

# Bemanningsupproret

---

En kvalitativ intervjustudie om journalisters anställningsotrygghet i bemanningsbranschen

**Sigrid Rosell**



GÖTEBORGS UNIVERSITET  
JOURNALISTIK, MEDIER OCH KOMMUNIKATION

JMG Göteborg, Institutionen för journalistik, medier och kommunikation,  
2014-12-29, Kandidatuppsats i journalistik, 15 hp, Handledare Gabriella Sandstig

"Så länge vi är billiga kostar vi inte pengar, då tjänar vi pengar"

- Eva, bemanningsanställd journalist

## Abstract

The purpose of this paper is to evaluate the work situation for temporary workers within the field of journalism. During the past decade, influential external forces such as commercialization, new technologies and increased competition have brought great changes within the industry. As a result, employers value flexibility of manpower, not least to reduce cost, where the flexible employee is usually leased by the media company from a manpower company. Today it is a normal practice with manpower companies and this way of hourly paid form of employment. Although the temporary worker can sometimes benefit from this kind of employment, there are also significant setbacks like job insecurity. The insecurity has an impact on leased journalists to work under deficient conditions with incapability to plan their free-time, lower wages compared to permanent employees, lack of competence development. Additionally, the leased journalists are more likely to fail in their social relations at job. Hence, factors like abovementioned causes *stress* and may affect the employee's psychological wellbeing negatively. As a consequence, the quality of work produced by future increasingly leased journalists may be negatively impacted, which can have effects of the democracy. Job insecurity is a complex phenomena to measure, however by identifying four main themes this study seeks to provide a pervasive picture on job insecurity for leased journalists. The themes were investigated through the method of conversation analysis, resulting in six semi-structured interviews with temporary workers from staffing companies. The material was then transcribed and interpreted hermeneutically. This study finds a correlation between shorter assignments and stress. The leased journalists are more prone to feel stressed when they are changing work with short intervals of time. Hence, this study contributes to recent research within the same field and consolidates the drawbacks for leased employees.

**Keywords:** autonomy, journalism, job insecurity, leasing, psychosocial work environment, stress

**Nyckelord:** anställningsotrygghet, autonomi, bemanning, journalistik, psykosocial arbetsmiljö, stress

# Innehållsförteckning

1. Inledning.....	5
1.1. Problemformulering .....	6
2. Bakgrund .....	6
2.1. Anställningsotrygghet .....	7
2.2. Stress .....	8
2.3. Bemanning i Sverige .....	8
2.4. Autonomi.....	8
2.5. Lagar som kontrollerar arbetsmiljön .....	9
3. Syfte och frågeställning.....	10
4. Tidigare forskning .....	10
4.1 Psykosocial ohälsa.....	10
4.2 Stress och organisatoriska förändringar .....	12
4.3. Undersökning av journalistförbundet.....	13
4.4 Journalisterna och autonomin.....	13
4.5 Sociala relationer som trygghetsfaktor .....	15
5. Teori .....	15
6. Metod .....	20
6.1 Urval.....	20
6.2 Förberedelser och frågekonstruktion.....	21
6.3 Deltagarna .....	22
6.4 Analysarbetet.....	23
7. Validitet och reliabilitet.....	24
8. Resultat och analys.....	25
9. Slutdiskussion.....	40
10. Att forska vidare.....	45
11. Referenslista .....	46
12. Bilagor.....	48

# 1. Inledning

Som nyutexaminerad journaliststudent är det inte omöjligt att den första anställningen kommer att vara ett vikariat, en timanställning eller en kanske en anställning genom ett bemanningsföretag. Statistiska Centralbyrån, SCB genomför kontinuerligt arbetskraftundersökningar som syftar till att beskriva utvecklingen på arbetsmarknaden. Den senaste genomfördes i november 2014 och visar hur en fastanställning fortfarande är normen i Sverige, men att antal tidsbegränsat anställda växer stadigt (2014). Den stereotypa anställningsformen som fastanställd kan vara på väg att luckras upp och anta en annan form då allt fler går på tidsbegränsade anställningskontrakt idag. Detta tros bero på flera olika anledningar, ofta nämns den ökade internationella konkurrensen under 1900-talet, vilken ledde till att företag lades ner, köptes upp eller förflyttade delar av verksamheten utomlands (Näswall, Hellgren & Sverke, 2003, s.9). Samtidigt har utvecklingen av ny teknik gjort det svårt att behålla mänsklig arbetskraft då maskiner har kunnat ersätta de anställdas jobb. Detta, i samband med en ökad tro på marknadsstyrda krafter har bidragit till ett ökat behov av flexibilitet hos företagen. Vidare har detta lett till markanta förändringar av anställningsförhållandena där antalet tidsbegränsat anställda har ökat och kortsiktiga behovsanpassade anställningar har blivit allt vanligare. Under 1990-talet steg antalet konkurser i Sverige, arbetslösheten ökade och de behovsanpassade anställningarna ökade, vilket lagt grunden för svårare förhållanden och därför också otrygga anställningsformer på arbetsmarknaden (ibid, s.9).

När det kommer till svensk dagspress har tidningarna genomgått flera radikala förändringar och digitaliseringen av medielandskapet har förändrat och förändrar förhållandena både för journalistiken och medieföretagen (Nord, Strömbäck, Allern, Djerf-Pierre & Falkheimer, 2012, s.100). Eftersom digitaliseringen fortfarande pågår är det svårt att urskilja hur det framtida medielandskapet kommer att se ut (ibid, s.102). Internet har gett allt fler möjlighet att producera information och medier använder sig av både eget och användarproducerad innehåll (ibid, s.110). Idag behöver man inte vara journalistik för att publicera och skapa nyheter. Därför blir *vad* som utgör god journalistik blir allt viktigare än *vem* som gör journalistik (ibid, s.110.) De ekonomiska förhållandena för journalistik har i samband med digitaliseringen också förändrats. Idag konkurrerar papperstidningarna med kommersiella medier om annonsintäkterna. Tappat antal läsare, sjunkande upplagor och minskade annonsintäkter har lett till att allt färre anställs idag (ibid, s.119).

Dessa faktorer relateras inte sällan till den *kris* som journalistiken anses genomgå. Publiken är inte längre beredd att betala för nyheter utan kan ta del av nyheter gratis på nätet, vilket givetvis skapat nya förutsättningar för journalistiken. Det tuffare ekonomiska klimatet tvingar medier att sprida ut innehållet genom flerkanalsproduktion. Den journalistiska krisen anses dock överdriven ur vissa sammanhang, att referera krisen till journalistikens död är inte befogat. Snarare verkar det handla om en identitetskris där professionens uppgifter är oklara

(ibid, s.197). Det är viktigt att förstå de stora förändringar som branschen genomgår för att begripa hur detta påverkar journalisterna, inte minst i deras möjlighet att bli anställda. De rationaliseringar som redaktionerna tvingast genomgå har påverkat tryggheten i anställningsformen som journalist. Att känna sig otrygg i sin anställningssituation är vidare sammanlänkat med vad som kallas *anställningsotrygghet* (ibid s.17). Anställningstrygghet kan närmast beskrivas som oron att förlora jobbet (ibid s.15). Det finns inget sätt att mäta anställningstrygghet eller otrygghet på men forskning bekräftar att tidsbegränsat anställda är en grupp som riskerar att drabbas av stress orsakat av anställningsotrygghet (Håkansson, Isidorsson & Pille Strauss-Raats, 2010). Anställningsotrygghet och arbetsmiljö är relaterade begrepp, ökad anställningsotrygghet har blivit ett viktigt arbetsmiljöproblem. Med min studie söker jag att undersöka vilka faktorer som påverkar anställningsotryggheten bland bemanningsanställda journalister och jag vill med min studie bidra till ökad förståelse av dessa faktorer.

## 1.1 Problemformulering

Jag tror att det är viktigt att undersöka vilka faktorer som påverkar den upplevda anställningsotryggheten hos bemanningsanställda journalister av flera anledningar. Den främsta har att göra med att journalistik är viktigt för en fungerande demokrati och därför är det således viktigt att journalister känner sig trygga i sin anställningsform. Forskning av anställningsotrygghet bland bemanningsanställda journalister är relativt sällsynt och jag ser detta som en motivering till föreliggande uppsats. Svenska Journalistförbundet har dock bidrag med en surveyundersökning, detta så sent som i juni 2014. I undersökningen kartlagde man bemanningsanställda journalisters situation. Själva undersökningen genomfördes via en enkät och vittnade om stor otrygghet bland de bemanningsanställda journalisterna (2014).

De kvalitativa forskningarna är mer sällsynta. Min ambition med den här uppsatsen är att uppmärksamma och förklara hur otryggheten genom en bemanningsanställning påverkar journalisterna. Då det finns tendenser till att allt fler journalister får jobb via bemanningsföretag ser jag det som viktigt att belysa vad en sådan här anställning kan innebära.

När bemanningsföretagen själva motiverar varför journalister ska söka sig till dem låter det oförnekligt väldigt bra. Kompetensutveckling, utökat kontaktnät och påbyggnad av Cv:t är vanliga förklaringar till varför man ska söka sig till branschen. Det finns dock forskning som tyder på att inhyrd arbetskraft löper större risk att drabbas av psykosocial ohälsa (Håkansson, Isidorsson & Strauss-Raats, 2013, s.26). En grundsats i en demokrati är en fungerande journalistik som förser invånarna med information (Nord, Strömbäck, Allern, Djerf-Pierre & Falkheimer, 2012, s.14). En otrygg journalist är således problematiskt, främst för journalisten som inte mår bra av den otrygga anställningsformen. Otrygga journalister påstås också vara problematiskt på ett större plan på det sättet att det kan påverka demokratin.

*En otrygg journalist är en halv journalist, och i längden drabbas inte bara de anställda utan också företagen, och i slutändan mediekonsumenterna. Trygga journalister är en oumbärlig del även i framtidens mediala affärsmodeller – och en förutsättning för att tidningar, radio och tv ska kunna fylla sin funktion i demokratin (Facket Marieberg Media, Dagens Media, "Facket på Marieberg Media ger sig in i bemanningsupproret", 2014).*

## 2. Bakgrund

I november 2014 samlades problematiken med bemanningsbranschen i sociala medier under hashtaggen #bemanningsupproret. Enligt Journalistklubben på Dagens Nyheter har bemanningsföretagens intåg på mediemarknaden lagt grunden för "otrygga anställningsförhållanden, lönedumpning och splittring mellan fast anställda och inhyrda" (DN Klubben, Dagens Media, "DN Klubben backar upp Bemanningssupproret", 2014, 6e november). Med undantag präglas bemanningsbranschen för journalister av låga löner, oro för framtiden och oförmåga att planera sitt liv på kort och lång sikt. Dessa problem söker bemanningssupproret söker en lösning till. Gunilla Olofsdotter klargör i sin studie "Flexibilitetens Främlingar" att flexibilitet anses vara av stor vikt för ekonomisk utveckling och tillväxt. Arbetsmarknaden möter en allt mer hårdnande konkurrens och aktörerna måste vara förberedda på att möta förändringar som kan påverka ökning och minskning av arbetsstyrkans storlek. De som får ta konsekvenserna är de anställda där de som vill behålla jobbet förväntas flytta, byta jobb, byta arbetsuppgifter eller arbetstider (2008, s. 4). För företagen som hyr in personal finns det många fördelar med en flexibel arbetsstyrka. Flexibilitet är ett centralt begrepp ur bemanningssynpunkt och räknas som en huvudingrediens för ekonomisk framgång på en arbetsmarknad där förändringar sker fort. Arbetsmarknadens aktörer måste vara beredda på förändring i exempelvis form av krav på konkurrenskraft, förnyad teknik, förändringar som rör produktionen, organisationen och arbetskraftens storlek (Olofsdotter, 2008, s.4). Att möta marknaden med rätt personalstyrka är självklart viktigt för företagen. Ur deras perspektiv är detta vad som skulle kunna kallas för gynnsam flexibilitet men för den anställda kan flexibilitet ha desto negativare effekter. Personer med ett flexibelt arbete kan njuta av den stimulering som olika uppdrag kan ge men det finns bemanningsanställda som upplever hur företagen har "köpt deras tid". Att ständigt vara beredd på att bli uppringd är vardag för ambulerande personal och kan vara en stor stressfaktor då det begränsar den anställdas förmåga att planera sin fritid. Med detta konstaterat krävs stor självtillit och att den arbetstagande trivs med en fragmentiserad tillvaro som bemanningsanställd (ibid s.2).

### 2.1 Anställningsotrygghet

Anställningsotrygghet refererar till en skala med faktorer som alla påverkar den upplevda tryggheten med anställningsformen. Anställningsotrygghet kan definieras som skillnaden mellan den trygghet individen upplever sig ha och den trygghet individen faktiskt önskar (Näswall, Hellgren & Sverke, 2003, s.15). Det är skillnad mellan arbetslöshet och anställningsotrygghet. Anställningsotrygghet karaktäriseras av att din yrkesroll förändras till en allt mer otrygg sådan. Att förlora jobbet sker direkt medan anställningsotrygghet ofta präglas av ett mer utdraget händelseförlopp, därför kan det innebära fler konsekvenser än vad en uppsägning kan (Näswall et al, 2003 s.16). Detta beror på att den uppsagda personen åtminstone har fått en klarhet och kan gå vidare med att söka nya jobb. Stressen ökar hos individen som sitter på en tjänst under förändring då man inte vet vilka handlingsstrategier

man ska använda sig av i sin situation. Anställningsotrygghet och stress är sammanlänkade, stress anses vara konsekvensen av en otrygg anställning.

## 2.2 Stress

*Stress* är omgivet av meningsskiljaktigheter och hur man upplever stress är högst individbaserat. Det saknas en definition av uttrycket. Konstaterat är att stress kan orsakas av både fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som råder på en arbetsplats. En arbetsmiljö kan vara dålig utifrån fysiska förhållanden då kan det röra sig om störande ljud, dålig ventilation och bristande säkerhet i arbetslokalen (Andersson och Petersson, 2008, s.6). Den psykiska arbetsmiljön är däremot svårare att kartlägga då det rör sig om relationer, känsla av isolering, utebliven kompetensutveckling och mycket mer. I Nationalencyklopedin definieras stress som en kroppsligt reaktion på psykiska eller fysiska påfrestningar (Nationalencyklopedin, 2013).

## 2.3 Bemanning i Sverige

Bemanning är samma sak som in och uthyrning av personal. Det är ett relativt nytt fenomen som fram till 1990-talet var förbjudet i Sverige. År 1993 liberaliserades lagarna kring anställningsskyddet och bemanningsföretagen blomstrade i Sverige. Sedan avregleringarna har Sverige idag få lagar som begränsar bemanningsföretagen (Andersson och Wadensjö, 2010, s.2). Då branschen är konjunkturskänslig har det gått upp och ner, år 2010 beräknades 1,2 procent av Sveriges sysselsatta befolkning vara anställda inom bemanningsbranschen. Detta är inräknat de personer som arbetar på bemanningsföretagens kontor (Håkansson et al, 2013, s.8). Internationellt sett går det att se ett mönster där ju tidigare avregleringar skett desto större är branschen i dessa länder idag. Detta indikerar att även bemanningsföretag i Sverige troligtvis kommer öka i omfattning. Det finns inget i dagsläget som tyder på att det inte skulle fortsätta i den utvecklingen (Andersson och Wadensjö, 2013, s.163).

## 2.4 Autonomi

Idag drivs medieföretag som vilka företag som helst, där arbetsledningar har fått större inverkan på journalisternas arbete. Vidare har detta påverkat journalisters autonomi. Det har således blivit svårare för journalister att fatta egna beslut både vad gäller journalistiskt innehåll och hur publiceringen ska ske (Nord, Strömbäck, Allern, Djerf-Pierre & Falkheimer, 2012, s.195). Autonomi kan förklaras som journalisters makt över det dagliga arbetet, hur pass självständig journalisten upplever sig vara och hur pass mycket inflytande journalisten har över det egna beslutsfattandet. Att undersöka autonomi anses vara viktigt då en hög grad av autonomi förknippas med vissa journalistiska kvalitetskriterier. Dessa kvalitetskriterier har sett och ser relativt lika ut genom den västerländska historien och de kan beskrivas som journalistikens sanningskriterium, dess lojalitet gentemot medborgarna, dess oberoende från dem den granskar, dess uppgift som tredje statsmakt och dess roll som opinionsskapare (Wester och Wälsten, 2010, s.6).

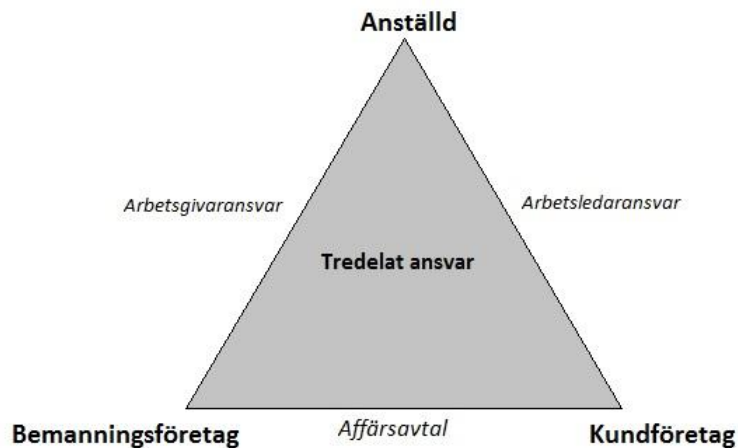


## 2.5 Lagar som kontrollerar arbetsmiljön

Det finns ingen entydig definition av psykosocial arbetsmiljö men det finns lagar som reglerar denna. I de allmänna bestämmelserna som rör personaluthyrning fastslår

Bemanningsföretagen Almega att bemanningsföretaget är journalisters arbetsgivare och har enligt arbetsmiljölagen kapitel 3 paragraf 2 det fulla ansvaret för sina arbetstagare, vilket även gäller under tiden då arbetstagaren är uthyrd till kundföretaget. Kundföretaget bär dock ansvaret för det arbete den uthyrda personalen utför, detta enligt kapitel 3 paragraf 12, arbetsmiljölagen (Bemanningsföretagen, 2010). Vidare ansvarar kundföretaget för den psykiska och fysiska hälsan hos den inhyrda personalen. Bemanningsföretaget har dock det långsiktiga ansvaret för personalen, det vill säga de ansvarar för personalens kompetensutveckling, rehabilitering och arbetsbelastning. Däremot har bemanningsföretaget inget ansvar över arbetsförhållandena på kundföretaget (ibid, 2010). Figuren nedan illustrerar hur bemanningsföretaget har *arbetsgivaransvar*, medan kundföretaget har ett *arbetsledaransvar* så länge den anställde utför ett uppdrag på kundföretaget.

En anställd vid ett bemanningsföretag kan därför sägas ha en dubbel organisationstillhörighet, dels formellt sätt, gällande sin formella anställning hos bemanningsföretaget, dels i det dagliga arbetet hos kundföretaget. Mellan kund- och bemanningsföretaget råder ett affärsavtal som reglerar inhyrningens längd, kompetenskrav, arvode och liknande.



### 3. Syfte och frågeställning

Syftet med denna uppsats är att undersöka vilka faktorer som påverkar anställningsotryggheten hos bemanningsanställda journalister och hur dessa kan förstås.

#### **Syfte:**

Vilka faktorer påverkar anställningsotryggheten hos bemanningsanställda journalister och hur kan dessa förstås?

#### **Frågeställning:**

- Hur upplever de bemanningsanställda stress relaterat till anställningsformen? Vilka faktorer upplevs som stressande?
- Hur anser de bemanningsanställda att deras autonomi påverkas av deras anställningsform?
- Vad kännetecknar en god arbetsmiljö för de bemanningsanställda journalisterna? Hur påverkas arbetsmiljön av en otrygg anställningsform?

### 4. Tidigare forskning

Även om bemanningsbranschen är ett relativt nytt fenomen har det forskats en hel del om den. Forskning som specifikt fokuserar på journalister inom bemanningsbranschen är dock mer sällsynt. Av den här anledningen tar studien avstamp i den forskning som finns och som behandlar branschen i sin helhet. Forskningen rör bemanningsbranschen, men också journalistisk autonomi, psykosocial ohälsa, och arbetsmiljö med fokus på sociala relationer. Sammanfattningsvis har jag valt den forskning jag anser lämplig för att skapa en förståelsebakgrund av fenomenen som ska undersökas.

#### 4.1 Psykosocial ohälsa

Kristina Håkansson, Tommy Isidorsson och Pille Strauss-Raats har genomfört en grundlig undersökning av arbetsmiljön för hyrarbetskraft. I rapporten "Arbetsmiljö för hyrarbetskraft" konstaterar författarna att otrygghet i anställningsformen är en markant stressor.

Att undersöka den psykosociala arbetsmiljön kan därför vara ett sätt att fånga upp problematiken med en tillfällig anställningsform. I rapporten presenteras Tom Cox, Amanda Griffith och Eusebio Rial-González studie "Research on Work-related Stress". Cox et al, har bidragit med forskning som syftar till att förklara vad som menas med psykosocial arbetsmiljö. Cox et al, framförhåller att stress är den främsta och bakomliggande orsaken till psykisk ohälsa på arbetet. Författarna har vidareutvecklat definitionen av psykosocial arbetsmiljö och kategoriserat de olika faktorerna som bidrar till stress på arbetsplatsen.

Håkansson, Isidorsson och Strauss-Raats använder sig av Cox kategorier och översätter dem till svenska: Karriärutveckling, Roll i organisationen, Beslutsmöjligheter och självständighet, organisationsutveckling och organisationens funktion, interpersonella relationer, Home-work

interface, arbetsschema, arbetsutformning och arbetsbelastning. I enighet med Håkansson, Isidorsson och Strauss-Raats konstateras att detta är generella kategoriseringar som inte specifikt riktar sig för att förklara arbetsmiljön inom bemanningsbranschen men somliga kategorier lämpar sig bra för en högre förståelse av just bemanningsanställdas situation (Håkansson et al, 2013 s.17). Nedan presenteras de olika kategorierna som Cox et al, skapat. Sammanlagt är det tio kategorier, i föreliggande uppsats kommer det inte finnas möjlighet att noggrant evaluera alla kategorierna men de lämpar sig att använda dem som en tolkningsbakgrund.

**Karriärutveckling** som en stressor kan innebära konsekvenserna av utebliven men förväntad kompetensutveckling. Under den här kategorin inkluderas också rädsla för att bli uppsagd, dålig lön och osäkerhet i vilken roll den anställda har.

**Roll i organisationen** söker att förklara den vaga uppfattningen om vilken roll den anställda har i organisationen. Roll kan också beskrivas som funktion i det här sammanhanget. Att den anställda inte vet vilken funktion hon har i företaget är en stressor.

**Resulttmöjligheter och självständighet** kan beskrivas som autonomi. Det handlar om hur pass mycket arbetstagaren kan påverka beslut som rör det egna arbetet. Teorin om Krav och kontroll av Robert Karasek och Töres Theorell (1979) inkorporeras under den här rubriken och kommer även utgöra en del av den teoretiska ramen som kommer presenteras senare.

**Organisationsutveckling och organisationens funktion** har i själva verket att göra med kompetensutveckling men inkorporerar också problemlösning och dålig kommunikation mellan ledningen och medarbetarna.

**Interpersonella relationer** är kategorin som beskriver hur relationen till kollegorna eller brist i stöd från chefen kan utlösa en känsla av isolering eller depression.

**Home-work interface** söker att förklara den stress som kan utlösas av inkompatibla krav i arbetslivet och krav den anställda har i sitt privatliv. Det kan handla om förmågan att planera in aktiviteter, hämtningar och lämningar från dagis och så vidare. Det är inte ovanligt som ambulerande arbetstagare att dålig framförhållning föreligger när det kommer till schema och planering. Ett resultat av att den anställda kanske betyder arbetsplats varje dag.

**Arbetsschema** kan vara givet för de med tillsvidareanställning men inte för den bemanningsanställda. Att ha ett schema har med kontroll att göra, detta också länkat till Karasek och Theorells Krav och kontroll modell. Vidare kan du som bemanningsanställd ha schemalagda tider men det kan röra sig om långa pass och tidsmässigt olämpliga skift.

**Arbetsutformning** söker att kartlägga de faktorer som kan orsaka psykisk ohälsa genom att det sker en dålig matchning av arbetstagarens kompetens och hennes faktiska arbetsuppgifter. Detta kan också beskrivas som krav vilka är oförenliga med individens färdigheter.

**Arbetsbelastning** är också en källa till psykisk ohälsa, både överbelastning och underbelastning är riskfaktorer i detta sammanhang (Håkansson et al, 2013 s.19-26).

Vidare är resultatet av Håkansson, Isidorsson och Strauss-Raats arbete en rapport som syftar till att sammanställa tidigare undersökningar för att kartlägga vad som påverkar den fysiska och psykosociala arbetsmiljön. Slutsatserna författarna drar är att bemanningsanställda löper en större risk att utsättas för psykosocial ohälsa, detta som en följd av brister inom de kategorier som tidigare presenterades efter Cox kategoriseringsschema.

Håkansson, Isidorsson och Strauss-Raats har gjort en litteraturoversikt genom att analysera 45 vetenskapliga artiklar. Artiklarna som granskades var av både den kvalitativa och kvantitativa typen. Rapporten har ur teoretisk perspektiv bidragit till forskning om anställningsotrygghet i bemanningsbranschen. Däremot har författarna och rapporten inte bidragit med något nytt empiriskt material ur forskningssammanhang.

Journalistbranschen lyser med sin frånvaro i studien, därför används rapporten för att förstå de generella problemen med en atypisk anställningsform. En multifacetterad studie av detta slaget saknas för bemanningsbranschen för journalister. Detta är även en motivering till föreliggande uppsats. Den kvalitativa undersökningen är underrepresenterad i forskningssammanhang men mycket viktig för att förstå det grundläggande problemen som en bemanningsanställning kan föra med sig. Den psykosociala arbetsmiljön är sällan inkluderad i forskning som rör just journalister, men den är inte oviktig för det.

Det journalistiska arbetet innebär, precis som andra arbeten stress i form av många arbetsuppgifter och arbetsmiljön på redaktionen är viktig för de anställdas välmående.

## 4.2 Stress och organisatoriska förändringar

I studien "Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity" förklarar Leonard Greenhalgh och Zehava Rosenblatt att anställningsotrygghet kan evalueras utifrån termen *Hot*. Begreppet grundar sig i företeelser som ägt rum i USA som sedan 1970-talet har drabbats av en långvarig lågkonjunktur, vilken orsakat arbetslöshet enligt författarna. Industrialismen är en annan företeelse som bidragit till nedskärningar av personal, i allt större omfattning ersätter maskiner den mänskliga arbetskraften. Detta är bara två händelser av flera som enligt författarna skapar en hotad situation för arbetarna (1984, s.438).

*The threat is experienced as some degree of job insecurity, which is defined as perceived powerlessness to maintain desired continuity in a threatened job situation* (Greenhalgh och Rosenblatt).

Vidare är organisatorisk rationalisering den största anledningen till en hotad arbetssituation enligt författarna. Ofta vet de anställda när det går dåligt för företaget och att det riskerar att påverka dem då företaget måste krympa arbetsstyrkan eller göra andra justeringar som kan påverka kontinuiteten i deras arbetssituation. När ett företag genomgår organisatoriska förändringar påverkar det de anställda genom att det kan ge upphov till känslor av maktlöshet, då personalen inte vet vad som kommer att hända. I de här situationerna kan den anställda

också uppfatta ett hot eftersom att de inte vet vad för korrigerande åtgärder de kan vidta för att avvärja det upplevda hotet (Greenhalgh och Rosenblatt 1984. s.442).

### **4.3 Undersökning av Journalistförbundet**

Journalistförbundet genomförde den senaste undersökningen av bemanningsanställda journalisters situation så sent som i juni 2014. Undersökningen syftade till att göra en generell kartläggning av journalisternas arbetssituation samt jämföra årets resultat med resultat från år 2011. I form av en kvantitativ studie skickades en enkät ut till 424 bemanningsanställda medlemmar i SJF. Undersökningen bygger på de 153 svarande och resultaten visar att mer än tre av fyra journalister byter aldrig eller någon enstaka gång arbetsplats eller arbetsuppgifter. Det vill säga 77,8 procent sitter på samma arbetsplats och 76 procent utför samma eller liknande arbetsuppgifter. Enligt Journalistförbundets vice ordförande Ulrica Widsell betyder dessa siffror att kundföretagen inte vill anställa och det är anledningen till att de anlitar via bemanningsföretag.

*Att tre av fyra bemanningsanställda journalister går till samma arbetsplats och utför samma arbetsuppgifter visar tydligt att bemanningsanställda inte är inne för att täcka arbetstoppar. Det finns uppenbarligen ett permanent arbetskraftsbehov och då bör arbetsgivaren anställa personal istället för att hyra in (SJF "Stor otrygghet drabbar bemanningsanställda journalister",2014).*

När det kommer till att tacka nej till uppdrag svarar nio av tio att de aldrig eller någon enstaka gång tackar nej till ett uppdrag och 47 procent svarar att de inte har samma möjligheter att utföra sina arbetsuppgifter som en anställd på kundföretaget har. Resultatet av undersökningen tyder på att bemanningsanställda journalister känner sig pressade och otrygga med sin anställningsform och att det inte skett någon förändring mellan år 2011 och 2014. Dessutom konstaterar Journalistförbundet att antalet bemanningsföretag på marknaden ökar och det tycks finnas en tendens till normalisering av branschen (SJF, Enkätundersökning, 2011).

### **4.4 Journalisterna och autonomin**

Kristin Wester och Lydiah Wålsten har i sin kandidatuppsats undersökt vad som styr den journalistiska autonomin. I undersökningen arbetar Wester och Wålsten efter ett antal hypoteser. Syftet är att undersöka huruvida hypoteserna kan bekräftas eller avfärdas.

Hypoteserna var följande:

Hypotes 1: Tidsbegränsat anställda journalister upplever att de har mindreautonomi än fast anställda.

Hypotes 2: Journalister på kommersiella arbetsplatser upplever att de har mindreautonomi än journalister på icke-kommersiella arbetsplatser.

Hypotes 3: Journalister som är specialreportrar eller innehar chefspositioner upplever att de har en större autonomi än andra journalister.

Hypotes 4: Kvinnliga journalister upplever mindre autonomi än manliga (2010, s.13).

Genom att korttabulera data från enkätundersökningen Journalist 2005, har författarna kunnat tyda samband mellan anställningsform och graden av autonomi.

Slutsatsen författarna kunnat dra är bland annat att tillsvidareanställda journalister upplever en större möjlighet att påverka kvalitén i det egna arbetet än vad tidsbegränsat anställda journalister upplever. Även själva arbetsorganisationen är lättare att påverka som fastanställd. Författarna har också kommit fram till att de timanställda ser en större möjlighet till avancemang än vad de fastanställda gör och de tycker också att de får bättre gehör för sina egna idéer än vad de fastanställda tycker.

Wester och Wålsten argumenterar för att detta kan vara ett resultat av ålderstruktur.

Tidsbegränsat anställda är vanligtvis unga människor som har ett helt arbetsliv framför sig och borde rimligtvis också se större möjligheter till avancemang (Wester och Wålsten 2010 s.28). Även journalister som är specialreportrar eller innehar chefspositioner upplevde att de har en högre grad av autonomi än andra journalister. Författarna undersöker också betydelsen av arbetsplats och fann att journalister som arbetar på en kommersiell arbetsplats upplever en hårdare styrning ifrån ledningen. Vidare har man också kommit fram till att variabler såsom kön, ålder och utbildning spelar mindre roll för den upplevda autonomin. Fokus bör ligga på arbetsplatsen istället och faktorer såsom arbetsindelning och organisation (2010. s.31).

I studien använde Wester och Wålsten sig av fem av de frågor från enkäten Journalist 2005 som rörde autonomin. Dessa frågor är följande:

1. "I vilken utsträckning anser Du att Du själv kan påverka arbetsorganisationen på din arbetsplats?"
2. "I vilken utsträckning anser Du att Du själv kan påverka kvaliteten i det arbete du själv utför?"
3. "Hur skulle Du karaktärisera arbetsmiljön på den redaktion där Du arbetar" utifrån påståendet: "Svårt att få gehör för egna idéer"
4. "Hur skulle Du karaktärisera arbetsmiljön på den redaktion där Du arbetar" utifrån påståendet: "Hård styrning från ledningen"
5. "Hur skulle Du karaktärisera arbetsmiljön på den redaktion där Du arbetar" utifrån påståendet: "Goda möjligheter till avancemang".

Autonomi i den här studien kommer att mätas utifrån fyra av de här frågorna, detta presenteras i metodkapitlet längre fram.

## 4.5 Sociala relationer som trygghetsfaktor

De sociala relationerna på jobbet är avgörande för den anställdas välbefinnande. De sociala relationerna påverkas av utrymmet för dialog och att det finns personer i den anställdas närhet som lyssnar (Nilsson, 2011, s.16). Annika Härenstam är professor i arbetsvetenskap och hon menar att det behövs en struktur av relationer som finns tillgängliga när den anställda behöver det. Det kan handla om att det finns en mottagare att vända sig till i de fall då du behöver lösa ett problem, ge uppskattning eller klagomål.

De sociala relationerna ser hon som "ett spindelnät eller infrastruktur på en arbetsplats". Hon menar att somliga använder sig av de sociala relationerna mycket, andra lite. Oavsett behövs de i alla former av arbeten (ibid).

Gunilla Olofsdotter har undersökt hur anställda och chefer inom bemanningsbranschen upplever sina arbetsplatsers organisatoriska förhållanden, de anställdas arbetsvillkor och sammanhållning. I "Flexibilitetens främlingar" konstaterar Olofsdotter att nykomlingar på arbetsplatsen riskerar att bli identifierade som "främlingar". Den nya medlemmen hänvisas till en viss plats i den sociala strukturen vilket medför att individen kan hindras från att delta fullt ut i gruppen. Det handlar om att främlingen förvisso är fysiskt närvarande och kan vara erkänd som en del av gruppen men samtidigt inte tilldelas samma ställning i gruppen som de redan befintliga medlemmarna (2008, s.25). De inhyrdas stämpel som främling grundar sig i skillnader i anställningsomständigheter mellan den inhyrda personalen och stationär personal. Det är inte ovanligt att den ordinarie personalen upplever att det finns oklarheter i hur länge nykomlingen ska stanna (ibid, s.25). Under längre uppdrag tenderar dock den inhyrda personalen att utveckla en känsla av samhörighet till gruppen, men för den ambulerande personalen med nya uppdrag varje dag är det således svårt att skapa samhörighet (ibid, s. 50-52).

## 5. Teori

Den teoretiska ramen som följer nedan behandlar Firmans flexibilitet, Krav- kontroll modellen, Ansträngning - belönings modellen och Främling - outsiders teorin.

Med hjälp av teorierna ska jag analysera resultaten. Då jag kommer röra mig inom ett sociologiskt område valde jag teorier som är välkända inom sociologin. Jag kommer endast använda mig av delar av dessa teorier under analysarbetet.

Firmans Flexibilitet är användbar under analysen av autonomi och kompetensutvecklingen. Ansträngning - belönings modellen och Krav - kontroll modellen är användbara för att förklara hur stress kan uppstå på arbetsplatser. Etablerad - outsider teorin är anpassad för att identifiera eventuella maktstrukturer, detta synnerligen mellan grupper i samhället. Den används dock även inom fall där arbetsmiljön är föremål för undersökning. Jag använder den för att undersöka vilken roll de sociala relationerna spelar för de bemanningsanställda journalisternas välmående på arbetsplatsen.

## **Firmans flexibilitet**

En av de mest uppmärksammade modellerna inom forskning som rör flexibilitet är John Atkinsons så kallade Kärna - periferi modell. Enligt Atkinson är anställningsformen relaterad till vilken placering du som anställd har i verksamheten, central eller perifer. Dessutom föreslår Atkinsons att personer med fast anställning har mer inflytande över sin arbetssituation än tidsbegränsat anställda (Atkinson 1984). Flexibilitet är kärnan i Atkinsons modell, och enligt Atkinson finns det olika sorters flexibilitet som anpassas efter vilken grupp den anställda befinner sig i.

Atkinsons modell grundar sig i att det finns två grupper i ett företag, en kärngrupp och en perifergrupp. Till kärngruppen tillhör den personal med tillsvidareanställning, bättre villkor och mer inflytande över den egna arbetssituationen. Den perifera gruppen utgörs av personal med lösare villkor och som är utbytbar (Atkinson 1984). De olika sorternas flexibilitet utgörs av funktionell flexibilitet och numerisk flexibilitet. Den förstnämnda kan relateras till kärngruppen som ska kunna behärska många olika arbetsuppgifter allt eftersom företagets krav förändras. Den numeriska flexibiliteten tillämpas av organisationer i syfte att anpassa storleken på arbetsstyrkan.

Modellen förelår också att organisationer använder kompetensutveckling för att få anställda ur kärngruppen att stanna inom företaget. Genom kompetensutvecklingen får kärngruppen den kunskap de behöver för att klara av mångfacetterade arbetsuppgifter samtidigt som de också får mer ansvar. Det finns en slags investering i de här medarbetarna och de har chans till avancemang på arbetet. Den här typen av medarbetare vill företagen gärna behålla i företagen då deras kompetens gör dem svåra att byta ut. Enligt Atkinson sker kärngruppens privilegier på bekostnad av den perifera gruppens (Atkinson 1984). I föreliggande uppsats kan den bemanningsanställda ses som en medlem av den perifera gruppen. Det betyder att enligt modellen skulle den bemanningsanställda journalisten uppleva mindre inflytande över arbetssituationen än den personal som anställd via kundföretaget direkt. Dessutom föreslår modellen att de bemanningsanställda kan uppleva att deras kompetensutveckling är bristande.

## **Krav och kontroll modellen**

Studien har också teoretisk ansats i Robert Karaseks Krav och kontroll modell. Modellen anses vara den kanske mest influensrika modellen inom jobbrelaterad stressforskning (George och Smith, 2008, s.6). Töres Theorell vidareutvecklade denna modell genom att översätta den till empiriskt material, därav blev den en utgångspunkt för många forskningar även av den fysiologiska typen (Stressforskningsinstitutet, 2012, s.3).

Grundidén i Krav och Kontroll modellen är att psykiska krav på de anställda ger olika effekter beroende på hur mycket kontroll eller också kallat beslutsutrymme eller handlingsutrymme, den anställda har. Fyra olika dimensioner inom modellen brukar identifieras (se figur 1).

De psykiska kraven kan förklaras som hur ”hårt, fort och mycket” den anställda måste jobba. Inkluderat kan vara deadlines, antal enheter den anställda måste producera på en timme eller hur många rapporten den anställda måste lämna in i veckan (Widmark, 2005, s.27).

Vidare innebär alla typer av arbete att den anställda har krav på sig. Det är när beslutsutrymmet och stödet ifrån arbetsorganisationen är bristande i förhållande till kraven



som den anställda kan riskera att känna sig stressad, deprimerad eller utbränd (George och Smith, 2008, s.7). Det mest hälsofarliga för individen är ett såkallat "spänt" arbete som inte möts upp med stöd ifrån chefer (Stressforskningsinstitutet, 2012, s.3). Beslutsutrymmet eller kontrollen kan vidare delas upp i två olika kategorier. Kontroll kan upplevas genom att ha "kontroll i arbetet" eller "kontroll över arbetet".

*Kontroll i arbetet* kännetecknas av två olika aspekter. Dels handlar det om företeelser de anställda kan styra, det vill säga sina egna arbetsuppgifter. Detta kallas också påverkansmöjligheter. Den andra aspekten handlar om möjligheter till kompetensutveckling. Möjligheterna för kompetensutveckling är störst i den aktiva sfären, det vill säga när den anställda har höga krav på sig och ett stort beslutsutrymme (Widmark, 2005, s.22).

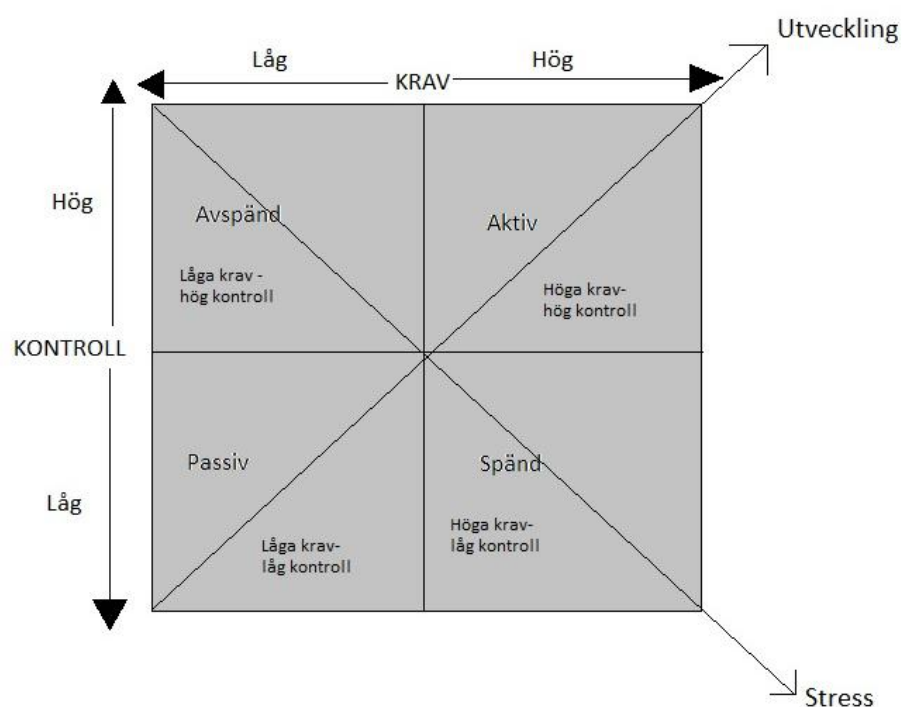
*Kontroll över arbetet* står i relation till situationer och händelser som den anställda inte kan styra (Karasek 1979). Globalisering eller konjunktur på den ekonomiska internationella arenan är exempel på faktorer som påverkar den anställdas upplevda kontroll *över* arbetet (Stressforskningsinstitutet, 2012, s.3).

Figuren nedan illustrerar korrelationen mellan krav och kontroll. Kraven på de anställda får olika effekter beroende på hur pass stort beslutsutrymme de anställda har.

Den här studien söker att förklara vilka faktorer som kan skapa *stress* för den anställda.

Bemanningsanställda journalister som byter både arbetsplats och uppgifter varje dag och som är oroliga för framtiden kan förslagsvis uppleva en bristande kontroll över arbetet.

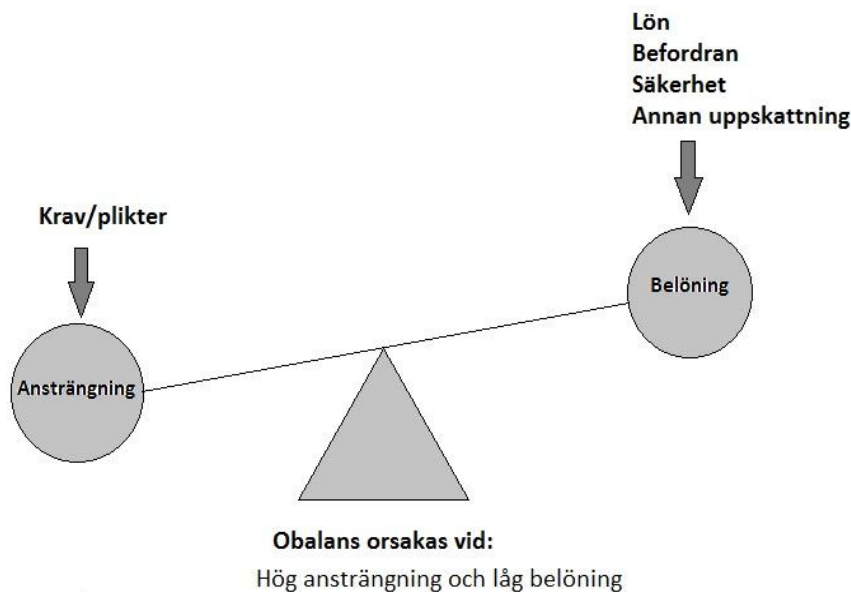
Dessutom kan bristande kontroll i arbetet eventuellt också upplevas då Atkinsons modell stödjer teorin om att personal i den perifera gruppen riskerar att gå miste om kompetensutveckling.



## Ansträngning och belönings modellen

Johannes Siegrists Ansträngning och belönings modell är ännu en klassik modell inom arbetsmiljöforskning. Modellen sätter stress i arbetslivet i fokus.

Enligt Siegrists gör den anställda en bedömning över de ansträngningar hon investerar i och jämför detta med de belöningar hon får tillbaka. Ansträngningar måste belönas på tre olika sätt, materiellt, socialt och psykiskt. Själva ansträngningen som individen lägger ner på arbetet kan vara av typen *intrinsic* eller *extrinsic*. *Intrinsic* relateras till det som kallas den inre drivkraften. *Extrinsic* är den ansträngning som individen tillämpar för att matcha externa krav från till exempel arbetsledningen (Stressforskningsinstitutet, 2012, s.4). Figuren nedan gestaltar hur belöning och ansträngning kan vara i balans eller obalans.



Teorin bakom modellen grundar sig i att arbetstagaren anstränger sig till en viss grad och beroende på ansträngningarna får en belöning. Vad som avgör hur pass mycket personen i fråga anstränger sig styrs av dels den *egna drivkraften* men också organisatoriska krav från till exempel arbetsledningen (Näswall et al, 2003, s.19). Modellen betonar ofta det materiella, såsom belöning i form av lön, befordran eller annan jobbrelaterat avancemang. En bra lön, bra självkänsla och anställningstrygghet kan vara resultatet av en hög grad av ansträngning och en stor belöning. Däremot kan också en hög ansträngningsgrad mötas upp med en låg belöning. Det är i detta sammanhang som stress uppstår (ibid s.19). Jag vill med föreliggande studie undersöka vad de intervjuade upplever vara en god arbetsmiljö. Löneperspektivet, är inom detta perspektivet inkluderat då modellen förelår att lönen kan upplevas som ett kvitto på din arbetsinsats. Bemanningsanställda tjänar mindre än icke bemanningsanställd personal, något som torde upplevas som orättvist och stressande. Därför vill jag undersöka hur bemanningsanställda i den här studien upplever sin lön. Dessutom föreslår modellen att en god arbetsmiljö också inkluderar belöning i form av avancemang/befordran, därför inkluderas även detta perspektivet.

## **Etablerade och Outsiders**

Teorin om Etablerade och Outsiders är skapad av Elias och Scotson (2010) och grundar sig på en studie som genomfördes i Storbritannien, närmare bestämt i stadsdelen Winston Parva, ett förortsområde i London. I studien lyfts maktrelationerna mellan olika grupper lyfts fram genom identifiering av en etablerad grupp som är bosatt i ett område av Winston Parva och en annan grupp av nyinflyttade som är bosatt i ett annat område av stadsdelen.

Den etablerade gruppen hade bott i området en längre tid och skapat gemensamma traditioner och normer. Gruppen bestod av familjer som känt varandra långt tillbaka och arbetat på samma arbetsplatser ihop. På grund av omvärldsfaktorer under 60-talet flyttade den andra gruppen in i området. Trots att Elias och Scotson (2010) inte lyckades identifiera några kulturella eller etiska skillnader grupperna emellan skapades det tydliga grupperingar, där de etablerade tillskrev de nykomna dåliga egenskaper. Denna process kan liknas stigmatisering av den nykomna gruppen. Nykomlingarna hade inget att utmana den redan etablerade gruppen med då de inte spenderat tid ihop och därför inte skapat något sammanhållning.

Tidsdimensionen är därför en viktig aspekt ur det här perspektivet, tid är en förutsättning för att bygga upp gemensamma ideal och normer samt skapa en tillhörighet. I kombination med en redan stark sammanhållning och stigmatisering av nykomlingarna kunde den etablerade gruppen befästa maktpositionerna (Elias och Scotson, 2010). De nykomna blev i sammanhanget outsiders. Med uppsatsen söker jag att förklara hur de bemanningsanställd journalisterna karaktäriserar en god arbetsmiljö. Som tidigare presenterat har de sociala relationerna en inverkan på anställdas välmående på jobbet. Detta torde även gälla journalisterna i föreliggande uppsats.

Elias och Scotsons teori är användbar inom många olika sammanhang som syftar till att identifiera hur maktrelationer uppstår, därför tar min studie utgångspunkt i bland annat den här teorin. Om jag applicerar fallet Winston-Parva på föreliggande studie, kan nykomlingarna liknas vid de bemanningsanställda och de etablerade kan liknas vid den stationära personalen. Om de bemanningsanställda upplever sig vara en outsidergrupp, eller stigmatiserade går det att därmed att befästa denna teorin.

## 6. Metod

Syftet med denna uppsats är att undersöka vilka faktorer som bemanningsanställda journalister upplever påverkar anställningsotryggheten samt att förklara dessa faktorer. Det är deras tankar, funderingar och åsikter jag vill ta del av. För att komma ner på djupet och skapa förståelse av journalisternas livsvärld anpassades en kvalitativ samtalsintervju .

Den kvalitativa samtalsintervjun är fördelaktig när det är intervjupersonens egna perspektiv som ska undersökas (Esiasson et al, 2012 s. 259). En surveyundersökning har valts bort på grund av ämnets komplexitet. Det är en utmaning att operationalisera stress, och en alltför stor utmaning att inkludera tankar och djupgående mönster som ligger bakom svaren i en enkätundersökning. Dessutom hade eventuella svårigheter i att besvara frågorna inte kunnat behandlas. Jag kommer att röra mig i den hermeneutiska cirkeln under tolkningsarbetet, vilket innebär att jag tolkar texten och letar efter meningen bakom den (Kvale 2009, s.66).

### 6.1 Urval

Den urvalskriterier som lagt grunden för valet av respondenter är kravet om att respondenten skulle vara bemanningsanställd inom journalistbranschen.

Varför variabler som ålder, kön och tidigare erfarenheter inte har varit kriterier, beror på att jag gjorde bedömningen att det inte skulle vara allt för avgörande för respondenternas svar. Dessutom använde jag mig av ett såkallat snöbollsurval och det var svårt att vara kräsen med intervjupersonerna. I föreliggande uppsats har journalisterna olika sorters utbildning och olika antal år inom branschen. Dessutom varierar deras uppgifter och deras specialiseringar inom yrket. Fem kvinnor och en man har intervjuats.

I mitt fall var det enkelt att komma i kontakt med informanterna men lite krångligare att boka in intervju med dem. Intervjuerna blev inbokade med mycket kort varsel och jag fick vara beredd på att ta mig till redaktionen när journalisterna hörde av sig, ofta var detta samma dag och endast någon timme innan intervjun genomfördes. Ett snöbollsurval är ett icke-slumpmässigt urval, vilket betyder att jag genom en förstahandskontakt fick uppgifter till nästa intervjuperson som i sin tur skickade frågan vidare till nästa intervjuperson. Riskerna med denna typ av urval är att det kan bli ett homogent urval där intervjupersonerna kanske arbetar på samma redaktion och därför också kan ha liknande erfarenheter (Esiasson et al, 2012 s.189). Jag kan inte avslöja om detta var fallet i min studie då det riskerar att rubba anonymiteten.

I denna uppsats har sex personer intervjuats, det hade kunnat bli fler då jag inte hade problem med att få tag i intervjupersoner. Det fanns däremot en tidsbrist som jag var tvungen att ta hänsyn till. Dessutom upplevde jag att en viss mättnad av svaren påträffades efter den sjätte intervjun. En sjunde intervju utfördes till och med men svaren i denna tillförde inget nytt. Det var då jag bestämde mig för att avsluta intervjuandet.

Intervjuerna var semistrukturerade, vilket betyder att intervjun var utformad som ett samtal men hade ett syfte och en teknik. Vidare är den här typen av intervju varken ett öppet samtal utan någon som helst struktur eller ett slutet frågeformulär (Kvale, 2009, s.43).

## 6.2 Förberedelser och frågekonstruktion

En intervjuguide skapades utifrån mina frågeställningar och de teorier som presenterats i tidigare kapitel. Detta frågeformulär hade i syfte att skapa struktur och verka som ett hjälpmedel under intervjuandet men lämnade samtidigt mycket utrymme att ändra på frågornas ordningsföljd och plats för att ställa följdfrågor (ibid, s.139-140). Formuläret följer teman som är uppbyggda utifrån frågeställningarna.

Trots möjligheten att berätta fritt fanns strukturen där för att försäkra att intervjuerna utfördes på liknande sätt, detta för att generera ett tillförlitligt resultat. Jag ville undvika avancerade och svåra frågor och höll därför frågorna relativt korta och enkla, vilket även gör intervjuerna mer levande istället för uppstyltade och akademiska (Esiasson et al, 2012, s.264-265). Det är en konst att konstruera frågor och som Esiasson konstaterar "som man ropar får man svar" (ibid s.242). Därför lade jag ner mycket jobb på konstruera frågor som gör att intervjupersonerna besvarar frågeställningarna men ändå lämnar plats för de egna perspektiven. Intervjuerna inleddes med såkallade "uppvärmningsfrågor", detta för att skapa bra stämning och en avslappnad miljö. Senare varvades direkta frågor med frågor som som tillät informanten att själv berätta och utveckla med så lite inverkan som möjligt. De direkta frågorna är bra att inkludera när intervjuaren behöver få ett svar på sådant som hon vill att intervjun ska handla om men som inte kommit upp (Esiasson et al, 2012, s.265). Jag har jobbat med att inte ställa ledandet frågor men jag är medveten om att det är svårt att utesluta frågor av den typen då intervjun måste styras i någon form för att frågeställningen ska besvaras. Däremot går det att medvetet exkludera värdeladdade ord och formulera frågorna på ett sätt som tillåter respondenterna att svara med egna ord.

Med undantag för fyra frågor har jag konstruerat frågorna själv.

De fyra frågorna som jag lånar kommer ifrån Journalistförbundets enkät "Journalist'11", och de är följande frågor:

1. "I vilken utsträckning anser Du att Du själv kan påverka arbetsorganisationen på din arbetsplats?"
2. "I vilken utsträckning anser Du att Du själv kan påverka kvaliteten i det arbete du själv utför?"
3. "Hur skulle Du karaktärisera arbetsmiljön på den redaktion där Du arbetar" utifrån påståendet: "Svårt att få gehör för egna idéer"
4. "Hur skulle Du karaktärisera arbetsmiljön på den redaktion där Du arbetar" utifrån påståendet: "Goda möjligheter till avancemang".

Anledningen till att inkorporera dessa frågor är att jag anser SJF:s undersökning vara väl utförd och jag tycker att dessa frågor fångar upp den upplevda autonomin på ett bra sätt. Innan genomförandet av intervjuerna fick informanterna ett dokument skickat om studien och dess syfte, vilket bidrog till att de medverkande hade en viss förståelse för vad som komma skulle. Vid intervjutillfällena tillfrågades informanterna om tillåtelse att spela in intervjun, detta gick alla medverkande med på. Informanterna blev garanterade anonymitet i form av fingerade namn om de önskade. En av intervjupersonerna ville inte vara anonym. I kvalitativa

samtalsintervjuer är det viktigt att intervjuaren jobbar med att skapa en miljö där intervjupersonen känner sig bekväm och säker nog att dela med sig av sina privata erfarenheter. "Det är en fin balansgång mellan intervjuarens intresse av information och etisk respekt för intervjupersonens integritet" konstaterar Kvale (2009, s.32).

Att operationalisera begreppet stress i frågekonstruktionen var en utmaning, att fråga en person om hon är stressad kan ge väldigt olika svar. Detta var något jag upptäckte efter första intervjun. När den första intervjupersonen tillfrågades om hur pass stressad hon var blev det klart och tydligt att stress är fel begrepp att använda. Stress kan uttrycka sig på sätt som kan vara transparanta, även för intervjupersonen. Som tidigare påpekat är *stress* högst individbaserat och därför har informanterna själva fått identifiera stress.

### 6.3 Deltagarna

**Sandra** arbetar för tillfället på Sydsvenskans Kultur och Nöjesredaktion och har gjort det sedan slutet på september. Hon är fastanställd i bemanningsföretaget Kompetens i Skåne sedan hösten 2010. Hon har även jobbat som vikarie på Sydsvenskan, detta innan hon blev anställd via bemanningsföretaget.

Följande personer har valt att vara anonyma och har därför fingerade namn:

**Maja**, fastanställd i ett bemanningsföretag sedan år 2010 . Har spenderat mesta av tiden som bemanningsanställd på samma redaktion. Hon har endast haft en fastanställning inom bemanningsföretaget.

**Johan**, timanställd i ett bemanningsföretag, han har aldrig haft en fastanställning på en redaktion varken direkt via kundföretaget eller bemanningsföretaget. Hans arbetsplatser varierar mycket.

**Tina** har varit på samma redaktion till och från i tre år. Hon är fastanställd i ett bemanningsföretag sedan år 2010. Innan anställningen i bemanningsföretaget var hon vikarie på en redaktion.

**Eva** är timanställd i ett bemanningsföretag sedan våren 2009. Hon har inte haft en anställning på en redaktionell arbetsplats innan bemanningsanställningen. Hon byter ofta arbetsplats.

## 6.4 Analysarbetet

Efter intervjuerna antecknade jag ner de känslor, tankar och observationer som uppstått under intervjun. Strax efter detta påbörjade jag transkriberingen av materialet.

Jag läste sedan igenom materialet flera gånger och gjorde nödvändiga markeringar i marginalen. Nästa del av arbetet var själva meningskodningen, som innebar att jag fragmenterade materialet, evaluerade det, jämförde det för att kunna konkretisera det och vidare kategorisera det. Meningskategorisering är värdefullt för att göra materialet lättare att arbeta med och går ut på att tematisera innehållet för att senare kunna tolka det (Kvale, 2009 s.217-223). Själva tolkningen utfördes enligt hermeneutisk texttolkning. Det finns det ingen allmängiltig mall för att tolka material inom hermeneutiken, därför har analysarbetet anpassats efter de riktlinjer som Kvale presenterar. Under meningskategoriseringen kunde jag urskilja fyra olika teman, vilka kommer presenteras närmare längre fram. I resultatkapitlet arbetade jag medvetet med att se till att alla respondenter fick komma till tals lika mycket. Det var dock svårt att få det att fungera i praktiken då vissa citat var mer talande än andra, men en medvetenhet om detta har funnits med under hela arbetsgången. Tolkningsarbetet innebar att fyra teman skapades. Under dessa fyra teman besvaras även frågeställningarna.

### Tema1: Stress relaterad till anställningsformen

I det här temat kommer de faktorer som de intervjuade upplever vara de primära källorna till stress i förhållande till anställningsform presenteras. Stress och anställningsotrygghet är två begrepp som är sammanlänkade och därför tar uppsatsen ansats i att beskriva dessa utifrån ett kontextuellt sammanhang.

### Tema 2: Den upplevda autonomin

Under den här rubriken redovisas hur pass stor inverkan den anställda har i kvalitén av de egna arbetet. Temat tar även ansats i att presentera hur journalisterna upplever sina möjligheter att påverka arbetsorganisationen. Inräknat till den här kategorin är de anställdas upplevda förmåga att komma med egna idéer och få gehör för dessa. Under de här temat presenteras även svaren på fyra av frågorna ur enkäten "Journalist'11". Alltså inbegriper detta temat också hur journalisterna ser på sin förmåga till avancemang på jobbet. Lönespekten tas även upp under detta tema. Inom ramarna för detta tema inkluderas också journalisternas uppfattning om hur den journalistiska produkten påverkas. Det vill säga om de upplever att materialet de producerar blir lidande av: att en lägre grad av autonomi och en otrygg anställning.

### Tema 3 Sociala relationer

Frågeställningen ämnade att söka svar på frågan "Vad kännetecknar en god arbetsmiljö för de bemanningsanställda journalisterna? Påverkas arbetsmiljön av en otrygg anställningsform?" Inom ramarna för detta tema lyfts journalisternas åsikter och erfarenheter fram vad gäller vilka faktorer som är mest avgörande när det kommer till arbetsmiljön. Följande tema sätter sociala relationer i fokus.

## Tema 4: Den upplevda kompetensutvecklingen

Under det här temat presenteras hur de intervjuade ser på sin egen kompetensutveckling. Kompetensutveckling upplevdes av intervjupersonerna också vara en viktig del av anställningstrygghet och bör därför inkluderas i föreliggande uppsats.

# 7. Validitet och reliabilitet

Validitet relateras till giltighet och sanning. För att uppnå hög validitet krävs det att man är medveten om och tar hänsyn till de faktorer som kan påverka studiens resultat och dess pålitlighet. Validitet handlar om att man mäter det man avser att mäta med sin studie.

I början av en studie handlar det om att öka validiteten på arbetet genom att göra en genomarbetad tematisering av de teoretiska antagandena och se till att frågorna i intervjun bottenar i teorierna. I analysarbetet handlar validiteten om hur författaren tolkar sitt material och ställer valida frågor till sitt eget material. Således är validitet ett centralt begrepp som bör tas till hänsyn under hela arbetsgången.

Utöver detta kan man också uppnå en god reliabilitet genom att utföra intervjuerna på samma sätt. Reliabilitet handlar således om frånvaro av osystematiska och slumpmässiga fel (Esiasson et al, 2012, s.63). Det handlar också om möjligheten att återge ett resultat vid en annan tidpunkt och av andra forskare (Kvale, 2009, s.263).

Genom att ständigt gå tillbaka mellan frågeställningar, syfte, teorier och frågebatteri har jag kontrollerat att jag undersöker det jag verkligen ämnar att undersöka. Att dessutom hålla mig medveten om de fallgropar jag som intervjuare kan hamna i har jag försökt minska risken för att begå klassiska misstag och därmed öka validiteten och reliabiliteten. I föreliggande uppsats har alla intervjuer inte kunnat se exakt likadana ut, detta då det ibland tillkommit följdfrågor eller liknande. Det kan ha påverkat reliabiliteten och detta är jag medveten om.

Intervjuareffekten kallas det faktum att svaren kan se olika ut beroende på vem som ställer frågan. Detta är en risk med den kvalitativa intervjumetoden, det vill säga att undersökningsspersonen anpassar sitt svar till efter vad hon tror att intervjuaren vill höra. Samtidigt finns det också en risk för omedveten påverkan från intervjuarens sida (Esiasson et al, 2012, s.267). I den utsträckning som jag kunnat har jag tagit dessa effekter i beräkning och gjort mitt yttersta för att inte påverka respondenterna i deras svar.



## 8. Resultat och Analys

Resultaten kommer nedan presenteras utifrån de teman som utstakats. Inom varje tema följer först redovisning av resultat, varje tema avslutas med en analysdel. I analysdelen ligger fokus på att utlysa samband till de teorier som tidigare presenterats och en bedömning över huruvida teorierna går att verifiera eller falsifiera.

Under bearbetningen av resultatet har ett induktivt förhållningssätt till materialet utgjort arbetsgången.

### Tema 1: Faktorer som orsakar stress

Inom ramarna för detta tema har dessutom tre kategorier skapats. Anställningsformen som en stressor, visstidsanställning som stressfaktor och stress som yttrar sig i oro för framtiden

#### Anställningsformen som en stressor

Tina tycker det är "helt okej" att vara bemanningsanställd så länge hon har längre uppdrag. Hon tycker att hon har haft tur med att få länge uppdrag men oron över att få nya uppdrag varje dag är ständigt där. Under de omständigheterna trivs hon inte med anställningsformen. Sandra befinner sig också på en och samma redaktion för tillfället och har gjort det sen i september. Hon tycker inte att hon kan känna sig bekväm i sin arbetssituation ändå, hon upplever liksom Tina en ständig oro för att hoppa runt mellan olika arbetsplatser.

*Vad händer om jag blir inkallad på kortare uppdrag? [...]Det betyder att jag kan hoppa runt utan någon hemvist, jag kommer att kallas ut där jag behövs. Det är en jättejobbig tillvaro. Då kan du gå hemma och inte veta när du ska jobba. De kan ringa när som helst och säga "ikväll ska du jobba"*

#### Sandra

Maja tycker att hon trivs bra på den redaktionen hon är på idag. För henne är det stimulerande att komma ut på många olika ställen, skapa många olika kontakter och lära sig olika uppgifter. Hon tror också det är bra att börja sin karriär på ett bemanningsföretag, man får testa på många olika uppdrag och bygga en såkallad multikompetens. I längden känner hon dock att hon inte kommer orka med anställningsformen.

*Jag är väldigt trött på att inte veta var jag ska jobba, att stå till förfogande, vara tillgänglig, och byta stolar hela tiden.*

#### Maja

Eva har tidigare trivts bra med sin anställning inom bemanningsföretaget. Nu känner hon att branschen står inför stora förändringar och det oroar henne på så sätt att hon inte kan vara säker på att hon får så mycket jobb som hon behöver för att få en tillräcklig lön. Under dessa omständigheter tycker hon att det är "en väldigt oroande anställningsform".

Eva tycker inte att arbetsuppgifterna stressar henne, hon jobbar mycket natt och med tydliga

deadlines. Snarare finner hon stimulering av arbetsuppgifterna. Men journalistikens framtid och hennes arbetssituation stressar henne. Tina tycker "absolut inte" att hon känner av stress varje dag på jobbet men hon tycker att arbetsmiljön på redaktionerna kan vara stressig. Det tycker hon beror på arbetsuppgifterna, ibland är det extra mycket som ska hinnas med. När det gäller branschen känner hon sig som mest stressad när hon engagerar sig fackligt. Hon beskriver det som "våldigt frustrerande" att fackets uppgift är att förbättra anställningsvillkoren och enligt Tina är arbetsgivarnas uppdrag är att inte förbättra dem. Stress upplever hon när hon hör hur medlemmar i facket mår på grund av anställningsformen. Hon tycker sig identifiera ovissheten som den främsta stressfaktorn hos andra bemanningsanställda. Många frågor cirkulerar runt den bemanningsanställda menar hon.

*Var ska jag jobba? Vilka tider ska jag jobba? [...]Om jag inte fått ett uppdrag på en vecka är jag körd då? Kommer jag få jobba mer överhuvudtaget?*

### **Tina**

Johan tycker att stressen han upplever på grund av den otrygga anställningen även går ut över hans privatliv. Irritation uppstår när han inte vet hur mycket eller var han ska jobba de kommande dagarna.

*Man blir stressad även när man är hemma och inte kan planera sitt privatliv. Det påverkar ju väldigt mycket. Jag har kompisar som frågar "Ska vi hitta på detta i helgen?" Jag brukar svara "Ja gärna om jag inte jobbar".*

### **Johan**

## **Visstidsanställning i bemanningsföretaget som stressfaktor**

I bemanningsföretaget kan den bemanningsanställda journalisten antingen vara fastanställd eller visstidsanställd. Sandra, Tina och Maja har en fastanställning i bemanningsföretaget, något de själva upplever vara en viss trygghet då de har en garantilön varje månad. Garantilön är en minimilön du som fastanställd på ett bemanningsföretag har rätt till, även om du inte får uppdrag. Samtidigt måste de fastanställda arbeta ett visst antal timmar varje månad. Det går inte att tacka nej till för många uppdrag, då sker avdrag på lönen. Som visstidsanställ i bemanningsföretaget kan du däremot tacka nej till uppdrag men du har ingen garantilön. De fastanställda upplever en visstidsanställning i företaget som otryggare än en fastanställning. Både Johan och Eva har dock själva valt att vara visstidsanställda och tycker att det har både sina nackdelar och fördelar. Fördelarna tycks utgöras av att de anställda kan bestämma själva hur mycket de vill jobba och de kan tacka nej till uppdrag. Nackdelarna är att de inte kan veta att de får tillräckligt med jobb.

*Det har varit väldigt bekvämt för att jag har alltid rätt att tacka nej till uppdrag på ett sätt som de fastanställda inte har men som branschen ser ut nu kan jag inte vara säker på att få så mycket jobb som jag behöver. [...] jag vet aldrig hur mycket jag tjänar och om jag kommer få tillräckligt med jobb.*

### **Eva**

Johan ser det också som ett privilegiet att kunna tacka nej till jobb utan avdrag på lönen. Det som oroar Johan är att bemanningsföretaget inte ska ringa tillbaka om han tackar nej. En oro som Johan beskriver alltid har funnits där, speciellt i början av hans karriär då han visste att många kunde göra samma sak. Han förklarar att han i nuläget känner sig något tryggare eftersom att han byggt upp kompetenser och har mer erfarenhet än när han var ny. Han tycker att han har haft flyt med att få uppdrag de senaste månaderna, tidigare år har han under vissa månader endast fått fyra till fem pass i månaden. Det tycker han har varit mycket stressande ur ett ekonomiskt perspektiv.

*"Kommer jag kunna betala hyran nästa månad?" Jag vet inte, troligen, men inte helt säkert. Jag har ingen semester och jag kan inte planera saker för jag vet aldrig om jag kanske kommer få jobb.*

### **Johan**

Johan tror å andra sidan att alla på redaktionerna är stressade över anställningsformen just nu. Stora omorganiseringar på arbetsplatserna kan leda till att många får sparken förklarar han. I det här avseendet har han ingen tjänst att bli av med, vilket han tycker är lite lugnande. I slutändan kommer han fram till att han trots allt har en något otryggare anställningsform än de fastanställda som iallafall har en lönegaranti.

För Johan är en månadsanställning på samma arbetsplats ett jättelångt uppdrag. Stressen känner han av under kortare uppdrag.

*Stressen, ja den går i vågor. Nu känner jag att det är jätteskönt, det låter sjukt men för mig är en månads anställning på samma arbetsplats jättelångt.*

### **Johan**

## **Oro för framtiden**

Eva känner sig relativt trygg på de redaktioner hon pendlar mellan, hon menar att hon jobbat där så pass länge nu att hon känner sig säker på att de andra redaktionsmedlemmarna och arbetsledningen vet att hon är duktig på det hon gör. Hon identifierar en annan sorts oro.

*Nu försöker jag ta så mycket jobb som jag kan medan det finns jobb.*

### **Eva**

Eva upplever sig vara orolig för framtiden i den mån att hon upplever att hon kanske inte kommer få lika mycket jobb. "Kommer det finnas något i framtiden?", frågar Johan sig.

Samtliga intervjuade uttrycker *oro för sin framtid*, att byta bransch är något de alla kan tänka sig.

*Jag säger inte nej till att byta bransch. Jag tror nästan alla står i det här vägskälet. Ska jag lämna branschen eller vara kvar?*

### **Johan**

Maja undrar vad det finns för jobb i framtiden. Att lämna branschen är det hon tycker "står närmast till hands". Eva vill ha en fastanställning men anser att chansen till det är liten. Hon menar att man som bemanningsanställd är fast i den här sortens anställning. "Det känns lite deprimerande" säger hon om faktumet att ytterstå få går från bemanningsanställd till fasta tjänster vid medieföretagen. Sandra har liksom de andra också övervägt att lämna branschen men det är också ett stressmoment då det finns många som slåss även om andra jobb.

*Jag sökte några andra jobb och tänkte "jag får skärpa mig och söka några andra jobb nu". Jag får bli projektledare i Malmöstad eller kommunikatör. Men det är inte så lätt det heller, det finns så många arbetslösa människor som slåss om de jobben också.*

### **Sandra**

Tina berättar att hon "i princip hela tiden" tänker på vad hon kan göra istället för att jobba med journalistik. Sandra tycker att hon tycker att hon har "världens bästa jobb" och hon känner sig ledsen när hon tänker på journalistikens framtid.

*Jag vet att jag gav mig in i en tuff bransch men jag tänker ganska ofta "Om inte jag pallar med det vem ska då palla med det?" Jag vill ju ha en fungerande journalistik i framtiden som görs av trygga journalister och som granskar samhället vi lever i. Jag tycker det är en viktig del i en demokrati. Jag blir uppriktigt ledsen och orolig över journalistikens framtid.*

### **Sandra**

Maja som också har en fastanställning tycker också att det finns en oro för framtiden, detta på grund av de rationaliseringar redaktionerna går igenom.

*Jag känner oro inför framtiden, framförallt när kundföretagen drar ner på personal och man har ingen koll på var man själv finns med. Eller man finns ju inte med, man ska ju bara komma in när det behövs.*

### **Maja**

Johan tycker att oron och stressen utgörs mycket av hans oförmåga att planera sin fritid eftersom att han aldrig vet när han ska jobba.

*Man vågar inte vara borta. Den här söndagen kanske jag kommer jobba, det är ju OB och sådär, då får jag se till att inte vara borta på söndagar.*

### **Johan**

Han förklarar att han tar en månad i taget, i och med att han har haft tur med att få pass de här månaderna tycker han att stressen har lagt sig något men han minns månader då det varit riktigt jobbigt.

*Jag jobbar motsvarande heltid nu men det har varit månader när det varit riktigt jobbigt. Man sitter hemma och hoppas på att telefonen ska ringa då är det jävligt jobbigt. Ironiskt nog blir man stressad av att inte jobba.*

### **Johan**

Sandra tycker att oron är dubbel, det stressar henne att hon inte kan planera sin fritid men hon blir också stressad av att inte kunna tycka sig spå en framtid inom branschen.

*Det är en dubbel oro som är rent logistisk. Synka scheman, hämta/lämna dagis, laga mat gå i tvättstugan osv. Den andra stressen är att man står still och stampar här. Det känns helt bisarrt att jag jobbat här i fem år men är ändå fortfarande vikarien här.*

### **Sandra**

Vidare upplever de intervjuade att de känner sig stressade av att inte kunna planera sin fritid men också av branschens framtid. Under de perioder när Sandra får nya uppdrag varje dag tycker hon att hon inte kan fokusera på något annat än jobbet, vilket påverkar allt runt om henne.

*Om man lever i den limbon att man inte har uppdrag och inte vet hur man jobbar då lever man ju med de tankarna hela tiden. Man tänker hela tiden "Hur ser nästa vecka ut?"*

### **Sandra**

Tina och Maja tycker sig känna av en viss hopplöshet inför framtiden. Tina tror att mycket ser ut som det gör på grund av ekonomiska faktorer. Maja tror inte att det går att påverka den otrygga anställningsformen som hon och många andra journalister har idag.

*Det är så hopplöst, det finns inga pengar, jag är ingen nostalgier om folk inte vill ha papperstidningen finns det ingen anledning att göra en papperstidning. Men problemet är att det finns ingen som betalar för någonting annat heller. Vi kan inte få folk att betala för nyheter på nätet.*

### **Tina**

Maja förklarar att hon känner av konkurrensen om jobben och det är en anledning till att bemanningsvillkoren för journalister ser ut som de gör. Hon menar att om hon inte accepterar villkoren som de är så anställer tidningen bara någon annan som gör det och på det sättet sker det aldrig några förbättringar av anställningsvillkoren.

*Tyvärr är det nog bara att acceptera villkoren som finns idag, det är svårt att påverka som enskild person. Man känner det att det finns väldigt många som vill in. Passar det inte så finns det många som vill ha ens jobb, det är tyvärr det som gör att många accepterar dåliga villkor. Det är inte det att företagen står utan folk om inte vi vill, utan de tar bara någon annan om man säger upp sig. **Maja***

Sandra tycker sig också uppleva känslan av att vara utbytbar. Hon tycker att medieföretagen är "självgodare" när de tänker att det finns en kö av andra journalister som vill ha de bemanningsanställdas jobb så därför behöver man inte behandla sin personal bra.

## **Analys**

Resultaten kan enligt Krav och Kontroll modellen tyda på att de bemanningsanställda journalisterna känner att de inte har kontroll *över* sitt arbete.

Karaseks Krav och Kontroll modell (1979) identifierar två typer av kontroll. Det finns dels den typ av kontroll en individ kan ha *över* sitt arbete och den typ av kontroll individen kan ha *i* sitt arbete. Den känslan som uppstår av maktlöshet, närmare uppgivenhet över branschen kan relateras till dålig kontroll *över* arbetet (Stressforskningsinstitutet, 2012). Detta betyder inte att informanterna anser sig ha en dålig kontroll i arbetet, det finns tendenser på det motsatta i materialet. Kontrollen över starkare makter som berör branschen påverkar de intervjuade och yttrar sig som stress inför framtiden och oro över branschen.

Det är inte kraven som de anställda upplever som stressande. Samtliga intervjuade tycker inte att själva arbetsbelastningen i form av arbetsuppgifter är den huvudsakliga källan till stress. Enligt Krav och Kontroll modellen kan stress uppstå av höga krav och låg kontroll, vad studiens material vittnar om är detta alltså inte orsaken till stress. Föreliggande resultat befäster alltså Krav och Kontroll modellen till den del att de anställda känner att de har dålig kontroll över arbetet och arbetssituationen.

## **Tema 2: Den upplevda autonomi**

Inom ramarna för det här temat föreligger underteman vilka är: Autonomi och kvalitén i det egna arbetet, Möjligheten till gehör för idéer, Möjligheten att påverka arbetsorganisationen, Möjligheten till avancemang, Löneperspektivet och den Journalistiska produkten.

### **Autonomi och kvalitén i det egna arbetet**

Samtliga intervjuade tycker att autonomi i avseende att påverka kvalitén i det egna arbetet är god. De anser att de själva kan påverka hur den färdiga produkten ska se ut, detta oavsett uppgift, som både reporter och redigerare.

Maja beskriver känslan av autonomi som större på de redaktioner där hon varit en längre tid. De gånger hon hoppar in på olika redaktioner varje dag är autonomi sämre, då är hon där för att göra ett ofta förutbestämt uppdrag, alltså upplever hon att det är desto svårare att komma med egna idéer och få gehör för dessa. Tina säger också att autonomi över det egna arbetet är stor men att det beror på redaktionen hon befinner sig på för att utföra arbetet. På redaktionen hon sitter på idag upplever hon att graden av autonomi är hög men hon har varit på arbetsplatsen där det varit sämre och hon har blivit tilldelad uppgifter utan möjlighet att själv påverka vilka uppgifterna är. Johan håller med om att han kan säga till om mer när han varit längre på en viss redaktion. Svårare är det med autonomi när han hoppar in över dagen. Sandra tycker också att tiden är problemet i autonomifrågan. Hon tycker att hon blir lyssnad på oavsett var hon arbetar men hon spekulerar i att det är svårt att få till arbeten som är tidsmässigt krävande under korta uppdrag.

*Det som sätter käppar i hjulen är tiden. Till exempel om man vill göra ett projekt som håller på i två månader men man bara har uppdrag i två veckor, då blir det självklart svårt.*

### **Sandra**

Sandra har själv inte testat att begära tid för ett längre uppdrag men hon tror inte att det skulle vara omöjligt att få göra något mer tidskrävande så länge som man har en bra idé.

Johan förklarar att han ibland velat göra andra jobb än de tilldelade men att han hindrats från det på grund av tidsramen. Att få till kvalitetsgrejerna tycker han är svårt under korta uppdrag. Dessutom menar han att begränsade tidsperspektiv påverkar hans och andra journalisters förmåga att bygga upp det väsentliga kontaktnätet.

*Man vill ha tid att bygga upp kontaktnät, göra research, skriva länge grejor. Men det kan man ju inte göra om man bara är inne två dagar. Då gör man bara en telefonintervju, skriver ut den och skriver en notis och "That's it"! Man får inte göra de här kvalitetsgrejerna som man kanske hade velat.*

### **Johan**

#### **Gehör för egna idéer**

De intervjuade i den här studien tycker inte att det är svårt att få gehör för sina idéer. Sandra berättar hur hennes chefredaktör efterlyser deras förslag och ber dem komma till henne när de har några bra idéer. Johan tycker också att han kan komma med egna idéer och få gehör för dem. Han spekulerar i att det beror på att det växer fram ett förtroende efter en tid på samma redaktion. I nuläget tycker han att det känns som både chefer och kollegor har förtroende för att han har de kompetenser som krävs för jobbet. Tina tycker också att hon blir lyssnad på och hon upplever att redaktionen tillsammans tar besluten. Hon förklarar att på stället där hon jobbar nu arbetar man nära varandra och ingen bestämmer vad den andra ska göra.

Maja beskriver att det känns som hon blir mer som en fastanställd. Ju länge tid hon spenderar på en redaktion, desto mer inflytande upplever hon sig ha och desto bättre gehör får hon för sina idéer. Samtidigt tycker hon inte att hon får lika bra gehör för sina idéer när hon hoppar runt på olika arbetsplatser varje dag.

#### **Möjligheten att påverka arbetsorganisationen**

Samtliga intervjuade tycker att möjligheten att påverka arbetsorganisationen beror på vilken arbetsplats de befinner sig på och om arbetsplatsen genomgår förändring. Johan förklarar att en del redaktioner gärna tar emot förslag på hur arbetsorganisationen kan förändras men somliga redaktioner är inte lika mottagliga för förslag till förändring och där upplever han att han ska göra vad han blir tillsagd.

Samtliga intervjuade betonar att de redaktioner de brukar bli utrymda till genomgår omorganisation och därför är utrymmet för möjligheten att påverka arbetsorganisationen just nu mycket begränsad. Därför finns det inte mycket att säga om inflytande över arbetsorganisationen.

## **Möjligheter till avancemang**

Gemensamt för samtliga intervjuade i den här studien är att de alla upplever att det inte finns några möjligheter att avancera som bemanningsanställd på nuvarande redaktioner.

Intervjupersonerna förklarar att möjligheten till avancemang är "obefintlig" eller "minimal".

*Möjligheten till avancemang är minimal, i synnerhet för oss som hoppar runt mycket, vi är ju inne och täcker upp för sjukdomar och kortvarig frånvaro. Vi gör rätt mycket av det dagliga arbetet om och om igen. Det är svårt att bli expert på någonting när du hela tiden byter arbetsuppgift. Och därför är det också svårt att visa en chef att man är riktigt grym på något*

### **Eva**

Eva tycker alltså att möjligheten att bli befördrad är minimal och hon menar att det är svårt att visa chefer att hon är riktigt bra på någonting när hon hela tiden hoppar runt. Hon beskriver det som att hon blir bra på många olika saker men aldrig expert på någonting.

Hon tycker också att det påverkar möjligheten att få åka på utbildningar, får hon bara chansen att visa hur bra hon är på något så tror hon att det kan öka hennes chanser att få en utbildning betald av kundföretaget. Sandra tycker att hennes jobb inte tar henne någonstans och det stressar henne. Hon har varit anställd på bemanningsföretaget i fem år och fortfarande inte fått en fastanställning och hon tror inte heller att hon kommer att få det. Hon tycker att det känns som att "hon står och stampar på samma ställe".

*Det känns lite som ett låtsasjobb på väg till något annat. Då är oron att det inte kommer något annat. Vi är så lätta att göra sig av med. Jag kommer inte bli erbjuden någon fallskärm om jag blir ombedd att säga upp mig. Jag är lite orolig att jag sitter här och lägger ner så mycket kraft och energi på sitt jobb men inte får någonting tillbaka. En vacker dag får man beskedet att man inte är önskvärd här längre. Då är jag kanske 45 år och har ingen lust att omskola mig.*

### **Sandra**

## **Löneperspektivet**

Sandra berättar att de bemanningsanställda tjänar cirka femtusen mindre i månaden än de fastanställda men hon tycker att de bemanningsanställda från KIS där hon själv är anställd utför ett jobb som borde vara värt fem tusen mer än vad de fastanställda har. Maja och Johan tycker också att arbetet som de bemanningsanställda utför är mer krävande än vad den stationära personalens arbete är. De menar att de som bemanningsanställda måste ha multikompetens då de byter arbetsplats och sysslor hela tiden.

*Det är inte så kul att veta att den bredvid med fastanställning tjänar flera tusen mer trots att vi gör samma jobb. Och ofta har jag fler kompetenser.*

### **Johan**

Tina är fastanställd i bemanningsföretaget och hon tycker att hennes lön är "helt okej" i jämförelse med andra kollegors löner i bemanningsföretaget. Däremot tycker hon att de



bemanningsanställda borde tjäna mer som en kompensation för en stressigare arbetsmiljö. I jämförelse med sina icke bemanningsanställda kollegor tycker hon att alla de bemanningsanställda har för låga löner.

Eva menar att hon vet att hon har en låg lön men hon tycker samtidigt att hon tjänar bra med pengar. Att löneförhandla är enligt henne svårt då grundidén med bemanningsföretag är att spara pengar. Hon tror att det är just därför som de bemanningsanställdas löner är lägre än den stationära personalens.

*Jag har haft låglönejobb fram tills att jag blev journalist och jag är fortfarande förvånad över hur mycket pengar jag får varje månad samtidigt som jag vet att jag ligger långt under personer med motsvarande kompetens som är fastanställda. Det är jättesvårt att få upp lönerna eftersom att våra löneförhandlingspotter är små.*

### **Eva**

Anledningen till att hon och andra bemanningsanställda inte blir fastanställda är också av sparskäl från företagets sida tror hon. Det är något som Eva menar att journalisterna är väl medvetna om.

*Det är därför vi hela tiden ligger längre i nivån för det är ju grundidén. Annars skulle det ju vara helt bisarrt att ha ett litet skalbolag inom bolaget bara för att sköta bemanningen, det finns ingen anledning till det kostar bara pengar. Men så länge vi är billiga kostar vi inte så mycket pengar, då tjänar vi pengar. Eva*

Johan tycker till skillnad från de andra att han lyckats påverka sin lön i takt med att han skaffat sig fler kompetenser på jobbet.

### **Journalistiska produkten**

Som en underrubrik i autonomifrågan ställdes frågan om den journalistiska produkten blir påverkad av att journalisten går på korta uppdrag. Sandra berättade att det är svårt att ta beslut som rör det egna arbetet som under en tidsbegränsad anställning. Att tiden avgör kvalitén i arbetet kan medföra många risker, förklarar Sandra. Hon tycker att detta är den viktigaste delen av problematiken med bemanningsföretag och otrygga journalister. Enligt Sandra blir det sämre journalistik med otrygga journalister, som journalist måste man vara trygg i sitt arbete och känna att man har en redaktion i ryggen. Hon menar att om journalister går runt och känner att deras utförda arbete är en "provspelning för om du får komma tillbaka imorgon" så blir det inget bra jobb.

*[...] Det är inte så journalistik fungerar. Det handlar om förtroenden och att bygga upp relationer. Det är klart man kan riva av ett jobb men det är det långsiktiga jag tänker på. Att bygga upp en redaktion med medarbete som mår bra är jätteviktigt.*

### **Sandra**

Johan, Eva och Tina upplever också att det är ett problem för den journalistiska produkten att journalister känner sig otrygga i sin anställningsform. Eva tycker också att det är "självkänt att slutprodukten påverkas" av att journalisten inte får tid på sig att gräva ner sig i ett ämne". De snabba inhoppna gör det svårt för den inhyrda journalisten att lära sig ett ämne.

Maja tycker däremot inte att den journalistiska produkten påverkas, hon har fått arbeta en hel del med redigering och hon tycker inte att det färdiga materialet påverkas speciellt mycket av att hon är stressad.

Majoriteten av de intervjuade tycker ändå att resultatet påverkas av den otrygga anställningsformen. Sandra tycker det påverkar trovärdigheten i journalistiken. Hon menar att det är svårare att granska andra branschers arbetsvillkor när hon och de andra bemanningsanställda själva har dåliga arbetsvillkor.

*Vi jobbar i trovärdighetsbranschen, om vi själv har för mycket skelett i garderoben är det svårt att granska andra.*

**Sandra**

### **Analys**

John Atkinsons Kärna - Periferi modell föreslår att kärngruppen som består av personal med fastanställning åtnjuter mer trygghet och inflytande över sin arbetssituation än tidsbegränsade anställda (Atkinson 1984). Som bemanningsanställd tillhör du den perifera gruppen, vilken består av en utbytbar arbetsstyrka som går att anpassa efter företagets behov. Majoriteten av personerna i den här gruppen är visstidsanställda, timanställda eller bemanningsanställda. Enligt Atkinsons modell, betyder detta att de bemanningsanställda som intervjuats borde uppleva en lägre grad av autonomi än de tillsvidareanställda i kärngruppen. Föreliggande resultat befäster den här teorin, de intervjuade upplever att de har god autonomi i avseende att påverka kvalitén av det egna arbetet. Det vill säga de kan påverka hur de väljer att redigera, eller hur de skriver en artikel. Däremot tycker de intervjuade att kortare uppdrag lämnar mindre plats åt autonomi och inflytande över arbetet och arbetsorganisationen, samt att det är svårare att få gehör för egna idéer under kortare uppdrag. Den icke bemanningsanställda personalen har samma arbetsplats anställningen ut och borde således uppleva en högre autonomi.

Enligt Krav och Kontroll modellen är det viktigt för den anställda att känna sig delaktig i beslutsfattande som rör dina egna arbetsuppgifter men också arbetsorganisationen (Karasek 1979). Enligt det föreliggande resultatet känner de bemanningsanställda att de har stor kontroll över det egna arbetet. Desto mindre inverkan, *kontroll*, upplever de att de har över det organisatoriska förhållandena på arbetsplatsen.

Johannes Siegrists Ansträngning och Belönings modell är också en teori som tillämpas i syfte att tolka resultatet i studien. Modellen ämnar att förklara hur stress kan uppstå när den anställda investerar i termer av *ansträngning* i sitt jobb men inte tycker att hon får något tillbaka. Alltså kan en utebliven belöning orsaka stress eller annan oro. Siegrists modell

betonar det materiella, inkluderat avancemang men också lön.

Utan lön hade förmodligen ingen jobbat och en bra lön är det inte många som säger nej till. Lönen borde enligt Siegrists modell vara i proportion till ansträngningen hos den anställda annars löper den anställda en risk att drabbas av stress. Ingen av de intervjuade ansåg att de hade en lön som stod i proportion till deras arbete. Ansträngning och belönings teorin befasts enligt mina resultat. En högre lön eller en möjlighet till att avancera på jobbet hade kunnat ha en positiv inverkan för anställningstryggheten då de anställda upplever att de anstränger sig men inte får tillbaka den belöning de borde få för sina ansträngningar.

### **Tema 3: Den upplevda arbetsmiljön**

De intervjuade upplever att en god arbetsmiljö är relaterat till hur relationen med kollegorna och chefen på arbetsplatsen ser ut. Eva tycker att det absolut viktigaste är att ha en bra chef som lyssnar, ger feedback och är lyhörd. Det näst viktigaste tycker hon är kollegorna och att relationen till dem är god. Som tredje viktigast nämner hon roliga arbetsuppgifter och känna att man gör någonting viktigt. Sandra tycker att en bra arbetsmiljö karaktäriseras av att den anställda trivs med sina kollegor. Hon vill känna sig trygg med sina kollegor "man ska kunna utmana varandra", förklarar hon. Samtidigt ska man hjälpa varandra med både att bolla idéer och med återkoppling på hur man kan bli bättre. Tina tycker att ett bra arbetsklimat kännetecknas av att man hjälper varandra genom avlastning och att man jobbar tillsammans som ett team. Johan tycker att en bra arbetsmiljö börjar med en trygg anställning. En trygg anställning för honom är när man inte behöver oro sig för om man ska få jobba dagen efter. Maja tycker också att säkerheten i att veta vart man ska jobba under en längre period bidrar till en god arbetsmiljö. Både Maja och Johan tycker också att det är mycket viktigt att ha en god relation till både kollegor och chef. Även om de bemanningsanställda anser sig själva ha en otrygg anställningsform tycker de att relationen till kollegorna, oavsett om de är bemanningsanställda eller stationär personal på kundföretaget är bra. Tina upplever att det är en prestigelös miljö där redaktionsmedlemmarna är väldigt bra vänner. Johan tycker också att klimatet på redaktionen och relationen mellan de anställda är mycket bra, det är snarare omständigheterna runt branschen som skapar tendenser till en otrygg arbetsmiljö. "Prestigelöst" upplever han också arbetsklimatet som. Enligt honom görs ingen skillnad på om du är bemanningsanställd eller inte. Han spekulerar i att anledningen till att han känner sig så pass bekväm kan ha att göra med att han varit på samma ställen så pass länge nu. Sandra tycker också att hon känner de flesta vid de här laget, hon vet inte om relationen till de andra medarbetarna varit annorlunda ifall hon hade haft en anställning direkt vid Sydsvenskan. Oavsett tycker hon sig identifiera en viss sorts solidaritet.

*Folk kommenterar att vi har det för jävligt och att vi borde slåss tillsammans för våra villkor. Jag trivs jättebra med mina kollegor, det är ett fantasiskt ställe att få jobba på.*

**Sandra**

Gemensamt för de bemanningsanställda journalisterna är att de upplever sig som uppskattade medarbetare på redaktionerna. Deras kompetenser uppskattas och de flesta upplever att de har högt anseende bland den stationära personalen.

*Vi som anställda i bemanningsföretaget är väldigt högt ansedda, väldigt omtyckta och väldigt duktiga. Jag har ofta en känsla av att man kanske kan mer än många andra som suttit på samma plats hela tiden. Det känner jag en stolthet i, alltså att vi är duktiga och bra, snabba och allt.*

### **Maja**

Sandra kan inte identifiera känslan av att tillhöra ett "B-lag" som bemanningsanställd. Hon tycker inte att hon på något sätt blir dåligt behandlad. Sandra tycker också att hon känner sig uppskattad av sina medarbetare.

*Det här med att känns sig som ett B-lag det kommer inte ifrån våra kollegor eller cheferna på Sydsvenskan. De vet, och vi vet att vi ofta kan mer än de fastanställda på Sydsvenskan kan. Vi är väldigt uppskattade medarbetare.*

### **Sandra**

Johan känner också att han har ett högt anseende bland medarbetarna. Han upplever att de känner sig trygga med att han "kan sitt skit" och är duktig på det han gör. Att de bemanningsanställda har hög kompetens menar han är välkänt bland kollegor och chefer. Nästan alla informanter beskriver att de känner sig mycket uppskattade som kollegor. Sandra tar upp att hon tycker det är svårt att landa i rollen, men detta är inte enligt henne på grund av de sociala relationerna på arbetsplatsen. Eva tycker tillskillnad från de andra att det i enstaka fall kan kännas som att de fastanställda inte har full förståelse för de bemanningsanställdas arbetssituation.

*På redaktionen skulle jag säga att relationen mellan kollegorna är bra men jag har en känsla av att de som är fastanställda kanske inte alltid förstår hur vi har det. Så det dagliga arbetet funkar bra men det kan vara så att man kommer till jobbet och är jättetrött för att man kanske jobbat sju dagar i rad så sitter någon och gnäller för att de inte fick ledigt på julafton.*

### **- Eva**

Eva tycker att det är väldigt viktigt att ha god relation till kollegorna, det gör det mycket lättare att samarbeta tycker hon. Enligt henne handlar det redaktionella samarbetet om förmågan att arbeta som ett lag.

Maja belyser ett annat problem, hon har hoppat runt så mycket på olika redaktioner att hon inte vet vilka hon ska kalla sina kollegor. Däremot säger hon att på den redaktion där hon har sitt nuvarande uppdrag känner hon sig som en viktig person i gruppen.

*På redaktioner där jag inte är så ofta där har jag inte alls den relationen till de kollegorna där är jag bara en person som hoppar in och fyller en stol. Då hinner man inte utveckla den relationen. Vi som har fått jobb via samma bemanningsföretag har en samhörighet, mycket eftersom vi har liknande erfarenheter .*

## **Maja**

Några hierarkier som tyder på maktrelationer där den redan etablerade personalen stigmatiserar eller på annat sätt tillskriver de bemanningsanställda negativa egenskaper går således inte att identifiera.

Snarare tycker samtliga informanter att relationen är god till kollegorna och att det är viktigt att ha en god relation till de man arbetar med. De bemanningsanställda uttrycker sig inte vara outsiders på arbetsplatsen, de upplever sig å andra sidan heller inte vara etablerade medarbetare. Majoriteten av de intervjuade tycker att de är uppskattade kollegor och kan inte känna av någon slags hierarki på arbetsplatserna. Under korta uppdrag tycker Maja att det är svårt att utveckla en relation till den ordinarie personalen. Det håller samtliga med om. Eva tycker sig ha hoppat runt så pass mycket att hon inte har någon djupare relation till någon, istället beskriver hon att hon har många ytliga kontakter.

Ingen av de intervjuade tycker inte att det finns någon slags hierarki eller stigmatisering mellan bemanningsanställda och icke-bemanningsanställda.

## **Analys**

Tidsdimensionen är en viktig aspekt ur det här perspektivet, tid är en förutsättning för att bygga upp gemensamma ideal och normer samt skapa en tillhörighet. I Elias och Scotsons studie undersökte författarna formationen av en "vi" grupp och en "dem" grupp där den redan etablerade gruppen tillskrev nykomlingarna negativa egenskaper (2010). Genom stark sammanhållning i den etablerade gruppen och stigmatisering av nykomlingarna skapades en maktrelation där de etablerade sågs som överlägsna. Tid ger möjlighet till att skapa gemensamma traditioner, ideal och normer, givet är att människor som inte spenderat tid ihop har möjligheten att skapa den här sortens sammanhållning. I föreliggande uppsats kan den etablerade gruppen liknas vid den stationära personalen på kundföretaget och de bemanningsanställda kan vidare ses som nykomlingarna. I detta fallet upplever inte de bemanningsanställda en liknande typ av maktrelation mellan etablerad personal och dem själva. Materialet vittnat snarare om det motsatta. Inom branschen finns en medvetenhet om hur dåliga de bemanningsanställdas villkor är och Sandra Stendahl tycker sig identifiera en slags solidaritet snarare än rivalitet.

Enligt Etablerad - Outsider teorin kunde fallet sett annorlunda ut, en tydligt maktstruktur mellan de bemanningsanställda och den stationära personalen hade kunnat urskiljas, men nu är inte detta fallet. Därför förkastas teorin.

Vidare går det inte att tyda några mönster på att de bemanningsanställda skulle vara outsiders på redaktionerna.

## Tema 4: Kompetensutveckling

Då det inte finns belägg för att identifiera några specifika maktförhållanden i de interpersonella relationerna finns det enligt de intervjuade ojämnligheter mellan dem och de fastanställda ur kompetensutvecklingsperspektiv. Samtliga intervjuade tycker att bemanningsföretaget bär ansvar för deras kompetensutveckling och att det är problematiskt att få kompetensutveckling. Johan och Maja tycker att det satsas mer på de fastanställda än på dem.

*Det finns ju en kontinuerlig kompetensutveckling hos de fastanställda medan jag mest är inne för att täcka upp någonting. Därför finns det inte lika mycket tänk i att jag ska bli bättre utan jag ska bara förväntas lära mig saker de dagarna jag är inne.*

### Johan

Maja tycker att det känns som att man ser väldigt olika på bemanningsanställda och fastanställda ur just det här perspektivet.

*Fastanställda på företagen får längre utbildningar och mer förberedelse. Vi ska vara flexibla och lära oss snabbt och göra snabba byten. Det känns som att man ser väldigt olika på oss som att vi behöver kompetensutbildning mindre. Det satsas inte lika mycket på det.*

### Maja

Sandra tror att de som inte är bemanningsanställda också har dålig kompetensutveckling för tillfället. När det kommer till hennes egen kompetensutveckling menar hon att hon får ta tag i det själv och söka utbildningar själv som hon kan gå vid sidan om jobbet. Hon tror dock att de bemanningsanställda har det lite sämre "för det har de med allting".

Tina tycker också att det är ett problem med att få utbildningar av bemanningsföretaget, flera gånger har facket lagt fram olika förslag på hur de bemanningsanställda kan få kompetensutveckling men det leder aldrig till någonting. Eva tycker att hon lär sig väldigt mycket av att jobba men hon är inte alls nöjd med hur bemanningsföretaget sköter kompetensutvecklingen.

*Jag har en känsla av att bemanningsföretaget säger ja när redaktionerna kommer till dem och säger "nu vill vi utbilda lite folk". Men de har jättesvårt att tänka framåt och se vad som kommer behövas om ett år och vad vill kunden ha då.*

### Eva

För några år sedan så skulle hon säga att de fastanställda fick mycket mer och mycket bättre kompetensutveckling, nu tycker hon mest att det är "kaos".

*Det känns som att ingen har riktigt koll på vad som behövs, det är så många som sägs upp så redaktionerna och de vill inte utbilda någon just nu för de vet inte vem som kommer vara kvar.*

### **Eva**

Den enda gången hierarki nämns är under ämnet kompetensutveckling. Eva tycker att et finns tydliga hierarkier inom bemanningsföretaget när de kommer till vem som får möjlighet till kompetensutveckling. Hon tycker att det känns som att de fastanställda med garantilön kan få kursen betald, resan betald och boendet betald, som timanställd i bemanningsföretaget förklarar hon att *"du i bästa fall få kursen betald men inte allt det andra"*.

Kompetensutveckling innebär också medarbetarsamtal som en del av själva kompetensbyggandet. I kartläggningen av de bemanningsanställdas medarbetarsamtal tillfrågades intervjupersonerna vem de ansåg vara deras chef. Detta råder det dock delade meningar om. Eva anser att hennes chef är den personen som råkar vara nyhetschef just när hon arbetar men den formella chefen är chefen på bemanningsföretaget. Tina upplever att hennes chef är chefredaktören på den redaktion hon för tillfället utför uppdrag på. Sandra säger också att hennes chef är chefsredaktören på den redaktion hon är på. Johan håller med. Maja anser att hennes chef är chefen på bemanningsföretaget.

### **Analys**

Enligt Cox et al, (2000, s.68) är det viktigt att få stöd av sin chef på jobbet. Om det råder osäkerhet om vem som faktiskt är din chef kan det vara svårt att veta vem man ska vända sig till för att få stöd i de situationer man behöver det.

Lågt interpersonellt stöd i arbetet är associerat med hög ångest, känslomässig utmattning, låg arbetstillfredsställelse samt ökad risk för kardiovaskulära sjukdomar (ibid, s.72-73).

Enligt Atkinson vill företag gärna hålla kvar kärngruppen av anställda, därför investerar företaget i att kompetensutveckla den här personalen. Kärngruppens privilegier sker på bekostnad av den perifera gruppens (Atkinsons 1984). Den här teorin befasts i min studie. Som både Johan och Maja uttryckte sig så finns det inte lika mycket tänk i att dem ska bli bättre och det "satsas" inte lika mycket på att utbilda de bemanningsanställda som ändå är utbytbar personal och präglas av den numeriska flexibiliteten (Atkinsons 1984). Ur företagets synvinkel kan det därför tyckas ointressant att utbilda personal som antagligen ändå byts ut relativt snabbt. Ingen av intervjupersonerna upplevde att de hade möjlighet att avancera på arbetet och förutsättningarna för kompetensutveckling ser också dystra ut för de bemanningsanställda. Kompetensutveckling är enligt Cox et al, (2000) viktigt och bristen på förväntad karriärutveckling kan vara en källa till stress, särskilt i organisationer som betonar relationen mellan karriärutveckling och kompetens (2000, s.71).

# 9. Slutdiskussion

## Resultatdiskussion

Min uppsats hade som syfte att undersöka vilka faktorer som påverkar journalisternas upplevda anställningsotrygghet och bidra till förståelse av dessa faktorer.

Enligt Näswall, Hellgren & Sverke skapas anställningsotrygghet i ett klimat där flexibilitet är huvudingrediensen för framgång. Ökad konkurrens, ny teknik och effektivisering är beståndsdelar av vad som framkallat nya tidens allt osäkrare anställningsformer (2003, s.10).

I en fungerande demokrati är det viktigt med en fungerande journalistik. Otrygga journalister kan vidare ses som ett samhällsproblem. De bemanningsanställda i föreliggande studie utgör endast ett fåtal av de som drabbas av den nya tidens osäkra anställningsform. Det finns många olika förklaringar till att anställningsformen upplevs som så pass otrygg och innebär så pass dåliga villkor. Som några av de intervjuade påpekade råder det en stor konkurrens om jobben, vilket kan försvåra för både individer och fackförbund att göra förbättringar. *"Det är inte det att företagen står utan folk om inte vi vill, utan de tar bara någon annan om man säger upp sig"*, förklarade Maja tidigare. Enligt de intervjuade i föreliggande studie är jobben så pass eftertraktade att folk nöjer sig med de dåliga villkoren.

I samband med föreliggande syfte har följande frågeställning valts:

- Hur upplever de bemanningsanställda stress relaterat till anställningsformen? Vilka faktorer utlöser stress?
- Hur anser de bemanningsanställda att deras autonomi påverkas av deras anställningsform?
- Vad kännetecknar en god arbetsmiljö för de bemanningsanställda journalisterna? Hur påverkas arbetsmiljön av en otrygg anställningsform?

## Stress

Uppsatsen bygger på den tidigare forskningen av Journalistförbundet, den om psykosocial ohälsa, kandidatuppsatsen om journalisters autonomi, Olofsdotters studie om Flexibilitet och forskningen om stress relaterat till företags omorganisering och forskningen om sociala relationers inverkan på arbetsmiljön.

Utifrån tolkning av de intervjuade journalisternas berättelser kan det tydas ett mönster där kortare uppdrag och oro för branschen är stora stressfaktorer. När de intervjuade har ett längre uppdrag och till exempel täcker en vakant tjänst upplever de att stressen är mindre påtaglig. Föreliggande uppsats knyter alltså an och befäster tidigare forskning om anställningsotrygghet. Studien bekräftar att en timanställning, bemanningsanställning eller annan form av atypisk anställningsform kan innebära en otrygg anställning



Tre huvudsakliga resultat kan möjligtvis uttolkas ur materialet:

- 1) Stressen hos de bemanningsanställda tenderar att öka under korta uppdrag
- 2) Visstidsanställda i bemanningsföretaget upplever att de har en otryggare anställningsform än de fastanställda
- 3) Stressen kan uttrycka sig i oro för framtiden, denna kan vara tvådelad, dels kan journalisterna uppleva att de är stressade eftersom att de inte kan planera sin fritid men de kan också vara oroliga för branschens framtid.

Att ha ett jobb inom bemanningsbranschen fungerar för en viss tid men ingen av informanterna känner sig säker på att de ska stanna kvar inom branschen under de rådande omständigheterna. Att inte ha en hemvist, att uppleva sig själv som "utanför pusslet" och att bli stressad av att inte jobba är bland annat resultat som studien presenterar och som vittnar om arbetsformens otrygghet. Även om majoriteten av de intervjuade sitter på längre uppdrag idag känner de av stressen och otryggheten i att få nya uppdrag varje dag. Det finns ingen garanti på hur länge den bemanningsanställda kommer befinna dig på en och samma redaktion. Oförmågan att planera sin tid kan också vara en möjlig stressfaktor, vardagliga sysslor som att hämta barn från dagis, tvätta och umgås med vänner är svårt för den anställda som inte har någon potentiell framförhållning när det kommer till arbetstider.

Det är viktigt att återigen poängtera att stress är individbaserat, flera av respondenterna upplevde en sorts *stress*, denna yttrade sig i till exempel oro över framtiden och oförmåga att planera sitt liv. Tidigare forskning som tagits upp i uppsatsen är också den om *hot* och hur den anställda kan uppleva sig att vara i en hotad situation då hon inte vet vilka strategier hon ska tillta för att avvärja det upplevda hotet (Greenhalgh och Rosenblatt 1984). De intervjuade upplever att deras oro är bland annat förankrad i branschens strukturella förändringar. Att inte veta var man finns med i planerna eller uppleva att man inte finns med i planerna alls kan tolkas som maktlöshet. De intervjuade journalisterna beskrev ofta känslan av att inte kunna påverka det rådande läget inom branschen, ofta i termer som "jag har vant mig vid detta nu" eller "det är bara att acceptera". Enligt Greenhalgh och Rosenblatt (1984) är det naturligt för den anställda att uppleva sig som maktlös inför de organisatoriska förändringar som företag ibland genomgår.

## **Autonomi**

När det kommer till bemanningsanställda journalisters autonomi tyder tolkning av materialet på att tiden är avgörande för hur den bemanningsanställda ser på sin egen autonomi.

Vid de tillfällen som de intervjuade spenderat längre tid vid en viss redaktion finns det tendenser som tyder på att de upplever sig ha en högre grad av autonomi.

Materialet tycks urskilja följande resultat:

1. Tid är en bakomliggande faktor som avgör den upplevda autonomi
2. Möjligheterna till att avancera på jobbet upplevs som minimala
3. Lönen upplevs som för låg i proportion till arbetet

#### 4. Den journalistiska produkten anses försämrats av dålig autonomi och en otrygg anställningsform

Att det skulle finnas ett samband mellan känslan av att ha inflytande och arbetsformen är möjligt. Enligt Wester och Wålsten upplever tidsbegränsat anställda att de har mindre inflytande över arbetsorganisationen än fastanställda (Wester och Wålsten, 2010 s.27). I föreliggande studie har det påträffats liknande resultat. De intervjuade förklarar att känslan av att inte ha speciellt stor inverkan på arbetsorganisationen behöver inte vara specifik för dem som bemanningsanställda. Många av kundföretagen de anlitas av genomgår förändringsarbete just nu, vilket intervjupersonerna menar påverkar den stationära minst lika mycket.

Wester och Wålsten har även kommit fram till att tillsvidareanställda journalister ser en större möjlighet till avancemang än vad de tillsvidareanställda gör. Detta kan vara ett resultat av åldersstruktur där inhyrd personal oftast utgörs av unga (Wester och Wålsten 2010 s.28). Föreliggande studies resultat indikerar inte på några likheter. Åldersstruktur har säkerligen en stor betydelse ur somliga perspektiv men i föreliggande material kan det inte identifieras några upplevda möjligheter till avancemang. "Minimala" och "obefintliga" identifierades möjligheterna till avancemang som. När det kommer till den journalistiska produkten påträffades ingen tidigare forskning därför är det svårt att dra några slutsatser på vad föreliggande resultat indikerar på. Enligt de intervjuade påverkar deras otrygga anställningsform deras förmågor att få till kvalitetsarbeten och "gräva ner sig i ämnen". De flesta av de intervjuade tycker att bra journalistik görs av trygga journalister.

Sammantaget identifieras det inga anmärkningsvärda svårigheter hos de anställda att få gehör för sina idéer, snarare tvärtom. Samtliga intervjuade tycker att deras idéer blir mottagna med uppskattning. Vid kortare uppdrag upplevde några av journalisterna att det är svårare att få gehör för sina idéer.

### **Sociala relationer**

Enligt de intervjuade är de sociala relationerna den främsta faktorn som inverkar på arbetsplatsens arbetsmiljö. I frågeställningen fanns frågorna "Vad kännetecknar en god arbetsmiljö för de bemanningsanställda journalisterna?" och "Påverkas arbetsmiljön av en otrygg anställningsform?". Tolkning av materialet mynnade ut i två teman där sociala relationer utgör ett av dem, det andra temat kallas kompetensutveckling.

Det förelåg en induktiv uppfattning från min sida, där jag hade en hypotes att de sociala relationerna skulle vara viktiga ur arbetsmiljöperspektiv. Detta visade sig vara riktigt då de intervjuade karaktäriserade en god arbetsmiljö i samexistens med god relation till kollegor och chef.

Tolkning av resultatet tyder inte på att den stress som respondenterna i den här studien uttrycker, är förankrad i dåliga relationer på redaktionerna. Det kan tydas ett samband där ju längre tid spenderad inom bemanningsföretaget, desto bättre relationer tycker de bemanningsanställda att de har till andra medarbetare. Respondenterna i den här studien

hoppade visserligen runt mycket mellan redaktioner men har också erfarenhet av längre uppdrag. Detta kan vara en anledningen till att de upplever sig ha både stöd från kollegorna och goda relationer till de flesta på arbetsplatserna.

De tycker inte att det går att tyda några specifika maktrelationer på arbetsplatserna heller, vilket kan vara en förklaring till att relationerna ses som goda. De intervjuade tycker att deras icke bemanningsanställda kollegor har ett högt anseende för deras kompetenser och de känner sig som uppskattade kollegor. Även relationen mellan bemanningsanställda upplevs som god och miljön på redaktionen har benämnts som "prestigelös". Olofsdotter poängterar att längre uppdrag tenderar att skapa engagemang och samhörighet till redaktionen vilket motverkar känslan av att vara en främling eller outsider (2008, s.51). Den här forskningen bekräftar enligt mina resultat.

## Kompetensutveckling

Då det inte fanns belägg för att identifiera några specifika maktförhållanden i de interpersonella relationerna lyftes kompetensutveckling fram som en faktor som ansågs bidra till ojämnlighet. Att kartlägga kompetensutvecklingen var inte grundtanken men det föreföll som nödvändigt då flera intervjuade uttryckte sitt missnöje med obefintlig eller bristfällig kompetensutveckling. Samtliga intervjuade tycker att bemanningsföretaget bär ansvar för deras kompetens-utveckling och att det är problematiskt att få kompetensutveckling. Enligt Cox et al, är utebliven karriärsutveckling en stressor (Håkansson et al, 2013 s.19-26).

De intervjuade i föreliggande uppsats tycker att deras kompetensutveckling är dålig eller bristande. Somliga beskrev en känsla av att det inte var "värt att satsa" på dem som bemanningsanställda eftersom att de ändå hoppar runt. Samtidigt kan det ses tendenser till ett samband mellan den "obefintliga" upplevelsen till att avancera på jobbet.

Kompetensutveckling har möjligheten att göra de anställda bättre, vilket också kan ge dem ökat självförtroende. Detta i sin tur kan bidra till att de utför ett bättre jobb och känner att de kan argumentera för sina kompetenser. Som presenterat upplever somliga av de intervjuade att det är ett krav att de har multikompetens, detta eftersom deras arbetsuppgifter är varierande. En känsla av att lägga mycket energi men inte få en proportionerlig belöning kan möjligtvis tydas under tolkning av materialet. Den här känslan förstärks ytterligare när den anställda tjänar mindre än annan personal som inte är anställd via ett bemanningsföretag. Alltså kan en utebliven belöning i sammanhanget vara en orsak till stress eller annan oro. Att minska på ansträngningen kan tyckas vara det naturliga för att möta upp den dåliga belöningen. Vidare är detta inte ett alternativ för de intervjuade i den här studien som bär på en oro för att de inte ska ha ett jobb kvar om några år. Under tolkningen av materialet framgick det också att det råder delade meningar om vem som är de bemanningsanställdas chef. Enligt Cox et al, är det viktigt för den anställda att känna stöd i form av interpersonella relationer. Detta inbegriper stöd ifrån kollegor men också ifrån sin chef. Det kan därför vara ett eventuellt problem att de anställda inte riktigt vet vem som är deras chef.

## Metoddiskussion

Tidigare forskning som inorporerats i föreliggande studie pekar på stor anställningstrygghet inom branschen. Som tidigare påpekat går det inte att mäta anställningsotrygghet. Det är därför svårt att bekräfta att de anställda verkligen har en otrygg anställning. Deras berättelser har utgjort materialet, detta har senare tolkats. En vanlig invändning mot intervjuforskning är att denna ofta grundar sig på för få intervjupersoner för att resultatet ska kunna vara generaliserbart (2009, s.280).

Noterbart för den här studien är att resultaten bygger på sex stycken intervjuer, resultatet är därmed inte generaliserbart utan återger endast högst personliga upplevelser av bemanningsbranschen för journalister. På grund av det låga deltagandet är det mycket svårt att säga vad resultaten egentligen tyder på. Att dra slutsatser om att resultaten kännetecknar branschen är inte möjligt. Resultaten i föreliggande uppsats bör ses som valida men inte som karaktäristiska för branschen. Det bör tilläggas att operationaliseringen av begreppet stress har utgjort ett metodologiskt problem. Vad som upplevs som stress är högst individbaserat, därför fick de intervjuade stor frihet i att beskriva vilka känslor som ger upphov till stress hos dem. Därav har "oro" blivit ett centralt begrepp i föreliggande studie. Studiens reliabilitet hade ökat om även icke bemanningsanställda hade intervjuats. På detta sätt hade en jämförelse mellan de olika upplevelserna av anställningsotrygghet kunnat bidra med en mer sanningsenlig bild av anställningsformen. Reliabilitet handlar också om möjligheten att återge ett resultat vid en annan tidpunkt och av andra forskare (Kvale, 2009, s.263). Det är mycket möjligt att resultaten varit annorlunda om andra journalister vid andra bemanningsföretag intervjuats och av någon annan intervjuare.

## 10. Att forska vidare

Allt fler tar idag ett jobb inom bemanningsbranschen. Den relativt nya anställningsformen är viktig att uppmärksamma då den skapar nya förutsättningar för journalister och journalistik. Forskningen om bemanningsbranschen för journalister är begränsad och det finns god plats för utfyllnad. Fler kvantitativa undersökningar hade bidragit med ett generaliserbart resultat. SJFs undersökning hade 153 svarande på den enkät de skickade ut. Antalet journalister inom bemanningsbranschen beräknas va många fler. En enkätundersökning med högre svarsfrekvens hade bidragit empiriskt inom forskningsområdet. Den begränsade forskningen som föreligger skulle vara intressant att sammanställa och evaluera närmare. En litteraturstudie likt den som Håkansson, Isidorsson, och Strauss-Raats utfört skulle vara värdefull i forsknings-sammanhang. I tolkningen av materialet uppkom temat *Kompetensutveckling*, följande tema var inte väntat att påträffas. Det kan tyda på att det behövs mer forskning som behandlar kompetensutvecklingen för bemanningsanställd journalister. Idag förväntas journalister ha multikompetens, det är något som dels tas upp under utbildningarna som folkhögskolor och universitet erbjuder. Det finns däremot en hel del journalister som är färdigutbildade men som kanske inte har den här multikompetensen. Inom bemanningsbranschen är det svårt att säga hur många det kan röra sig om men forskning inom området hade kunnat skapa en bättre bild av hur framtidens journalister bör utbildas och kompetensutvecklas.

Det är också intressant hur den journalistiska produkten påverkas av osäkra anställningsformer. Att studera detta närmare hade varit intressant då det faktiskt kan vara ett samhällsproblem med försämrad journalistik.

Det verkar finnas stor plats för förbättringar inom bemanningsbranschen för journalister, jag ser ingen anledningen till att det inte skulle gå att göra förbättringar i framtiden. På det här planet tror jag all forskning om bemanningsbranschen kan skapa bättre förutsättningar för både journalisterna och journalistiken.

# 11.Referenslista

## Trycka källor:

Atkinson, John (1994) *The flexible firm* i Heather Clark, John Chandler & Jim Barry's Organizations and identity- *Text and readings in Organizational Behavior*, Chapman & Hall, s.337 – 342

Esaiasson, Peter. Gilljam, Mikael. Oscarsson, Henrik. och Wängnerud, Lena (2012), *Metodpraktikan* (Fjärde upplagan) Stockholm: Norstedts juridik.

Kvale, Steinar och Brinkman, Svend (2009) *Den kvalitativa forskningsintervjun* (Andra upplagan) Studentlitteratur AB

Nord, Lars, Strömbäck, Jesper, Allern, Sigurd, Djerf-Pierre, Monika och Falkheimer, Jesper (2012), *Medierna och demokratin*, Studentlitteratur AB.

Nygren, Gunnar, *Nyhetsfabriken – Journalistiska yrkesroller i en förändrad medievärld*, Lund, 2008.

Näswall, Katharina, Hellgren, Johnny, Sverke, Magnus (2003) *Anställningsotrygghet - Individerna på den flexibla marknaden*, Studentlitteratur AB

Wester, Kristin och Wälsten Lydiah, (2010) *Vad styr den journalistiska autonomin? En studie av anställningsformens betydelse*, en kandidatuppsats från JMK (Institutionen för journalistik, medier och kommunikation) i Stockholm <http://www.uppsatser.se/uppsats/1738a62bb7/>

## Elektroniska källor:

Andersson, Linda, Petersson, Beatrice (2008) *Arbetsmiljö och Hälsa*, Handelshögskolan BBS, Kalmar <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1211/FULLTEXT01.pdf> (Hämtad 2014-12-01)

Andersson, J,Pernilla, Wadensjö, Eskil (2010) *Bemanningsbranschen 1998-2005: En bransch i förändring?*, Swedish Institute for Social Research (SOFI) Stockholm University <http://su.diva-portal.org/smash/get/diva2:320471/FULLTEXT01.pdf> (Hämtad 2014-30-29)

Bemanningsföretagen (2010), *Allmänna bestämmelser för personaluthyrning*, [https://www.poolia.se/Files-se/Dokument/ABPU\\_10\\_B.pdf](https://www.poolia.se/Files-se/Dokument/ABPU_10_B.pdf) (Hämtad 2014-12-03)

Arbetsförmedlingen (2014) Yrkesprognos: Journalister i Sverige <http://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetssokande/Yrke-och-framtid/Yrkeskompassen.html?url=1119789672%2FYrkeskompassen%2FYrkesprognos.aspx%3Fy%3D245%26s%3D2451%26b%3D6056&sv.url=12.78280711d502730c1800078> (Hämtad: 2014-12-01)

Arbetsmiljöverket , *Arbetsmiljölagen*, Kap.3 <http://www.av.se/lagochratt/aml/Kapitel03.aspx> (Hämtad 2014-30-29)

Dagens Media (2014) *Facket på Marieberg Media ger sig in i bemanningsupproret* <http://www.dagensmedia.se/nyheter/print/dagspress/article3861450.ece> (Hämtad: 2014-12-15)

George M. Mark och P. Smith Andrew (2008) *Stress models: A review and suggested new direction* [http://psych.cf.ac.uk/home2/smith/Mark\\_and\\_Smith\\_Typeset.pdf](http://psych.cf.ac.uk/home2/smith/Mark_and_Smith_Typeset.pdf) (Hämtad: 2014-12-18).

Greenhalgh, Leonard och Rosenblatt Zehava (1984) *Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity*, *The Academy of Management Review*, Vol. 9, No. 3 (Jul., 1984), pp. 438-448

Håkansson, Kristina, Isidorsson, Tommy och Strauss-Raats, Pille (2013) *Arbetsmiljö för hyresarbetskraft – Inhyrdas fysiska och psykosociala arbetsmiljö*, Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet  
[http://www.av.se/dokument/aktuellt/kunskapsöversikt/RAP2013\\_10.pdf](http://www.av.se/dokument/aktuellt/kunskapsöversikt/RAP2013_10.pdf) (Hämtad 2014-12-02)

Manning, R. Michael, Motowidlo, J. Stephan, Packard S. John, (1986) *Occupational Stress: Its Causes and Consequences for Job Performance*, The Pennsylvania State University, College of Human Development, Weatherhead School of Management, Case Western Reserve University,  
[http://www.telemainternational.com/contributi/Occupational\\_Stress\\_Its\\_Causes\\_and\\_Consequences\\_for\\_Job\\_Performance.pdf](http://www.telemainternational.com/contributi/Occupational_Stress_Its_Causes_and_Consequences_for_Job_Performance.pdf) (Hämtad 2014-12-01)

Nationalencyklopedin. (2013). *Stress*, <http://www.ne.se/stress> (Hämtad 2015-01-19).

Olofsdotter, Gunilla (2008) *Flexibilitetens Främlingar – Om anställda i bemanningsföretag*, Department of Social Sciences, Mittuniversitetet, Sundsvall, Sverige  
<http://miun.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A1930&dswid=-9374>  
(Hämtad 2014-30-29)

Statistiska centralbyrån (2014) Arbetskraftsundersökning, *Grundtabell november 2014*  
[http://www.scb.se/sv/\\_Hitta-statistik/Statistik-efter-amne/Arbetsmarknad/Arbetskraftsundersokningar/Arbetskraftsundersokningarna-AKU/23265/23272/Tvarsnittsdata---originalvarden-ej-sasongsrensad/262724/](http://www.scb.se/sv/_Hitta-statistik/Statistik-efter-amne/Arbetsmarknad/Arbetskraftsundersokningar/Arbetskraftsundersokningarna-AKU/23265/23272/Tvarsnittsdata---originalvarden-ej-sasongsrensad/262724/) (Hämtad: 2014-30-29)

Stressforskningsinstitutet (2012) *Arbetsorganisation och Hälsa*,  
[http://www.su.se/polopoly\\_fs/1.51208.1321608199!/temablad\\_arbetsmiljomodeller.pdf](http://www.su.se/polopoly_fs/1.51208.1321608199!/temablad_arbetsmiljomodeller.pdf)  
(Hämtad 2014-12-01)

Svenska Journalist Förbundet (2011) *Enkätundersökning: Bemanning*, SJF Enkätundersökning 2011, <https://www.sjf.se/for-dig-som-ar/bemanningsanstalld/enkat>

Widmark, Maria, (2005), *Det nya arbetslivet*, Institutet för Psykosocial Medicin, IPM  
[http://www.stressforskning.su.se/polopoly\\_fs/1.51614.1321971430!/SFR315\\_HELA.pdf](http://www.stressforskning.su.se/polopoly_fs/1.51614.1321971430!/SFR315_HELA.pdf) (Hämtad 2014-12-02)

# 12. Bilagor

## **Bilaga 1:** Mail om mig och min studie

### **Kort om mig och min studie**

Hej!

Jag heter Sigrid Rosell och jag studerar journalistik på JMG i Göteborg. Jag läser sista terminen och det innebär att jag ska skriva C-uppsats.

Syftet med min studie är att undersöka hur bemanningsanställda journalister upplever sin anställningsform. Intervjun innehåller cirka 25 frågor men det finns stor plats för att berätta fritt.

Samtliga företag och intervjupersoner kommer att vara anonymiserade om inte annat önskas.

När jag är klar med uppsatsen kommer den publiceras på Expo för godkända examensarbeten vid institutionen JMG [http://expo.jmg.gu.se/JU\\_kandidatarbeten](http://expo.jmg.gu.se/JU_kandidatarbeten).

**Jag är mycket glad att just du vill delta i min studie. Tveka inte att höra av dig om du har några frågor!**

Du når mig på  
0704-122124  
eller  
[sigridrosell@hotmail.com](mailto:sigridrosell@hotmail.com)



## **Bilaga 2:** Frågeschema för journalister inom bemanningsbranschen

Semistrukturerad intervjuguide: Intervjun varken ett öppet samtal eller ett slutet frågeformulär. Frågorna följer teman enligt en intervjuguide och intervjun har utrymme att ändra på frågornas ordningsföljd och plats för att ställa följdfrågor.

- Anonymitet garanteras till de som önskar i form av fingerat namn.
- Alla informanter ska tillfrågas om tillåtelse för inspelning innan intervjuerna påbörjas

(BF = bemanningsföretag ,BA = bemanningsanställd, KF = kundföretag)

### **Inledande frågor:**

Hur länge har du arbetat som journalist?

Hur länge har du arbetat här?

Vad har du för anställningsform inom BF?

Har du tidigare haft en tillsvidareanställning/timanställning/vikariat på en redaktion tidigare och inte som BA?

Om JA: Vilka är de två till tre största skillnaderna mellan att vara anställd genom företaget istället för genom ett BF?

### **Stress**

Hur skulle du beskriva din anställningsform?

Trivs du med den här sortens anställningsform?

Tycker du dig uppleva stress orsakad av din anställningsform?

### **Om ja:**

Vad tror du stressen beror på?

Kan du beskriva stressen?

Vad stressar dig mest på jobbet?

Tror du att du är mer stressad än vad de med tillsvidareanställning är? *Varför?*

### **Om nej:**

Har du upplevt stress under tidigare anställningar som BA?

### **Autonomin**

Hur skulle du beskriva din förmåga med att komma med idéer och få gehör för dessa på jobbet? *Förklara!*

I vilken utsträckning anser Du att Du själv kan påverka arbetsorganisationen på

din arbetsplats?

*Arbetsorganisation: hur saker genomförs, ta initiativ till förändringar i hur man arbetar med tex morgonmöten,*

I vilken utsträckning anser Du att Du själv kan påverka kvalitén i det arbete du själv utför?

Hur upplever du möjligheten till att avancera på jobbet?

*Avancera: befordran, lönehöjning etc*

### **Journalistiska produkten**

Tror du att den journalistiska produkten påverkas av att BA journalister är otrygga?

### **Arbetsmiljö**

Berätta, vad är en bra arbetsmiljö enligt dig?

### **Kollegor:**

Hur skulle du beskriva din relation till dina kollegor?

Är det viktigt att ha god relation till kollegorna? *Varför? Utveckla*

Känner du dig uppskattad av kollegorna på jobbet? *Beskriv, hur?*

Hur tycker du att relationen mellan bemanningsanställda och icke bemanningsanställda är på ditt jobb?

### **Lön**

Anser du att din lön är i proportion till det jobb du utför?

Upplever du att du utför motsvarande jobb som de tillsvidareanställda?

### **Chef**

Vem upplever du vara din chef?

Hur skulle du beskriva din relation till din chef?

Känner du dig uppskattad av din chef? *Beskriv, hur?*

### **Utanför jobbet**

Hur påverkar stressen du upplever på jobbet ditt liv utanför jobbet?

Hur pass lediga helger har du?

Kan du slappna av på helgerna och inte tänka på jobbet?