalister i olika delar av världen.

4.1 Vikten av personliga egenskaper

Att journalisten passar in, funkar på redaktionen, presterar och kan vara flexibel, visade sig vara viktiga faktorer vid anställningar av journalister, i en studie som gjordes i Australien 2006 (Austin & Cokley, 2006). Studien gjordes med syfte att ta reda på vilka kriterier arbetsgivare går efter när de anställer nyutexaminerade journalister. Forskarna intervjuade chefer på ABC News, ABC News Online, News Limited, Australian Provincial Newspapers, Southern Cross Radio, the Australian Radio Network, och the Ten television network. Resultatet visade att arbetsgivarna inte gick utefter de traditionella journalistiska färdigheterna som exempelvis stavning, intervjumetod eller förmåga att hålla deadline. I stället indikerade resultatet på att personlighet var viktigare än yrkeskompetens. Om en journalist haft praktik på arbetsplatsen och gjort ett bra jobb, var också oddsen högre att personen skulle bli anställd.

Flexibilitet och anpassning är något som även visat sig vara en egenskap som arbetsgivare nämner som viktiga i jobbannonser. Det blev resultatet i en studie av Guo & Volz (2019) där de analyserade de totalt 669 journalistiskt relevanta jobbannonser som var publicerade på Indeed.com baserat i USA mellan juli och december 2017.

4.2 Multijournalisten och dess digitala kompetens

Guos & Volzs studie (2019) förklarade också att det i samband med digitaliseringen skapats en förväntan om att journalisten ska klara av många olika typer av uppgifter och att det är önskvärt med någon som har bra kunskap inom att engagera publiken. Av att analysera jobbannonser kom forskarna fram till att journalistiska expertiser som att skriva bra, värderas högt men önskan om innovativ sakkunskap visade tydligast genomslagskraft. Det visade sig i och med att det i 85,20 procent av annonserna efterfrågades att ha kompetens inom multimedia. Till exempel söktes det ofta någon med sakkunskap inom sociala medier-publicering, webbutveckling, publik- och innehållsanalys. Analysen visar också att jobbannonser som uttryckte en önskan om att kunna hålla deadlines ökade från 28 procent 2012 till 73,84 procent 2017. Resultatet indikerar därmed på att det har blivit viktigare att kunna hålla deadlines sedan 2006 då Austin & Cokley gjorde sin studie.

Även om branschen blir mer och mer konvergerad i och med teknikens roll inom journalistiken, visar en enkätstudie bland redaktörer på 311 olika tidningar i USA att de grundläggande journalistiska färdigheterna fortfarande är de viktigaste (Pierce & Miller, 2007). Även om datorkunskaper steg på listan, menade redaktörerna att dessa färdigheter inte ersätter journalistikens grunder som till exempel de grundläggande färdigheterna att skriva, stava, ha en korrekt grammatik och ett kritiskt tänkande. Det skiljer sig därmed till viss del från tidigare nämnda studier.

Att de traditionella färdigheterna är viktigare kom även Adam Pitluk (2021) fram till i sin studie kring vilka färdigheter som redaktörer på tidningar anser behövs för att bli anställd efter att ha gått en journalistutbildning. Färdigheterna som de undersökte inkluderade skriv- och rapporteringsfärdigheter för tryckt och online media samt färdigheter av kodning, analys och design. Studien genomfördes genom semistrukturerade intervjuer med arbetsgivare i USA. 14 redaktörer från alla 14 tidningar pekade på skriv- och rapporteringsfärdigheter som de viktigaste egenskaperna hos en utexaminerad journalist. Redaktörerna uttryckte att det enligt dem lärs ut för lite grundläggande skriv- och rapporteringsfärdigheter på journalistutbildningarna där sociala medier och digitalt webbskrivande i stället tar över för mycket. Det poängteras i studien att det saknas en kommunikation mellan de som rekryterar i tidningsbranschen och ansvariga på journalistutbildningarna, där vad de värderas som viktigast skiljer sig åt. Andra färdigheter som låg högt för mer än hälften av de tillfrågade var bland annat utredningsrapportering, affärskunskaper och etik.

Utöver skriv- och rapporteringsfärdigheter, nämnde redaktörerna flera grundegenskaper som är viktiga som dock inte riktigt kan testas utan snarare visar sig när journalisten senare utför yrket. Det handlar om en förväntan att journalisten ska kunna söka i det offentliga registret, ha bra intervjuteknik och veta när en berättelse är färdigskriven. Samtidigt var egenskaperna som anpassningsförmåga, nyfikenhet och träffsäkerhet lika eftertraktade som de tidigare nämnda praktiska färdigheterna.

4.3 Erfarenhet och utbildning

Lång utbildning och erfarenhet var något som Thomson & Sternberg (2021) kom fram till i deras studie, var viktigt, där de undersökte vilka kvalifikationer och attribut som efterfrågades i en jobbannons och vilka faktorer som var mer betydelsefulla för arbetsgivaren i slutändan. Studien gjordes på The Western Star, som är en dagstidning i printat och digitalt format i västra USA. Tidningen hade omkring 600 000 läsare i månaden vid tillfället då jobbannonsen lades ut. De sökte en visuell journalist på heltid. I annonsen framgick det att redaktionen sökte någon med en kandidatexamen i visuell journalistik eller liknande, minst ett till två års arbetserfarenhet inom branschen och bad om en portfölj av tidigare arbeten. Av de 31 som sökte så valde arbetsgivaren ut fem personer som var mer intressanta. Samtliga fem hade avslutat sina studier i en kandidatexamen och hade i snitt arbetserfarenhet på 5,7 år, vilket är mer än vad arbetsgivaren frågade om i annonsen. De fem personerna hade vunnit fyra gånger fler priser för sina arbeten än vad resten av de sökande hade gjort. I slutändan värderade arbetsgivaren därmed både utbildning och erfarenhet högt.

Att journalister kan ha en fördel av akademisk utbildning blev slutsatsen i en studie i Rumänien (Vasilendiuc & Sutu, 2020). Studien undersökte motsägelsefulla åsikter som akademiker från fakulteten för journalistik och kommunikationsvetenskap på University of Bucharest och deras framtida arbetsgivare från lokala och nationella rumänska medieföretag har om yrket och dess kunskaper och färdigheter. Studien visar att de studenter som under utbildningen på något sätt arbetat med journalistik vid sidan av studier skaffade sig bättre förutsättningar att både förstå och kliva in i det journalistiska yrket. Akademisk utbildning verkar hjälpa professionellt engagerade studenter att lättare anpassa sig till den snabbt föränderliga arbetsmiljön och får dem att se mer kompetenta ut. Dessutom visar resultat att

brist på dialog mellan journalistikskolorna och mediaorganisationer genererar ett brett gap mellan elevernas förväntningar och de krav chefer och redaktörer har från en potentiell arbetsökande.

Erfarenhet blev dock en viktigare faktor än utbildning i en australiensk studie av australiska medieföretags jobbannonser under 2009 och 2010 (Young & Carson 2018). Arbetsgivare ansåg där främst att formbarhet, erfarenhet och personliga egenskaper var viktigare faktorer vid anställning än formella kvalifikationer som till exempel utbildning och tekniska kompetenser. Endast var femte jobbannons för journalistik, 21 procent, begärde specifikt att kandidaterna för tjänsten skulle ha en högskoleutbildning. Efter journalistisk erfarenhet var skrivkunskaper den viktigaste anställningsfaktorn, följt av digitala kunskaper, broadcast samt högskoleutbildning eller praktik på femte plats. De egenskaper som efterfrågades mest var att kunna vara en lagspelare, följt av att kunna hålla deadlines, arbeta under stress, initiativtagande samt noggrannhet.

4.4 Forskningslucka

I den tidigare forskningen inom ämnet saknas ett perspektiv från Europa och främst Norden på vilka kvalifikationer som är avgörande vid rekrytering av journalister. Forskningen som gjorts är ofta avgränsad till ett specifikt område eller kopplat till de nya teknologiska förutsättningarna och därmed blir det relevant att undersöka på ett bredare plan vilka faktorer som avgör, och som kan appliceras i fler sammanhang.

5. Teoretiskt ramverk

Området som studien berör är till stor del ateoretisk vilket kan bero på att det inte finns teorier utvecklade för att studera och tolka det här området. Teorier som studien utgår ifrån berör därför i stället bland annat personalvetenskap.

5.1 Signaling theory

Signaling theory uppkom under 1970-talet och handlar om kommunikation mellan individer, framför allt kopplas teorin till personer som ska fatta investeringsbeslut under osäkerhet (Spence, 1973). I den här studien handlar det om vilka signaler som hjälper arbetsgivare ta beslut kring vem de bör anställa. Signaler kan innefatta utbildning, arbetserfarenhet, kön, etnicitet och personlighetsdrag. Det kan dock göras en skillnad mellan oförändrade attribut som ålder och etnicitet, och föränderliga attribut som utbildning och erfarenhet. Termen signaling costs förekommer också inom teorin och syftar till aspekter som till exempel tid, pengar eller psykisk ansträngning, som krävs för att behålla en signal. Det förklaras med att en signal som till exempel akademisk utbildning ibland inte är tillräcklig som ensam signal. I stället behövs ofta flera signaler som stärker varandra, för att rankas högre i anställningsprocessen. Teorin beskriver två parter (individer eller organisationer) interaktion vid tillgång till olika uppgifter. Oftast behöver en part, avsändaren, välja om och hur information ska kommuniceras, signaleras, och den andra parten, mottagaren, väljer hur signalen ska tolkas (Connelly et.al. 2010). Till exempel kan en persons utbildning användas som en signal till företaget, vilket indikerar en viss förmåga som individen kan ha och därigenom minskar informationsgapet. Det är sedan upp till arbetsgivaren att tolka och avgöra signalens värde. Detta är fördelaktigt för båda parter så länge signalen indikerar ett önskvärt attribut.

Teorin belyser även att det innefattar en risk att anställa personal eftersom det är omöjligt att veta hur personen fungerar i arbetet innan personen anställs (Spence, 1973). Det är endast ytan och det perfekta som kommer fram vid cv och intervjuer och det finns en risk att den sökande inte förstår helt vad jobbet innebär vid tillfället. Ansökan skapar dock möjlighet för arbetsgivarna att få en förståelse för vilka signaler som den sökande har i form av akademisk utbildning och yrkeserfarenhet. Det blir också ett sätt för arbetsgivarna att skicka signaler om vilka kompetenser och attribut som arbetsgivarna värderar högt.

Teorin appliceras ofta i samband med rekryteringar, inom bland annat ekonomisektorn, sociologi och antropologi (Gambetta, 2008). Här betonas hur utbildning säkerställer att den sökande har den kvalitet som eftersöks. Det beskrivs som ett sätt att skilja en kandidat med hög kvalitet från den med låg kvalitet (Spence, 1973).

5.2 Mångfald

Begreppet mångfald kommer ursprungligen från västvärldens definition av ett modernt samhälle som bygger på individualism, frihet och förändring (McQuail, 1992:141ff). I media har mångfald blivit en princip som innefattar ett uttryck för olika åsikter och kulturer.

Rönnqvist (2008) uttrycker att en bredare mångfald bidrar med större bekämpning av diskriminering på så väl organisationer som företag. Därför om företagen fokuserar på att exempelvis ha med fler etniciteter som kan framhäva olika delar av samhället med fler

perspektiv ger det i sin tur bättre kontakt med respektive publik, och samtidigt en större förståelse och kunskap för varandra och bland annat för omvärlden.

Mångfald kan antas genom flera dimensioner: politiskt, geografiskt, socialt/kulturellt (till exempel kön, etnicitet, religion, klass). Massmedia kan uppnå mångfald genom tre huvudsakliga sätt: att spegla olikheterna i samhället, att skapa tillgänglighet för att ta del av olika typer av åsikter och att erbjuda ett brett utbud av innehåll (McQuail, 1992:141ff). Begreppet extern mångfald beskriver det mediasystem som finns i samhället, till skillnad från den interna mångfalden som innefattar förhållandet inom individuella medieföretag. Här brukar kanalerna försöka skapa en bredd av innehåll för att nå en heterogen publik. Den interna mångfalden är ofta associerad med balanserad och objektiv nyhetsbevakning, i linje med den professionella journalistiken. Den mångfald som brukar eftersträvas bland medieföretag är en typ av proportionerlig fördelning där det som media ska spegla den sociala verkligheten proportionerligt. I och med att redaktionens sammansättning kan påverka utbudet, kan mångfald på redaktionen bidra till ett utbud med mångfald (ibid).

Dr Jaqualine A. Gilbert och Dr John M. Ivancevich (2000) skriver att leda mångfald kan definieras som ett: systematiskt planerat åtagande från organisationen att rekrytera, upprätthålla, belöna och befordra en heterogen grupp anställda. Författarna beskriver en skillnad mellan *affirmative action* och *diversity management*. Det förstnämnda handlar om en syn där en organisation är tvingade till att ha mångfald medan det senare handlar om ett synsätt där mångfald är en möjlighet. Konsekvenser av mångfald inom en organisation hävdar de leder till ökad förståelse, kreativitet och engagemang inom företaget.

Att det finns en social representativitet på redaktionerna har visat sig vara viktig för den svenska journalistkåren (Djerf-Pierre, 2012:15f). I Monika Djerf-Pierres kapitel Journalisternas sociala bakgrund skriver hon att av de tillfrågade journalisterna år 2011, fanns ett mycket stort stöd för tanken om grupprepresentation i journalistkåren. Det handlar om att kårens sammansättning ska spegla befolkningen när det gäller ålder, kön, socialgrupper, invandrargrupper och geografiska områden. Samtidigt beskriver hon en ambivalens på redaktionerna och i journalistkåren vad gäller representationens betydelse (Djerf-Pierre, 2007:30). Dels finns det en vilja inom kåren att spegla befolkningen, dels uttrycker journalister och mediechefer att rekryteringen ska bygga på professionella kriterier, där den med bäst meriter och som är mest lämplig för arbetet ska få jobbet.

Strävan efter mångfald uttrycks specifikt inom public service där till exempel SVT ska uppnå mångfald i programutbudet baserat på publikens olika behov och intressen (Sveriges Television, 2021). Även i Sveriges Radios nyhetsuppdrag ska verksamheten bedrivas så att en mångfald i nyhetsurval, analyser och kommentarer kommer till uttryck, vilket de belyser på sin hemsida (Sveriges Radio, 2020).

5.3 Kopplat till studien

Kopplat till uppsatsens ämne kan mångfaldsbegreppet appliceras för att undersöka om och hur den spelar roll under rekryteringen av nya reportrar på redaktioner. Därmed ifall arbetsgivare aktivt resonerar kring mångfald när de rekryterar, och vad som i det fallet eftersöks och avgör. Då mångfald, som nämnt tidigare, inte endast kan ses genom en dimension kan fler perspektiv

inkluderas. Till exempel kandidatens personlighet, erfarenhet, utbildning, kompetens, etnicitet och kön och hur dessa faktorer blir avgörande vid en anställning för att skapa en redaktion med just bred kompetens och mångfald.

Signaling theory kommer appliceras på studiens resultat för att beskriva hur olika egenskaper och kompetenser blir betydelsefulla för arbetsgivarna och hur dessa signaler påverkar varandra. Det ska användas som ett verktyg för att kunna förklara och analysera de olika faktorernas påverkan och betydelse.

6. Metod och material

I detta kapitel presenteras och diskuteras studiens metod och material som ligger till grund för resultatet.

6.1 Kvalitativ ansats

I en kvalitativ studie ligger fokus på orden och djupet, till skillnad från en kvantitativ ansats där fokuset ligger på insamling av data och bredden. Den kvalitativa metoden kan genomföras på olika sätt. En ofta använda metod är intervjuer för att få ett mer varierande och utförligt resultat (Ekström & Larsson 2019). Här sökes detaljerade och nyanserade beskrivningar av specifika situationer. Strävan är att komma vardagliga situationer så nära som möjligt, vilket även är målet med den här studien. Svaren i intervjuerna kräver en tolkning från den som analyserar, vilket bestäms utifrån erfarenheter och baseras på en konstruktionism (Bryman, 2008:340f). Tolkningen kräver därmed ett kritiskt förhållningssätt kring hur sociala företeelser i fråga påverkar tolkningen av svaren. Den kvalitativa metoden kännetecknas av att tyngden ligger på förståelsen av den sociala verkligheten och hur de medverkande i en viss miljö tolkar den verkligheten (ibid).

Eftersom syftet med studien är att finna en djupare förståelse kommer den kvalitativa ansatsen att användas, då det ger en frihet och flexibilitet kring frågor och svar kring respondentens djupare tankar och resonemang, vilket behövs för att kunna besvara frågeställningarna. En kvantitativ ansats med exempelvis en enkät skulle antagligen ge mer vaga, begränsade och ofullständiga svar. Eftersom frågeställningen innehåller ”hur” och ”varför”, blir den kvalitativa ansatsen passande då är mer undersökande än en kvantitativ ansats som är mer systematisk.

6.2 Semistrukturerad intervju

En semistrukturerad intervju är en typ av intervju med en blandning av förutbestämda och flexibla frågeställningar. Ordningsföljden av frågorna brukar variera och det finns utrymme att ställa följdfrågor utefter det som fångar intervjuarens intresse. Frågorna är i en semistrukturerad intervju ofta mer allmänt formulerade, till skillnad från en strukturerad intervju (Bryman, 2008:206). Intervjuguiden brukar vara uppbyggd genom punkter med teman som intervjuaren vill ta upp, på så vis har respondenten möjlighet att forma svaren på sitt eget sätt och inte endast utefter mallen som intervjuaren använder. Intervjuprocessen är därmed flexibel.

Genom att applicera detta på studien kan det ges en objektiv bild med hjälp av de förutbestämda frågorna och samtidigt kunna gå in på ett mer personligt plan, mer anpassningsbart på en specifik situation eller till exempel typ av medium. Denna metod är därför relevant med tanke på den kvalitativa ansatsen med olika arbetsgivare och den större samt djupare förståelsen för ämnet som studien vill undersöka. Då den syftar till att undersöka olika perspektiv och tankar kring den ideala journalisten, enligt arbetsgivarna, är den semistrukturerade intervjun därför också bra lämpad för att undersöka dessa specifika kriterier och färdigheter som olika arbetsgivaren anser gynnsamma på ett mer nyanserat plan.

6.3 Utformning av intervjuguide

För att få svar på uppsatsens frågeställningar utformades intervjuguiden utifrån olika teman: personlighet, utbildning, erfarenhet och övergripande. Under dessa teman formulerades öppna frågor som skulle kunna leda till ett mer utvecklande svar. I och med den semistrukturerade metoden förbereddes huvudfrågor som under intervjuerna följdes upp med uppföljningsfrågor och sonderade frågor. Intervjuguiden testades innan genomförandet av intervjuerna med en pilotintervju med en arbetsgivare på ett medieföretag, där svaren inte är inkluderade i resultatet. Efter detta omformulerades vissa frågor som uppfattades som breda och vissa frågor omplacerades då frågan kunde passa bättre in i ett annat tema. Intervjuguiden består av 18 frågor exklusive sex bakgrundsfrågor som ställdes till respondenten för att få en bild av deras position, tidigare positioner och nuvarande arbetsplats.

6.4 Avgränsningar

Studien begränsas till att undersöka vad som krävs för en reporteranställning då det kan finnas skillnader mellan önskvärda kompetenser bland journalistiska roller. För att få en tydligare och mer korrekt bild ligger fokuset därför på reporterrollen. Även reporterrollen hade kunnat smalnats av ytterligare i och med att det kan finnas varierande roller för reportrar. Dock kan just skillnaderna mellan reporterrollerna vara intressanta att belysa och därmed av värde för studien att jämföra. Detta belyses ytterligare senare i metodavsnittet och i resultatet.

I och med att flera aspekter som personlighet, utbildning och erfarenhet har valts med som utgångspunkt, kan studien uppfattas som bred. Ett av syftena med studien är att ge en så korrekt bild som möjligt om vad som enligt arbetsgivare förväntas av en reporter idag, och hur den ideala reportern ser ut, vilket gör det relevant och viktigt att ta med alla dessa perspektiv för att kunna ge en så verklighetsbaserad bild som möjligt. Då dessa tre huvudaspekter hänger ihop och är vad som påverkar samt utgör den slutliga helhetsbilden av en person, och i sin tur en bra reporter, därför väsentliga att belysa. Det skapar dessutom möjlighet till att jämföra de olika aspekterna för att sedan se vad som i slutändan verkar vara den viktigaste faktorn, något som inte hade kunnat ge ett lika trovärdigt resultat om studien i stället begränsats till ett specifikt tema som exempelvis utbildningens påverkan på rekryteringen. Vidare finns det även en forskningslucka i att identifiera en helhetsbild av ämnet och därför blir det dessutom av betydelse.

6.5 Urval och urvalsprocess

Urvalet av intervjupersoner gjordes med ett geografiskt syfte, att få arbetsgivare från olika delar av Sverige och dessutom från olika typer av medier. För att kunna besvara frågeställningarna blev arbetsgivarna på de olika redaktionerna ett naturligt val då det är de som anställer reportrarna och därmed kan besvara frågorna om vad som krävs för att den arbetssökande ska få jobbet. Urvalet gjordes dessutom för att få en blandning av olika typer av medieföretag med radio, tv och tidning. Eftersom frågeställningarna inte är avgränsade till ett specifikt medium blir det därmed väsentligt att undersöka saken bland olika medieplattformar. Till största del består urvalet av redaktionschefer men även personer med

en personalvetarbakgrund förekommer i studien. Studien utgår ifrån nio olika medieföretag med en person från varje redaktion. Undantag är på Ekot där tillfrågad föreslog att även HR-ansvarig skulle medverka för att ge en bredare bild av verksamheten. Från Ekot medverkar därmed två personer, men de anställer reportrar till olika delar av företaget.

6.6 Material

Studien utgår ifrån tio respondenter som är involverade i rekryteringsprocesser inom olika medieföretag i Sverige. Nedan kommer samtliga presenteras för att få en bakgrundsförståelse kring deras position. Informationen kommer från hur de själva under intervjun beskrivit vad de gör och har gjort tidigare.

6.6.1 Respondenterna

Viveka Hedbjörk, chefredaktör på Hallands-Posten, arbetat med det sedan år 2009. Hon tog sin journalistexamen 1979 och jobbade efter det som reporter och redigerare. Sedan omkring 1990 har hon varit chef på olika tidningar i olika positioner. På Hallands-Posten är det 35 personer som Hedbjörk ansvarar för. Hon säger att ungefär två fasta anställningar och mellan 10–20 stycken vikarier/sommarvikarier tillsätts årligen. Vad gäller tidsperspektivet brukar hon inte lägga så mycket vikt kring det vid en anställning. Hon hoppas på att personen vill stanna i två till tre år och att det kan vara bra att reportrarna testat andra jobb så småningom för att kanske komma tillbaka senare.

Karin Schmidt, chefredaktör på Aftonbladet. Den positionen har hon haft sedan år 2018. Innan det arbetade hon i sex år som interaktiv kanalchef på SVT, och i tolv år på Aftonbladet med blandade arbetsuppgifter. På Aftonbladet arbetar omkring 150 journalister som Schmidt ansvarar för och de anställer medarbetare regelbundet. Hon säger att hon tänker långsiktigt när hon ska anställa någon.

Karin Wiechel, redaktionschef på SVT Nyheter Västerbotten. Hon är också personalansvarig och ansvarig utgivare för tv-programmet *Sverige idag*. Hon har varit tillförordnad redaktionschef sedan januari 2021 och fast redaktionschef sedan mars 2021. Hon har sedan 2002 arbetat på redaktionen som arbetsledare och då arbetat som redaktör, programledare och reporter. Innan det arbetade hon på TV4 i sju år och innan det på Sveriges Radio och kommersiell radio. På redaktionen finns det omkring 20–25 personer som hon ansvarar för. Under våren 2021 anställde hon fyra reportrar, och under hösten var hon delaktig i att låna ut två reportrar från redaktionen till en annan del av SVT. När hon anställer är tidsperspektivet inte så centralt, hon beskriver att hon inte tänker hur många år personen ska vara där utan så länge som den tycker det är kul.

Erik T Larsson, personalredaktör på TV4. Det innefattar personalansvar för alla visstidsanställda journalister på samtliga redaktioner inom nyheter och samhälle som exempelvis *TV4 Nyheter*, *Nyhetsmorgon* och *Efter fem*. Han har arbetat med detta i ungefär sex år och innan dess har han varit reporterredaktör, nyhetschef och haft andra redaktionella roller på TV4. Det är omkring 90 visstidsanställda reportrar som han ansvarar för. Dessa reportrar kan arbeta på flera av de olika redaktionerna. I genomsnitt anställs en ny reporter varje månad och Larsson säger att han försöker tänka så långsiktigt som är möjligt när de anställer någon.

Anders Håkansson, nyhetschef på Göteborgs-Posten (GP). Han är en av tre nyhetschefer och är inblandad i en hel del rekryteringar av både visstidsanställda och fastanställda vad gäller nyhetsredaktionen. I ungefär 13 år har han arbetat på Göteborgs-Posten då han började arbeta som bildchef, och de fyra senaste åren har han arbetat som nyhetschef. Tidigare har Håkansson varit i drygt 20 år på Helsingborgs Dagblad där han hade flera olika roller bland annat som sportreporter, sportchef, nattchef och nyhetschef. De anställer nya reportrar regelbundet men har varierat under åren då de behövt göra sig av med reportrar vissa år, de senaste åren har de anställt 20 journalister. På nyhetsredaktionen finns det drygt 50 reportrar som han ansvarar för. Tidsperspektivet vid anställning brukar vara åtminstone fem år men han uttrycker en förståelse för att reportrarna kan vilja testa andra saker efter en tid.

Sofia Taavitsainen, kanalchef och ansvarig utgivare på Sveriges Radio Stockholm som innefattar P4 Stockholm, P4 Södertälje, *P4 Extra* (då det sänds ifrån Stockholm), *Vaken med P3 och P4*, och *P4 plus*. Hon är mest delaktig i de lokala avdelningarna. Detta har hon arbetat med i två år. Innan detta arbetade hon på SVT då hon var ansvarig för utbud av minoritetsspråk, innan det var hon områdeschef på Sveriges Radio för utbudet på finska och romani. Hon säger att rekrytering sker regelbundet på redaktionerna. Hon är ansvarig för omkring 70 medarbetare, närmast ansvarig för drygt tio personer. Vid rekrytering brukar hon tänka att personen är kvar mellan fem och tio år, ungefär.

Maria Rimpi, redaktionschef på Svenska Dagbladet (SvD). Hon är en av två redaktionschefer på redaktionen där hon har mest ansvar över utvecklingsprojekt och webbredaktionen. Det har hon jobbat med sedan 2015. Innan dess har hon även varit reporter, redigerare, nyhetschef och avdelningschef på Näringsliv på Svenska Dagbladet. På redaktionen finns omkring 130 anställda journalister. Hon säger att de anställer nya reportrar regelbundet vad gäller visstidsanställningar och rekryteringar till olika projekt. Fasta anställningar görs omkring tio gånger per år. Tidsperspektivet hon har när hon anställer brukar vara långsiktigt. Fem år brukar hon tänka att personen stannar åtminstone, även om det finns de som stannar kortare och längre.

Filip Struwe, gruppchef för direktdesken på SVT Nyheter online. Det innefattar live-tv på deras sajt, i deras app och i SVT play när SVT Nyheter sänder direkt. Vid breaking-händelser i Sverige och världen är det direktdesken som gör TV-innehållet. Den rollen har han haft sedan januari 2017. Innan det var han programledare och reporter på SVT Nyheter, vilket han var från 1999. Han ansvarar för 16 fastanställda men räknat med vikarier, inhoppare och inlånade medarbetare från organisationen så blir det omkring 40 personer. Oftast anställs nya medarbetare inför sommaren som också kan bli kvar även efter sommaren. Hur länge han tänker att personen stannar säger han är så länge som den anställda trivs och gör ett bra jobb, men omkring fem till tio år brukar han tänka är kul om personen vill stanna.

Magnus Westberg, chef för Ekots live-grupp, Sveriges Radio. Live-gruppen jobbar med breaking news på riksnivå. De sänder i första hand digitalt. Han har jobbat på Ekot sedan 2001 då han under huvuddelen varit redaktör på olika typer av aktualitetsprogram, sen har han de senaste åren varit vikarierande chef på ett par olika stolar. Tidigare har han även jobbat på SVT. De anställer reportrar regelbundet. Antalet tjänster i live-gruppen är 15, varav

fyra är reporterroller. Han brukar tänka att en person stannar på tjänsten i omkring tre till fyra år.

Karolina Zäther, HR-part på Sveriges Radio riktat mot Ekot. Hon jobbar med att stötta redaktionen genom framför allt att bistå en chef i olika personalvetenskapliga relaterade frågor, bland annat rekrytering. Där har hon jobbat i drygt två och ett halvt år. Innan dess arbetade hon inom en annan bransch än journalistiken. På Ekot finns omkring 220 tillsvidareanställda medarbetare. Om vikarier är medräknade blir den siffran omkring 500. Hon säger att hon brukar tänka att den anställda ska stanna en lång tid i tjänsten.

6.7 Genomförande av intervjuer

Samtliga intervjupersoner kontaktades via mejl och i vissa fall även via telefon med en förfrågan om en möjlig intervju. Information kring anonymitet, intervjuens syfte och längd, forskningsetiska principer samt fakta kring studien bifogades innan intervju via mejl för att säkerhetsställa att intervjupersonen kände sig trygg med intervjuens syfte samt vidare användning. Olika intervjutider bokades småningom och genomfördes därefter på Zoom eller Teams med en längd på cirka 40 minuter. Intervjun utgick från intervjuguiden, där de ungefär 20 förutbestämda frågor ställdes till samtliga personer. Beroende på situationen, och den enskilda intervjupersonen, ställdes även följdfrågor som passade in i sammanhanget för en mer fördjupad kunskap kring ämnet. Båda författarna till uppsatsen var med under alla intervjuer, med undantag för intervjun med Magnus Westberg och Karolina Zäther på Ekot, då en av respondenterna endast hade möjlighet att närvara.

6.8 Transkribering

Att transkribera är en central del av en kvalitativ ansats (Moberg & Ekström, 2019). Transkriptionen är inte objektiv utan görs utifrån tolkning, bearbetning och de beslut som tas som avgör hur detaljerat transkriptionen görs. Hur detaljerad en transkription görs beror på syfte och frågeställningar (Ekström & Larsson, 2019). I och med att den här studien fokuserar på *vad* som sägs och inte *hur* det sägs, har transkriberingen utformats utifrån just det. Därför har inte till exempel suckar, inandningar eller kroppsspråk antecknats. Dock har allt som sagts antecknas, för att vara så transparanta som möjligt.

6.9 Analys och bearbetning av material

Efter att transkriberingarna var gjorda kunde materialet börja bearbetas. Innehållet sorterades utifrån olika teman för att hitta likheter och skillnader mellan respondenternas svar. Temana utgick ifrån egenskaper, erfarenhet, utbildning, övriga faktorer, idealreporter och övergripande. Här kunde intressanta mönster eller liknande svar identifieras, för att sedan sammanställas i resultatet, då utifrån temana: reporterrollen, utbildning & erfarenhet, andra faktorer och idealreportern.

6.10 Hermeneutiken

I samband med analys och bearbetning av det material som samlas in, behövs en tolkning av innehållet vilket medför ett behov av att använda sig av hermeneutiken för att förstå innehållet. Hermeneutik kommer ursprungligen från det grekiska ordet *hermeneuein* som

betyder tolka, utlägga och förkunna. Forskningsprocessen kopplas till konsten att förstå och tolka samt ofta att svara på frågan ”vad är det som visar sig och vad är innebörden i det?” med tolkning som huvudmetod. Strävan är dock inte att finna sanningen, då det enligt den hermeneutiska kunskapsteorin inte existerar. I stället handlar det om att finna objektivitet (Alvesson & Skoldberg 2008:193f). I hermeneutiken brukar förståelsen eller tolkningen av innehållet kopplas med empati då tillvägagångssättet kräver att man försöker leva sig in i respondentens situation. Därmed använder tolkaren sin fantasi för att kunna skapa en förståelse om hur respondenten menar och hur svaren ska tolkas. Det i sig kan vara en svårighet eftersom en annan individs förnuft då appliceras på svaren och analysen bygger då delvis på känsla och antaganden.

Då hermeneutik som kvalitativ metod syftar till att nå en förståelse kring en fråga hos till exempel en individ eller grupp är det relevant anpassat till studien. Det poängteras dock att hermeneutisk tolkning är omöjlig utan förförståelse (Ibid).

6.11 Forskningsetiska principerna

Vid forskning bör vissa krav uppfyllas i processen för att bidra till ökad kunskap och förståelse i samhället. Den som forskar har ett ansvar att göra en vägning av värdet av det förväntade kunskapsstillskottet mot de möjliga risker och negativa konsekvenser för de undersökningsdeltagande (Vetenskapsrådet, 2002). De forskningsetiska principerna kan delas upp i fyra huvudkrav: *informationskravet*, *samtyckeskravet*, *konfidentialitetskravet* och *nyttjandekravet*. Informationskravet handlar om att de som ingår i undersökningen ska få tydlig information gällande forskningen och dess syfte. Samtyckeskravet innebär att deltagarna måste ge samtycke till att medverka. Det tredje kravet, konfidentialitetskravet, betyder att de uppgifter som utlämnas om de som ingår i undersökningen ska i så stor uträkning som möjligt hållas privata. Ingen utomstående ska kunna koppla materialet till personen. Det sista huvudkravet, nyttjandekravet, är att uppgifter som samlas in, inte får användas till något annat än forskningens ändamål (ibid).

Att studien tar ståndpunkt i dessa principer är något som deltagarna i studien blivit informerade om. Vid första kontakten genom mejl beskrevs studiens syfte, att de har rätt att avstå och ångra sig och att resultatet endast kommer användas till den här studien. De meddelades också att de inte kommer kunna bli lovade anonymitet eftersom det finns ett intresse och värde i att veta vilken redaktion de arbetar på. Det blir därmed enkelt att lista ut vem den intervjuade är och därför är deras medverkan inte anonymiserad i uppsatsen. Att anonymisera personerna och medieföretagen helt hade kunnat vara ett alternativ men i och med att det kan finnas en relevans i vilket medieföretag personen arbetar på för vidare forskning finns det en fördel att vara transparenta i detta. Inför varje intervju frågades varje respondent om de var okej med detta och om de förstått studiens syfte, innan intervjun startade. Detta godkändes av samtliga.

6.12 Metoddiskussion – validitet och reliabilitet

Den kvalitativa semistrukturerade intervjutekniken är flexibel och därför en bra metod för att få fram mer detaljerade, nyanserade och djupare svar där intervjupersonen kan resonera fritt kring sina tankar, vilket behövs för att besvara de givna frågeställningarna då syftet med

studien är just att finna en djupare förståelse. Studien skulle kunna genomföras med en kvantitativ ansats, genom till exempel enkäter, men det skulle i så fall behövas mer raka och enkla frågeställningar samt svarsalternativ, vilket inte skulle ge möjlighet för studien att gå in mer på djupet utan ge mer vaga, begränsade och ofullständiga svar. Resultatet skulle likaså behöva redovisas, och analyseras, i form av siffror i stället för en fritolkande text med citat som exempel, vilket begränsar både den djupare förståelsen och tolkningen av bland annat den ideala reportern som ska beskrivas fritt. Bortfall bland enkätsvaren i en kvantitativ metod kan också möjligen förekomma, vilket missgynnar validiteten och reliabiliteten. Risken för detta är mindre i en kvalitativ semistrukturerad intervju då intervjupersonen träffas direkt med intervjuaren.

En nackdel med semistrukturerad intervju kan dock vara att det kan vara lätt att fastna på något irrelevant, baserat på arbetsgivarens svar, då utgångspunkten är en flexibel frågemall och det är därför viktigt att hålla sig till studiens huvudsakliga syfte samt huvudfrågeställningen under hela intervjun, och alla intervjuer. Att frågorna varierar, till följd av den flexibla intervjumetoden, gör också att alla intervjupersoner inte får exakt samma frågor vilket kan ge olika fördjupande svar där alla möjligen inte svarar likadant. Dock utgår intervjun ifrån ungefär 20 förutbestämda frågor som alla intervjupersoner får likadant ställda till sig, vilket ändå skapar en rättvis och grundad bas för att få svar på frågeställningarna trots det flexibla tillvägagångssättet. Följdfrågorna används även mest som ett hjälpmedel, än nya frågor i sig, till ett förtydligande eller önskad fördjupning av en viss grundfrågan ifall personen verkar ge ett för generaliserat eller vagt svar vilket är en fördel för att missförstånd inte ska uppkomma. Genom den semistrukturerade intervjun kan samtalet styras och anpassas genom intervjuens gång, beroende på tidigare svar, och till följd av direkt kommunikation få direkt fram eftersträvad kunskap för att besvara frågeställningarna så nyanserat som möjligt och i sin tur nå studiens syfte.

Det kan vara lättare att kategorisera, sammanställa och tolka resultat snabbare genom den kvantitativa metoden, än den kvalitativa, som behöver mer tid åt tolkning och gemensam resultatsammanställning vilket också skulle kunna försvaga reliabiliteten då det utgår ifrån en subjektiv tolkning som är olik från person till person. Men samtidigt tillåter den kvalitativa ansatsen en mer djuprotad analys, än endast tolkning av ytliga svarssiffror, som i sin tur gör att resultatet kan bli mer nyanserat, precist och verklighetsbaserat genom att se hur intervjupersonen har formulerat sig i sina egna ord och resonerat kring både sina egna tankar, perspektiv och olika möjliga scenarion.

En nackdel med den kvalitativa ansatsen kan dock vara att resultatet inte kan appliceras överallt, vilket är mer en fördel i den kvantitativa ansatsen på grund av det större samt mer utspridda urvalet och fasta frågeställningar som därmed ger ett mer generellt resultat. Samtidigt kan svaren från den kvalitativa ansatsen sättas i ett sammanhang med olika tendenser samt mönster, som sedan kan appliceras och analyseras på andra områden för till exempel vidare studier.

6.12.1 Begreppsvaliditet

En viktig del av studier är att validiteten och reliabiliteten är god (Esaiasson et al. 2017:58ff). Att validiteten är god innebär att det som mäts i studien faktiskt är det som syftet i studien

förklarar ska mätas. Det innebär också att begreppsvaliditeten är god, vilket betyder att det ska finnas en frånvaro av systematiska fel i operationaliseringen och att den stämmer överens med det teoretiska ramverk som studien utgår ifrån (ibid). Studiens syfte är att ta reda på vad som enligt arbetsgivare krävs av just reportrar för att bli anställda. Vid operationalisering av studien var begreppet reporter i fokus för att mäta det som också frågeställningarna och syftet menar ska mätas. Intervjuguiden som operationaliseringen utgått ifrån är utformad för att kunna besvara frågeställningarna och därmed minskar risken för att mäta något annat än det som syftet avser. Genom de semistrukturerade intervjuerna kunde mer djupgående och förklarande svar ges och därmed kunde det säkerställas att svaren på frågorna blev besvarade. Begreppsvaliditeten blir därmed god. Dock värt att poängtera så hade begreppet reporter kunnat definieras ännu mer för att ge en mer enad bild av rollen, då de olika reporterrollerna skiljer sig mellan varandra vad gäller arbetsuppgifter och därmed till viss del även eftersträlvade kriterier av arbetsgivare. På så vis hade uppsatsens syfte blivit smalare. Samtidigt kan det vara intressant att se hur det skiljer sig mellan de olika rollerna och dessutom få ett större helhetsperspektiv.

Validitet handlar dessutom om att ha ett så kort avstånd som möjligt mellan den teoretiska problematiseringen och den faktiska operationaliseringen (ibid). I och med att studiens teoretiska problematisering utgår ifrån vad som krävs enligt arbetsgivare blir avståndet kort till operationaliseringen eftersom det är arbetsgivarna som blir respondenterna i studien. Det är därmed deras upplevelse som mäts. Studien mäter inte vad som faktiskt blir avgörande för att någon ska anställas i praktiken utan undersöks i teorin hur det ser ut. Därför blir validiteten god. Att ta reda på vem som anställs i praktiken hade varit relevant inom ämnet men då hade studien i stället behövt undersöka vilka som är anställda på redaktionerna och vad de har för kvalitéer, vilket hade blivit ett större arbete som blivit problematiskt ur ett tidsperspektiv.

6.12.2 Intern och extern validitet

Den interna validiteten handlar om resultatets giltighet (Esaiasson et al., 2017:59). Den bestäms utifrån huruvida respondenterna är det enda som bidragit till studiens resultat. I och med att studien endast baseras på de tio respondenterna blir den interna validiteten god. Den stärks dessutom av att respondenterna kommer ifrån olika medieföretag och redaktioner, då det minskar risken för en systematisk yttre påverkande faktor på resultatet. En studie med en kvalitativ ansats saknar ett generaliserbart resultat i och med det låga antalet analysenheter. Den externa validiteten blir alltså låg (ibid). Syftet med studien är dock inte att ta reda på vilka slutsatser som kan dras över en större population utan att hitta mönster och få en förståelse kring hur respondenterna resonerar. Därmed blir den externa validiteten inte relevant för denna studie.

6.12.3 Resultatvaliditet och reliabilitet

Resultatvaliditeten svarar på om det som mäts i studien verkligen är det som mäts. För att den ska vara god ska även begreppsvaliditeten och reliabiliteten vara goda (Esaiasson et al., 2017:64f). Reliabiliteten handlar bland annat om att studien ska kunna göras av andra personer och då få ett liknande resultat. I och med att den semistrukturerade intervjun gör det möjligt för följdfrågor, gör det att exakt samma svar inte kan garanteras om studien hade

gjorts av andra personer. De följdfrågor som ställs under intervjuerna, ställs utifrån intervjuarnas perspektiv vilket gör att om någon annan hade intervjuat deltagarna hade andra typer av svar kunnat förekomma. Innehållet och resultatet hade antagligen ändå varit detsamma eftersom intervjuerna har utgått ifrån intervjuguiden vilket säkerställer reliabiliteten. För att uppnå en hög reliabilitet krävs det också en noggrannhet vid insamlandet av data (ibid). Det görs i den här studien i och med att samma information ges till deltagarna och i och med att intervjuerna utgår ifrån samma grundfrågor. Dessutom är båda författarna med under alla intervjuer, förutom vid en intervju, vilket gör att risken minskar för att utföra insamlandet på olika sätt. I det sammanhanget skulle det dock kunna uppstå en viss maktobalans, när intervjupersonen är ensam mot två intervjuare, men samtidigt är intervjupersonerna i och med i sitt yrke vana vid och troligtvis bekväma i olika slags intervjuer vilket inte skapar problem på samma sätt om det vore en oerfaren person som aldrig tidigare har varit med om en sådan situation. Det kan också antas att maktobalansen dessutom jämnas ut med tanke på att intervjupersonerna befinner sig i en maktposition i och med titel, i jämförelse med intervjuerna.

7. Resultat och analys

I detta kapitel presenteras studiens resultat utifrån uppsatsens frågeställningar. Resultatet är indelat i fyra olika teman: Reporterrollen, utbildning och erfarenhet, andra faktorer och idealreportern. Teorier och tidigare forskning kopplas till respondenternas resonemang löpande i resultatdelen. Sist presenteras en sammanfattning kopplat specifikt till uppsatsens frågeställningar.

7.1 Reporterrollen

Det som arbetsgivarna vill ha är en bra reporter men vad en reporter är och bör kunna kan variera beroende på hur man definierar en reporter. Yrket kan innebära olika arbetsuppgifter och kan variera både mellan och inom företag. Det ska poängteras att respondenterna därför kan ha sett olika på reporterrollen och därmed gett svar utifrån sin definition av en reporter och att svaren kring vad som krävs av en reporter kan variera mellan reporterroller. Exempelvis kan det handla om nyhetsreportrar som jobbar mer fördjupande och framåt, live-reportrar som jobbar med nyhetshändelser i direktsändning och deskreportrar som ofta jobbar mer för dagens nyhetshändelser. Respondenterna nämner också arbete i team. Det kan handla om reportrar som är indelade i grupper utefter arbetsuppgifter där de förväntas kunna samarbeta.

7.1.1 Olikheter, mångsidigheten och förändringarna

Sofia Taavitsainen på P4 Stockholm beskriver just att olika reporterroller kräver olika typer av egenskaper. Hon säger att en live-reporter behöver vara mångsidig och stresstålig medan en nyhetsreporter snarare behöver kunna arbeta självständigt, komma med intressanta idéer och leverera bra nyheter.

”För en live-reporter är det väldigt positivt om man tycker om att ta plats och synas. Man är mer en egen person i eteren på ett helt annat sätt medan en nyhetsreporter behöver inte alls älska strålkastarljuset.”

Digitaliseringen har lett till att det blivit vanligare att en och samma person arbetar med olika medieformer samtidigt och själv utför flera led i arbetsprocessen (Nygren, 2008). Den mångsidighet som kan behövas som reporter generellt, beskrivs av flera respondenter. Sofia Taavitsainen ger som exempel att vid en anställning av en live-reporter letar hon efter någon som dels ska kunna hantera allvarliga ansvarsutkrävande intervjuer, dels kunna åka till en brand eller brottsplats och dels kunna göra lättsamma artistintervjuer. Hon benämner det som en allmänbildning som behöver finnas för att ha koll. Även en stresstålighet behövs enligt henne för denna roll. När det under intervjun med Erik T Larsson på TV4 ska definieras vilken reporterroll och vilken avdelning hos honom som uppsatsen finner relevant, beskriver han att reportrarna som han anställer ofta arbetar inom flera olika program. En dag kan en inhoppare jobba som reporter på nyheterna och den andra dagen som researcher till ett annat program på TV4. Även detta tyder på att en mångsidighet krävs. Anders Håkansson på Göteborgs-Posten uttrycker även han att det krävs många olika färdigheter hos reportrar. Han beskriver hur kraven på reporterens kompetens har förändrats genom åren. Den breda erfarenhet som han söker hos reportrar till Göteborgs-Posten förklarar han beror på att de

under de senaste åren har breddat sig och att det därför är positivt att ha erfarenhet av mer än det tryckta ordet om reportern plötsligt hamnar i en live-sändning.

”Ja det är jättetufft naturligtvis, om man säger så här att förr i tiden så handlade det enbart om att skriva, vara en duktig reporter. Det handlade om att du kunde formulera dig och du kan göra det någorlunda snabbt och så vidare. Nu är det ju mycket bredare än så jag menar du kan ju hamna i en podd, du kan hamna i en livesändning någonstans. Du ska kunna både det supersnabba och förhoppningsvis det fördjupande och så vidare [...]”

Även om arbetsgivarna beskriver en reporter som ska ha kompetens inom många olika områden, som en konsekvens av digitaliseringen, är fokuset på de digitala och tekniska kunskaperna relativt lågt under intervjuerna. I de journalistiska jobbannonser på indeed.com i USA som Guo & Volz (2019) undersökte, visade det sig vara vanligt förekommande att söka reportrar med teknologiska sakkompetenser, vilket därmed sågs som attraktivt av arbetsgivarna. Den digitala kompetensen nämns bland vissa respondenter i den här studien. Karin Schmidt på Aftonbladet nämner att hon gärna anställer en reporter som är insatt i sociala medier och som har koll, Sofia Taavitsainen på P4 Stockholm säger att de satsar mycket på digitalt och att det är bra om reportern har en digital kompetens av olika slags medier. Även Karin Wiechel på SVT Västerbotten nämner det som ett exempel på en önskvärd kompetens.

”Digitalkompetens och kunskap om hur man kan analysera trafikdata och marknadsföra på sociala medier det är ju sådan där modern kunskap, det är ju bra att ta in någon sådan på redaktionen då och då i alla fall.”

I övrigt var detta inget som respondenterna betonade eller la fokus på i denna studie.

Att vara flexibel och anpassningsbar kom Guo & Volz (2019) dessutom fram till var viktiga egenskaper som arbetsgivare frågade om i annonserna. Det är något som även detta resultat bekräftar. För att just ha en vilja att utvecklas som person, i sitt yrke och tillsammans med företaget är också något som samtliga respondenter uppskattar och i de flesta fall tittar på inför en möjlig anställning. Bland annat för att reporter- och journalistrollen just förändras snabbt i dagens samhälle och branschen i sig är konstant i en pågående förändring. Därför krävs det en flexibel person som kan anpassa sig, vara snarare nyfiken på än skrämmd av denna förändring och vilja utvecklas tillsammans med världens samt redaktionens takt. Anders Håkansson från GP uttrycker detta.

”Jag ser mycket hellre en människa som är intresserad av att dels själv utvecklas men också vara en bidragande orsak till att tidningen utvecklas på olika sätt och vis. Så den inställningen och den mentaliteten, att du söker inte ett jobb och så kommer det här jobbet att se ut hela tiden jag är kvar. Den insikten och den mentaliteten, den är viktig.”

Magnus Westberg från Ekot tar samtidigt upp att det är jobbet som står i annonsen vid rekryteringstillfället man först och främst ska söka, men att man samtidigt vill se som arbetsgivare att det är en person som har potential till att utvecklas för att möjligen gå vidare till andra roller längre fram i tiden, då det också är viktigt och positivt.

Hur reporterrollen fortsätter att förändras är något som också kommer på tal under intervjuerna. Vad som idag krävs av en reporter behöver inte vara detsamma om några år. Karolina Zäther på Ekot beskriver detta i samband med i vilket tidsperspektiv hon har när hon anställer någon.

”Det är en mer föränderlighet som vi har just nu inom roller och organisationer. Krav liksom allt sådant förändras så himla snabbt nu så jag tror också att man har alltid behov av det i nuläget, att man behöver individer som kan utvecklas i takt med att vi behöver utvecklas. [...] den som vill vara kvar statiskt i någonting nu kommer ju bli besviken ganska snabbt för saker ändras ju hela tiden.”

7.1.2 Reportrarna ska komplettera varandra

Som tidigare nämnts kan personlighetsdragen variera beroende på uppdrag som reportern har. Dock finns det flera gemensamma personliga egenskaper som respondenterna är överens om är viktiga att ha och som de letar aktivt efter i rekryteringen av reportrar. Ett personlighetsdrag som nämns återkommande är förmågan att kunna samarbeta och vara en lagspelare. För Filip Struwe på SVT Nyheter online blir vikten av samarbetet tydligt i och med arbetet på direktdesken, där reportrarna tillsammans arbetar med att producera live-nyheter. Där går arbetet till stor del ut på att arbeta i team, vilket han beskriver kräver samarbetsförmåga.

”Jo men det är helt centralt, det tillhör ju det grundläggande egenskaperna [...]. Och särskilt i ett sådant här utsatt och stressigt arbete som det är på direktdesken där man vid varje givet tillfälle bara är fyra personer som ska göra det här tv-programmet då är det ju helt avgörande att du ett (1) gör din del men två du interagerar med dina tre andra kollegor, du jobbar som ett team, supertajt.”

Det är dock inte bara en viktig förmåga att ha när det gäller live-nyheter, de arbetsgivare som arbetar mer med planerande och fördjupande nyheter beskriver också samarbetsförmågan och att vara en lagspelare. Det säger Maria Rimpi på SvD beror på att det är ett stort grupparbete.

”Ska du kunna göra arbetet effektivt så behöver du kunna samarbeta, och vi vill inte heller få in personer som trycker ner eller som ja men just på bekostnad av andra tar sig framåt. Vi måste vara bjussiga med idéer, med tips och med källor och det är så vi gör god journalistik.”

Graden av samarbete kan variera beroende på reporterroll och hur redaktionen arbetar. Maria Rimpi säger att en reporter egentligen inte måste tycka om att jobba i grupp och att det kan finnas personer som gärna sitter vid sitt skrivbord och jobbar med sitt eget. I stället handlar det om att i andra sammanhang kunna samarbeta vad gäller att bidra med tankar och källor. För henne handlar det om att ha en företagskultur där exempelvis de rutinerade reportrarna förväntas stötta de nya som kommer in. Samarbetsförmågan kan vara en avgörande faktor för vem som anställs som reporter. Maria Rimpi säger att det har hänt att hon valt att inte anställa reportrar där hon känt att det funnits för vassa armbågar.

Utöver samarbetsförmågan är de personliga egenskaper som i störst utsträckning nämns bland respondenterna att vara driven, ha ambitioner, vara iderik och att gilla när det blir breaking news-läge. Dessutom är det för flera arbetsgivare viktigt att ha ett samhällsintresse och att vara allmänbildad. Detta betonar Erik T Larsson på TV4.

”Det som är viktigt är att man är en sådan som har koll, som vet vad kommer hända nu när Stefan Löfven avgår. Alltså som har koll på alla turerna, som vet det senaste som väntar i nästa krimihistoria och så vidare. Alla de här som följer med och hänger med i nyhetsflödet, och de som är bra på det det är de som gör det ändå som gör det av rent intresse, inte bara för att de måste för att de jobbar hos oss. [...] du måste följa med i nyhetsflödet det kommer inte bli lika bra om man inte har det intresset från början.”

Att ha ett samhällsengagemang genom att till exempel brinna för grävande journalistik nämns även av Filip Struwe på SVT Riksenheter online och Karin Wiechel på SVT nyheter Västerbotten. Wiechel beskriver förmågan att ägna sig åt grävande journalistik som något som sätter grunden för det journalistiska arbetet. I övriga intervjuer blir denna fråga inte riktigt lika central. Gunnar Nygren (2008) beskriver ett förändrat yrkesideal där den grävande journalistiken tar mindre plats. Samtidigt var granskningen den främsta uppgiften som journalistkåren själv uppgav att de hade 2011 (Wiik, 2012). Anders Håkansson på GP nämner den grävande journalistiken men trycker på att det behöver finnas en förståelse för att de snabba nyheterna också är viktiga.

Personlighetsdrag som huruvida reportern exempelvis är introvert eller extrovert spelar ingen större roll då flera respondenter säger att hur öppen och pratglad en person är indikerar inte om det är en bra reporter. Någon som är mer tillbakadragen och mer funderande, säger exempelvis Anders Håkansson på GP i slutändan kan vara den kandidaten som visar sig vara bäst.

Däremot beskriver flera respondenter att en reporter kan passa till olika typer av uppgifter beroende på om denna är introvert eller extrovert. Dock görs ingen skillnad på vilket som skulle vara bättre eller sämre, snarare att det finns arbetsuppgifter reporterna då kan komplettera varandra med. Erik T Larsson på TV4 beskriver detta.

”Jag vill gärna ha massa olika typer av personer på våra redaktioner både liksom extroverta som är ”tjena tjena” och ”hej” till alla och lär känna alla på fem minuter. De är jättebra på vissa saker. Sen så har du de här introverta som sitter och bara tänker och jobbar och som knappt lär känna någon på hela sin anställning, de kan också vara bra. Så det är inga sådana egenskaper, utan det vore dumt att låsa sig vid den typen av egenskaper tror jag.”

För även om de flesta arbetsgivarna är överens om de grundläggande personliga egenskaperna som driven och idérisk så beskriver Magnus Westberg på Ekot att han inte söker en viss personlighet.

”I mitt fall, jag har en grupp med fyra reportrar som måste kunna jobba bra tillsammans men de får inte heller var allt för lika. Men nej det är ett pussel som man lägger men det beror på vilken pusselbit som man ska tillfoga till de andra. Så att generellt att man söker någon typ av personlighet det kan jag inte svara på för det gör man inte riktigt.”

Att redaktionen mår bra av *olika* typer av människor är något som flera respondenter nämner. Bland annat Maria Rimpä på SvD och Karin Schmidt på Aftonbladet.

”Hela Aftonbladet är ett lagarbete som jag ser det och då vill man ju inte ha samma sort utan man vill ju verkligen ha olika. Så jag tittar ganska mycket på det hur gruppen ser ut alltså teamet där man ska anställas och vad som behövs i teamet. Det blir en jätteviktig parameter tycker jag.”

Hur reportern ska vara personlighetsmässigt verkar det inte finnas något enskilt svar på, ofta kommer arbetsgivarna tillbaka till resonemanget att reportrarna ska komplettera varandra, för att ge en bredd på redaktionen. Att reportern passar in och funkar på redaktionen kommer även fram som viktiga faktorer i Austin & Cokleys studie från 2006, då de studerade vilka kriterier som arbetsgivare i Australien har för att anställa nyutexaminerade journalister.

Men hur avgörande reporterns komplettering till övriga redaktionen är, för att anställas, varierar bland respondenterna. Magnus Westberg på Ekot och Erik T Larsson på TV4, betonar att det viktigaste är att det är en kompetent reporter som anställs. Personligheten och personen i relation till redaktionen kommer därefter. Flera andra arbetsgivare, däribland Karin Schmidt på Aftonbladet, nämner personen i relation till resten av redaktionen som en av de avgörande faktorerna när det står mellan två personer som ska få reporterjobbet.

”För mig handlar det ofta om själva gruppdynamiken som jag pratade om. Vad behöver det här teamet? Och då går det ofta att se en skillnad tycker jag. Så jo jag skulle säga att det avgör mest. Sen kan det vara utifrån vad man söker just vid det tillfället. Det kan vara hur de har svarat på en fråga som vi tycker är viktigast till exempel. Så det kan vara små saker men oftast hur de funkar i eller vad resten av teamet behöver.”

Det som arbetsgivarna i grunden letar efter är en bra reporter. Egenskaperna som till exempel samarbetsvillig och idérik är då sådana saker som kan signalera på om en person är en bra reporter. Precis som Signaling theory beskriver så kan rekryteringsprocessen inte garantera att det blir den bästa reportern som anställs i och med att arbetsgivaren omöjligt kan veta säkert att personen i praktiken är som den säger och verkar. Detta uttrycker Magnus Westberg på Ekot.

”Är det en helt ny går det inte att förutsäga riktigt hur man passar in med övriga redaktionen det är jättesvårt att ta reda på den bilden [...]. Det går ju inte riktigt att bedöma utifrån ett sådant här samtal. Det är ändå en begränsad tid som man sitter med en person och det är ju inte tillsammans med de personerna som personen ska jobba med utan det är ju med mig eller med mig och en kollega.”

I och med svårigheterna att veta om reportrarna passar ihop och kompletterar varandra så skulle samarbetsförmågan kunna vara en viktig egenskap då det i sin tur kan minska konflikter. Samarbetsförmågan blir därmed en signal för trygghet och vägledning i en osäker anställningsprocess. Referenser nämns återkommande som viktigt och skulle därmed kunna vara ett sätt att försäkra sig om att signalerna stämmer.

Att kandidaten är utvecklingsbar signalerar likaså till arbetsgivarna att det är en driven person som de kan lita på i flera år framåt, både som i sig skapar en trygghet på redaktionen i form av att personen är kvar men även att den utför ett bra jobb som gynnar och utvecklar redaktionen framöver, särskilt i en ständigt utvecklande värld. Detta tas bland annat upp av Anders Håkansson från GP som beskriver att det jobbet man söker nu inte kommer se

likadant ut framöver, vilket signalerar till kandidaten att denna mentalitet för utveckling av företaget och sig själv är viktigt att ha.

Det är också en viktig parameter att reportern ska komplettera resten av redaktionen i form av vilka kompetenser och egenskaper som behövs. Här blir signalerna därmed av olika värde beroende på situation och redaktion. En egenskap kan vara viktig och avgörande på ett företag men mindre viktig på ett annat då behovet och redaktionen ser annorlunda ut.

De egenskaper som nämns som positiva går till stor del i linje med de egenskaper som i uppsatsens bakgrund beskrivs som ideala egenskaper hos en reporter. Bland de förmågor som Arbetsförmedlingen (2021) skriver är viktiga inom yrket: stresstålighet, analytisk förmåga, självständighet och organisationsförmåga, nämns dessa till viss del bland arbetsgivarna. Stresstålighet, att kunna hantera snabba händelser som beskrivs av bland annat Filips Struwe som är gruppchef för direktdesken på SVT riksenheter online och Magnus Westberg som är chef för live-gruppen på Ekot. Att de fokuserar på denna egenskap skulle kunna bero på att de arbetar med just snabba nyhetshändelser och att det därmed blir extra viktigt.

Självständighet i form av att hitta egna nyheter är också viktig för arbetsgivarna och likaså att förstå nyheterna och samhällsdebatten. Att ha en organisationsförmåga är dock inte centralt i intervjuerna.

7.2 Utbildning & erfarenhet

I detta avsnitt presenteras vikten av utbildning och erfarenhet i anställningsprocessen.

7.2.1 Det spelar ingen roll vilken journalistutbildning du har

Något som de flesta respondenterna har gemensamt är synen på utbildning. Att ha en journalistutbildning anser nästan alla är viktigt för att anställa någon. Maria Rimpi på SvD och Magnus Westberg och Karolina Zäther på Ekot säger att det händer att de anställer reportrar som saknar journalistutbildning. I de fallen beror det på att personen har erfarenhet inom något annat som kan bidra med sakkompetens eller att personen har arbetat i så pass många år att erfarenheten väger tyngre. Den sistnämnda anledningen nämner Magnus Westberg.

”Sen är ju journalistyrket ändå någonting som du inte behöver ha en utbildning för, det går att jobba sig in i. Och då blir kanske tidigare anställningar viktigare än den formella utbildningen.”

Övriga respondenter säger dock att det är viktigt att ha en utbildning för att bli anställd. Vilken journalistutbildning reportern har spelar en mindre betydande roll för de flesta arbetsgivarna. Viveka Hedbjörk på Hallands-Posten och Erik T Larsson på TV4 ger exempel på journalistutbildningar som de hellre anställer reportrar ifrån. För Viveka Hedbjörk spelar det ingen större roll om det är folkhögskola eller universitet men hon säger att exempelvis JMG, JMK, Mittuniversitetet, Skurup och Södra Vätterbygden, är skolor som hon gärna anställer reportrar ifrån då de utbildar bra i hantverket enligt henne. Mer teoretiska utbildningar är hon mer skeptisk till. Även Erik T Larsson på TV4 nämner JMK, JMG, Södertörns Högskola och Mittuniversitetet som exempel på utbildningar som han hellre anställer reportrar ifrån, utifrån erfarenhet att det har funkat bra där. Anders Håkansson på

Göteborgs-Posten säger att det inte är så viktigt vilken utbildning reportern har, så länge reportern har en utbildning. Han säger dock att JMG och JMK är bra, men har ingen som är nummer ett. Övriga respondenter säger att det inte spelar någon roll, ofta med argumentet att utbildningen inte säger så mycket om hur du är som reporter.

Utbildningen blir därmed inte är en avgörande faktor vid anställning av en reporter. Det kan bero på att det är så pass vanligt att i dag ha en journalistutbildning (Werne, 2016). Det kan i sin tur bekräfta journalistiken och dess professionalisering (Nygren, 2019). Något som Anders Håkansson från GP tar upp, som är genomgående bland respondenter, är att om personen har jobbat på andra redaktioner så väger det mycket tyngre, med bland annat referenser som bra stöd, och anses vara mycket viktigare än typen av utbildningen, oavsett om det är folkhögskola eller universitetsutbildning. Detta då man lär sig bättre i praktiken och på så sätt får nya perspektiv samt erfarenheter direkt, än att endast ha studerat ämnet i teorin. Karin Schmidt från Aftonbladet uttrycker det så här:

”Allt handlar ju om i journalistiken, tycker jag, att utföra det praktiska. Så jag menar vi har ju haft medarbetare som inte har gått någon journalistisk utbildning överhuvudtaget som började skriva när de var 14 och började jobba på någon lokaltidning, och det kan vara en lika bra skola.”

Det är dock positivt och viktigt, samt fortfarande i majoriteten av fall ett krav att ha en utbildning som en slags grund och för att överhuvudtaget bli anställd på en redaktion, men yrkeserfarenhet är vad som värderas högre i en anställning. Viveka Hedbjörk från Hallandsposten ger ett exempel på det.

”Om jag ska välja mellan en som har gått från gymnasiet, läst på folkhögskola, jobbat på McDonalds i två år jämfört med en som har en fin kandidat i franska, inte sommarjobbat, inte jobbat överhuvudtaget och sen läst journalistutbildning så anställer jag hellre den från folkhögskolan än den med längre akademiska utbildningen.”

Likaså håller Magnus Westberg och Karolina Zäther från Ekot med och tillägger även att det inte alltid behövs en utbildning för att bli anställd hos just dem, med undantag för vissa specifika reporterroller med viss krävd sakkunskap. Karolina Zäther nämner att ju längre man har arbetat och samtidigt kan komplettera det med egen erfarenhet samt kunskap, desto mindre betydelse får utbildningen.

Flera nämner dessutom att likaså de personliga egenskaperna värderas högre än utbildningen. Maria Rimpi från SvD nämner att det kan hända, men beror från fall till fall, att om två kandidater är lika bra men den ena är exempelvis för stöddig i sin personlighet så väljs den andra i stället. Filip Struwe från SVT Nyheter online förklarar det även som att utbildningen ger denna grundnivå och bottenplatta, men menar att endast ha en utbildning i sig inte säger något om hur personen är, och vad den klarar av. Han ser att de personliga egenskaperna är mer avgörande för hur det dessutom funkar i ett rent journalistiskt sammanhang.

”Jag skulle säga att jag är mindre intresserad egentligen av utbildningen och mer intresserad av vad är det för person som sitter framför mig. Jämfört med någon som kommer helt nyexad från JMG, ”hej jag är nyexad från JMG”, ja men det är bra men det berättar ju väldigt lite om, no offense, vad du klarar av på ett nyhetsgolv. Men

om du säger ”jag har exat från JMG och sen jobbade jag på GP i somras och nu i höst ska jag flytta upp till Luleå faktiskt och ska ha lite nya perspektiv på Sverige och där ska jag vicka, men du har du något till våren?”. Oj där blir jag troligt mycket mer intresserad.”

Att erfarenhet är viktigt stämmer överens med Thomsons & Sternbergs (2021) resultat av studien kring vilka attribut som är önskvärda av arbetsgivare i USA. Däremot kom de fram till att utbildning var något som också värderades högt och de kandidater som gick längst i processen hade ofta en kandidatexamen. Det skiljer sig därmed till viss del från denna studie där typen av journalistutbildning och därmed längden på utbildningen inte visar vara sig särskilt avgörande eller central.

Youngs & Carsons (2018) studie av jobbannonser i Australien går i linje med denna studies resultat till viss del. Deras resultat visade att arbetsgivare ansåg formbarhet, erfarenhet och personliga egenskaper var viktigare faktorer vid anställning än formella kvalifikationer som exempelvis utbildning och tekniska kompetenser. Det visade sig även här, framför allt med erfarenhet som viktig faktor.

7.2.2 Du ska ha en bred erfarenhet

Att ha erfarenhet av att ha jobbat på en redaktion är viktigt för samtliga respondenter. För att få en anställning behövs erfarenhet av journalistiskt arbete, med undantag enligt vissa av respondenterna vid anställning av vikarier. Även erfarenhet av andra yrken är meriterande för de flesta arbetsgivarna då det kan ge ett ytterligare perspektiv. Maria Rimpi på SvD säger att de kan anställa någon som inte har erfarenhet inom journalistyrket, men som har erfarenhet av ett annat yrke, som då kan bidra med ytterligare sakkompetens inom olika reportertjänster.

Det finns inget specifikt mönster kring vilken typ av journalistisk erfarenhet som är mest meriterande bland respondenterna. Erfarenheten varierar från medieföretag till medieföretag. Att ha erfarenhet av lokaljournalistik nämns som positivt av Filip Struwe på SVT Nyheter online och Karin Schmidt på Aftonbladet. En bra skola säger Karin Schmidt.

”Min erfarenhet är att om man bara gjort några svängar på lokalredaktioner så har man ofta fått en crash course inom det journalistiska yrket. Man har fått göra allting mer eller mindre. Man har intervjuat kommunpolitiker, man har pratat med folk som har blivit drabbade. Man har liksom gjort hela, alltså det är en superskola tycker jag.”

Det som söks erfarenhetsmässigt enligt arbetsgivarna verkar främst vara det som berör det specifika mediet. Bland annat ser gärna Erik T Larsson på TV4 att reportern har erfarenhet av etermedia, Maria Rimpi på SvD säger att de flesta reportrar hon anställer kommer från någon av de stora redaktionerna som exempelvis Dagens Nyheter, SVT, SR, Sydsvenskan, och Filip Struwe på SVT Riksenheter online säger att det är bra om man har erfarenhet av att ha jobbat med något som är så likt arbetsuppgifterna där som möjligt.

Trots önskan att ha liknande erfarenhet av mediet som reportern söker sig till, beskriver också respondenterna ofta det som positivt att ha erfarenhet av flera olika typer av medier. På

SvD är det positivt med radiokunskaper eftersom de satsar på podd för tillfället, och Sofia Taavitsainen på P4 Stockholm säger att erfarenhet där man gjort ett bra jobb inom

tidningsbranschen kan vara spännande även hos en reporter som söker sig till radion. Att ha en bred erfarenhet är något som Anders Håkansson på Göteborgs-Posten betonar som meriterande.

”Goda rådet jag brukar ge till alla som är lite yngre och på väg in det är ju skaffa er en så bred erfarenhet som möjligt. Alltså om man ska ha jobb på GP så är det ju inte bara att du har jobbat på en tidningsredaktion som är intressant. Har du jobbat på radio, har du jobbat på tv, har du gjort andra former av journalistik då är det jätteintressant.”

Vad gäller utbildningar och kurser utöver journalistutbildning svarar respondenterna främst att kurser inom samhällssektorn som exempelvis statsvetenskap kan vara extra meriterande. Även språkkunskaper som redaktionen saknar nämns vid flera intervjuer som positivt, utbildning inom digitala medier nämns av två respondenter vid frågan som extra meriterande. Till största del beskriver arbetsgivarna dock att det sällan är den avgörande faktorn vid anställningen, men att det kan vara ett plus i kanten eller behövligt om reportern söker en tjänst med inriktning på något specifikt ämne.

The Signaling theory betonar hur utbildning säkerställer att den sökande har den kvalitet som eftersöks. Ofta blir det ett sätt att skilja bra från dåliga kandidater (Spence, 1973). Som tidigare nämnt är det viktigt för arbetsgivarna att reportern har en utbildning men det som snarare säkerställer kvaliteten för dem, är erfarenheten. Respondenterna uttrycker att utbildningen inte säger något om reporterns kompetens, i stället ska då erfarenhet och referenser signalera om detta.

Signaling theory tillämpas ofta i samband med rekryteringar inom bland annat ekonomisektorn, sociologi och antropologi (Gambetta, 2008), vilket skulle kunna vara branscher där typen och mängden av utbildningen är viktigare än vad den är i journalistbranschen. Journalistiken professionaliserades först under andra hälften av 1900-talet. Utbildning har tidigare inte varit ett krav för anställning, i stället var det främst erfarenhet som efterfrågades i jobbannonserna (Wiik, 2010). I över 50 år diskuterade den svenska pressen huruvida en journalistutbildning var nödvändig eller inte då journalistiken ansågs under första hälften av 1900-talet främst kunna utbildas genom praktisk upplärning, snarare än i skola (Gardeström, 2016). Även om det idag krävs en utbildning i högre grad, kan de ses som att det tidigare resonemanget hänger kvar till viss del och visar på att yrket i sig ser erfarenhet som något särskilt meriterande. Så länge reportern har en utbildning så har denne grundläggande möjligheter för att bli anställd. Det tidigare resonemanget skulle därmed kunna vara en förklaring till varför erfarenhet har ett högre värde än typen av utbildning i detta fall.

7.3 Andra faktorer

Att betyg är oviktigt för att få en anställning som reporter är något som respondenterna är överens om. Betyg är inget som de ens brukar titta på. Karin Schmidt på Aftonbladet förklarar det med att om en reporter har gått en journalistutbildning så har personen ofta bra betyg i grunden och tycker därför att det är ointressant att titta på.

Något som däremot skiljer sig åt bland arbetsgivarna är hur viktig reporterns röst är för att bli anställd. Alla medierna har forum där en reporters röst kan höras men i olika grad. Ingen av respondenterna som arbetar på tidningar säger när de får frågan att rösten är viktig. Samma sak säger Karin Wiechel på SVT Västerbotten, Sofia Taavitsainen på P4 Stockholm och Karolina Zäther på Ekot. Erik T Larsson på TV4 tycker att det är viktigt.

”Hur speakerrösten låter är en make it or break it. Du kan vara hur duktig som helst men om vi inte tror att vi kan få din speakerröst att låta bra kan du inte vara nyhetsreporter på nyheterna.”

Karolina Zäther på Ekot säger att hon aldrig varit med om att rösten har avgjort att någon inte har anställts och säger att hon förvånas över att Magnus Westberg på Ekot tycker att det är så viktigt. Han säger så här:

”Det spelar ganska stor roll. Det är ju vårt uttrycksätt. Sen så folk låter olika, man ska låta naturligt det betyder inte att alla ska låta likadant men man måste ha sin radioröst som ändå funkar. [...] Jag har varit med i en rekrytering där vi har suttit ner med kandidater då har rösten och hur det har låtit i sändning varit ja men marginalen det som gjorde att det hamnade åt ena eller andra hållet.”

Inom samma medieföretag kan det alltså skilja sig hur avgörande rösten är. Det som de flesta är överens om är dock att det är något som ofta kan tränas upp. För Sofia Taavitsainen på P4 Stockholm är rösten inget som brukar vara avgörande vid en rekrytering då hon tror att publiken har blivit mycket mer tillåtande när det gäller röster.

Däremot vid överväganden, mellan främst två eller tre kandidater, är en slags magkänsla något som flera av respondenter berättar tar plats vid den slutliga rekryteringen. Anders Håkansson från GP menar att det handlar om situationer där de sista kandidaterna är fullständigt jämbördiga, när det gäller till exempel kompetens, utbildning samt erfarenhet, och att den ena i något avseende inte tydligt väger över den andra. Han poängterar även, vilket alla respondenter har gemensamt, att kandidaten träffar fler rekryteringspersoner, så bedömningen baseras slutligen på flera personers känsla för kandidaten i en gemensamt fördiskussion.

”Då blir det ju någon form av magkänsla, alltså med den erfarenheten man ändå har av anställningar, vad tror jag i slutändan, vem tror jag kommer göra bästa möjliga jobb på GP. Om vi skulle göra om organisationen vem är mest användbar i fler roller. Vem ser jag mest potential i kan göra någonting annat än just den tjänsten som det handlar om just nu, det kan ju också vara en sak som då fäller avgörandet.”

Samtidigt påpekar Karin Wiechel från SVT Västerbotten att det är viktigt att det inte endast blir denna magkänsla. Rekryteringen ska först och främst baseras på kompetens, erfarenheter, meriter, cv och referenser och inte att känslan under intervju ska ta över för mycket, vilket alla respondenter håller med om. Dock kan det vara en intern kompass i slutskedet när alla kompetensbitarna är på plats, då personligheten, som kommer i uttryck just under intervjun, också är en central och viktig del i journalistyrket.

”Om jag tar in en kortidsvikare, tar in hen på ett möte och tycker att den verkar vara en bra, trevlig och vettig person då är det ändå någonstans magkänsla. Då ringer jag inte så många referenser och djupdyker i examen, utan då låter man ju magkänslan

styra, men det ska det ju inte göra när vi tillsvidareanställer. Men sen är ju journalist så speciellt yrke för du använder ju din personlighet till ganska hög grad. Du ska ju kunna interagera med människor och du ska ju vara nyfiken. Men grunden måste vara vad har den här personen för kompetens, och passar den in här och hur ger den mer.”

7.4 Mångfalden kan vara avgörande

Att få en mångfald på redaktionen visar sig vara en viktig aspekt när arbetsgivarna anställer en reporter. Det kan vara utifrån till exempel bakgrund, ålder, kön och personlighet. Anledningen till att bredden av personer är en väldigt viktig parameter förklarar Karin Schmidt på Aftonbladet.

”Jag tänker mycket på att vi ska ju spegla hela samhället för det första och nu har vi en tyvärr fortfarande ganska homogen redaktion men om vi ska spegla hela samhället så måste vi ju också ha olika typer av människor, olika typer av egenskaper, olika bakgrund, olika familjesituationer. Vi behöver ju en hel representation av den svenska befolkningen. Sen när jag tänker på lagarbetet på Aftonbladet så är det också viktigt att få olika typer som hela tiden kan utmana varandra, ifrågasätta varandra, hjälpa varandra alltså man tar sig framåt på ett mycket bättre sätt om man är olika troligen.”

Att vara pusselbiten som redaktionen saknar eller som kan tillföra något extra blir därmed extra meriterande. För Erik T Larsson på TV4 Nyheter och Samhälle, blir det mer intressant om reportern kommer från någon annanstans än Stockholm.

”Vi försöker ju hitta en mångfald och det är klart att vi har som många andra medier en viss överrepresentation av kulturelit från Södermalm. [...] Då det är klart kommer man då från Örebro och är en talang ja då är det en fördel att man är från Örebro definitivt.”

Hur redaktionen ser ut kan påverka vem som anställs. Det säger bland annat Karin Wiechel på SVT Nyheter Västerbotten. Till exempel säger hon att om resten av redaktionen består av reportrar med lång erfarenhet, kan hon i högre utsträckning tänka sig att anställa någon som inte har lika lång erfarenhet.

”Jag har några reportrar som har jobbat väldigt länge och det är ju fantastiskt med den erfarenheten och så. Och de kan man ju behöva fylla på med någon som har mer digitalt tänk eller något annat. Lust att springa fort som de äldre kanske har ledsnat lite på. Nä men det beror lite på hur gruppen ser ut.”

Det blir återkommande i nästan alla intervjuer, huruvida reportern som söker tjänsten kan bidra med fler perspektiv på redaktionen. Hur avgörande den faktorn blir för att personen ska bli anställd skiljer sig åt mellan respondenterna. Maria Rimpi på SvD ger som exempel att om de står och väger mellan två personer, kan det vara att de tänker att de inte kan ha fler av en specifik ålder eller specifikt kön och att det därmed kan bli avgörande. Likaså kan personligheten i det läget vara avgörande för henne, hur attityden är - vassa armbågar uppskattas inte. Att reportern exempelvis har en kulturell bakgrund som saknas på redaktionen blir i praktiken sällan avgörande enligt henne. Det beror på att hon inte får in så många ansökningar där denna erfarenhet finns som hon hade önskat.

”Ja med tanke på hur det ser ut på vår redaktion så är det tyvärr inte så vanligt [...]. Det är jättesvårt att jobba i vissa delar av både Stockholm och övriga Sverige om man inte har språkkunskaper och då kan inte vi göra vårt jobb att skildra hela Sverige så i en anställningssituation skulle det kunna väga över om man har den kompetensen om man också har alla andra pusselbitar på plats.”

Att en reporter har en annan bakgrund än övriga redaktionen är något som kan användas som en motivering för en anställning. Magnus Westberg på Ekot ger som exempel när han anställde två reportrar nyligen.

”[...] då kunde jag ändå luta mig tillbaka mot det som är hela företagets vision att man ska få fler röster, liksom ha en bredd på antal röster som ska höras i radion. Då den ena reportern är en kille som jobbat i glesbygden, han har varit lokalredaktör norrut och då är det klart att han kan tillföra det perspektivet. Den andra reportern är en kvinna som har varit kommunreporter i Botkyrka Huddinge, så hon har ju en vana och kompetens att jobba i storstadsområde och utsatta områden, då kunde hon tillföra det perspektivet.”

Magnus Westberg betonar dock att de två reportrarnas kompetens var viktigare och att bakgrunden inte var något han aktivt letade efter men visade sig vara något som kunde tillföra ytterligare perspektiv på redaktionen. Det är det som han beskriver är en viktig parameter, att kunna bidra med något extra i form av kompetens snarare än att personen personlighetsmässigt eller bakgrundsmässigt i första hand ska prioriteras.

”Man måste vara en bra reporter och ha bra referenser, eller att jag på något vis kan känna mig säker på att det här är en bra nyhetsreporter. Det andra kommer ju sen. Så i det här fallet hade jag väldigt många kompetenta kandidater och då kunde jag komplettera med det andra och tänka vad kan de som jag kan anställa, vad kan de tillföra extra till Ekot med de kompetenser vi är kanske lite svagare på.”

Att de viktigaste är att de kompetensbaserade pusselbitarna är på plats innan frågan om mångfald kan avgöra om personen anställs, beskriver de flesta arbetsgivarna. Samtidigt kan personens bakgrund spela roll för anställningen på olika sätt. Att kompetensen går före vilken bakgrund personen har det säger Filip Struwe på SVT Nyheter online.

”Då skulle jag nog säga att det kan finnas lägen där jag ser att det finns en poäng med att gå med den personen som har något extra men jag skulle aldrig välja en sämre yrkesperson, sämre meriterad kandidat till förmån för någon sorts fler perspektiv [...]. Jag skulle aldrig använda mig av positiv särbehandling för att uppnå fler perspektiv det skulle vara direkt tjänstefel av mig.”

Mångfalden som en avgörande faktor bekräftar den tidigare forskningen kring att social representativitet är viktigt för journalistkåren (Djerf-Pierre, 2012:15f). Oftast beskriver respondenterna att det är för att bredda perspektiven och något som kan förbättra redaktionens journalistik med ”det lilla extra”. Sällan motiveras mångfalden av de intervjuade som ett ”måste” eller för att de borde. I stället handlar det om att de ser en möjlighet att förbättra den journalistiska produktionen. Begreppet diversity management som Gilbert & Ivancevich (2000) lyfter upp, blir därmed väsentligt för resultatet. Konsekvenserna av mångfald som de menar blir, i form av ökad förståelse, kreativitet och engagemang inom företaget blir också aspekter som arbetsgivarna betonar.

Även den ambivalens kring representationens betydelse som råder i journalistkåren, blir märkbart i analysen av resultatet (Djerf-Pierre, 2007:30). Vissa arbetsgivare uttrycker att mångfalden har en större vikt vid anställningen medan andra tydligt poängterar att kompetensen är viktigast. Något som uppmärksammas av Andersson och Asp (2007) som likaså Filip Struwe från SVT Nyheter Riks uttrycker är att mångfalden inte endast ska ses i den journalistiska slutprodukten, men även på arbetsplatsen. Struwe nämner att han tycker det är viktigt för bland annat det journalistiska samtalets mer positiva kvalité och en större förståelse för varandra, som sker när personalen är just olika och kan komma med fler perspektiv, vilket i sin tur gynnar publiken genom en mer mångfaldig rapportering med fler synvinklar.

Samtidigt kan detta kopplas till att dessa perspektiv hos kandidaten blir meriterande då arbetsgivarna letar efter en bidragande faktor till mångfald och nya idéer till redaktionen. Likaså när arbetsgivarna betonar att de letar efter personer med utländsk bakgrund så signalerar detta om en vilja till större mångfald. Detta bekräftar att arbetsgivare aktivt letar efter attribut som överensstämmer med den bilden, samt att det spelar en central roll för att välja rätt kandidat. Både de föränderliga attributen och oföränderliga attributen som the signaling theory beskriver (Spence, 1973) kan alltså vara fördelaktiga i rekryteringen.

7.5 Idealreportern

När respondenterna beskriver den ideala reportern enligt dem, nämner flera av dem att reportern först ska ha grundkraven uppfyllda. Det handlar om en utbildning och erfarenhet. Till exempel beskriver Anders Håkansson på Göteborgs-Posten en person med så spridd erfarenhet som möjligt. Därefter skiljer sig svaren till viss del. Viveka Hedbjörk på Hallands-Posten fortsätter så här:

”Där jag möter en människa med energi och lust, och tankar kring arbetet som jag känner att det här är en person som jag känner kommer kunna addera energi på redaktionen, inte suga energi på redaktionen. Och att i det samtalet vi har då visar på kreativa och annorlunda sätt att tänka på. Den typen av person går jag i gång på ganska mycket.”

Karin Wiechel på SVT Västerbotten och Karin Schmidt på Aftonbladet lyfter också upp egenskaper som till exempel kreativ, har energi, driv och nyfikenhet. Karin Schmidt nämner även reporterns bakgrund.

”Önskedröm en person som har en annan bakgrund, som inte bor i Stockholms innerstad, som gärna har intresse av nya medier alltså Tik Tok, Snapchat och så där vet vad som rör sig, vad som händer. Och som också är väldigt driven, har ambitioner, vill framåt, gör allt för att få en intervju till exempel om det är något man är ute efter och vars högsta dröm såklart är att jobba på Aftonbladet.”

Erik T Larsson på TV4 och Sofia Taavitsainen på P4 Stockholm säger bland annat att den ideala reportern ska komma med egna idéer för nyheter. Något som betonas upprepar under intervjuerna är referenserna som ska bekräfta bilden arbetsgivarna har av kandidaterna. Sofia Taavitsainen säger att hon vill höra att personen bland annat kommer med idéer och som visat framfötterna.

”Ja men man vill ju ofta höra att det har funkat bra. Att det inte varit några konstigheter så med personen. Ja man behöver inte vara den stora underhållaren på redaktionen eller den som kokar kaffe till alla men man vill bara höra att det inte har varit några konstigheter. Det är ju i mån om arbetsmiljön för alla helt enkelt, att man är professionell.”

Magnus Westberg på Ekot och Filip Struwe på SVT riksnyheter pratar om drivet och lusten att berätta något för allmänheten. Filip Struwe beskriver det så här.

”Ja men det är ju en person som är väldigt engagerad och som har den här genuina drivkraften för journalistiken från början som verkar komma in och berätta en historia och gärna göra lite skillnad, dra sitt strå till stacken och känna fan det här är skit och det här vill jag belysa, det här suger. Det kan vara ilskan, drivkraft men det kan också vara en genuin vilja att åstadkomma förbättring [...] och för min egen del då att du älskar breaking news, du vill vara mitt i stormens öga där nyheter verkligen händer [...]”

Även Karolina Zäther på Ekot nämner bland annat att det är viktigt att hänga med i snabba lägen.

”Du ska klara av det snabba nyhetsflödet, göra det begripligt. Du ska klara av att fördjupa en nyhet och berätta det i ett sammanhang. Du ska helst prata olika språk, du ska vara bra på att formulera och paketera det bra digitalt, du ska få det att låta bra linjärt i radio, du ska kunna podda lite, gärna producera gärna programleda, om man får önska.”

Beskrivningarna görs just utifrån möjligheten att beskriva alla de positiva egenskaper som drömreportern ska besitta. Karolina Zäther belyser att det vore orimligt att kräva att en reporter ska besitta alla önskvärda egenskaper men att det är sådana egenskaper som hon uppskattar.

En ideal reporter tycker dock Maria Rimpi på SvD inte finns. Hon förklarar det med att olika typer av reportrar behöver kunna olika saker. Dels finns det de snabba deskreportrarna som kräver egenskaper av att förstå och arbeta snabbt, dels de som behöver kunna borra ner sig i förundersökningar.

”Det finns ingen idealreportertyp utan det beror helt på vad behöver vi, vad är det vi för person vi söker. Söker vi en skolreporter då behöver vi någon som brinner för skolan [...]. Så det tycker jag är jättesvårt, och vissa är mer introverta och bara går all in i ett ämne och andra är väldigt breda och kan skriva om vad som helst. Att vara reporter är ett väldigt brett yrke så det finns plats för väldigt många olika typer av kompetenser där.”

Återigen visar sig de breda reporterrollen som kan innebära olika saker beroende på vilken roll du har.

De olika ideal som beskrivits tidigare i uppsatsen, är även inkluderade i respondenternas beskrivning av en ideal reporter. Den granskande och grävande kompetensen är viktig för Karin Wiechel på SVT Västerbotten.

”En person med otroligt gedigen kompetens att ägna sig åt grävande journalistik och förmåga att ta fram egna nyheter det är ju någonting som sätter grunden och det viktigaste.”

Att den svenska journalistkåren främst ser journalistollen i form av förhållningssätt till nyhetsförmedlingen som aktivt, deltagande (pedagogen) och aktivt, neutralt (spårhunden) (Melin-Heggins, 1996), visar sig till viss del även i denna studie. Den grävande journalisten med ett samhällsintresse som arbetsgivarna beskriver kan kännas igen som spårhunden och verkar vara det som söks främst.

Även det professionella idealet kan tolkas som något viktigt för respondenterna i och med hur de uttrycker vikten av reporterns kompetens. Objektivitetsidealet nämns däremot inte. När det under intervjuerna pratas om huruvida arbetsgivarna lägger vikt vid om den sökande delar samma professionella värderingar, exempelvis nyhetsvärdering och om vad som är god journalistik, svarade de flesta att de grundläggande värderingarna är viktiga att dela men att nyhetsvärderingen är något reportern kan lära sig på plats. Det säger bland annat Anders Håkansson på Göteborgs-Posten.

”Det tycker jag skulle vara orimligt faktiskt att du skulle dela GP:s värderingar helt o hållet. Sen finns det vissa grundvärderingar i vad hederlig journalistik är och så vidare ja den måste vi ha gemensam redan från början.”

Att professionaliseringen har lett till en mer likformig nyhetsbedömning (Weibull et al., 2018:234f), skulle kunna vara en förklaring till varför detta inte brukar vara något problem eller avgörande faktor för arbetsgivarna.

7.6 Sammanfattning utifrån frågeställningarna

För att sammanfatta vilken roll de olika aspekterna spelar vid en anställning, är det för arbetsgivarna viktigt att reportern har en journalistutbildning men mindre viktigt med vilken, att reportern har tidigare erfarenhet av en redaktion – gärna erfarenhet av olika medier, kan samarbeta, kommer med idéer, är driven och gillar skarpa lägen. Reportern som person ska också gärna komplettera redaktionen personlighetsmässigt och bakgrundsmässigt. Dessa är signaler som arbetsgivarna uttrycker att de letar aktivt efter vid intervjun och om dessa saknas kan de göra att en person inte anställs. Det som arbetsgivarna i grunden letar efter är en bra reporter.

Vad gäller de viktigaste faktorerna visade sig utbildningen vara minst viktig, det ska vara en mångfald på redaktionen där kandidaten som bidrar med nya perspektiv eller något extra blir mer meriterande och man ska ha viljan till att utvecklas personligt likaså i sitt yrke och tillsammans med företaget. Betyg är något som arbetsgivarna ser som oviktigt och inte kollar på alls, medan vikten som läggs i hur rösten är skiljer sig något mellan olika arbetsgivare även inom samma företag. Gemensamt är dock värderingen om att rösten kan tränas upp. Magkänslan kan komma i uttryck i slutskedet ifall två eller tre kandidater är helt jämbördiga, men den ska inte styra då kompetensrekrytering ska gå före även i fråga om kandidatens bakgrund och personliga egenskaper.

Beskrivningen av en ideal reporter skiftar från arbetsgivare till arbetsgivare men förmågor som beskrivs återkommande bland respondenterna är att vara snabb, idérisk, engagerad, ha en bred erfarenhet, brinna för grävande journalistik och ha en unik bakgrund.

8. Diskussion och vidare forskning

Här diskuteras intressanta aspekter i resultatet kopplat till den tidigare forskningen. Diskussionen följs av förslag på vidare forskning.

8.1 Diskussion

Något som kan ses som lite förvånande med resultatet är hur oviktig typen av journalistutbildning verkar vara för de flesta respondenter. I och med professionaliseringen av journalistiken (Nygren, 2019), hade det kunnat antas att arbetsgivarna är mer positiva till att anställa en reporter som utbildat sig på universitet, med en längre och mer akademisk utbildning. I stället nämns att kunna hantera hantverket som viktigare och antas bäst kunna läras genom det praktiska arbetet. Den sammanhållna yrkesgruppen med gemensamma etiska regler och standarder för hur yrket ska utföras, som enligt Nygren utvecklats, blir därmed intressant att diskutera. En förklaring till resultatet kan vara att det med yrkets professionalisering i samband med kravet på en formell utbildning (Weibull et al., 2018:234f), skulle kunna ha lett till ett antagande att så länge reportern har en utbildning så har personen den teoretiska kunskap som krävs. Förtroendet för journalistutbildningarna kan med det resonemanget därmed antas vara högt. Det kan också vara så att bilden av att yrket utbildas bäst i praktiken finns kvar. Att kunna utföra hantverket blir viktigare, och redaktionens värderingar och nyhetstänk kan läras allt eftersom. I och med att utbildningskravet och professionaliseringen lett till en likformighet i nyhetsbedömningen (ibid), kan det vara en orsak till att arbetsgivarna tänker att det teoretiska ändå inte skiljer sig i särskilt hög grad mellan reporterna, att de utbildas på ett liknande sätt och att det därmed inte spelar så stor roll. Om så inte skulle vara fallet kan det annars förklaras med att ett annat nyhetstänk och perspektiv kan vara positivt att få in på en redaktion, vilket Anders Håkansson beskriver. Att ha reportrar från samma utbildningar kanske inte ger samma bredd av perspektiv som önskas. Olika perspektiv och bakgrunder verkar återkommande vara en viktig faktor. Här väcks dock frågan om detta kan leda till en minskad motivation att välja en längre utbildning, om det ändå inte spelar så stor roll, och vilka konsekvenser det skulle kunna få för journalistiken och journalistkåren. Dock går det även att argumentera åt andra hållet, att en längre utbildning som förbereder reportern för yrkeslivet då borde skapa bättre förutsättningar för att bli en bra reporter och att det ändå blir denna grupp som främst anställs, eftersom kompetens värderas högt av arbetsgivarna, vilket kan locka studenter till en längre utbildning. Det blir i slutändan en fråga om hur stor påverkan utbildningen har på hur personen blir som reporter.

En annan intressant aspekt av resultatet är hur förväntningarna och kraven på en reporter idag ser ut jämfört med exempelvis 30 år sedan. Konkurrensen om journalistjobben har ökat (Werner, 2016), vilket kan göra att det går att ställa högre krav på reporterna. Respondenterna nämner den föränderliga rollen där reportern idag gärna ska kunna så mycket som möjligt om det mesta, i och med att medierna idag har breddat sig så pass mycket. Det förväntas inte bara att ha en bred kompetens inom en (1) reporterroll, i vissa fall förväntas reportern hoppa runt mellan olika reporterroller. Erik T Larsson som visstidsanställer reportrar beskriver att en reporter kan hoppa runt en del inom verksamheten då en inhoppare

ena dagen kan vara reporter på nyheterna och den andra dagen vara researcher till ett annat program på TV4. Det scenariot är troligtvis mest förekommande bland vikarietjänster men blir ett intressant fenomen i och med att det krävs att reportern har en bred kompetens för att både kunna vara snabb på desken men också vara mer fördjupande och grävande som nyhetsreporter. Något som blir intressant att diskutera är då rimligheten i denna förväntan på reporterna, och hur konkurrensen eventuellt bidrar till att kraven på reportern blir allt högre. Att det inte går att beskriva en ideal reporter enligt Maria Rimpi på SvD beror enligt henne på att det behövs olika typer av reportrar för olika roller. I och med resonemanget att en reporter som exempelvis föredrar att arbeta mer självständigt och kanske är mer introvert passar bättre för fördjupande journalistik, medan en person som älskar snabba händelser, strålkastarljuset och kanske är mer extrovert, passar bättre för live-sändningar, kan det uppstå en krock. Förväntas då reportern både ha egenskaper av en extrovert och en introvert person? Att en reporter behöver olika styrkor för olika roller visas inte i detta fall då en reporter i stället behöver ha alla styrkor. Samtidigt betonar flera av respondenterna som sagt att olika egenskaper och olika typer av personer är positivt att ha och behövs på en redaktion. Det verkar alltså finnas en medvetenhet kring att en reporter omöjligt kan eller borde ha alla kompetenser och egenskaper. I tidigare forskning om flexibiliteten och journalistyrket beskriver Hedlund & Hansson Vikström (2017) att trots att journalisterna ofta behövs anpassa sig efter de journalistiska kraven så accepterade journalisterna det roliga men stressfulla livet som journalist. Det blir spännande att följa hur reporterrollen kommer fortsätta att utvecklas och vilka eller vad som driver på utvecklingen.

Det kan också diskuteras hur vikten av samarbete och att vara en lagspelare förändrats och hur detta går ihop med bilden av reporterrollen och dess förändring. Samarbeförmågan nämndes inte i hög grad i den tidigare forskningen och det blir därmed intressant hur synen på reporterrollen ser ut idag. En reporter som sitter ensam vid sitt skrivbord och gräver och producerar nyheter är kanske inte så som journalister idag i första hand ser på reporterrollen. Att denna bild av reporterrollen förändrats var något som Gunnar Nygren förklarade redan år 2008 i en intervju i P1, Sveriges Radio. Som respondenterna, bland annat Maria Rimpi på SvD, nämner så finns denna roll också men återkommande nämns också fler roller där reporterna förväntas arbeta i team. Den förändrade medieproduktionen där exempelvis tidningar även gör live-tv och poddar, verkar kräva en ytterligare kompetens och ett annat arbetssätt där samarbete blir mer centralt. Inte heller att reportern ska komplettera resten av redaktionen är något som tidigare forskning lyfter fram i hög grad, med undantag för Youngs & Carsons studie (2018). Det kan också bero på att området inte har utforskats i särskilt stor utsträckning.

Slutligen vad som då är facit till framgång verkar skilja sig åt beroende på var och när du söker men för att säkerställa att det där telefonsamtalet om drömjobbet blir positivt så bör du i alla fall ha en så bred erfarenhet som möjligt, en journalistutbildning, kunna samarbeta, vara driven och ta reda på vad du kan bidra med för ytterligare perspektiv på redaktionen. Det kan också sammanfattas med hjälp av Anders Håkansson på Göteborgs-Posten: ”Det är jättetufft naturligtvis”.

8.2 Förslag på vidare forskning

Då kriterierna för att bli anställd på en redaktion skiljer sig något för de olika reporterrollerna skulle därför vidare studier, som undersöker varje roll mer på djupet, vara intressanta. Detta skulle kunna bidra med en mer korrekt bild kring vad som krävs för enskild reporterroll av respektive arbetsgivare och i sin tur ge en mer fullständig bild om vad som förväntas av en reporter på olika sätt baserat på tjänst. På grund av tidsbegränsning har denna studie förhållit sig till vissa utvalda redaktioner, vilket inte gör resultatet generaliserbart, och skulle därför vara relevant att göra vidare studier på samma område men med större täckning av de olika redaktionerna. Detta för att i sin tur få en ännu mer korrekt bild som kanske t.o.m. kan appliceras på hela landet och fungera som det faktiska facit till vad som krävs för att bli anställd som reporter i Sverige. Samtidigt kan det vara intressant att applicera resultatet på andra länder och se ifall, och i så fall hur, kriterierna för reportrar skiljer sig utöver världen.

Om studiens resultat kan appliceras i praktiken är också något värt att undersöka vidare. Resultatet baseras nu endast på de olika arbetsgivarnas svar, men det är intressant att fråga sig om det överensstämmer i verkligheten? En sådan vidare studie skulle därför kunna komplettera svaren från denna och se ifall bilden kring vad som krävs för att bli anställd som reporter överensstämmer med arbetsgivarnas påståenden, alltså ta reda på vilka som faktiskt anställs och varför.

En annan intressant sak är att undersöka aspekten kring att reportrar idag inte förväntas stanna på en och samma redaktion under en längre tid, som det var mer förr. Flera av respondenterna nämnde detta, med ett perspektiv på tre till fem år oftast, och berättade att det nästan förväntades att reportern förr eller senare går vidare till andra tjänster eller arbetsplatser och där vissa även uppmuntrar till detta aktivt. Det argumenteras framför allt med att yngre inte stannar lika länge. Varför förväntas en reporter "fara runt" och ha flera olika arbetsplatser? Hur tänker de olika arbetsgivarna kring det och varför? Finns det en anledning till att inte ha en och samma redaktion under en längre tid? Hur ser de som söker jobb för tjänsten, och de befintliga reportrarna, på det själva?

Referenser

- Alvesson, Mats & Skoldberg, Kaj. (2008). *Tolkning och reflektion- vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Lund: Studentlitteratur.
- Andersson, Odén, Tomas & Asp, Kent. (2007). *Den svenska journalistkåren*. Göteborg: Institutionen för journalistik och masskommunikation, Göteborgs universitet.
- Arbetsförmedlingen. (2021). *Journalist*. Hämtad 2021-11-16 från <https://arbetsformedlingen.se/for-arbetsokande/yrken-och-framtid/hittayrken/yrkesgrupper/1294>
- Austin, John. Cokley, John. (2006), The key hiring criteria used by journalism employers, *Australian Studies in Journalism*, 17, 74–89.
- Bryman, Alan. (2008). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Stockholm: Liber
- Connelly, L. Brian, Certo, S. Trevis., Ireland, R. Duane., & Reutzel, Christopher. R. (2011). Signaling Theory: A Review and Assessment. *Journal of Management*, 37(1), 39–67. <https://doi.org/10.1177/0149206310388419>
- Djerf-Pierre, Monika. (2007), Journalisternas sociala bakgrund. I Kent Asp (Red.), *Den svenska journalistkåren* (s.17–31). Göteborg: Göteborgs universitet, JMG.
- Djerf-Pierre, Monika. (2012). Journalisternas sociala bakgrund. I Kent Asp (Red.), *Svenska journalister 1989–2011* (s.15-19). Göteborg: Göteborgs Universitet, JMG.
- Edström, Maria. (2012). Arbete och utbildning. I Kent Asp (Red.), *Den svenska journalistkåren 1989–2011* (s.21–25). Göteborg: Göteborgs Universitet, JMG.
- Ekström, Mats & Larsson, Larsåke. (2019). Kvalitativa intervjuer. I Mats Ekström & Bengt Johansson (Red.), *Metoder i medie- och kommunikationsvetenskap* (s.101–130). Lund: Studentlitteratur.
- Esaiasson, Peter, Gilljam, Mikael, Oscarsson, Henrik, Towns, Ann & Wängnerud, Lena. (2017). *Metodpraktikan – Konsten att studera samhälle, individ och marknad*. Stockholm: Wolters Kluwer.
- Gambetta, Diego. (2008). Signaling theory and its applications. *L'Annuaire du Collège de France*, 108, 895–896.
- Gardeström, Elin. (2016). Educating Journalists. The Who, When, How, and Why of Early Journalism Programmes in the Nordic Countries. I Hovden, Jan Fredrik, Nygren, Gunnar & Zilliacus Tikkanen, Margit Henrika (Red.). *Becoming a journalist* (s.25–37). Göteborg: Göteborgs universitet och Noridcom.
- Ghersetti, Marina. (2012). Publikens betydelse för nyhetsvärdering. I Kent Asp (Red.), *Svenska journalister 1989–2011* (s.47-53). Göteborg: Institutionen för journalistik, medier och kommunikation (JMG), Göteborgs universitet.

- Gilbert, Jacqueline A. & Ivancevich, John M. (2000). Diversity management time for a new approach. *Public Personnel Management*, 29(1), 75–92.
- Guo, Lei & Volz, Yong. (2019). (Re)defining Journalistic Expertise in the Digital Transformation: A Content Analysis of Job Announcements, *Journalism practice*, 13(10), 1294-1315.
- Hedlund, Julia & Hansson Vikström, Greta. (2017). *Det flexibla livet som journalister älskar* (kandidatuppsats). Umeå: Programmet för journalistik, Umeå universitet. Hämtad 2021-12-20 från <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1089048/FULLTEXT01.pdf>
- Häger, Björn. (2019). *Reporter: en grundbok i journalistik*. Lund: Studentlitteratur.
- Johansson, Bengt. (2019). Journalistiken, objektiviteten och partiskheten. I Michael Karlsson. & Jesper Strömbäck (Red.). *Handbok i journalistikforskning* (s.187–200). Lund: Studentlitteratur.
- Luleå Tekniska Universitet. (2020). *Nollintag hösten 2020*. Hämtad 2021-12-23 från <https://www.ltu.se/edu/program/FKJMG/Nollintag-hosten-2020-1.196833>
- Melin-Higgins, Margareta. (1996). *Female educators and male craftsmen?: The professional ideals among Swedish journalists*. Nordicom, 17(1), 153–169.
- Moberg, Ulla & Ekström, Mats. (2019). Samtalsanalys. I Mats Ekström & Bengt Johansson (Red.), *Metoder i medie- och kommunikationsvetenskap* (s.73–98). Lund: Studentlitteratur.
- Nygren, Gunnar. (2008, 14 februari). Journalist – ett yrke på glid. *Sveriges Radio*. Hämtad 2021-12-17 från <https://sverigesradio.se/artikel/1893515>
- Nygren, Gunnar. (2012). *Tillfällig och flexibel: Arbetsmarknad och yrkesroller för journalister i förändring*. Nordicom Information, 34(3–4), 19–37. Hämtad från <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:sh:diva-19590>.
- Nygren, Gunnar (2019). Journalistik som profession. I Michael Karlsson. & Jesper Strömbäck (Red.). *Handbok i journalistikforskning* (s.59–71). Lund: Studentlitteratur.
- Nygren, Gunnar, Appelberg, Jonas. (2013). Swedish journalists – a profession in decline? I Maria Anikina., Boguslawa Dobek Ostrowska & Gunnar Nygren (Red). *Journalists in Three Media Systems: Polish, Russian and Swedish journalists about values and ideals, daily practice and the future* (s.115–164). Moskva: Journalism Faculty Lomonosov Moscow State University.
- Pierce, Tamyra & Miller, Tommy. (2007), Basic journalism skills remain important in hiring, *Newspaper research journal*, 28(4), 51-61.
- Pitluk, Adam. (2021). Help wanted A qualitative study of what newspaper editors consider when hiring journalism school graduates. *Newspaper Research Journal* 42(3) 314–329.
- Rönnqvist, Sofia. (2008). *Från diversity management till mångfaldsplaner? Om mångfaldsidéns spridning i Sverige och Malmö stad*. Ekonomisk-historiska institutionen, Lunds universitet.

SCB, (2020). *Arbetskraftsbarometern*.

Studera.nu. (2021). *Hitta och jämför utbildningar*. Hämtad 2021-12-30 från <https://www.studera.nu/jamfor-utbildning/?q=&f=1%5bS486&p=1&e=i.uoh.miu.bj022g.i2400.20222>

Spence, Michael. (1973), Job market signaling, *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355-374.

Sveriges Radio. (2020). *Vårt uppdrag*. Hämtad 2021-12-19 från <https://sverigesradio.se/artikel/vart-uppdrag>

Sveriges Television. (2021). *Vad är SVT?* Hämtad 2021-12-19 från <https://kontakt.svt.se/guide/vad-ar-svt>

Thomson, TJ & Sternberg, Jason. (2021). What skills, attributes, and experiences are needed for a visual journalism job in a contemporary print and digital newsroom?, *Journalism and Mass Communication Educator*.

Vasilendiuc, Natalia & Sutu, Rodica Melinda. (2021), Journalism Graduates Versus Media Employers' Views on Profession and Skills. Findings From a Nine-Year Longitudinal Study, *Journalism Practice*, 15(5), 704-721.

Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer*. Hämtad: 2021-11-16 från: https://www.gu.se/digitalAssets/1268/1268494_forskningsetiska_principer_2002.pdf

Weibull, Lennart, Wadbring, Ingela & Ohlsson, Jonas. (2018). *Det svenska Medielandskapet*. Stockholm: Liber AB.

Werne, Kent. (2016). *Journalistfabriken* (Otryggheten i mediebranschen, 4). Journalistförbundet.

Wiik, Jenny. (2010). *Journalism in Transition. The professional Identity of Swedish Journalists* (Doctoral Thesis, Göteborgsstudier i journalistik och masskommunikation 59). Göteborgs universitet. Samhällsvetenskapliga fakulteten. Hämtad från (2021.10.01): <https://gupea.ub.gu.se/handle/2077/21853>

Wiik, Jenny. (2012). Yrkesideal. I Kent Asp (Red.), *Den svenska journalistkåren 1989–2011* (s.33–39). Göteborg: Göteborgs Universitet, JMG.

Young, Sally & Andrea, Carson. (2018). "What Is a Journalist?". *Journalism Studies* 19(3) s.452–472. Doi: 10.1080/1461670X.2016.1190665

Bilaga 1: Intervjuguide

Bakgrundsfrågor:

Vad har du för position?

Hur länge har du jobbat med detta?

Vad har du för tidigare journalistiska erfarenheter?

Hur ofta anställer ni nya reportrar?

Hur många medarbetare är det på redaktionen som du “ansvarar för”?

Vilket tidsperspektiv har du när du anställer, tänker du till exempel tio år eller fem år?

Tema Personlighet:

1. Vilka är de främsta personliga egenskaperna du söker hos en reporter? Varför? Är det något du letar efter, tittar du aktivt på detta?
2. Hur stor roll spelar det att personligheten fungerar i relation till övriga redaktionen? Till exempel, vad blir viktigast, om du har en person med den kompetens du söker men som kanske inte passar in på redaktionen, hur tänker du då?

Tema Utbildning

1. Vilken/vilka journalistutbildning ser du som meriterande när du tittar på cv:n?
2. Finns det vissa utbildningar som du hellre anställer journalister ifrån? vilka?
3. Hur stor roll spelar det om personen exempelvis gått universitetsutbildning jämfört med folkhögskola?
4. Vilken utbildning/vilka kurser utöver journalistutbildningen ser du som meriterande att man har läst?
5. Hur mycket vikt skulle du säga att du lägger vid extra aktiviteter, som engagemang vid sidan av studier, betyg och så vidare?
6. I vilken utsträckning anser du att teoretisk kunskap, professionella värderingar och normer överensstämmer med redaktionen, som ett krav vid anställning? Hur mycket tittar du på detta?

Tema Erfarenhet

1. Vilka typer av erfarenheter söker du hos en reporter? Varför?
2. Hur viktigt tycker du att det är att man har journalistisk erfarenhet? Varför?

3. Är det viktigt att kunna fler språk? Är det mer meriterande? Varför och hur?
4. Hur stor roll spelar rösten?
5. Finns det någon kompetens du upplever saknas hos de som söker jobb?

Tema Övergripande

1. När du är i en anställningsprocess, vad är det första som du tittar på hos personen? (Vid mötet).
2. Vad är den viktigaste faktorn för dig när du anställer någon?
3. Om du skulle sammanfatta, kan du beskriva en ideal reporter vad gäller till exempel erfarenhet, personlighet och utbildning, enligt dig?
4. Brukar det vara svårt att bestämma vem som ska få jobbet?
5. När det står mellan två eller tre kandidater, vad brukar vara den avgörande faktorn för vem som får jobbet?

Bilaga 2: Mejl till intervjupersonerna

Hej,

Vi är två journaliststudenter på JMG, Göteborgs Universitet som just nu arbetar med vårt kandidatarbete. Vi har valt att rikta in oss på, och ta reda på vad som idag krävs/förväntas av en reporter utifrån arbetsgivarens perspektiv. Det vill vi ta reda på genom att utgå ifrån vad som är viktiga faktorer vad gäller utbildning, erfarenhet och personlighet när du anställer någon. För att få ett resultat som stämmer överens med verkligheten vill vi därför intervjua omkring tio arbetsgivare inom olika medieföretag i Sverige för att se vad som anses vara viktigt. Tanken är att få ta del av hur arbetsgivare resonerar kring vad som är avgörande för att anställa eller inte anställa en reporter. På så vis hoppas vi bidra med ökade kunskaper om vad som faktiskt krävs för att bli anställd som reporter.

Vi tycker att det vore intressant och spännande att få prata med dig om detta och undrar om du hade velat ställa upp och vara en av respondenterna i detta arbete?

Intervjun förväntas ta omkring 40 min och kan ske på zoom, vid ett tillfälle inom snar framtid som passar.

I studien utgår vi självklart ifrån de forskningsetiska principerna och du har därför all rätt att avstå detta eller dra dig ur. Du har även rätt att ta del av det som vi tänkt ha med i studien.

Vi kommer dock inte kunna erbjuda anonymitet eftersom det skulle kunna begränsa studiens diskussion då det kan finnas intressanta skillnader mellan olika medieföretag samt olika förklaringar kopplade till de olika arbetsplatserna. Det blir då svårt att hålla dig anonym med tanke på den positionen du har.

Informationen vi får in kommer endast att användas till denna studie och inte något annat.

Vi vore självklart glada och tacksamma om du skulle vilja vara en del av denna studie. Hör gärna av dig så fort som möjligt, antingen via mejl eller slå en signal till Hilda Rundquist: 072-XXXXXX eller Wiktorina Gruca: 070-XXXXXX

Med vänliga hälsningar,

Hilda Rundquist & Wiktorina Gruca