

Nyhedsprojektet Delrapport 4: 2010

Lever du for dit job eller af dit job?

**Nyhedsarbejdere mellem arbejdsglæde og
arbejdsbelastning**

Interview og caseanalyser

**Ane Kolstrup, Anne Rytter Hansen
Jørgen Møller Christiansen**



**Nyhedsprojektet
Delrapport 4: 2010**

Lever du for dit job eller af dit job?

Nyhedsarbejdere mellem arbejdsglæde og arbejdsbelastning

Interview og caseanalyser

Indholdsfortegnelse

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | Indledning..... | 3 |
| 2 | Metode og fremgangsmåde | 5 |
| 3 | Arbejdstid | 9 |
| | 3.1 Arbejdstid og balancen mellem arbejdsliv og familieliv | 10 |
| | 3.2 Arbejdstid og arbejdskultur | 12 |
| | 3.3 Arbejdstid og det grænseløse arbejde | 14 |
| | 3.4 Arbejdstid og stress | 15 |
| 4 | Forandringer | 19 |
| | 4.1 Forandringer og omstillingsprocesser | 21 |
| | 4.2 Forandringer, stress og ambivalens | 24 |
| | 4.3 Forandringer og ”hovsa”-løsninger | 26 |
| | 4.4 Forandringer og fysisk arbejdsmiljø | 29 |
| 5 | Faglig bredde og fleksibilitet | 31 |
| | 5.1 Årsager til stigende krav til faglig fleksibilitet | 32 |
| | 5.2 Afgrænsning af faglig fleksibilitet | 33 |
| | 5.3 Fordele og ulemper ved stigende krav til faglig fleksibilitet | 33 |
| | 5.3.1 Fordele | 33 |
| | 5.3.2 Ulemper..... | 35 |
| 6 | Profiler af nyhedsarbejderne..... | 39 |
| | 6.1 Livsstilsprofilen..... | 40 |
| | 6.2 Lønmodtagertypen | 45 |
| | 6.3 Livsstils- og lønmodtagertyper mellem jobsikkerhed og stress | 47 |
| | 6.3.1 Jobsikkerhed | 47 |
| | 6.3.2 Stress | 48 |
| | 6.3.3 Faglig identitet som coping..... | 50 |
| 7 | Faglig identitet i nyhedsarbejdet..... | 51 |
| | 7.1 Faglig identitet i nyhedsbranchen | 53 |
| | 7.1.1 I forhold til andre jobtyper | 54 |
| | 7.1.2 I forhold til andre medievirksomheder | 55 |
| | 7.1.3 I forhold til redaktionen | 56 |
| | 7.1.4 I forhold til medieplatformen..... | 57 |
| | 7.1.5 I forhold til ansættelsesform | 58 |
| 8 | Sammenfatning og konklusion | 61 |

1 Indledning

Denne rapport er resultatet af en række fokusgruppeinterview med danske nyhedsarbejdere ansat på fem forskellige typer medievirksomheder. Formålet har været at uddybe resultaterne fra en spørgeskemaundersøgelse om arbejdsliv og psykisk arbejdsmiljø blandt danske nyhedsarbejdere.

Dette skal først og fremmest bibringe en forståelse af, hvilke mekanismer, der gør sig gældende og hvilke betydninger det har – personligt, fagligt og for arbejdsmiljøet – når man på mange måder arbejder ”grænseløst”. Det grænseløse arbejde bliver her undersøgt som en type arbejde, hvor der ikke skelnes skarpt mellem arbejde og fritid, mellem rollen som medarbejder og privatperson, og hvor medarbejderen oplever konstante forandringer i arbejdet og omstillinger til nye arbejdsopgaver og kompetencer. I surveyundersøgelsen er det grænseløse arbejde i tråd hermed blevet belyst på to niveauer i forhold til dimensionerne ”tid og sted” samt ”faglig bredde og fleksibilitet”. Der er således konstrueret to skalaer (uddybet i delrapport 2), som er sammensat af en række spørgsmål, hvor ”tid og sted”-dimensionen vedrører spørgsmål om mulighed for at flekse med arbejdstiden, aftaler om hjemmearbejde, det at løse opgaver hjemme udenfor den aftalte arbejdstid samt graden af selvstyring i arbejdet. Skalaen, der vedrører faglig bredde og fleksibilitet, er sammensat ud fra spørgsmål om, hvorvidt man producerer materiale til mere end en medieplatform, i hvor høj grad man oplever stigende krav til at skulle arbejde tværfagligt samt stigende krav til, at ens kompetencer skal række ud over ens kernekompetencer.

I caseanalyserne går vi bagom resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen – i dialog med nyhedsarbejderne om, hvordan disse spørgsmål blandt flere andre kommer til udtryk i deres liv og arbejdsliv.

2 Metode og fremgangsmåde

I dette afsnit vil det kort blive beskrevet, hvilke typer virksomheder der har deltaget i caseanalyserne, hvilken fremgangsmåde der er anvendt i fokusgrupperne, og hvilke temaer vi har taget udgangspunkt i.

For at sikre bredde i erfaringsopsamlingen har vi udvalgt fem forskellige medievirksomheder geografisk spredt i Danmark: En landsdækkende avis, en regional avis, en radiostation, en regional tv-station og en gruppe freelancere i kontorfællesskab. Dette ud fra en formodning om, at medarbejdernes erfaring med det grænseløse og fleksible arbejde afhænger af organisering og arbejdskultur i den enkelte virksomhed.

Freelancerne i kontorfællesskabet adskilte sig fra de øvrige typer medievirksomheder ved at have egen virksomhed i fællesskabet, ingen chef og mere spændvidde i kundekontakten. De øvrige virksomheder var karakteriseret ved at producere nyheder, der udkommer på mere end en medieplatform og ved at være præget af et højt forandringstempo i forhold til udviklingen af organisationen og den strategiske platform for nyhedsproduktionen. Herudover var der en række forskelle i relation til deltagervirksomhedernes størrelse, nyhedsprofil og ledelsesstruktur. Hvad angår erfaringerne med det grænseløse og fleksible arbejde, var der nuancer i forhold til måden, hvorpå dette opleves og håndteres. Men grundlæggende kunne nyhedsarbejderne genkende sig selv i de resultater, som surveyen viser – ikke mindst via oplevelsen af arbejdets grænseløse udfordringer. Vi har derfor valgt at udarbejde en tværgående analyse, hvor undersøgelsestemaet og ikke-arbejdspladsen er i fokus.

I alt deltog 22 nyhedsarbejdere. Heraf var størstedelen journalister, mens der også var enkelte fotografer, grafiske designere og redaktører iblandt. Et enkelt sted deltog også en leder¹.

Vi valgte at interviewe nyhedsarbejderne i fokusgrupper, fordi dette gav mulighed for at opnå et nuanceret billede af, hvordan medarbejderne oplevede forholdene på den enkelte arbejdsplads. Gruppedynamikken i et fokusgruppeinterview kan være med til at forme samtalens indhold, idet deltagere kan underbygge, kommentere og nuancere hinandens eller interviewerens udsagn. Idet hensigten var at opnå indsigt i mere generelle eksempler og tendenser i relation til kollektive forudsætninger og krav i arbejdet– og

¹ Hensigten var oprindelig, at der udelukkende skulle deltage medarbejdere i fokusgrupperne, men da en af de udvalgte arbejdspladser havde sammensat en fokusgruppe, hvori der deltog en leder, valgte vi at gennemføre interviewet alligevel. Vi vurderer ikke, at lederens deltagelse fungerede som en problematisk hæmsko for dialogen, idet der var en meget ligefrem og åben tone mellem lederen og medarbejderne.

ikke den individuelle nyhedsarbejders historie – syntes vi, at fokusgruppe- metoden var oplagt.

Surveyresultaterne (se delrapport 3) som dannede afsæt for diskussionen i fokusgrupperne var inddelt i fem hovedtemaer: Arbejdstid, fleksibilitet i arbejdets udførelse, forandringer, faglig bredde og identitet/loyalitet. Såfremt der var specifikke resultater af relevans for den enkelte arbejdsplads, blev disse fremhævet, hvilket betød, at der ved de forskellige virksomheder var mindre variationer i udgangspunktet for dialogen. I hovedregelen afveg de resultater, som blev knyttet til en bestemt virksomhedstype, dog ikke væsentligt fra de udvalgte hovedtemaer.

Plancher med udvalgte resultater fra spørgeskemaundersøgelse, både gene- relle resultater og resultater, der omhandlede den givne type medievirksom- hed blev hængt op, hvilket gav deltagerne et bredt overblik. Resultaterne var i figur- og tabelform og understøttet af spørgsmål, som deltagerne blev bedt om at tage stilling til. I første omgang bestod deltagerens svar i ned- skrevne stikord på post-its, som de satte op på plancherne. Efterfølgende blev stikordene uddybet i fælles diskussioner.

Samtlige fokusgruppeinterview blev transskriberet og dannede dermed et solidt grundlag for den efterfølgende bearbejdning og analyse.

I præsentationen af analysen har vi valgt at samle resultaterne efter de te- maer og tendenser, der fyldte mest i fokusgrupperne. Dette er blevet til denne rapportens fem hovedafsnit, nemlig:

- Faglig identitet og status.
- Arbejdstid.
- Forandringer.
- Faglig bredde og fleksibilitet.
- Profiler af nyhedsarbejderne.

Arbejdstid handler om aspekter ved det grænseløse arbejde bl.a. i relation til lange arbejdsdage/arbejdsuger, skæve arbejdstider, overarbejde, balancen mellem arbejde og fritid, flekstid, om at arbejde hjemme og om at være selvstyrende i sit arbejde.

Forandringer handler om typen af forandringer, nyhedsarbejderne berøres af, hyppighed og omfang af forandringer og disses betydning for arbejdsli- vet både i et aktuelt og i et fremadskuende perspektiv. Mange af forandrin- gerne handler om nye kompetencer, man skal tilegne sig i arbejde, og over- lapper dermed delvist med emnet ”Faglig bredde og fleksibilitet”.

Faglig bredde og fleksibilitet handler om at skulle mestre flere kompetencer og funktioner i arbejdet, end det man evt. primært er uddannet til. Det gæl- der fx, hvis journalister og fotografer ud over deres kerneopgaver skal tage

sig af layout og design eller levere materiale til flere forskellige medieplatforme.

Faglig identitet og status handler om, hvad nyhedsarbejdernes faglige identitet betyder for tilgangen til arbejdet, herunder i relation til vægtningen mellem arbejde og helbred.

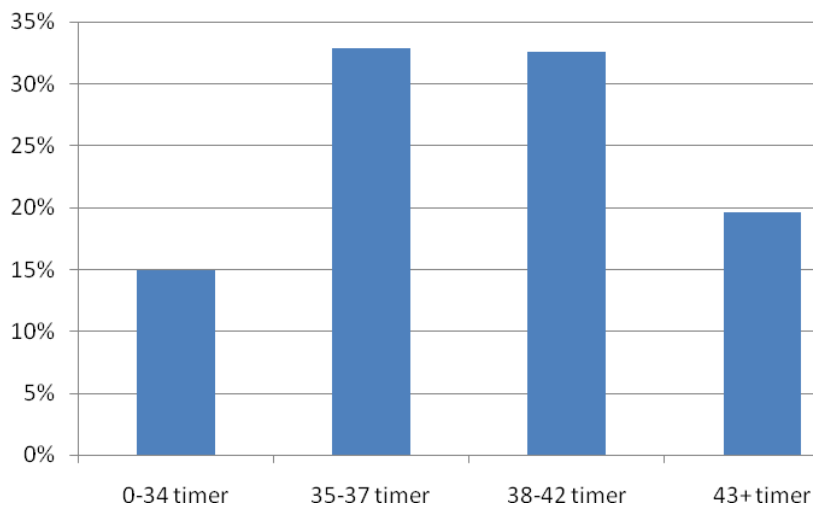
Profiler af nyhedsarbejderne er en tværgående analyse, der sammenholder en række karaktertræk ved nyhedsarbejderne alt efter deres opfattelse af arbejdet og graden af engagement, de ligger heri. Analysen indkredser to forskellige grupper af nyhedsarbejdere, der benævnes 'livsstilstypen' og 'lønmotagertypen'.

Caseanalyserne bidrager til at uddybe og give indsigt i en række surveyresultater med konkrete historier og holdninger. Desuden bibringer caseanalyserne med ny viden om fx faglig identitet. Selvom det metodiske fundament for analyserne ikke tildeler disse repræsentativitet for den samlede population af nyhedsarbejdere, viser de en række interessante tendenser og eksempler for arbejdslivet i branchen samt trend i det moderne arbejdsliv generelt set.

3 Arbejdstid

I surveyen finder vi, at over halvdelen af nyhedsarbejderne har lange arbejdsuger. Det betyder, at 55 % af nyhedsarbejderne arbejder mere end 38 timer om ugen, når de spørges om faktiske – i modsætning til aftalte – ugentlige arbejdstimer (figur 3.1).

Figur 3.1: Faktiske ugentlige arbejdstimer



Nyhedsarbejderne blev spurgt: "Hvor mange timer arbejder du faktisk i gennemsnit om ugen?" N=2042

Der er en lang række spørgsmål, som melder sig i relation til den store gruppe af nyhedsarbejdere, der har lange arbejdsuger. Det gælder bl.a. i relation til balancen mellem arbejdsliv og familieliv, stress og grænseløse arbejdsformer. I caseanalyserne har vi fået uddybet og eksemplificeret, hvilke betingelser der gælder for arbejdstiden, samt hvilke holdninger nyhedsarbejderne har hertil.

Som tallene fra surveyen viser, er der en stor gruppe nyhedsarbejdere, som arbejder fuldtid eller mindre. I casestudierne har vi dog særligt været interesserede i de tendenser, som er retningsgivende for den endnu større gruppe, som arbejder mere end 38 timer om ugen. Det billede, vi her fremstiller, skal således ikke forveksles med en analyse, der gælder for samtlige nyhedsarbejdere i branchen.

Et centralt spørgsmål er, hvornår man i nyhedsbranchen kan karakterisere arbejdstid for at være arbejdstid. Der kan ikke være tvivl om, at den tid, man anvender til at producere en nyhed på skrift eller i tale, kan karakteriseres som arbejdstid. Det samme gælder den forberedelsestid, der fx kræver research eller deltagelse i tidsafgrænsede møder. En stor del af forberedelsestiden og arbejdet med at holde sig ajour med samfundsmæssige begiven-

heder kan imidlertid befinde sig i en gråzone mellem arbejdstid og fritid. Kan det fx betragtes som arbejde at se og høre nyheder gentagne gange dagligt, at få nye ideer, at tale med venner og bekendte om mulige vinkler på en nyhed m.m.? I caseanalyserne fremgår der ikke et klart svar på dette spørgsmål, og nogle siger, at problemstillingen er genstand for tilbagevendende diskussion. Dette indikerer, at arbejdet har en karakter, som gør det vanskeligt for nyhedsarbejderne at sætte et præcist timeantal på, hvor mange timer de reelt arbejder. Som en nyhedsjournalist siger, er nyhedsarbejdet et ”mode, man er i”:

”Det er en type arbejde, man ikke sådan holder fri fra på den måde, man går jo altid og tænker på, er der en god historie i det? Hvordan kunne man lige vinkle den eller sådan noget? Det er sådan et mode man er i.” Nyhedsarbejder

A: ”Man kan ikke bare gå hjem klokken fire og sige, nu vil jeg ikke forholde mig til nyheder før i morgen.”

B: ”Nej, vi er på arbejde altid.”
Nyhedsarbejdere

Uklarheden om, hvad man kan karakterisere som arbejdstid understreger, at surveyens resultater for nyhedsarbejdernes reelle arbejdstid beror på individuelle skøn. Og sandsynligvis vidner disse skøn om, hvor meget nyhedsarbejderne *mindst* arbejder. Som en nyhedsarbejder siger; ”vi tager ikke timer for at tænke”.

3.1 Arbejdstid og balancen mellem arbejdsliv og familieliv

Der er ingen tvivl om, at de lange arbejdsuger, hvor timerne i en del tilfælde er fordelt skævt over ugens arbejdsdage, stiller balancen mellem arbejdsliv og familieliv over for en række udfordringer. I surveyen angav omkring halvdelen af nyhedsarbejderne, at de *ofte* eller *altid* har en god balance mellem arbejde og privatliv/familieliv. Knap fire ud af ti angav, at det for dem gjaldt *nogle gange*, mens de resterende angav, at de *sjældent* eller *aldrig* har en god balance mellem arbejde og privatliv/familieliv. Hvor på skalaen man ligger i forhold til denne balance synes bl.a. at afhænge af opbakningen fra ens bagland. Som en mandlig nyhedsarbejder noget kategorisk udtrykker sig: ”*man kan ikke være nyhedsjournalist og have en sippet kone*”.

Nogle nyhedsarbejdere med familiære forpligtelser fremhæver det synspunkt, at lange arbejdsdage kan virke mindre stressende, fordi man herved fritages for arbejde i hjemmet. For de der ikke ligeledes har en velvillig familieopbakning, kan det være en stressfaktor² at skulle få puslespillet med familie- og arbejdsrelaterede forpligtelser til at gå op i en højere enhed, og

² Surveyen viser også en klar sammenhæng mellem stress og ubalance mellem arbejds- og familieliv.

det er da også en væsentlig årsag til, at en del påpeger, at skilsmisseprocenten i branchen er høj. I dette citat sætter en nyhedsarbejder billedet på spidsen:

”Skilsmisseprocenten er høj inden for branchen, og de ægteskaber som holder, de holder så og så...” Nyhedsarbejder

Der er naturligvis også en gruppe nyhedsarbejdere, som står i dilemmaet mellem at ville yde en god indsats i jobbet med deraf følgende lange arbejdstider, men som samtidig gerne vil tilbringe tilstrækkelig tid i hjemmet.

”Da vi ikke havde børn, der var det jo også meget nemmere, fordi der forstod man jo det der med engagement... nu er det sådan lidt, altså med tre børn derhjemme er det sådan lidt..., så prøver man at være rimeligt effektiv, ikke?” Nyhedsarbejder

Ud over muligheden for at blive fritaget for forpligtelser i hjemmet, skorter det på deciderede superlativer i relation til den betydning, lange arbejdsuger har for familielivet. I nedenstående citat giver en nyhedsarbejder et lettere ironisk bud på, hvornår de lange arbejdsuger kan være en fordel i relation til privatsfæren:

”Man kunne godt forstille sig, at for dem, der har ægteskaber i krise, er det en fornøjelse at gå på arbejde, ikke? Og jo længere man kan blive der..., for det kan man dog overskue, det ved man, hvordan man skal fikse; men at komme hjem til konen og skulle skændes med hende i fire timer om aftenen, det kan man måske minimere til to timer ved at blive to timer længere på arbejde, ikke?” Nyhedsarbejder

Når nyhedsarbejderne sjældent oplever de lange arbejdsuger decideret positivt i forhold til familielivet, kan det være en fordel at have en partner med få eller ingen forventninger til, hvad arbejdet med nyheder kræver. En nyhedsarbejder fortæller her, hvordan det var væsentligt mere stressende at have en kæreste med normalt fuldtidsarbejde og en kæreste med et arbejde i nyhedsbranchen samt en mere afslappet indstilling til arbejdstider. Den citerede nyhedsarbejder hører til blandt de, som arbejder et godt stykke over 40 timer om ugen:

”Jeg havde en kæreste, der var sygeplejerske, i to år, der var jeg mega stresset hele tiden, fordi hun opfattede det som om, at jeg arbejdede hele tiden. Og nu har jeg en kæreste, der er journalist og arbejder på nøjagtig sammen måde, nu er det ikke noget problem overhovedet, nu føler jeg mig meget mindre stresset. Det er jo fordi, man har nogen forventninger, man skuffes.” Nyhedsarbejder

Nogle nyhedsarbejdere påpeger imidlertid, at muligheden for at kunne arbejde på forskellige steder og tidspunkter giver en personlig fleksibilitet, som forbedrer balancen mellem arbejde og familieliv, fordi man fx kan hente børn om eftermiddagen og arbejde videre om aftenen.

Den personlige fleksibilitet kan imidlertid også ses som en måde, hvorpå den lange arbejdstid muliggøres, eller – med andre ord – som en måde hvorpå de lange arbejdstider skaber færrest mulige problemer i relation til familielivet.

Man kunne oplagt spørge, hvorfor så stor en gruppe nyhedsarbejdere er villige til at lægge ekstra arbejdstimer i deres job, når fordelene i relation til familielivet fremstilles som så begrænsede i fokusgrupperne. En del af forklaringen kan findes i arbejdskulturen³.

3.2 Arbejdstid og arbejdskultur

Arbejdskultur kan beskrives som de kutymer, holdninger, forventninger, normer og værdier, der gælder i en bestemt organisation eller branche, og som udgør mere eller mindre uskrevne regler i arbejdet. Det er nærliggende at anskue arbejdskulturen som en central medspiller for antallet af timer, nyhedsarbejderne lægger i deres job. En del italesætter arbejdstiden som et spørgsmål, der ikke er til debat, bl.a. via holdningen om, at man kan finde et andet job, hvis ikke tilgangen til arbejdet i branchen matcher lyst og behov. En sådan holdning vidner om, at man må følge et sæt uskrevne spilleregler, som bl.a. kan have en indvirkning på begrebet arbejdstid.

I casene fremgår det, at gennemsigtige krav for, hvor mange timer der lægges i arbejdet, er en sjældenhed. Fokus er ikke på antallet af arbejdstimer, men derimod på kvaliteten og mængden af opgaver, der færdiggøres inden deadline⁴.

”Som regel..., altså der er jo ikke nogen, der tjekker arbejdstid. Det, der bliver tjekket, er produktion.” Nyhedsarbejder

A: ”Der er jo nogen, der kan sætte sig ned, og som ikke har nogen hæmninger overheadet, hvis de har lavet deres research, så kan de bare sidde og banke artikler af i stride strømme. Og så er der os andre, der både har fire tilløb, og som sidder og laver om, og som faktisk har en lang skriveproces.”

B: ”Og så er der også nogen, der er nogle klovner til at organisere deres dag.”

Nyhedsarbejdere

³ Det skal nævnes, at kun 9 % mener, at overarbejde eller merarbejde finder sted pga. arbejdskulturen i surveyen. Flere af spørgsmålets øvrige svarkategorier kan imidlertid godt betragtes som en integreret del af arbejdskulturen. Det gælder ønsket om at levere en ordentlig kvalitet og at arbejde over for at færdiggøre sine opgaver, hvilket mange nyhedsarbejder angiver som årsag til overarbejde og merarbejde.

⁴ Det skal understreges, at det fortrinsvis er journalister, der har deltaget i caseanalyserne. For andre medarbejdergrupper har arbejdstiden sandsynligvis en anden vægt.

En nyhedsarbejder nævner, at det for nogle kan være decideret pinligt at afsløre, hvor mange timer de rent faktisk arbejder, fordi de opfatter det som deres eget ansvar at færdiggøre opgaverne inden for det antal timer, de er ansat til at arbejde. Lange arbejdsuger kan i det lys ses som udtryk for langsommelighed, dovenskab eller ineffektivitet. En tillidsrepræsentant fortæller her om en intern arbejdstidsundersøgelse vedkommende gennemførte anonymt via et spørgeskema, der blev fordelt til 120 kolleger. 35 heraf besvarede skemaet. I dette citat reflekterer tillidsrepræsentanten over resultatet:

”... der var nogen af de 35, der svarede; ’jeg synes, jeg holder mine 37 timer’, og så var der også en ret stor del af de 35, der var højt oppe, altså de var oppe omkring de 45 timer om ugen, og så var der den brede hob, der ikke svarede, enten fordi de aldrig tæller, eller fordi de faktisk er flove over, hvor lang tid deres arbejde tager dem, og det har de ikke lyst til at indvie andre i.” Nyhedsarbejder

Selvom fokus er rettet mod produktet frem for den arbejdstid, der er lagt i produktet, må arbejdstiden i praksis sætte en grænse for produktiviteten, enten fra nyhedsarbejderens eller arbejdsgiverens side. Hvor omfangsrige og grundige produkter kan forventes og ydes fra medarbejderne, og hvem sætter dette forventningsniveau? Caseanalyserne tyder flere steder på, at de mest ihærdige og produktive medarbejderes indsats samt arbejdsgivernes anerkendelse heraf former et forventningsmønster, som har indflydelse på øvrige medarbejderes indsats.

Disse lidt uklare rammer for produktiviteten hænger sammen med en mere generel tendens til flydende grænser i arbejdet. Når vi relaterer denne tendens til begrebet arbejdskultur, skyldes det, at der er tale om en kollektiv forståelse af rammerne for arbejdet. En del af denne kollektive forståelse indbefatter den gensidige forventning om ”at være på”, dvs. altid beredt i forhold til arbejdet:

A: ”... altså der jo ingen.. Hvis en eller anden i skatte ministeriet har fundet ud af, at det her er sgu en fed historie til i morgen, så ringer de jo bare kl. halv ni om aftenen. Altså der er jo ingen hæmninger der. Der er ikke sådan nogen respekt, der siger, at man ringer ikke uden for kontortid og så videre.”

B: ”Det forventes man er på.”

C: ”Det gør vi jo også selv.”

Nyhedsarbejdere

Resultaterne fra surveyen indikerer, at forventningen om ”at være på” er gennemgribende i branchen. I surveyen fremgår det bl.a., at næsten 60 % af nyhedsarbejderne enten dagligt, ugentligt eller månedligt får ændret deres planlagte arbejdstid med kort varsel. Kun for hver femte nyhedsarbejder sker dette stort set aldrig, mens de resterende 20 % slet ikke har faste arbejdstider. Samtidig viser surveyen, at 83 % af medarbejderne en gang

imellem, ofte eller meget ofte løser arbejdsopgaver, tjekker mail eller lignende uden for den aftalte arbejdstid.

3.3 Arbejdstid og det grænseløse arbejde

Der kan være mange forklaringer på, hvorfor netop nyhedsarbejdet kendetegnes ved en arbejdskultur med uklare grænser for, hvornår, hvor og hvordan man arbejder. Nyhedens "natur" er ikke forankret i tid, og spørgsmålet om, hvornår en nyhed er formidlet godt nok, er der ikke nogen definitive svar på. De teknologiske kommunikationsformer i form af fx bærbare computere og mobilteknologi, som muliggør kontakt med omverdenen på tværs af tid og sted, giver sit besyv med til den grænseløse arbejdskultur, såfremt der netop ikke sættes grænser for anvendelsen af denne teknologi.

Set fra arbejdsgiverens (såvel som fra læserens og lytterens) synspunkt er det naturligvis fordelagtigt, at medarbejderne anvender de muligheder, der eksisterer, for at opsnuse og formidle den aktuelle nyhed bedst muligt. Men for medarbejderne er der også visse fordele forbundet med disse grænseløse arbejdsformer. Selvom et sådant arbejde kræver mere medarbejderfleksibilitet, giver det også medarbejderne en personlig mulighed for fleksibilitet i forhold til jobbet. Det betyder bl.a., at nogle nyhedsarbejdere kan tilrettelægge deres arbejdstid på tidspunkter, som matcher privatlivet bedst:

"... jeg kan nemmere få min arbejdstid passet ind, jeg kan nemmere hente ungerne også lige koncentrere mig om dem og så sætte mig om aftenen. Det er langt federe end for ti år siden.

I: "Så det grænseløse arbejde giver mere personlig fleksibilitet?"

Ja. Altså, det store problem er mig selv, fordi jeg kommer til at arbejde for meget." Nyhedsarbejder

Det ovenstående citat illustrerer, at der kan være klare fordele ved grænseløse arbejdsformer, men at arbejdstiden er et af de aspekter, som det grænseløse arbejde kan have en mindre positiv betydning for. Mens grænseløse arbejdsformer på den ene side kan give medarbejderen mere personlig fleksibilitet i forhold til, hvor og hvornår arbejdet skal udføres, er et aspekt heri ligeledes manglen på grænser for arbejdstiden:

"Fleksibilitet betyder som regel længere arbejdsdag. (...) Det er en anden måde at sige en længere arbejdsdag på." Nyhedsarbejder

Holdningen om, at det er den enkelte nyhedsarbejder, der har et problem, hvis arbejdstiden bliver for langtrukket, er meget udbredt blandt deltagerne i caseanalyserne. En leder fortæller her, hvordan det forandrede arbejdsliv er et vilkår i nyhedsbranchen, og at det er den enkeltes ansvar at sætte grænser for arbejdstiden:

"Vi forlanger ikke, at folk er her klokken 8-0-0, og der fløjter en klokke, og så går vi hjem, når den ringer. Altså, arbejdslivet er jo noget

andet i dag, end det har været før. Problemet er, når arbejdslivet bliver en besættelse, ikke?” Nyhedsarbejder, leder

Ved at tildele den enkelte nyhedsarbejder ansvaret for ikke at lade sig besætte af arbejdet, fraskriver lederen sig samtidig sit eget ansvar for at sikre, at denne besættelse ikke finder sted. I og med at grænserne for selve udførelsen af arbejdet individualiseres, vanskeliggøres lederens mulighed for at kontrollere medarbejderens arbejdstid imidlertid også. De grænseløse arbejdsvilkår kan dermed implicere en forskydning af lederens og medarbejderens traditionelle roller, hvor medarbejderen i højere grad fungerer som leder af sit eget arbejde.

En sådan ansvarsforskydning er imidlertid ikke ukendt, men optræder i forskellige former for moderne managementstrategier og -teorier. Det er således en kendt managementtankegang, at man ved at pålægge medarbejderne en højere grad af selvkontrol kan optimere dennes motivation og indsats i arbejdet.

I nyhedsbranchen foregår dette imidlertid ikke i kraft af en eksplicit og gennemskuelig ledelsesstrategi, men snarere som en implicit og lidt uigenkendselig del af en arbejdskultur, som de fleste hengiver sig til, men som ingen helt er klar over – eller tænker over – hvem der har ansvaret for. En sådan arbejdskultur er således med til at manifestere det individualiserede arbejdsliv og giver ikke umiddelbart nogen alternative bud på, hvem der kunne have ansvaret for nyhedsarbejderens arbejde og dermed også arbejdstid – andre end nyhedsarbejderen selv.

3.4 Arbejdstid og stress

Skyggesiden af dette selvansvar i arbejdet er, når den enkelte medarbejder alligevel ikke er i stand til at sætte grænser for arbejdstiden – eller som den ovenfor citerede leder siger - når arbejdet bliver en ”besættelse”. En sådan besættelse af arbejdet kan i værste fald betyde, at medarbejderne bliver stressede (se delrapport 3) og dermed mindre produktive eller decideret uproduktive. Stress kan også betyde, at medarbejderne måske heller ikke i stand til at lægge ekstra arbejdstimer, der kan kompensere for en mindre effektiv arbejdsindsats. I den situation har det individualiserede og grænseløse arbejdsliv, som det fremstår i case-analyserne, et blødt punkt, fordi der ikke er andre end nyhedsarbejderen selv, der har ansvaret for at forebygge stress. I nedenstående citat eksemplificerer en leder, hvornår fokuset på produktet frem for arbejdstiden kan være et problem.

I: ”Er der en sammenhæng mellem hvor meget man arbejder og hvilken kvalitet, man leverer?”

Nej, det mener jeg faktisk ikke, der er (...). Når ting tager lang tid, så er det fordi, folk er blevet så topstressede, at de ikke kan overskue no-

get som helst længere, så tager det rigtig, rigtig lang at lave noget som helst. Leder

Et andet aspekt, hvor individualiseringen i arbejdet fremstår tydelig, er i relation til ønsket om at være på forkant med næste dags arbejde. En del af deltagerne i caseanalyserne nævner, at de ser muligheden for at arbejde uden for normal arbejdstid som en fordel, fordi de hermed kan foregribe næste dags arbejde og mindske risikoen for stress:

”Selv tjekker jeg min mail søndag aften og rydder [mailboksen], fordi så bliver jeg ikke stresset mandag morgen, det bliver en stille og rolig arbejdsdag. Jamen hvis jeg skrev det her, så ville det være problematisk “nå han bruger sin fritid”, men for mig gør det, at jeg ikke har en stresset arbejdsdag.” Nyhedsarbejder

I stedet for at fremstille behovet for at arbejde søndag aften som et udtryk for, at der stilles for høje krav i arbejdet eller at se arbejdet uden for normal arbejdstid som unødigt overtid, tolkes dette som en fordel, der giver større personlig frihed i forhold til arbejdet. I denne sammenhæng anskues det grænseløse arbejde som en ekstra mulighed for selv at tilrettelægge sit arbejde – også selvom dette kræver ekstra arbejdstimer. Nyhedsarbejderne føler, at det er deres eget valg at overskride grænsen mellem arbejdsliv, fritid og privatliv.

”Jeg er på derhjemme, der er dæleme ikke mange aftener, hvor jeg ikke tjekker mail, og så måske også lige tænker, her er faktisk en historie, hvis jeg nu får smidt en mail ud og beder om nogle kommentarer nu, så er jeg faktisk på forkant til morgenmødet i morgen.”
Nyhedsarbejder

”Jeg skelner ikke mellem, om det er mandag eller lørdag aften. Hvis jeg kan se fordelene i at lave noget lørdag aften for min arbejdsuge, hvor det vil lette min arbejdsuge helt vildt, at jeg lige arbejder to timer lørdag aften, så gør jeg gerne det, og det er jo fordi, jeg har den frihed, som jeg har. Altså, jeg sad med tømmere i lørdags og skrev en artikel, for jeg skulle aflevere den; men det gjorde det hele meget nemmere fordi at... ja.” Nyhedsarbejder, freelancer

Følelsen af selv at have kontrol over arbejdstiden virker meget afgørende i forhold til nyhedsarbejdernes motivation for at udvise fleksibilitet i jobbet, det gælder både i forhold til lange arbejdstider og i forhold til det at skulle arbejde pga. spontant opståede behov i relation til nyhederne. I caseanalyserne fremgår det, at nyhedsarbejderne ikke er villige til at udvise samme fleksibilitet, når denne fleksibilitet påtvinges af andre. Det gælder ikke mindst ved kollegers sygefravær:

”Vi har ikke det der mandags- og fredagssygefravær (...). Vi ved, at der er nogle andre, der bliver kaldt ind, og sådan nogen influenzaperioder – det er jo hæsligt, man ved jo dårligt om man tør tage sin telefon...” Nyhedsarbejder

Også en leder er meget opmærksom på, at der ikke skal formuleres krav til at arbejde uden for normal arbejdstid:

”Altså jeg ser ikke noget problem i, at folk tjekker deres mail [uden for arbejdstiden] eller noget. Det var et problem, hvis jeg forventede, at de tjekkede deres mail, men det er fandeme ikke et problem, at de kan tjekke deres mail.” Leder

I surveyen bekræftes billedet af, at de lange arbejdstider ikke skyldes et eksplicit krav fra ledernes side. Således svarer kun 3 % af nyhedsarbejderne, at overarbejde eller merarbejde finder sted, fordi det bliver beordret. Derimod svarer 38 %, at overarbejde eller merarbejde finder sted for at nå opgaverne, mens 28 % svarer, at det er for at kunne levere en ordentlig kvalitet. På den ene side opleves det således ikke som et eksplicit krav i arbejdet at have lange arbejdstider, men på den anden side er det nødvendigt for at løse arbejdsopgaverne tilfredsstillende inden deadline. Man kunne forestille sig, at disse resultater afspejler nyhedsarbejdernes personlige engagement i arbejdet, hvilket bevirker, at de stiller høje krav til egen indsats. Som det senere beskrives i afsnittet om livsstilsprofilen, er det også et sådant selvbillede en del af deltagerne i caseanalyserne tegner. Men ser vi på resultaterne fra surveyen, svarer kun 10 %, at overarbejde eller merarbejde finder sted af lyst. Selvom en stor gruppe nyhedsarbejdere således ikke arbejder over pga. lyst, kan engagementet i arbejdet alligevel betyde, at de lange arbejdsuger ikke opleves som specielt problematiske. I caseanalyserne beskrives dette engagement som særligt gældende for journalisterne:

”Vi har et basisengagement i vores job... Nu romantiserer jeg det måske, men vi er jo basalt dybt engagerede, og så føles dagene ikke så lange, der er mange teknikere, der ikke gift med tv-avisen eller radioavisen, og de kan godt synes, at det er.. sådan 11-12 timer studiet altså sådan... de en mere øhm.. rutine på en måde.” Nyhedsarbejder

Ikke desto mindre signalerer de 90 % som begrundet overarbejde med andet end lyst, at der er en række skjulte krav i arbejdet. I relation til stress kan en forebyggelsesindsats i nogle tilfælde handle om at justere kravene til medarbejdernes indsats, således at disse stemmer bedre overens med medarbejdernes ressourcer til at imødekomme disse krav. Jo mindre synlige kravene er, des vanskeligere kår har en sådan indsats imidlertid også.

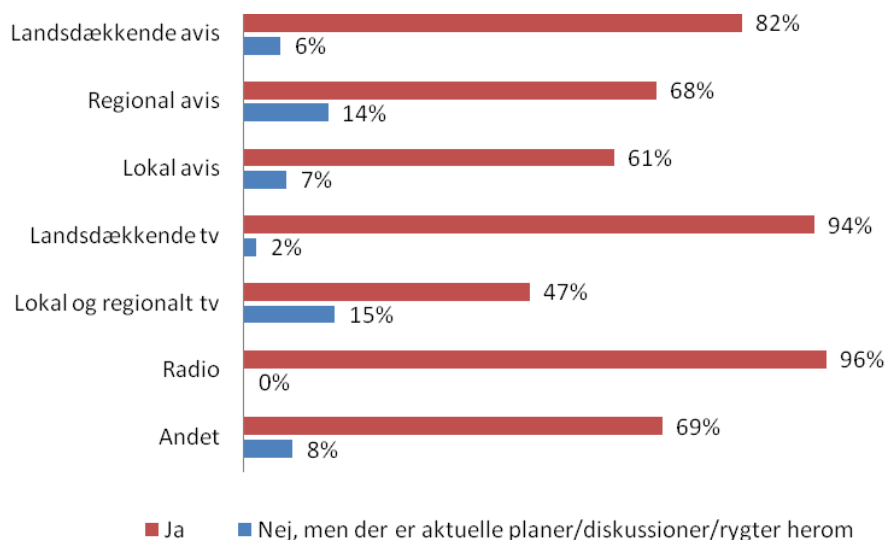
4 Forandringer

Nyhedsbranchen er forandringspræget, hvilket ikke mindst skyldes en hård konkurrence i branchen, hvor rationalisering og reorganisering er virksomhedernes kort i spillet for at vinde markedsandele.

Surveyen dokumenterer, at langt de fleste nyhedsarbejderne inden for det seneste år har oplevet væsentlige forandringer på deres arbejdsplads. Især ved radio, landsdækkende tv og landsdækkende aviser er oplevelser af forandringer meget udbredte (se figur 4.1).

Forandringerne er meget forskellige, men ofte gensidigt forbundne. Det drejer sig om forandringer af selve virksomheden via etablering af flere medieplatforme, fusioner eller opkøb af andre virksomheder eller om forandringer i virksomhedens organisatoriske struktur i relation til antallet af ansatte, ledelsesændringer, nye måder at organisere og tilrettelægge arbejdet på samt teknologiske ændringer.

Figur 4.1: Andel nyhedsarbejdere ved forskellige nyhedsmedier, der har oplevet væsentlige forandringer på arbejdspladsen inden for det seneste år (N=1725)

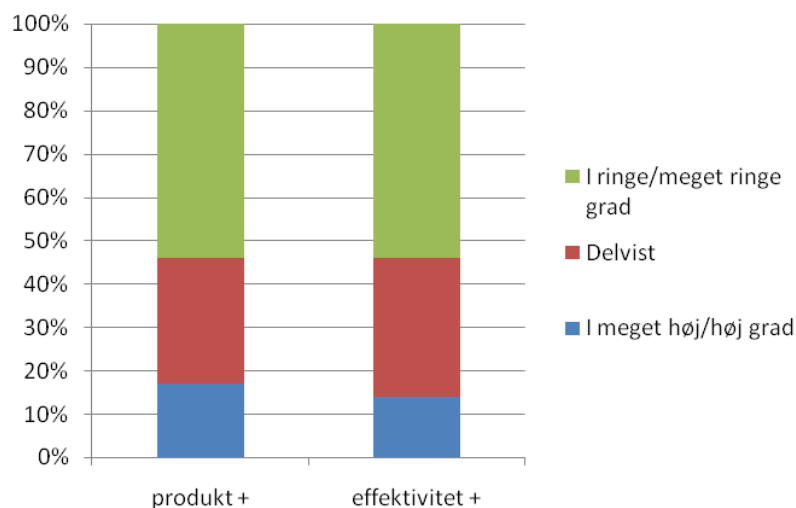


Ifølge surveyen har næsten $\frac{3}{4}$ af nyhedsarbejderne inden for det seneste år oplevet ledelsesmæssige forandringer. Halvdelen eller lidt over halvdelen har oplevet ændringer i arbejdspladsens organisatoriske struktur, færre ansatte samt nye måder at tilrettelægge og organisere arbejdet på. Lidt under halvdelen har oplevet teknologiske omlægninger og stor personaleudskiftning.

I surveyen blev nyhedsarbejderne desuden spurgt om, hvordan de vurderede forandringerne betydning for hhv. produktet, effektiviteten i arbejdet,

stemningen på arbejdspladsen og samarbejdet med kollegerne. Størstedelen af medarbejderne vurderede, at de gennemførte forandringer ikke havde nogen specielt positiv betydning for disse forhold – undtagen hvad angår samarbejde. Det fremgår i figur 4.2 og 4.3:

Figur 4.2: Nyhedsarbejdernes vurderinger af forandringernes betydning for produkt og effektivitet



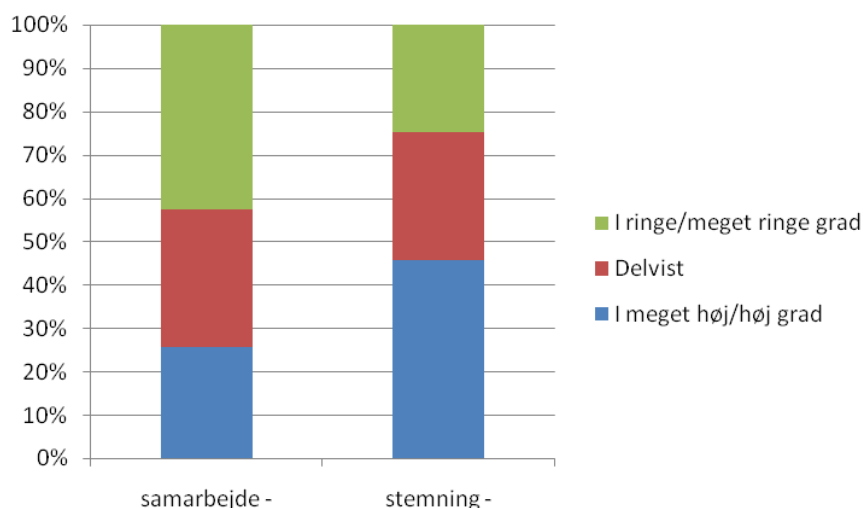
Nyhedsarbejderne blev spurgt:

"Synes du, at forandringen..."

- "... har haft positiv betydning for det produkt, du leverer?"

- "... har øget effektiviteten i arbejdet?"

Figur 4.3: Nyhedsarbejdernes vurderinger af forandringernes betydning for samarbejde



Nyhedsarbejderne blev spurgt:

"Synes du, at forandringen..."

- "... har forringet samarbejdet på arbejdspladsen?"

- "... har haft negativ betydning for stemningen på arbejdspladsen?"

I caseanalyserne niveaudeles oplevelserne af de gennemførte forandringer. I samtlige cases påpeges, at der var problemer forbundet med forandringerne, men en del deltagerne havde positive forventninger til den betydning, forandringerne kunne have på sigt. Dette er et aspekt, som der ikke blev spurgt til i surveyen. Det kaos, implementeringen af forandringerne medfører på kort sigt, forventes altså i en del tilfælde af kunne vendes til fordele i takt med, at medarbejderne efterhånden vil blive socialiseret ind i de nye rammer eller normer for arbejdet, som forandringerne afstedkommer.

I surveyen fremgår det, at især nyhedsarbejdere ansat ved radiovirksomheder vurderer forandringernes betydning for deres arbejdsliv negativt. Det billede stemmer helt overens med caseanalyserne, hvor netop nyhedsarbejdere ved radiomediet havde flest negative, især stressrelaterede oplevelser i forbindelse med forandringer i arbejdsforholdene.

Selvom surveyen viser, at nyhedsarbejderne har oplevet en lang række forskellige forandringer, fremhæves i casene den type forandringer, som er relateret til stigende krav om faglig fleksibilitet inden for bl.a. teknik, redigering og fotografering. Disse stigende krav til faglig fleksibilitet er uddybet i et kapitel for sig (se kapitel 5 om Faglig bredde og fleksibilitet). Dog vil vi også i dette kapitel komme ind på emnet – på lige fod med nogle af de øvrige typer af forandringer, som fremgår i casene.

I caseanalyserne fremstilles årsagerne til forandringerne som forsøg på at rationalisere og vinde markedsandele i kraft af den stigende konkurrence. Gennemførelsen af forandringer i nyhedsbranchen er naturligvis ikke et nyt fænomen. En del af deltagerne understreger imidlertid, at antallet af forskellige typer forandringer og tempoet, hvormed forandringerne gennemføres, er steget. Det betyder, at kravene til nyhedsarbejdernes omstillingsevne stiger.

4.1 Forandringer og omstillingsprocesser

Caseanalyserne viser, at der er stor forskel på, hvordan de enkelte medarbejdergrupper og virksomheder håndterer forandringerne. Nogle er mere omstillingsparate end andre, hvilket kan afhænge af karakteristika ved medarbejderne, nyhedsmediet eller arbejdspladsen samt typen og antallet af forandringer, der gennemføres på den enkelte arbejdsplads. Tendensen er også andre steder, at der i takt med et stigende forandringstempo skabes en større omstillingsparathed hos medarbejderne. Men det er langt fra alle, der er positivt indstillede, eller som har positive erfaringer med det høje forandringstempo.

En del ældre medarbejdere påpeger, at de yngre medarbejdere er mere parate og bedre rustede til indholdet i forandringerne og hastigheden, hvormed de implementeres. Enten fordi de fx via deres studium har opnået kompe-

tencer til at håndtere en flermedial arbejdskultur, eller fordi de generelt er mere åbne over for organiseringen af det moderne nyhedsarbejde.

Nogle af de lidt ældre medarbejdere kan have en mere fastlåst faglig identitet, hvor deres succes er betinget af en måske livslang specialisering inden for et bestemt område. Disse medarbejdere er ikke nødvendigvis specielt åbne over for tilegnelsen af helt nye færdigheder, og hvis de alligevel nødsages til fx at arbejde tværfagligt, er risikoen for at lave fejl større. Dette kan være uvant for en dygtig og erfaren medarbejder, for hvem der kan stå en særlig faglig stolthed på spil.

En nyhedsarbejder giver her et eksempel på forandringernes menneskelige omkostninger, i dette tilfælde for en ældre kollega, som havde svært ved at leve op til kravene om at udvide sit journalistiske arbejde med tekniske opgaver:

"Menneskeligt set har det i hvert fald været synd at se nogle folk, der har været her i huset i knap 40 år slutte deres sidste 2-3 arbejdsår som nervevrag. [Min kollega], en dygtig, dygtig mand, han kunne bare ikke med den teknik, hans hjerne var ikke skruet sammen til det. (...) Han blev ude af sig selv af vrede, når han lavede en fejl, bandende og svovlede, og så kom han hjem en dag og faldt død om af et hjerteslag." Nyhedsarbejder

I caseanalyserne nævnes det gentagne gange, at forandringer i arbejdslivet særligt skaber frustrationer i overgangsperioder, hvor medarbejderne endnu ikke har opnået en rutine med nye ledere, faciliteter, teknik eller andre nye arbejdsopgaver. En nyhedsarbejder ved radio, fortæller om, hvordan kravene til både at skulle løfte de tekniske og journalistiske opgaver på samme tid, betyder, at en del overser de tekniske detaljer såsom at klargøre studiet til den næste bruger, fordi hovedfokus stadig er på journalistikken:

"... man kommer løbende ind i sidste øjeblik og skal smække [et nyhedsprogram] på, og så har der været en pilfinger derinde, der lige skulle indtale, og så glemte han lige at "reset'te", og så sidder du der, og så er det "bare" [nyhedsprogrammet], der ikke kommer ud. Og det er så nedslidende for de medarbejdere, der sidder i det." Nyhedsarbejder

De fejl, en del journalister kommer til at begå i forvirringen over varetagelsen af nye arbejdsopgaver, kan betyde, at arbejdet – med et par af nyhedsarbejdernes egne ord – bliver "angstprovokerende":

"Det værste er ikke så meget, at der sker nogle forandringer, det værste er det menneskelige i, at man sidder og kan se kolleger, der simpelthen efterhånden ikke tør gå i studiet." Nyhedsarbejder

Det er ikke nødvendigvis blot den personlige faglige stolthed, der står på spil, når der stilles nye krav om at kunne håndtere opgaver på et bredere

fagligt plan. Usikkerheden og berøringsangsten kan også skyldes, at de fejl, man eventuelt begår, ikke blot har konsekvenser for egne, men også for en lang række kollegers arbejdsopgaver:

”En ting er de [tekniske] fejl, jeg eller du kan lave i et studie... Det næste er, at der sidder altså også lige 30 led i den anden ende af huset, som måske heller ikke virker, og de falder også tilbage på dig, når de endelig begynder at virke, fordi så er det dig, som vært, der sidder og fremstår som den uduelige nar.” Nyhedsarbejder

Selvom der i forbindelse med kravene om at skulle håndtere nye arbejdsopgaver tilbydes efteruddannelse, er det langt fra alle, der mener, at uddannelsen er god nok eller tilbydes på det rette tidspunkt:

”Jeg kender adskillige medarbejdere, som er begyndt [at arbejde med teknik], før de havde fået kurset. (...). Det er sgu ikke forsvarligt, fordi vi taler her om mennesker, som, bare det at ”faderen” lige pludselig står og er skruet ned i stedet for skruet op, faktisk er i stand til at ødelægge det. Det er folk, der har sendt [nyheder] uden at bemærke, at mikrofonen var slukket, fordi man skal sidde og tænke på for mange andre ting.” Nyhedsarbejder

Holdningen er, at udviklingen af medarbejdernes kvalifikationer ikke følger med forandringerne i arbejdet. En journalist sammenligner her sin meget begrænsede faglige baggrund for at varetage tekniske opgaver med de personer, der er formelt kvalificerede til opgaverne:

”Vi har da fået alt for lidt [efteruddannelse]. Jeg mener, en tekniker har en fireårig uddannelse, en redigeringstekniker har fire års uddannelse både til at kunne optage og redigere, og vi har vel fået.. det første kursus det var vel på to gange fem dage, og det sidste kursus var på fem dage.” Nyhedsarbejder

En kollega supplerer:

”Må jeg ikke sige... En dygtig, dygtig falckredder bliver altså ikke ortopædkirurg, vel?” Nyhedsarbejder

Det ovennævnte citat afspejler en holdning om, at der er grænser for, hvor stor omstillingsevne man kan forvente af en dygtig og specialiseret journalist i forbindelse med forandringer i virksomheden, som sætter nye krav til medarbejdernes faglighed – og det kan have negative konsekvenser for produktets kvalitet.

Denne holdning nuanceres imidlertid af nogle nyhedsarbejder, der giver udtryk for, at der er en resultatorienteret kultur i nyhedsbranchen, hvor man kaster sig ud i tingene, og det bevirker, at der ikke altid er den store interesse for lange kurser:

A: ”Jeg tror, at det måske for mediefolk specielt er svært at lære ny teknologi hele tiden, fordi vi er faktisk ikke synderligt indstillet på at

sætte os ned og øve os (...) Det vil jeg tro i andre brancher, der var man mere indstillet på at sætte sig ned og prøve og prøve og prøve, altså lave et nyt regneark, indtil man havde fundet ud af, hvordan det der lort, det fungerede.”

B: ”Vi er ikke gode til manualer.”
Nyhedsarbejdere

4.2 Forandringer, stress og ambivalens

Deltagerne i caseanalyserne lægger ikke skjul på det kaos, de indimellem oplever at arbejde i på grund af hastigheden, hvormed forandringer iværksættes. Det er langt fra et særsyn, at medarbejderne ikke hverken fagligt eller mentalt er i stand til at følge med tempoet i lanceringen af nye krav i arbejdet.

Højere krav eller forventninger, end medarbejderne er i stand til at indfri, er klassiske stressfaktorer. Svaret på spørgsmålet om, hvornår medarbejdere ikke er dygtige nok til at efterleve kravene, og hvornår kravene er urimelige, er dog sjældent særlig klart.

I caseanalyserne fremgår det, at medmindre ledelsen eller tillidsrepræsentanten klart signalerer, at forandringerne kræver en omstillingsproces, hvor det er acceptabelt og forventeligt at begå fejl, vil medarbejderne have en tendens til at vende problemerne mod deres egen utilstrækkelighed. Og det kan være stressende.

Stressniveauet blandt medarbejderne opleves meget forskelligt i de enkelte casevirksomheder, men samtlige steder kan nyhedsmedarbejderne berette om kolleger, der er brudt grædende sammen, eller er blevet langtidssygemeldte, fordi de ikke har kunnet leve op til de nye krav i arbejdet, som forandringerne har afstedkommet. Nogle af nyhedsarbejderne fortæller her om, hvordan det øger graden af uvished i arbejdet, at de tekniske systemer oftere ikke fungerer eller ligefrem bryder sammen. Disse medarbejdere er ansat i en virksomhed, hvor den tværfaglige arbejdspraksis er blevet særlig udtalt. Frustrationerne emmer i dette citat:

A: ”Der er dem, der græder pludseligt midt i arbejdstiden.”

B: ”Det var der én, der gjorde forleden dag – én der brød sammen.”

A: ”Og det hænger jo sammen med mange ting... Redaktionssekretæren sidder tit, når klokken er halv syv og aner ikke, hvad starten på en [nyhedsudsendelse]er. Prøv at forestille dig, hvordan deres maver har det. Vi andre ved ikke, om vi bliver færdige, det er ikke, fordi vi er bagud, men pludselig stopper hele systemet. Vi har råbt, vi har skreget, vi har holdt møder med topledelsen... argh...” Nyhedsarbejdere

I andre virksomheder forløber forandringsprocesserne dog væsentlig mere glidende. En tillidsrepræsentant fortæller her, hvordan medarbejderne nær-

mest har vænnet sig til, at arbejdet med nyheder er forandringspræget. I caseanalyserne er denne oplevelse dog undtagelsen frem for reglen:

”Hvis jeg ser tilbage på ti år som tillidsmand så... I starten af min tillidsmandsperiode bad folk hele tiden om reformpauser, og så var mit råd at “nej, det er der ikke noget, der hedder. Du skal simpelthen vænne dig til, at tingene ændrer sig hele tiden”. Men det hører jeg ikke mere. Jeg hører ikke det der med, at “årh kan vi nu ikke lige lære det her rigtigt, før vi går videre med noget nyt”, det har folk lidt vænnet sig til, at ting ændrer sig hele tiden.” Nyhedsarbejder

Konsekvenserne af de forandringer, casevirksomhederne gennemgår, vidner i de fleste cases om kaotiske og krævende forhold i arbejdslivet. Det kan i nogle af disse sammenhænge virke bemærkelsesværdigt, at nyhedsarbejderne – på trods – vælger at beholde deres arbejde. Her skal forandringerne i høj grad ses som et tveægget sværd. En del nyhedsarbejdere har et had/kærlighedsforhold til deres arbejde, hvor modpolerne i ambivalensen gerne udspringer af samme kilde, netop forandringerne.

På den ene side kan forandringerne opleves som nærmest utålelige, men på den anden side vidner de om en dynamisk og moderne arbejdsplads, der evner at følge med tiden, og hvor medarbejderne udvikler sig. Og netop dette image vil nyhedsarbejderne gerne identificeres med. Nedenstående citat stammer fra en samtale om det stressniveau, forandringerne tilfører medarbejderne på den pågældende arbejdsplads:

”Jeg er kritisk og hele tiden i haserne på ledelsen. Men hvis ikke jeg elskede fabrikken[nyhedsvirksomheden], så havde jeg søgt et andet sted hen, altså hold op, så det er da lige som min familie.”
Nyhedsarbejder

En redaktionschef fortæller, hvordan medarbejderne også kan have en forståelse for forandringernes nødvendighed for arbejdspladsens overlevelse:

”Der er en anden fordel ved forandring, reorganisering og udvikling. Den fordel er jo, at folk oplever, at deres arbejdsplads udvikler sig (...). Der er frustration i forandringer; men jeg tror også, der er en forståelse for, at uden forandringer, så er vi her ikke mere.(...) Vi kunne godt give folk al den ro, de ville have, men det ville kun give nogle få år, før vi var et arbejdermuseum.”

Selvom arbejdet ved et foranderligt nyhedsmedie kan være virkelig hårdt og stressende, eksisterer der alligevel også skræmmebilleder i form af medievirksomheder, der slet ikke følger med udviklingen. En nyhedsarbejder fortæller her om, hvordan en konkurrerende medievirksomhed langt fra opfattes som et alternativt arbejdssted i forhold til den forandringsparate virksomhed, vedkommende selv er ansat i:

”Vi har [en anden medievirksomhed] lige her nærmest ved siden af, som skræmmebilledet, hvor vi ikke synes, der sker noget nyt, hvor det

må være rigtig, rigtig kedeligt at være medarbejder, for der er ikke nogen visioner, der er ingen ting, vel? Altså, der kan man bare sidde og støve til lige så stille.” Nyhedsarbejder

Ambivalensen synes – på trods af skræmmebillederne – alligevel at være ret gennemgående. Selvom andre medievirksomheder, som er mindre forandringsprægede, ikke anses for at være gode alternativer, og selvom forandringer også kan være ensbetydende med attraktiv medarbejderudvikling, er der som nævnt uønskede effekter knyttet til den blækspruttefunktion, mange nyhedsarbejdere føler de tildeles i kraft af forandringerne. En freelancer fortæller her om, hvordan rationaliseringer i branchen også har forandret dennes arbejdsvilkår på godt og ondt:

”Jamen, jeg synes, at det er meget dobbelt, fordi der er en kæmpe udfordring i det. Altså, jeg synes for eksempel, det er skide spændende, at man også skal kunne lave video og alt på webben, og det er da egentligt sjovt, at man kan lave det hele selv og bumme-lumme-lum. Men altså, det er jo klart, at det bliver jo dårligere, det man laver. Man bliver jo ikke nogen god fotograf, videofotograf, lydmand, journalist og projektleder på en gang. Det kan godt køre i en periode; men så kommer der det problem, at man faktisk skal følge med i så mange fag på en gang. Det kan ikke lade sig gøre.” Nyhedsarbejder

Ambivalenserne i forbindelse med forandringerne skal tages med det forbehold, at de mest positive nyhedsarbejdere også er dem, der er mindst berørt af forandringer i arbejdet. Således viser surveyen, at ansatte ved regionale/-lokale medier har oplevet færrest forandringer og samtidig er mest positive over for forandringernes betydning for deres arbejdssituation.

Uanfægtet dette, viser analyserne af samtlige casevirksomheder, at medarbejderne i højere eller mindre grad har flertydige oplevelser og opfattelser af forandringerne.

4.3 Forandringer og ”hovsa”-løsninger

Ambivalensen i forbindelse med forandringer i arbejdet er ikke nødvendigvis kun et spørgsmål om positiv medarbejderudvikling versus urealistisk høje krav til medarbejderne. Også *uklare* krav i forbindelse med gennemførelsen af forandringer er et aspekt, som nogle medarbejdere oplever.

Uklare krav i arbejdet som led i forandringsprocesser kan skyldes, at virksomheden føler sig presset på markedet, men ikke har en særlig klar vision om, hvordan man kan vinde markedsandele. Eller også er der klare visioner for, hvilke forandringer der skal gennemføres med sigte på at få virksomheden på ret køl i konkurrencen. Men såfremt disse visioner ikke får den ønskede effekt i praksis, bliver der hurtigt implementeret nye ideer, eller der

skiftes ud i ledelsen for at opfriske og forny virksomhedens strategier endnu en gang.

En af deltagerne betegner disse typer forandringer som ”hovsa”-løsninger, der ikke nødvendigvis er særligt gennemtænkte, og som iværksættes så hurtigt, at der ikke er tid til at tage medarbejderne med på råd. Det betyder, at medarbejderne ikke nødvendigvis føler noget ejerskab til forandringerne og dermed har svært ved at forlene sig med nye procedurer for arbejdet. Eller måske er forandringerne blevet iværksat så hurtigt, at der slet ikke har været tid til at informere medarbejderne om, hvad der kræves af dem i forbindelse med virksomhedens nye strategi, hvilket kan være ekstra forvirrende:

A: ”Der har været sådan nogle” hovsa”-løsninger i forbindelse med, at nu skal vi lave ny struktur, og det er i virkeligheden det, der er det mest stressende, (...) det tror jeg også gælder, så vidt jeg hører på [nævner to kollegavirksomheder] det er det der; Hovsa nu må vi lave om, fordi [nyhedsmedierne] er på ved ned.”

B: ”Succeskriterierne [for nyhederne] blev faktisk meget uklare.”

A: ”Fuldstændig, helt vildt, altså.”

Nyhedsarbejdere

Nyhedsarbejderne oplevede, at konsekvensen ved forandringerne var, at der ud over uklare succeskriterier for nyhedsstoffet, også blev foretaget nogle prioriteringer, som de var uenige i. Stoltheden over produktet dalede i takt med, at helt nye strategier blev indført:

”Jeg opgav at læse [nyhedsmediet], det var simpelthen forfærdeligt.”

Nyhedsarbejder

Et af problemerne var, at medarbejderne ikke i tilstrækkelig grad blev informeret og taget med på råd. Men endnu større bliver forvirringen, når der pludselig iværksættes nye forandringer, inden medarbejderne har nået at forstå og tilpasse sig implementeringen af de forrige strategier for produktet. Den situation kalder en nyhedsarbejder ”hovsa”-løsninger den anden vej. Hvis det heller ikke bliver ordentligt formidlet ud til medarbejderne, at strategierne endnu en gang har ændret kurs, kan forvirringen være total. I dette tilfælde gik det sent op for medarbejderne, hvilken matriks de skulle arbejde efter i forbindelse med et ledelsesskifte, der foregik midt i en forandringstid på arbejdspladsen:

A: ”Man lader som om, at man kører videre, og tilfører det lidt mere [den nye chefredaktørs profil], han kommer så meget klart ind og siger ”prøv og hør, det er denne her form for journalistik, jeg vil have” og så tænker man “okay [den ene chefredaktør] vil have det og [de andre ledere] vil stadig have det andet. Det må være noget med, at vi laver en blanding, nogen gange laver vi dét, og nogen gange laver vi dét” og det er først gået op...”

I: ”Okay, det er ret modstridende udmeldinger?”

A: "Ja, men humlen er bare, så tænker man, at så må det være både og. Og det er først gået op for os her de seneste par måneder, at det ikke er både og." Nyhedsarbejder

Nyhedsarbejderne fortæller videre, hvordan det ikke blot kan skabe frustrationer, at forandringerne implementeres så hurtigt, at de kan nå at ændre kurs, før de har bundfældet sig hos medarbejderne, men at man også kan risikere at blive misforstået. I og med at nogle medarbejdere slet ikke når at forstå, hvilken strategi de skal følge i deres daglige arbejde, kan deres arbejdsindsats risikere at blive misforstået.

En kollega, som ikke havde opdaget, at den forrige strategi for arbejdet var blevet droppet, og som stadig arbejder efter den denne strategi, oplevede at blive "karaktermyrdet" eller "slagtet", som deltagerne i casevirksomheden kalder det. Hermed menes, at vedkommende blev flyttet til en anden redaktion. Ifølge kollegerne tolkede ledelsen arbejdsindsatsen som mangel på evner for den nye strategi. Altså en misforståelse:

A: "Vi har da snakket meget om det der med, at vi både skulle have [navn på chefs] perspektiv, og så skulle vi have [navn på anden chefs] perspektiv..."

B: "Ja, men en af grundene til at, [navn på kollega] blev fjernet, var, at han ikke havde nok [navn på chefredaktør]-delen. Han havde ikke opfattet, at det andet var aflyst, fordi der ikke var nogen, der havde kommunikeret det. Så der er faktisk blevet slagtet nogle medarbejdere, der var enormt egnede til den der [forrige strategi]. Det var han jo [navn på kollega], og han havde ikke opfattet, at det ligesom var aflyst."

Nyhedsarbejdere

Nogle medarbejdere på det pågældende medie valgte i forvirringen over de hurtigt skiftende strategier at arbejde ud fra forskellige tilgange til det at producere en nyhed. Det betød, at man fulgte forskellige lederes forskellige udmeldinger og dermed havde en vis sikkerhed for, at en del af ens arbejds-tilgang ville falde i god jord. Derimod valgte andre at fastholde den oprindelige strategi, som havde nået at bundfælde sig hos medarbejdere, hvilket, som citatet illustrerer, viste sig at være et valg "uden sikkerhedssele".

Forandringsprocesserne kan med disse eksempler stille store krav til kommunikationsniveauet i virksomheden. Især i forbindelse med hurtige forandringsprocesser i relation til optimeringen af virksomhedens konkurrenceevne, kan medarbejderne have et udtalt behov for klare og tydelige kommunikationsstrømme.

4.4 Forandringer og fysisk arbejdsmiljø

Et aspekt, der ikke blev spurgt ind til i surveyen, men som blev nævnt i caseanalyserne, er, at forandringerne i nyhedsbranchen også vedrører medarbejdernes fysiske arbejdsmiljø. Rationaliseringer blandt medarbejderstaben og de heraf følgende krav til faglig fleksibilitet og tværfaglighed betyder bl.a., at medarbejdernes individuelle arbejdspladser oftere bliver flyttet og reorganiseret i virksomheden. På samme måde kan fusioner eller teknologiske ændringer stille krav om nye typer af arbejdslokaler:

"Siden vi flyttede her for tre år siden, har vi flyttet om og reorganiseret, jeg ved ikke hvor mange gange, men langt mere end vi nogen sinde har gjort før, og vi kommer til det endnu mere. For fem-syv år siden var det nærmest utænkeligt, at en medarbejder blev flyttet herinde i huset fra en redaktion til en anden. Når man havde fået sit kontor, så sad man der, til man blev pensioneret. Det passer ikke, men alligevel var holdningen sådan. I dag skal vi reorganisere hele tiden, vi skal tilpasse os, vi skal ikke forstene igen, fordi det dør vi af, og det tror jeg er... en ikke ubetydelig belastning." Nyhedsarbejder

Hvorvidt det er en fordel eller belastning afhænger af virksomhedens indretning og de enkelte medarbejders indstilling. Men holdningen er, at det kan være et vilkår i arbejdet også at være fysisk fleksibel i kølvandet på kravene til faglig fleksibilitet.

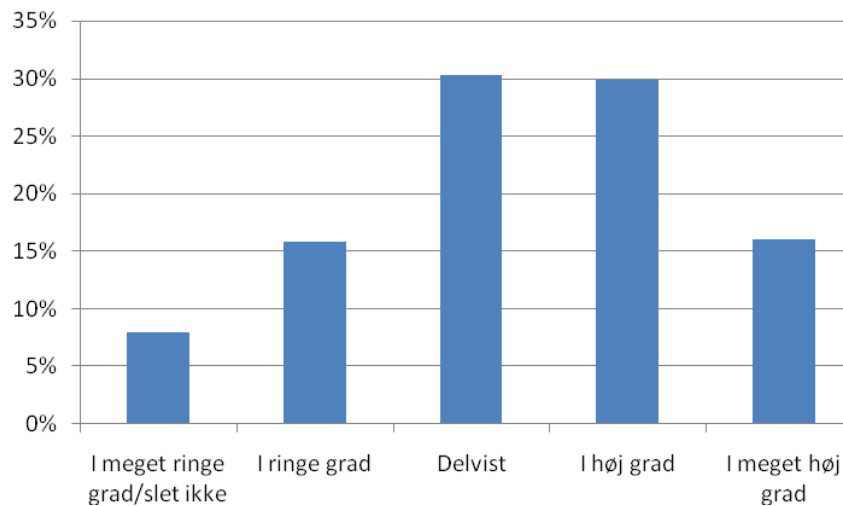
5 Faglig bredde og fleksibilitet

Surveyen viser, at en del nyhedsarbejdere oplever stigende krav til fleksibilitet i forhold til deres arbejdsopgaver, hvilket hænger sammen med de forandringsprocesser, virksomhederne gennemgår. Se er kapitlet ”Forandringer”.

Mange nyhedsarbejdere producerer i deres daglige arbejde materiale til mere end en medieplatform, og en del oplever stigende krav til at arbejde tværfagligt samt forventninger om, at deres kompetencer skal spænde mere bredt.

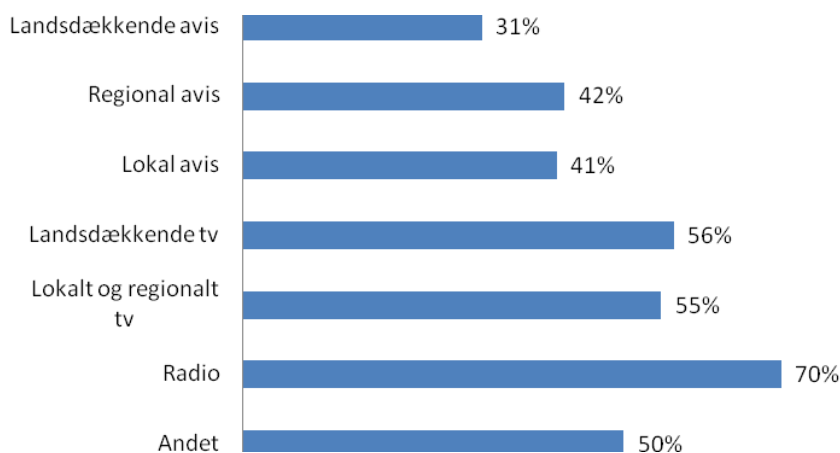
I figur 5.1 fremgår det, at 46 % i høj eller meget høj grad oplever stigende krav til faglig fleksibilitet, mens yderligere 30 % delvist oplever de stigende krav. Det er altså mindstedelen, 24 %, som ikke oplever stigende krav til, at deres kompetencer skal være mere fleksible i *bredden* (række ud over deres kerneområde) eller i *dybden* (inden for deres eksisterende arbejdsområde).

Figur 5.1: I hvilken grad nyhedsarbejderne har oplevet stigende krav til faglig fleksibilitet inden for det seneste år



Især ved radiomediet opleves stigende krav til faglig fleksibilitet, hvorimod de landsdækkende aviser – ifølge de ansatte nyhedsarbejdere – tilhører gruppen, som er mindst berørte (se figur 5.2).

Figur 5.2: Nyhedsarbejdernes oplevelser af stigende krav til faglig fleksibilitet inden for det seneste år, fordelt på medietype



Vi havde en formodning om, at disse stigende krav til faglig bredde og fleksibilitet primært blev opfattet som en belastning af nyhedsarbejderne, hvilket der også kan være indikationer på i surveyen, selvom nyhedsarbejdere ikke har fået spørgsmålet stillet direkte. Omkring halvdelen af nyhedsarbejderne svarer, at de delvist, i høj eller meget høj grad oplever det som en belastning i arbejdet, at der stilles høje krav til omstillingsparathed, og at de får arbejdsopgaver, som de ikke har de nødvendige ressourcer til at udføre. Man kunne formode, at kravene til faglig fleksibilitet opfattes som et element i disse arbejdsbetingelser.

Caseanalyserne viser imidlertid et billede, som er mere nuanceret, end det vi er i stand til at tolke ud fra surveyen. Bl.a. forklarer nyhedsarbejdere, hvordan arbejdsmiljøet også bliver – eller formodes at blive – positivt påvirket på en række områder.

5.1 Årsager til stigende krav til faglig fleksibilitet

Caseanalyserne viser, at der er en række forskellige faktorer, som er afgørende for, hvorvidt der lægges vægt på faglig fleksibilitet. Det kan bl.a. afhænge af presset fra konkurrenter på markedet, af graden af specialisering på det enkelte nyhedsmedie samt af virksomhedens størrelse og ledelsens holdning.

På nogle nyhedsmedier opfattes de stigende krav til faglig fleksibilitet som en nødvendighed, enten fordi arbejdspladsen er så lille, at det er nødvendigt at dække kollegers arbejdsområder ved fravær, og/eller fordi budgettet begrænser muligheden for at ansætte specialister i fuldtidsstillinger. Hvis nyhedsmediet beskæftiger sig med mere generelle dækninger af nyheder, kan arbejdsformen i sig selv lægge op til højere grad af faglig fleksibilitet end

ved medier, hvor reportagerne er mere dybtgående, og hvor et højere specialiseringsniveau er påkrævet.

Ved samtlige casevirksomheder var meldingen imidlertid, at ledelsen spiller en afgørende rolle for prioriteringen af faglig fleksibilitet. Selv ved mere nicheprægede og dybtgående nyhedsmedier, der ikke var specielt udsatte i konkurrencen på markedet, kunne der være stor forskel på ledelsens overbevisning af, hvorvidt faglig fleksibilitet blev anset for at være en effektivitetsgevinst. Omvendt havde ledelsen ved et af de nyhedsmedier, hvor faglig fleksibilitet blev anset for nødvendigt, besluttet at nedtone kravene, da medarbejdernes forsøg på at leve op til dem gik for meget ud over produktets kvalitet.

5.2 Afgrænsning af faglig fleksibilitet

Flere nyhedsarbejdere pointerede, at de stigende krav til faglig fleksibilitet både opleves i bredden og dybden. Med dybden henvises til, at man skal dække over en længere række kompetencer inden for ét fagområde, fx inden for teknik, mens bredden henviser til, at ens kompetencer fx både skal omfatte teknik og journalistik. Jo bredere faglig fleksibilitet, der forventes, des mere frustrerende kan nyhedsarbejderne opleve kravene. Omvendt kan det give en selvtilfredsstillelse at lære nye arbejdsopgaver. Dette vil vi komme nærmere ind på i vurderingen af, hvilken betydning stigende krav til faglig fleksibilitet har for nyhedsarbejdernes arbejdsmiljø.

5.3 Fordele og ulemper ved stigende krav til faglig fleksibilitet

I dette afsnit vil vi komme nærmere ind på, hvilke positive og negative vinkler medarbejderne ved casevirksomhederne anlægger de stigende krav til faglig fleksibilitet. De fleste forhold opleves enten som fordele eller ulemper, men på nogle områder kan konsekvenserne af de stigende krav til faglig fleksibilitet pege i forskellige retninger for forskellige medarbejdergrupper afhængigt af deres personlige indstilling og faglige profil.

I nedenstående figur ses en opstilling af fordele, ulemper og forhold, der både kan opfattes som fordele og ulemper i kølvandet på de stigende krav til faglig fleksibilitet.

5.3.1 Fordele

I et travlt arbejdsliv med flere eller mange løbende deadlines kan stigende krav til spændvidden af ens faglige kompetencer udgøre et ekstra pres og dermed være en stressfaktor. Men der er også nyhedsarbejdere, der opfatter et fagligt fleksibelt arbejde positivt.

En nyhedsarbejder fortæller her, hvordan kolleger bekymrer sig unødigt om vedkommendes fleksible position ved et nyhedsmedie, hvor kravet er at levere nyheder til flere forskellige medieplatforme:

”Der er ingen tvivl om, at her er folk meget bekymrede for det [stigende krav til faglig fleksibilitet]... at vi bliver for stressede. Altså, jeg kan bare sige for mig selv, at jeg har haft en stilling, hvor der stod på papiret at jeg skulle lave begge dele [nyheder til to forskellige medieplatforme], og folk har konstant været meget omsorgsfulde og kommet hele tiden og sagt “nu stresser du ikke for meget vel?” og “du tjener to eller tre herrer, og der er helt vildt svært for dig. Men faktisk synes jeg, at det er meget sjovt.” (Nyhedsjournalist)

Medarbejderen, som er citeret ovenfor, lagde vægt på, at det var sjovt at levere nyheder til flere medieplatforme. Derfor gav vedkommende udtryk for, at kollegernes omsorg var misforstået. Det var imidlertid tydeligt, at denne medarbejder, som var forholdsvis nyuddannet og endnu ikke havde stiftet familie, ønskede at gøre karriere og prioriterede sit arbejdsliv over sit fritidsliv. Der lå også en stolthed bag valget om ikke at fremhæve det ekstra arbejdsmæssige pres i kølvandet på kravene om at levere nyheder til flere platforme, idet kollegernes kommentarer skærpede opmærksomheden om, at vedkommende kunne overkomme mere end dem.

Kravene om faglig fleksibilitet kan også give følelsen af et udfordrende, lærende og udviklende arbejde. Et aspekt heri kan være oplevelsen af positive overraskelser i tilknytning til egen formåen og interesse. Medarbejdere kan blive stillet over for nye arbejdsopgaver, de ikke troede, at de var i stand til at løse, eller som de ikke regnede med var interessante. Her kan medarbejderne faglige pondus og selvtillid øges i de tilfælde, hvor det viser sig, at man godt kan varetage opgaverne. Hvis opgaverne tilmed viser sig at være spændende, tilføres arbejdet en ekstra indholdsmæssig og udviklende dimension.

De nye platforme vi er udkommet på, de har været spændende. Altså nu er det så ikke alle sammen der har været så længe, som vi måske kunne ønske, og nogen af dem har været længere, end vi havde ønsket.. Men det har været spændende, det har givet nogle nye jobmuligheder og nogle nye kompetencer også. (Nyhedsarbejder)

Desuden kan der være en række praktiske fordele forbundet med de stigende krav til faglig fleksibilitet, såsom at man nemmere kan hjælpe hinanden og træde til ved fx sygdom og i nogle tilfælde kan samarbejdet fremmes, fordi det er nemmere at sætte sig ind i hinandens arbejdsopgaver.

Desuden fremgår det i casene, at tværfaglighed også kan være en rentabilitetsgevinst for virksomheden set i det lys, at medarbejdernes kompetencer anvendes optimalt. Denne holdning forudsætter imidlertid, at fx journalister evner andet end at skrive eller hurtigt kan konvertere til andre typer af arbejdsopgaver. Eller at de i forvejen besidder flere

kompetencer, som faggrænserne i virksomheden tidligere har hindret dem i at anvende:

”Det er ikke ulovligt for en journalist at tage et billede her mere. Det var virkelig ikke velset før. Det er heller ikke ulovligt for en fotograf at skrive fremragende artikel i avisen. Vi vil gerne have, at folk gør det de er bedst til, til deres egen glæde, og i den grad til læsernes glæde, og der har vi brudt en masse faggrænser, allerede nu herinde i huset, som jeg tror er helt afgørende for, at vi også overlever”.
(Redaktionschef)

En anden sidegevinst ved de øgede krav til faglig fleksibilitet nævnes i relation til øget jobsikkerhed. Når fx journalister ikke kan arbejde med et snævert stofområde alene, er de heller ikke så udsatte, hvis det medie, de er ansat ved, ikke længere prioriterer deres faglige speciale:

”Det er da lidt vigtigt det der med at kunne mange ting, fordi man kan ikke vide om ens... altså, hvis du nu var balletanmelder, og ledelsen så bestemte sig til, at nu skulle vi ikke have mere ballet i avisen, så var du jo ilde stedt ikke?”. (Nyhedsjournalist)

5.3.2 Ulemper

En gennemgående holdning i casene er, at de stigende krav til faglig fleksibilitet skaber et øget pres, som kan give et mere stressende arbejdsliv. Det øgede pres opleves på to fronter. Dels et fagligt pres og dels et tidsmæssigt pres.

Det faglige pres opleves i forhold til ens egen formåen, hvor der bliver kortere vej til at føle utilstrækkelighed i takt med stigende krav om faglig fleksibilitet. I stedet for at tænke situationen som et organisatorisk eller ledelsesmæssigt problem vender en del nyhedsarbejdere følelsen af utilstrækkelighed mod dem selv.

Nogle oplever, at det er et ekstra pres at skulle finde på originale vinkler til en historie, som skal leveres til flere forskellige medieplatforme. Hvis en historie først skrives og bringes i netudgaven af en avis, afskæres muligheden for at bringe præcis den samme historie i næste dags papirudgave af avisen. Presset kan også opleves i forhold til en mere uforudsigelig arbejdsdag, som vanskeliggør planlægning af ens arbejdsopgaver og arbejdstid. Hvis det fx forventes, at nyhedsarbejderne skal kunne varetage opgaver, som de ikke bliver ordentligt oplært i, har de ikke nødvendigvis tilstrækkelige kompetencer til opgaveløsningen.

Et andet aspekt af det psykiske pres er, at medarbejderen kan blive sat til arbejdsopgaver, som kolleger ville være bedre til at varetage, hvilket kan skærpe opmærksomheden om egne mangler inden for det pågældende felt:

”Vi skal være fleksible og omstillingsparate, og så kan man godt somme tider blive sat til at lave ting, som man mener: “det her var der andre der ville være meget bedre til”, og det er ikke altid rart”.

Nyhedsarbejder

De øgede krav til faglig fleksibilitet hænger som nævnt sammen med et arbejdsliv præget af en højere grad af uforudsigelighed. En flermedial nyhedsvirksomhed kan have flere utilregnelige forudsætninger for arbejdsopgaverne end en nyhedsvirksomhed, hvor produktet kun er rettet mod en enkelt platform. Ved en avis med net- og papirudgave eller en tv-station med forskellige kanaler, der har forskellige sendetider, bredes produktionen over en bredere tidsmæssig og indholdsmæssig skala. Det kan betyde mere uforudsigelighed og flere afbrydelser i arbejdet med en konkret arbejdsopgave:

”Jeg synes mere, det handler om, at du kan måske blive afbrudt i noget, hvor før i tiden der ville man måske vide, at at.. øh.. nu sidder jeg og arbejder på det her. Så kommer der en eller anden dagsorden på nettet, som man bliver nødt til at hoppe på og perspektivere til avisen næste dag, det er mere sådan, synes jeg, at det har ændret [arbejdslivet]”. (Nyhedsarbejder)

Det tidsmæssige pres opleves både i forhold til kravene om at skulle levere nyheder til flere forskellige medieplatforme og i forhold til kravene om at arbejde inden for flere forskellige faglige felter. Ofte er der forskellige deadlines ved forskellige medieplatforme, og det kan betyde en udstrækning af arbejdstiden. Arbejdet inden for flere forskellige faglige områder kan både betyde en udvidelse af arbejdsindsatsen, men det også betyde ekstra arbejdstid - især i opstartfasen, hvor medarbejderne endnu ikke er rutinede:

”Fleksibilitet betyder som regel længere arbejdsdag. (...) Det er en anden måde at sige en længere arbejdsdag på”. (Nyhedsarbejder)

I mange situationer oplever medarbejdere, at såfremt faglig fleksibilitet ikke nødvendigvis medfører længere arbejdstid, er der et andet aspekt, som kravene kan have en negativ indvirkning på, nemlig produktets kvalitet.

Opøvelsen af nye kompetencer og varetagelsen af ekstra eller nye arbejdsopgaver tager tid, og hvis opgaverne skal løses inden for en nogenlunde normal arbejdsuge, går det ud over produktets kvalitet. Sådan lyder erfaringen fra en af casevirksomhederne, hvor ledelsen så sig nødsaget til at justere strategien, således at produktets kvalitet kom mere i fokus på bekostning af kvantitet:

”Folk bliver presset ud i det, fordi der sidder nogle chefer, der skal optimere, og så skal folk ud og lave det hele selv. Den har vi ligesom lagt bag os, fordi det var noget mismask, folk kom hjem med, og det duede jo ikke. (...) Jeg tror faktisk, vi er atypiske i forhold til de andre [nyhedsvirksomheder]”. Nyhedsarbejder

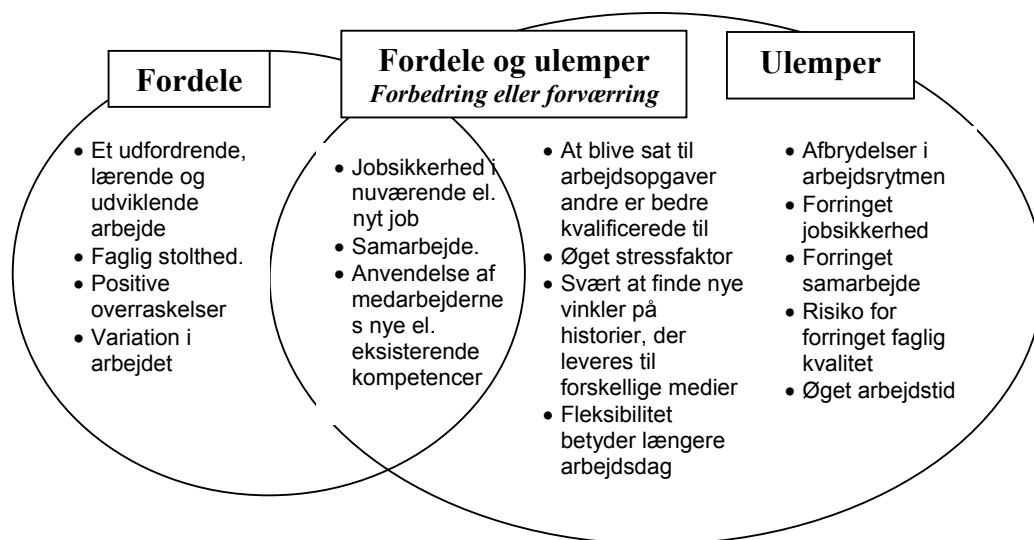
På tre punkter kan nogle af de fordele, der nævnes i relation til stigende krav til faglig fleksibilitet, også opfattes som ulemper. Det gælder i forhold til samarbejde, anvendelsen af medarbejdernes kompetencer og i forhold til jobsikkerhed.

Mens samarbejdet på den ene side kan forbedres på grund af bedre gensidig forståelse for egne og kollegers arbejdsopgaver, kan samarbejdet på den anden side forværres i de situationer, hvor folk har vanskeligt ved at acceptere, at kolleger med andre uddannelsesmæssige kompetencer sniger sig ind på deres fagområde.

Hvad angår anvendelsen af medarbejdernes kompetencer, kan det på den ene side betyde, at disse anvendes bedst muligt, idet der gives brede rammer for udfoldelse. Således er medarbejdernes viden og kunnen, der rækker ud over deres kernekompetencer, ikke begrænset af en stram arbejdsdeling. Er man fx dygtig til både at skrive og fotografere, hæmmes anvendelsen af kompetencerne ikke af, at der er regler for, hvem der må udføre hvilke arbejdsopgaver. Omvendt kan de stigende krav til faglig fleksibilitet også betyde, at medarbejdernes evner netop ikke anvendes optimalt, såfremt deres kompetencer er koncentreret inden for et kerneområde, som de ikke har mulighed for at bruge tilstrækkelig arbejdstid på.

Vedrørende jobsikkerhed kan de stigende krav til faglig fleksibilitet på den ene side betyde, at medarbejderne oplever større tryghed i ansættelsen, fordi de opnår en bredere palet af kompetencer. Men på den anden side kan medarbejderne også føle sig mere udsatte i deres ansættelse, fordi kolleger begynder at dygtiggøre sig inden for deres fagområde, hvorved konkurrencen mellem medarbejderne forstærkes.

Figur 5.3: Opsummering af fordele og ulemper ved stigende krav til faglig fleksibilitet



6 Profiler af nyhedsarbejderne

I dette afsnit vil vi forsøge at skærpe profilerne af nyhedsarbejderne på tværs af de temaer, vi gennemgår. Profilerne sammenholder en række karaktertræk ved to forskellige grupper af nyhedsarbejderne og har afsat i deres holdninger og input til emnerne i casene. Disse benævnes 'livsstilstypen' og 'lønmodtagertypen'.

Profilerne kan nuancere kategorien af nyhedsarbejdere, da der er tale om medarbejdere, som har forskellige behov, præferencer og muligheder i relation til deres arbejdsliv, og som derfor også berøres forskelligt af de forandringer, deres arbejdsliv er præget af.

Profilerne skal ikke forstås som nøjagtige beskrivelser af nyhedsarbejderne. Der er for mange simplificerede træk til at kunne gengive profilerne fuldstændigt i det virkelige arbejdsliv. Alligevel kan profilerne vise nogle tendenser, bl.a. i forhold til hvilke medarbejdertyper der vælger at arbejde i nyhedsbranchen, og hvilke medarbejdertyper nyhedsbranchen målretter stillingerne til.

Overskrifterne for de to profiler er formuleret med en eller flere nyhedsarbejders egne ord. Nedenfor er en række overordnede træk for de to profiler oplistet. Disse træk, vil i de følgende afsnit blive uddybet. Da 'livsstilstypen' synes at være mest udbredt i nyhedsbranchen, er denne profil nuanceret mere end lønmodtagertypen.

Livsstilsprofilen

Karakteristika:

- Nyheden og ikke vejen til nyheden i fokus.
- Fleksibilitet.
- Engagement.
- Lang arbejdstid.
- Løn som middel til at opnå mål i arbejdet.
- Produktiv stress og risiko og kontraproduktiv stress.
- Elitær arbejdskultur.
- Mænd med et fleksibelt bagland.
- Kvinder uden for høje familieforpligtelser.
- Arbejde med virksomhedens kerneprodukt.

Flydende overgang mellem:

Produkt, virksomhed og medarbejder.
(Selvvalgt) arbejdstid og fritid.
Krav(formelle og uformelle) og lyst.
Arbejde og interesse.

Synonymer: Ildsjæl, boheme, karrieretype.

Lønmodtagerprofilen

Karakteristika:

- Fleksibilitet inden for faste rammer.
- Engagement inden for faste rammer.
- Sondring mellem arbejdstid og fritid.
- Løn som et af flere mål i arbejdet.
- Mindre udsat for arbejdsbetinget stress.
- Kvinder med familieforpligtelser (lav jobsikkerhed).
- Ældre medarbejdere med uundværlige kompetencer og magt til at sætte grænser for arbejdet (høj jobsikkerhed).
- Arbejde med virksomhedens lavest prioriterede ydelser.

Synonymer: Funktionær, ”stemple ind og stemple ud medarbejder”.

6.1 Livsstilsprofilen

Livsstilstypen kendetegner nyhedsarbejderen, som ikke går specielt meget op i, hvornår vedkommende arbejder og har fri. Hvis fritid og arbejdstid alligevel skal prioriteres i forhold til hinanden, vil det være til arbejdstidens fordel. Fritid ligger i forlængelse af afsluttede arbejdsopgaver, og hvis disse kræver mere tid end forventet, afsluttes arbejdet ikke ud fra et arbejdstidsprincip.

Om arbejdet efterlader mindre fritid end forventet, betyder ikke så meget, fordi arbejdet er en livsstil, en blanding mellem interesse, hobby og kald. Sidstnævnte viser sig bl.a. ved, at lønnen ikke nødvendigvis er afgørende. Livsstilstypen er ligesom enhver anden medarbejder afhængig af sin løn, men det er ikke lønnen, som er målet for arbejdet. Målet er snarere at levere et godt, hurtigt, kvalitativt eller kvantitativt ideelt produkt.

Livsstilstyperne føler sig ikke udnyttede og går ikke nødvendigvis op i retigheder i forhold til fx betaling for overarbejde, da de opfatter deres arbejdsform som selvinitieret. Livsstilstyperne kan agere lidt som om, at de er medejere af virksomheden, selvom de ikke er det. De forlener sig i så høj grad med den virksomhed, de er ansat i, at skellet mellem medarbejder og virksomhed ”fader ud”.

Livsstilstyperne arbejder målrettet ud fra devisen om, at de skal sikre produktets opretholdelse og kvalitet. Andre forhold i arbejdet trænger i baggrunden. Derfor er de ikke specielt reflekterede i forhold til deres eget arbejdsmiljø, selvom de – set udefra – oplagt kunne være det, fordi deres arbejde er præget af lange arbejdstider, flydende grænser mellem arbejdstid og fritid samt en høj grad af uvished i forhold til indhold og rammer for arbejdet.

Når livsstilstyperne ikke synes at være særligt refleksive omkring disse forhold, skyldes det også, at de ikke er specielt kritiske i forhold til indhold i og rammer for arbejdet. Deres arbejde og arbejdsliv opfattes som deres eget valg. De oplever en høj grad af selvbestemmelse i deres arbejde, så hvis de skulle kritisere måden, hvorpå dette tilrettelægges – eller netop ikke tilrettelægges – vil de først og fremmest vende kritikken mod dem selv og ikke de strukturelle eller ledelsesmæssige forhold i arbejdet.

Dette hænger både sammen med, at livsstilstyperne ikke skelner klart mellem dem selv og virksomheden, og også at de kendetegnes ved en høj grad af faglig stolthed. Og netop de hårde vilkår for arbejdet tilfører deres faglige stolthed en ekstra pondus, fordi livsstilstyperne er i stand til at færdes i et miljø med særligt høje normer for arbejdsindsatsen.

For livsstilstyperne er disse høje normer dog ikke blot en styrkeprøve, men også et spørgsmål om mentalitet. Det er en styrkeprøve, der understreger deres energi, engagement og udholdenhed, men det handler samtidig om at have den rette indstilling til arbejdet. For livsstilstyperne er den rette indstilling ikke overraskende deres egen indstilling til arbejdet, og det er også den indstilling, virksomheden fremelsker ved at placere livsstilstyperne ved de redaktioner, der beskæftiger sig med virksomhedens kerneprodukt. Derved signalerer virksomheden, at 'livsstilstyperne' er kernemedarbejdere.

Livsstilstyperne kan godt se ned på gruppen af kolleger, der i højere grad prioriterer deres rettigheder til fx at holde fri på bestemte tidspunkter. En såkaldt livsstilsmedarbejder inddelte selv medarbejderne i virksomheden i karrieretyper, for hvem arbejdet er lig med status, prestige og identitet, og lønmodtagertyper for hvem arbejdet er lig med løn. Medarbejderen identificerede sig selv med karrieretypen og fortæller her om de to grupperinger i virksomheden:

”Der er nogen redaktioner, hvor der er rigtigt mange, der kommer kl. 8.00 og går kl. 16.00, og det oplever man ikke så meget i vores redaktion, hvor der er rigtig mange karrieretyper. Men der er også redaktioner, hvor det er et lønarbejde simpelthen, og hvor jeg kan mærke, at jeg er karrieretypen, der er meget ambitiøs, og som er sådan “vi kan sgu da ikke aflevere det nu, så må vi bruge en time mere”, og man kan se på folk: “Men der er kage nu”. Det er svært ikke at være nedladende, fordi jeg føler, at min egen tilgang til jobbet er bedre end deres, men det er jo også bare en hel legitim måde... og de skal ud og hente, hvad hedder det, de skal ud og hente deres fritid øhh... og som er vigtigere for dem, end den er for mig.” Nyhedsarbejder

En kollega kommenterer efterfølgende denne opridsning af karrieretypen:

”Jamen, det er jo fordi, det er boheme.” Nyhedsarbejder

Livsstiletypen eller karrieretypen, som vedkommende, der er citeret ovenfor, benævner sig selv – har været ansat ved en redaktion, hvor størstedelen af medarbejderne er såkaldte lønmodtagertyper. Et image, som ikke passede til den citerede nyhedsarbejder, der i modsætning til sine kolleger ikke tillagde det stor betydning, hvornår man har ret til at holde fri. At arbejde overtid er ikke et spørgsmål om løn:

”Jeg har fysisk siddet der oppe [i ”lønmotager”-redaktionen, red.] i et halvt år, og det er på intet tidspunkt gået op for mig, at vi får overbetaling for at være der efter klokken et eller andet.”

Nyhedsarbejder

I en traditionel forståelse af karrieretypen vil løn også spille en vigtig rolle, og derfor har vi valgt at placere disse personer under livsstilsprofilen.

På et tidspunkt bliver en nyhedsarbejder i en af casene så ivrig efter at fortælle om livsstilsprofilens fortræffeligheder, at en kollega, der også selv kan benævnes livsstilsmedarbejder, minder om, at de alle er *”lønmotagere, som kan blive hældt af brættet sådan her”* [knipser med fingrene]. Bemærkningen vidner om, at sammensmeltningen mellem nyhed og nyhedsarbejder kan være så stærk, at nyhedsarbejderen glemmer, at vedkommende ikke ejer produktet. Derimod kan livsstilsmedarbejderne have en større jobsikkerhed end andre medarbejdertyper, da deres grænseløse arbejdsindsats er rentabel for virksomheden.

Holdningen til arbejdsmiljøet blandt livsstilsmedarbejderne er, at de forhold i arbejdet, der kan betegnes som stressfaktorer, er ufravigelige vilkår. Men det er også vilkår, som hindrer nogle medarbejdertyper i at blive en del af livsstilsprofilen, typisk enlige forældre eller mødre med små børn, der har valgt at tage et stort ansvar i hjemmet.

I caseanalyserne er det derfor typisk mænd eller kvinder uden større familiære forpligtelser, som kan tilskrives livsstilsprofilen. Direkte adspurgt synes nogle af livsstilsmedarbejderne på den ene side, at det er problematisk, at livsstilsprofilen kan udelukke medarbejdere, som ikke har mulighed for samme tilgang til arbejdet. På den anden side, er de ikke specielt optagede af sådanne problematikker, fordi de grundlæggende mener, at deres tilgang til arbejdet er den rette. Nedenstående citat er illustrativt for, at livsstilsmedarbejderne ikke retter deres fokus mod, hvad deres tilgang til arbejdet har af implikationer for arbejdsmiljøet mere generelt. Medarbejderne, der er citeret, arbejder på en redaktion, hvor der ikke er kutyme for faste arbejdstider:

I: Synes I det er okay, at det er svært at arbejde her [mediekanal i virksomheden], hvis man er ung og lige har fået børn, er ung kvinde?

A: "Jeg ved ikke rigtigt om..."

B: "Jeg synes da, det er en bekymring, vi har det der med, at der er ligesom nogen... Altså, der er jo to bekymringer man kan have, og det er, at mange journalister er gift med hinanden, og det gør verden lille."

Nyhedsarbejdere

Livsstilsmedarbejderne er ikke nødvendigvis enige eller afklarede om, hvorvidt det er acceptabelt, at nogle medarbejdertyper udelukkes fra deres arbejdsform, selvom det ikke nødvendigvis er af egen fri vilje. Nogle mener, at man skal passe på med at "punke hinanden", men en holdning er, at man godt kan være livsstilsmedarbejder, hvis man virkelig vil:

A: ... "altså hvis man skal gennem forskellige faser af livet, så kan der jo være forskellige hensyn at tage, ikke?"

B: "Jo, jo, men du kan jo godt [være livsstilsmedarbejder], altså jeg har ligesom tre børn."

Nyhedsarbejdere

Det er et åbent spørgsmål, hvorvidt udviklingen og konkurrencen i nyhedsbranchen betyder, at en del af medarbejderne bliver nødt til at arbejde efter livsstilsprofilen, eller hvorvidt livsstilsprofilen er udtryk for, at en gruppe medarbejdere selv vælger en arbejdsform, der rækker ud over de grundlæggende krav i arbejdet.

Der er imidlertid ikke tvivl om, at det på kort sigt er en fordel for virksomheden, når medarbejderne lægger så stort et personligt engagement i arbejdet. Eksempelvis vil livsstilsmedarbejderen under en ferie ærgre sig over ikke at have leveret en nyhed, som konkurrenten har lanceret, og måske vil vedkommende derfor være parat til at arbejde under sin ferie. Ligeledes er virksomheden bedre stillet af, at medarbejderen leverer nyheden før konkurrenten, selvom der ikke kan stilles et formelt krav om, at medarbejderne skal levere nyheder under deres ferie. Den teknologiske udvikling faciliterer mulighederne for at *kunne* arbejde på tværs af tid og sted. Når nyheder er grænseløse, bliver mulighederne for arbejdet med dem det også. Livsstilsmedarbejderne er del af en arbejdskultur, hvor de teknologiske muligheder benyttes, fordi de kan benyttes. Der er ikke tale om en kollektiv selektionsproces, hvor der fastsættes retningslinjer for, hvornår og hvordan de teknologiske muligheder benyttes til hvilke formål i arbejdet.

Manglen på fastsættelsen af grænser betyder, at livsstilsmedarbejderens ansvar for at sætte disse grænser individualiseres. Og når der ikke er en kollektiv referenceramme for, hvornår nok er nok, risikerer livsstilsmedarbejderen at flyde ud i en endeløs strøm af arbejdsforpligtelser, som kan føre

vedkommende ud i grænseområdet mellem det sunde og usunde arbejdsliv. Med manglen på grænser er der ikke noget sikkerhedsnet, der griber livsstilsmedarbejderen, hvis vedkommende falder ud over kanten med stress eller udbrændthed til følge. Og i denne situation vil livsstilsmedarbejderen dermed ikke længere være et godt match til nyhedsvirksomheden, men derimod en kontraproduktiv medarbejder.

Det kan diskuteres, om livsstilskulturen er nødvendig for virksomhedens overlevelse, eller om det er muligt at organisere og fordele arbejdet, således at livsstilstilgangen ikke fremstår som et krav eller en forventning til medarbejderen. Såfremt der ikke er andre, som sætter grænser for arbejdet, kan livsstilsmedarbejderne have svært ved at gøre det selv. Livsstilsmedarbejderen er en ildsjæl, der brænder for sit arbejde, men med deres egne ord, *"kan det godt være et problem at være engageret i noget, der er sjovt, fordi man nemt kommer til at arbejde for meget"*.

Caseanalyserne viser, at de høje krav til egen performance, som livsstilsmedarbejderne formulerer, ikke nødvendigvis er mere selvvalgte, end at deres positioner i virksomheden kan trues, hvis ikke de opretholder deres effektivitet og produktivitet. En af livsstilstyperne fortæller her:

"Altså, der har jo været eksempler på, at folk er blevet fjernet, blandt andet på grund af lav produktion. (...) Og før har det meget været kvalitetsfokuseret, når man tjekkede produktionen, nu er det faktisk gået over til også at være kvantitet." Nyhedsarbejder

Når livsstilsmedarbejderens gode stilling og renommé på arbejdspladsen tilskrives effektivitet og engagement, kan det synes mindre vigtigt, om tilgangen til arbejdet opfattes som selvvagt eller påkrævet. Men tilsyneladende betyder det virkelig meget for livsstilsmedarbejderne selv at have opfattelsen af at vælge en arbejdsstil, der breder sig ud over døgnets vågne timer. Et arbejde, der kræver ens – formelt set – personlige fritid, opfattes som et personligt valg. Pålægges man derfor ekstra arbejde på fx sin fridag, er det ikke længere et spørgsmål om en selvvalgt livsstil. I det tilfælde er den ekstra indsats ikke nær så velkommen, også selvom det selvvalgte arbejde kan medføre mindst lige så uforudsete ændringer af planer i privatlivet.

I en af casene siger en enkelt nyhedsarbejder, at det er boheme at være livsstilsmedarbejder. Men i de øvrige cases fremgår det snarere, at nutidens livsstilsmedarbejdere afløser datidens bohemer. Bohemekulturen indbefattede i endnu højere grad nyhedsarbejderens hele liv, hvor der inden for eller i forlængelse af arbejdstiden var plads til fx dart og værtshusbesøg. I dag henviser livsstilsmedarbejderen nærmere til, at arbejdet med nyheder i sig selv er en livsstil og ikke en stil, der inkluderer andre former for aktiviteter end arbejde. I forlængelse heraf betegnes arbejdskulturen som en "hvidvandskultur", hvor de skæve medarbejdertyper og mindst effektive sorteres fra:

A: *"Der er jo ikke plads til noget sjovt, der er ikke rigtigt plads til de skæve eksistenser, og vi har været en hvidvandskultur i rigtigt lang tid."*

B: *"Der er ingen bohemer mere. I kantinen i gamle dage, der sad personligheder, der sad nogen, der måske ikke altid var lige ædru, men som alligevel var sjove og skægge. I dag er det regelret, og det er forkromet, og det er lige efter bogen..."*

Nyhedsarbejdere

De grænseløse arbejdsvilkår, nyhedsbranchen fungerer under, betyder, at livsstilsmedarbejderen er det bedste match til nyhedsvirksomhederne. Og derfor viser analyserne, at livsstilsmedarbejderne ansættes inden for de faglige felter, som nyhedsvirksomheden prioriterer højest. Dermed ikke sagt, at nyhedsbranchen udelukkende kan fungere i kraft af den grænseløse tilgang til arbejdet, som livsstilsmedarbejderen præsenterer, men der synes at være en udtalt konsensus om, at det er sådan et "almindeligt" arbejdsliv, som nyhedsarbejder anno 2009 er.

6.2 Lønmodtagertypen

Lønmodtagertypen henviser til nyhedsarbejderen, der afgrænser sin arbejdsindsats til en 37-timers arbejdsuge, og som oftest møder og går på bestemte tidspunkter. I caseanalyserne fremstilles lønmodtagerne som undtagelsen frem for reglen. Lønmodtagertypen kan også betegnes som en "stemple ind og stemple ud medarbejder", hvilket indikerer, at vedkommende sætter et skarpt skel mellem arbejdstid og fritid end kollegerne. En sådan "stemple ind og stemple ud medarbejder" kan imidlertid have vanskelige kår i nyhedsbranchen. Med en af livsstilstypernes ord, er det vanskeligt at sætte grænser for arbejdet, fordi nyhedsarbejderen ikke står ved en maskine, der tændes og slukkes på bestemte tidspunkter:

"Man kan altid finde på noget at lave ikke? Det er ikke ligesom en maskine, man står ved, der stopper, man kan altid finde på noget til næste dag eller dagen efter eller weekenden." Nyhedsarbejder

Alligevel nævner flere, at lønmodtagertypen eksisterer i nyhedsbranchen. Lønmodtagertypen har sikkert flere forskellige ansigter, end vi her er i stand til at nævne, men to forskellige konturer tegner sig i caseanalyserne; dels de unge (mødre), som skal hente børn på bestemte tidspunkter og ikke har særlig gode muligheder for aftenarbejde, dels en gruppe ældre medarbejdere, der qua deres erfaring og status hviler i deres stilling og ikke behøver at arbejde ekstra for at vise deres værd, eller som måske bedre kan tilrettelægge deres arbejde inden for bestemte rammer pga. deres faglige sikkerhed og præcision. Et par af disse erfarne medarbejdere betegner også sig selv som funktionærer og distancerer sig herved fra de unge, især praktikanterne, der ifølge lønmodtagertyperne arbejder "som svin":

”I... I to, der har været her lidt længere tid, er der så kommet mere lønarbejderidentitet?”

A: ”Ja, vi er blevet funktionærer.” Nyhedsarbejder

Hermed indikerer de ældre medarbejdere også, at spørgsmålet om, hvorvidt den enkelte nyhedsarbejder betegnes som lønmodtagertype eller livsstilstype, ikke nødvendigvis handler om lyst og interesse, men også om sikkerhed i ansættelsen. Nogle lønmodtagertyper, som gruppen af ældre medarbejdere, der også betegner sig selv som funktionærer, kan nøjes med at levere den arbejdsindsats, de får løn for, dvs. fuldtidsarbejde, fordi deres anciennitet og erfaring giver dem en større sikkerhed for at beholde jobbet. Modsat er nogle af de unge nødt til at agere livsstilsmedarbejdere for at klare konkurrencen de mange potentielle medarbejdere imellem – og konkurrencen i en presset branche generelt. Hvis de unge tilmed er praktikanter med udsigt til en eventuel kontraktansættelse, eller hvis de er kontraktansatte med længere udsigter til en fast ansættelse, er præstationskravene øjensynlige. De unge løst ansatte livsstilsmedarbejdere befinder sig i et udskillelsesforløb, som de ældre fastansatte lønmodtagertyper er undtaget fra.

Den anden gruppe lønmodtagertyper, typisk de unge mødre, er heller ikke nødvendigvis mindre engagerede i deres arbejde end livsstilsmedarbejderne, men deres privatliv sætter grænser for, hvor meget de kan tillade deres arbejde at fylde, i hvert fald så længe de har små børn. Eller også ønsker de ganske enkelt at have et arbejde, hvor deres engagement kan udfoldes inden for en normal arbejdsuge.

I en af casene fremgår det, at der er skarpe skel mellem de enkelte redaktioner, hvor der opstår særskilte kulturer og normer for arbejdet. Lønmodtagertyperne er typisk ansat ved den redaktion, som er mindst prestigefyldt, og hvor arbejdsopgaverne er lavest prioriteret i forhold til virksomhedens samlede produkt. Livsstilsmedarbejderne er derimod ofte beskæftiget med virksomhedens kerneydelser og befinder sig således i virksomhedens hjerte.

Lønmodtagertyperne kan utvivlsomt være meget dedikerede til deres arbejde, men ikke så dedikerede, at de sætter arbejdet over alt andet. Grundlæggende leverer de den arbejdsindsats, de bliver betalt for, og deres incitament for at gå på arbejde er – ud over spændende arbejdsopgaver – løn. Livsstilstyperne er naturligvis også afhængige af deres løn, som ligeledes er et incitament i arbejdet, men de leverer en ekstra arbejdsindsats, der ligger ud over formelle krav i arbejdet, som var det en frivillig organisation eller et selvstændigt projekt, de arbejdede for. Arbejdet fylder ganske enkelt mindre i lønmodtagertypens liv, både mentalt og tidsmæssigt. Men samtidig opfylder lønmodtagertypen de grundlæggende krav i arbejdet.

6.3 Livsstils- og lønmodtagertyper mellem jobsikkerhed og stress

Afslutningsvis har vi valgt at sammenholde hhv. livsstilstypen og lønmodtagertypen i forhold til deres sikkerhed i ansættelsen samt i forhold til deres risiko for stress. Det skyldes, at der er forskellige grupperinger inden for hver enkelt profil, som netop i relation til jobsikkerhed og stress ikke er ligeværdigt stillede.

6.3.1 Jobsikkerhed

Et bemærkelsesværdigt aspekt i opridsningen af hhv. livsstils- og lønmodtagertyper er, at det i caseanalyserne er lønmodtagertypen, der betragtes som undtagelsen, og som i nogle tilfælde nærmest er tabubelagt. Dette er interessant, fordi næsten alle de nyhedsarbejdere, som har deltaget i casene, formelt set er lønmodtagere. De er hverken medejere af virksomheden eller selvstændige, men derimod almindeligt ansatte lønmodtagere, for hvem de samme arbejdsmarkedsretlige regler gælder som for andre lønmodtagere. Dette mindede en nyhedsarbejder også sine kolleger om i en fokusgruppe:

”... Men vi skal jo huske på, at vi er lønmodtagere, og vi kan blive hældt af brættet sådan her, ikke [knipser].” Nyhedsarbejder

Vedkommende, der er citeret ovenfor, anser sig selv for at være livsstilsmedarbejder og vil med bemærkningen om, at *”vi er lønmodtagere...”* indikere, at der ikke nødvendigvis følger andre goder end status og prestige med til livsstilsmedarbejderens arbejdsform – samt et godt udgangspunkt for individuelle lønforhandlinger. En kollega replicerer imidlertid:

”Sandsynligheden for at blive hældt af brættet er jo lige som mindre, hvis man er engageret.” Nyhedsarbejder

Det er formentlig ikke ualmindeligt, at livsstilstyperne føler, at de har en større sikkerhed i arbejdet end de såkaldte lønmodtagertyper. Og med god grund. Deres høje prioritering af arbejdet i deres liv som helhed er kostbar for virksomheden, fordi de er særligt produktive og rummer en meget høj grad af fleksibilitet. Livsstilsmedarbejderne afspejler både en række formelle og uformelle krav i arbejdet og er især gennem opfyldelsen af de *uformelle* krav med til at skabe inflation i arbejdsnormerne. Det kan have konsekvenser for lønmodtagertyperne.

Livsstilstyperne opstår ved en kontinuerlig indfrielse af høje formelle og uformelle krav i arbejdet, og dermed er de med til at legitimere nye bølger af høje krav i arbejdet. Endvidere er livsstilstyperne med til at højne standarderne for, hvad en nyhedsarbejder kan og skal. Den højeste fællesnævner bliver retningsgivende, og derfor ses hhv. livsstils- og lønmodtagertyperne gerne på forskellige redaktioner. Der er ikke nødvendigvis plads til en lønmodtagertype i et livsstilstypemiljø.

I en af casene fremgik det, at en medarbejder, der ikke matchede livsstilsprofilen, fik valget mellem at blive afskediget eller flytte til en mindre prestigefyldt redaktion med blødere arbejdskulturelle normer for arbejdet. Arbejdsindsatsen lå ikke på niveau med de øvrige livsstilsmedarbejderes indsats på den redaktion, vedkommende var ansat ved:

”Der var da en, der blev fyret herinde fra, og så sidder chefen, som skal fyre hende, og siger ”vi er ikke tilfredse med det, du laver”, og hun sad på [redaktion1], ”enten kan du skride ned på [redaktion 2], eller også kan du gå”. ” Nyhedsarbejder

6.3.2 Stress

Adspurgt om hvilke medarbejdertyper, der er mest eksponerede for stress, er svarene ikke entydige.

En del mener, ikke overraskende, at det er ildsjælene alias livsstilstyperne, der befinder sig i den største risikozone for stress. Det er dem, der har sværest ved at sætte grænser for arbejdet og dermed også grænser for, hvor meget de kan overkomme. Arbejdet kan have en opslugende effekt, og i et livsstilsperspektiv, hvor arbejdet er en fast medfølger på tværs af tid og sted, kan det være vanskeligt at hvile ud mellem arbejdsopgaverne. Hvis man tilmed heller ikke selv føler et specielt behov for at koble af, synes muligheden for stress åbenbar.

Omvendt nævnes det, at især lønmodtagertyperne er eksponerede for stress. Lønmodtagertypernes omgivelser på hjemmefronten tillader ikke arbejdet at fylde så meget, som der måske ikke blot er potentiale for, men også mere eller mindre synlige krav om i nyhedsbranchen. Det kan være frustrerende ikke at leve fuldt op til kravene i arbejdet og måske tilmed være presset på hjemmefronten. Herved kan man opleve ikke at slå 100 procent til i hverken arbejdsliv eller privatliv, og den situation kan være stressende.

De ældre lønmodtagertyper er dog en undtagelse herfra, da lønmodtagermentaliteten i højere grad er selvvalgt. Desuden rummer gruppen af livsstilstyper også de medarbejdere, der med en af nyhedsarbejdernes egne ord *”ikke har noget andet liv”* og som derfor er i stand til at give mere af sig selv i arbejdet uden at blive stressede. Dette citat er plukket ud fra en samtale om arbejdstider, hvor ”plus 43” henviser til gruppen af livsstilsmedarbejdere, som arbejder mere end 43 timer om ugen:

”... du har en del i plus 43, og det er også herinde, at du har folk, der har det som livsstil, de skriver godt nok plus 43, men det bliver de aldrig stressede af, fordi de ikke skal nå noget. (...) Poul Nielsen [opdigtet navn] han bliver da ikke stresset af, at han er herinde, det gør han lige som ikke, eller Mads Hansen [opdigtet navn] bliver heller ikke. Han bliver stresset af at gå hjem.” Nyhedsarbejder

En anden livsstilstype er nyhedsarbejdere, som har børn og familie derhjemme, og som derved anses for at være i en anden risikozone for stress. Spørgsmålet om stress handler imidlertid ikke kun om at have nogen at komme hjem til eller ej. Det kan ligeledes være afgørende, hvilken attitude eller indstilling ægtefællen eller kæresten har til ens arbejde. En livsstilstype fortæller her, hvordan det at arbejde meget i sig selv kan være mindre stressende end at have en kæreste, der forventer, at man arbejder mindre:

”Jeg kan huske, jeg havde en kæreste, der var fysioterapeut, i to år. Der var jeg mega stresset hele tiden, fordi hun opfattede det som om, jeg arbejdede hele tiden. Nu har jeg en kæreste, der er journalist og arbejder på nøjagtig sammen måde. Nu er det ikke noget problem overheadet, nu føler jeg mig meget mindre stresset.” Nyhedsarbejder

Dog er det først og fremmest såkaldt positiv stress, de forskellige typer livsstilsmedarbejdere mener, at de er eksponerede for. Positiv stress fremstilles som en form for selvvalgt stress, der kan bidrage konstruktivt i arbejdsprocessen ved at optimere effektiviteten. I og med at livsstilsmedarbejderne langt hen ad vejen oplever de høje krav i arbejdet som selvvalgte, føler de også, at det er deres egen skyld, hvis de bliver rigtig stressede:

”Jeg vil da ikke udelukke, vi er stressede. (...) Og selvfølgelig er det ildsjælene, der er tæt på at gå ned med stress ikke? Men det er jo også igen delvist selvforskyldt... skyld det var et dårligt ord, selvansvarlig...” Nyhedsarbejder

Hvis livsstilsprofilens arbejdsliv sammenfattende skal vurderes ud fra risikoen for stress, er denne vurdering ikke entydig. Livsstilsprofilens arbejdsliv synes at være præget af en række klassiske stressorer, hvor især en lav grad af forudsigelig og høje krav i arbejdet er iøjefaldende. Derimod er livsstilsprofilens arbejdsliv ikke kendetegnet ved en række andre traditionelle stressorer såsom lav indflydelse og mening i arbejdet. I livsstilsprofilens selv billede er lav selvbestemmelse i relation til de betingelser, arbejdet udføres under, heller ikke en umiddelbar stressor, da det grænseløse arbejde opfattes som selvvalgt. Men ved at inddrage hele sit liv i arbejdslivet på grænseløse vilkår stilles livsstilsprofilen imidlertid over for en ikke ubetydelig belastning, der bl.a. kan have konsekvenser for balancen mellem familie- og arbejdsliv og mellem de krav, der stilles i arbejdet og ressourcerne til at indfri disse.

I caseanalyserne bliver ud over engagement og lyst til arbejdet nævnt en række begrundelser for, hvorfor de grænseløse arbejdsformer, der karakteriserer livsstilsprofilen, accepteres og udleveres. Fælles for disse begrundelser er, at forestillingen om, at nyhedsarbejdet kunne foregå under andre betingelser, ikke er særlig nærværende. Tekniske muligheder, arbejdskultur, overlevelsestrategi og for nogle usikkerhed i ansættelsen er blandt disse begrundelser. De tekniske muligheder for at arbejde uafhængigt af tid og sted anvendes, fordi det er muligt. Der er ikke i udpræget grad kutyme for

at respektere balancen mellem arbejdsliv og familieliv (arbejdskultur), for nogle er aftenarbejde en måde, hvorpå morgendagens arbejdskrav overkommes og overleveres, fordi man herved er på forkant med næste dags arbejde. Og endelig socialiseres løstansatte, praktikanter og projektansatte ind i de grænseløse arbejdsvilkår, hvor ønsket om en fast stilling som nyhedsarbejder medvirker til, at der ikke stilles spørgsmål ved arbejdsbetingelserne.

6.3.3 Faglig identitet som coping

I litteraturen om psykisk arbejdsmiljø tales om coping som et begreb for måden, hvorpå man tackler belastende arbejdsvilkår eller stress. Coping kan forekomme på mange forskellige niveauer og bl.a. være problemfokuseret, konfronterende, flugtpræget eller emotionsfokuseret⁵ (Videnscenter for Arbejdsmiljø:2007). I caseanalyserne fremstår livsstilsprofilens tackling af de grænseløse arbejdsvilkår primært gennem positiv revurdering og distancerende coping. Det betyder, at livsstilsprofilerne forsøger at bagatellisere de problemer, som kan opstå i kølvandet på det grænseløse arbejde ved at fokusere på, at arbejdsformen er deres eget valg (distancerende coping). Desuden forsøger livsstilsprofilen at fokusere på de gode sider ved sin arbejds-situation (coping gennem positiv revurdering) ved at fremhæve den høje grad af indflydelse og mening i arbejdet.

En anden måde, hvorpå livsstilsprofilen mere indirekte synes at cope med det grænseløse arbejde er via deres faglige identitet. Nyhedsarbejderne i almindelighed og livsstilsprofilen i særdeleshed beskriver deres arbejde som en vigtig del af deres hele liv og identitet. Nyhedsarbejdet forbindes med prestige i omverdenen og dette ikke mindst for livsstilsprofilen, som beskæftiger sig med virksomhedernes højest prioriterede kerneprodukt. De grænseløse arbejdsvilkår fungerer som en art selektionsmekanisme mellem de medarbejdertyper, som kan klare arbejdsbetingelserne, og dem som ikke kan, og for livsstilsmedarbejderne øger dette bevidstheden om, at de tilhører en elite i nyhedsbranchen såvel som på arbejdsmarkedet generelt. Den faglige identitet er ikke et mål i arbejdet, men en slags forudsætning for og belønning ved at overkomme en række belastende arbejdsbetingelser i relation til det grænseløse arbejde. Set i det lys kan faglig identitet ses som en motivationsgivende coping-mekanisme.

⁵ Fx henviser konfronterende coping til, at man forsøger at gå ind i et konfliktpræget forløb for at løse problemet, mens flugtpræget coping henviser til, at man forsøger at fjerne sig fra en situation ved at forsøge at ignorere den.

7 Faglig identitet i nyhedsarbejdet

Blandt nyhedsarbejderne spiller faglig identitet en central rolle for motivation og arbejdsglæde, og fungerer dermed som en pull-faktor i jobbet. Mens de faktiske arbejdsvilkår i form af fx lange arbejdstider og grænseløse arbejdsformer kan udgøre en belastning, er den faglige identitet en styrke i jobbet, der fungerer som en central løftestang for arbejdsliv- og miljø.

Efter en kort introduktion til begrebet faglig identitet, vil vi præsentere nyhedsarbejdernes forståelse heraf, som det fremgår i caseanalyserne.

Faglig identitet kan beskrives som identifikationen med et fagligt felt, der rummer kundskaber, værdier og strukturer (Christensen:2000,Smistrup 2004). Det faglige felt kan dels ses som en rigid social struktur, hvor faglig identitet udvikles i kraft af individets tilpasning til allerede eksisterende og kollektive normer, visioner og forventninger. Men faglig identitet kan også ses som et mere dynamisk og foranderligt resultat af forskellige individers biografiske tilegnelse og tolkning af det faglige felt. Ud fra disse perspektiver kan faglig identitet analytisk ansues som mere eller mindre statisk eller dynamisk.

Faglig identitet kan knyttes til professionen, hvor nyhedsarbejderne kan betragtes som en særligt uddannet erhvervsgruppe, der via teoretisk viden og praksiserfaring adskiller sig fra andre fag og dermed har en særlig position i samfundet med monopol på levering af en bestemt ydelse (nyheder). Faglig identitet er dermed en kollektiv positionering i forhold til omverdenen, der samtidig giver medlemmerne et socialt tilhørsforhold. Blandt nyhedsarbejderne forstærkes dette sociale tilhørsforhold ved, at den professionelle positionering i forhold til omverdenen rummer et normativt element. I nyhedsbranchen er dette normative element elitært og tilkendegiver prestige.

Den elitære fordring skal ses i relation til nyhedsarbejdets karakter, hvor nyheder produceres af få, men modtages af mange. Modtagerne (seere, lyttere og læsere) udgør en stor gruppe af passive konsumenter, som en mindre gruppe nyhedsarbejdere har ansvaret for at tildele relevante nyheder. Samtidig understreges nyhedsarbejdets vigtighed og ansvar – med nyhedsarbejdernes egne ord – fx ved, at fejl involverer et stort publikum i modsætning til jobtyper med fx behandlere/klienter, hvor der i første omgang ofte kun er to mennesker involveret i en fejl begået af den professionelle⁶.

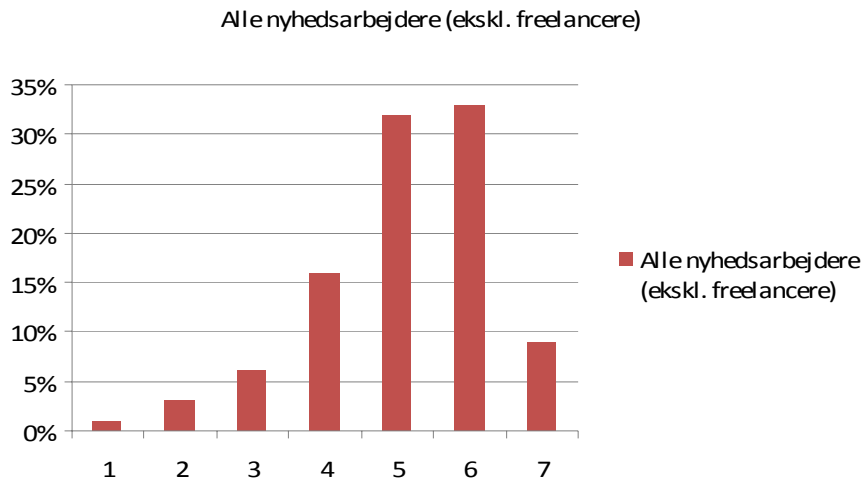
⁶ Dog kan de fejl, der opstår mellem behandler og klient, være væsentlig mere fatale, når det fx gælder sundhedsydelser. Ikke desto mindre har nyhedsarbejderne selv fremhævet eksemplet som en understregning af, at deres arbejde har betydning for en stor gruppe mennesker.

Desuden er evnen til at have en finger på pulsen og blikket for morgendagens udfordringer og begivenheder et element i nyhedsarbejdet, som også har et elitært præg, fordi nyhedsarbejderne dermed altid er et skridt foran den "almene dansker" i relation til det omgivende samfunds udvikling. Denne elitære selvforståelse bekræftes og styrkes via de tilkendegivelser, nyhedsarbejderne møder hos andre mennesker.

Andre pejlemærker for prestige gælder internt i miljøet, hvor nyhedsarbejderne positionerer deres arbejdsplads i forhold til andre arbejdspladser i branchen, eller hvor bestemte afdelinger eller medieplatforme inden for samme virksomhed sammenlignes og rangordnes.

Faglig identitet kan ses som et aspekt af ens personlige identitet. I og med at nyhedsarbejdernes faglige identitet i caseanalyserne fremstår meget stærk, er det nærliggende at tolke som udtryk for, at arbejdet spiller en afgørende rolle i nyhedsarbejdernes hele liv. Dette er en tolkning, som bekræftes af resultater i surveyundersøgelsen. I figuren nedenfor ses en oversigt over, hvordan nyhedsarbejderne har vurderet vigtigheden af deres arbejde alt i alt i deres liv på en skala fra 1 til 7. Langt størstedelen, 74 %, svarer, at arbejdet er noget af det vigtigste i deres liv (dvs. over 4 på skalaen).

Figur 7.1: Hvor vigtigt er arbejdet alt i alt i dit liv? 1 er mindst vigtigt

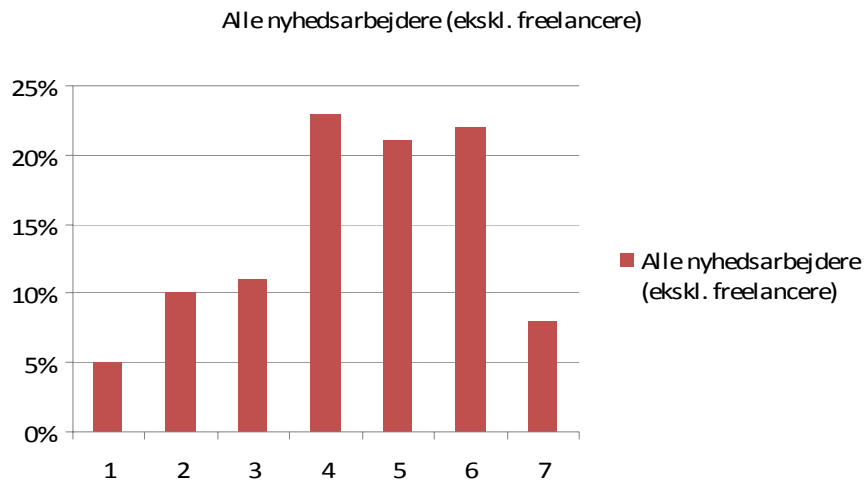


Caseanalyserne viser, hvordan nyhedsarbejderne tildeler deres arbejde et væsentligt engagement og opnår en stærk faglig identitet. Det høje engagement i arbejdet er ligeledes et aspekt, som resultaterne fra surveyen påviser, hvilket atter understreger, at nyhedsarbejdernes kollektive faglige identitet spiller en afgørende rolle i deres hele liv og dermed også personlige identitet.

I figur 7.2 ses en oversigt over nyhedsarbejdernes vurderinger af, hvorvidt de føler størst loyalitet og ansvar over for deres arbejde eller helbred. Lidt

over halvdelen, 52 %, svarer, at de føler større loyalitet og ansvar over for deres arbejde end over for deres helbred. Tendensen stemmer overens med caseanalyserne, hvori det fremgår, at en del nyhedsarbejdere vælger at tage på arbejde, selvom de er syge. Kun alvorlig sygdom kan holde denne gruppe hjemme. Med til billedet hører bevidstheden om, at ikke alle mennesker kan holde til de hårde arbejdsvilkår, hvilket er med til at understrege billedet af nyhedsarbejderen som noget specielt.

Figur 7.2: Loyalitet og ansvar over for hhv. arbejde og helbred. 1 er lig størst ansvar over for helbred



I de følgende afsnit vil vi komme nærmere ind på, hvordan faglig identitet i nyhedsbranchen kan afgrænses på baggrund af caseanalyserne. Det gælder både eksternt i forhold til lyttere, seere, læsere og andre jobtyper, men også internt i branchen i forhold til andre medievirksomheder, afdelinger, medieplatforme, stillingsbetegnelser og selvopfattelser.

7.1 Faglig identitet i nyhedsbranchen

I forhold til lyttere, seere og læsere

At være nyhedsarbejder og især nyhedsjournalist er for mange forbundet med en vis grad af eksponering i det offentlige rum. Anseelsen i lokalmiljøet eller på bredere plan er et aspekt, som en del journalister sætter pris på. Nogle giver udtryk for, at det også kan være en belastning at skulle stå til ansvar for bestemte nyheder ved tilfældige møder med lyttere, seere eller læsere, men de oplever oftest en positiv interesse. Nyhedsarbejdet fungerer som en social adgangsbillet:

”At være journalist er identitetsgivende. Hvis folk spørger en om, hvad man er, og man så siger journalist, så bliver de straks sådan ”nå, det er vel nok spændende, og hvor er du så henne”. Altså, der er noget prestige i selve det at have titlen journalist (...). Det er enormt

nemt at komme i snak med folk, og man får adgang til en hel masse”.
Nyhedsarbejder

Spørgsmålet om, hvilket segment i befolkningen nyhederne er rettet mod, samt hvor mange lyttere, seere eller læsere, der modtager nyhederne, er faktorer som på forskellig vis kan være med til at afgøre, hvor prestigefyldt nyhedsarbejdet vurderes at være.

I nedenstående citat vurderer to nyhedsarbejdere forskellige radiokanaler og en tv-kanal ud fra disse målestokke. På den ene side opfattes det som ideelt at sende veldokumenterede og dybtgående nyheder til lyttere, seere eller læsere, som har en finger på pulsen. Men omvendt er det mindre prestigefyldt at sende nyheder til en meget lille modtagerskare:

A: ”Ork, ved du hvad, det er meget meget fint at være på [radiokanal1] fordi den jo er så klog...”

B: ”Til gengæld har de ingen lyttere.”

A: ”Det er ikke særligt fint at være på [radiokanal2], for det er jo kakkelbordssegmentet, ikke? Det er fru Jensen og sådan noget, men det er det, der bliver set...”

B: ”Ja, for pokker.”

C: ”Og vi har også diskussionen med klogekanalen [tv-kanalX], ikke?”

Nyhedsarbejdere

7.1.1 I forhold til andre jobtyper

Nyhedsjournalisterne er meget bevidste om, at deres job kræver en særlig energi. Det ”at være på” og stå til ansvar over for et stort antal nyhedskonsumenter gør arbejdet seriøst og ansvarsfuldt. Og netop det forhold, at den enkelte journalist producerer reportager eller historier til så stort et antal mennesker, betyder, at ”dommen” er desto større, hvis journalisten begår en fejl. Nyhedskonsumenterne opleves som en usynlig kontrolinstans, der ånder nyhedsarbejderen i nakken:

”Hvis en urmager laver en fejl, så er det en fejl mellem ham og kunden, det kommer ikke videre, vel? Hvis vi går i stå, og det sker et eller andet, eller [min kollega] står og rapporterer direkte fra Rådhuspladsen, og det hele går op i hat og briller. Der er altså en million mennesker, der sidder og kigger på det og kan følge dit arbejde. Altså, i hvor mange brancher har man en, der står og kigger én over skulderen hele tiden? Altså, selv en tandlæge, der laver fejl, det er en sag mellem tandlægen og kunden, ikke?” Nyhedsarbejder

Det store ansvar, som nyhedsjournalisten oplever i jobbet, betyder, at der er en faglig stolthed forbundet hermed. Men forventningspresset kan også være en af årsagerne til, at nogle medarbejdere melder pas i relation til arbejdet. Det ”ikke helt almindelige job”, som den citerede nyhedsarbejder her henviser til, indikerer, at den faglige identitet ikke er omkostningsfri:

”Altså, det er jo som at stå ude i junglen og hver dag være parat til at blive ædt, og det kan man sgu ikke et helt langt liv, altså, der er ingen tvivl om, at det er.. vi har stor risiko for, at nogen brænder ud (...). Vi er nødt til at tale om, at vi ikke har helt almindeligt job (...) Jeg synes, vi skal kigge på, hvorfor de, ikke alle, men rigtigt, rigtig mange går ud og får noget så kedsommeligt som et informationschefjob.”

Nyhedsarbejder

7.1.2 I forhold til andre medievirksomheder

Hvor prestigefyldt en faglig identitet, der knyttes til den specifikke medievirksomhed, synes bl.a. at afhænge af, om nyhedsmediet er lokalt eller landsdækkende, samt i hvilken grad den enkelte nyhedsjournalist bliver eksponeret. Jo mere personlig eksponering, des mere prestige, og jo bredere geografisk sendeflade, des bedre.

Surveyen viste bl.a., at der er større andele af nyhedsarbejdere ved landsdækkende aviser, som har lange arbejdsuger end øvrige nyhedsarbejdere. Således har næsten 30 % af nyhedsarbejderne ved landsdækkende aviser arbejdsuger på mere end 43 timer, mens det i gennemsnit gælder for 22 % af de øvrige nyhedsarbejdere i branchen. Caseanalyserne peger som forklaring på dette, at faglig stolthed spiller en væsentlig rolle for villigheden til at arbejde over på en landsdækkende avis.

Vurderingen af, hvilke nyhedskanaler, der har prestige alt efter indhold og modtagersegment, synes der at være bred enighed om i branchen. På et lokalt nyhedsmedie, som beskæftiger sig med en bredere og mindre dybtgående dækning af nyheder, er man godt klar over, hvor på den interne rangstige i nyhedsbranchen, virksomheden er placeret:

”Altså, hvis du kan finde ud af at se en stolthed i at gøre dit håndværk ordentligt her, så har du det fint med at være her. Så har du ikke sådan behovet for nødvendigvis at skulle sidde ovre på BBC eller et eller andet sted og lave et eller andet fra Congo, eller hvad ved jeg, ikke?”

Nyhedsarbejder

Som nævnt er det ikke blot placeringen på skalaen for produktion af hhv. lokale og landsdækkende nyheder, der spiller ind for prestigenniveauet. Også scenen spiller en rolle:

”... men det er også en prestigeting, jeg kender masser, der arbejder både på radio og tv, og tv er bare mere prestigefyldt. Der arbejder folk længere tid. Det handler meget om, at man synes, man er noget, tror jeg.” Nyhedsarbejder

En anden nyhedsarbejder tilføjer spørgsmålet om prestige en ekstra dimension, som handler om, hvad der er ”rigtig journalistik”:

”Det er så et tænkt eksempel, men du kan jo ikke være Jes Dorph-Pedersen på TV2Nyhederne og så forvente, at du kan gå i fred nogen steder (...) Det er en del af gamet ikke også?(...) og det tror jeg, at

man ret hurtigt finder ud af, når man laver det, som vi laver. Altså, i løbet af de første år finder du ud af, om du egner dig til det eller ej, og hvis ikke du gør, holder du op med at lave det, så kommer du til at sidde og rådne op på en avis i stedet for at lave rigtig journalistik.”
Nyhedsarbejder

7.1.3 I forhold til redaktionen

Nogle af deltagerne i caseanalyserne pointerede, at den prestige, som er forbundet med arbejdet med nyheder, ikke blot henviser til sammenligninger med andre nyhedsmedier. Der kan være afgørende forskel på, hvilken status der er forbundet med at være ansat ved de enkelte afdelinger inden for samme medievirksomhed. Nogle fremhæver også, at der kan være forskellige former for status forbundet med arbejdet ved forskellige medieplatforme inden for samme virksomhed.

I nedenstående citat taler et par journalister om, at det er mindre prestigefyldt at arbejde ved [redaktion1] end ved [redaktion2]:

” ... der var da en, der blev fyret herinde fra, og så sidder chefen, som skal fyre hende og siger: ”Vi er ikke tilfredse med det, du laver”, og hun sad på [redaktion1]. ”Enten kan du skride ned på [redaktion2], eller også kan du gå”, og det var jo sådan en måde fra chefen at sige, [redaktion 2] er altså mindre værd end [redaktion 1].”
Nyhedsarbejder

Årsagen til, at den ene redaktion beskrives som væsentlig mindre prestigefyldt end den anden, kan bl.a. være et ledelsesspørgsmål, der handler om, hvor man vælger at prioritere ressourcerne. Men det betyder også, at det i medarbejdernes egen selvforståelse er de dygtigste og mest hårdtarbejdende, som arbejder ved den mest prestigefyldte redaktion. Ganske enkelt fordi opfattelsen er, at arbejdet her kræver mest specialviden og størst arbejdsindsats.

Når surveyen viser, at medarbejdere ved nogle typer medievirksomheder arbejder mere end øvrige nyhedsarbejdere, kan der være afgørende forskel på, hvilken afdeling i virksomheden, man er ansat i. De mest prestigefyldte afdelinger rummer gruppen af medarbejdere, der er villige til at arbejde mest. Ved den medievirksomhed, som de ovennævnte citater er relateret til, er det primært kvinder, der sidder i den afdeling, der er behæftet med lavest status:

A: ”... som da min redaktionschef sagde: ”Prøv at lægge mærke til, at alle kvinderne sidder på [redaktion2], og alle mændene sidderovre på [redaktion1].”

B: ”Ja, men det er jo også derfor... [redaktion2] bliver kaldt [feminint kaldenavn].”

A: ”Ja ja, og det lyder fuldstændig middelalderligt det her; men faste arbejdstider harmonerer bare med unge kvinder, der har små børn,

ikke? Fordi de åbenbart bare tager det der ansvar, så er vi ude i et eller andet ligestillings – et eller andet...”
Nyhedsarbejdere

Som det fremgår af ovennævnte citat, er der nogle medarbejdergrupper, som ikke har mulighed for at arbejde lige så længe som andre. I stedet for at tage kampen op og forsøge at få et arbejdsliv med nogenlunde faste arbejdstider til at fungere på [redaktion1], foretrækker nogle at være i en afdeling med lavere status, men med mulighed for faste arbejdstider. I hvilket omfang dette skyldes traditionelle kønsrollemønstre, eget tilvalg, fravalg, prioritering eller en kombination heraf, kan diskuteres. Men i hvert fald konsolideres den mest attraktive faglige identitet efter nogle kønsroller, hvor den part, som tager størst ansvar i hjemmet, bliver sat et skridt bag kollegerne på arbejdspladsen.

Dermed er det langt fra givet, at den såkaldte lavstatusredaktion er at foretrække. I nedenstående citat forklarer en nyhedsarbejder, hvordan ændringer i familieforhold gav en kvindelig kollega mulighed for at styrke sin faglige identitet gennem et redaktionskifte:

”Du kan jo se...[kvindelig kollega] som nu er rykket over på [redaktion1], hun sagde simpelthen eksplicit: ”Jamen nu har jeg været fire år på [redaktion2], det var skide godt”, mens min datter var lille, og nu er hun så stor, at jeg godt kan komme hjem lidt senere, og nu har jeg ligesom tid til at være ovre på [redaktion1] igen”. Så det er også inde i hovedet på folk, sådan hvor meget lægger du i dit arbejde, ikke?”
Nyhedsarbejder

7.1.4 I forhold til medieplatformen

Nogle deltagere ved casevirksomhederne præsenterer sig som nyhedsmedarbejdere ved en specifik medieplatform inden for den virksomhed, de er ansat i. De kan ikke nødvendigvis forlene sig med alle de produkter, virksomhedens forskellige medieplatforme producerer, og derfor vil de helst identificeres med deres specifikke arbejde:

A: ”... der er mange ting, jeg ser i [medieplatform1], som jeg aldrig kunne drømme om at sende i [medieplatform2]. Ikke bare fordi det er en anden type historie, men fordi jeg nogen gange tænker, hold da op hvor er den bare... kulørt!”

B: ”Man kan også høre det, når folk tager telefonen eller ringer, jeg siger, hvad jeg hedder, jeg er fra [virksomhedens navn], og jeg ringer fra den redaktion, der hedder [redaktionens navn], ikke?”

C: ”Der er nogen, der siger, jeg er fra [navn på en medieplatform], eller jeg er fra [navn på en anden medieplatform].”

A: ”Men det er også netop fordi, hvis man som jeg måske ikke altid kan stå inde for det indslag, der er blevet sendt i [medieplatform1], så vil jeg ikke slås i hartkorn med en af dem.”

I: ”Så det er simpelthen af faglig stolthed, at du siger, du kommer fra [navn på medieplatform]?”

A: ”Ja.”

Nyhedsjournalister

Journalisten, A, som er citeret ovenfor er ikke i tvivl om, at det faglige niveau er højere ved den medieplatform, vedkommende er ansat ved, end ved virksomhedens øvrige medieplatforme. Journalisten fortæller her, at medieplatformen har et adelsmærke, og det er underforstået, at dette ikke i samme grad gælder for virksomhedens øvrige platforme:

”Altså, [medieplatform2] vi er jo.. altså vores adelsmærke som vi lægger meget vægt på, det er en stor del af vores selvforståelse, det er troværdighed. Det skal være sådan, at hvis folk har hørt noget fra [medieplatform2], så skal det være rigtigt.” Nyhedsarbejder

Den faglige stolthed og identitet kan løfte meget selv arbejdsglæden ved at være i en virksomhed, som ellers byder på så belastende arbejdsvilkår, at man ikke nødvendigvis ville anbefale jobbet til andre:

”Personligt ville jeg da ikke nødvendigvis anbefale [navn på virksomheden] som arbejdsplads (...) jeg kunne ikke forstille mig at være et andet sted, men det er igen et eller andet med etik og troværdighed, som vi trods alt stadig mener, at vi er dem, der har mest af.”

Nyhedsarbejder

7.1.5 I forhold til ansættelsesform

Det er imidlertid ikke ligegyldigt for konsolideringen af ens faglige identitet, om man har en fast eller løs stilling i virksomheden. Især praktikanter og medarbejdere i tidsbegrænsede stillinger skal kæmpe for at opretholde deres faglige identitet i virksomheden. Og det betyder, at arbejdsvilkårene for denne gruppe af medarbejdere kan være særligt hårde:

”Man kan sige, at de unge (...) kombineret med, at de er på tre månederskontrakter, og de vil gerne blive herinde for status og penge, og fordi de brænder for det.. altså, det er jo den sikre død.”

Nyhedsarbejder

Med udtrykket ”den sikre død”, henvises til, at de unge praktikanter eller løstansatte er i risikozonen for at blive stressede eller deciderede udbrændte. De er – ifølge deres ældre kolleger – villige til at betale en meget høj pris for at opretholde deres faglige identitet:

A: ” ... de [unge] knobler... som svin.”

B: ”Jeg vil sige sådan generelt er praktikanter nogen af dem, der arbejder hårdest.”

A: ”Mange af vores unge kolleger vil jo gerne have et job, og virkelig, virkelig gøre sig umage; ”Se hvor god jeg er... får jeg løn er det godt, får jeg ikke, sååhh...”

Nyhedsarbejdere

At der er grupper af unge løstansatte, som blindt accepterer og udlever det grænseløse arbejde, er imidlertid ikke ensbetydende med, at de unge nyhedsarbejdere generelt er mest stressede. Tværtimod viser surveyen, at forekomsten af stress topper blandt de ældre nyhedsarbejdere i aldersgruppen 50-59 år, hvor lidt mere end 16 % svarer, at de er ret meget eller virkelig meget stressede. Derimod er forekomsten af stress blandt de helt unge nyhedsarbejdere mellem 24-29 år den laveste, hvor kun lidt over 7 % svarer, at de er ret meget eller virkelig meget stressede. Resultaterne fra surveyen udelukker imidlertid ikke variationer inden for de enkelte aldersgrupper, og forekomsten af stress kan måske også hænge sammen med, at længerevarende arbejdsbelastning sætter sine spor i en senere alder.

Gruppen af unge med usikre ansættelsesformer, der lægger et stort engagement i arbejdet, kan imidlertid give et pejlemærke på konstitueringen af den faglige identitet i nyhedsbranchen. Den faglige identitet fremstår som så attraktiv, at de ikke formelt stiller videre spørgsmålstejn ved deres arbejdsforhold i branchen. Dette er med til at fastholde status quo i forhold til struktureringen af arbejdet og forventningerne til medarbejdernes indsats.

Faglig identitet i nyhedsbranchen – rigid eller dynamisk?

Faglig identitet kan både anskues som en proces, hvor det kollektive bliver en del af det individuelle, og hvor det individuelle bliver en del af det kollektive. I praksis vil der være tale om en vekselvirkning herimellem. Det betyder, at reproduktion og forandring af den faglige identitet i større eller mindre omfang vil være sideløbende processer.

Reproduktionen af den faglige identitet finder fortrinsvis sted ved, at det kollektive bliver en del af det individuelle. I nyhedsbranchen betyder dette, at nyansatte internaliserer kollektive normer, værdier, forventninger, strukturerer og selvpfattelser og handler ud fra disse, hvorved det sociale fællesskab i form af en fælles faglig identitet opretholdes og bibringer motivation og retningslinjer i den enkelte nyhedsarbejderens arbejdsliv.

Forandringen af den faglige identitet kan gradvis forekomme ved, at det individuelle bliver en del af det kollektive. I nyhedsbranchen vil dette betyde, at de enkelte nyhedsarbejdere opfatter og former den faglige identitet ud fra hver deres biografiske erfaringer og handlemåder og på den måde tildeler den faglige identitet ny betydning.

Spørgsmålet om reproduktion og forandring af den faglige identitet er interessant i forbindelse med en vurdering af, hvilke betingelser arbejdsmiljøarbejdet har i branchen. Jo mere rigid og fastlåst den faglige identitet er, des vanskeligere er mulighederne for at ændre betingelserne for arbejdet, idet den enkelte nyhedsarbejder i højere grad vil være passiv modtager snarere end aktiv og reflektiv medspiller i udviklingen af sin faglige identitet.

Nyhedsarbejdernes faglige identitet er tæt knyttet til det grænseløse arbejde, hvor det for mange anses som en forudsætning for at opnå denne status og prestige og involvere deres hele liv i arbejdet. Som tidligere nævnt kan faglig identitet siges at fungere som en copingstrategi for de belastende arbejdsvilkår. Men disse arbejdsvilkår er samtidig en integreret en del af identiteten, som den enkelte nyhedsarbejder bidrager til at opretholde ved at begrundede sine arbejdsforhold som selvvalgte.

Nyhedsarbejdernes faglige identitet fremstår således mere rigid end dynamisk, fordi der ikke stilles spørgsmålstejn ved arbejdets betingelser. Disse betingelser opfattes som grundvilkår i arbejdet, som man kan tilvælge eller helt fravælge ved at finde et andet job. En mere dynamisk faglig identitet ville fordre en mere fleksibel tilgang til arbejdet – hvor der fx stilles krav om eller foreslås alternative måder at organisere arbejdet på.

”Stress er jo et vilkår, når man vælger den her branche, fordi vi udkommer hver dag, altså alle får travlt på et eller andet tidspunkt, fordi tingene skal være færdige, de skal være færdige til den redigerende, der skal være færdig til en deadline (...). Hvis ikke der var stress, så udkom vi ikke, vel, så det er lidt et vilkår. Vi er vant til det[stress], vi bliver junkier af det. (...)Problemet er, synes jeg, når det virkelig påvirker os fysisk, når folk ikke kan sove, når de ikke kan fungere i deres parforhold og alt det der... lidt stress det er altså et vilkår.”

Nyhedsarbejder

Man er altid på arbejde, for det er et vilkår ved det her arbejde. Hvis man har et problem med det, så kan man ikke arbejde med sådan noget her [nyheder].” Nyhedsarbejder

8 Sammenfatning og konklusion

I de gennemførte interview i de fem forskellige cases er fokus rettet mod centrale tendenser i mediarbejdet. Indledningsvis et kort resumé af væsentlige iagttagelser, der leder frem til konklusioner i relation til de fem emner, som er belyst ovenfor:

- Arbejdstid.
- Forandringer.
- Faglig bredde og fleksibilitet.
- Profiler af nyhedsarbejdere.
- Faglig identitet.

Det skal understreges, at caseanalyserne bygger på interview med nyhedsarbejdere på fem forskellige medievirksomheder. Dette empiriske grundlag betyder, at de observationer og konklusioner, som her fremsættes, ikke er repræsentative for samtlige nyhedsarbejdere i branchen. Dog tager de enkelte emner i caseanalyserne udgangspunkt i resultater fra surveyundersøgelsen, som et bredt og repræsentativt udsnit af nyhedsarbejderne har besvaret. På samme måde underbygger resultater fra surveyen i en del tilfælde de udsagn, som er fremkommet i caseanalyserne.

I det følgende bliver fællestræk såvel som konklusioner fra hver af de fem temaer i caseanalyserne præsenteret.

Det grænseløse arbejde i nyhedsbranchen

En rød tråd gennem rapportens kapitler er, at nyhedsarbejdernes arbejdsliv hviler på en række betingelser, som udfordrer opretholdelsen af et godt arbejdsmiljø – især i relation til stress. En hjørnesteen i disse betingelser for arbejdet er, at det i udbredt grad foregår grænseløst. Dette er typisk et særkende i brancher, som er præget af videnstungt arbejde, men det grænseløse arbejde intensiveres i nyhedsbranchen, fordi ikke blot organiseringen af arbejdet, men også kerneydelsen – nyheder – pr. definition er grænseløs. Nyhedsarbejdets kerneprodukt stiller således store krav til organiseringen af arbejdet, såfremt dette skal foregå under nogenlunde faste rammer. Holdningen blandt nyhedsarbejderne er imidlertid, at grænseløse arbejdsformer er et grundvilkår i branchen. Caseanalyserne vidner således ikke om decideret modstand mod de betingelser, som arbejdet foregår under.

Det er ikke alle nyhedsarbejdere, som i lige høj grad berøres af disse grænseløse arbejdsformer. For nogle er arbejdet i højere grad tids- og stedbundet, fordi en sådan organisering af arbejdet er nødvendig for løsningen af en række opgaver, fx direkte udsendelser, eller fordi de selv fastholder en sådan arbejdsform. Caseanalyserne peger imidlertid på, at det for en del nyhedsarbejders vedkommende er vanskeligt at sige sig fri fra det grænseløse

arbejde og tendenserne til udbredelsen heraf. Det understreges bl.a. i en af casene ved, at en gruppe af de nyhedsarbejdere, som fastholder en skarpere skelnen mellem arbejdstid og fritid, placeres på den mindst prestigefyldte redaktion i virksomheden.

Centrale aspekter ved det grænseløse arbejde i nyhedsbranchen er fleksibilitet i forhold til placeringen af arbejdstimer, fleksibilitet i forhold til stedet for arbejdets udførelse samt det forhold, at arbejdets organisering i udbredt grad beror på selvregulering. At medarbejderne i højere grad får ansvaret for deres eget arbejde er en konsekvens af, at arbejdet kan gennemføres på forskellige steder og tidspunkter, hvilket begrænser udenforstående persons mulighed for at holde medarbejderne under opsyn.

Intensiveringen af det grænseløse arbejde i nyhedsbranchen forekommer ikke blot på grund af nyhedens karakter, som er uafhængig af tid og sted – men i høj grad også på grund af etableringen af nye platforme, som nyhederne kan udkomme på samt reorganiseringer af nyhedsvirksomheder i relation til bl.a. fusioner, strategier eller nedskæringer, som i en del tilfælde medfører stigende krav til faglig fleksibilitet. Hermed tænkes på fleksibilitet i forhold til ens stofområde eller helt nye arbejdsområder, hvor journalistik fx forventes at kunne kombineres med teknologisk indsigt. Det grænseløse arbejde fremstår således som en tiltagende udviklingstendens i nyhedsbranchen – ikke blot i bredden, men også i dybden.

Der kan både være fordele og ulemper forbundet med de grænseløse arbejdsformer. På den ene side kan den større indflydelse på eget arbejde have en positiv betydning i forhold til stress. Således viser arbejdsmiljøforskningen, at høj indflydelse i arbejdet bevirker, at medarbejderne bedre kan håndtere høje krav i arbejdet, hvorimod lav eller manglende indflydelse i sig selv kan føles som en psykisk belastning og skabe større risiko for stress. Den høje grad af indflydelse i arbejdet kan også give bedre muligheder for at skabe en balance mellem arbejdsliv og familieliv. I caseanalyserne fremhæver nogle dette som et positivt aspekt.

Derimod betyder den høje grad af selvkontrol også, at medarbejderne har ansvaret for at kontrollere deres egne arbejdstider, og for en stor del af nyhedsarbejderne implicerer dette lange arbejdsuger, som for nogle kan være belastende. Dette hænger sammen med, at kravene i arbejdet kan fremstå uklare eller deciderede grænseløse, hvilket yderligere kan vanskeliggøre opvejningen mellem krav og ressourcer i arbejdet. Hvis ikke der er klare krav for, hvornår arbejdet er udført tilfredsstillende, hvordan skal den enkelte nyhedsarbejder så være i stand til at sætte grænser for sin egen arbejdstid? Fordelene ved den højere indflydelse i arbejdet ophæves til dels, hvis kravene er uendelige, og/eller nyhedsarbejderen selv har ansvar for at styre egne arbejdstimer.

På dette punkt synes en del nyhedsarbejdere næsten af have et overansvar i deres eget arbejde, forstået på den måde, at de, der ikke selv evner at sætte rimelige grænser, risikerer at brænde ud. Selv denne situation vil i nogle tilfælde fremstå som et selvansvar, som ingen andre har haft et reelt medansvar for at undgå.

Som nævnt er en interessant iagttagelse i casene, at nyhedsarbejderne betragter de grænseløse arbejdsformer som et grundvilkår. De mener ikke at have væsentlig medindflydelse på disse betingelser i arbejdet. Dermed kunne man sige, at de i relation til det grænseløse arbejde har operationel, men ikke taktisk indflydelse. Med operationel indflydelse henvises til indflydelsen på det individuelle arbejde, mens taktisk indflydelse henviser til indflydelse på de rammer, som arbejdet er omfattet af. Nyhedsarbejderne kan altså godt tilrettelægge deres eget arbejde, men de kan ikke tilvælge eller fravælge dette selvansvar. Set i et arbejdsmiljøperspektiv synes udfordringen derfor at være at skabe rammer og strukturer for et godt arbejdsmiljø, hvor stress bliver forebygget kollektivt. Dette er ikke mindst en udfordring, fordi nyhedsarbejdernes arbejdsmiljø fremstår så individualiseret. Ikke desto mindre kan den enkelte nyhedsarbejder, medarbejderrepræsentanter, ledere og faglige organisationer i princippet vælge at sætte mere overordnede grænser for det grænseløse arbejdsmiljø. Men dette vil muligvis kræve en mere vidtrækkende mental kulturændring i branchen.

Arbejdstid

Tendensen er, at det grænseløse arbejde i stigende grad vinder terræn i branchen. Det dokumenterer såvel surveyen som caseanalyserne. Surveyen viser, at 55 % af nyhedsarbejderne arbejder mere end 38 timer om ugen. Hver femte arbejder mere end 43 timer om ugen. I casevirksomhederne har vi spurgt nyhedsarbejderne om årsager og holdninger til udbredelsen af lange arbejdsuger. En del påpegede imidlertid, at det kan være vanskeligt at afgøre, hvor mange timer man reelt arbejder i nyhedsbranchen. Det gælder ikke mindst for journalisterne, som løbende følger med i dækningen af nyheder og tænker i nye ideer og relationer til brug i arbejdet. Der kan her være en flydende overgang mellem arbejde og fritid, som vanskeliggør vurderingen af, hvor meget man reelt arbejder. Caseanalyserne vidner om, at nyhedsarbejderne snarere undervurderer end overvurderer deres reelle arbejdstid, for som en af deltagerne siger: ”vi tager ikke timer for at tænke”, selv om dette i forskellige sammenhænge udgør en væsentlig del af den samlede arbejdsindsats. Af samme grund kan en del af nyhedsarbejderne betragtes som såkaldte livsstilsmedarbejdere.

De lange arbejdsuger – ofte med skæve arbejdstider – stiller høje krav til opbakning fra hjemmefronten, og jo færre forventninger ens partner har til arbejdstiden, des mindre problematisk er det for nogle at skabe en balance mellem arbejdsliv og familieliv. For andre er det en vedvarende udfordring at levere et tilstrækkeligt godt produkt og have nok tid til familien. Her kan

fleksibiliteten i arbejdet være en hjælp i forhold til at kunne tilpasse arbejdslivet til familielivet. Omvendt kan det grænseløse arbejde med uklare krav gøre det vanskeligt for den enkelte nyhedsarbejder at sætte en grænse for sin egen arbejdstid – og det kan betyde, at arbejdet for nogle kommer til at fylde for meget. For de nyhedsarbejdere, som har vanskeligt ved at koble af fra arbejdet – og som ikke opfordres af andre til at gøre det – øges risikoen for stress betydeligt (se delrapport 3). Fordelene ved fleksibiliteten i arbejdet i relation til familielivet fremstår kun som ubetingede fordele, så længe der er visse rammer for arbejdstiden. Ellers kan fleksibiliteten i arbejdet blot være en måde, hvorpå de lange arbejdsuger muliggøres. Som en deltager i caseanalyserne formulerer det, er fleksibilitet som regel ensbetydende med en længere arbejdsdag.

Såfremt fokus rettes mod et godt arbejdsmiljø i nyhedsbranchen er det således relevant at se på balancen mellem fleksibilitet fra virksomhedens såvel som fra medarbejderens side. For nogle vil det være en betingelse for et godt arbejdsmiljø, at virksomheden sætter en grænse for den fleksibilitet, der forventes fra medarbejdernes side. Det vil kræve, at fokus i nogle tilfælde ikke kun er på produktet, men også på den arbejdstid det kræver at levere det pågældende produkt og styring af nyhedsarbejderens egne høje krav eller ambitioner til præstation.

Forandringer

Surveyen dokumenterer, at langt de fleste nyhedsarbejderne inden for det seneste år har oplevet væsentlige forandringer på deres arbejdsplads. Det drejer sig om forandringer af selve virksomheden via etablering af flere medieplatforme, fusioner eller opkøb af andre virksomheder eller om forandringer i virksomhedens organisatoriske struktur i relation til antallet af ansatte, ledelsesændringer, nye måder at organisere og tilrettelægge arbejdet på samt teknologiske ændringer. I caseanalyserne bekræfter nyhedsarbejderne, at branchen er præget af betydelige og omfattende forandringer. Disse vidt forskellige typer forandringer igangsættes typisk med det formål at optimere virksomhedens konkurrenceevne på markedet.

I surveyen er holdningerne til de gennemførte forandringer overvejende negative. Således har over halvdelen af de nyhedsarbejdere, som har besvaret surveyen, angivet, at forandringerne delvist, i høj eller meget høj grad har forringet samarbejdet og haft en negativ betydning for stemningen på arbejdspladsen. Desuden svarer over halvdelen, at de oplevede forandringer i ringe eller meget ringe grad har øget effektiviteten i arbejdet og haft positiv betydning for det produkt, man leverer. Desuden viser surveyen en klar sammenhæng mellem forandringer og stress. Caseanalyserne viser imidlertid et mere nuanceret billede, hvor en del nyhedsarbejdere forventer, at forandringerne på sigt vil have en positiv betydning i arbejdet. Desuden er det er udbredt ønske at være del af en virksomhed, der evner at overleve på markedet, og som er moderne i betydningen omstillingsparat. Hellere dette

end at være ansat i en virksomhed, som ikke har føling med nye tendenser og muligheder. En af skyggesiderne ved de mange forandringer er, at de særligt i overgangsperioder, hvor nye rutiner og procedurer skal iværksættes, kan skabe frustrationer blandt medarbejderne, fordi de endnu ikke har vænnet sig til fx nye ledelsesstrategier, faciliteter, arbejds gange og ny teknik.

Nogle nævner, at de yngre medarbejdere er bedre rustede til at imødekomme forandringerne, fordi de via deres studium måske har fået en bredere forståelse for nyhedsarbejdet og er mere læringsparate og åbne over for nytænkning. Herimod kan ældre garvede medarbejdere med en mere fastlåst faglig identitet have sværere ved at begive sig ud i nye arbejds gange og opgaver, hvis dette sker på bekostning af en type arbejde, der er forankret i deres faglige ekspertise. I overgangsperioder kan det fx være særligt svært for medarbejdere med erfaring og høj faglig status at begå fejl, hvis de er vant til at have fuld kontrol over deres eget arbejde. Hvis der tilmed ikke er en leder eller tillidsrepræsentant, som klart signalerer, at det i disse omstillingsperioder er forventeligt og acceptabelt at begå fejl, kan dette i endnu højere grad opleves som en stressfaktor og et personligt nederlag for den erfarne medarbejder.

Et af de problemer, iværksættelsen af forandringer afstedkommer, er, at der stilles nye og/eller højere krav til medarbejdernes omstillingsevne, end de umiddelbart er i stand til at indfri. I den sammenhæng efterlyste nogle bedre muligheder for efteruddannelse, mens andre ikke mente, at efteruddannelse var ønskværdigt qua deres resultatorienterede arbejdskultur, hvor man er vant til, at tingene går stærkt, og hvor læring sker by doing. Andre negative følger af forandringerne blev eksemplificeret med, at succeskriterierne for nyhedsproduktet blev uklare, fordi det ikke bliver kommunikeret tydeligt nok, hvilke implikationer forandringerne har for selve nyhedsstoffet. Endelig oplever nogle nyhedsarbejdere, at nye strategier for arbejdet ikke nødvendigvis harmonerer med deres personlige værdier, hvilket mindsker følelsen af ejerskab til produktet og dermed også engagementet i arbejdet. En del nyhedsarbejdere oplever også, at forandringerne medfører øget tidspres, som fx kan mindske tiden til research og dermed svække kvaliteten i produktet.

Til gengæld giver en forandringsparat virksomhed nyhedsarbejderne mulighed for personlig og faglig udvikling, men det blev nævnt, at denne udvikling ofte sker i bredden på bekostning af dybden, hvor man specialiserer sig endnu mere inde for ét fagligt interesseområde. Desuden er forandringshastigheden oftest udtryk for en overlevelseshastighed, og det opleves som et fælles ønske at arbejde i en blivende virksomhed.

Selvom det således ikke er muligt at ændre ved selve forandringshastigheden, peger caseanalyserne på, at mere klart formulerede krav og tydelig in-

formation til nyhedsarbejderne om forventninger, rammer og råderum er tiltrængt. Såfremt nyhedsarbejderne involveres i processerne og tages med på råd, vil deres ejerskab til nye arbejdsgange også højnes.

Faglig bredde og fleksibilitet

I kølvandet på de forandringsprocesser virksomhederne gennemgår, oplever en del nyhedsarbejdere stigende krav til fleksibilitet i forhold til deres arbejdsopgaver. I surveyen svarer 76 %, at de delvist, i høj eller meget høj grad oplever dette. Sammenhængen mellem forandringer og faglig fleksibilitet illustreres bl.a. i surveyen ved, at radiomediet er den virksomhedstype, hvor størst andele af nyhedsarbejdere oplever forandringer i arbejdet, mens det ligeledes er her, flest oplever stigende krav til faglig fleksibilitet. Med faglig fleksibilitet henvises til, at nyhedsarbejdernes kompetencer skal være fleksible i *bredden* (række ud over deres kerneområde) eller i *dybden* (inden for deres eksisterende arbejdsområde).

Det er imidlertid ikke alene de forandringer, som virksomhederne gennemgår, der er udslagsgivende for, hvorvidt der stilles krav om faglig fleksibilitet. På nogle nyhedsmedier opfattes de stigende krav til faglig fleksibilitet som en nødvendighed, enten fordi arbejdspladsen er så lille, at det er nødvendigt at dække kollegers arbejdsområder ved fravær, og/eller fordi budgettet begrænser muligheden for at ansætte specialister i fuldtidsstillinger. Hvis nyhedsmediet beskæftiger sig med mere generelle dækninger af nyheder, kan arbejdsformen i sig selv lægge op til højere grad af faglig fleksibilitet end ved medier, hvor reportagerne er mere dybtgående, og hvor et højere specialiseringsniveau er påkrævet.

Ved samtlige casevirksomheder var meldingen desuden, at ledelsen spiller en afgørende rolle for prioriteringen af kravet om faglig fleksibilitet. Selv ved mere nicheprægede og dybtgående nyhedsmedier, der ikke var specielt udsatte i konkurrencen på markedet, kunne der være stor forskel på ledelsens overbevisning af, hvorvidt faglig fleksibilitet blev anset for at være en effektivitetsgevinst. Omvendt havde ledelsen ved et af de nyhedsmedier, hvor faglig fleksibilitet blev anset for nødvendigt, besluttet at nedtone kravene, da medarbejdernes forsøg på at leve op til dem, gik for meget ud over produktets kvalitet, og dét parameter ønskede man ikke at gå på kompromis med.

I caseanalyserne formulerede nyhedsarbejdere både den faglige fleksibilitet positivt og mere negativt. Jo bredere faglig fleksibilitet, der forventes, des mere frustrerende kan nyhedsarbejderne opleve kravene. I et travlt arbejdsliv med flere eller mange løbende deadlines kan stigende krav til spændvidden af ens faglige kompetencer udgøre et ekstra pres og dermed være en stressfaktor. Arbejdsgangen karakteriseres ved flere afbrydelser og en højere grad af uforudsigelighed, der kan sænke produktets kvalitet, fordi planlægning og detaljeorienteret arbejde vanskeliggøres. Omvendt kan det give

en selvtilfredsstillelse at lære nye arbejdsopgaver, og som en sidegevinst kan udvidelsen af ens kompetenceområde styrke jobsikkerheden.

Profiler af nyhedsarbejderne

Ud fra casestudierne kan der tegnes to lidt simplificerede profiler af nyhedsarbejderne ud fra de beskrivelser og selvfortællinger, deltagerne gav af dem selv og deres kolleger. Med ord hentet fra nyhedsarbejderne selv, har vi valgt at betegne disse profiler for hhv. livsstils – og lønmodtagertypen. Disse profiler eksemplificerer forskellige medarbejdertyper, som har forskellige behov, præferencer og muligheder i relation til deres arbejdsliv, og som derfor også berøres forskelligt af de forandringer, deres arbejdsliv et præget af.

Livsstilstypen kendetegner nyhedsarbejderen, som ikke går specielt meget op i, hvornår vedkommende arbejder og har fri. Hvis fritid og arbejdstid alligevel skal prioriteres i forhold til hinanden, vil det være til arbejdstidens fordel. Fritid ligger i forlængelse af afsluttede arbejdsopgaver, og hvis disse kræver mere tid end forventet, afsluttes arbejdet ikke ud fra et arbejdstidsprincip.

Om arbejdet efterlader mindre fritid end forventet, betyder ikke så meget, fordi arbejdet er en livsstil, en blanding mellem interesse, hobby og kald. Sidstnævnte viser sig bl.a. ved, at lønnen ikke nødvendigvis er afgørende. Livsstilstypen er ligesom enhver anden medarbejder afhængig af sin løn, men det er ikke lønnen, som er målet for arbejdet. Målet er snarere at levere et godt, hurtigt, kvalitativt eller kvantitativt ideelt produkt.

Livsstilstyperne føler sig ikke udnyttede og går ikke nødvendigvis op i rettigheder i forhold til fx betaling for overarbejde, da de opfatter deres arbejdsform som selvinitieret. Livsstilstyperne kan agere lidt som om, at de er medejere af virksomheden, selvom de ikke er det. De forlener sig i så høj grad med den virksomhed, de er ansat i, at skellet mellem medarbejder og virksomhed ”fader ud”.

Lønmodtagertypen henviser til nyhedsarbejderen, der afgrænser sin arbejdsindsats til en 37-timers arbejdsuge, og som oftest møder og går på bestemte tidspunkter. I caseanalyserne fremstilles lønmodtagerne som undtagelsen frem for reglen. Lønmodtagertypen bliver af en af livsstilstyperne i caseanalyserne betegnet som en ”stemple ind og stemple ud medarbejder”, hvilket indikerer, at vedkommende sætter et skarpt skel mellem arbejdstid og fritid end kollegerne. En sådan medarbejdertype kan imidlertid have vanskelige kår i nyhedsbranchen, hvor man – ligeledes med en af livsstilstypernes ord – ikke står ved en maskine, der tænder og slukker på bestemte tidspunkter.

Det interessante ved disse profiler af nyhedsarbejderne er, at livsstilstypen betegner sin tilgang til arbejdet som selvvalgt. Samtidig står det klart, at lønmodtagertyperne ved casevirksomhederne typisk er placeret i mindre vigtige og prestigefyldte afdelinger. For nogle vil et fravalg af livsstiltilgangen i arbejdet således være ensbetydende med, at de ikke vil kunne opretholde den samme stilling i virksomheden. I nogle tilfælde kan udlægningen af det individuelle valg dermed snarere være en måde at tackle belastende arbejdsforhold på, fordi nyhedsarbejderen dermed bibeholder *tanken* om, at vedkommende til hver en tid har mulighed for at sige fra i relation til arbejdstempo, -tid og -mængde. Den tanke kan måske give en følelse af frihed, som i praksis kan være en mangelvare i et livsstilsarbejds miljø.

Faglig identitet

Blandt nyhedsarbejderne synes deres faglige identitet at spille en central rolle for motivation og arbejdsglæde og fungerer dermed som en pull-faktor i jobbet. Mens de faktiske arbejdsvilkår i form af fx lange arbejdstider og grænseløse arbejdsformer kan udgøre en belastning for livsstilstyperne, er deres faglige identitet en styrke i jobbet, der fungerer som en central løftestang for arbejds liv og arbejdsmiljø.

Nyhedsarbejderne beskriver deres faglige identitet som status- og prestige fyldt i forhold til det omgivende samfund. En del anser det at involvere sit hele liv i arbejdet som en forudsætning for at opnå denne attraktive identitet, og samtidig bliver den faglige identitet en begrundelse for, at man vælger at involvere sit hele liv i arbejdet, netop fordi man er engageret, videbegærlig og har ambitioner for sit arbejde.

Dermed er den faglige identitet – ikke mindst for livsstilstyperne – et bærende element i opretholdelsen af den grænseløse tilgang til jobbet. Derimod opdanner den faglige identitet ikke til at stille spørgsmålstejn ved måden, hvorpå arbejdet fungerer på, da der ikke er nogen modsætning mellem den faglige identitet og tilgangen til arbejdet.

Metodisk konklusion

I interviewene og de gennemførte caseanalyser er der set på tendenser hos nyhedsarbejderne sammenholdt med mere generelle tendenser i det moderne arbejdsliv. Interviewene bidrager til indsigt i, hvad ”det nye arbejdsliv” betyder for arbejdsmiljøet og arbejdslivet mere generelt. Især aspekter ved det grænseløse arbejde og fleksibilitet i arbejdsformer har været i fokus. Interviewene bidrager til nuancering og indsigt i nogle af de ofte komplicerede problemstillinger, som er kortlagt i surveyundersøgelsen. Det er tilstræbt med de to delanalyser – den kvantitative og kvalitative – at de skal bidrage til og støtte den anden part. Med metodetrianguleringen forsøges opnået for det første, at hvor den kvantitative analyse (se delrapport 3) kunne faktisk vise tilstanden i nyhedsarbejdernes arbejdsforhold, arbejdsliv og velvære, så kan den kvalitative analyse vise, hvordan det opleves, hvilke

sammenhænge, forklaringer og betydninger, det tillægges, og dermed et mere dybtgående, forskningsmæssigt forsøg på afdækning af nogle mere fundamentale forhold. For det andet bliver både pålideligheden og gyldigheden i den kvantitative undersøgelse større, når dataene og resultaterne efterprøves i de kvalitative interview. Ligesom den kvalitative del bliver mere troværdig, når den understøttes af og sammenholdes med resultaterne af den kvantitative del af undersøgelsen.

Projektet kan dermed også ses som et bidrag til debatten om, hvilke metodiske krav, udfordringer og muligheder, som arbejdslivsforskningen for tiden står midt i for at kunne give viden om de ofte komplicerede og komplekse problemstillinger, som det moderne arbejdsliv indebærer.

