

# Flexibilitetens konsekvenser

– En intervjustudie om tillfälliga anställningar och dess  
påverkan på svenska journalister

Trifeh Amini

Institutionen för mediastudier

Examensarbete 30 hp

Journalistik

Masterprogram i journalistikstudier (120 hp)

Vårterminen 2023

Handledare: Maria Nilsson

Examinator: Andreas Widholm



**Stockholms  
universitet**

## **Abstract**

The media industry has been evolving for several hundred years and this change is still ongoing today, and with it the forms of employment in journalism have also changed. There has been an increase in staffing companies and temporary employment within the flexible labor market. Within the Swedish journalism industry, temporary employment has increased, especially among journalists under the age of 35, where over half do not have permanent employment. The purpose of the essay is to investigate whether temporary forms of employment affect Swedish journalists and whether they feel that such forms of employment affect the journalism they produce. Using John Atkinson's (1984) economic theory of the flexible market and Mark Deuze's (2005) theory of journalism's professional ideology, the results of the study are analyzed and interpreted. The material consists of 14 qualitative interviews with people who work or have worked as journalists and have experience in temporary forms of employment. The results show that the respondents experience stress and worry about finances and career as a direct consequence of the form of employment. The results show that the respondents do not feel that the employment in itself leads to them producing lower quality journalism. However, temporary employment gives them less time to devote to thinking about their professional role and trying to live up to the professional ideals they themselves have. The study indicates that temporary employment within the journalistic field causes stress and insecurity, which in turn can lead to a weaker professional identity.

**Keywords:** Journalism, temporary employment, flexibility, work situation, professional identity

# Innehållsförteckning

<b>1. Inledning.....</b>	<b>4</b>
1.1 Mediedebatt.....	5
1.2 Syfte.....	6
1.3 Frågeställningar.....	6
1.4 Avgränsningar.....	7
1.5 Disposition.....	7
<b>2. Tidigare forskning.....</b>	<b>7</b>
2.1 Internationell forskning.....	7
2.2 Professionell identitet, idealen & professionalisering.....	9
2.3 Den flexibla arbetsmarknaden.....	11
<b>3. Teoretisk ram.....</b>	<b>12</b>
3.1 Kärna-periferi- modellen.....	13
3.2 Yrkesroll och professionell identitet.....	14
<b>4. Metod och material.....</b>	<b>16</b>
4.1 Metod och urval.....	16
4.2 Metoddiskussion.....	20
4.3 Respondenterna.....	22
<b>5. Analys &amp; resultatredovisning.....</b>	<b>24</b>
5.1 Anställningsvillkor och arbetssituation.....	24
5.2 Hälsa och stress.....	29
5.3 Yrkesrollen.....	32
5.4 Analys.....	34
<b>6. Slutsatser och diskussion.....</b>	<b>37</b>
6.1 Slutsatser.....	37
6.2 Diskussion.....	38
<b>Litteratur- och källförteckning.....</b>	<b>40</b>
<b>Bilaga 1.....</b>	<b>44</b>

# 1. Inledning

Vid Göteborgs universitet, Mittuniversitetet och Södertörns högskola har flera enkäter gjorts för att undersöka den svenska journalistkåren, resultaten från dessa olika undersökningar är samstämmiga och resultaten visar bland annat att den totala andelen journalister som är fast anställda är ungefär 70 procent (Nygren, 2015, s. 73). Bland journalister under 35 år är det knappt hälften som har fast anställning, resterande arbetar som frilansare eller har tillfällig anställning och andelen utan fast anställning ökar (Nygren, 2015, s. 73). Enkäterna visar även att ökade produktionskrav är något som sätter press på många journalister, samtidigt som man ser en stark professionell identitet. Något som tyder på den starka professionella identiteten är att två av tre journalister jobbar på redaktioner som dragit ner på personalen under de senaste åren men uppger att de ändå vill jobba kvar som journalister (Nygren, 2015, s. 73).

Den svenska journalistbranschen kan vara svår att ta sig in i, och även om man lyckas få en anställning är framtiden oviss för de flesta inom yrket. Mellan år 2004-2014 reducerade svenska tidningar sin redaktionella personal med 25 procent (Nygren & Althén, 2014, s. 25). Det är även inte ovanligt för journalister att hoppa från ett vikariat till ett annat i flera år innan man får en fast anställning. Detta beror inte enbart på den instabila arbetsmarknaden eller att yrket är i förändring. Otryggheten är något som kan hänföras till den praxis som finns när det kommer till anställningar inom branschen, nämligen att tillsvidareanställning snarare är ett undantag än regel, i motsats till vad lagen om anställningsskydd (LAS) säger. Lagen säger att om du under en femårsperiod haft en allmän visstidsanställning eller ett vikariat i mer än sammanlagt två år ska din anställning automatiskt övergå i en tillsvidareanställning. Ofta kringgår arbetsgivaren LAS genom att göra en så kallad ut-lasning där man ser till att anställningskontraktet löper ut innan den tid kommer då arbetsgivaren är juridiskt bunden att anställa arbetstagaren (Hök, 2015).

Påverkar omsättningen av journalister individerna i fråga? Kan anställningsformen påverka materialet som dessa enskilda journalister producerar? Dessa frågor utgör grunden för denna uppsats och svaren kommer att sökas hos journalister som jobbar eller har jobbat under dessa omständigheter. Förhoppning är att denna studie ska kunna belysa inte endast individernas erfarenheter och arbetssituation ur ett arbetsrättsligt och personligt perspektiv, utan även ur ett medieperspektiv.

I en ständigt förändrande värld med allt från tekniska utvecklingar till nedmonteringar av diverse sociala trygg- och rättigheter är forskarens uppgift att fortsatt granska och ifrågasätta vår omvärld för att skapa förståelse och bidra till utveckling. Denna studie ämnar att leda till en större förståelse och ge ännu lite mer insyn i svenska journalisters arbetsrättsliga villkor och situation. Denna studie hoppas kunna ge en aktuell bild av situationen som en del journalister befinner sig i. Den tidigare forskningen som finns är även ofta fokuserad på en viss urvalsgrupp som till Maria Edström & Martina Ladendorf (2012) som undersöker frilansande journalister arbetsituation. Urvalsgruppen för denna studie är däremot inte homogen och bland respondenterna finns de som nyligen har lämnat journalistyrket bakom sig, de som precis fått fast anställning, journalister inom radio och print och även ett brett spann av åldrar. Därmed kan denna studie undersöka om det finns likheter i erfarenheterna som återfinns hos respondenter oavsett bakgrund. Denna uppsats hoppas därmed uppdatera tidigare forskningsstudier som gjorts kring den flexibla arbetsmarknaden av bland annat Maria Edström och Martina Ladendorf (2012) och Gunnar Nygrens (2012), och ge en aktuell bild av läget.

## **1.1 Mediedebatt**

När det kommer till mediedebatt kring ämnet är det i detta fall en mycket unik situation. Svensk media bevakar ofta arbetsrättsliga frågor i andra branscher men att vända strålkastaren mot det egna företaget är något som sällan görs. Den kritik som lyfts i media görs därför ofta i konkurrerande mediernas kanaler eller i branschtidningar som tidningen Journalisten. I de allra flesta fall är det fackföreningarnas lokala klubbar som går ut med kritiken och inte enskilda medarbetare.

Ett företag som under åren fått kritik är bemanningsföretaget Marieberg Media som ägs av Bonnier News AB. I slutet av november år 2016 avgick hela den dåvarande fackliga styrelsen på journalistklubben Marieberg Media (Granström, 2016). Styrelsen uppgav i ett mejl till klubbmedlemmarna att de upplevde att företaget inte tog tag i frågor som rörde löner och arbetsvillkor och beskrev det som att bemanningsföretaget användes som ett verktyg för att ta Las ur spel. Fackklubben upplevde att företaget inte agerade och inte samarbetade i frågor som gällde arbetsmiljö, kompetensutveckling och lönesättning. Några år senare, år 2019, gick anställda på SVT kultur ut i ett uppdrag för att kräva bättre arbetsvillkor i en artikel i Expressen (Horne, m. fl, 2019). De undertecknande menar att SVT:s personalpolitik fick negativa konsekvenser för, och till och med var ett hot mot, SVTs uppdrag om att bedriva journalistik

med "hög kvalitet präglad av demokratiska och humanistiska värden." Likt kritiken från fackstyrelsen på Marieberg Media så upplevde även de anställda på SVT kultur att SVT sysslade med systematiska utlasningar. De menade att detta fick en direkt påverkan på programmets kvalitet och även på medarbetarnas hälsa. Medarbetarna vittnade om utbrändhet, stress och en destruktiv arbetsmiljö där man inte fick någon chans till kompetensutveckling. Utöver projektanställningar och korttidskontrakt så var även många av de undertecknare anställda via bemanningsföretag vilket de menar är ett stort problem just ur ett public serviceperspektiv då det i slutändan var skattebetalarna som fick betala för de extra kostnaderna som uppstår vid sådan anställning. Liknande kritik har av fackföreningarna riktats mot många bemanningsföretag under åren. Bemanningsföretaget Schibsted Media AB fick facklig kritik år 2014 för att ha missbrukat behovsanställningar (Lundquist, 2014), och samma år fick även Mittmedia kritik från facket för sina planer att varsla 100 anställda journalister samtidigt som de använde sitt eget bemanningsföretag för att anställa journalister (Jansson, 2014).

## **1.2 Syfte**

Syftet med denna uppsats är att undersöka hur tillfälliga anställningsformer påverkar svenska journalisters arbetssituation, samt undersöka journalisternas uppfattning om hur anställningsformen påverkar den färdiga journalistiska produkten. Detta görs för att belysa en särskild typ av erfarenhet som finns inom journalistkåren och därmed bidra med vittnesmål till diskussionen om de villkor och omständigheter som skapar journalistiken. Genom att lyfta några av de personliga erfarenheterna och med vetenskapliga metoder presentera och analysera dem hoppas uppsatsen sätta dessa historier i ett större sammanhang.

## **1.3 Frågeställningar**

- Hur upplever respondenterna att deras anställningsform påverkar deras arbetsprestation?
- Hur upplever respondenterna att journalistiken de producerar påverkas publicistiskt av anställningsformen?
- Hur upplever respondenterna att de lever upp till yrkesidealen?
- Hur har respondenternas erfarenhet av tillfälliga anställningar påverkat synen på yrket?

## **1.4 Avgränsningar**

Denna studie undersöker konsekvenserna av tillfälliga anställningsformer bland svenska journalister. Metoden som används i studien är kvalitativ intervju och antalet respondenter är 14. Denna studie ämnar främst att belysa arbetstagarnas arbetssituation, på grund av detta och även på grund av tidsbegränsningar så har ingen arbetsgivare deltagit i studien. En längre redovisning för de metodiska val som gjorts presenteras i metodkapitlet.

## **1.5 Disposition**

Efter inledningen följer ett kapitel där tidigare forskning presenteras. Forskningen som presenteras har som syfte att ge en bild av forskningsläget och innehåller såväl svensk som internationell forskning om professionell identitet, professionalisering samt den flexibla arbetsmarknaden. Därefter följer ett teorikapitel där en teori för organisatorisk struktur samt teorier om yrkesroll och professionell identitet presenteras. I det efterföljande kapitlet presenteras och diskuteras metodvalet samt materialet. Därefter presenteras resultaten i ett kapitel. I det sista kapitlet presenteras uppsatsens slutsatser och en avslutande diskussion förs.

## **2. Tidigare forskning**

Forskningen som presenteras har som syfte att ge en bild av forskningsläget och innehåller internationell forskning från USA, Europa samt Australien. I kapitlet presenteras även svensk forskning om professionell identitet och professionalisering samt den flexibla arbetsmarknaden.

### **2.1 Internationell forskning**

Den internationella journalistikforskningen visar på att det finns liknande yrkesideal bland journalister världen över. Objektivitet och opartiskhet är två centrala ideal på många olika nyhetsredaktioner världen över, och man har sett likheter i redaktionella rutiner och professionella rutiner i olika länder som Brasilien, Tyskland, Indonesien, Tanzania och USA (Hanitzsch, 2009). Forskningen visar dock att det finns skillnader i praxis och professionella åsikter hos journalister runt om i världen då de influeras av nationella mediasystem (Hanitzsch, 2009).

I en studie om journalisters syn på medborgarjournalistik intervjuades 63 journalister från sex europeiska länder, Tyskland, Storbritannien, Estland, Sverige, Italien och Polen (Örnebring, 2013). I studien ställs frågan "Hur är det du gör annorlunda från det medborgarjournalister gör?" och där fann man att det fanns tre områden där journalisterna identifierar professionell legitimitet och distinktion från "amatörer", dessa områden var expertis, plikt och autonomi (Örnebring, 2013). Journalisterna upprepade traditionella påståenden när de skulle hävda sin auktoritet och särskilja sig själva (de professionella) från amatörerna (medborgarjournalisterna), bland dessa påståenden fanns bland annat etiska regler och filtrering/portvaktning. Dessa hävdanden som journalisterna gjorde menar Örnebring (2013) sammanfaller väl med de traditionella sätten att hävda journalistisk auktoritet på. Det studien fann som skilde sig från tidigare idéer var påståendet om autonomi. I frågan om journalistikens professionalism har den individuella autonomin tidigare lyfts upp, medan de intervjuade journalisterna i studien snarare hävdade sin professionella legitimitet baserat på den kollektiva karaktären av den journalistiska strävan. Slutsatsen som dras är att journalistikens traditionella institutionella grund har undergrävts så pass av tekniska och ekonomiska förändringar att detta nya anspråk som görs för att hävda legitimitet underordnar den enskilde journalisten kollektivet, detta menar han kan tjäna till att begränsa den journalistiska friheten snarare än att öka den (Örnebring, 2013). Studien är intressant för denna uppsats då den ger en bild av hur journalister



från olika länder i Europa ser på sin yrkesroll och sin professionella identitet och visar på en viss avvikning från den traditionella synen på den professionella identiteten.

En annan amerikansk studie visar på att amerikanska tv-journalister, till skillnad från europeiska journalister, föredrog frilansarbete över redaktionell anställning då det möjliggjorde för större självständighet och frihet i arbetet (Ryan, 2009). I studien ansåg de frilansande journalisterna sig ha högre journalistisk standard än de redaktionellt anställda journalisterna. De ansåg även att de redaktionella journalisterna antingen prioriterade att maximera företagets vinster över nyhetsbedömning eller att de behöll sina jobb på grund av rädslan att bli arbetslös. Samtidigt som frilansarna uppgav en tillfredsställelse kring sin arbetssituation så erkände de även att det fanns en brist på förutsägbarhet samt en ekonomisk osäkerhet (Ryan, 2009).

En australisk studie som undersökte hur brist på arbete påverkar journalisters professionella identitet visade på att journalisters professionella identitet är starkt kopplad till särskilda typer av arbete och särskilda typer av arbetsplatser (Sherwood & O'Donnell, 2018). Studien bygger på enkäter som har besvarats av 225 australienska journalister som hade blivit uppsagda mellan år 2012 och år 2014. Över hälften av journalisternas professionella identitet försvagades efter uppsägning och den främsta orsaken var förändringar i anställningsvillkor; majoriteten av journalisterna hade gått från trygga anställningar i större medieorganisationer till osäkra anställningsformer som frilansarbete, arbete på mindre företag eller mediarbete utanför journalistiken. Tidigare forskning inom området visar på att journalisters professionella identitet är en värdefull resurs i tider av förändring, och det fann även Sherwood och O'Donnell (2018), men de fann även att detta främst skedde bland den minoritet av journalister som hittade ny anställning via journalistiska nätverk.

## **2.2 Professionell identitet & professionalisering**

I Sverige idag anses journalistiken vara ett professionaliserat yrke. Bland svenska journalister har 90% av någon form av akademisk utbildning och över hälften har en specifik journalistisk utbildning (Nygren & Appelgren, 2015). Yrket har det senaste århundradet genomgått en del drastiska förändringar, exempelvis som när 1800-talets tidningar gick från att ha starka politiska och religiösa kopplingar till att bli ren partipress (Wiik & Nygren, 2016). Även under 1900-talet utvecklades tidningsmarknaden och de anställda journalisterna blev fler och professionella utbildningar och föreningar växte fram, något som beskrivs som början på den svenska

journalistikens professionalisering (Nygren, 2015). Den därefter snabba utvecklingen av marknaden och professionaliseringen av yrket ledde till skapandet av gemensamma ideal och etiska förhållningssätt (Wiik och Nygren, 2016). De yrkesideal som växte fram under 1900-talet är kärnan i den svenska journalistikens professionalisering, och ur professionalisering växte en så kallad professionell identitet fram. Wiik och Nygren (2016, s.263) beskriver detta som "en föreställning bland journalister om yrkets karaktär, sig själva som grupp och vilken roll journalistiken ska spela i samhället.". Under åren har idealen och deras betydelse skiftat. Enligt Jenny Wiik (2014) har de idealen i Sverige utvecklats markant mellan år 1989 och år 2011. Bland annat förstärktes idealet om objektivitet, något som Wiik menar beror på nyhetsindustrins kommersialisering (Wiik, 2014). Även granskningsidealet ökade under denna tidsperiod samt idealet att återge komplexa nyhetshändelser för allmänheten (Wiik, 2014).

Trots att journalistiken har genomgått en professionalisering så ses yrket ofta som en semiprofession då det inte lever upp till alla de krav som ställs på en profession inom sociologin (Nygren, 2015). Kriterierna för en profession kan sammanfattas med tre kategorier: Organisation, kunskap och autonomi (Örnebring, 2009). Kriteriet om organisation innefattar bland annat att professionen kan kräva medlemskap eller liknande i yrkesföreningar som representerar yrket. Under kategorin organisation faller även gemensamma etiska regler som yrkeskåren förhåller sig till, som Sveriges pressetiska regler. Kunskapskriteriet innebär att professionen besitter en viss specialiserad kunskap och färdigheter som kan erhållas genom formell utbildning. Denna kunskap och färdigheter ska sedan kunna appliceras på konkreta fall och situationer. Kriteriet om autonomi innefattar möjligheterna inom professionen för att göra arbetet utan eller med minimala externa influenser, samt att professionella standarder och sanktioner beslutas om inom yrket snarare än utanför det (Örnebring, 2009).

Nygren (2015) menar att den professionalisering som journalistiken i Sverige genomgick under 1900-talet saktades ned i början av 2000-talet som en konsekvens av internets framväxt. De nya tekniska utvecklingarna som skedde under det tidiga 2000-tal och framåt tillät vanliga medborgare att delta i det som tidigare varit uppgifter för journalister, nämligen att söka information och publicera sig (Nygren, 2015). Allmänhetens deltagande i journalistiken kan tänkas stå i strid med kriteriet om kunskap och organisation som Örnebring (2009) tar upp, då det inte behövs någon formell kunskap eller utbildning för publicering på internet, inte heller krävs det att man förhåller sig till yrkeskårens pressetiska regler. En ytterligare faktor som Nygren (2015) menar bidrar till en deprofessionalisering av journalistiken är den utbredda

outsourcingen som sker inom branschen. Innehållsproduktionen av journalistiken flyttas i större utsträckning från redaktionerna till produktionsbolag och frilansare, allt fler journalister är tillfälligt anställda och yrkesrollen blir allt mer diffus när journalister ena dagen arbetar med nyheter och andra dagen med uppdragsjournalistik (Nygren, 2015). Något som var en viktig pelare under 1900-talets professionalisering var urskiljandet av vem som är journalist och inte, men eftersom allt färre journalister har fast anställningar har det idag blivit svårare att urskilja journalister som en särskild grupp i samhället (Nygren, 2015).

Även Jenny Wiik (2009) undersöker svenska journalisters professionella identitet och huruvida yrket genomgår en "avprofessionalisering". Wiik (2009) menar att de professionella arbetsvillkoren för svenska journalister har påverkats av de förändringar som mediasystemen har genomgått, främst i en kommersiell riktning. Dessa förändringar ställde bland annat höga ekonomiska krav på medierna och de har i sin tur lett till en ökad arbetsbelastning och tidspress. Det är svårare att komma åt de aspekter av yrket som inte rör det organisatoriska men genom analyser av enkätundersökningar som gjorts med journalister vid fyra tillfällen sedan 1989 presenterar Wiik en bild av svenska journalister. Studiens slutsats är att journalistiken inte har avprofessionaliserats på ett ideologiskt plan utan genomgår en ombildning. De traditionella journalistiska idealen har fått ett uppsving i stöd över tid. Hon menar även att journalistikens demokratiska funktioner fortfarande bör bevakas.

Det är viktigt att i detta vara medveten om att forskningen om professionaliseringen av journalistiken har utvecklats från en västerländsk tradition med stort fokus på empiriska studier i USA (Nygren, 2015). Man har alltså inom forskningen främst haft ett västerländskt perspektiv och de kriterier som har fått definiera professionalisering har ställts av västerländska forskare (Nygren, 2015). Behovet och synen på journalistikens professionalisering kan därför se annorlunda ut utanför det västerländska perspektivet. Sett ur ett globalt perspektiv menar Waisbord (2013) att journalistiken aktivt försöker återskapa och stärka de professionella gränserna globalt samt att professionalism erbjuder journalistiken ett skydd från regeringar och marknader som inte är intresserade av transparens, kritisk rationalitet och ansvar. Utanför västvärlden i länder som Indien, Brasilien och Kina skapas den journalistiska kulturen av ett samspel mellan journalistiken och lokala traditioner och institutioner (Waisbord, 2013). Det väsentliga, menar Waisbord (2013), är att professionalism innebär en konstant omdefiniering av journalistikens yrkesgränser i en värld som är i förändring.

### 2.3 Den flexibla arbetsmarknaden

I USA och Europa har tusentals jobb för journalister försvunnit under senare år och journalister har behövt agera entreprenörer för att hitta sätt att överleva och journalister med tillfälliga- och flexibla anställningar tävlar om att sälja innehåll till dem de kan (Deuze, 2007). I mediebranschen har man gått från att tidigare ha arbetat med långsiktig planering och att ”jobba sig uppåt” till ”jobb-hoppande” och ett så kallat portfölj-arbetsliv, vilket är en konsekvens av att journalister i mindre utsträckning gör karriärer inom journalistik utan snarare har tidsbestämda kontrakt (Deuze & Witschge, 2018).

Den flexibla arbetsmarknaden påverkar även den upplevda autonomin hos journalister, där journalister med tillfälliga anställningar upplever lägre nivåer av autonomi jämfört med de som har en fast anställning (Nygren, 2015). Samtidigt så har saker som nya tekniska möjligheter ökat den upplevda autonomin bland enskilda journalister då de nu har fler alternativ när det kommer till själva genomförandet av sitt arbete (Nygren, 2015).

Gunnar Nygren undersöker i sin artikel ”Tillfällig och flexibel: arbetsmarknad och yrkesroller för journalister i förändring” (2012) frågor som rör anställningsformer och arbetssituation för journalister. Nygren redovisar tre potentiella effekter av ökningen av den flexibla arbetskraften som han menar att man har sett i branschen. En effekt är att journalisternas autonomi minskar på grund av otryggheten som medföljer en tillfällig anställningsform, till exempel rädslan att bli av med jobbet eller inte få fler arbetstillfällen. Han menar att den som är vikarie eller projektanställd kan känna att den måste anpassa sig efter de normer och värderingar som finns hos arbetsgivaren, det på bekostnad av bland annat de journalistiska värderingarna. Den andra potentiella konsekvensen är att autonomin istället ökar för enskilda journalister genom den kunskap som de samlat på sig. Den tredje konsekvensen är att yrket mer rörligt men även mer otydligt. Detta genom att yrkesrollen luckras upp och att man för överlevnadens skull sysslar med olika typer av media (Nygren, 2012). Nygren menar att om förändrade anställningsvillkor eller anställningsformer påverkar förutsättningarna för autonomin i journalistiken så kan dessa förändringar i anställningsform i sin tur även påverka journalistikens innehåll (Nygren, 2012).

Även Maria Edström och Martina Ladendorf (2012) har undersökt den flexibla arbetskraften och frilansande journalister som en del av den flexibla arbetsmarknaden. Genom intervjuer med svenska frilansande journalister i Norrbotten fann författarna att frilansarna använde begrepp

som autonomi och frihet för att beskriva sin arbetssituation. Trots att frilansarna upplevde större frihet och självständighet i sitt arbete så stämde det inte alltid överens med verkligheten. De behövde ofta anpassa sig till uppdragsgivare i större utsträckning än vad journalister med en anställning behöver och de fann även att alla deltagande i studien har upplevt negativa ekonomiska konsekvenser av jobbet. Edström och Ladendorfs (2012) studie visar att även frilansande journalisters autonomi påverkas av arbetsvillkoren.

### 3. Teoretisk ram

I detta kapitel presenteras teorierna som kommer att utgöra den teoretiska ramen för den slutliga analysen. Först presenteras John Atkinsons (1984) teori om det flexibla företaget och därefter presenteras Mark Deuze (2005) teori om journalistikens professionella ideologi. Dessa teorier kommer sedan att användas i tolkningen av respondenternas svar för att slutligen kunna besvara studiens frågeställning.

#### 3.1 Kärna-periferimodellen

Den brittiska forskaren John Atkinsons tog fram en modell för den flexibla arbetsmarknaden på 1980-talet. Bakgrunden för modellen utgår från de brittiska företagens anställningsplaner under den tid som Atkinson menar delade några viktiga gemensamma teman. Ett av dessa var teknologiska förändringar som gjorde att företagen och dess anställda i synnerhet, behövde vara redo och kunna reagera snabbt vid viktiga förändringar i antingen produktionsmetoder eller produktlinjer som skett på grund av tekniska förändringar, som under denna tid hade ökat i takt och minskat i kostnader. En annan orsak till behovet av flexibilitet han såg var förlusten av arbetstillfällen som han menade att nästan alla brittiska företag upplevt. Modellen visar hur de anställda påverkas av sin anställningsform och att deras placering inom företaget styrs av anställningen, antingen hamnar man i kärnan eller i periferin. Atkinson (1984) tar upp tre olika typer av flexibilitet: funktionell, numerisk och finansiell flexibilitet.

Gunilla Olofsdotter (2008) beskriver i *Flexibilitetens främlingar* Atkinsons tre olika typer av flexibilitet. Hon menar att den funktionella flexibiliteten kan associeras till den tillsvidareanställda personalen som återfinns i kärnan av modellen. Den gruppen är tänkt att kunna växla mellan olika arbetsuppgifter i takt med att behoven inom företaget förändras och denna grupp anses ha god anställningstrygghet, stabilitet, kompetens och inflytande. Den numeriska flexibiliteten kan kopplas ihop med den mer perifera arbetskraften, denna flexibilitet möjliggör för företagen att anpassa arbetsstyrkan till behovet av arbetskraft. Denna grupp byggs upp av tillfälliga anställningar som deltids-, korttidsanställningar och personal från bemanningsföretag. Till skillnad från de anställda som befinner sig i kärnan så upplever denna grupp osäkerhet, utbytbarhet, instabilitet och utsatthet. Den sista typen av flexibilitet, den finansiella, innebär en anpassning av löner och förmåner efter prestation och efterfrågan (Olofsdotter, 2008).

Atkinsons modell använts flitigt men har även blivit kritiserad för att ge en förenklad bild av ett mer komplext fenomen. Kalleberg (2001) är en av de forskare som anser att Atkinsons modell är en bra startpunkt men att den bör utvecklas när den tillämpas på forskning idag. Kalleberg (2001) menar att Atkinson (1984) behandlar de som finns i kärnan som en homogen grupp. Han menar vidare att likställa den numerisk flexibilitet med periferin, och den funktionell flexibilitet med kärnan förringar företagens förmåga att få numerisk flexibilitet från de anställda som finns i kärnan, till exempel genom att dessa jobbar övertid.

Atkinsons modell ger trots kritiken en lämplig teoretisk förklaring till den struktur som vi kan se i den journalistiska branschen idag. Det finns självklart en större komplexitet i frågan, men den kritik som lyfts av Kalleberg (2001) är inget som berör denna uppsats frågeställning på ett betydande sätt. Vi kan se att journalistbranschen idag ser ut som Atkinsons (1984) modell i det stora hela. Det finns, som Kalleberg (2001) nämner, överlappningar mellan kärnanställda och anställda i periferin till exempel kan de ha en identisk arbetsuppgift<sup>1</sup>. Alltså ger Atkinsons modell, ur ett ekonomiskt perspektiv, en förklaring till varför och hur medarbetare på ett och samma företag kan värderas olika och vad detta får för konsekvenser, och detta är det som är mest relevant för frågeställningen som undersöks i denna studie.

Trots modellens tillkortakommanden så bidrar den med relevant kunskap för detta projekt och fungerar väl i den kontext som den appliceras på. Med hjälp av ekonomiska teorier förklarar Atkinsons modell vad som kan ske med en anställd utifrån dennes roll på företaget, den kopplar ihop individens position på företaget med konsekvenserna för individens känslor och upplevda värde på företaget. Att använda denna ekonomiska modell som analysverktyg i denna uppsats kan bidra till att teoretisera de känslor som respondenterna upplever kring sin anställningsform och bidra med en ekonomisk förklaring.

### **3.2 Journalistikens professionella ideologi**

Inom journalistikforskningen hänvisas det ofta till professionaliseringen av journalistiken som en ideologisk utveckling, då den framväxande ideologin ämnade att reproducera en samsyn på vem som var en riktigt journalist och vad som är riktig journalistik (Deuze, 2005).

---

<sup>1</sup> I en journalistisk kontext kan till exempel en fast anställd redigerare eller journalist fortfarande behöva skriva en notis, något som periferi anställda, vikarier, kanske gör dagligen.

Deuze (2005) menar att man inom forskningen bör tala om en journalistisk ideologi snarare än journalistiken som en profession, bransch eller genre. Att se journalistiken som en ideologi handlar om att förstå journalistik i termer av hur journalister ger mening åt sitt nyhetsarbete (Deuze, 2005). I kontexten av journalistik menar Deuze (2005) att ideologi kan betraktas som ett system av föreställningar som är karakteristiska för en viss grupp. Deuze (2005) menar att det finns en enighet bland forskare kring att en delad yrkesideologi fungerar som ett verktyg för att legitimera sin position i samhället och att det som kännetecknar denna yrkesideologi är mer eller mindre universella likheter inom journalistiken. Den journalistiska ideologin är uppbyggd av fem olika idealtypiska normer eller värden som tidigare även har beskrivits av andra forskare (Deuze, 2005:447):

- Public service idealet: journalister tillhandahåller en offentlig tjänst (som vakthundar eller "newshounds", aktiva samlare och spridare av information).
- Objektivitet: journalister är opartiska, neutrala, objektiva, rättvisa och (således) trovärdiga.
- Autonomi: journalister måste vara autonoma, fria och oberoende i sitt arbete.
- Omedelbarhet: journalister har en känsla av omedelbarhet, aktualitet och snabbhet (inneboende i begreppet "nyheter").
- Etik: journalister har en känsla för etik, giltighet och legitimitet.

Deuze (2005) menar att dessa fem värden demonstrerar hur journalistiken har definierats av forskare under de senaste decennierna snarare än att beskriva en enda sann journalistik. Den journalistiska identiteten, menar Deuze (2005), formas i sin tur av journalistisk ideologi, vilket märks av i att journalister delar en liknande ideologisk bild av vad deras yrkesroll innebär oberoende av genre eller publikationskanal. När journalister har fått utrymme att beskriva sin yrkesroll så hänvisas det till de ovan nämnda värdena som objektivitet eller public service. Idealerna i sig är inte det väsentliga, då samma värden går att återfinna inom andra yrken, det är snarare hur journalister förhandlar dessa värden i det vardagliga arbetet som ger dem mening. Den journalistiska ideologin och dess värden är inte statiska utan utvecklas genom diskussion och på så sätt uppfinner journalistiken sig själv återigen (Deuze, 2005).



Likt Deuze (2005) menar även Jenny Wiik (2009) att professionella ideal är viktiga och utgör vad yrket består av. Wiik (2009) menar även att yrkesidealen är en viktig del i skapandet av den professionella identiteten och är något som påverkar synen på yrkesrollen, detta påverkar i sin tur beslut och beteenden i det dagliga arbetet för journalister. Både Deuze (2005) och Wiik (2009) menar att det finns vissa ideal som de flesta journalister förhåller sig till och bland svenska journalister växer den övergripande ideologiska ramen starkare (Wiik, 2009).

## **4. Metod och material**

I detta kapitel presenteras materialet och metoderna som utgör underlaget för uppsatsen och sedan följer en kritisk diskussion om val av metoder och metodvalens konsekvenser.

### **4.1 Metodval**

Studien bygger på anonymiserade kvalitativa intervjuer. Valet av metod är baserat på uppsatsens syfte som är att belysa personliga upplevelser hos den grupp som studien handlar om. Intervjun som metod möjliggör för mer komplexa svar vilket är vad denna studie är ute efter då målet är att skapa en förståelse och ge en insyn i gruppens erfarenheter (Ahrne och Eriksson-Zetterquist, 2015).

### **Urvalsmetod**

För urvalsprocessen planerades ursprungligen användandet av två metoder, Snöbollsurval och tvåstegsurval. Ahrne och Eriksson-Zetterquist (2015) beskriver tvåstegsurvalet som en metod där man först väljer ut vart man vill hitta sina informanter och sedan när man valt platsen (till exempel en specifik organisation eller företag), så gör man ytterligare ett urval bland de anställda/medlemmarna. Denna metod lämpar sig för de fall då man vill undersöka en organisation eller ett företag. För denna studie hade det då behövts göras ett urval av redaktioner och sedan ännu ett urval av enskilda individer på de valda redaktionerna. Tvåstegsurvalet är beroende av hur villiga redaktionerna är av att dela med sig av listor på de anställda eller förmedla kontakt med relevanta personer. Denna urvalsmetod uteslöts i slutändan, det valet baserades på att det var svårt att avgöra hur många och vilka redaktioner som skulle väljas ut. Denna urvalsmetod hindrades även av att det hade varit svårt att få tillgång till de interna registerna, som listor på anställda av sekretesskäl. Uteslutandet av tvåstegsurvalet diskuteras ytterligare under metoddiskussionen.

Den metod som till största del användes var snöbollsurvalet. Denna metod går ut på att man finner en respondent som man börjar med att intervjua, sedan ber man den om tips på andra lämpliga respondenter och så rullar snöbollen vidare. Ahrne och Eriksson-Zetterquist (2015) beskriver denna metod som lämplig om man vill kolla på omständigheterna kring en viss företeelse eller händelse. När det kommer till snöbollsurvalet finns det alltid en risk att de man får kontakt med tillhör samma grupp, till exempel att de kommer från samma arbetsplats. Detta skedde till viss del, speciellt med de respondenter som jag fick kontakt med via mina

kurskamrater. Detta var dock inte ett utbrett problem och i de fall som två respondenter jobbade inom samma företag så hade de alltid annorlunda tidigare erfarenheter och bakgrunder. Eftersom studien intresserar sig för respondenternas samtliga erfarenheter av tillfälliga anställningar så fanns det ingen situation där två respondenter hade haft identiska tidigare erfarenheter. Av denna anledning så ansåg jag att snöbollsurvalet, trots sina brister, duger väl för denna uppsats.

### **Antal informanter**

Uppsatsen består av intervjuer med 14 respondenter. Totalt visade 27 personer intresse för studien, en del av dessa tackade nej efter att ha fått ytterligare information och en del återkom aldrig efter initial kontakt. Enligt Esaiasson et al. (2017) finns det inget förutbestämt antal intervjuer som bör göras när det gäller undersökningar med respondentintervjuer. Kravet som finns är att man fortsätter intervjuer tills dess att det uppstått teoretisk mättnad, alltså tills dess att det inte längre framkommer någon ny relevant aspekt av fenomenet som undersöktes (Esaiasson et al., 2017). Efter att alla 14 intervjuer hade genomförts togs beslutet att inte eftersöka ytterligare respondenter. Detta beslut baserades på att materialet ansågs ha uppnått teoretisk mättnad.

### **Avgränsningar**

I urvalet av respondenter fanns endast ett krav, att respondenten hade erfarenhet av ett journalistiskt jobb under någon typ av tillfällig anställning (till exempel vikariat eller programanställning). Inga avgränsningar gjordes gällande kön, ålder eller typ av journalistiskt medium. Detta baserades på att jag ville undersöka effekterna av tillfälliga anställningar i hela den svenska journalistbranschen. Om urvalsgruppen hade begränsats av ålder eller typ av journalistik hade det varit svårare att dra slutsatser om erfarenheterna berodde på delad identitet eller en viss arbetsplats.

### **Intervjuguide**

En semistrukturerad intervjuguide och frågemall användes under respondentintervjuerna. Detta för att den lämpar sig bäst när det kommer till ämnen och frågor som rör informantens känslor och privata upplevelser då det mer öppna formatet låter informanten leda intervjun till en viss grad. Detta kan skapa en känsla av trygghet och ett mer jämlikt samtal gentemot ett mer strukturerat "formulär" där ena parten (forskaren) har ett tydligt övertag (Kvale, 2007).

Intervjuguiden och frågorna baserades på uppsatsens frågeställningar och ämnade att besvara dessa.

Enligt Steinar Kvale (2007) bör en semistrukturerad intervjuguide och dess frågor vara enkla att förstå, inte utgå från ett akademiskt språk och vara korta. Detta har varit utgångspunkterna vid strukturerandet av denna uppsats intervjuguide. Den semistrukturerade intervjun är utformad på det sättet att intervjuaren har en del förutbestämda ämnen som ska guida samtalet, sedan kan man om man önskar formulera exakta frågor under huvudämnena. Något som Kvale (2007) belyser vid semistrukturerade kvalitativa intervjuer är följdfrågorna och forskarens förmåga att fånga upp ämnen och teman som informanten själv tar upp och sedan bygga vidare på dem. Det kan skapa en "lättare" stämning som gör att informanten inte lika mycket känner att den blir utfrågad utan snarare att forskaren lyssnar och tar in det den berättar. För min studie kan det vara fördelaktigt om informanten känner sig bekväm då det med större sannolikhet leder till att informanten delar med sig av personliga erfarenheter.

Intervjuguiden (se bilaga 1) delades upp i fyra delar. Första delen innehåller frågor om informantens bakgrund i branschen för att få en överblick över saker som tidigare jobb och erfarenheter för att kunna presentera respondenterna i studien. Därefter finns det en rad reflekterande frågor som delades upp i tre teman: Arbetssituation, hälsa och ekonomi, samt yrkesrollen. Under varje tema finns ett antal frågor som skulle fungera som en mall och öppna upp vidare djupdykning i ämnet.

### **Tillvägagångssätt**

Först publicerades en förfrågan på olika sociala medieplattformar där respondenter efterlystes till studien. De olika plattformarna där intervjuförfrågan publicerades var: Min egen profil på Facebook, en Facebook grupp för journalister i Sverige, min egen sida på LinkedIn, Stockholm universitets sida för alumner på LinkedIn. På samtliga sidor där förfrågan publicerades kunde inlägget delas vidare av andra. På detta sätt kunde de som intresserade sig för studien höra av sig, och redan en dag efter att förfrågan hade publicerats så hade fem respondenter hört av sig. Denna höga andel svar ledde till att jag tog ett beslut om att inte gå vidare med tvåstegsurvalet och i stället endast använda mig av snöbollsurvalet. Beslutet att utesluta tvåstegsurvalet baserades på att det var svårt att avgöra hur många och vilka redaktioner som förfrågan skulle skickas ut till och även att det hade varit svårt att få tillgång till interna register såsom listor på

anställda av sekretesskäl. Dessutom var de som hörde av sig en heterogen grupp journalister vilket löste ett av de orosmoment som uppkommer vid snöbollsurval, nämligen risken för homogenitet. Respondenterna som hörde av sig har arbetat med olika roller från programledare till webbspecialister och reportrar och de är spridda över stora delar av landet.

Utöver publiceringarna på de olika offentliga sociala medier plattformarna så hörde jag även av mig till två av mina kurskamrater som tidigare uttryckt att de kan bidra till spridningen av förfrågan. Dessa två kurskamrater spred därefter vidare intervjuförfrågan i sina egna kanaler och via dem hittades ett antal av respondenterna. Dessa respondenter rullade vidare "snöbollen" och tipsade om ytterligare personer som de pratat med om studien och som uttryckt ett intresse. Under arbetets gång rullade snöbollen alltså ofta vidare av sig själv. Med tanke på att respondenterna som eftersöks för denna studie kan uppleva sin situation som känslig eller sårbar så fungerade det bra i detta fall att respondenterna spred vidare förfrågan i sina egna kanaler då det kunde bidra till att bygga förtroende för studien. Att bli refererad kan även skapa ett förtroende för forskaren då det kan finnas tvivel att delta i en studie som kan uppfattas som potentiellt riskabel eller skadlig för ens karriär eller arbete.

Oavsett hur den första kontakt skett med en respondent (till exempel om denne hört av sig själv eller om den första kontakten hade tagits av mig) så skickades ett meddelande med information ut till varje respondent. Bland annat så informerades de om vad studien syfte är, vad som skulle undersöka och hur det insamlade materialet skulle användas. De informerades även om att deras personuppgifter skulle behandlas enligt GDPR och att de skulle medverka anonymt och även hur intervjun skulle ske (via videolänk) och ungefär hur lång tid det skulle ta. Därefter ombads de att återkomma med en tid som passade dem för att genomföra intervjun.

Samtliga intervjuer genomfördes via videolänk och ljudet spelades in för att transkriberas direkt efteråt. Den kortaste intervjun tog 39 minuter och den längsta 60 minuter, trots att alla respondenter fick samma frågor så styrdes samtalet till viss del av deras svar och möjligheten till följdfrågorna. På grund av detta finns det en viss skillnad i längden på intervjuerna. Efter varje intervju så blev respondenterna erbjudna att ta del av potentiella citat om dessa användes i den slutliga versionen av uppsatsen.

## **Etisk diskussion**

Genom att skapa en mall för det första utskicket med informationen som gick ut till alla respondenter kunde jag undvika att missa att delge viss information till någon och även undvika att ge olika information till alla respondenter. I de allra flesta fallen återkom respondenterna med ytterligare frågor om studien och dessa individuella frågor besvarades även. Materialet behandlades enligt GDPR och det informerades även respondenterna om. Samtliga respondenter har fått ta del av och godkänt sina citat. En del respondenter kände oro inför anonymiteten och inför det faktum att respondenterna skulle presenteras. I dessa fall skickades beskrivningen till respondenterna som sedan fick godkänna den. De etiska utmaningar som har funnits har varit just hantering och lagrandet av materialet. Genom att ge tydlig och korrekt information kring studiens syfte samt tillvägagångssätt har etiska gråzoner kunnat undvikas. När det gäller insamlingen samt behandlingen av materialet anses respondenterna ha fått god information och alla steg i processen har stämts av med respektive respondent som i sin tur har givit samtycke.

## **4.2 Metoddiskussion**

Kvales (2007) använder metaforen om forskaren som "traveler", eller resenär, för att beskriva hur man ur ett epistemologiskt perspektiv kan betrakta kvalitativt intervjuande. I resande-metaforen ser man på intervjuaren som en resenär som gör en resa till ett land långt borta. Resan kommer sedan vid återvändandet hem att bli en historia som den resande återberättar. Den resande, intervjuaren då, reser genom olika landskap och träffar olika människor som hon pratar med och ställer frågor till och som hon ber dela med sig av sina egna historier om deras liv. Den resande intervjuaren återvänder hem med mer än bara ett gäng historier från de hon mött på vägen, hon kan även själv ha ändrats av deras historier, lärt sig något nytt och fått en större förståelse för sin omvärld. Kvale (2007) menar att metaforen om den resande är närmare en postmodernistisk förståelse för kunskap som social konstruktion. Där ser man intervjuaren som skapare av kunskap genom sina intervjuer med informanterna. Denna uppfattning om intervjumetoden delar jag efter att ha genomfört samtliga intervjuer. Respondenternas perspektiv, reflektioner och berättelser bidrog stort till min egen förståelse och uppfattning om ämnet och dem har varit en stor källa till information och insyn i ämnet.

Som tidigare nämnt är metodvalet baserat på vilket resultat som eftersöktes. När jag formulerade syftet och tänkte över hur jag skulle kunna komma åt det material jag behövde för

att genomföra studien stack intervjumetoden ut. Martyn Denscombe (2010) beskriver kvalitativa djupintervjuer som mest lämpliga för de situationer då man vill komma åt ämnen som är av mer intim och personlig natur. Då jag är ute efter personliga upplevelser hos individer är intervju den metod som gör det möjligt att få komplexa och djupgående svar, vilket är vad denna studie är ute efter då målet är att skapa en förståelse och ge en insyn i gruppens erfarenheter. Syftet med denna studie är inte att ge en överblick över hur en hel yrkeskår känner, det som intresserar mig är den enskildes upplevelse. Jan Trost (1997) beskriver och försvarar den kvalitativa intervjun med att man inte är ute efter hårda fakta eller siffror utan istället vill få en större förståelse för hur individer tänker, vilket sammanfattar mina egna initiala tankar om detta projekt. En alternativ metod som hade kunnat användas är enkätundersökning vilket innebär att standardiserade frågor skickas ut till samtliga svarande och dessa får därefter välja bland ett antal fasta svarsalternativ (Esaiasson et al., 2017). En enkätundersökning hade även gjort det möjligt att generalisera resultaten vilket kan vara önskvärt beroende på studiens syfte. Denna studie ämnade inte att skapa generaliserbara resultat utan syftet var att få en djupare och mer komplex bild av tillfälliga anställningar. Om det inte hade funnits hinder i form av tid hade det möjligtvis varit fördelaktigt att kombinera de kvalitativa djupintervjuerna med en kvantitativ enkätundersökning.

Ett problem som uppstår vid intervjumetoden och som man bör ha respekt för är intervjuareffekten. Den teorin går ut på att man som intervjuare påverkar vilken information som informanten delar med sig av då informanten uppfattar intervjuarens identitet på ett visst sätt. Alltså kan svaren en intervjuare får av sin informant skilja sig från svaren en annan intervjuare hade fått av samma informant endast på grund av att de som intervjuar har olika kön eller etnicitet. Det är dock inte intervjuarens identitet i sig som påverkar datan man får utan hur informanten uppfattar den identiteten (Denscombe, 2010). En annan oönskad konsekvens av intervjuareffekten är så kallade "önskesvar". Detta sker genom att informanterna upplever att deras svar måste leva upp till mina förväntningar och att jag då får svar som dem tror att jag är ute efter (Denscombe, 2010). Jag har förståelse för att detta kan påverka trovärdigheten av forskningsprojektet men det finns få åtgärder som jag kan ta för att minimera denna effekt, Denscombe (2010) menar att det man som intervjuare kan göra är att presentera sig på ett neutral och hövligt sätt för att få informanten att bli bekväm men man kan inte ändra de attribut som bildar ens identitet. Jag upplevde inte att min identitet påverkade respondenterna på något märkbart sätt, även om detta inte går att säga med all säkerhet då jag inte har insyn i respondenternas uppfattning om situationen och mig som forskare. De åtgärder som togs för att

minimera intervjuareffekten är de som Denscombe (2010) nämner, jag presenterade mig så neutralt och hövligt som möjligt och försökte även att hålla mig till ett vardagligt men neutralt språkbruk för att skapa en mer avslappnad miljö. En åtgärd jag övervägde att ta för att ytterligare minimera intervjuareffekten var att hålla videokameran avstängd och endast använda röstsamtal, men i slutändan beslutade jag att inte göra detta. Jag bedömde att det hade påverkat intervjuens kvalitet att inte kunna ta del av ansiktsuttryck och kroppsspråk hos respondenten. En av intervjuerna genomfördes endast via röstsamtal på respondentens begäran.

### **4.3 Respondenterna**

I detta avsnitt presenteras en demografisk beskrivning av intervjupersonerna. Medelåldern för respondenterna i studien är 37 år, den yngsta respondenten är 26 år och den äldsta 64 år. Samtliga 14 respondenter har någon form av journalistisk utbildning, från antingen ett universitet eller en folkhögskola.

#### ***Respondent 1:***

31 år. Har varit verksam i 3 år. Har arbetat i ungefär två år som tillfälligt anställd på 4 olika redaktioner. Hen är idag tillsvidareanställning som reporter på dagstidning i en mindre stad.

#### ***Respondent 2:***

29 år. Har varit verksam i 3 år. Har arbetat på lokaltidning samt inom radio och har även frilansat. Arbetar idag inom radio som digital redaktör på ett vikariat.

#### ***Respondent 3:***

53 år. Har varit verksam i ungefär 15 år. Har arbetat på olika typer av journalistiska redaktioner främst i rollen som programledare. Hen har aldrig haft en fast anställning och arbetar idag som tillfälligt anställd programledare inom både tv och radio.

#### ***Respondent 4:***

43 år. Har varit verksam i 18 år. Har tidigare haft två tillsvidareanställningar. Jobbar idag som radioreporter lokalt och har en tidsbegränsad anställning.



***Respondent 5:***

28 år. Har varit verksam i 5 år. Har arbetat inom tv, sport, lokal dagstidning och branschtidningar, främst som reporter. Hen är idag fast anställd på en tidskrift.

***Respondent 6:***

32 år. Har varit verksam i 9 år. Har tidigare haft en tillsvidareanställning på en lokaltidning och en tillsvidareanställning på en branschtidning. Jobbar idag som radioreporter med en tidsbegränsad anställning.

***Respondent 7:***

26 år. Har varit verksam i 1 år, är idag tillfälligt anställd som reporter på radio.

***Respondent 8:***

32 år. Har varit verksam i 7 år. Har arbetat inom tv, på kvällstidningar och en tidskrift främst som reporter och redaktör. Idag jobbar hen inte inom journalistik.

***Respondent 9:***

32 år. Har varit verksam i 7 år. Har arbetat inom tv, radio, podcasts och på kvällstidningar främst som reporter och redaktör. Idag frilansar hen och har vikariat inom poddbranschen

***Respondent 10:***

29 år. Har varit verksam i 7 år. Har arbetat inom radio, lokaltidning och på kvällstidningar främst som reporter, producent och programledare, samt en del frilans. Har inget jobb för tillfället, samt vidareutbildar sig inom en annan bransch.

***Respondent 11:***

30 år. Har varit verksam i 3 år. Har arbetat inom tv och lokaltidning. Arbetar idag som redaktör på en förening.

***Respondent 12:***

64 år. Har varit verksam i 33 år. Har arbetat inom radio, lokaltidning, på kvällstidningar, tv främst som reporter och redigerare och har även frilansat. Har inom journalistiken haft både vikariat och fast anställning. Arbetar idag inte med journalistik.

***Respondent 13:***

56 år. Har varit verksam i 27 år. Har arbetat inom tv och på dagstidning främst som reporter, redigerare och webbspecialist och har även frilansat. Har haft både vikariat och fast anställning. Arbetar idag inom tv på korttidskontrakt.

***Respondent 14:***

30 år. Har varit verksam i 6 år. Har arbetat inom radio, på kvällstidningar och med tv främst som redaktör och producent och har även frilansat. Är idag tillsvidareanställd i ett bemanningsföretag och arbetar som redaktör.

## 5. Resultatredovisning och analys

I detta kapitel presenteras resultaten och analysen. Resultaten kommer att presenteras utifrån tematiseringen i intervjumallen; anställningsvillkor och arbetssituation, hälsa och ekonomi, yrkesrollen. Dessa kommer sedan att analyseras utifrån tidigare forskning och teorier.

### 5.1 Anställningsvillkor och arbetssituation

Respondenterna verkar som helhet dela liknande erfarenheter och tankar kring sin arbetssituation. Det finns en del återkommande likheter i hur de upplever att anställningsformen påverkar deras arbetsprestation. Först och främst, och mest genomgående, är tillfälligheten och kortsiktighetens påverkan på arbetet. Ingen av respondenterna upplevde att anställningsformen direkt påverkade deras prestation negativt på så sätt att de till exempel producerade material som var av sämre kvalitet. Däremot ansåg de flesta att den allmänna stressen och oron samt den tidspress som ofta kommer med anställningsformen indirekt kunde påverka deras arbete och arbetsmöjligheter. Till exempel så påverkades respondenter som jobbade som inhoppsvikarier eller med kortare vikariat i sitt arbete på så sätt att de inte kunde göra uppföljningar och fördjupande journalistiska jobb då dessa kräver tid som de inte har. Citatet nedan demonstrerar detta:

“Jag upplever att det som hindrar mig från att göra mer journalistik eller journalistik som kräver längre tid är att jag inte vet hur länge jag ska jobba på det. Så jag tar ogärna på mig uppgifter som jag vet att det skulle kräva flera månaders arbete för att publicera”  
– Respondent 4, som har arbetat som journalist i 18 år.

I samband med att respondenterna upplever en tidsbrist så upplevde en mindre del att de även blev tilldelade “skitjobben” som de fast anställda inte ville göra, enligt Respondent 1 som har arbetat som journalist i 3 år och idag är tillsvidareanställning på dagstidning i en mindre stad.

“Det kändes som att man fick lite det som de fast anställda inte ville ta sig an, de lite mer mindre jobben som, ja, skitjobben egentligen,”

De respondenter som hade andra titlar än “nyhetsreporter” upplevde inte att de fick de mindre “skitjobben” som de fast anställda inte ville ha, detta var dock inte relaterat till deras

anställningsform utan berodde på att de "mindre" jobben helt enkelt inte ingick i arbetsuppgifterna för den rollen som de har.

Upplevelsen av att få göra korta, snabba nyheter som inte lämnar utrymme för att visa upp sin förmåga delas av flera respondenter. Respondenterna som hade haft både långa och korta vikariat uppgav att det var vanligare att mestadels få arbeta med små, snabba nyheter under kortare vikariat, då på grund av tidsbrist och inte av annan anledning som till exempel illvilja från redaktörer. Däremot så ingår dessa typer av nyheter i rollen för reportrar oavsett position och anställningsform, men det väsentliga här är att de som arbetat som inhoppsvikarier eller liknande upplevde att detta ibland var den enda typen av jobb man fick göra. De allra flesta respondenter i studien har erfarenhet av längre och kortare vikariat, och uppger att de, speciellt under vikariat eller jobb som sträckt sig över flera månader, även fick göra fördjupande och längre arbeten.

Respondenterna uppgav alla att de vill göra ett bra jobb och ofta anstränger sig mer än vad som krävs i hopp om att få fortsatt anställning, alltså kan en konsekvens av anställningsformen vara ökad motivation. Nedan följer ett citat från respondent 1 som numera är fast anställd, men som under sin tid som tillfälligt anställd upplevde att hen behövde prestera konstant för att öka sina chanser att få komma tillbaka till arbetsplatsen:

“Man tänkte mycket på framtiden. Man hoppades på att “jag kanske kommer tillbaka imorgon”. Jag tänkte, ju bättre man jobbar och gör ifrån sig, desto mer visar man att man kan. Man har ju en öppen portfölj när man jobbar som journalist.”

Flera respondenter uppger att även om de alltid vill göra bra ifrån sig så kan de ibland bli negativt inställda till jobbet eller på något sätt förlora lusten när de är medvetna om att slutdatumet närmar sig. Respondent 11 jobbar idag som redaktör på en ideell förening, men arbetade innan dess som nyhetsjournalist i 1,5 år och under den tiden kände hen att hen alltid skött sin roll väl, men att känslan av tillfällighet påverkade arbetet.

“Att man hela tiden var medveten om att det var tillfälligt liksom, jag ska bort härifrån. Det är typ ett lager av engagemang som ändå försvinner med tanke på att man vet att man ska försvinna någonstans ganska snart. “– Respondent 11

Respondent 4 som arbetar på en lokalradio uttryckte att hen inte ansåg att anställningsformen var den enda orsaken till att hen inte gjorde längre jobb, utan menade att det även kunde variera från arbetsgivare till arbetsgivare. Saker som dålig arbetsledning upplevde hen kunde också vara en väldigt begränsande sak. Även Respondent 1, som arbetar på en lokaltidning, kände inte att anställningsformen i sig hade hindrat hen från att göra vissa typer av jobb, för hens del så kunde hen producera det hen önskade så länge det fanns tid.

En del av respondenterna upplever att deras idéer uppskattas och till och med uppmuntras men att det inte alltid blir av och att det inte sker någon uppföljning. Respondent 14, som arbetar som redaktör på ett bemanningsföretag, har upplevt att de idéer som hen har tagit upp med ledningen på hens redaktion ofta har runnit ut i sanden.

“Jag har kommit med jättemycket idéer som inte riktigt förvaltas. De säger så här, “det är jättebra, vi kör på detta.” Sen så faller det mellan stolarna” – Respondent 14

En del av respondenterna upplever att de inte alltid kommer till tals och att de mer prestigefyllda uppdragen går till redan etablerade reportrar som har jobbat på redaktionen i många år. Respondent 8 arbetade som journalist i 7 år innan hen lämnade branschen, hen upplevde en skillnad i hur tungt hens röst vägde när hen hade jobbat på samma redaktion under en längre tid.

“Över tid, ju mer rutinerad jag blev, så fick jag mer av det kapitalet som fast anställda har. För att man har några år i ryggen, så de vet att man är värd att lyssna på” – Respondent 8

De flesta respondenter upplevde att de hindrades i sitt arbete på det sättet att de inte vågade eller kände att det fanns utrymme för dem att fritt uttrycka sina åsikter kring arbetet eller kräva förändringar i sin egen arbetssituation. Bland de som inte kände sig trygga med att uttrycka sig fritt var den främsta orsaken att de inte ville påverka sina chanser att få ytterligare anställning på arbetsplatsen, något de befarade inte skulle ske om arbetsgivaren ansåg den vara "besvärlig". Det som respondenterna oftast inte kände att de kunde säga till om var bland annat lön och medieinnehåll.

“Jag har mycket lägre lön än vad jag har haft på precis samma arbetsplats, i precis samma roll. Mycket lägre än vad jag hade för fyra år sedan. Jag tyckte inte att lönen var okej, men jag vågar inte bråka om den. Det är så lätt att välja någon annan.” – Respondent 3, som har arbetat i 15 år och jobbar med radio och tv.

För Respondent 3 hindrade otryggheten i anställningsformen även hen från att efterlysa ämnen och teman som ökade programmets mångfald. Homogeniteten på redaktionen gjorde att hen befارade att hen inte skulle få medhåll för vissa typer av idéer och därför tog hen inte upp dessa idéer för att inte stämplas som besvärlig.

“Journalistkåren är så homogen och inte minst på min redaktion. På tidigare ställen, när jag har trott mig ha lite mer av en trygghet, då har jag varit mycket mer krävande och låtit mycket mer för att få till stånd en förändring och en förståelse. Men så som jag jobbar nu där jag är beroende av att jag ska få ytterligare pass, så vågar jag inte riktigt göra det.” –Respondent 3

Respondenterna uppger att deras möjligheter för utveckling ofta har varit få. Respondent 3, som har varit verksam i cirka 15 år, uppger att hen under hela sin karriär endast vid ett par tillfällen haft medarbetarsamtal och bara en gång fått kompetensutveckling från arbetsgivaren. Respondenterna uppger även att när redaktioner har haft utbildningsdagar eller haft möjlighet att skicka medarbetare på konferenser och utbildningar har man förbisett de tillfälligt anställda. Flera respondenter härleder själva detta till att det inte är lönsamt för arbetsgivaren att “satsa” på en person som inte kommer att ha en långsiktig framtid inom företaget.

Respondent 6 har två gånger självmant sagt upp sig från tillsvidareanställningar. Hen uppger att hen inte känner någon stress över sin anställningsform och inte heller någon oro över sin inkomst eller ekonomi, till skillnad från många av de andra respondenterna. Trots detta uppger respondenten att hen jobbar hårdare än vad hen hade gjort som fast anställd. Detta är ett resonemang som har uppkommit bland flera andra respondenter.

“Man vill visa vad man går för och få bra referenser och skapa bra arbetsprover för att kunna få förlängt vikariat eller få vikariat igen.” – Respondent 6

Samtidigt uppger respondent 6 att det finns fördelar med att befinna sig på en och samma arbetsplats långvarigt.

“Ja, det är det som är det svåraste som på något vis är att bygga upp nätverk. Byter man jobb ofta, eller varje gång man byter jobb, så är det lite som att man börjar om på noll med nätverken.” – Respondent 6

Respondent 2 som har arbetat i tre år på olika redaktioner kände att hens självförtroende påverkas av att ständigt vara “ny på jobbet”, trots att hen inte är ny inom själva yrket.

“Jag kan ha svårt att förstå min egen kompetens, för att jag känner mig konstant ny. Samtidigt som jag har jobbat med ungefär samma sak i några år.” – Respondent 2

Respondent 9 har varit verksam journalist i 7 år och upplever att hen på senare år har slutat sträva efter fast anställning som hen gjorde förr. Respondent 9 menar att detta är en privilegierad position som hen befinner sig i idag, och har själv upplevt stora svårigheter med tillfälliga arbetsformer. Hen blev bland annat utbränd efter ett jobb, som en konsekvens av hens strävan och kampen med arbetsgivaren för att bli fast anställd.

“Istället har jag anammat den här approachen att stå med ena foten inne och andra utan. Det påverkar såklart känslan för jobbet, att jag bara är här på tillfälligt besök.” – Respondent 9

Hen anser dock att hen idag befinner sig i en position där hen har bra arbetsmöjligheter och känner en valfrihet och möjlighet att styra över sin tid.

“Många behöver erfarna journalister och reportrar, så jag känner mig trygg i att det kommer lösa sig och är väldigt glad i den friheten att jag kan drivas av lust. Det är inte arbetsgivarna som styr över mig utan nästan tvärtom.” – Respondent 9

Respondenterna upplever även vissa sociala konsekvenser. Saker anknytning till arbetsplatsen och kollegor blir lidande när man ofta byter arbetsplats. Respondenterna går även miste om sociala kontakter och nätverk som skapas med källor eller branschkollegor.

## 5.2 Hälsa och ekonomi

Respondenterna har alla upplevt ekonomisk stress kopplad till sin arbetssituation. Många uppger att den ekonomiska aspekten av jobbet har lett till att man inte har kunnat planera sitt privatliv, man har till exempel känt oro för om man kommer att klara att betala räkningar och klara sina utgifter och man har inte kunnat planera för att köpa bostad. Flera respondenter uppger att det inte alltid var själva lönesumman som var ett problem, på vissa arbetsplatser har man till och med fått väldigt bra lön på grund av obekväma arbetstider och heljobb, men att det mest påfrestande är ovissheten kring arbetstillfällena. Samtidigt så uppger även en del av respondenterna att själva lönen i sig även var låg. Respondent 12, som är 64 år, oroar sig även över sin framtid och uppger att hen inte har råd att gå i pension. Även flera av de yngre respondenterna uppger en oro över framtiden.

Respondent 13, har jobbat som journalist i 27 år. I perioder har hen tyckt att den ekonomiska biten har varit extra påfrestande, speciellt med tanke på att hen även har ett barn.

“Det är inte så att vi inte har haft mat på bordet och nu har min sambo haft fast tjänst sedan ett par år tillbaka, men innan dess var vi två journalister utan fast anställning. Så det har ju varit väldigt tufft ekonomiskt, det är stressande” – Respondent 13

En annan orsak till stress relaterat till jobbet var det ständiga sökandet efter nästa vikariat eller anställning. Respondent 5 har varit verksam som journalist i 5 år och är idag tillsvidareanställd på en tidskrift, hen upplevde att det var både tidskrävande och stressigt att leta efter nya vikariat.

“När man precis hade fått en ny anställning så började man söka nästa. Samtidigt som man hade en heltidstjänst, även om det var som vikarie, så är det ju ett arbete i sig att söka jobb. Sitta och skriva personliga brev och uppdatera sitt CV, och det gjorde jag ju också under ett par års tid vid sidan om.” – Respondent 5

Många respondenter upplever en känsla av utbytbarhet. Däribland Respondent 2 som på grund av arbetssituationen kommer att ta en paus från journalistiken och börja studera efter sitt nuvarande vikariat.



“På grund av just den här stressen, att känna sig utbytbar. Man känner sig fortfarande som att man är 19 år och på prao. Det är svårt att växa upp och det är svårt att känna att man har ägandeskap över sin tillvaro.” – Respondent 2

Känslan av att vara utbytbar går att finna hos nästan alla respondenter, även de som kan anses vara nischade och mer etablerade. Reaktionerna på insikten av att vara utbytbar skiljer sig en del, vissa respondenter har accepterat att man i journalistbranschen blir utlasad och att det är så det ser ut i branschen, medan andra känner att det påverkar dem rejält.

“Man är bara en pinne i hela det här maskineriet. De som är fast anställda är väl lite grann också pinnar, men de har ett värde. Man kan inte göra så här med dem. Det är väldigt kränkande och väldigt sårande för självkänslan.” – Respondent 1

De respondenter som har jobbat inom Sveriges Radio uppger i större utsträckning än övriga respondenter att det finns en dålig kultur inom företaget där man inte ser den enskilda individen och systematiskt jobbar med kringgående av LAS. Respondent 9, som idag arbetar med podcasts, är en av de som minns att synen på vikarier inom public service inte alltid var så välkomnande. De respondenter som upplevt detta menar också ofta på att inställningen mot vikarier är just en konsekvens av den höga omsättningen av personal som sker inom public service, alltså är det inte alltid medarbetarna som har en illvilja gentemot ny personal.

“På Public Service var man så himla mycket en i maskineriet, en liten timmis som kom och gick.” – Säger Respondent 9 om sin tid på public service.

Flera respondenter nämnde även att de går miste om semester, som korttidsvikarie finns det ofta inte tid för semester och det påverkar både privatlivet i form av planering och samspel med familj och partner samt även individens egen hälsa och behov av vila. Respondent 5 tog ut semester för första gången 4 år efter att hen tagit examen och börjat arbeta som journalist. Planeringen av privatlivet gick inte ihop och hens lösning blev att “ta ledigt” mellan olika jobb, det vill säga att hen såg till att vikariatet inte överlappade så att hen fick en kort vila mellan de olika jobben.

“Den biten minns jag, det har varit ganska jobbigt. Då har jag haft en partner som haft semester. Hen bara, vad ska vi hitta på då? Och jag svarar att vi kan ses på helgen typ.

Jag fick ta semester mellan jobben, ta en vecka ledigt och åka någonstans om jag hade sparat ihop pengar till det.” – Respondent 5

Respondent 8 arbetar idag på en ideell förening, hen ser att hens tid som journalist har varit givande, men att delar av hens privatliv har blivit lidande under vissa perioder.

“Samtidigt ser jag tillbaka på att jag har träffat jätteroliga människor och jag har haft jättekul också, men kanske lite på bekostnad av typ normal trygghet. Och det har gjort det svårt för mig att upprätthålla privata relationer. Man ska visa framfötterna för att man vill få det fasta jobbet, vilket gör att man tackar ja till extrapass, man jobbar över, man hoppar in om det händer någonting.” – Respondent 8

Respondenterna ställer ofta krav på sig själva och kände att de behövde prestera bättre än sina kollegor för att få stanna kvar. Man känner ett behov av att sticka ut antingen i att jobba hårt och göra extra bra ifrån sig, eller genom att alltid vara tillgänglig för inhopp.

Respondent 12, som är 64 år och idag inte arbetar som journalist, kände hur stressen och skiftarbetandet har påverkat hen fysiskt efter alla år i mediebranschen.

“Det är någonting som har hänt under de senaste åren. Jag bara kände att min hälsa har blivit så jäkla dålig. Jag vaknar fortfarande vid klockan tre på nätterna fast jag inte ska upp till något morgonskift, jag har fått högt blodtryck, jag har fått diabetes typ 2, jag har gått upp i vikt, typiska stressreaktioner. ” – Respondent 12

En del respondenter uppger även att de går miste om den sociala gemenskapen i arbetet.

“Det finns inget stort behov eller engagemang i att lära känna sina medarbetare socialt utanför jobbet om man är bara tillfälligt anställd. Så har jag i alla fall känt” – Respondent 12.

### 5.3 Yrkesrollen

De flesta respondenter har någon gång funderat över sin yrkesroll och uppger bland annat public service och granskningsidealet som ideal som de anser är viktiga för yrkesrollen. Flera respondenter uppgav att de från början gick in i yrket med idéer om göra stora avslöjanden och grävande reportage men oftast anpassades dessa ideal efter verkligheten som man möttes av. Många respondenter uppger att de funderade mer på ideal och yrkesrollen i början av sin karriär eller under studietiden.

“Jag tror att jag hade en väldigt nobel tanke när jag utbildade mig, det fanns en väldigt tydlig riktning. Och sen kommer man ut i arbetslivet och inser att det är svårt att ha den riktningen i det här bruset.” – Respondent 2

En del respondenter upplever att det med åren har blivit mindre fokus på ideal och yrkesroll och mer fokus på det praktiska, till exempel menar respondent 5 att hen på en tidigare arbetsplats ofta oroade sig för hur den färdiga produkten skulle bli och om hen hade gjort ett bra nog jobb och därför blev det inte mycket tid över till att fundera på om arbetet följde uppfiller ett visst ideal. Idag är hen fast anställd och tror att den tryggheten som anställningsformen har skänkt hen gör att hen i arbetet kan fokusera mer på sin roll som journalist.

“Det var svårare att leva upp till de [idealen] som vikarie, för att jag samtidigt hade all annan press på mig. Det var mer såhär, i vilken ordning ska jag skriva de här bokstäverna, hur ska jag klippa det här inslaget så att det ser bra ut. Det var mycket mer fokus på sånt än på själva informationen tyvärr.” – Respondent 5

Flera respondenter uppger att det inte alltid finns en direkt koppling mellan anställningsform och möjligheten att leva upp till yrkesidealen. Däremot så vittnar respondenterna om att ett kortare vikariat ibland tar ifrån dem möjligheten att helt fokusera på de yrkesideal och uppgifter de anser sig ha. Men detta blir då mer en konsekvens av att ha en kortare anställning och för lite tid för att skapa den typen av journalistik som de strävar efter. Citatet nedan från Respondent 11 är ett exempel på detta.

“Jag tycker att en viktig sak inom journalistiken är att inte bara göra krisjournalistik och alarmistisk journalistik och det tror jag hade blivit enklare om vi hade varit fler som får vara kvar på en och samma plats, under en längre tid. För handlar också om att följa upp och berätta om när saker faktiskt fungerar och hur saker och ting är lösta till exempel. Det är ett visst lager av konstruktivitet som försvinner i och med detta” – Respondent 11

Även respondent 2 tror att anställningsformerna omständigheter påverkar journalister och det i sin tur möjligheten att leva upp till yrkesidealen. Hen menar att man kan gå miste om några av de viktiga beståndsdelar av att vara en bra journalist när man arbetar under vissa anställningsformer.

“Ja, men att man har idéer, observerar och är nyfiken på saker. Det skulle jag definitivt säga är en viktig del som kanske går förlorad lite idag på många ställen. Just för de här, det är för lite personal och det är för märklig anställning. Det blir svårt att göra de här fördjupande viktiga grejerna.” – Respondent 2

De allra flesta hittade sitt egna sätt att leva upp till idealen och ansåg att de på något sätt ändå bidrog till att skapa bra journalistik i det stora hela. Respondent 5 jobbar på en nischad tidskrift och menar att många av hans tidigare kollegor som jobbar inom traditionell nyhetsjournalistik ofta såg ner på den typen av journalistik som hen gör idag, men att hen själv ser hur hen uppfyller en viktig roll även om det är inom en specifik bransch.

“Jag gör lika mycket granskningar och ifrågasättande. Jag ställer folk mot väggen nu precis som den som är allmänreporter gör. Det är bara att jag är mer nischad. – Respondent 5

Respondent 6, som tidigare har haft tillsvidareanställning och som idag har ett vikariat inom radio, menar att det finns en sorts frihet och självständighet i att inte ha en fast anställning.

“När jag var nyexaminerad så blev det som en romantisering av det fasta jobbet. Då har man lyckats när man har sin fasta tjänst. Jag tror det blir mindre och mindre så. Man vill arbeta med sig på sina egna villkor och inte bara på arbetsgivarens villkor.” – Respondent 6

När de respondenter som fortfarande är verksamma inom mediebranschen tillfrågas om deras framtid i yrket uppger flera att de är tvädelade. De anser att samtidigt som yrket är en stor del av deras identitet så orsakar den även stress och bidrar inte med någon trygghet.

“Jag har jobbat inom mediebranschen i över tio års tid. Så det är en ganska stor del av min identitet och den jag är. Jag vet inte om jag skulle kunna byta bransch. Men mediebranschen orsakar också så mycket stress och har osäkra villkor. Så jag tror det hade varit bäst att byta helt.” – Respondent 14

13 av 14 respondenter anger även att de någon gång under sin karriär övervägt att byta jobb. Respondent 7 har arbetat som journalist i 1 år och är den enda bland respondenterna som inte har övervägt att lämna branschen då hen upplever att hen inte har gett yrket ett ärligt försök ännu.

## **5.4 Analys**

Studien visar att respondenterna upplever tillfälliga anställningsformer som otrygga. De få undantag som inte helt höll med detta menade att anställningsformen gav en sorts frihet att välja arbetsplats efter intressen och att det skapade möjligheter att prova på olika redaktioner.

Studien visar att respondenterna genomgående upplever att deras anställningsform, oavsett om det rör sig om inhopp eller heltidsvikariat, påverkar deras arbetsprestation och därmed den journalistiska produkten. När det kommer till negativa konsekvenser för den journalistiska produkten så verkar dessa vara ett fåtal, men emellertid betydande, konsekvenser. Främst handlar det om bristen på tid som leder till en bristande uppföljning på artiklar och inslag, vilket verkar gälla inhopp så väl som heltidsvikariat. Bristen på tid blir även ett publicistiskt problem när det kommer till längre jobb som kräver långsiktig planering och tid för genomförande. Under anställningar som sträcker sig över en längre period, till exempel ett år, verkar detta vara ett mindre förekommande problem. En del respondenter som upplevde att de gick miste om den djupgående journalistiken upplevde även att dessa uppdrag ofta gick till de som hade fast anställning och hade varit på redaktionen i några år. Detta kan leda till en långsammare utveckling för den enskilde journalisten och därmed få en konsekvens för journalistiken i stort. Flera respondenter beskriver även en sorts cynism gentemot yrket och även en försvagad

professionell identitet som konsekvenser av flera års otrygga anställningar. I Australien visar en studie av Sherwood och O'Donnell (2018) hur brist på anställning kan ha en påverkan på journalisters professionella identitet. Sherwood och O'Donnell (2018) undersökte hur den professionella identiteten påverkas efter uppsägning och fann att den professionella identiteten hos över hälften av journalisterna försvagades när de sparkades från sina trygga anställningar och i stället behövde söka sig till otrygga anställningsformer som frilans. De fann alltså att anställningsvillkoren påverkade den professionella identiteten, vilket även syns i denna uppsats.

Majoriteten av respondenterna har någon uppfattning om vad de anser vara journalistikens ideal, ofta sammanfaller dessa med det som Deuze (2005) kallar journalistikens ideologi. De ideal som respondenterna främst lyfter är granskningsidealet och public service idealet, vilket sammanfaller med Jenny Wiiks forskning (2014) som visar att granskningsidealet och idealet att återge komplexa nyhetsändelser för allmänheten är två av de ideal som har ökat markant i Sverige mellan 1989 och 2011.

När respondenterna tillfrågas om hur de upplever att de har levt upp till idealen som de själva beskriver så uppger flera att de inte har reflekterat över det. Men vid vidare diskussion så framkommer det att många inte anser sig själva göra den typen av journalistik som de till en början hade föreställt sig under till exempel studietiden eller i början av deras karriär. Bilden de hade av journalistiken innan de riktigt hade kommit ut i arbetslivet beskriver de ofta som idealistiska och ofta återfinns just journalistikens ideal som granskande, public service och folkbildning. Flera av respondenterna menade att de inte hann fokusera på att skapa journalistik utefter de egna idealen, till exempel under vikariat eller inhopp, och upplevde ofta att de skulle "fylla en lucka" på redaktionen. Enligt Nygren (2015) blir den journalistiska yrkesrollen alltmer otydlig bland annat på grund av den flexibla arbetsmarknaden, som innebär att fler journalister har tillfällig anställning och att journalister idag kan gå från att ena dagen arbeta med nyheter och andra dagen med uppdragsjournalistik.

Flera respondenter beskriver en situation som kan liknas vid idén om en "portfolio worker", där man ständigt strävar efter att göra bra ifrån sig på varje arbetsplats för att sedan kunna visa nästa arbetsgivare vad man går för. Deuze (2007) menar att journalister behöver tävla om att sälja innehåll till dem de kan och behöver agera entreprenörer som en konsekvens av att andelen jobb för journalister har minskat både i Europa och i USA. Deuze och Witschge (2018) menar att detta portfölj-arbetsliv är en konsekvens av att man idag inte längre gör långsiktig karriär

inom mediebranschen utan snarare ägnar sig åt “jobb-hoppande” då man ofta har tidsbestämda kontrakt.

I studiens resultat framkommer det vid flera tillfällen exempel på hur autonomi för den enskilde journalisten kan minska vid en otrygg anställning. Ett tydligt exempel på detta är respondent 3, som på sin arbetsplats försöker arbeta för att lyfta frågor kring mångfald på redaktion och i medieinnehållet. På grund av anställningsformen vågar hen inte uttrycka sig i dessa frågor då hen riskerar att uppfattas som besvärlig samt även riskerar att förlora framtida jobb möjligheter. Känslan av minskad autonomi som flera av respondenterna vittnar om stämmer överens med den forskning som har gjorts av Gunnar Nygren (2015) som visar att journalister med tillfälliga anställningar upplever lägre nivåer av autonomi jämfört med de som har en fast anställning. Nygren (2012) menar även att en otrygg anställning kan påverka autonomi hos den enskilda journalisten, bland annat genom att de känner att de måste anpassa sig efter de normer och värderingar som finns hos arbetsgivaren, och att detta sker på bekostnad av de journalistiska värderingarna hos journalisten.

En respondent, respondent 6, lyfter i sin intervju friheten som hen finner i att inte ha en tillsvidare tjänst. För respondent 6 innebär det en frihet i att själv kunna välja sin arbetsplats och inte vara fastlåst vid en viss arbetsgivare. Denna frihet kan skapa en autonomi och självständighet för individuella journalister. Däremot var det endast en annan respondent som upplevde en liknande känsla, övriga respondenter kände en oro över att inte veta vart deras nästa jobb skulle vara. Inställningen som respondent 6 har gentemot den tillfälliga anställningsformen kan bero på att hans nätverk och arbetsmöjligheter skiljer sig från resterande respondenter. Respondent 6:s upplevelse av ökad autonomi vid vikariat liknar snarare frilansande journalisters erfarenhet, som enligt Maria Edström och Martina Ladendorf (2012) beskriver sin arbetssituation med begrepp som frihet och autonomi.

## 6. Slutsatser och diskussion

I detta kapitel diskuteras studiens resultat och studiens syfte besvaras.

### 6.1 Slutsatser

Syftet med denna uppsats var att undersöka hur tillfälliga anställningsformer påverkar svenska journalister i deras arbete samt om det påverkar journalistiken. Sammanfattningsvis går det inte, utifrån denna studie, att dra slutsatser kring huruvida tillfälliga anställningsformer inom journalistiken har uteslutande negativa eller positiva konsekvenser för journalister eller journalistiken, detta har heller inte varit studiens syfte. Baserat på respondentintervjuerna kan man däremot säga att denna grupp individer alla på något sätt har känt en stress direkt kopplad till anställningsformen, även om detta har varierat från respondent till respondent. För en del handlar det främst om ekonomisk stress och för andra så är det stress relaterad till prestation. Däremot fanns det ingen respondent som menade att anställningsformen skulle vara den enda källan till stress eller oro, och här påverkar flera saker som kollegor, arbetsuppgifter och miljö samt arbetsgivare. Kortsiktigt kan man utifrån respondenternas svar säga att anställningsformen inte påverkar arbetsprestationen negativt, då alla uppgav att de inte kände att de gjort sämre ifrån sig på grund av sin anställningsform. Långsiktigt verkar flera respondenter oroas sig för publicistiska konsekvenser i form av bristande uppföljning och färre fördjupande nyheter. Resultaten visar även att flera respondenter anser att deras yrkesroll och yrkesideal påverkas av anställningsformen då de har mindre tid och möjlighet att fokusera på idealen, vilket flertalet respondenter uppfattar som något negativt för journalistiken. Man bör ta i beaktande att resultatet är baserat på individers subjektiva upplevelser och att det därför inte kan besvara huruvida journalistiken påverkas direkt av tillfälliga anställningar. Det resultaten däremot indikerar är att det finns en del återkommande konsekvenser av anställningsformen som påverkar dessa individuella journalister, och att den påverkan i sin tur kan ha en effekt på deras arbetsprestation.

Sammantaget visar resultaten att respondenterna inte ser anställningsformen som hållbar i längden. Respondenter har upplevt såväl fysiska som psykiska konsekvenser av anställningsformen och alla utom en respondent har övervägt att byta bransch, vilket återigen visar på att anställningsformen är ohållbar för individen på lång sikt.



I resultaten framgår det att respondenterna känner otrygghet och osäkerhet kopplad till tillfälliga anställningsformer, det framgår även att de har en medvetenhet kring den egna positionen och ställningen på redaktionen/företaget. Studiens resultat stämmer överens med Atkinsons (1984) kärna-periferi-modell som förklarar hur ett företag kan struktureras med fokus på arbetskraftens flexibilitet. Enligt modellen påverkar anställningsformen både vart man placeras i företaget samt vilka följder det får för individen. De kärnanställdas arbetssituation karakteriseras av god anställningstrygghet, god kompetens och inflytande på arbetsplatsen. De perifert anställdas syfte är att ge företaget flexibilitet när det kommer till arbetskraft och består av visstidsanställda och personal från bemanningsföretag. Deras arbetssituation skiljer sig drastiskt från de kärnanställda, där deras anställning präglas av osäkerhet, utbytbarhet, utsatthet och instabilitet. Respondenternas upplevelser stämmer överens med Atkinsons (1984) beskrivning av de perifert anställda. Respondenterna upplever att de har lite inflytande på arbetsplatsen och resultaten visar att flertalet inte ens kommer till tals i det dagliga arbetet. Känslan av utbytbarhet var central i respondenternas erfarenheter och detta är något som enligt Atkinson (1984) kännetecknar en perifert anställd.

## **6.2 Diskussion**

Som helhet uppnår studien sitt syfte vilket är att belysa denna erfarenhet samt bidra till diskussionen om journalistikens organisatoriska villkor. Eftersom studiens resultat inte är generaliserbara går det inte att dra slutsatser kring hur svenska journalister överlag upplever sin arbetssituation. Det går inte heller att föreslå åtgärder eller lösningar på de problem som tas upp av respondenterna.

Studien bidrar däremot till att belysa ämnet kring organisatoriska samt arbetsrättsliga villkor och dess konsekvenser inom journalistiken. Trots att studiens resultat inte är generaliserbara så indikerar de på en del tydliga konsekvenser av anställningsformen och i framtida forskning vore det värdefullt att bygga vidare på denna studie och till exempel kombinera den kvalitativa metoden med en kvantitativ metod, alternativt undersöka en större del av populationen. En ytterligare möjlighet hade varit att undersöka det journalistiska materialet och genomföra en innehållsanalys för att ta reda på om det faktiskt finns en mätbar påverkan på journalistiken utifrån anställningsformen.

Med detta sagt har denna studie belyst många intressanta tendenser kopplade till tillfälliga anställningsformer inom journalistik. Detta kan förhoppningsvis bidra till forskningen om branschen och inspirera till vidare undersökningar.

## Litteratur- och källförteckning

Abbott, A. (1988) *The System of Professions: An Essay on the Division of Expert Labour*. Chicago, IL: University of Chicago Press.

Ahrne, Göran, Ahrne, Göran & Svensson, Peter (2015). *Handbok i kvalitativa metoder*. 2., [utök. och aktualiserade] uppl. Stockholm: Liber

Denscombe, Martyn. (2010). *The good research guide [Elektronisk resurs] for small-scale social research projects*. 4th ed. Maidenhead: Open University Press

Deuze, M. (2005). What is journalism? Professional identity and ideology of journalists reconsidered. *Journalism*, 6(4), 442-464.

Deuze, M. (2007). *Media Work*. Digital Media and Society Series. Cambridge: Polity Press.

Deuze, M., & Witschge, T. (2018). Beyond journalism: Theorizing the transformation of journalism. *Journalism*, 19(2), 165-181.

Edstrom, M., & Ladendorf, M. (2012). Freelance journalists as a flexible workforce in media industries. *Journalism Practice*, 6(5-6), 711-721.

Esaiasson, P., Gilljam, M., Oscarsson, H., Towns, A.E. & Wängnerud, L. (2017). *Metodpraktikan: Konsten att studera samhälle, individ och marknad*. (Femte upplagan). Stockholm: Wolters Kluwer.

Eriksson-Zetterquist, U. & Ahrne, G. (2015) Intervjuer. I: G. Ahrne & P. Svensson (red.), *Handbok i kvalitativa metoder* (s. 34-54). (2., [utök. och aktualiserade] uppl.) Stockholm: Liber

Hanitzsch, T. (2009). Comparative journalism studies. In *The handbook of journalism studies* (pp. 433-447). Routledge.

Hök, J. (2015). Changing Working Conditions. Journalistic Culture in Poland, Russia and Sweden. *Journalism in Change*, 3, 97-117.

Kalleberg, A. L. (2001). Organizing flexibility: the flexible firm in a new century. *British journal of industrial relations*, 39(4), 479-504.

Kvale, Steinar (2007). *Doing interviews*. 1. ed. Thousand Oaks, Calif.: Sage Publications

Nygren, G. (2012). Tillfällig och flexibel: Arbetsmarknad och yrkesroller för journalister i förändring. *Nordicom Information*, 34(3-4), 19-37.

Nygren, G. (2015). Professionalization, media development and comparative journalism studies. I Nygren, G., & Dobek-Ostrowska, B. (Eds.). (2015). *Journalism in change*. New York, NY: Peter Lang.

Nygren, G. (2015). Journalistik som profession. I Karlsson, M., & Strömbäck, J. (2015). *Handbok i journalistikforskning*. Studentlitteratur AB.

Nygren, G. (2015). Media development and professional autonomy. I Nygren, G., & Dobek-Ostrowska, B. (Eds.). (2015). *Journalism in change*. New York, NY: Peter Lang.

Nygren, G., & Althén, K. (2014). Landsbygd i medieskugga: nedmonteringen av den lokala journalistiken och bilden av landsbygden i Dagens Nyheter. Södertörns högskola.

Nygren, G., & Appelgren, E. (2015). Färre journalister som producerar mer för fler kanaler.

Nygren, G., & Dobek-Ostrowska, B. (2015). 10. Journalistic cultures between national traditions and global trends. I Nygren, G., & Dobek-Ostrowska, B. (Eds.). (2015). *Journalism in change*. New York, NY: Peter Lang.

Olofsdotter, G. (2008). *Flexibilitetens främlingar: om anställda i bemanningsföretag* (Doctoral dissertation).

Ryan, K. M. (2009). The performative journalist: Job satisfaction, temporary workers and American television news. *Journalism*, 10(5), 647-664.

Sherwood, M., & O'Donnell, P. (2018). Once a journalist, always a journalist? Industry restructure, job loss and professional identity. *Journalism studies*, 19(7), 1021-1038.

Stuart Allan. (2009). *The Routledge Companion to News and Journalism*. Routledge.

Trost, Jan (1997). *Kvalitativa intervjuer*. 2. uppl. Lund: Studentlitteratur

Waisbord, S. (2013). *Reinventing professionalism: Journalism and news in global perspective*. John Wiley & Sons.

Wiik, J. (2009). Identities under construction: Professional journalism in a phase of destabilization. *International Review of Sociology*, 19(2), 351-365.

Wiik, J. (2014). Towards the Liberal Model: The professional identity of Swedish journalists. *Journalism Practice*, 8(5), 660-669.

Wiik, J., Nygren, G. (2016) Den journalistiska professionen i nätverkssamhället. In: *Människorna, medierna och marknaden: Medieutredningens forskningsantologin om en demokrati i förändring* (pp. 262-282). Stockholm: Wolters Kluwer  
Statens offentliga utredningar

Örnebring, H. (2013) Anything you can do, I can do better? Professional journalists on citizen journalism in six European countries. *International Communication Gazette*, 75(1), 35-53.

### **Tidningsartiklar (Webb)**

Jansson, P. (2014, 22 januari) Mittmedia kringgår Las anser journalistklubben. *Journalisten*.  
<https://www.journalisten.se/nyheter/mittmedia-kringgar-las-anser-journalistklubben>

Lundquist, H. (2014, 20 februari). "Schibsted Media bryter mot kollektivavtalet". *Journalisten*.  
<https://www.journalisten.se/nyheter/schibsted-media-bryter-mot-kollektivavtalet>

Granström, K. (2016, 29 november). Klubbstyrelsen på Marieberg Media avgår. *Journalisten*.  
<https://www.journalisten.se/nyheter/klubbstyrelsen-pa-marieberg-media-avgar>

Horne, A. m. fl (2019, 20 mars). SVT-upprop: ”Slutkärda, rädda och manipulerade” Expressen.  
<https://www.expressen.se/kultur/svt-upprop-slutkärda-rädda-och-manipulerade/>

# Bilaga 1-Intervjumall

## Personuppgifter

Ålder:

Kön:

Examensår:

Nuvarande arbetsplats och titel:

Nuvarande anställningsform:

Tid på nuvarande arbetsplats:

Tidigare arbetsplatser (som journalist):

## Arbetsituation:

Hur upplever du din nuvarande arbetsituation?

Kan du beskriva hur en arbetsdag ser ut för dig?

- Vad för typ av uppgifter gör du?

Hur upplever du att din prestation är?

Hur upplever du att din anställningsform påverkar din arbetsprestation?

Hur upplever du att kvaliteten på ditt arbete är?

Hur har dina möjligheter sett ut för utveckling?

Hur ser dina möjligheter för stöd ut i arbetet?

Upplever du att det finns någon hierarkisk avgränsning mellan de fast anställda och de icke fast anställda?

Hur upplever du att kraven på dig som tillfälligt anställd är?

## Hälsa och ekonomi:

Hur kändes det att jobba med tillfällig anställning när det kommer till stress?

Har du upplevt ekonomisk stress?

Känner du stress på jobbet på grund av anställningsformen?

Tror du att din anställningsform påverkar hur stressad du känner dig?

## Yrkesrollen:

Hur skulle du beskriva journalistrollen och dess ideal?

Vad tycker du är dina uppgifter som journalist?

Påverkar anställningsformen dina möjligheter att uppfylla den rollen eller de idealen som du har?

Har du funderat på att lämna journalistiken?